



USAID
AMERIKA XALQIDAN



O'zbekiston Respublikasi
Adliya Vazirligi

“

Ўзбекистон Республикасининг
«Хотин-қизлар ва эркеклар учун
тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар
кафолатлари тўғрисида»ги қонунига
ШАРҲ



КОММЕНТАРИЙ
к Закону Республики Узбекистан
«О гарантиях равных прав
и возможностей для женщин
и мужчин»

”

Ушбу Қонун кучга
кирганлигининг

5 йиллигига
бағишланади



USAID
AMERIKA XALQIDAN



O'zbekiston Respublikasi
Adliya Vazirligi

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ «ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИЯТЛАР КАФОЛАТЛАРИ ТЎҒРИСИДА»ГИ ҚОНУНИГА ШАРҲ

Ушбу Қонун кучга
кирганлигининг

5 йиллигига
бағишланади

Тошкент–2024 йил

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонунига қилинган ушбу шарҳ унинг 2024 йил 1 июль ҳолатидаги амалдаги таҳририга киритилган ўзгартириш ва қўшимчаларни ҳисобга олган ҳолда тайёрланган.

Бу шарҳ кенг китобхонлар, хусусан, давлат хизматчилари, судьялар ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари ходимлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари вакиллари, эксперт ва мутахассислар, ўқитувчилар, талабалар, магистрантлар, докторантлар, шунингдек, қонунчиликдан манфаатдор ва қонун ижодкорлиги фаолиятида иштирок этувчи фуқаролар учун мўлжалланган.

Мазкур шарҳ USAIDнинг Ўзбекистонда ҳуқуқий ислохотлар дастури доирасида тайёрланган ва ушбу Қонун қабул қилинганининг беш йиллигига бағишланди.

Мазкур қўлланма АҚШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID) орқали кўрсатилган Америка халқининг ёрдами асосида ишлаб чиқилган. Ушбу нашр мазмуни учун масъулият «Tetra Tech» ДПКга юклатилади, у USAID ёки АҚШ ҳукумати расмий нуқтаи назарини акс эттириши шарт эмас.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати Раиси, Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси раҳбари **Нарбаева Т.К. умумий таҳрири остида**

Масъул муҳаррирлар: Назарова Р., Раҳимова М.

Тақризчилар:

Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг ўринбосари Маҳкамova З.Б.

Ўзбекистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар қўмитаси раиси Парпибоева О.А.

Муаллифлар жамоаси

Малика Кадирханова, Олий Мажлис Сенатининг Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитаси раиси – 10-модда.

Лола Саидова, юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Стратегик ва минтақалараро тадқиқотлар институти бош илмий ходими – 9, 11, 12, 14, 15, 18, 19-моддалар.

Фозилжон Отахонов, юридик фанлар доктори, Судьялар олий мактаби профессори – 16, 17, 21, 22-моддалар.

Гулнора Ишанхонова, Халқаро юристлар комиссияси эксперти – 24, 28, 29-моддалар

Фируза Ҳамдамова, юридик фанлари бўйича фалсафа доктори, гендер тенглик бўйича эксперт – 3, 4, 6, 8, 26, 27-моддалар.

Дилафруз Суфиева, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги Қонунчилик департаменти бошлиғи ўринбосари, юридик фанлари бўйича фалсафа доктори – 1, 2, 7, 13, 20, 25, 30, 31, 32-моддалар.

Камола Алиева, юридик фанлари бўйича фалсафа доктори, гендер тенглик бўйича эксперт, Тошкент давлат юридик университети доценти – 5, 81, 82-моддалар.

Хуршида Сайдивалиева, юридик фанлари бўйича фалсафа доктори, «Оила ва гендер» илмий-тадқиқот институти бўлим мудири – 121, 24-моддалар.

Гўзал Эргашева, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги Қонунчиликни тизимлаштириш ва тартибга солиш таъсирини баҳолаш бошқармаси бош маслаҳатчиси – 23-модда.



МУНДАРИЖА

СЎЗ БОШИ	6
1-БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	9
1-модда. Ушбу Қонуннинг мақсади	10
2-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик	14
3-модда. Асосий тушунчалар.....	20
4-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлашнинг асосий принциплари.....	23
5-модда. Жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик	27
6-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш кафолатлари	37
7-модда. Гендер-ҳуқуқий экспертиза.....	40
8-модда. Гендер статистикасини шакллантириш.....	50
8 ¹ -модда. Гендерга оид аудитнинг асосий вазифалари.....	52
8 ² -модда. Гендерга оид аудитни ўтказиш ва унинг натижаларини кўриб чиқиш тартиби	56
2-БОБ. ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИЯТЛАРНИ ТАЪМИНЛАШ СОҲАСИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ	59
9-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари.....	60
10-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат бошқаруви.....	65
11-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари.....	69
12-модда. Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясининг ваколатлари.....	70
12 ¹ -модда. Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ҳамда унинг ҳудудий бўлинмаларининг ваколатлари.....	73

13-модда. Давлат органларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари.....	87
14-модда. Давлат органларидаги ваколатли шахснинг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари.....	104
15-модда. Фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги иштироки	105
3-БОБ. ДАВЛАТ ХИЗМАТИ СОҲАСИДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ.....	109
16-модда. Давлат хизмати соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш	110
17-модда. Давлат хизматидаги лавозимларни эгаллаш учун танловларда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг равишда иштирок этиши	114
4-БОБ. САЙЛОВ ҲУҚУҚЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИШДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ	115
18-модда. Сайлов ҳуқуқларини амалга оширишда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш.....	116
19-модда. Сайлов комиссияларини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш.....	117
5-БОБ. ИҚТИСОДИЙ ВА ИЖТИМОИЙ СОҲАЛАРДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ	119
20-модда. Иқтисодий соҳада ҳамда тадбиркорлик фаолиятида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	120
21-модда. Меҳнат муносабатларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	124
22-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	127
23-модда. Ижтимоий ҳимоя соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	130



24-модда. Оилавий муносабатлар ҳамда болалар тарбияси соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	135
25-модда. Уй меҳнاتини бажаришда тенг муносабатлар кафолатлари	155
6-БОБ. ТАЪЛИМ, ИЛМ-ФАН, МАДАНИЯТ ҲАМДА СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ СОҲАСИДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИЯТЛАР КАФОЛАТЛАРИ.....	157
26-модда. Таълим, илм-фан, маданият ҳамда соғлиқни сақлаш соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	158
27-модда. Соғлиқни сақлаш соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари	163
7-БОБ. ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР	167
28-модда. Жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситиш фактлари устидан шикоят қилиш	168
29-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик	170
30-модда. Ушбу Қонуннинг ижросини, етказилишини, моҳияти ва аҳамияти тушунтирилишини таъминлаш	176
31-модда. Қонунчиликни ушбу Қонунга мувофиқлаштириш.....	181
32-модда. Ушбу Қонуннинг кучга кириши	184

СЎЗ БОШИ

Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларнинг кафолатланиши инсон ҳуқуқларининг энг муҳимларидан бири ҳисобланади. Гендер тенглиги жамиятда тинчлик ва ҳамжиҳатликни таъминлашда муҳим ўрин тутди. Хотин-қизлар ҳам, эркеклар ҳам ўз инсоний салоҳиятини тўлиқ рўёбга чиқариш учун тенг ҳуқуққа эгадирлар.

Мазкур масаланинг долзарб аҳамиятини инобатга олган ҳолда, халқаро ҳуқуқда гендер тенглигини таъминлаш кафолатлари мустаҳкамланган.

Ушбу соҳадаги халқаро ҳуқуқнинг умумеътироф этилган тамойиллари ва нормалари асосида дунёнинг турли давлатларининг миллий қонунчилиги шакллантирилган.

Бу борада Ўзбекистон давлат мустақиллигини қўлга киритгач, гендер тенглигининг ҳуқуқий асосларини шакллантиришда узоқ йўлни босиб ўтди.

Бугунги кунда ушбу соҳадаги қонунчилик базаси 500 дан ортиқ турли ҳужжатларни ўз ичига олади.

Хусусан, Ўзбекистон Конституцияси, кодекслар, қонунлар ва қонуности ҳужжатларда гендер тенглигини таъминлашга оид нормалар ўрин олган.

Бундан ташқари, Ўзбекистон инсон ҳуқуқлари, жумладан, гендер тенглиги соҳасидаги асосий халқаро шартномаларга қўшилди.

2019-йилда «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги ва «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги иккита махсус қонуннинг қабул қилиниши Ўзбекистонда гендер тенглигининг ҳуқуқий асосларини шакллантиришда муҳим қадам бўлганини алоҳида таъкидлаш лозим.

Мазкур қонунлар хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш, шунингдек аёлларни тазйиқ ва зўравонликнинг барча шаклларида ҳимоя қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишнинг ҳуқуқий асосларини яратди.

Ўз навбатида, махсус қонунларнинг қабул қилиниши гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги йўлнинг бошланиши ҳисобланади.

Жамиятга нафақат яхши, балки амалда ишлайдиган қонунлар керак.

Барчага маълумки, қонунлар мутахассис бўлмаганлар учун тушуниш қийин бўлган жуда мураккаб тилда ёзилади.

Шу боис, қонунни амалда татбиқ этишнинг муҳим шарти унинг матнини шарҳлаш ҳисобланади.



Қонунларнинг мазмун-моҳияти ва аҳамиятини тушунтириш Адлия вазирлигининг ҳуқуқий тарғибот соҳасидаги асосий вазифаларидан биридир.

Ушбу вазифага мувофиқ, шунингдек, гендер сиёсатини илгари суриш мақсадида Адлия вазирлиги «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунга шарҳ тайёрлаш ташаббуси билан чиқди.

«Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунга таёрланган шарҳда ҳар бир модданинг мазмун-моҳияти тушунарли ва қизиқарли шаклда очиб берилган, хусусан:

- Қонуннинг мақсади, асосий тушунчалари ва тамойиллари;
- гендер-ҳуқуқий экспертиза;
- гендер статистикаси ва гендер аудити;
- ушбу соҳадаги давлат сиёсати ва давлат бошқаруви, шу жумладан масъул идораларнинг ваколатлари;
- давлат хизмати, сайлов ҳуқуқларини амалга ошириш, иқтисодий ва ижтимоий соҳаларда, шунингдек, таълим, фан ва маданият соҳасида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларнинг кафолатлари;
- жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситиш фактлари устидан шикоят қилиш, хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик ва бошқалар масалаларнинг мазмун-моҳияти очиб берилган.

Ушбу ташаббусни Америка Қўшма Штатлари Халқаро Тараққиёт Агентлиги (USAID)нинг Ҳуқуқий ислоҳотлар дастури (Legal Reform Program) доирасидаги кўмаги туфайли амалга оширишга эришилди.

Фурсатдан фойдаланиб, USAIDнинг Ҳуқуқий ислоҳотлар лойиҳаси жамоасига ўз миннатдорчилигимни билдираман ва Адлия вазирлигининг барча ҳамкорларини жамият томонидан юқори талабга эга бўлган ҳуқуқий сиёсат соҳасидаги ташаббусларини амалга оширишда иштирок этишга чорлайман.

Гендер сиёсати билан бевосита боғлиқ бўлган қонунга биринчи шарҳни тайёрлашда муаллифларнинг нуфузли жамоасини кўриш қувонарли ҳолат.

Муаллифлар норма ижодкорлиги ва ҳуқуқни қўллаш соҳасида катта тажрибага эга бўлиб, бу уларга турли маълумотларни кенг доирада ёритиш, шунингдек, амалий жиҳатлар юзасидан ўз қарашларини ҳисобга олган ҳолда шарҳлар тайёрлаш имконини берди.

Олим ва амалиётчиларнинг фаол қўллаб-қувватлаши қонунларга шарҳлар мазмунининг юқори сифатини кафолатлайди.

Ишончим комилки, бу шарҳ жамоатчилик орасида юқори талабга эга бўлади.

Бундан ташқари, гендер сиёсатини ҳуқуқий тартибга солиш асосларини такомиллаштириш истиқболлари олимлар ва амалиётчиларнинг диққат-эътиборида бўлгани боис «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунга тайёрланган шарҳнинг аҳамияти яққол кўриниб турибди.

Мазкур шарҳ нафақат профессионал жамоатчилик (олимлар, амалиётчилар, назариячилар, мутахассислар, депутатлар, давлат идоралари ходимлари) балки кенг доирадаги китобхонлар орасида ҳам катта қизиқиш уйғотади.

Ушбу шарҳнинг илмий ва амалий аҳамияти юқори эканлигига ишонч билдирган ҳолда, ташаббусимиз натижалари гендер сиёсатини янада фаол тарғиб қилишга хизмат қилади деб умид қиламан.

**Адлия вазири
А. Ташкулов**



1-БОБ УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-мoддa. Ушбу Қoнуннинг мақсади

Ушбу Қoнуннинг мақсади хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида инсон ҳуқуқлари қонун устуворлиги билан ҳимоя қилиниши кераклиги кўрсатиб ўтилган¹. Халқаро ҳуқуқ ва миллий қонунчилик конституция ва қонунларнинг бошқа қонунчилик ҳужжатларига нисбатан сўзсиз устунлигини тан олади. Қонун меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг асосий турларидан биридир.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Норматив-ҳуқуқий ҳужжат қонунчиликка мувофиқ қабул қилинган, умуммажбурий давлат кўрсатмалари сифатида ҳуқуқий нормаларни белгилашга, ўзгартиришга ёки бекор қилишга қаратилган расмий ҳужжатдир².

Конституция, кодекслар, қонунлар ва парламент қарорлари қонунчилик ҳужжатлари ҳисобланади, давлат раҳбарининг фармон ва қарорлари, ҳукумат қарорлари, вазирлик ва идораларнинг фармойишлари ва қарорлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари қонуности ҳужжатлари ҳисобланади, чунки улар қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ ва улар ижросини таъминлаш мақсадида қабул қилинади.

Қонунчилик ҳужжатларининг юқори иерархик даражада жойлашуви қонунларни, одатда, давлатнинг олий вакиллик органи бўлган парламент томонидан қабул қилиниши билан боғлиқдир. Жамият ва давлат учун энг муҳим масалалар, жумладан, инсон ҳуқуқларига тааллуқли масалалар одатда қонунлар даражасида тартибга солинади.

Хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги дастлаб 1992 йил 8 декабрда қабул қилинган Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 46-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган эди³. Шундан сўнг, 2023 йил 30 апрелда бўлиб ўтган референдумда умумхалқ овоз бериш йўли

¹ Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, 1948 йил. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.

² Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни. 2021 йил. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5378966>

³ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.



билан қабул қилинган Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг янги таҳририга ҳам хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги тўғрисидаги конституциявий норма киритилди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 58-моддасида «*Давлат хотин-қизлар ва эркакларга жамият ҳамда давлат ишларини бошқаришда, шунингдек жамият ва давлат ҳаётининг бошқа соҳаларида тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлайди*», деб қўшимча кафолатланган»¹.

Хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги битта конституциявий норма билангина қамраб олинмайдиган жуда кўп жиҳатларни ўз ичига олади. Шу боис аёллар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятларини таъминлаш соҳасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадида «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонуни қабул қилинди².



МИСОЛЛАР ВА ЭНГ ЯХШИ ТАЖРИБАЛАР

Масалан, **Швейцария**да 1995 йилда «Хотин-қизлар ва эркаклар тенглиги тўғрисида»ги Федерал қонуни қабул қилинган бўлиб, унинг мақсади аёллар ва эркаклар ўртасидаги амалдаги тенгликка кўмаклашишдир³. Бу мақсаддан келиб чиқадиги, амалда аёллар ва эркаклар ўртасидаги тенгсизлик билан боғлиқ ижтимоий муаммо мавжуд ва бу қонун уни ҳал этишга қаратилган.

Финляндия қонун чиқарувчи органи ҳам ана шундай ёндашувга амал қилади. Хусусан, **Финляндия**нинг «Эркаклар ва хотин-қизлар тенглиги тўғрисида»ги қонунининг мақсади гендер асосидаги камситишларнинг олдини олиш, эркаклар ва аёллар ўртасидаги тенг ҳуқуқлилиikka кўмаклашиш, шунингдек, аёлларнинг, айниқса меҳнат соҳасидаги ҳолатини яхшилашдир. Мақсадидан келиб чиқиб, ушбу Қонуннинг қоидалари уч турга бўлинади: гендер тенгликни таъминлашга кўмаклашувчи қоидалар, камситишларни тақиқлаш, шунингдек, қонун ижросини ҳуқуқий ҳимоя қилиш ва назорат қилиш билан боғлиқ қоидалар⁴.

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

² Ўзбекистон Республикасининг 2019 йилдаги «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонуни. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4494849>.

³ Швейцариянинг «Хотин-қизлар ва эркаклар тенглиги тўғрисида»ги Федерал қонуни, Федерал қонунчилик нашрлари платформаси https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de.

⁴ «Эркаклар ва хотин-қизлар тенглиги тўғрисида»ги қонун ижросини назорат қилиш. [Эл.ресурс] URL: <https://tasa-arvo.fi/en/kontrol-ispolnenia-zakona-o-ravenstve-muzcin-i-zensin->



МИСОЛЛАР ВА ЭНГ ЯХШИ ТАЖРИБАЛАР

Жамият ҳаётининг барча соҳаларида камситишларга йўл қўйилмаслигини таъминлаш, хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлари, эркинликлари ва имкониятларини амалга ошириш учун тегишли шарт-шароитларни яратиш, камситишнинг олдини олиш ва бартараф этишга кўмаклашиш каби ҳаракатлар **Грузия**нинг «Гендер тенглик тўғрисида»ги қонуни мақсадлари сифатида белгиланган¹.

Озарбайжон Республикасининг «Гендер (эркак ва аёл) тенгликни таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг мақсади жинсий мансублигига кўра камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш, эркаклар ва аёллар учун сиёсий, иқтисодий, ижтимоий, маданий ва жамият ҳаётининг бошқа соҳаларида тенг имкониятлар яратиш этиб белгиланган².

Қирғизистон Республикасининг «Эркаклар ва аёллар учун тенг ҳуқуқ ва тенг имкониятларнинг давлат кафолатлари тўғрисида»ги қонунининг мақсади жамият ҳаётининг барча жабҳаларида аёллар ва эркакларнинг тенгликка эришишдан иборат³.

Юқоридаги мисоллар мақсадларининг мазмуни қонунчиликнинг гендер тенгсизлик муаммосини қонунчилик даражасида ҳал қилишга интилишидан далолат беради. Бундай ёндашув, ўз навбатида, қонуннинг мақсадини белгилаш талабларига жавоб беради.

Шундан келиб чиққан ҳолда, Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни мақсадини бироз бошқача тарзда ифодалаб, уни аёллар ва эркаклар учун ҳуқуқ ва имкониятлар тенглигини таъминлашнинг конституциявий кафолатларига тўлиқ мос келувчи, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш шаклида тақдим этишимиз мумкин.

¹ Грузиянинг «Гендер тенглик тўғрисида»ги қонуни, Грузия қонунчилик ҳужжатлари ахборотномаси, <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/91624?publication=10>.

² Озарбайжон Республикасининг «Гендер (эркак ва аёл) тенгликни таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни, МДХ давлатларининг қонун ҳужжатлари портали, https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=14452.

³ Қирғизистон Республикасининг «Эркаклар ва аёллар учун тенг ҳуқуқ ва тенг имкониятларнинг давлат кафолатлари тўғрисида»ги қонуни, Қирғизистон Республикаси Ҳуқуқий ахборотнинг марказлаштирилган маълумотлар банки. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://cbd.minjust.gov.kg/202398/edition/382698/ru>.



МИСОЛЛАР ВА ЭНГ ЯХШИ ТАЖРИБАЛАР

Бу борада **Молдова** тажрибаси қизиқиш уйғотади, бу ерда махсус қонун гендер тенгликнинг конституциявий кафолатларини таъминлашнинг батафсил механизми ҳисобланади. Хусусан, Молдова Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг имкониятларни таъминлаш тўғрисида»ги қонунининг мақсади, Молдова Республикаси Конституцияси билан кафолатланган, жинс белгиси асосидаги камситишнинг барча шакллари олдани олиш ва уларга барҳам бериш учун аёллар ва эркаларнинг сиёсий, иқтисодий, ижтимоий, маданий ва ҳаётнинг бошқа соҳаларида тенг ҳуқуқларини амалга оширишни таъминлашдан иборат¹.

Ушбу қонуннинг қабул қилиниши БМТнинг Инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий органлари, жумладан, БМТнинг Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш кўмитаси томонидан Ўзбекистоннинг даврий ҳисоботларини кўриб чиқиш натижасида қатъий тавсия этилган. БМТ ИХКнинг Ўзбекистон маърузасини кўриб чиқиш яқунларига кўра тақдим этилган Универсал даврий шарҳида (УДШ) ҳам ана шулар тавсия қилинди². Қонуннинг қабул қилиниши қонунчиликни халқаро стандартларни ҳисобга олган ҳолда такомиллаштиришнинг янги босқичини бошлаб берди.

Кўпгина глобал гендер индексларида (рейтингларида) хотин-қизлар ҳуқуқлари бўйича энг яхши кўрсаткичларга эга етакчи давлатлар Исландия, Финляндия, Нидерландия, Дания ва Швеция ҳисобланади. Бу мамлакатларнинг барчасида гендер тенглик бўйича қонунлар амал қилади.

Умуман олганда, қонуннинг қабул қилиниши хотин-қизлар ҳолатини яхшилаш, аёлларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож тоифаларига эътиборни кучайтириш, уларнинг ўз ҳуқуқларини рўёбга чиқариш имкониятларини кенгайтириш, барча соҳаларда гендер тафовутини камайитишга хизмат қилади.

¹ Молдова Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг имкониятларни таъминлаш тўғрисида»ги қонуни Хужжат матни ушбу ҳаволада: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30622825&pos=5;-107#pos=5;-107.

² Универсал даврий шарҳ бўйича ишчи гуруҳининг ҳисоботи. БМТ Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгашининг 39-сессияси, 2018 йил 10–28 сентябрь.

2-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик ушбу Қонун ва бошқа қонунчилик ҳужжатларидан иборатдир.

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида Ўзбекистон Республикасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилигида назарда тутилганидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари қўлланилади.

Қонунчилик – бу энг умумий маънода қонунлар тўпламидир. Юқорида, 1-моддага қилинган шарҳларда муҳокама қилинган барча қонун ҳужжатлари, хусусан, Конституция, кодекслар, қонунлар, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг, вазирлик ва идораларнинг фармойишлари ва қарорлари, шунингдек маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари Ўзбекистон Республикасининг миллий қонунчилигини ташкил қилади.

2-моддада «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан бир қаторда бошқа қонун ҳужжатларига ҳам ҳавола қилинган.

Шундай қилиб, **миллий қонунчилик қуйидагилардан иборат:**

- хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги билан бевосита боғлиқ бўлган **махсус қонунлар**;
- ҳуқуқий муносабатлар субъекти сифатида хотин-қизлар ва эркакларга билвосита алоқадор **умумий қонунлар**.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Lex specialis derogat generali (лот. (лотин тилидан – «махсус қонун умумий қонунни бекор қилади (сиқиб чиқаради)») – Рим ҳуқуқидан келиб чиққан умумий ҳуқуқ принципи, бу ерда умумий (*generalis*) ва махсус (*specialis*) меъёрлар ўртасида рақобат мавжуд бўлганда, табиати, талқини ва қўлланилишидаги афзалликлар махсус меъёрларга бўйсунуши зарур.



Ҳуқуқий ахборотнинг расмий манбаларида келтирилган қонун ҳужжатларини батафсил кўриб чиқамиз. Расмий нашрларда эълон қилиш меъёрий-ҳуқуқий ҳужжат ҳақиқийлигининг асосий шартидир. Шундай қилиб, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг электрон версиялари расмий манба – Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базасида (lex.uz) тақдим этилади.

Расмий нашрларда керакли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни излашни осонлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси қонунчилик тармоқларининг умумҳуқуқий классификатори тасдиқланди¹. Масалан, ушбу умумҳуқуқий классификаторда «01.06.10.00 Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар» коди мавжуд бўлиб, у орқали бизни қизиқтирган, хотин-қизлар ва эркаклар ҳуқуқлари тенглигига бевосита тааллуқли ҳуқуқий ҳужжатларни топишимиз мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси ҳисобланган lex.uz маълумотларига кўра, гендер тенгликни таъминлаш соҳасида бир қатор махсус қонунлар қабул қилинган. Шундай қилиб, «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида»ги ва «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонунлар тўлиқ хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилиш масалаларига қаратилган.

Гендер масалалари билан боғлиқ умумий қонунларга мисол сифатида «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги қонунни келтириш мумкин. Бир қарашда, биз уни махсус қонун деб атай олмаймиз, чунки субъектив маънода у аёлларга ҳам, эркакларга ҳам тенг даражада тааллуқлидир. Шу билан бирга, «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги қонуннинг айрим қисмлари аёллар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятлари масаласига бағишланган. Бунга мисол тариқасида мазкур Қонуннинг 29-моддасини келтириш мумкин, унга кўра, давлат фуқаролик хизмати лавозимини эгаллаш учун номзодларга жинсидан қатъи назар, ҳуқуқларининг тенглиги кафолатланади². Бундай қонун ҳужжатларини гендер жиҳатдан таъсирчан қонун ҳужжати, деб таснифлаш мумкин.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Гендер жиҳатдан таъсирчан қонунчилик гендер жиҳатларини ҳисобга олган ва шунга мос равишда қонунчилик тизимларини очиқ ва яширин гендер масалаларига нисбатан таъсирчанроқ қиладиган қонун ҳужжатлари тўпламидир.

¹ Ўзбекистон Республикаси қонунчилик тармоқларининг умумҳуқуқий классификатори, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/1967562>.

² Ўзбекистон Республикасининг 2022 йилдаги «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги Қонуни Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6145972>.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Гендер жиҳатдан бетараф қонунчилик универсал характерга эга бўлган қонун ҳужжатларидан иборат бўлиб, улар алоҳида (аниқ) гендер ҳолатларини ҳамда аёллар ва эркеклар ўртасидаги ҳуқуқ ва имкониятлар мувозанатини назарда тутмайди¹.

Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасининг фуқаролиги тўғрисида», «Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида», «Таълим тўғрисида», «Адвокатлик фаолиятининг кафолатлари ва адвокатларнинг ижтимоий ҳимояси тўғрисида», «Реклама тўғрисида», «Қонун лойиҳаларининг умумхалқ муҳокамаси тўғрисида», «Судлар тўғрисида», «Ўзбекистон Республикасининг референдуми тўғрисида», «Ахборот эркинлиги принциплари ва кафолатлари тўғрисида», «Жиноят ишини юритиш чоғида қамоқда сақлаш тўғрисида», «Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари тўғрисида», «Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида», «Ички ишлар органлари тўғрисида», «Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши тўғрисида», «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида», «Ўзбекистон Республикаси Давлат хавфсизлик хизмати тўғрисида», «Фуқаролар йиғини раиси (оқсоқоли) ва унинг маслаҳатчилари сайлови тўғрисида», «Давлат божхона хизмати тўғрисида»ги қонунларда ҳам жинси бўйича камситишга йўл қўйилмаслиги аниқ кўрсатилган меъёрлар мавжуд.

Айрим қонунчилик ҳужжатларида **махсус қонунга бевосита ҳаволалар мавжуд**. Масалан, «Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида»ги Қонуннинг 9-моддасида келтирилишича, «ўз ҳуқуқлари бузилган, «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида назарда тутилган хотин-қизлар ва эркекларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги муносабати билан судга мурожаат қилган жисмоний шахслар давлат ҳисобидан юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эга»² эканлиги белгиланган.

Жинсдан қатъи назар, субъектларнинг тенглигини ўрнатадиган гендер нормаси аксарият кодексларда ўз аксини топган. Масалан, Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги, Маъмурий суд ишларини юритиш тўғрисидаги кодекслар, шунингдек, Жиноят, Жиноят-процессуал, Оила, Фуқаролик процессуал, Хўжалик процессуал, Сайлов, Меҳнат кодексларида фуқароларнинг, жинсдан қатъи назар, қонун олдида тенглик принципини назарда тутувчи алоҳида моддалар мавжуд.

¹ Gender-neutral legislation, European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1353?language_content_entity=en.

² Ўзбекистон Республикасининг 2023 йилдаги «Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида»ги Қонуни Ҳужжат матни куйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/6502543>.



ГЕНДЕР ЖИХАТДАН ТАЪСИРЧАН ҚОНУНЧИЛИККА МИСОЛЛАР

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексда жинс бўйича камситишни тарғиб қилиш, шу жумладан хотин-қизлар ва эркеклар тенг ҳуқуқчилигини очикдан-очик инкор этиш, ушбу мазмундаги қарашларни, ғояларни ёки чақириқларни тарқатиш, худди шунингдек бундай хатти-ҳаракатларни омма олдида оқлаш ва (ёки) рағбатлантириш учун маъмурий жавобгарлик назарда тутилган¹.

Жиноят кодексда фуқароларнинг тенг ҳуқуқчилигини бузганлик (жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, этниқоди, шахсий ёки ижтимоий мавқеидан қатъи назар, фуқароларнинг ҳуқуқларини бевосита ёки билвосита бузиш ёки чеклаш ёхуд фуқароларга бевосита ёки билвосита афзалликлар бериш) учун жиноий жавобгарлик белгиланган².

Меҳнат кодексининг 244-моддасида тенг қийматли меҳнат учун эркеклар ва аёлларга тенг миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш кафолатланади³. Меҳнат кодексда Аёлларнинг ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларига бағишланган алоҳида параграф мавжуд⁴.

Оила кодексининг 2-моддасида оилавий муносабатларда аёл ва эркекнинг тенг ҳуқуқчилиги тилга олинади⁵.

Солиқ кодекси, биринчи қарашда, гендер жиҳатдан бетараф қонун тоифасига киради. Аммо унинг матнида гендер сиёсатини амалга оширишни таъминлаш учун вақтинчалик махсус чора-тадбирларга оид меъёрлар борлигини кўриш мумкин. **Солиқ кодексда** вақтинчалик солиқ имтиёзлари назарда тутилган. Жумладан, 2022-йил 1 сентябрдан 2025 йил 1 январгача бўлган даврда Меҳнат ресурслари зич бўлган қишлоқ жойларнинг реестрига киритилган ҳудудларда ходимларининг

¹ Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/97664>.

² Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/111453>.

³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6257288>.

⁴ Шу ерда..

⁵ Ўзбекистон Республикасининг Оила кодекси. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/104720>.



ГЕНДЕР ЖИХАТДАН ТАЪСИРЧАН ҚОНУНЧИЛИККА МИСОЛЛАР

умумий сони 10 нафардан кам бўлмаган ҳамда у ерда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи хотин-қизлар меҳнатига ҳақ тўлаш фонди умумий меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 50 фоизидан кам бўлмаган кичик тадбиркорлик субъектлари ўзида меҳнат фаолиятини амалга оширувчи хотин-қизларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш фондидан олинadиган ижтимоий солиқни 2022 йил 1 сентябрдан 2025 йил 1 январга қадар бўлган даврда 1 фоиз миқдордаги солиқ ставкаси бўйича тўлаши белгилаб қўйилган¹.

Шарҳланаётган моддада махсус қонун ва бошқа қонун ҳужжатларига ҳавола билан бир қаторда *«агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида Ўзбекистон Республикасининг хотин-қизлар ва эркаklar учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилигида назарда тутилганидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари»* қўлланилиши ҳақидаги меъёр ҳам мавжуд.

Бу қоида Ўзбекистон ҳуқуқий тизимида халқаро ҳуқуқнинг миллий ҳуқуқдан устунлиги тамойили назарда тутилганлиги билан боғлиқ.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Халқаро ҳуқуқнинг устуворлиги – бу халқаро ҳуқуқ нормалари ва давлатларнинг мажбуриятларининг ички тартиб-қоидаларидан устунлигидир².

Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ, *«Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари халқаро ҳуқуқнинг умумэтироф этилган принцип ва нормалари билан бир қаторда Ўзбекистон Республикаси ҳуқуқий тизимининг таркибий қисмидир»*. Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида Ўзбекистон Республикасининг қонунида назарда тутилганидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, *Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномаси қоидалари қўлланилади*³.

«Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари тўғрисида»ги қонунда халқаро шартномани имзолаш ва тузиш каби

¹ Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекси. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4674902>.

² Жамиятшунослик фани бўйича атамалар изоҳли луғати. Н.Е. Яценко. 1999. [Эл.ресурс]URL: https://www.slovarnik.ru/html_tsot/p/primat-mejdunarodnogo-prava.html.

³ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.



тушунчалар берилган бўлиб¹, бу Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартнома ўзи учун мажбурий эканлигига розилигини билдиришини назарда тутди.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасини имзолаш – халқаро шартномани тузиш босқичи ёхуд Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартнома ўзи учун мажбурий эканлигига бўлган розилигини, агар халқаро шартномада имзолаш шундай кучга эга эканлиги назарда тутилган бўлса ёки Ўзбекистон Республикасининг ва музокараларда иштирок этаётган бошқа томонларнинг имзолаш шундай кучга эга бўлиши кераклиги ҳақидаги келишуви бошқача тарзда белгиланган бўлса ёки имзолашга шундай куч бериш мақсади музокараларда иштирок этаётган томон вакилининг ваколатларидан келиб чиқса ёхуд музокаралар вақтида билдирилган бўлса, билдириш шакли.

Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасини тузиш – халқаро шартноманинг мазмунини шакллантириш, унинг матнини қабул қилиш ва Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартнома ўзи учун мажбурий эканлигига розилигини билдиришга доир тартиб-таомиллар кетма-кетлиги.

Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартнома ўзи учун мажбурий эканлигига розилиги халқаро шартномани имзолаш, ноталар, хатлар ёки халқаро шартномани ташкил этувчи бошқа ҳужжатлар алмашиш, халқаро шартномани ратификация қилиш, тасдиқлаш, қабул қилиш, унга қўшилиш орқали ёки ахдлашувчи томонлар келишиб олган бошқа ҳар қандай усулда билдирилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги ушбу Қонун талабларини ҳисобга олган ва халқаро шартнома қоидаларидан келиб чиққан ҳолда Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартнома ўзи учун мажбурий эканлигига розилигини билдириш усулини аниқлайди.

Умуман олганда, кўриб чиқилаётган соҳадаги ҳуқуқий муносабатларни тартибга солиш манбалари сифатидаги махсус, умумий қонунлар, халқаро шартномалар хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятлар кафолатларини таъминлаш соҳасида бир-бирини мустаҳкамлаш ва тўлдиришга қаратилган.

¹ «Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари тўғрисида»ги Қонуни Ҳужжат матни куйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4193761>.

3-модда. Асосий тушунчалар

Ушбу Қонунда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар – жинсларнинг нотенглигини бартараф 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;

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

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

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

Ушбу қонун «гендер» тушунчасини мустаҳкамлайди. Аввало, шуни таъкидлаш керак, қонунда берилган **«гендер»** атамасининг таърифи гендернинг қўш (бинар) тушунчасини, яъни иккита жинс – аёллар ва эркаклар борлиги ва уларнинг тенглигини белгилайди.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Гендернинг қўш тушунчаси

Қўш гендер тизимида жамият одамларни **эркаклар** ва **аёлларга** ажратади, уларга туғилиш пайтида эркак ёки аёл жинсини белгилайди ва ҳар бир жинсга муайян гендер роли, ўзига хослик ва хусусиятларни белгилайди.

Гендер тушунчаси илмий доираларда илк бор психоаналитик Роберт Столер томонидан қўлланилган¹. У 1958 йилда фанга «гендер» (гендернинг ижтимоий кўринишлари ёки «ижтимоий гендер») атамасини киритди. 1963 йилда у Стокгольмда бўлиб ўтган психоаналитиклар конгрессида нутқ сўзлаб, гендерни ўрганиш биология ва физиология фанларининг предмети деб ҳисобланиши шарт бўлиши, уни ижтимоий нуқтаи назардан таҳлил қилиш психологлар ва социологлар томонидан амалга ошириладиган илмий тадқиқотлар, маданий ва тарихий ҳодисалар таҳлилининг предмети сифатида қаралиши мумкинлигини таъкидлади. Р. Столлернинг гендер масалаларини ўрганишда биологик ва маданий компонентларни ажратиш кераклиги ҳақидаги таклифи замонавий гуманитар фанларда алоҳида йўналиш – гендершунослик ёки гендер тадқиқотларининг шаклланишига туртки бўлди.

¹ Лушников А., Лушникова М, Тарусина Н. Гендер в законе: Монография-Москва: Проспект, 2021. - С.22.

Бу моддада **«гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар»** тушунчасини мустаҳкамлайди. Аксар ҳолларда, гендер квоталари гендер тенгликка эришишни тезлаштириш учун мўлжалланган вақтинчалик махсус чоралар сифатида қўлланилади. Вақтинчалик махсус чоралар ва гендер квоталари тўғрисида батафсил маълумот 6-моддага шарҳларда келтирилган.

Бу моддада жинс бўйича **бевосита ва билвосита камситиш** тушунчаларига ҳам аниқлик киритилади. Бу тушунчаларни қонунга мустаҳкамлаш катта амалий аҳамиятга эга, чунки ҳуқуқий тенглик ҳар доим ҳам ҳақиқий тенгликка эришишни англатмайди. Дунёнинг аксарият давлатларининг қонунчилиги хотин-қизлар ва эркаларнинг тенглигини мустаҳкамлайди, аммо амалда ҳамон жинсига қараб камситиш сақланиб қолмоқда. Гарчи кўп мамлакатларда жинс бўйича бевосита камситиш мавжуд бўлмаса-да, салбий гендер стереотиплари туфайли анъанавий қадриятлар кўпинча сақланиб қолмоқда, жинс бўйича билвосита камситиш ҳалиям мавжуд бўлиб, бу нарса моддий тенгликка эришишга тўсқинлик қилмоқда.

Билвосита камситиш ташқаридан бетараф кўринадиган амалиёт, сиёсат ёки қоида ҳамма учун бирдек қўлланилганда юзага келади, лекин унинг оқибатлари баъзи одамларга хос хусусиятлар туфайли бошқаларга қараганда ёмонроқ таъсир қилади. Масалан, меҳнат қонунчилиги ишга қабул қилишда тенг ҳуқуқ ва имкониятларни кафолатлайди ҳамда камситишларни тақиқлайди, бироқ амалда ишга қабул қилишда кўпинча аёл номзодлардан кўра эркак номзодларга устунлик берилади. Шу боис, бугунги кунда қонунчиликни ривожлантиришнинг асосий тенденцияларидан бири гендерга бетараф бўлган қонунлардан четлашиш ва кўпроқ гендер жиҳатдан таъсирчан қонунларни қабул қилишдир.

Қонунда мустаҳкамланган энг муҳим концепция **«гендерга доир комплекс ёндашув»** тушунчасидир. 2030 йилгача бўлган даврда глобал кун тартиби нафақат гендер тенгликни таъминлашни, балки барча соҳаларда гендер муаммосини ҳал қилиш, яъни гендерга доир комплекс ёндашувни ҳам талаб қилади. **Ўзбекистонда барқарор ривожланишнинг барча мақсадларига гендер жиҳатларининг киритилиши миллий даражада ўз аксини топган. Қонунчиликда «гендерга доир комплекс ёндашув» тушунчаси мустаҳкамланган.** Глобал мақсадларидан келиб чиқиб, Ўзбекистонда барқарор ривожланиш миллий мақсадлари қабул қилинган ва уларга эришиш бўйича комплекс чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Бундан ташқари, деярли барча соҳаларда 2030-йилгача ривожланиш концепциялари ва стратегиялари, жумладан, **2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси** ва Инсон ҳуқуқлари бўйича Миллий стратегия ҳам қабул қилинган бўлиб, уларда аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлами, жумладан, хотин-қизлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга алоҳида эътибор қаратилган.



2030 йилгача мўлжалланган миллий концепция ва ривожланиш стратегиялар шуни кўрсатадики, 2019 йилдан кейин, яъни иккита гендер қонуни қабул қилингандан сўнг концепция ва ривожланиш стратегияларида гендер тенгликни таъминлашга оид қоидалар мавжудлигини бемалол қайд этиш мумкин. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси ва Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясида қизларнинг таълим олишига алоҳида эътибор қаратилган. Ўзбекистонда ёшларга оид давлат сиёсатини 2025 йилгача ривожлантириш концепциясида қизларга алоҳида эътибор қаратилган. Ўзбекистон Республикасининг 2022-2025-йилларга мўлжалланган жамоат хавфсизлигини таъминлаш концепциясида хотин-қизларга оид алоҳида қоидалар киритилган.

Шундай қилиб, гендер масаласи ижтимоий ҳимоя соҳасидаги ривожланиш концепцияларига кўпроқ киритилган. Қонунчиликда мустаҳкамланган гендер масалаларига комплекс ёндашув барча ривожланиш концепциялари ва стратегияларига гендер масалаларини киритишни тақозо этади. Ривожланиш концепциялари ва стратегияларида гендер масаласини ҳисобга олиш комплекс гендер ёндашувини амалга ошириш ва умуман, гендер сиёсатини янада самарали амалга оширишга хизмат қилади.

Гендерга доир комплекс ёндашувнинг воситалари қуйидагилардир:

- гендер статистикаси;
- гендерга оид аудит;
- қонун ҳужжатларининг гендер-ҳуқуқий экспертизаси.

Бу моддада «гендер статистикаси», «гендерга оид аудит» ва «гендер-ҳуқуқий экспертиза» тушунчалари мустаҳкамланган. Улар ҳақида батафсил маълумот кейинги моддаларга (7, 8, 8¹, 8²-моддаларга қаранг) шарҳларда келтирилади.

4-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлашнинг асосий принциплари

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлашнинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

- қонунийлик;

- демократизм;
- хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги;
- жинс бўйича камситишга йўл қўйилмаслиги;
- очиқлик ва шаффофлик.

Қонунинг 4-моддаси хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлашнинг асосий принциплари эканини мустаҳкамлайди.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ҳуқуқ принциплари – бу ҳуқуқий тартибга солишнинг мазмуни ва йўналишларини белгилаб берувчи таянч ҳуқуқий меъёрлар.

Унда, аввало, **қонунийлик принципи** мустаҳкамланган. Бу принцип қонунлар ва уларга асосланган меъерий ҳужжатларнинг қатъий бажарилиши талабини назарда тутаяди. Қонунийлик принципи қонуннинг аниқ бажарилишини талаб қилишни ўз ичига олади. Аммо шуни ҳисобга олиш керакки, зарурий ҳуқуқий тартибни фақат қонун чиқариш билан таъминлаб бўлмайди. Муносабатларнинг муайян соҳасида ижтимоий тараққиёт эҳтиёжларини тўлиқ ҳисобга оладиган яхши қонун қабул қилишгина эмас, балки ушбу қонуннинг тўғри талқин қилиниши ва амалда қўлланилишини, мажбурият юкланувчи барча шахслар томонидан унинг тўғри бажарилишини таъминлаш, жамиятда унинг чуқур тарзда тушунилиши ҳам муҳимдир.

Бу тамойил Ўзбекистон Республикаси Конституциясида, шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг кодексларида бир неча бор қайд этилган. Конституциянинг 15-моддасида шундай дейилган: «Ўзбекистон Республикасида Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларининг устунлиги сўзсиз тан олинади». Шунингдек, бу моддада «Давлат ва унинг органлари, бошқа ташкилотлар, мансабдор шахслар, фуқаролик жамияти институтлари ҳамда фуқаролар Конституция ва қонунларга мувофиқ иш юритадилар», дея таъкидланади.

Бу принцип гендер асосидаги камситишга барҳам беришда муҳим аҳамиятга эга, чунки бу камситиш кўпинча салбий гендер стереотиплари туфайли юзага келади. Салбий гендер стереотиплари кўпинча гендер қонунчилигини самарали амалга оширишга тўсқинлик қилади ва камситишдан жабр кўрган шахсларни самарали ҳимоя қилиш учун асосий тўсиқ бўлиб хизмат қилади. Гендер тенгликни таъминлаш ва гендер асосидаги камситишга барҳам бериш учун аёлларнинг мавқеини камситувчи, уларга нисбатан камситишларга олиб келадиган ёки ҳатто уни оқлайдиган салбий гендер стереотипларига барҳам бериш, шу орқали қонунчиликка риоя этилишининг олдини олиш муҳим аҳамиятга эга.



Гендер тенглик бўйича халқаро ташкилотларнинг аксарият ҳисоботларида айнан салбий гендер стереотиплари гендер қонунчилигини тўлиқ ва самарали амалга ошириш йўлидаги асосий тўсиқ эканлиги қайд этилган.

Демократизм принципи Ўзбекистон Конституциясида белгиланган асосий тамойиллардан биридир. Ўзбекистон Асосий қонунининг муқаддимасида Ўзбекистон халқининг демократия, эркинлик ва тенглик, ижтимоий адолат ва бирдамлик ғояларига садоқати тасдиқланади. 13-моддага кўра, *«Ўзбекистон Республикасида демократия умуминсоний принципларга асосланади, уларга кўра инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, қадр-қиммати ва бошқа ажралмас ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади»*.

Демократизм принципи қонун ижодкорлиги фаолиятида халқнинг бевосита иштирок этишини, шунингдек, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишда жамоатчилик фикрини ҳисобга олиш зарурлигини назарда тутди. Таъкидлаш керакки, мазкур қонунни қабул қилишда нафақат халқаро ташкилотларнинг тавсиялари, балки жамоатчилик фикри ҳам инobatга олинган. Қонун лойиҳаси жамоатчилик муҳокамаси учун regulation.gov.uz веб сайтига жойлаштирилган. Уни ишлаб чиқишда фуқаролик жамияти вакиллари кенг иштирок этдилар. Фуқаролик жамияти ҳозирги кунга қадар қонун ижроси ва уни янада такомиллаштиришда фаол иштирок этиб келмоқда. Гендер қонунчилигига риоя этилишини баҳолаш, унинг ижросини кузатиш ва ушбу соҳадаги асосий муаммоларни аниқлаш учун гендер тенглик масалалари бўйича ижтимоий сўровлар ўтказиш амалиёти тобора кўпроқ қўлланилмоқда. Гендер сиёсатини янада такомиллаштиришда фуқаролик жамиятининг фаол иштироки барча ривожланиш стратегиялари ва концепцияларида назарда тутилган.

Қонунда мустаҳкамланган навбатдаги принцип – **хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқчилиги**дир. Фуқароларнинг тенг ҳуқуқчилиги конституциявий тамойиллардан биридир. Бу тамойилнинг энг муҳим жиҳати гендер тенглик, яъни хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқчилигидир. Бу принцип БМТ Низоми ва инсон ҳуқуқлари бўйича асосий халқаро шартномаларда мустаҳкамланган. Ҳозирги кунда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқчилиги нафақат инсон ҳуқуқлари соҳасидаги тамойиллар, балки барқарор ривожланиш мақсадларидан бири ҳисобланади.

Бу тамойил дунёнинг деярли барча конституцияларида, жумладан, Ўзбекистон конституциясида ҳам ўз ифодасини топган. **Конституциянинг 58-моддасида** *«Хотин-қизлар ва эркаклар тенг ҳуқуқлидирлар. Давлат хотин-қизлар ва эркакларга жамият ҳамда давлат ишларини бошқаришда, шунингдек жамият ва давлат ҳаётининг бошқа соҳаларида тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлайди»*, – деб белгиланган.

«Хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқчилиги» тушунчаси билан бир қаторда «жинсларнинг тенглиги» ва «гендер тенглик» тушунчалари қўлланилади. Шу билан бирга, хотин-қизлар ва эркакларнинг нафақат

ҳуқуқий, балки ҳақиқий тенглигини таъминлаш учун нафақат ҳуқуқлар, балки имкониятлар тенглигини ҳам таъминлаш муҳим аҳамиятга эга.

Бу тамойилга **гендер асосидаги камситишларга йўл қўймаслик принципи** мазмунан яқин саналади.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

CEDAW конвенциясининг 1-моддасига кўра, **«хотин-қизларнинг камситилиши»** тушунчаси, ҳар қандай фарқ жинсий белгиларига кўра истисно қилиш, чеклаш, тан олмаслик, йўққа чиқариш ёки бўшаштиришга йўналтирилган, аёллар фойдаланаётган ёки амалга ошираётган ҳар қандай сиёсий, иқтисодий, ижтимоий, маданий, фуқаровий ва бошқа соҳада оилавий шароитидан қатъи назар эркак ва аёлларга тенглик асосида инсон ҳуқуқлари ва асосий эркинликлар берилишини англатади.

Ушбу қонунда «жинсга кўра бевосита камситиш» ва «жинсга кўра билвосита камситиш» тушунчалари кўзда тутилган. Қонуннинг 3-моддасига мувофиқ:

- **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 шаҳвоний 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 воситалари, таълим, маданият орқали тарғиб этиш, муайян жинсдаги шахслар учун салбий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган шарт-шароитлар ёхуд талаблар белгилаш;

Бу тамойил хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги тамойилини тўлдиради, унинг мазмунига ойдинлик киритади.

Очиқлик ва шаффофлик принципини таъминлаш гендер тенгликни таъминлашнинг энг муҳим шартидир. Фуқаролик жамияти фаоллашуви, шунингдек, бу борадаги халқаро ҳамкорликнинг мустаҳкамланиши шароитида мазкур тамойилнинг аҳамияти ортиб бормоқда.

Бу тамойил Ўзбекистоннинг Конституциясида ҳам қайд этилган. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг Муқаддимасида шундай дейилади *«инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни ва қадр-қиммати олий қадрият ҳисобланадиган инсонпарвар демократик давлатни, очиқ ва*



адолатли жамиятни барпо этиш борасида ҳозирги ва келажак авлодлар олдидаги юксак масъулиятимизни англаган ҳолда...».

Аввало, бу тамойил ахборотдан тўсиқсиз фойдаланишни назарда тутати. Ахборотдан тўсиқсиз фойдаланиш, ўз навбатида, салбий гендер стереотипларига барҳам бериш ва гендер сиёсатини холисона баҳолашнинг асосий омили ҳисобланади. Бу принцип, шунингдек, мавжуд муаммоларни очиқ муҳокама қилиш, ижтимоий аҳамиятга эга муаммоларни ҳал этишда фуқаролик жамиятини фаол жалб этишни ҳам назарда тутати.

Бу тамойил, айниқса, меҳнат ва бандлик, давлат хизмати соҳасида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг имкониятларни таъминлашда муҳим аҳамият касб этади. Ушбу тамойил кўпинча бюджет масалаларида ҳам тилга олинади. Гендер бюджетлаштиришни тарғиб қилишни режалаштириш кўзда тутилаётган бир шароитда ушбу тамойилнинг роли ошади.

5-модда. Жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик

Хотин-қизлар ва эркеклар давлат томонидан кафолатланган тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эга бўлади.

Қуйидагилар жинс бўйича камситиш ҳисобланмайди:

- бола туғиш ва она сути билан озиқлантириш вазифалари билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда фарқларни белгилаш;
- қонунда белгиланган тартибда муддатли ҳарбий хизматга чақириш;
- ушбу Қонун асосида гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўриш;
- хотин-қизлар ва эркеклар меҳнатини муҳофаза қилишда уларнинг репродуктив саломатлигини сақлаш хусусиятлари;
- 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

Жинс белгиси асосида камситишга йўл қўймаслик нафақат қонун олдида расмий тенгликни, балки имкониятлар ва натижаларнинг ҳақиқий тенглигини ҳам назарда тутати. Бу давлатлар мавжуд тенгсизликларни бартараф этиш ва камситишнинг янги шакллари олдани олиш учун фаол чоралар қўриш мажбуриятини англатади. Жинс белгиси асосида камситишга йўл қўймаслик тамойили ҳукумат ҳаракатлари билан бир қаторда хусусий секторга ҳам тааллуқлидир. Давлатлар ҳар қандай шахс, ташкилот ёки корхона томонидан камситишни бартараф этиш чораларини қўришлари шарт.

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 5-моддасида жинс бўйича камситиш ҳисобланмайдиган айрим истиснолар назарда тутилган.

Ушбу истиснолардан бири **бола туғиш ва она сути билан озиқлантириш вазифалари билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда фарқларни белгилашдир**. Бола туғиш ва она сути билан озиқлантириш функциялари билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишдаги фарқлар аёлларнинг биологик ва физиологик хусусиятлари билан асосланади.

Бола туғиш ва она сути билан озиқлантириш функциялари билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда тафовутлар ўрнатиш жинсга кўра камситиш эмас, балки аёлларнинг тенглик ва ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун зарур чораларни англатади. Халқаро қонунчиликда ҳам, миллий қонунчиликда ҳам эътироф этилган ушбу чора-тадбирлар аёллар ва болалар саломатлигини мустаҳкамлашга хизмат қилади ва барча учун тенг имкониятларни таъминлайди. Бундай ҳуқуқий нормалар ва амалиётлар гендер тенглик ва адолатли муносабат учун шарт-шароит яратиш, янада инклюзив ва адолатли жамиятларга ҳисса қўшишда муҳим ўрин тутати.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

CEDAW конвенциясининг 11-моддаси иштирокчи-давлатларга меҳнат фаолиятида аёлларга нисбатан камситишларни бартараф этиш, шу жумладан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари бериш ва ҳомиладорлик даврида аёллар саломатлигини муҳофаза қилиш бўйича барча тегишли чораларни қўриш мажбуриятини юклайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 404-моддасига мувофиқ, аёлга туғруққача 70 календарь кун ҳамда туғруқдан кейин 56 календарь кун (туғиш қийин кечган ёхуд икки ёки ундан ортиқ бола туғилган тақдирда етмиш календарь кун) ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиб, қонунчиликда белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг 75% дан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланади.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили аёлга жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилиб, туғруққача ҳақиқатда фойдаланилган кунлар сонидан қатъи назар, тўлиқ берилади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин, аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи 2 ёшга тўлгунига қадар болани парваришlash таътили берилиб, бу давр учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга унинг хоҳишига кўра, боласи 3 ёшга тўлгунига қадар уни парваришlash учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил ҳам берилади. Болани парваришlash таътиллари даврида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътилларнинг кўпи билан 6 йили меҳнат стажига қўшилади, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшиб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида болани озиклантириш учун танаффуслар бериш тартиби, меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳомиладор аёллар ва/ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор ходимлар учун кафолатлар ва бошқа имтиёзлар белгиланган.

5-моддада **мажбурий ҳарбий хизматга чақириш ҳам жинс бўйича камситиш ҳисобланмаслиги** белгилаб қўйилган. Муддатли ҳарбий хизматни ўташ тартиби миллий қонунчилик, хусусан, **Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги қонуни** билан тартибга солинади. Ушбу қонун ҳарбий ёшдаги эркаклар учун мажбурий ҳарбий хизматни белгилайди. Бу амалиёт узоқ тарихга эга ва жамиятдаги ижтимоий ва маданий меъёрларни ўзида акс эттиради.

CEDAW конвенцияси, агар бундай фарқлар объектив ва оқилона мезонларга асосланган бўлса, ҳарбий хизматга чақиришда фарқларни белгилашни тақиқламайди. Бундай фарқлар ҳаётнинг бошқа соҳаларида аёллар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келмаслиги муҳимдир. Юриспруденция нуқтаи назардан, бу жараён нима учун гендер асосидаги камситиш ҳисобланмаслигини тушуниш муҳимдир.

Биринчидан, мажбурий ҳарбий хизмат белгиланган тартибда қабул қилинган қонун ҳужжатларига асосланади. Бундай қонун ҳужжатлари, истисносиз, маълум бир ёшга етган ва соғлиғи кўтарадиган барча эркак фуқароларга тегишли. Қонунчилик унга таъсир кўрсатадиган барчага бирдек тааллуқли бўлгани учун уни камситиш деб бўлмайди.

Иккинчидан, кўплаб мамлакатларнинг тарихий ва маданий анъаналари эркакларнинг ҳарбий хизматдаги иштирокини олдиндан

белгилаб беради. Эркаклар одатда ватан ва жамият ҳимоячиси сифатида кўрилади, бу эса жамоат онгига, ҳуқуқий нормаларга сингиб кетган. Шундай қилиб, эркаклар учун мажбурий ҳарбий хизмат камситиш шакли эмас, балки ижтимоий норма сифатида қабул қилинади.

Учинчи муҳим жиҳат – ижтимоий зарурат ва миллий хавфсизлик масаласи. Муддатли ҳарбий хизматга чақириш давлатнинг чегаралари ва манфаатларини ҳимоя қилиш эҳтиёжлари билан асосланади. Ҳарбий хизмат ижтимоий аҳамиятга эга бурч саналиб, унинг бажарилиши мамлакат хавфсизлиги ва барқарорлигига хизмат қилади. Ватанни ҳимоя қилиш масъулияти муҳим ижтимоий бурч бўлиб, у қонун билан тасдиқланган ва мустаҳкамланган.

Тўртинчи жиҳат муқобил хизмат кўрсатиш шаклларига тегишли. Аксарият давлатларда судланганлиги сабабли ҳарбий хизматни ўтай олмайдиган фуқаролар учун муқобил хизмат турлари тақдим этилади. Бу фуқароларнинг шахсий ҳуқуқлари ва эътиқодларини ҳисобга олиш имконини беради, бу эса камситишдан ҳимоя қилишнинг қўшимча механизми ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 5-моддасида **гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўриш жинс бўйича камситиш ҳисобланмайди** деб аниқлик киритилади. Ушбу тартиб жинслар ўртасидаги тенгликни қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, тарихий тенгсизликларни бартараф этиш ва барча фуқароларнинг жамият ҳаётида тўлиқ иштирок этиши учун шароит яратишга қаратилган.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Хотин-қизларни камситишининг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенциянинг (CEDAW) 4-моддасида, **иштирокчи давлатлар томонидан хотин-қизларнинг эркаклар билан амалда тенглигини таъминлашни тезлаштиришга қаратилган вақтинча қабул қилинган махсус чоралар** ҳуқуқларни камситувчи деб ҳисобланмайди, лекин у тенг ҳуқуқли бўлмаган ёки табақалаштирилган андозаларнинг сақланиб қолишига асло олиб келмаслиги керак; қачонки имкониятларнинг тенглиги ва тенг ҳуқуқли муносабатнинг мақсадларига эришилгандан сўнг бу чоралар бекор қилиниши зарурлиги белгиланган.

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 3-моддасида гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар – жинсларнинг нотенглигини бартараф этиш, хотин-қизлар



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

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 эканлиги белгиланган. Ушбу қоида муайян контекстларда мустаҳкамланган тенгсизликларни бартараф этиш ҳамда эркаклар ва аёллар ўртасидаги ҳақиқий тенгликни таъминлаш учун мақсадли чора-тадбирларни жорий этиш зарурлигини тан олади¹.

Қонунчиликда вақтинчалик махсус чораларнинг очиқ рухсат этилиши ушбу номутаносибликларни тузатиш ва адолатли шароитлар яратиш учун фаол, мақсадли аралашувлар зарурлигини тан олади.

Ушбу қоиданинг энг муҳим жиҳатлари:

1. Ушбу чора-тадбирлар доимий эмас, балки муайян мақсадларга эришиш учун маълум бир давр учун қўлланилади;
2. Ушбу чора-тадбирлар жинслар ўртасидаги мавжуд тенгсизликларни бартараф этишга қаратилган бўлиб;
3. Улар ҳуқуқий, ташкилий ва институционал чораларни ўз ичига олади;
4. Улар давлат органлари томонидан гендер сиёсатини амалга ошириш доирасида қабул қилинади;
5. Аслида эса, бу вакиллиги анча оз бўлган жинс вакиллари учун имкониятларни тенглаштиришга қаратилган ижобий камситишнинг бир шакли ҳисобланади.

Вақтинчалик махсус чораларга қуйидаги мисолларни келтириш мумкин:

- Сиёсий партияларда ёки раҳбарлик лавозимларида хотин-қизлар учун квоталар;
- Анъанавий равишда эркаклар уўп ишлайдиган касбларда аёлларнинг иштирокини рағбатлантириш учун махсус таълим дастурлари;
- Аёллар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари;
- Хотин-қизлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уларнинг жамият ва сиёсий ҳаётда тенг иштирок этишига қаратилган қонунлар қабул қилиниши.

Шундай қилиб, 5-моддага мувофиқ гендер сиёсатининг амалга оширилишини таъминлаш бўйича вақтинчалик махсус чора-

¹ Schmidt, E K., & Cacace, M. (2017, February 16). Addressing gender inequality in science: the multifaceted challenge of assessing impact. Oxford University Press, 26(2), 102-114. Қуйидаги ҳаволада: <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx003>

тадбирларнинг қабул қилиниши жинслар ўртасидаги ҳақиқий тенгликка эришишнинг муҳим воситаси ҳисобланади. Ушбу чора-тадбирлар тарихий тенгсизликларни бартараф этиш, эркаклар ва хотин-қизларнинг жамият ҳаётида тенг иштирок этиши учун шароит яратишга қаратилган. Улар халқаро стандартларга мос келади ва камситувчи ҳисобланмайди, чунки уларнинг мақсади барча фуқаролар учун адолат ва тенгликни таъминлашдир.

Қонун ҳужжатларига **хотин-қизлар ва эркакларнинг меҳнати муҳофаза қилиш бўйича уларнинг репродуктив саломатлигини муҳофаза қилиш** билан боғлиқ қоидаларнинг киритилиши **жинс бўйича камситиш ҳисобланмайди**. Ушбу қоидалар ходимларнинг соғлиғини сақлашга қаратилган бўлиб, ҳар иккала жинснинг репродуктив эҳтиёжларини ҳисобга олади.

Репродуктив саломатлик умумий инсон саломатлигининг муҳим таркибий қисмидир. У репродуктив функцияларни хавфсиз ва соғлом бажариш қобилиятини ўз ичига олиб, бу аёллар учун ҳам, эркаклар учун ҳам бирдек муҳимдир. Меҳнат қонунчилигида репродуктив саломатликни муҳофаза қилиш репродуктив функцияга салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган меҳнат шароитлари билан боғлиқ хавфларни минималлаштиришга эътибор қаратилган.

Ҳуқуқий нуқтаи назардан, ушбу қоида иш берувчи томонидан ходимларнинг репродуктив саломатлигини муҳофаза қилиш бўйича кўриладиган чоралар, ҳатто эркаклар ва аёлларга нисбатан бошқача тарзда қўлланилса ҳам, камситувчи деб ҳисобланиши мумкин эмаслиги белгиланади. Бу жинслар ўртасидаги объектив физиологик фарқлар, ходимларнинг саломатлиги ва хавфсизлигини таъминлаш учун ушбу фарқларни ҳисобга олиш зарурати билан боғлиқдир.

Шуни таъкидлаш керакки, ушбу қоида меҳнат ҳуқуқларини ёки мартаба имкониятларини чеклаш учун асос сифатида ишлатилмаслиги зарур. Унинг мақсади ҳар бир жинснинг репродуктив саломатлик хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларини яратишдир. Мисол учун, бу ҳомиладор аёллар учун қўшимча танаффуслар ёки махсус жиҳозлар ёки эркакларнинг репродуктив функциясига таъсир қилиши мумкин бўлган хавфли моддалар билан ишловчилар учун махсус ҳимоя воситаларини ўз ичига олиши мумкин.

Гендер тенглик соҳаси тадқиқотчилари аёлларнинг репродуктив мажбуриятлари туфайли дуч келадиган камчиликларини қоплаш учун махсус қоидалар ёки қўллаб-қувватлаш чоралари зарурлигини таъкидлайдилар. Бу нуқтаи назар оила ва иш жойи каби хусусий ва давлат институтларини мустаҳкамлаш ёки қайта қуриш орқали янада



тенг шароит яратиш ва аёлларнинг эркаклар билан тенг шароитларда рақобатлашига имкон яратиши мумкинлигини кўрсатади¹.

Қонун чиқарувчи бундай қоидани киритиш орқали тенглик тамойили ва биологик фарқларни ҳисобга олиш зарурати ўртасидаги мувозанатни топишга интилади. Бу халқаро меҳнат ва инсон ҳуқуқлари стандартларига мос келади, улар **ҳақиқий тенглик баъзан турли одамлар гуруҳлари учун бошқача ёндашувда бўлишни талаб қилади**. Масалан, Ўзбекистон Меҳнат кодексига ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар учун тўлиқсиз иш куни ёки йиллик меҳнат таътиллари тартибини белгилашда ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар учун имтиёзлар белгиланган².

Репродуктив саломатликни сақлаш мақсадида кўриладиган ҳар қандай чора-тадбирлар асосли, мутаносиб бўлиши ва зарурат доирасидан ташқарига чиқмаслиги лозим. Акс ҳолда, улар жинс бўйича билвосита камситиш сифатида кўриб чиқилиши мумкин, бу қонунда «бир жинсдаги шахсларни бошқа жинсдаги шахсларга нисбатан ноқулайроқ ҳолатга тушириб қўядиган вазиятларни, ҳолатларни ёки мезонларни яратиш», деб таърифланади³. Иш берувчилар ва қонун чиқарувчилар репродуктив саломатликни муҳофаза қилиш камситиш воситасига айланмаслиги учун айниқса эҳтиёт бўлишлари зарур. Масалан, репродуктив саломатликни сақлаш баҳонасида туғиш ёшидаги аёлларга нисбатан ҳаддан ташқари чекловлар қўйилиши амалда уларнинг маълум касб ёки лавозимларга қабул қилиниш имкониятини чеклаши мумкин, бунга эса йўл қўйиб бўлмайди.

Шундай қилиб, хотин-қизлар ва эркакларнинг репродуктив саломатлигини сақлаш билан боғлиқ меҳнатни муҳофаза қилиш хусусиятлари жинсга кўра камситиш ҳисобланмайди. Ушбу чора-тадбирлар ходимларнинг биологик фарқлари ва эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда хавфсиз ва соғлом меҳнат муҳитини яратишга қаратилган.

5-моддада **«мажбуриятлар фақат муайян жинсдаги шахслар томонидан бажарилиши мумкинлигига асосланган ҳолда касбий малакага доир тавсиялар бериш жинс бўйича камситиш ҳисобланмаслиги»** эътироф этилган. Масалан, меҳнат муносабатларида, агар маълум бир жинсга мансублик тегишли иш ёки касбни бажариш учун объектив ва асосли шарт бўлса, жинсга кўра табақалаштирилган режимни қўллашга рухсат берилади. Бу фақат маълум жинсдаги шахслар томонидан бажарилиши мумкин бўлган жисмоний ёки физиологик талабларни ўз ичига олиши мумкин.

¹ Spakes, P. (1995, December 1). Women, Work, and Babies: Family-Labor Market Policies in Three European Countries. SAGE Publishing, 10(4), 369-397. Ушбу ҳаволада: <https://doi.org/10.1177/088610999501000403>

² ЎзР Меҳнат кодексининг 398,400-моддалари. <https://lex.uz/ru/docs/6257288>

³ Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/docs/4494849>



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Хотин-қизларни камситишининг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисида»ги конвенция (CEDAW) каби халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар, агар бундай тавсияларга, агар улар асосли ва зарурат асосида бўлса, рухсат бериш мумкинлигини тан олади. Бундай вазиятга мисол сифатида, статистик маълумотларга кўра эркеклар ёки хотин-қизлар учун кўпроқ мос бўлган, муайян жисмоний куч ёки чидамликни талаб қиладиган меҳнат турларини келтириш мумкин. Бу, шунингдек, маданий ёки диний хусусиятларга эга бўлган иш турларига тааллуқли бўлиши мумкин, бунда муайян вазифалар фақат маълум бир жинсдаги шахслар томонидан бажарилишини талаб қилиши мумкин.

Жумладан, **Президентнинг «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чоратадбирлар тўғрисида»ги 4235-сон қарори** билан аёллар тавсиявий характердаги аёллар соғлиғига салбий таъсир этиши мумкин бўлган соҳа ёки касблар¹ рўйхати тасдиқланди. Шунини таъкидлаш керакки, камситишининг олдини олиш бундай тавсиялар синчковлик билан ишлаб чиқиши зарур. Улар холис мезонларга асосланиши ва маълум бир жинснинг имкониятларини асоссиз равишда чеклаш учун қўлланилмаслиги зарур.

Шу тарзда, фақат маълум бир жинсдаги шахслар томонидан вазифаларни бажариш қобилиятига асосланган касбий малака бўйича тавсиялар бериш, агар бундай тавсиялар аниқ вазифаларни бажариш учун асосли ва зарурат сабабли бўлса, жинсий камситиш ҳисобланмайди. Қонунчилик алоҳида касбларнинг хусусиятларини ва касбий вазифаларни бажариш хавфсизлиги ва самарадорлигини таъминлаш зарурлигини ҳисобга олган ҳолда бундай тавсияларни тан олади ва рухсат беради.

Ҳуқуқий амалиётда **қамоқда сақлаш, жазони ижро этиш жойларида сақлаш тартиби ва шартларини ҳамда ҳуқуқий жиҳатдан таъсир кўрсатишининг бошқа чораларини тартибга солишда фарқларни белгилаш камситиш ҳисобланмайди.** Ушбу қоида одил судлов тизимида адолат ва хавфсизликни таъминлашда муҳим аҳамиятга эга.

Дастлаб шунини таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Конституциясига кўра, жинси, irqи, миллати ва бошқа хусусиятларидан қатъи назар, барча фуқаролар тенг ҳуқуқ ва эркинликларга эга. Бироқ қамоқда сақлаш ва

¹ Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/docs/4230944>



жазони ижро этиш жойларида камситиш ҳисобланмайдиган фарқлар ёки тафовутлар белгиланиши мумкин. Бу фарқлар холис мезонларга асосланади ҳамда тартиб, хавфсизлик ва инсон ҳуқуқларига ҳурматни таъминлашга қаратилади.

Бундан ташқари, қамоқда сақлаш жойларида жинсга қараб табақалаштирилган муомаланинг ҳуқуқий оқибатлари мураккаб ва кўп қирралидир. Инсон ҳуқуқлари нуқтаи назаридан, камситмаслик тамойили халқаро ҳуқуқнинг асосий қоидаси бўлиб, ҳар қандай асоссиз табақалаштирилган муомала шакли ушбу тамойилнинг бузилиши деб ҳисобланиши мумкин¹. Бироқ «**тенг даражада муносабат**» тушунчаси «**бир хил муносабат**» бўлмаслиги мумкин ва муайян гуруҳларнинг алоҳида эҳтиёжларини қаноатлантириш учун турли ёндашувлар зарур бўлган ҳолатлар мавжуд. Бу ердаги асоси масала гендер тафовутларни ҳисобга олган ҳолда мослаштирилган ечимларни тақдим этишда тенг имкониятлар ва ресурслардан фойдаланиш ўртасида мувозанатни топишдир.

Тафовутларга мисоллар:

1. Жинсий тафовутлар: Эркаклар ва аёллар учун шароитлар уларнинг физиологик ва психологик эҳтиёжларига қараб бири-бирдан фарқ қилиши мумкин. Масалан, аёллар учун репродуктив саломатлик билан боғлиқ қўшимча санитария шароитлари яратилиши ва алоҳида тиббий хизматлар кўрсатилиши мумкин.
2. Ёш тафовутлари: Вояга етмаганлар учун уларни реабилитация қилиш ва ижтимоий мослаштиришга қаратилган алоҳида сақлаш шароитлари белгиланиши мумкин. Ушбу чора-тадбирлар таълим дастурлари ва психологик ёрдамни ўз ичига олади.
3. Саломатлик ҳолати: Сурункали касалликлари бор ёки ногиронлиги бўлган шахслар учун зарур ёрдам ва даволанишни таъминлаш учун махсус тиббий шароитлар ва жиҳозлар берилиши мумкин.

Пировардида, қамоқда сақлаш ва ахлоқ тузатиш муассасаларида жинсга қараб табақалаштирилган муносабат масаласи комплекс ва кўп қиррали мавзу бўлиб, бу ҳолат комплекс ёндашувни талаб қилади. Ушбу муаммони ҳал қилиш учун мавжуд сиёсатни ҳар томонлама қайта кўриб чиқиш, гендерга оид дастурлар ва хизматларни ишлаб чиқиш, асосий манфаатдор томонлар, жумладан, қонун чиқарувчилар, жинсий одил судлов мутахассислари ва кенг жамоатчиликнинг фаол иштироки талаб этилади².

¹ Knittel, A K., Ti, A., Schear, S., & Comfort, M. (2017, September 11). Evidence-based recommendations to improve reproductive healthcare for incarcerated women. Emerald Publishing Limited, 13(3/4), 200-206. Ушбу ҳаволада: <https://doi.org/10.1108/ijph-07-2016-0031>

² Artz, L., & Rotmann, B. (2015, October 2). Taking 'A Count' of Women in Prison. Taylor & Francis, 29(4), 3-13. Available at <https://doi.org/10.1080/10130950.2015.1129091>

Хотин-қизларнинг жамиятдаги ижтимоий мавқеини мустаҳкамлашга, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган ижобий чоралар жинс бўйича камситиш ҳисобланмайди.

Ижобий чоралар – бу хотин-қизларнинг жамиятдаги ижтимоий мавқеини мустаҳкамлашга, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган ҳаракатлардир. Ушбу чора-тадбирлар камситувчи ҳисобланмайди, чунки улар хотин-қизлар дуч келадиган тарихий ва тизимли камчиликларни бартараф қилишга йўналтирилган¹. Юриспруденция нуқтаи назаридан, бу каби ижобий чоралар ҳақиқий гендер тенгликка эришишда қонуний ва зарур восита сифатида тан олинади. Бунда асосий мантиқ шундан иборатки, бундай чораларсиз мавжуд номутаносиблик ва тенгсизликлар сақланиб қолади ва бу хотин-қизлар учун ноқулайликларнинг давом этишига хизмат қилади².

Ижобий чораларнинг асосий мақсади хотин-қизларнинг жамият ҳаётининг барча жабҳаларида эркаклар билан тенг равишда иштирок этиши учун шарт-шароитлар яратишдир. Бунга қуйидагиларни киритиш мумкин:

- Хотин-қизларнинг билим ва касбий тайёргарлиги даражасини ошириш.
- Ишга жойлашиш ва мартаба кўтарилишда тенг имкониятларни таъминлаш.
- Оналикни ҳимоя қилиш, касбий ва оилавий мажбуриятларни уйғунлаштириш учун шароитлар яратиш.
- Сиёсий ва бошқарув тузилмаларида хотин-қизлар учун квоталар жорий этиш, уларнинг қарорлар қабул қилишда вакиллик ва иштирокини таъминлаш.
- Тадбиркор аёлларни қўллаб-қувватлаш, тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун тенг шароитлар яратиш учун грантлар, субсидиялар бериш ва ҳ.к.

Бугунги кунда Ўзбекистонда хотин-қизларга турли соҳаларда имтиёзлар берилмоқда. **Эҳтиёжманд оилалардаги хотин-қизларга** олий таълим муассасалари киришда давлат гранти асосидаги қабул доирасидаги танловда иштирок этиш учун тавсиянома берилади.

Тавсиянома қуйидаги мезонлар асосида тақдим этилади:

- кам таъминланган оилалардаги хотин-қизлар;
- тўлиқсиз оилада тарбияланаётган, яъни отаси ёки онаси ёхуд уларнинг иккаласи ҳам вафот этган ижтимоий ҳимояга муҳтож қизлар;

¹ Kossek, E E., & Kelliher, C. (2022, June 15). Making Flexibility More I-Deal: Advancing Work-Life Equality Collectively. SAGE Publishing, 48(1), 317-349. Available at <https://doi.org/10.1177/10596011221098823>

² Connell, R. (2006, November 1). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. Wiley, 66(6), 837-849. Available at <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>



- турмуш ўртоғи вафот этган, вояга етмаган фарзандини ёлғиз тарбиялаётган ижтимоий ҳимояга муҳтож аёллар;
- ногирон фарзанди бор эҳтиёжманд оилалардаги хотин-қизлар;
- 2 ва ундан ортиқ фарзандини тарбиялаётган, қариндошларидан алоҳида яшаётган ёлғиз аёлларнинг қиз фарзандлари;
- ота-оналаридан бири ёки ҳар иккиси ҳам I ёки II гуруҳ ногирони бўлган эҳтиёжманд оилалардаги хотин-қизлар.

Шунингдек, қабул кўрсаткичлари доирасида республика олий таълим муассасаларига ажратиладиган қўшимча давлат грантларидан келиб чиққан ҳолда, олий маълумотга эга бўлишни хоҳловчи иқтидорли хотин-қизларнинг бундай грантларда иштирок этиши тавсия этилади. Шунингдек, оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган хотин-қизлар, ногиронлиги бўлган, кам таъминланган, фарзандларини тўлиқсиз оилада тарбиялаётган ва уй-жой шароитини яхшилашга муҳтож оналарга ҳам ана шундай имтиёзлар бериш кўзда тутилади.

Шу тарзда, хотин-қизларнинг жамиятдаги ижтимоий мавқеини мустаҳкамлашга, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган ижобий чоралар жинс бўйича камситиш ҳисобланмайди. Ушбу чора-тадбирлар барча учун адолатли ва тенг шароитлар яратиш, тарихий тенгсизликларни бартараф этишга қаратилган бўлиб, улар халқаро инсон ҳуқуқлари стандартлари ва тамойилларига мос келади. Бундай чора-тадбирларни назарда тутувчи қонун ҳужжатлари ҳақиқий тенглик ва ижтимоий адолатга эришишга хизмат қилади.

6-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш кафолатлари

Давлат хотин-қизлар ва эркакларга **шахсий, сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқларни амалга ошириш чоғида** тенг ҳуқуқлилиқни кафолатлайди.

Давлат хотин-қизлар ва эркакларга **жамият ҳамда давлат ишларини бошқаришда**, сайлов жараёнида тенг иштирок этишни, **соғлиқни сақлаш, таълим, фан, маданият, меҳнат ва ижтимоий ҳимоя** соҳаларида, шунингдек давлат ва жамият ҳаётининг бошқа соҳаларида тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар таъминланишини кафолатлайди.

Хотин-қизлар ва эркаклар ўртасида **ҳақиқий тенгликка эришиш**, жамият ҳаётининг барча соҳаларида уларнинг иштирокини кенгайтириш, жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишни бартараф этиш ҳамда уларнинг олдини олиш мақсадида давлат томонидан гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўрилади.

Ушбу моддада давлатнинг хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилигининг асосий кафолати сифатидаги ролини мустаҳкамлайди. Мазкур моддага кўра, давлат шахсий, сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқларнинг тенглигини таъминлаши шарт. Ушбу модда CEDAW конвенциясининг 3-моддасига мос бўлиб, унда шундай дейилади: *«Иштирокчи давлатлар барча соҳаларда, хусусан, сиёсий, ижтимоий, иқтисодий ва маданий соҳаларда, хотин-қизларнинг эркаклар билан тенг равишдаги инсон ҳуқуқлари ва эркинликларини амалга ошириши ва улардан фойдаланишини кафолатлаш учун уларнинг ҳар томонлама ривожланиши ва юксалишини таъминлаш учун **барча тегишли, шу жумладан қонуний чораларни** кўрадилар.*



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Шу мақсадда, Хотин-қизларни камситишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги конвенция (CEDAW конвенцияси) аъзо мамлакатларга қуйидаги мажбуриятларни юклайди:

- a) эркаклар билан аёллар ўртасидаги тенглик тамойилини, агарда бу хозиргача қилинган бўлмаса, миллий Конституцияга ва бошқа тегишли қонунларга киритиш ҳамда қонун ва бошқа тегишли воситалар ёрдамида ушбу тамойилни амалиётга жорий этишни таъминлаш;
- b) хотин-қизларнинг ҳар қандай камситилишини таъқиқловчи тегишли қонунчилик ва бошқа чораларни кўриш, зарур бўлганда санкцияларни қўллаш;
- c) эркаклар билан тенглик асосида аёлларнинг ҳуқуқлари юридик жиҳатдан ҳимояланишни ўрнатиш, ваколатли миллий судлар ва давлат муассасаларининг ёрдамида хотин-қизларнинг ҳар қандай камситилишига қарши уларнинг самарали ҳимоя қилинишини таъминлаш;
- d) хотин-қизларнинг камсиладиган бирон-бир хатти-ҳаракатларни амалга оширишдан тийилиш давлат органлари ва муассасалари ушбу мажбуриятга мувофиқ фаолият кўрсатишларига кафолат бериш;



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

- е) бирон-бир шахс, ташкилот ёки корхона томонидан хотин-қизлар камситилишини бартараф этиш учун барча тегишли чораларни кўриш;
- ф) хотин-қизларни камситувчи мавжуд қонунлар, қарорлар, урф-одатлар ва амалиётни ўзгартириш ёки бекор қилиш учун барча тегишли чораларни, шу жумладан қонунчилик чораларини кўриш;
- г) хотин-қизларни камситишдан иборат бўлган ўзини жиноятчиликка оид қонунларининг барча моддаларини бекор қилиш.

Бу моддада **вақтинчалик махсус чоралар** ҳақида ҳам сўз боради. **Бундай чоралар сифатида кўпинча гендер квоталари қўлланилади.** Ушбу қонунга кўра, давлат хизматида хизматчиларнинг лавозим тоифаларини ҳисобга олган ҳолда бир жинсдаги ходимларнинг лавозимларни эгаллаши учун квоталаш тизимини белгилашни назарда тутувчи гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни қўллашга рухсат берилади. Квота вақтинчалик чора сифатида жорий этилади ҳамда у давлат органларида хотин-қизлар ва эркаклар вакилликнинг мутаносиблигига эришилишига қараб бекор қилиниши мумкин.

Сайлов жараёнида хотин-қизларнинг парламентдаги вакилликни ошириш ва таълимда қизлар учун имкониятларни кенгайтириш мақсадида гендер квоталари кўпроқ даражада қабул қилинмоқда. Ўзбекистон Республикасининг Сайлов кодексига асосан, *«Аёлларнинг сони бир мандатли сайлов округлари бўйича, шунингдек партия рўйхати асосида сиёсий партиядан кўрсатилган депутатликка номзодлар сонининг камида қирқ фоизини ташкил этиши керак. Бунда партия рўйхатидаги кетма-кетликда камида ҳар беш нафар номзоднинг икки нафари аёл киши бўлиши лозим»*

Шуни таъкидлаш керакки, ҳозирда 130 дан ортиқ давлат ўз миллий парламентларида гендер квоталари жорий этган¹. Бироқ бу мамлакатлар тажрибаси шуни кўрсатадики, сайловлар депутатликка номзодларнинг партиявий рўйхатлари бўйича ўтказиладиган пропорционал сайлов тизимлари парламентдаги аёлларни рағбатлантириш учун ҳар бир округда ҳар бир партия учун фақат битта номзод таклиф қилинадиган мажоритар тизимдан кўра кўпроқ қулайроқдир. Мажоритар тизимларда квоталар энг яхши ечим сифатида кўрилмайди. Бунинг ўрнига, хотин-қизларни *«сиёсий лавозимларда кўпроқ малакали»* бўлишлари учун ўқитиш устувор

¹ Mussarat Jabeen, Sajid Mahmood Awan Quaid-e-Azam. Gender Quotas as an Instrument for Women's Empowerment in Legislatures // FWU Journal of Social Sciences. - Summer 2017, Vol.11. - No.1. - P.132.

ҳисобланади. Ўқув курслари билан бир қаторда тармоқ ва маслаҳат дастурлари каби стратегиялар ҳам хотин-қизларнинг салоҳиятини оширишнинг энг яхши усуллари билан ҳисобланади¹. Чунки ҳокимиятнинг юқори органларида хотин-қизлар вакиллиги қанча кўплиги уларнинг қанчаси сайлов жараёнида иштирок этаётган эркаклар билан рақобатлашишга ҳақиқатан тайёр эканлигига боғлиқ². Хотин-қизларнинг салоҳиятини оширишни кўзловчи партияларга кўпроқ маблағ ажратиш ва шу орқали уларни рағбатлантириш мумкин. Жараёнларга хотин-қизларни жалб этиш аёлларнинг сиёсатдаги фаоллигини таъминлашнинг узоқ муддатли чорасига айланиб бормоқда.

Шу тарзда, квоталар жамиятда аёлларнинг мавқеини ва уларнинг ҳокимиятда расмий иштирокини эмас, балки реал мавқеини яхшилаш учун бир қатор шарт-шароитлар мавжуд бўлгандагина бошқа воситалар билан биргаликда яхши самара берадиган восита ҳисобланади³.

7-модда. Гендер-ҳуқуқий экспертиза

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

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

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

- жинс бўйича бевосита ва билвосита камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ёки унинг

¹ Lenita Freidenvall. Women's Political Representation and Gender Quotas - the Swedish Case. - 2003. - P.9.

² Бакаева Ф. Миллий қонунчиликнинг гендер экспертизаси: услубий қўлланма / Бакаева Ф.Х., Квитков Я.М. - Тошкент Baktria press, 2018 йил. - 100-б.

³ Степанова Н. Опыт использования гендерных квот в странах Западной Европы [Ғарбий Европа мамлакатларида гендер квоталаридан фойдаланиш тажрибаси]//Общественные науки и современность, 1999. - № 4. - 187-б.



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

Қонунчиликдаги бўшлиқларни тўлдириш учун амалдаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларни хотин-қизлар ҳуқуқларининг халқаро стандартларига мувофиқлигига текшириш, яъни, мунтазам равишда миллий қонунчиликнинг гендер экспертизасини ўтказиш керак бўлади¹.

Гендер бўйича бетараф қонунлар, баъзида стереотиплар туфайли амалда гендерни камситувчи оқибатларга олиб келиши мумкин. Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳасининг эркаклар ва хотин-қизларга эҳтимолий таъсирини баҳолаш зарур. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги қонунида бетараф қоидалар мавжуд. Бироқ амалда яширин камситиш мавжуд. Масалан, фарзанд асраб олишда кўпинча фарзандсиз эр-хотинлар қиз болалардан кўра ўғил болаларни фарзандликка олишни афзал кўришади.

Қонунларнинг гендер-ҳуқуқий экспертизаси қонунга мувофиқ қабул қилинган қонуности ҳужжатларини экспертизадан ўтказиш билан бирга олиб борилиши лозим. Гендер-ҳуқуқий экспертиза қабул қилинган қонунларга янгича қараш имконини беради, жамиятда шаклланган, у ёки бу даражада аҳолининг айрим гуруҳларини камситиши ва қонун лойиҳасининг ўзини обрўсизлантириши мумкин бўлган, одамларнинг хулқ-атворининг турли стереотипларини, бевосита ёки билвосита камситишнинг кўринишларини аниқлайди. Бундан ташқари, гендер экспертизаси жамият учун гендер муаммоларини ҳал қилиш соҳасида давлатни назорат қилишнинг фаол механизми бўлиб хизмат қилади².

¹ Бакаева Ф. Миллий қонунчиликнинг гендер экспертизаси: услубий қўлланма / Бакаева Ф.Х., Квитков Я.М. – Тошкент: Baktria press, 2018 йил. – 82-б.

² Стандарты экспертизы законодательства: Руководство по применению. 2-е издание / Жогорку Кенеш КР, Европейский Союз, ПРООН. – Б.: 2012. – 56-б.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Гендер-ҳуқуқий экспертиза норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда уларнинг лойиҳаларини хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқлиги юзасидан таҳлил қилишдир¹.

Ўзбекистонда Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби қабул қилинган². Мазкур тартиб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 30 мартдаги 192-сон қарори³ билан тасдиқланган.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ва улар лойиҳаларининг гендер-ҳуқуқий экспертизасини уч босқичга ажратиш мумкин⁴:

1. қонун лойиҳаси меъёрларини миллий, халқаро қонунчилик ва гендер тенгликнинг таркибий қисмлари билан ўзаро боғлаб солиштириш (қонун лойиҳаси қоидаларининг конституциявий меъёрлар ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар билан ўзаро боғлаб солиштириш. Қонун лойиҳаси қоидаларини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда кучга кирган халқаро шартномалар меъёрлари билан ўзаро боғлаб солиштириш. Қонун лойиҳаси қоидаларининг гендер тенгликнинг ҳар бир таркибий қисми, хусусан, тенг ҳуқуқлар, тенг жавобгарлик, тенг имкониятлар, тенг шериклик муносабатлари билан ўзаро боғлаб солиштириш, лойиҳада фойдаланилган атама ва тушунчаларнинг тўғри қўлланилишини текшириш);
2. гендер таҳлилинини ўтказиш (қонун лойиҳаси билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатлар доирасини белгилаш. Қонун лойиҳаси қабул қилинган тақдирда, гендер таҳлилидан фойдаланган ҳолда кутилаётган гендер ва ижтимоий ишларнинг қандай боришини аниқлаш. Гендер асосидаги камситишларнинг олдини олиш мақсадида, қонун лойиҳаси қоидаларининг эркаклар ва хотин-қизларга таъсирини прогноз қилиш. Гендер мувозанатини таъминловчи қоидаларни шакллантириш/мустаҳкамлаш мақсадида қонун лойиҳасига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш заруратини ўрганиш);
3. гендер хулосасини тайёрлаш (эксперт хулосасидан натижалари, олинган хулосаларни асослаш, тавсиялар бериш).

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонуни, Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳаволада танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4494849>.

² Бакаева Ф. Миллий қонунчиликнинг гендер экспертизаси: услубий қўлланма / Бакаева Ф.Х., Квитков Я.М. - Тошкент: Baktria press, 2018 йил. - 82-б.

³ Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://www.lex.uz/docs/4777291>

⁴ Стандарты экспертизы законодательства: Руководство по применению. 2-е издание / Жогорку Кенеш КР, Европейский Союз, ПРООН. – Б.: 2012. – 58-72-б.



Санаб ўтилган босқичларнинг ҳар бири, ўз навбатида, бир қанча босқичларга бўлиниб, уларнинг изчиллиги қонун лойиҳаси қоидаларини энг тўлиқ ва ҳар томонлама ўрганиш, гендер таҳлили асосида тегишли баҳолаш ўтказиш ва хулосалар ва тавсияларни ўз ичига олган хулосани тайёрлаш имконини беради.

Шарҳланаётган моддада давлат органлари ва бошқа ташкилотлар ваколатли субъект сифатида қайд этилган. Шарҳланаётган қонуннинг 10-15-моддаларида Вазирлар Маҳкамаси, Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, давлат органлари ва ваколатли шахслар, шунингдек фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари тилга олинади.

Шарҳланаётган моддадан кўриниб турибдики, деярли ҳар бир давлат органи, шунингдек, ташкилот гендер-ҳуқуқий экспертиза субъекти бўлиши мумкин. Шунинг учун жавобгарлик доирасини тушунишни осонлаштириш учун субъектларни қуйидаги икки тоифага бўлиш орқали кўриб чиқиш тавсия этилади:

1. умумий субъектлар;
2. махсус субъектлар.

Давлат органлари умумий субъектлар сирасига киритилади.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ўзбекистон Республикасининг «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги Қонунига кўра, **давлат органи** – Давлат фуқаролик хизмати татбиқ қилинадиган давлат органлари ва ташкилотлари рўйхатига киритилган давлат ҳокимият ваколатларига эга бўлган ташкилий жиҳатдан алоҳида тузилмадир¹.

Бугунги кунда давлат хизмати жорий этилаётган давлат органлари ва ташкилотлари рўйхати қонун даражасида тасдиқланмаганлигини ҳисобга олиб, биз давлат органи тушунчасини 2022–2023 йилларда амалга оширилган маъмурий ислоҳот нуқтаи назаридан кўриб чиқамиз². Ушбу маъмурий ислоҳот доирасида республика ижро этувчи ҳокимият органлари – вазирликлар, қўмиталар, идоралар ва инспекцияларнинг ягона рўйхати тасдиқланган³.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги Қонуни. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6145972>.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 25 январдаги «Республика ижро этувчи ҳокимият органлари фаолиятини самарали йўлга қўйишга доир биринчи навбатдаги ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида» ПФ-14-сон Фармони Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/6369997>

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 25 январдаги «Республика ижро этувчи ҳокимият органлари фаолиятини самарали йўлга қўйишга доир биринчи навбатдаги ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида» ПФ-14-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/6369997>

Шунга кўра, Адлия вазирлиги ва Оила ва хотин-қизлар қўмитасидан бошқа республика ижро этувчи ҳокимият органлари гендер-ҳуқуқий экспертиза умумий субъектлари сифатида фаолият юритиши мумкин.

Гендер-ҳуқуқий экспертизанинг умумий субъектларига қуйидагилар киритилади:

- фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари;
- нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари.

Гендер-ҳуқуқий экспертизанинг махсус субъектлари қуйидагилардир:

- Вазирлар Маҳкамаси (*Ҳукумат томонидан Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг оила ва хотин-қизлар масалалари бўйича ўринбосарининг алоҳида лавозими назарда тутилади, шунингдек, Оила ва аёллар масалалари бўйича котибият фаолият юритади*);
- Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси (*бундан ташқари, Сенат таркибида Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитаси фаолият юритади*¹);
- Оила ва хотин-қизлар қўмитаси;
- Адлия вазирлиги (*Қорақалпоғистон Республикаси Адлия вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар адлия бошқармалари, шу жумладан туман (шаҳар) адлия бўлимлари*).

Махсус субъектларнинг ваколатлари гендер ва ҳуқуқий экспертиза билан боғлиқ аниқ вазифаларни белгилайди. Шу тарзда, Адлия вазирлиги давлат органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш режасини ишлаб чиқиш бўйича фаолиятини мувофиқлаштиради². Ушбу режа ҳар уч йилда манфаатдор томонларнинг таклифларини йиғиш асосида тасдиқланади. Режада гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиши лозим бўлган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳалари рўйхати, уни амалга ошириш муддатлари ва масъул ижрочилар кўрсатилади.

Ушбу режа асосида белгиланган муддатларда гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказилиб, унинг натижаларига кўра тегишли намунадаги хулоса тузилади³.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ёки унинг лойиҳасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига номувофиқлиги аниқланган тақдирда, гендер-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Сенатининг расмий веб-саҳифаси, <https://senat.uz/oz/committees>.

² Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4777291>

³ Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби тўғрисида Низомнинг 2-иловасига қаранг. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4777291>



ҳуқуқий экспертиза хулосаси ушбу норматив-ҳуқуқий ҳужжатни ишлаб чиққан ёки қабул қилган органга кўриб чиқиш учун юборилади.

Қонунчилик ташаббуси ҳуқуқига эга бўлган ташкилот тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатни ёки унинг лойиҳасини ишлаб чиққан орган ҳисобланади.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Қонунчилик ташаббуси ҳуқуқига Ўзбекистон Республикаси Президенти, давлат ҳокимиятининг олий вакиллик органи орқали Қорақалпоғистон Республикаси, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутатлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси эга. Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди, Олий суди ва Бош прокурори ҳам ўз ваколатлари жумласига киритилган масалалар бўйича қонунчилик ташаббуси ҳуқуқига эгадир².

Сайлаш ҳуқуқига эга, камида юз минг кишидан иборат Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Инсон ҳуқуқлари бўйича вакили (Омбудсман), Ўзбекистон Республикаси Марказий сайлов комиссияси қонунчилик ташаббуси билан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатасига қонун ҳужжатлари таклифлари киритишга ҳақли.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган органлар ёки мансабдор шахслар қуйидагилардир²:

- Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг палаталари;
- Ўзбекистон Республикасининг Президенти;
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси;
- вазирлик ва идоралар;
- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари.

Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларни ишлаб чиқувчиси бўлмаган ва бундай ҳужжатларни қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлмаган барча бошқа субъектлар гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказишда иштирок этишлари мумкин.

Масалан, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

² Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5378966>

институтлари вакиллари гендер-ҳуқуқий экспертиза доирасида эксперт сифатида иштирок этишлари ва масъул субъектлар билан эркин мулоқот қилишлари мумкин.

Энди **гендер-ҳуқуқий экспертиза йўналишларини** кўриб чиқамиз.

Биринчидан, гендер-ҳуқуқий экспертиза жинс бўйича бевосита ва билвосита камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ёки унинг лойиҳасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқ эмаслигини аниқлашга йўналтирилади.

Шу тарзда, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятлар кафолатларини таъминлаш тамойиллари қуйидагилардир (*улар тўғрисида батафсил маълумот Қонуннинг 4-моддасига шарҳда келтирилган*):

- қонунийлик;
- демократизм;
- хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги;
- жинс бўйича камситишга йўл қўйилмаслиги;
- очиклик ва шаффофик.

Ўз навбатида, кўриб чиқиладиган Қонуннинг 3-моддасига шарҳда жинсга кўра бевосита ва билвосита камситиш тушунчалари батафсил ёритилган.

Биз гендер-ҳуқуқий экспертизанинг биринчи йўналишининг ишлаш механизмини тушунишни осонлаштириш учун амалий мисол келтирамиз.

Қонунчиликка кўра, жинс белгисига кўра камситишга йўл қўйилмайди. Қолаверса, конституциявий нормада ҳар ким муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш ҳуқуқига эга эканлиги белгилаб қўйилган. Ушбу талаблардан келиб чиққан ҳолда, жинс бўйича камситишларга йўл қўймаслик тамойилига мос келмаслиги сабабли, хотин-қизларга нисбатан илгари мавжуд бўлган айрим касб-ҳунарларни эгаллаш билан боғлиқ чекловлар бекор қилинди¹.

Бугунги кунда хотин-қизлар 14 дан ортиқ йўловчи бўлган автобуслар ва юк кўтариш қуввати 2,5 тоннадан ортиқ юк машиналари ҳайдовчиси бўлиб ишлашлари мумкин².

Иккинчидан, гендер-ҳуқуқий экспертиза жинси бўйича бевосита ва билвосита камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини қабул қилиш оқибатларини умумий баҳолашга йўналтирилган.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида» ПҚ-4235-сон қарори. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4230944>.

² Ўзбекистон ҳукумати аёлларни автобус ва йирик юк машиналари ҳайдовчиси сифатида ишга қабул қилмаслик «тавсия этилган» нормани бекор қилди. [Эл.ресурс] URL: <https://doxa.team/news/2024-02-13-uzbekistan>.



Мазкур йўналиш амалда меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларининг тартибга солиш таъсирини баҳолаш предметиға киради.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Қонун ҳужжатларининг **тартибга солиш таъсирини баҳолаш** норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасининг қабул қилиниши натижасида юзага келиши мумкин бўлган эҳтимолий оқибатларни ва унинг тартибга солиш мақсадларига эришилишини, шунингдек амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ушбу норматив-ҳуқуқий ҳужжат билан тартибга солувчи муносабатларга таъсирининг самарадорлиги ва натижадорлигини аниқлаш ва баҳолашга қаратилган чора-тадбирлар мажмуидан иборатдир².

Қонун ҳужжатларининг тартибга солиш таъсирини баҳолаш қонун ижодкорлиги жараёнининг тушунилиши анча қийин бўлган босқичидир. Қонун ҳужжатларининг тартибга солиш таъсирини баҳолашнинг асосий элементлари билан танишиш учун қуйидаги меъёрий ҳужжатларни ўрганиш мумкин:

- Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ва қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тартибга солиш таъсирини баҳолашдан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом²;
- Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳалари ва қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг тартибга солиш таъсирини баҳолаш услубиёти ҳамда ҳисобот шакллари³.

Биз, ўз навбатида, яна бир амалий мисолни кўриб чиқамиз. 2005 йилдан бошлаб Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафида муддатли ҳарбий хизматни ўтаган фуқароларга республика олий таълим муассасаларига ўқишга кирганларида тест синовларидан ўтиш учун энг юқори баллнинг 25 фоизи миқдорида қўшимча балл қўшиб бериш имтиёзи берилди⁴. 2012/2013 ўқув йилидан бошлаб эса, ушбу

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5378966>.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 15 мартдаги «Тартибга солиш таъсирини баҳолаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-5025-сон Қарори. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/5331912>.

³ Ўзбекистон Республикаси адлия вазирининг буйруғи, 2021 йил 31 мартда рўйхатдан ўтган, рўйхат рақами 3292 Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5350096>

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 31 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафида муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга бериладиган имтиёзлар тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» ПҚ-213-сон қарори Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/899316>

имтиёз уларнинг максимал тўплаши мумкин бўлган баллнинг 27 фоизи миқдориди қўшимча балл бериш шаклига айлантирилди¹.

Бугунги кун нуқтаи назаридан шуни айтишимиз мумкинки, ушбу чораларни жорий қилишда тартибга солиш аралашуви оқибатларини умумий баҳолашга тегишли эътибор берилмаган, бу эса жинсга кўра бевосита ва билвосита камситиш эҳтимолини юзага келтиради. Оқибатда мактабларда қизлар ва ўғил болалар улуши тенг тақсимланганига қарамай, олий ўқув юртлари талабалари улушида номутаносиблик юзага келди. Хусусан, 2010-2011 ўқув йилида талабаларнинг 70 фоизини эркеклар, 30 фоизини аёллар ташкил қилди².

Гендер бўйича сезиларли фарқни ҳисобга олган ҳолда, бу амалиёт кейинчалик қайта кўриб чиқилди. Бу ошкора номутаносибликни бартараф этиш учун қизларни олий ўқув юртларига киришда қўллаб-қувватлаш бўйича вақтинчалик махсус чоралар жорий этилди. Бугунги кунда олий ўқув юртлари талабаларининг ярмидан кўпи қизлардир. Агар олий таълимга қамровнинг 2017 йилдаги 9 фоизни ҳозирги 43 фоизи қамров билан солиштирсак, олий таълимда қизлар улуши кескин ортганини кўришимиз мумкин»³.

Ушбу мисол гендер масалаларини ҳисобга олмасдан тартибга солувчи қарор қабул қилиш оқибатларини баҳолаш муҳимлигини кўрсатади.

Учинчидан, гендер ва ҳуқуқий экспертиза норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қўллаш жараёнида юзага келиши мумкин бўлган ва камситиш хусусиятига эга хавфларни аниқлашга қаратилган.

Шуни таъкидлаш керакки, қонун ижодкорлиги лойиҳани ишлаб чиқиш ва кейинчалик уни норматив-ҳуқуқий ҳужжат шаклида қабул қилиш билан чекланмайди. Қонунчиликда норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ижросини мониторинг ва назорат қилиш каби механизмлар ҳам белгиланган⁴.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган органлар ва бошқа ташкилотлар тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижроси устидан назоратни амалга оширади, шунингдек, ҳуқуқни қўллаш амалиётини мониторинг қилади ҳамда уларнинг ижроси билан боғлиқ масалалар юзасидан жисмоний ва юридик шахсларнинг муурожаатларини таҳлил қилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 31 майдаги «Ўзбекистон Республикаси қуролли кучлари сафида муддатли ҳарбий хизматни ўтаб бўлган фуқароларга имтиёзлар тизимини такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ПҚ-1765-сон қарори Ҳужжат матни куйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/2018331?ONDATE=31.05.2012>.

² Ўзбекистан Гендерная оценка по стране [Ўзбекистон: мамлакатни гендер баҳолаш]. Гендер и Развитие / Центральная и Западная Азия / 2014 г. Asian Development Bank, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42878/files/uzbekistan-country-gender-assessment-ru.pdf>.

³ «Қиз болани ўқитмаслик керак, деган стереотипларга барҳам берилмоқда» – Танзила Нарбаева [Эл.ресурс] URL: <https://www.gazeta.uz/uz/2024/05/13/women-edu/>.

⁴ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни. Ҳужжат матни куйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5378966>



Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда камчиликлар, юқори юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан ўзаро зиддиятлар, шунингдек, ҳужжат матнида бир-бирини инкор қилувчи бандлар ёки бошқа хатолар аниқланса, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган орган уларни бартараф этиш чораларини кўради.

Ўзбекистон Республикасининг «Жамоатчилик назорати тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ¹, Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, шунингдек қонунчиликда белгиланган тартибда рўйхатга олинган нодавлат ноижорат ташкилотлари, оммавий ахборот воситалари жамоатчилик меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг бажарилиши устидан мониторинг ва назорат ўтказишлари мумкин.

Юқорида биз таълим соҳасида гендер жиҳатдан номутаносиблик билан ифодаланган имтиёзларнинг жорий этилиши ва унинг оқибатлари бўйича мисол келтирдик. Ўз навбатида, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг қўлланилишини мониторинг қилиш туфайли муайян норматив қарорларнинг оқибатлари яъни, ҳуқуқни қўллаш амалиёти ҳақида гапиришимиз мумкин.

Ҳуқуқни қўллаш амалиётининг мониторинги тартибга солиш таъсирини баҳолашнинг бир қисми сифатида ҳам амалга оширилиши мумкин. Эслатиб ўтамиз, қонун ҳужжатларининг тартибга солиш таъсирини баҳолаш қуйидаги икки турга бўлинади:

- **ex-ante**, норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини тартибга солиш таъсирини баҳолаш, яъни ҳужжатни ишлаб чиқиш босқичида унинг келгусидаги эҳтимолий оқибатлари таҳлил қилинади;
- **ex-post**, амалдаги, яъни қабул қилиб бўлинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг тартибга солиш таъсирини баҳолаш, бунда у ёки бу тартибга солувчи қарорни ишлаб чиқиш босқичидаги дастлабки босқичда унинг барча жиҳатларини ҳисобга олиб бўлмайди. Бундан ташқари, тартибга солиш таъсирини *ex-ante* усулида баҳолаш келажакдаги муаммоларга қарши тўлиқ кафолат дегани эмас. Турли омиллар ҳуқуқни қўллаш амалиётига ижобий ва салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Фикримизча, ҳар доим ҳам долзарб бўлган идеал тартибга солиш ечими мавжуд эмас. Шунинг учун ҳам тартибга солиш таъсирини дастлабки ва кейинги баҳолаш амалга оширилаётган давлат ҳуқуқий сиёсатининг объектив зарурати ҳисобланади.

Тўртинчидан, гендер-ҳуқуқий экспертиза жинсга кўра бевосита ёки билвосита камситишларга йўл қўядиган аниқланган нормаларни бартараф этиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқишга йўналтирилган. Бу йўналиш олдинги учтасининг мантиқий хулосасидир.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Жамоатчилик назорати тўғрисида»ги Қонуни Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/3679092>.

8-модда. Гендер статистикасини шакллантириш

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

Гендер кўрсаткичларини шакллантириш:

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

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

Гендер статистикасидан қуйидаги мақсадларда фойдаланиш мумкин:

- хотин-қизлар ва эркакларнинг жамиятдаги ҳақиқий мавқеини тушунишга кўмаклашиш учун;
- гендер таҳлили ва тадқиқотларини ривожлантириш учун;
- хотин-қизларнинг гендер тенгликка қанчалик эришгани ва барча инсоний тамал ҳуқуқлардан тўлиқ ва тенг фойдаланиш йўлидаги ўзгаришларни мониторинг қилиш учун;
- инсон капитали ва меҳнат ресурсларига инвестициялар ҳажмини оширишга қаратилган сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш учун;
- ривожланиш ва камбағалликни қисқартириш сиёсатида гендер тамойилларни ҳисобга олишни қўллаб-қувватлаш учун;
- аёлларга нисбатан зўравонликни камайтириш сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга оширишни назорат қилиш учун¹.

¹ Статистикада гендер жиҳатларни ҳисобга олишни таъминлаш. Иқтисодий ва ижтимоий масалалар департаменти. Статистика бўлими. Статистик ҳужжатлар. Серия F № 111. ST/ESA/STAT/SER.F/111. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти, Нью-Йорк, 2016 йил. – 3-бет.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

3-моддага мувофиқ, гендер статистикаси – давлат статистикасининг жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркекларнинг 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 статистикасининг самарали тизимини яратиш учун яхши ишлаб чиқилган ва аниқ белгиланган **гендер кўрсаткичлари/индикаторлари** зарур. **Миқдор ва сифат асосидаги кўрсаткичлар** энг муҳим воситалардан бири ҳисобланади. Бу ўзгаришларни кузатиш ва баҳолаш, яъни, ишончлилиқни таъминлашнинг зарурий шартидир¹. Кўрсаткичлар нафақат мониторинг, балки маълумотлар асосида режалаштириш ва қарор қабул қилиш воситасидир. Индикаторлар (ёки кўрсаткичлар) кучли сифат ўлчовлари орқали баҳолаш самарадорлигини оширувчи восита бўлса-да, унинг ўрнини боса олмайди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»²ги қарори билан БМТнинг **54 та минимал гендер кўрсаткичи тўплами** жорий қилинди.

Қолаверса, **gender.stat.uz** веб-сайтнинг яратилиши ҳам бу борадаги муҳим қадам бўлди. Ушбу сайт гендерга оид маълумотларни янада такомиллаштириш, жинс кесимида ажратилган маълумотларни мунтазам ва ўз вақтида эълон қилиш мақсадида гендер статистикасининг электрон маълумотлар базасини яратиш бўйича биринчи уринишдир³.

Статистика агентлиги томонидан **Ўзбекистон Республикаси йиллик статистика тўплами, «Аёллар ва эркеклар» тўплами** (тўпланда гендерни ҳисобга олган ҳолда демография, соғлиқни сақлаш, таълим, бандлик ва ишсизлик, ижтимоий ҳимоя ва ҳуқуқбузарлик ва бошқалар бўйича статистик маълумотлар жамланган), шунингдек, Ўзбекистоннинг йиллик демографик тўплами нашр қилинади.

¹ Ann Janette Rosga and Margaret L. Satterthwaie, The Trust in Indicators: Measuring Human Rights, 27 Berkeley J. Int'l Law. 253 (2009); Disaggregated data and human rights. University of Essex, HR Centre clinic, 2013. – P.7.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида» ПҚ-4235-сон қарори асосида Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳаволада танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4230944>

³ Батафсил маълумот учун ушбу ҳаволага ўтинг: <https://gender.stat.uz/ru/obshchie-svedeniya>

Қонуннинг 13-моддасига биноан, **давлат органлари** «...жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга олиб келиши мумкин бўлган ҳоллар тўғрисидаги статистик маълумотларни ва ахборотни мунтазам равишда йиғишни ҳамда таҳлил қилишни таъминлайди». Шу билан бирга, бу моддада **фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари** орқали маълумотларни тўплаш имконияти мустаҳкамланган¹.

8¹-модда. Гендерга оид аудитнинг асосий вазифалари

Гендерга оид аудитнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

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

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 15декабрдаги «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига қўшимча ва ўзгартишлар киритиш ҳақида» ЎРҚ-809-сон қонунда Ўзбекистоннинг давлат органлари ва ташкилотларида гендерга оид аудит ўтказиш кўзда тутилган.

¹ Ўзбекистонда гендер статистикасини шакллантириш бўйича кўрилатган чора-тадбирлар тўғрисида батафсил маълумот олиш учун «Гендер статистикаси (амалий қўлланма)» билан танишиб чиқиш тавсия этилади.. Тошкент, 2023 йил. Мазкур қўлланма АҚШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID) орқали кўрсатилган Америка халқининг ёрдами асосида ишлаб чиқилган. Ушбу қўлланма АҚШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID)нинг Ҳуқуқий ислохотлар дастури доирасида ишлаб чиқилган.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Гендерга оид аудит деганда, давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятида, шу жумладан кадрлар сиёсатини олиб боришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиши ҳолатини, шунингдек гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш ва баҳолаш тушунилади¹.

Гендерга оид аудит – фаол иштирок этиш принципига асосланган восита ва жараён дир. Бу ташкилотнинг гендер тамойилларини амалда қандай самарали татбиқ этиш бўйича мустақил ўрганиш жараёнини осонлаштиради.

Мустақил баҳолаш ва иштирок этиш тамойилларига асосланиб, аудит объектив далилларни ва ходимларнинг ўз ташкилотида гендер тенгликка қандай эришиш мумкинлиги ҳақидаги тасаввурларини ҳисобга олади. Бундан мақсад – мавжуд аниқ фактларни, тасдиқланмаган фактларини ва уларнинг субъектив талқинини яхшироқ тушунишдир.

Давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини ўрганиш умумий гендер мувозанатини тушуниш ва раҳбарлик лавозимларида хотин-қизлар кам вакиллик қилиш мумкин бўлган соҳаларни аниқлаш учун муҳим аҳамиятга эга.

Мавжуд тадқиқотлар шуни кўрсатадики, раҳбар лавозимларида гендер хилма-хиллик ҳукуматдаги қарорларни қабул қилиш жараёнлари ва натижаларига сезиларли таъсир кўрсатиши мумкин. Гендер масалаларига оид фаолиятга бюджет маблағларини ажратиш ва гендер кесимидаги кўрсаткичлардан фойдаланиш гендер тенгликни рағбатлантириш мажбуриятини олган мамлакатлар томонидан қабул қилинган иккита умумий стратегиядир². Ушбу чоралар сиёсатчиларга номутаносибликларни аниқлаш ва бартараф этиш имконини берувчи гендер нуқтаи назаридан сиёсат ва ресурсларни тақсимлаш таъсирини баҳолашга қаратилган бўлади.

Гендер мувозанатини баҳолаш хотин-қизлар ёки эркаклар кам вакиллик қилиши мумкин бўлган соҳаларни аниқлашга ёрдам бериш учун маълумотларни таҳлил қилишни ўз ичига олади. Айтайлик, агар аёллар раҳбарлик лавозимларида озчиликни ташкил қилса, тузилмавий тўсиқлар ёки гендер стереотиплари мавжудлигини бунинг сабаби сифатида кўрсатиш мумкин. Шунингдек, номутаносибликлар аниқлагандан сўнг, ички омилларни (масалан, кадрлар сиёсати) ва ташқи

¹ Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/docs/4494849>

² Browne, C., Takamura, J. C., & Seo, J. Y. (2022, September 1). Global Gender Inequality, Older Women, and the Call for Change in the United States. Springer Science+Business Media, 37(3), 339-353. Ушбу ҳаволада: <https://doi.org/10.1007/s10823-022-09462-2>

омилларни (масалан, ижтимоий стереотиплар ва маданий меъёрлар) ўз ичига олиши мумкин бўлган сабабларни таҳлил қилиш муҳимдир.

Гендер тенглик иш жойи билан чекланиб қолмайди ва жамиятнинг турли соҳаларига тааллуқли бўлади. Гендерга оид кенг қамровли аудит инклюзив ва адолатли бошқарувни таъминлаш учун турли давлат институтларида ва қарорлар қабул қилиш жараёнларида хотин-қизлар ва эркакларнинг вакиллигини ҳисобга олиши зарур.

Давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолатини ўрганиш Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида мустаҳкамланган гендер аудитининг асосий вазифаларидан биридир.

Ушбу вазифа давлат органларининг кундалик фаолиятига гендер тенглик тамойилларини жорий этиш ва амалга ошириш самарадорлигини баҳолашга қаратилган.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонунига кўра¹, **гендерга доир комплекс ёндашувга** давлат органлари ва ташкилотлари томонидан ўз фаолиятини, шу жумладан кадрлар сиёсатини олиб боришни хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ташкил этиш, деб таъриф берилган.

Гендерга оид аудитнинг ушбу вазифаси давлат органларининг ўз фаолиятига гендер жиҳатларини қанчалик самарали интеграциялашувини ҳар томонлама ўрганишни ўз ичига олади. Интеграциялашган гендер ёндашувига асосланган фаолиятни ташкил этиш ҳолатини ўрганиш жараёни бир нечта асосий жиҳатларни таҳлил қилади. **Биринчидан**, гендер тенгликни таъминлашга қаратилган ички сиёсат ва тартибларнинг мавжудлиги ва сифати баҳоланади. **Иккинчидан**, қарор қабул қилиш амалиёти гендер омилларини ҳисобга олиш нуқтаи назаридан ўрганилади. **Учинчидан**, ташкилотнинг кадрлар сиёсати, жумладан, ҳар икки жинсдаги ходимларни ишга олиш, мартабасини кўтариш ва малакасини ошириш жараёнлари таҳлил қилинади.

Ўз фаолиятини интеграциялашган гендер ёндашуви асосида ташкил этиш ҳолатини ўрганиш нафақат хотин-қизлар ва эркаклар ҳуқуқларининг расмий ҳурмат қилинишини таъминлайди, балки инклюзив ва адолатли давлат тизимини яратишга ҳам хизмат қилади. Бу вазифани самарали бажариш давлат бошқарувининг барча даражаларида гендер

¹ Хужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/docs/4494849>



истиқболларини интеграциялашувига қаратилган чора-тадбирларни қабул қилишни тақозо этади.

Гендерга оид аудитнинг навбатдаги вазифаси амалда хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги **қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини баҳолаш**, шунингдек, **гендер тенгликни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқишдан** иборат.

Гендерга оид аудит хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилишини ўрганиш ва баҳолашни кўзда тутаяди. Бу меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларининг гендер тенгликни таъминлаш тамойилларига мувофиқлигини таҳлил қилишни (гендер-ҳуқуқий экспертиза) ўз ичига олади. Шунингдек, бу аудит давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятида интеграциялашган гендер ёндашувининг қўлланилишини баҳолашни ҳам қамраб олади.

Тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш гендерга оид аудитининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган яна бир вазифасидир. Ўтказилган таҳлил асосида жинсга кўра камситилган шахсларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга ёрдам кўрсатиш бўйича махсус институтлар ташкил этишга оид таклифлар ишлаб чиқилмоқда. Гендер сиёсатини амалга ошириш бўйича вақтинчалик махсус чора-тадбирларни қабул қилиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилмоқда. Жамиятнинг барча жабҳаларида хотин-қизлар ва эркеклар ўртасидаги тенгсизликни бартараф этиш ва амалда тенгликка эришиш бўйича чора-тадбирлар таклиф этилмоқда¹.

Аҳолининг ва давлат органлари ходимларининг гендер тенгликнинг аҳамияти ва унга эришиш усуллари бўйича хабардорлик даражасини ошириш ҳам муҳим вазифадир. Бунга фуқароларни хотин-қизлар ва эркеклар ҳуқуқлари тўғрисида хабардор қилишга қаратилган ўқув тарғибот ишлари ва дастурларини ташкил этиш орқали эришилади. Шунингдек, давлат органлари ходимлари учун гендер тенглик тамойилларини тушуниш ва уларни қўллаш кўникмаларини шакллантиришга қаратилган тренинглар ва малака ошириш дастурлари ўтказилади. Услубий материаллар ва рисолалар каби ахборот ресурслари ишлаб чиқиш фуқаролар ва давлат хизмати ходимларига гендер тенглик меъёрлари ва тамойилларини яхшироқ тушуниш ва амалда қўллашга ёрдам беради².

¹ 5-мақсад: Гендер тенгликни таъминлаш ва барча хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш. [Эл.ресурс]URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>

² Для более подробного о порядке проведения гендерного аудита рекомендуется "Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича амалий қўлланма [Матн] / Ф.Хамдамова, Н.Гаибназарова, К.Алиева. – Тошкент: Akademnashr, 2024. – 192 б." Данная публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Пособие подготовлено в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане.

8²-модда. Гендерга оид аудитни ўтказиш ва унинг натижаларини кўриб чиқиш тартиби

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

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

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

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

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

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

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 82-моддаси гендерга оид аудитни ўтказиш ва унинг натижаларини кўриб чиқиш тартибига оидинлик киритади. Ушбу моддага мувофиқ, гендерга оид аудит тасдиқланган уч йиллик режага асосан Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси томонидан жамоатчилик назорати доирасида



ўтказилади. Ушбу ёндашув гендерга оид аудитни режалаштириш ва ўтказишнинг муҳимлигини таъкидлайди.

Қонун ижросини таъминлаш мақсадида Касаба уюшмалари федерациясининг ташкилий чора-тадбирлари белгиланди. Хусусан, 2023 йил январь ойида Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси ижроия қўмитаси тегишли қарор қабул қилиб, **унинг ижроси учун масъул шахсларни белгилаб берди**. Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси томонидан хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, хотин-қизлар ва эркакларнинг гендер ҳуқуқлари соҳасидаги тенглигини таъминлаш, оилани мустаҳкамлаш, оналик, оталик ва болаликни ҳимоя қилиш бўйича давлат сиёсатини амалга оширишда иштирок этиш мақсадида уч йиллик режа асосида давлат органлари ва ташкилотларида давлат гендерга оид аудит ўтказилиши белгиланди.

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

Гендерга оид аудитни ўтказиш учун кўнгилли мутахассислардан фойдаланиш бир қанча афзалликларни бериши мумкин. Асосан ўқув юртлари ёки фуқаролик ташкилотларидан жалб қилинадиган бундай мутахассислар мустақил ва холис баҳолашлари сабабли, бу аудит ташкилотнинг ички тарафкашликлари ёки манфаатларига боғлиқ бўлмайди. Уларнинг гендер билан боғлиқ масалалар бўйича тажрибаси ташкилотнинг ўзи олиши имкониятига эга бўлмаган қимматли тажриба ва тавсияларни бериши мумкин¹. Бундай мутахассислар орасида гендер тенглик ва гендер таҳлили бўйича чуқур билим ва тажрибага эга бўлган университет профессорлари, тадқиқотчилар, нодавлат нотижорат ташкилотлари ходимлари ва мустақил маслаҳатчилар бўлиши мумкин.

Мустақил мутахассислардан фойдаланиш гендер аудитининг объективлигини оширишга ёрдам беради. Бундай экспертлар ўзлари таҳлил қилаётган ташкилот билан бевосита боғлиқ бўлмагани учун унинг сиёсати ва амалиётига холисроқ баҳо беришлари мумкин. Бу манфаатлар тўқнашуви эҳтимолини камайтириб, гендер номутаносибликлари ва муаммоларни яхшироқ аниқлашга ёрдам беради. Мустақил мутахассисларнинг жалб этилиши ҳам гендерга оид аудит соҳасидаги илғор тажрибаларни оммалаштиришга хизмат қилмоқда. Ушбу мутахассислар ўз тажриба ва билимларини баҳам кўришлари мумкин, бу эса бошқа ташкилотларга гендер аудитини ўтказиш бўйича ўз усуллари ва ёндашувларини яхшилашга ёрдам беради.

Гендерга оид аудит натижаларига доир ахборот ва таклифлар гендерга оид аудит ўтказилганидан кейин Хотин-қизларнинг жамиятдаги

¹ Browne, C., Takamura, J. C., & Seo, J. Y. (2022, September 1). Global Gender Inequality, Older Women, and the Call for Change in the United States. Springer Science+Business Media, 37(3), 339-353. Ушбу ҳаволада: <https://doi.org/10.1007/s10823-022-09462-2>

ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига ўн иш кунидан кечиктирмай юборилади. Комиссия келиб тушган материалларни бир ой муддатда кўриб чиқиши шарт. Комиссия кўриб чиқиш натижалари бўйича давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига, жумладан, кадрлар сиёсатида комплекс гендер ёндашувини босқичма-босқич жорий этишга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқади ва уларнинг амалга оширилишини назорат қилади. Бу жараён аниқланган муаммоларга тезкор жавоб беришни таъминлайди ва уларни ҳал этиш бўйича самарали чора-тадбирларни амалга оширишга ёрдам беради.

Гендерга оид аудит натижалари тўғрисидаги ахборот Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерациясининг расмий веб-сайтига жойлаштирилади. Натижаларнинг оммавий равишда эълон қилиниши шаффофлик ва ҳисобдорликни таъминлайди, аҳолига турли давлат органларидаги гендер тенглик ҳолати тўғрисида хабардор бўлиш ва бу борадаги ютуқларни кузатиш имконини беради.

Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси гендерга оид аудит натижалари бўйича шаффоф ҳисобот бериш орқали гендер тенгликни таъминлашга ўрнатилган бўлиш ва ўзининг содиқлигини намойиш этиш имкониятига эга бўлади. Натижаларнинг эълон қилиниши бошқа ташкилотларни ҳам шунга ўхшаш аудит ўтказишга ва гендер тенглик соҳасида илғор тажрибаларни жорий этишга ундаши мумкин.

Ҳужжатларни таҳлил қилиш якунлари ҳамда сўровлар ва суҳбатлар натижаларини умумлаштириш асосида ишчи гуруҳ аъзолари **гендерга оид аудит натижалари бўйича хулоса ва тавсиялар** тайёрлайди. Аудитнинг асосий натижаси – бўлим/ташкилот томонидан аудиторларнинг тавсияларини изчил амалга оширишга қаратилган самарадорликни ошириш бўйича тавсиялар ва аниқ чора-тадбирларни ўз ичига олган ҳисобот¹. Хулоса ва тавсиялар гендерга оид аудит ўтказилганидан кейин Хотин-қизларнинг жамиятидаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига **ўн иш кунидан кечиктирмай** юборилади. Гендерга оид аудит натижалари тўғрисидаги ахборот Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерациясининг ушбу расмий веб-сайтига жойлаштирилади: <https://kasaba.uz/ru/>².

¹ Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича қўлланма. ХМТ гендерга оид аудит методологияси (фаол иштирок тамойилига асосланган). Женева, Халқаро меҳнат бюроси, 2007. – 15-б.

² Гендерга оид аудит ўтказиш тартиби тўғрисида батафсил маълумот учун қуйидаги қўлланмани ўқиш тавсия қилинади: «Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича амалий қўлланма [Матн] / Ф. Ҳамдамова, Н.Ғоибназарова, К.Алиева. – Тошкент: Akadernashr, 2024. – 192 б.» Мазкур қўлланма АҚШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID) орқали кўрсатилган Америка халқининг ёрдами асосида ишлаб чиқилган. Ушбу қўлланма АҚШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID)нинг Ҳуқуқий ислохотлар дастури доирасида ишлаб чиқилган.



2-БОБ

ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАРНИ ТАЪМИНЛАШ СОҲАСИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

9-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборат:

- мазкур соҳадаги норматив-ҳуқуқий базани шакллантириш ва такомиллаштириш;
- мазкур соҳадаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар маданиятини шакллантириш;
- жамият ва давлат ишларини бошқаришда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг иштирок этишини таъминлаш;
- меҳнатга оид ва оилавий мажбуриятларни бирга бажаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш;
- оилани, болаликни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш ва қўллаб-қувватлаш, масъулиятли оналик ва оталикни шакллантириш;
- жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга қаратилган ахборотдан жамиятни ҳимоя қилиш;
- мазкур соҳадаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишга фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларини, нодавлат ноижорат ташкилотларини ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтларини жалб этиш;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга доир чора-тадбирларни Ўзбекистон Республикасининг Давлат бюджети маблағлари ва қонунчиликда тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан молиялаштириш;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эришиш мақсадида миллий, минтақавий ва халқаро даражаларда самарали ҳамкорликни ривожлантириш.



Ўзбекистоннинг хотин-қизлар ҳуқуқларини тартибга солувчи қонунчилик тизими Конституция билан белгиланган бўлиб, уни бир қанча қонун ҳужжатлари тўлдиради. Тегишли қоидалар Ўзбекистон Республикасининг барча кодексларида мавжуд¹. Кодекслардан ташқари, хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишга қаратилган, қонун ва меъёрий ҳужжатлар шаклида қабул қилинган кўплаб меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар мавжуд. Уларни хотин-қизларлар ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунчилик соҳасида қуйидаги йўналишларда ажратиб кўрсатиш мумкин: оналикни муҳоаза қилиш, оила ва никоҳ муносабатларида хотин-қизларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, хотин-қизларни зўравонликдан ҳимоя қилиш, хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий соҳада ва давлат бошқарувидаги фаол иштирокини таъминлаш, уларнинг меҳнат соҳасидаги имкониятларни кенгайтириш.

Ўзбекистонда хотин-қизларнинг ҳолатини яхшилаш бўйича давлат сиёсатини такомиллаштириш БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий органлари, жумладан, БМТнинг Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш қўмитаси томонидан қабул қилинган якуний кузатишлар ва тавсияларга асосланади.

9-модда хотин қизлар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш сиёсати мазкур соҳадаги **давлат дастурлари, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларини** ишлаб чиқишни ҳамда амалга оширишни назарда тутди. Хусусан,

2022-2026 йилларда хотин-қизларнинг мамалакат иқтисодий ҳаётининг барча жабҳаларида фаоллигини ошириш бўйича Миллий дастури Президент фармони билан 2022 йил 7 мартда қабул қилинган;

«2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси» Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2021 йил 28 майдаги Қарори билан қабул қилинган;

Ўзбекистоннинг CEDAW конвенцияси бўйича мамлакатимиз БМТ қўмитасига тақдим қилаётган даврий миллий ҳисоботлар юзасидан тавсиялар ижроси бўйича «Миллий ҳаракатлар дастури» ишлаб чиқилиб, ҳаётга татбиқ этилмоқда. Бундай дастурларнинг аксариятида гендер тенгликни кенг тарғибот қилиш, уни инсон ҳуқуқларининг ажралмас бўлаги эканлигини сингдириш, давлат идораларида, мансабдор шахсларфаолиятида гендер тенглик тамойилларига амал қилишни

¹ Меҳнат кодексига ҳомиладор аёлларни, уч ёшгача бўлган боласи бор аёлларни, коллеж, лицей ва олий ўқув юртлари битирувчиларини ишга қабул қилишда синов мuddатидан озод қилишни назарда тутувчи меъёрлар киритилди. Оила кодекси бола вояга етгунга қадар бўлган давр учун алиментни кўчмас ёки кўчар мол-мулк ёки бошқа қимматбаҳо нарсаларни бериш орқали олдиндан тўлаш имконияти тўғрисидаги низом билан тўлдирилди. Эр-хотинлар ажрашган тақдирда ҳар иккаласининг ҳуқуқларини кафолатловчи, мулкни бўлиш тартиби белгиланди. Жиноят кодексига никоҳ ёши тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик тўғрисидаги моддалар киритилди.

йўлга қўйиш, бу борадаги имкониятларни ишга солиш инсон ҳуқуқлари маданиятини, гендер тенглик маданиятини шакллантириш демакдир.

9-модданинг бешинчи хатбошисида **жамият ва давлат ишларини бошқаришда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг иштирок этишини таъминлаш масаласи қўйилган**. Жамият ҳаётида аёлларимизнинг фаоллиги уларнинг сиёсий партияларда, фуқаролик жамиятининг барча институтлари яъни оила, маҳалла, ОАВ даги иштирокини фаоллаштириш назарда тутилса, давлат ишларини бошқаришда аёлларнинг эркаклар билан тенг иштирокини таъминлаш давлат бошқарувида, яъни ижроия ҳокимият тизимида, ҳокимият вакиллик органларида, суд, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи идораларда ва бошқа барча жабҳаларда тенг иштирокини таъминлаш назарда тутилади. Мамлакатимизда бу масалада қатор чора-тадбирлар қилинмоқда. Масалан, раҳбар аёллар резервини тайёрлаш, фаол хотин-қизларни Давлат бошқаруви академияси раҳбар аёллар курсларида ўқитиб, уларнинг бошқарув салоҳиятини оширишга қаратилган чора-тадбирлар шулар жумласидандир.

Хотин-қизларнинг меҳнат қилишда тенг ҳуқуқлиги, оилавий мажбуриятларни бирга бажаришда тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш ушбу модданинг 6-хатбошисида белгилаб қўйилган. Бу хотин-қизларни ишга олишда тенг имкониятларни яратиш, эркин касб танлаш ва таълим олиш ҳуқуқини, ишсиз, бетоб бўлган ёхуд ногирон бўлган тақдирда тенг ҳуқуқ ва имкониятлардан фойдаланиш, пенсияга чиқишда, меҳнат муҳофазаси ва шарт-шароитларни ҳеч бир истисносиз таъминлашни назарда тутди. Оилавий мажбуриятларни бажаришда аёлларнинг эркаклар билан тенглик асосида бир-бирларига кўмак руҳида мувозанатни таъминлашини эътиборга олади. Маълумки, бу борада аёлларнинг оилавий юмушлардаги улуши бир неча боробар юқори бўлиши тенглик мувозанатини бузади ва шунга кўра уй меҳнати юкини аёллар учун бироз эркаклар ҳисобига камайтириш ўзаро тушуниш асосида бажарилиши лозим.

Шунинг баробарида оилани, болаликни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш ва қўллаб қувватлаш, масъулиятли оналик ва оталикни шакллантириш муҳимлиги 9-моддада алоҳида таъкидлаб ўтилган. Маълумки, оилада, болалар тарбиясида кўпроқ оналарнинг масъулияти юқорироқ талаб этилади ва кўп ҳолларда оталар масъулияти айнан моддий таъминот билан чекланадиган ҳолатни ўзгартириб, илк бор «масъулиятли оталикни шакллантириш» қонун талаби этиб белгиланди. Дарҳақиқат, аксарият ҳолларда оталар болалар тарбиясида масъулиятни кўпроқ ҳис этсалар болалар тарбияси тўлақонли бўлиши илмий жиҳатдан исботланган.

9-моддадаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларига **«жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга қаратилган ахборотдан жамиятни ҳимоя қилиш вазифаси»** кўрсатиб ўтилган. ОАВнинг жамият ҳаётига юқори таъсир кучини ҳисобга олиб, оммавий, электрон ахборот



ресурсларида хотин-қизларни камситувчи мақолалар, маълумотларни чоп этиш, камситишга ва зўравонликка йўналтирилган ахборотларни тарқатишмумкин эмаслиги қонунда акс эттирилди.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси

189²-модда. Жинс бўйича камситишни тарғиб қилиш

Жинс бўйича камситишни тарғиб қилиш, шу жумладан хотин-қизлар ва эркаклар тенг ҳуқуқлилигини очикдан-очик инкор этиш, ушбу мазмундаги қарашларни, ғояларни ёки чақириқларни тарқатиш, худди шунингдек бундай хатти-ҳаракатларни омма олдида оқлаш ва (ёки) рағбатлантириш, – *базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн бараваридан йигирма бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.*

Қонуннинг ушбу моддасида гендер тенглик сиёсатини амалга оширишда давлат органлари билан бир қаторда **фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларини, нодавлат нотижорат ташкилотларини ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтларини жалб этиш** назарда тутилган.

Гендер тенглик сиёсатини амалга ошириш бўйича чора-тадбирлар давлат бюджети маблағлари ҳисобидан амалга оширилиши белгиланган.

9-модданинг якуний бандида **гендер сиёсатини амалга оширишда минтақавий ва халқаро даражада самарали ҳамкорликни ривожлантириш эътироф этилган.**

Ўзбекистон мустақилликка эришган дастлабки йилларданоқ халқаро муносабатларда фаол иштирок этиб келмоқда. Ўзбекистон Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясига, Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактга ҳамда Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактга қўшилди ва инсон ҳуқуқларини тўлиқ ва ҳар томонлама кафолатлаш мажбуриятини олди.

1995 йилда Ўзбекистон БМТнинг «Хотин-қизларни камситишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида»ги конвенциясини ратификация қилган¹. Конвенцияга мувофиқ, иштирокчи давлатлар Хотин-қизларни камситишининг барча шакллариغا барҳам бериш бўйича қўмитасига Конвенция қоидаларининг миллий даражада амалга оширилиши тўғрисида даврий ҳисоботлар тақдим этиш мажбуриятини оладилар (18-модда). Ҳисоботлар давлатга мавжуд вазиятни танқидий

¹ Бу Конвенция 1995 йил 31 августда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг №129-1-сонли қарори билан ратификация қилинган.

баҳолаш, мажбуриятларини ойдинлаштириш ва Конвенция қоидаларини амалга оширишни таъминлаш мақсадида ислоҳотга муҳтож соҳаларни аниқлаш имконини беради¹. Бугунга қадар Ўзбекистон қўмига етита ҳисобот тақдим этган².

Бундан ташқари, Ўзбекистон БМТнинг 1952 йилдаги Аёлларнинг сиёсий ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенциясига, Оналикни ҳимоя қилиш тўғрисидаги конвенцияга, 29-сонли Мажбурий меҳнатни бекор қилиш тўғрисидаги конвенцияга, Одам савдосига ва учинчи шахслар томонидан танфурушлиқдан фойдаланилишига қарши курашиш тўғрисидаги конвенцияга, 1995 йилги Пекин декларацияси, шунингдек, Ҳаракатлар платформасига қўшилган.

БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича бошқа органлари билан ҳамкорлик бўйича шуни айтиш мумкинки, ҳозирда Ўзбекистон **БМТнинг Аёллар мақоми бўйича комиссияси** билан ҳамкорлиги алоҳида эътиборга лойиқдир. Ўзбекистоннинг **БМТнинг Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаши (БМТ ИҲК) ва махсус тартиблари** билан ҳамкорлиги муҳим аҳамиятга эга. **БМТнинг Гендер тенглик ва хотин-қизлар ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш бўйича тузилмаси («БМТ Аёллар ташкилоти»)** билан ҳамкорлик ривожланмоқда. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг **Тараққиёт Дастури (БМТТД)** билан ҳамкорлик эса алоҳида эътиборга лойиқ. Ўзбекистон БМТнинг ихтисослашган муассасалари билан яқиндан ҳамкорлик қилади. Ўзбекистон ва БМТнинг ихтисослашган агентликлари ўртасидаги ҳамкорликнинг муҳим йўналишларидан бири – оналикни муҳофаза қилишдир. Бу йўналишдаги асосий ҳамкорлар ЖССТ ва ХМТ, шунингдек, БМТ жамғармалари – ЮНИСЕФ ва ЮНФПА ҳисобланади.

Ўзбекистоннинг инсон ҳуқуқлари, жумладан, хотин-қизлар ҳуқуқлари соҳасидаги ҳамкорлиги бошқа қатор минтақавий ва минтақалараро ташкилотлар доирасида ҳам изчил ривожланмоқда. Хусусан, **Осиё тараққиёт банки (ОТБ³)** ва **ЕХҲТ⁴** билан ҳамкорликни алоҳида таъкидлаш мумкин.

Минтақалараро доирадаги ҳамкорликка яна бир мисол сифатида Шанхай ҳамкорлик ташкилоти (ШХТ) билан ўзаро алоқаларни кўрсатиш мумкин. 2017 йилдан бошлаб ШХТ ва БРИКС мамлакатлари хотин-қизларининг халқаро конгресси ўтказиб келинмоқда.

¹ «Хотин-қизларни камситишининг барча шаклларида барҳам бериш тўғрисида»ги конвенция: парламентарийлар учун қўлланма. – Парламенлараро иттифоқ, 2004 йил. - 60-бет.

² Ўзбекистоннинг Хотин-қизларни камситишининг барча шаклларида барҳам бериш тўғрисидаги конвенция қоидаларини бажарганлик тўғрисидаги илк ҳисоботи 2001 йилда кўриб чиқилган. Иккинчи ва учинчи жамланма ҳисоботлар эса 2006 йили кўриб чиқилган. Тўртинчи ҳисобот 2010 йилда, Бешинчи ҳисобот эса, 2014 йили тақдим қилинган. 2019 йилдан бошлаб Олтинчи ҳисоботни тайёрлаш ва тақдим қилишга тайёргарлик ишлари бошланган. Ўзбекистон Республикасининг Хотин-қизларни камситишининг барча шаклларида барҳам бериш бўйича қўмига берган ҳисоботларини ушбу ҳаволадан топиш мумкин: www.ohchr.org

³ Ўзбекистон Республикаси 1995 йил августдан ОТБнинг аъзоси ҳисобланади.

⁴ Ўзбекистон 1992 йил 26 февралдан ЕХҲТ аъзосидир.



Ислом ҳамкорлик ташкилоти (ИХТ) билан ўзаро алоқаларни ҳам алоҳида айтиб ўтиш керак¹. Ўзбекистон инсон ҳуқуқлари соҳасида ҳамкорлик бўйича салмоқли тажрибага эга ва ИХТнинг инсон ҳуқуқларини таъминлаш соҳасидаги фаолиятини такомиллаштиришга чиндан ҳам ҳисса қўша олади. Бу йўналишда ИХТ билан ҳамкорликни ривожлантириш Ўзбекистон учун инсон ҳуқуқларини таъминлашда диний омилнинг ўрни билан боғлиқ ҳолда алоҳида аҳамиятга эга. Сўнгги йилларда ИХТ доирасида инсон ҳуқуқлари бўйича қатор ҳужжатлар қабул қилинди, бошқалари ишлаб чиқиш ва муҳокама қилиш босқичида. Комиссиянинг 6-семинарида қабул қилиниши ИХТга аъзо давлатларда барқарор ривожланишнинг тинч демократик жамиятларини барпо этиш учун ёшлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишнинг аҳамияти тўғрисидаги Тошкент декларациясини алоҳида таъкидлаб ўтиш ўринлидир. У 2019 йил октябрь ойида Ўзбекистон пойтахтида бўлиб ўтган ИХТ Инсон ҳуқуқлари бўйича мустақил доимий комиссиясининг (ИХМДКК) 6-семинари якунлари бўйича қабул қилинди². Мазкур декларацияда хотин-қизлар ҳуқуқларига алоҳида эътибор қаратилган.

10-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат бошқаруви

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат бошқаруви Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси, шунингдек давлат органлари томонидан ўз ваколатлари доирасида амалга оширилади.

¹ Ўзбекистон 1996 йилнинг 2 октябридан бошлаб бу Ташкилотнинг тенг ҳуқуқли аъзоси ҳисобланади 2003 йилдан бошлаб Ўзбекистон Ислом ҳамкорлик ташкилотининг ихтисослашган муассаси бўлган Ислом тараққиёт банкининг аъзоси ҳисобланади.

² Тинчликсевар, демократик жамиятлар барпо этиш ва барқарор ривожланиш йўлида ёшлар ҳуқуқларини рағбатлантириш ва ҳимоя қилишнинг аҳамияти: Тошкент шаҳрида ислом ҳамкорлик ташкилоти Инсон ҳуқуқлари бўйича мустақил доимий комиссияси йиллик 6-семинаридаги маърузалар тўплами, 2019 йил, 7-8 октябрь // Муъсул муҳаррир: академик А.Х.Саидов. – Тошкент, 2019. – 192 б.

Қонуннинг 10-моддасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат бошқаруви Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси, шунингдек давлат органлари томонидан ўз ваколатлари доирасида амалга оширилиши кўзда тутилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ижро этувчи орган сифатида гендер сиёсатини амалга ошириш мақсадида ўз тузилмасида махсус бўлинмага эга бўлиб, унинг ваколатлари ушбу қонуннинг 11-моддасида алоҳида берилган. Бош вазирнинг ўринбосарларидан бири айнан хотин-қизлар ва оила масалаларига масъул этиб белгиланган. Шунингдек, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ҳам вазирлар Маҳкамасига бўйсунди. Вазирлар Маҳкамаси ижро этувчи тузилмасида мавжуд Бош вазир ўринбосари штати негизида Бош вазир ўринбосари – Оила ва хотин қизлар қўмитаси раиси лавозими жорий этилган.

Ўзбекистонда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлигини тахминлаш сиёсати бевосита давлат бошқарув органи ва ижроия ҳокимиятининг бош буғини бўлмиш Вазирлар Маҳкамаси зиммасига юклатилган.

Ўзбекистон Конституциясининг XX бобида Вазирлар Маҳкамасининг ижро этувчи ҳокимият сифатида ваколатлари белгилаб қўйилган. Вазирлар Маҳкамаси ўз фаолиятини ижро этувчи ҳокимият сифатида Ўзбекистон Республикаси президенти томонидан белгиланган асосий йўналишлар доирасида амалга оширади. Унга кўра, Вазирлар Маҳкамаси самарали иқтисодий, ижтимоий, солиқ, бюджет сиёсатини амалга оширади, илм-фан, маданият, таълим, соғлиқни сақлаш ҳамда иқтисодиётнинг ва ижтимоий соҳанинг бошқа тармоқларини ривожлантиришга доир дастурларнинг ишлаб чиқилиш ҳамда бажарилиши учун жавобгар бўлади. Аёлларга, ёшларга оид давлат сиёсатининг амалга оширилишини таъминлайди, оилани қўллаб-қувватлаш, мустаҳкамлаш ва ҳимоя қилиш, анъанавий оилавий қадриятларни сақлаш бўйича чоралар кўради.

Вазирлар Маҳкамасининг аппаратининг таркибий бўлинмалари тузилмасини тасдиқлаш тўғрисидаги 2022 йил 22 февралдаги 85-сонли қарорига кўра, Бош вазир ўринбосари – Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси раисига бўйсунувчи Оила ва хотин қизлар масалалари котибияти тузилмаси тасдиқланган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 85-сонли қарорининг 15¹-иловасида Оила ва хотин-қизлар масалалари котибиятининг тузилмаси қуйидагича келтирилади:

- Котибият мудир;
- Оилавий қадриятларни мустаҳкамлаш ва ижтимоий ҳимояга муҳтож оилалар, «Аёллар дафтари»га киритилган хотин-қизлар билан ишлаш масалалари бўйича бош мутахассис;
- Гендер тенгликни таъминлаш, хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш масалалари бўйича бош мутахассис;



- Хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш ва касб-хунарга ўқитиш, маҳаллалардаги хотин-қизлар фаоли билан ишлаш масалалари бўйича бош мутахассис.

Бундан ташқари Котибиятга қуйидаги вазирликлар, идоралар ва бошқа ташкилотлар, шунингдек, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари бириктирилган:

1. Ўзбекистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси;
2. «Оила ва хотин-қизлар» илмий-тадқиқот институти;
3. Вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар, хўжалик бирлашмалари ва бошқа ташкилотлар – котибият ваколатига киритилган масалалар юзасидан;
4. Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси ўринбосари – Оила ва хотин-қизлар қўмитаси раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари ўринбосарлари – оила ва хотин-қизлар бошқармалари бошлиқлари, туман (шаҳар) ҳокимлари ўринбосарлари – оила ва хотин-қизлар бўлимлари бошлиқлари.

Котибиятнинг ўзаро ҳамкорлиги таъминланадиган ташкилотлар:

1. Аёлларни реабилитация қилиш ва мослаштириш республика маркази;
2. Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси;
3. «Хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари»;
4. «Соғлом авлод учун» халқаро хайрия жамғармаси.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 01 мартдаги «Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги ПҚ-146-сон қарорига мувофиқ, Бош вазир ўринбосари – Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси раиси ҳар йили **Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига** Қўмита фаолияти юзасидан ҳамда соҳадаги тизимли муаммолар ва уларнинг ечими тўғрисида ахборот бериб бориш юклатилди.

Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясининг ваколатлари шарҳланаётган мазкур қонуннинг 12-моддасида алоҳида берилган, комиссия ўз фаолиятини жамоатчилик асосида амалга ошириб, унга Сенат раиси раҳбарлик қилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 1 мартдаги ПҚ-146-сон қарорига 1-иловада Ўзбекистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитасининг ташкилий тузилмаси қуйидагича тасдиқланган:

1. «Оила ва хотин-қизлар» илмий-тадқиқот институти;
2. Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси;

3. Қорақалпоғистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар оила ва хотин-қизлар бошқармалари;
4. Аёлларни реабилитация қилиш ва мослаштириш республика маркази ва унинг ҳудудий бўлимлари;
5. Республика ва ҳудудий «Хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари»;
6. «Оила ва жамият» газетаси, «Саодат» журнали, «Марказий Осиёда жамият, гендер ва оила» халқаро илмий журнали;
7. Зулфия номидаги Давлат мукофоти комиссияси.

Шунингдек, Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитасининг марказий аппарати тузилмаси, вилоятлар ва туманлардаги тузилмаларининг иш фаолияти йўлга қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 21 декабрдаги «**Оила ва хотин-қизлар қўмитасининг** фаолиятини такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПФ-208-сон Фармониغا мувофиқ, Оила ва хотин-қизлар қўмитасининг бўйсунуви Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигидан Вазирлар Маҳкамасига ўтказилди.

Қуйидагилар Қўмита фаолиятининг устувор йўналишлари этиб белгиланди:

- хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш тизимини кучайтириш, уларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва қонуний манфаатларини ифодалаш;
- эркаklar ва хотин-қизларнинг тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларини таъминлаш, хотин-қизлар ва оилани ҳар томонлама қўллаб-қувватлашга оид қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;
- давлат хизмати, таълим, илм-фан ва инновация, спорт, соғлиқни сақлаш ҳамда бошқа ижтимоий-иқтисодий соҳаларда хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- иқтидорли хотин-қизларни аниқлаш ва қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш;
- хотин-қизларнинг касбий кўникмалар олишлари, муносиб иш топишларига кўмаклашиш, тадбиркорлигини ривожлантириш.

Қўмитанинг тузилмасига ўзгартириш киритилиб, маҳалладаги хотин-қизлар фаоллари ўз фаолиятида Қўмита ва унинг ҳудудий бўлинмаларига бўйсунди ҳамда улар олдида ҳисобдорлиги белгиланди. Қўмитанинг мавжуд ташкилий тузилмасига «Олима аёллар» жамияти қўшилди, «Оила ва хотин-қизлар» илмий тадқиқот институти негизда «Оила ва гендер» илмий тадқиқот институти ташкил этилди.



11-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

- жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эришишга қаратилган ягона давлат сиёсати амалга оширилишини таъминлайди;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурлари, миллий ҳаракатлар режалари ва стратегияларнинг ишлаб чиқилиши, тасдиқланиши ҳамда амалга оширилишини ва уларни молиялаштириш учун зарур маблағлар ажратилишини таъминлайди;
- давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ҳамкорлигини таъминлайди;
- гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасида ягона давлат сиёсатини рўёбга чиқарилишини таъминлайди, бу борадиги норматив-ҳуқуқий актлар қабул қилади, стратегик режаларни молиялаштириш, йўл хариталари, дастурларининг бажарилишини таъминлайди.

Жумладан, ўз ваколати доирасида 2022 йил 4 июлда 358-сонли қарори билан «Ўзбекистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси фаолиятини тартибга солиш соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги ҳужжати билан Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси тўғрисидаги Низом тасдиқланган. Низомда Қўмитанинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари белгиланган.

Унга кўра, Қўмитанинг ваколатига кирувчи масалаларда давлат бошқаруви органлари, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари, хўжалик бирлашмалари фаолиятини мувофиқлаштиришни назарда тутган. Бу борадаги давлат статистик маълумотларини, ўрганишларни таҳлил этиш, қонунчиликка риоя этилишини ва бажарилишини таъминлашни назорат қилиш, бу масалалар бўйича таклифлар киритишни кўзда тутган.

Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 14 августдаги «Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳрида ҳамда туман (шаҳар) ларда хотин-қизлар жамоатчилик кенгашларини ташкил этиш тўғрисида» 486-сонли Қарорига кўра, хотин-қизларнинг жамият ва давлат ҳаётидаги мавқеини кўтариш, корхона ва ташкилотларда уларга муносиб иш ўринлари яратиш мақсадида жамоатчилик кенгашлари яхши самара берди.

Махсус чоралар кўрилишига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 6 декабрдаги «Уй-жойга муҳтож хотин-қизларни уй-жой билан таъминлаш ҳамда Тошкент шаҳрида бошпанасиз, оғир турмуш шароитига тушиб қолган фуқароларнинг яшаш шароитларини яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида» 737-сонли қарорига кўра махсус ишчи гуруҳлари тузилиб, аҳвол ўрганилиб, ўнлаб хотин-қизларимизга уй-жойлар берилиб, шароитлар яратилди. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 9 июнь кунги «Мутахассислиги бўйича камида беш йил меҳнат стажига эга бўлган хотин-қизларни давлат олий таълим муассасаларига ўқишга қабул қилиш тартибини тасдиқлаш ҳақида» 322-сонли қарори, хотин-қизларимизнинг таълим олишга бўлган ҳуқуқларини ва имкониятларини кенгайтди. Қолаверса, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 15 августдаги «Давлат олий таълим муассасалари магистратура босқичида таълим олаётган хотин-қизларнинг тўлов-контракт маблағларини тўлаб бериш чора-тадбирлари тўғрисида» 447-сонли қарори гендер тенгликни таъминлаш, хотин-қизларимизнинг имкониятларини кенгайтди.

12-модда. Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясининг ваколатлари

Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси:

- хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини оширишга, хотин-қизлар ва эркаклар ўртасида гендер тенгликка эришишга, оилани мустаҳкамлашга, оналик, оталик ҳамда болаликни муҳофаза қилишга қаратилган давлат сиёсатини амалга оширишда иштирок этади;
- жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳақиқий тенглигига эришишга, давлат хизматининг раҳбарлик лавозимларига илгари суриш



- чоғида жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик принципини таъминлашга кўмаклашади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқишда ҳамда амалга оширишда иштирок этади;
 - гендер тенгликни, хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш борасидаги ишларнинг жорий ҳолатини ўрганиш, мавжуд муаммоларни танқидий жиҳатдан таҳлил қилиш ва бартараф этиш чораларини кўради;
 - хотин-қизларни ижтимоий-ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, хотин-қизларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ижтимоий-сиёсий фаоллигини эркаклар билан тенг равишда ошириш чораларини кўради;
 - давлат органларининг жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эришишга қаратилган фаолиятини мувофиқлаштиради;
 - жинси бўйича бевосита ёки билвосита камситилганлиги муносабати билан оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолган шахсларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга ёрдам кўрсатиш бўйича махсус муассасаларни ташкил этиш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;
 - гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлаш бўйича вақтинчалик махсус чоралар кўриш ва уларни бекор қилиш юзасидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритади;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижроси устидан назоратни амалга оширади;
 - жисмоний ва юридик шахсларнинг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалаларига доир мурожаатларини қабул қилишни, кўриб чиқишни ва таҳлил қилишни амалга оширади ҳамда бузилган ҳуқуқларни тиклаш юзасидан чоралар кўради;
 - гендерга оид аудитни ўтказиш режасини тасдиқлайди ва гендерга оид аудитни ўтказиш услубиятини белгилайди;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш ва бу соҳадаги халқаро стандартларга риоя этиш борасида халқаро ташкилотлар, хорижий мамлакатларнинг тегишли органлари билан ҳамкорликни амалга оширади;

Хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини таъминлаш, уларнинг жамиятдаги ролини янада ошириш, эҳтиёжманд хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, гендер тенгликни таъминлаш борасида олиб борилаётган ислохотларни тизимли давом эттириш мақсадида республика комиссияси ташкил этилган.

Бу комиссия 2019 йилда Сенат ҳузурида ташкил этилиб, у жамоатчилик асосида ўз фаолиятини олиб боради. Комиссия низомида «оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси республика комиссиясининг ишчи органи ҳисобланади» деб белгилаб қўйилган.

Унинг таркиби 33 экспертдан иборат бўлиб, давлат бошқаруви органларининг раҳбарлари, вазирлар, вазир ўринбосарлари, йирик ННТлар раҳбарларидан шакллантирилган. Комиссия йиллик иш режаси асосида фаолият олиб боради. Комиссия қонуннинг 12-моддасида кўрсатилган вакоаларни амалга оширишда қуйидаги вазифаларга эътиборини қаратади:

- хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, оила институтини мустаҳкамлаш, гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича давлат сиёсатини амалга оширишда иштирок этиш;
- хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари бўйича умумэтироф этилган халқаро меъёрларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш юзасидан таклифлар ишлаб чиқиш;
- хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини таъминлаш, гендер тенглик ва оилани қўллаб-қувватлаш бўйича қонунчилик ҳужжатлари ижроси устидан тизимли назоратни амалга ошириш ҳамда мониторинг қилиш;
- хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенгликни ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасида давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятини мувофиқлаштириш, жамоат ташкилотларини кенг жалб қилиш;
- иқтидорли ва фаол хотин-қизларни жамият ҳаётининг барча соҳаларида ва давлат бошқарувида раҳбарлик лавозимларига номзодларини илгари суришга кўмаклашиш.

Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси тўғрисидаги Низом 2022 йилда қабул қилинган.



12¹-модда. Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ҳамда унинг ҳудудий бўлинмаларининг ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ўз ваколатлари доирасида:

- жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эришишга қаратилган ягона давлат сиёсати амалга оширилишини таъминлашда иштирок этади;
- қонунчиликда белгиланган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш чораларини кўради;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқишда ҳамда амалга оширишда иштирок этади;
- қонунчиликда белгиланган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини бериш тўғрисидаги статистик маълумотларни ва ахборотни мунтазам равишда йиғишни ҳамда таҳлил қилишни таъминлайди;
- давлат бошқаруви органларига, ташкилотларга ва уларнинг мансабдор шахсларига хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг бузилишлари, шунингдек уларни келтириб чиқарувчи сабаблар ва шарт-шароитларни бартараф этиш юзасидан чора-тадбирлар кўриш тўғрисида кўриб чиқилиши мажбурий бўлган тақдимномалар киритади;
- хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини кўзлаб судларга аризалар (шикоятлар) ва даъволар беради;
- қонунчиликда белгиланган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;
- зарур ҳолларда, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича давлат органлари, илмий муассасалар ва бошқа ташкилотларнинг раҳбарлари ҳамда мутахассисларини жалб қилади, ишчи гуруҳлар тузади.

Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ҳамда унинг ҳудудий бўлинмалари қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил, 21 декабрдаги «Оила ва хотин-қизлар қўмитасининг фаолиятини такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПФ-208-сон фармонига асосан, Қўмитанинг бўйсунуви Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигидан Вазирлар Маҳкамасига ўтказилди.

Қўмита оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш соҳасидаги ягона давлат сиёсатини юритадиган ваколатли алоҳида мақомга эга республика ижро этувчи ҳокимият органлари ҳисобланади ҳамда ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига бўйсунди.

Қўмита ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига ва қонунларига, Ўзбекистон Республикасининг Олий Мажлиси палаталари қарорларига, Ўзбекистон Республикасининг Президенти фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, мазкур Низомга, бошқа қонун ҳужжатларига амал қилади.

Қўмита ўз фаолиятини республика ижро этувчи ҳокимият органлари, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари, хўжалик бирлашмалари ва бошқа ташкилотлар билан ҳамкорликда амалга оширади.

Қўмитанинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган қарорлари давлат органлари, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари, бошқа ташкилотлар ва уларнинг мансабдор шахслари, шунингдек, фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий ҳисобланади.

Қўмита, Қорақалпоғистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар оила ва хотин-қизлар бошқармалари юридик шахс ҳисобланади, Ўзбекистон Республикаси Давлат герби тасвири туширилган муҳрга ва бланкаларга, ўз логотипига, мустақил балансига, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги ҳузуридаги Ғазначилик хизмати қўмитасида Ягона ғазна ҳисобварағида миллий ва хорижий валюталарда шахсий ғазна ҳисобварақларига эга бўлади.

Қўмитанинг туман (шаҳар) бўлимлари ходимлари Қорақалпоғистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар оила ва хотин-қизлар бошқармалари орқали марказлашган тарзда молиялаштирилади.

Қўмитанинг тузилмаси. Қўмита тизимига қўйидагилар киритилади:

- Қўмитанинг марказий аппарати;
- Қорақалпоғистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар оила ва хотин-қизлар бошқармалари;



- Туман (шаҳар) оила ва хотин-қизлар бўлимлари;
- «Оила ва гендер» илмий-тадқиқот институти;
- Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси;
- Республика ва ҳудудий «Хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари»;
- Зулфия номидаги Давлат мукофоти комиссияси;
- Маҳалладаги хотин-қизлар фаоллари;
- «Олима аёллар» жамияти;
- «Оила ва жамият» газетаси, «Саодат» журнали, «Марказий Осиёда жамият, гендер ва оила» халқаро илмий журнали.

Ҳудудий бошқармалар Қўмитага, тегишлича Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгашига, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларига ҳисобот беради.

Туман (шаҳар) бўлимлари тегишли ҳудудий бошқармалар ва туман (шаҳар) ҳокимликларига ҳисобот беради.

Оила ва гендер илмий-тадқиқот институти, Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғарма, Республика ва ҳудудий «Хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари», Зулфия номидаги Давлат мукофоти комиссияси, «Саодат» журнали, «Марказий Осиёда жамият, гендер ва оила» халқаро илмий журнали таҳририяти Қўмитага ҳисобот беради.

Қўмита иқтидорли хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш масаласида «Олима аёллар» жамияти билан ҳамкорлик қилади.

Қўмитанинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш тизимини кучайтириш, уларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва қонуний манфаатларини ифодалаш;
- эркаклар ва хотин-қизларнинг тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларини таъминлаш, хотин-қизлар ва оилани ҳар томонлама қўллаб-қувватлашга оид қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;
- давлат хизмати, таълим, илм-фан ва инновация, спорт, соғлиқни сақлаш ҳамда бошқа ижтимоий-иқтисодий соҳаларда хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- иқтидорли хотин-қизларни аниқлаш ва қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш;
- хотин-қизларнинг касбий кўникмалар олишлари, муносиб иш топишларига кўмаклашиш, тадбиркорлигини ривожлантириш;
- оила аъзоларининг ҳуқуқий маданиятини ошириш, улар ўртасида ҳуқуқбузарликлар профилактикасини олиб бориш, ижтимоий ходим ва бошқа
- давлат хизматчилари билан ҳамкорликда хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликлардан ҳимоя қилиш;

- оилаларда соғлом турмуш тарзини шакллантириш, соғлом овқатланиш ҳамда репродуктив саломатлик қоидаларини оммалаштириш;
- оила институтини мустаҳкамлаш, ижтимоий-маънавий муҳит барқарорлигини таъминлаш, умуминсоний ва миллий қадриятларни тарғиб қилиш;
- миграциядан қайтган, жазони ижро этиш муассасаларидан озод этилган, оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларнинг ижтимоий мослашувига, улар билан манзилли ишлаш орқали зарур ёрдамлар олишларига кўмаклашиш;
- кейс менежмент қўллаган ҳолда ижтимоий ҳимояга муҳтож хотин-қизларни аниқлаш ҳамда улар билан манзилли ишлаш;
- ўзига юклатилган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли амалга ошириш учун давлат ташкилотлари, халқаро молия институтлари ҳамда фуқаролик жамияти институтлари билан яқиндан ҳамкорлик ўрнатиш.

Қўмита ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади:

а) хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш тизимини кучайтириш, уларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва қонуний манфаатларини ифодалаш соҳасида:

- хотин-қизларни қўллаб-қувватлашга доир давлат сиёсатининг самарали ижросини таъминлаш, уларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш ҳамда хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётдаги роли ва фаоллигини ошириш бўйича таклифлар ишлаб чиқади ва тегишли чора-тадбирларни амалга оширади;
- хотин-қизларни оила, маҳалла ва меҳнат жамоаларида ижтимоий-ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш бўйича мақсадли чора-тадбирларни амалга оширишда Қўмитанинг ҳудудий бўлинмалари ишини самарали ташкил этиш чораларини кўради;
- хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларни қўллаб-қувватлашга доир ислохотларнинг мазмун-моҳияти ва аҳамиятини аҳоли ўртасида кенг тарғиб қилади;
- оилалар ва хотин-қизлар, айниқса, оғир ижтимоий аҳволга тушиб қолган оилалар ва хотин-қизларни ижтимоий ва моддий қўллаб-қувватлаш, шунингдек, уларнинг таълим олиш имкониятларини кенгайтириш ва эҳтиёжлари қондирилишида ҳар томонлама ёрдам беришни ташкил этади;
- хотин-қизлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини кўзлаб судларга ариза (шикоят) ва даъволарни киритади;
- хотин-қизлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасида ижтимоий шериклик тизимини ривожлантиришга, ҳукумат ва



- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан ҳамкорлик тамойилларининг амалга оширилишига кўмаклашади;
- жамият ва давлат ҳаётида фаоллик ва ташаббускорлик кўрсатган, ўзининг самарали меҳнати билан оиланинг тотувлиги ва фаровонлиги мустаҳкамланишига, оналик ва болалик муҳофазасига муносиб ҳисса қўшган, шунингдек, соғлом ва баркамол авлодни вояга етказиш, уларни Ватанга садоқат руҳида тарбиялаш, жойларда маънавий-ахлоқий муҳитни соғломлаштириш ва миллий қадриятларни кенг тарғиб этиш борасида ибратли фаолият олиб бораётган хотин-қизларни «Мўътабар аёл» кўкрак нишони билан тақдирлаш ишларини ташкил этади;
 - хотин-қизлар ўртасида ҳар йили уларнинг мамлакат ижтимоий-сиёсий ҳаётидаги ўрни ва фаоллигини оширишга қаратилган турли кўрик-танловларни ташкил этади;
 - идоровий мансуб ташкилотлар фаолиятига умумий раҳбарлик қилади, уларнинг фаолиятини таҳлил қилади, мувофиқлаштиради, мазкур ташкилотлар раҳбарлари билан ҳамкорликда уларнинг самарали ишлашини таъминлайди;
 - Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Вазирлар Маҳкамаси топшириқларига биноан ҳамда ўз ташаббусига кўра, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади ва белгиланган тартибда кўриб чиқиш учун киритади;
 - фаолиятнинг белгиланган соҳасига тегишли масалалар бўйича ҳужжатлар қабул қилади;
 - Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ва Сенати, Президент Администрацияси, Вазирлар Маҳкамасига хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш тизимини кучайтириш, уларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва қонуний манфаатларини ифодалаш билан боғлиқ норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштириш бўйича таклифларни кўриб чиқиш учун киритади;
 - вазирликлар ва идоралар, хўжалик бирлашмаларининг оила ва хотин-қизлар масалалари билан боғлиқ муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ривожлантириш дастурлари лойиҳаларини келишади;
 - ўз ваколати доирасида республикани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурлари лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этади;
- b) эркаклар ва хотин-қизларнинг тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларини таъминлаш, хотин-қизлар ва оилани ҳар томонлама қўллаб-қувватлашга оид қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш соҳасида:**

- жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эришишга қаратилган ягона давлат сиёсати амалга оширилишини таъминлашда иштирок этади;
 - қонунчиликда белгиланган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш чораларини кўради;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқишда ҳамда амалга оширишда иштирок этади;
 - қонунчиликда белгиланган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини бериш тўғрисидаги статистик маълумотлар ва ахборотлар йиғишни ҳамда таҳлил қилишни ташкил этади;
 - республика ижро этувчи ҳокимият органларга, ташкилотларга ва уларнинг мансабдор шахсларига хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг бузилишлари, шунингдек уларни келтириб чиқарувчи сабаблар ва шарт-шароитларни бартараф этиш юзасидан чора-тадбирлар кўриш тўғрисида кўриб чиқиши мажбурий бўлган тақдимномалар киритади;
 - қонунчиликда белгиланган, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;
 - зарур ҳолларда, хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича давлат органлари, илмий муассасалар ва бошқа ташкилотларнинг раҳбарлари ҳамда мутахассисларини жалб қилади, ишчи гуруҳлар тузад ва тегишли чора-тадбирларни ишлаб чиқади;
 - Ўзбекистон Республикаси томонидан хотин-қизлар ҳуқуқларига оид халқаро ҳужжатларнинг муҳокама қилинишида, шунингдек, гендер тенглик, аёллар масалалари билан шуғулланувчи ташкилотларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатларини кенгайтириш, ёшларга оид ва ижтимоий соҳаларга алоқадор бошқа масалалар юзасидан норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ишлаб чиқишида иштирок этади.
- с) давлат хизмати, таълим, илм-фан ва инновация, спорт, соғлиқни сақлаш ҳамда бошқа ижтимоий-иқтисодий соҳаларда хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш соҳасида:**
- олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари билан ҳамкорликда хотин-қизларни илм-фанга кенг жалб этиш,



улар ўртасида инновацияларни ривожлантиришга оид чоратадбирларни амалга оширади;

- узлуксиз таълим тизимини ривожлантириш, хотин-қизлар ва эркакларни бутун умр давомида ўқишга бўлган имкониятларини рағбатлантириш, ижтимоий ҳимояга муҳтож хотин-қизларни олий таълим билан қамраб олишни кенгайтиришга кўмаклашади;
- хотин-қизларни илмий фаолиятга кенг жалб қилиш, уларнинг замонавий ахборот-коммуникация технологияларига асосланган дастурий ишланмаларини, инновацион ғояларини, ихтирочилик, рационализаторлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга қаратилган тадбирларни амалга оширади;
- мактабгача таълим, умумий ўрта таълим, соғлиқни сақлаш ҳамда эркаклар улуши кам бўлган бошқа соҳаларга аёллар билан тенг равишда эркакларни жалб қилишга доир фаолиятни қўллаб-қувватлаш борасида таклифлар ишлаб чиқади;
- хотин-қизлар томонидан яратилган инновацион ғоялар, технологиялар ва ишланмаларни кенг тарғиб қилиш мақсадида халқаро ва республика миқёсидаги форум, конференция, симпозиум, семинар, танлов, ярмарка ва кўргазмалар ташкил қилиш ва уларда хотин-қизларни ўз инновацион лойиҳаларининг натижалари билан иштирок этиш чоратадбирларини амалга оширади;
- давлат идоралари, халқаро донорлар, йирик корхона ва бошқа ташкилотлар томонидан долзарб мавзулардаги лойиҳаларни молиялаштириш мақсадида ўтказиладиган танловларда хотин-қизларни ўз лойиҳалари билан иштирок этишларини тарғиб қилади;
- олима, тадқиқотчи, ихтирочи ва тадбиркор хотин-қизлар томонидан амалга ошириладиган ишлар натижалари юзасидан кенг оммани хабардорлигини ошириш бўйича турли тадбирлар ташкил этади.

d) иқтидорли хотин-қизларни аниқлаш ва қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш соҳасида:

- иқтидорли хотин-қизларни аниқлаш, уларнинг қобилиятларини тўғри йўналтириш бўйича оила, маҳалла, таълим муассасалари ҳамда меҳнат жамоалари билан ўзаро ҳамкорлик механизмини йўлга қўяди;
- иқтидорли хотин-қизларни аниқлаш, улар билан манзилли ишлаш, қобилиятларини тўғри йўналтириш ва рағбатлантиришга, сиёсий, ҳуқуқий ва касбий билимларини, бошқарув кўникмалари ва лидерлик сифатларини ривожлантиришга қаратилган ўқувлар ташкил этади;

- хотин-қизларнинг ижтимоий фаоллигини ошириш, «Қизларжон» ва бошқа жамоатчилик тузилмаларини қўллаб-қувватлашга қаратилган чора-тадбирларни амалга оширади;
- иқтидорли хотин-қизларни раҳбарлик лавозимларига тайёрлаш ва тавсия этишга кўмаклашади;
- иқтидорли қизларни аъло хулқи, ноёб истеъдоди, зукколиги, ташаббускорлиги, ўқишдаги муваффақиятлари ҳамда белгиланган тартибда Зулфия номидаги Давлат мукофоти билан тақдирлаш ишларини ташкил этади;
- мамлакатимизда хотин-қизлар таълимини қўллаб-қувватлаш бўйича берилган имтиёз ва имкониятлар ҳақида тарғибот тадбирларини ташкил қилади;
- маҳаллалардаги хотин-қизлар фаоллари томонидан таълим муассасаларидаги ўқувчи қизлар билан таълим олишга қизиқишларни қаратилган тадбирларни ташкил этишига кўмаклашади.

е) хотин-қизларнинг касбий кўникмалар олишлари ва муносиб иш топишларига кўмаклашиш, тадбиркорлигини ривожлантириш соҳасида:

- хотин-қизлар, хусусан, ишсиз ва ижтимоий фаол бўлмаган хотин-қизларнинг касбий кўникмалар олишларига, меҳнат бозорида рақобатбардош касб-ҳунарларга ўқитиш ва муносиб иш топишларига кўмаклашади;
- хотин-қизларнинг иқтисодий имкониятларини кенгайтириш, бандлигини таъминлаш, тадбиркорликка жалб қилиш, касаначилик ва ҳунармандчиликни ривожлантириш борасидаги ишлар самарадорлигини ошириш чора-тадбирларини кўради;
- хотин-қизларнинг меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича иш берувчиларга таклифлар киритиб боради;
- маҳаллаларда хотин-қизларни касбга ўқитиш, молиявий саводхонлигини ошириш, тадбиркорлик билан шуғулланиш ҳиссини уйғотиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади ва тегишли чора-тадбирларни амалга оширади;
- тадбиркорлик фаолиятини олиб бораётган ва йўлга қўйиш истагида бўлган хотин-қизларга тижорат банклари томонидан белгиланган тартибда кредит маблағлари, Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси маблағлари ҳисобидан грант маблағлари ажратилишига кўмаклашади;
- маҳаллалардаги хотин-қизлар фаолларининг ҳудуддаги тадбиркорликни ривожлантириш масалалари бўйича туман (шаҳар) ҳокимлари ёрдамчилари билан ҳамкорликда хотин-қизларнинг тадбиркорлик ғояларини амалга ошириш, улар фаолиятига кредит, субсидия ва бошқа ёрдам чораларини жалб



қилиш бўйича иш ташкил этиши юзасидан услубий ва амалий тавсиялар беради;

- жойларда хотин-қизларнинг бандлигини таъминлаш, улар ўртасида тадбиркорликни, ҳунармандчиликни ривожлантириш бўйича кўрилаётган амалий чоралар самарадорлигини мониторинг қилади;
- республика ва ҳудудий «Хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари» фаолиятини самарали ташкил этилишига кўмаклашади;
- хотин-қизларни ҳунармандчилик, оилавий тадбиркорлик, касаначиликка жалб қилиш бўйича нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ҳамкорликни амалга оширади.

f) оила аъзоларининг ҳуқуқий маданиятини ошириш, улар ўртасида ҳуқуқбузарликлар профилактикасини олиб бориш, ижтимоий ходим ва бошқа давлат хизматчилари билан ҳамкорликда хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликлардан ҳимоя қилиш соҳасида:

- оила аъзоларининг ҳуқуқий маданиятини ошириш, уларнинг эркинликлари ва қонуний манфаатлари ҳимоя қилишга кўмаклашиш, хотин-қизлар ўртасида ҳуқуқбузарликлар профилактикасига доир чора-тадбирларни амалга оширади;
- хотин-қизларни қўллаб-қувватлашга доир давлат сиёсатининг самарали ижросини таъминлаш, уларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади ва тегишли чора-тадбирларни амалга оширади;
- давлат ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда таълим муассасалари, меҳнат жамоалари ва маҳаллаларда ҳуқуқий маданиятни, жумладан хотин-қизлар ва эркаклар тенг ҳуқуқлилигига оид тушунчаларни сингдириш, зўравонликка муросасизлик ҳиссини шакллантиришга қаратилган тарғибот ишларини ташкил этади;
- хотин-қизларга нисбатан зўравонликни олдини олиш борасида амалий тарғибот ва туркум тадбирларни ташкил этади;
- хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги давлат дастурларини, ҳудудий дастурларни ва қонунчилик ҳужжатларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;
- хотин-қизларга нисбатан тазйиқ ва зўравонлик ҳолатларига олиб келадиган сабаблар ҳамда шарт-шароитларни аниқлаш бўйича тадбирларни ташкил этади ва бундай ҳолатларни бартараф этиш юзасидан амалий чоралар кўради;
- хотин-қизларга нисбатан тазйиқ ўтказганлиги ва зўравонлик содир этганлиги учун профилактик ҳисобда турадиган шахслар билан яқка тартибдаги профилактика тадбирларини ўтказишда иштирок этади;

- низоли вазиятларни профилактика қилишга, тазйиқ ва зўравонликнинг олдини олишга доир дастурлар ҳамда услубий тавсияларни ишлаб чиқади ва амалга оширади;
- хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилишни амалга оширувчи тегишли ваколатли органлар ва ташкилотлар билан ҳамкорлик қилади;
- давлат органлари ва ташкилотлари раҳбарларига хотин-қизлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш ҳамда оилани мустаҳкамлаш борасидаги қонунчилик ҳужжатлари бузилиши, уларни келтириб чиқарувчи сабаб ва шарт-шароитларни бартараф этиш бўйича кўриб чиқирилиши мажбурий бўлган тақдимномалар киритади;
- хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини кўзлаб судларга аризалар (шикоятлар) ва даъволар беради;
- тазйиқ ва зўравонликдан жабр кўрган хотин-қизлар ва болаларни қўллаб-қувватлаш ҳамда амалий ёрдам кўрсатиш йўналишида фаолият олиб бораётган нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ўзаро ҳамкорлик қилади;
- зўравонликнинг олдини олиш, тазйиқ ва зўравонликдан жабрланган ёки ўз жонига суиқасд қилган ёки суиқасд қилишга мойил бўлган хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш бўйича халқаро ва хорижий ташкилотлар, илмий-тадқиқот муассасалари билан ҳамкорликни амалга оширади ҳамда ушбу йўналишда илғор хорижий давлатларнинг ижобий тажрибасини жорий этиш чораларини кўради;
- хотин-қизлар ўртасида турли салбий ижтимоий ҳаракатлар, айниқса, ўз жонига қасд қилиш, фоҳишабозлик каби ҳолатларнинг сабабларини ўрганиш ҳамда натижалари бўйича маҳаллалар, маҳаллий ҳокимликлар, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ва тегишли ташкилотлар билан ҳамкорликда профилактика чора-тадбирлари амалга оширилишини ташкил этади;
- маҳаллалардаги хотин-қизлар фаоллари томонидан хотин-қизлар ўртасида ижтимоий профилактика ва мослаштириш ишларида ҳамкорлик қилиш, тазйиқ ва зўравонликка нисбатан муросасизлик муҳитини яратиш хотин-қизларга нисбатан тазйиқ ва зўравонлик ҳолатларини аниқлаш ишларини ва профилактика инспектори билан ҳамкорликда ташкил этишига услубий ва амалий кўмаклашади.

г) оилаларда соғлом турмуш тарзини шакллантириш, соғлом овқатланиш ҳамда репродуктив саломатлик қоидаларини оммалаштириш соҳасида:

- «Соғлом она-соғлом бола» шиори остида тегишли давлат ва жамоат ташкилотлари, кенг жамоатчилик билан биргаликда



- соғлом турмуш тарзини қарор топтириш, репродуктив саломатлик қоидаларини тарғиб этиш, эрта туғруқ ва яқин қариндошлар ўртасидаги никоҳнинг келажак авлод саломатлигига салбий таъсирлари ҳамда ногирон болалар туғилиши ҳавфи юзасидан тарғибот ишларини олиб боради;
- «Тўғри овқатланиш ва соғлом турмуш тарзи» умуммиллий ҳаракати Дастурида белгиланган вазифаларни амалга оширишга кўмаклашади;
 - маҳаллалардаги «Саломатлик мактаблари»ни самарали фаолият олиб боришида кўмаклашади, «Саломатлик мактаби» аъзоларини жалб этган ҳолда аҳоли орасида, оила ва хонадонларда соғлом овқатланиш асослари, жисмоний фаоллик, шахсий гигиена қоидаларига риоя қилиш бўйича семинарлар ва амалий тарғибот тадбирларини ташкиллаштиради;
 - оилаларда хонадон гигиенасига риоя этилиши борасида тарғибот ишларини ташкил этади;
 - маҳаллаларда хотин-қизлар учун уларнинг ёшини ҳисобга олган ҳолда турли ижтимоий-маданий ва соғломлаштириш тадбирлари, махсус спорт мусобақаларини ташкил этади;
 - меҳнат жамоаларида фаолият олиб бораётган хотин-қизлар ўртасида спортнинг оммавий турлари ҳамда велоспорт бўйича спорт мусобақалари ўтказилишини ташкил этади;
 - хотин-қизларни соғломлаштириш, маданият, туризм, болаларни соғломлаштириш ва уларнинг дам олиши масалаларида давлат органлари, маҳаллалар, иш берувчилар, нодавлат нотижорат ташкилотлар ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан ҳамкорликни амалга оширади.

h) оила институтини мустаҳкамлаш, ижтимоий-маънавий муҳит барқарорлигини таъминлаш, умуминсоний ва миллий қадриятларни тарғиб қилиш соҳасида:

- оиланинг тарбиявий-таълим салоҳиятини мустаҳкамлаш, оилаларда маънавий-ахлоқий муҳитни яхшилаш, ота-онанинг фарзанд тарбиясидаги масъулияти ва жавобгарлигини ошириш, оиланинг жамият ҳаётидаги аҳамиятини кенг тарғиб этишга қаратилган чора-тадбирларини амалга оширади;
- оила институтини мустаҳкамлаш, «Соғлом оила – соғлом жамият» ғоясини ижтимоий ҳаётга татбиқ этиш чораларини кўради;
- замонавий оилани ривожлантириш, оиланинг ички муносабатлари, шахслараро муносабатлар, яхши қўшничилик муносабатлари, бой маданий, тарихий мерос ва анъанавий оилавий қадриятлар асосида оила институтини мустаҳкамлаш

- бўйича таклифлар ишлаб чиқади ва тегишли чора-тадбирларни амалга оширади;
- оила-никоҳ муносабатлари соҳасида амалиётни ўрганиш ҳамда тажриба алмашиш борасида халқаро ва хорижий ташкилотлар, илмий-тадқиқот муассасалари билан ҳамкорликни амалга оширади;
 - оилаларга таъсирчан методик, консультатив ва амалий ёрдам кўрсатишнинг самарали тизимини яратиш, медиаторлик институтининг роли оширишда давлат ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда чора-тадбирларни амалга оширади;
 - никоҳланувчиларни оилавий ҳаётга тайёрлаш, уларга оиладаги низоли ҳолатларни ҳал қилишнинг ҳуқуқий ва психологик асосларини ўргатиш, оилаларни мустаҳкамлаш, эрта никоҳ ва оилавий ажралишларнинг олдини олиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади ва тегишли чора-тадбирларни амалга оширади;
 - фаровон ва барқарор оилаларнинг ҳаётий тажрибасини оммалаштириш мақсадида оила институтини мустаҳкамлаш, оилавий қадриятларни сақлаш ва ривожлантиришга муносиб ҳисса қўшган оилаларни «Ибратли оила» кўкрак нишони билан тақдирлаш ишларини ташкил этади;
 - «Соғлом оила – соғлом турмуш тарзи» тамойилини тарғиб қилиш мақсадида «оила-маҳалла-таълим» ижтимоий-тарбиявий тизими асосида тарғибот тадбирларини амалга оширади;
 - миллий ва умуминсоний қадриятларни асраб-авайлаш, уларни мазмунан бойитиш, фарзанд тарбиясидаги ролини ошириш, оилаларда тарғиб қилишга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқади ва амалга оширади;
 - маҳаллаларда хотин-қизларнинг маънавияти ва маданиятини юксалтириш, ижтимоий фаолликларини оширишга қаратилган тадбирларни амалга оширади, ёзувчилар, санъаткорлар, рассомлар ва бошқа ижод аҳли вакилларини таклиф этган ҳолда ижодий кечалар ва китобхонлик тадбирларини ташкил этади;
 - маҳаллалардаги оила институтини мустаҳкамлаш, хотин-қизлар ўртасида маънавий-маърифий ишларни олиб боришга масъул бўлган жамоатчилик тузилмалари ишини мувофиқлаштиради;
 - ўқув-тарбия муассасаларида тарбияланаётган, васийликка, ҳомийликка ва оилага тарбияга олинган (патронат) қизларнинг ижтимоий ҳолатини ўрганиб боради, уларнинг муаммоларини жойида ҳал қилишга ҳамда ўқув-тарбия муассасаларидан кейин ҳаётда ўз ўрнини топишига кўмаклашади;
 - маҳаллалардаги хотин-қизлар фаолларининг оилалардаги ижтимоий-маънавий муҳитни ўрганиш ҳамда соғломлаштиришга қаратилган чора-тадбирларни амалга



оширишда давлат ҳамда жамоат ташкилотлари билан ўзаро ҳамкорликдаги фаолиятини таъминлашга ҳамда оилавий қадриятларни тарғиб этиш, низоли оилаларни соғлом турмуш тарзига қайтариш ва оиланинг қонуний асосларини мустаҳкамлаш борасидаги тарғибот ишларини ташкил этишга услубий-амалий кўмаклашади.

i) миграциядан қайтган, жазони ижро этиш муассасаларидан озод этилган, оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларнинг ижтимоий мослашувига, улар билан манзилли ишлаш орқали зарур ёрдамлар олишларига кўмаклашиш соҳасида:

- миграциядан қайтган, жазони ижро этиш муассасаларидан озод этилган, оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш ҳамда уларнинг оилаларидаги ижтимоий-маънавий муҳитни шакллантиришда давлат ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда чора-тадбирларни амалга оширади;
- миграциядан қайтган, жазони ижро этиш муассасаларидан озод этилган хотин-қизларни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-ҳунар турларига ўқитиш орқали бандлигини таъминлаш, саломатлигини тиклашга ҳамда жамият ҳаётига мослашувига кўмаклашади;
- Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга чиқиб кетган хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш тизимини такомиллаштириш;
- Чет элга чиқиб кетган шахсларнинг уйда қолган вояга етмаган фарзандларини турмуш тарзини ўрганиш ва қўллаб-қувватлашда давлат ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда чора-тадбирларни кўради;
- Ўзбекистонлик ватандош хотин-қизлар кенгаши орқали хорижда мураккаб ҳаётини вазиятга тушиб қолган хотин-қизларни моддий ва ижтимоий қўллаб-қувватлаш, уларга ахборот жиҳатидан ва ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш ишларини ташкил этади.

j) кейс менежмент қўллаган ҳолда ижтимоий ҳимояга муҳтож хотин-қизларни аниқлаш ҳамда улар билан манзилли ишлаш соҳасида:

- уйма-уй юриш орқали хотин-қизларнинг муаммоларини, хусусан, ижтимоий хизматларга бўлган эҳтиёжини аниқлаб, кейс менежмент асосида муаммоларнинг ечимини ҳал этиш чора-тадбирларини амалга оширади, ушбу йўналишда маҳаллалардаги хотин-қизлар фаолларининг ишини мувофиқлаштириб боради;
- «Аёллар дафтари»га киритилган хотин-қизлар билан манзилли ишлашда ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш

бўйича секторлар (кейинги ўринларда – секторлар), мутасадди давлат ва жамоат ташкилотлари томонидан ўз вақтида ҳал этилиши юзасидан мониторинг юритади ва кўмаклашади;

- маҳаллалардаги хотин-қизлар фаолларига хотин-қизларнинг муаммоларини ўз вақтида аниқлаш ва бартараф этишда, уларни оғир ижтимоий аҳволдан чиқариш чораларини амалга оширишда услубий ва амалий кўмаклашади;
- оғир ижтимоий аҳволга тушиб қолган хотин-қизларга, шу жумладан, ногиронлиги бўлган аёлларга ижтимоий-ҳуқуқий, психологик ва моддий ёрдам кўрсатиш тизимини шакллантириш, уларнинг иқтисодий барқарорлигини таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқади ва тегишли чоратadbирларни амалга оширади;
- уй-жойга муҳтож, оғир ижтимоий аҳволга тушиб қолган, Ижтимоий ҳимоя реестрига киритилган ҳамда ногиронлиги бўлган хотин-қизларнинг рўйхатини тузиш, зарур ҳужжатларни расмийлаштириш, Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси ҳисобидан бошланғич бадални тўлаб бериш орқали уларни арзон уй-жойлар билан таъминлашда кўмаклашади;
- оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган, шу жумладан, ногиронлиги бўлган кам таъминланган оилалардаги хотин-қизлар ва уларнинг вояга етмаган фарзандларини жарроҳлик йўли орқали соғлом ҳаётга қайтариш, реабилитация воситалари билан таъминлаш чораларини кўради;
- хотин-қизлар муаммолари билан ишлаш тизимини рақамлаштириш орқали хотин-қизларнинг муаммоларини ўрганиш ва уларни тизимли равишда ҳал этиш юзасидан ахборот-коммуникация технологияларини кенг жорий этиш чораларини кўради;
- маҳаллалардаги хотин-қизлар фаоллари томонидан хотин-қизларнинг муаммоларини ўз вақтида аниқлаш, ушбу муаммолар юзасидан давлат органлари ва ташкилотларга мурожаат қилиш, ёрдамга муҳтож бўлган ва оғир ижтимоий аҳволга тушиб қолган хотин-қизларга ижтимоий-ҳуқуқий, психологик ва моддий ёрдам кўрсатиш ишларини ижтимоий ходим билан биргаликда ташкил этишга кўмаклашади;
- ижтимоий ҳимояга муҳтож хотин-қизларни қўллаб-қувватлаб келаётган нодавлат-нотижорат ташкилотлар билан самарали ҳамкорликни йўлга қўяди.

к) ўзига юклатилган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли амалга ошириш учун давлат ташкилотлари, халқаро молия институтлари ҳамда фуқаролик жамияти институтлари билан яқиндан ҳамкорлик ўрнатиш соҳасида:



- Қўмита тизимида давлат ташкилотлари, фуқаролик жамияти институтлари билан алоқаларни ривожлантириш мақсадида ҳамкорлик чора тадбирларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;
- хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг мамлакат ижтимоий-сиёсий ҳаётидаги ўрни ва фаоллигини ошириш, гендер тенглик кафолатларини таъминлаш соҳаларида нодавлат нотижорат ташкилотларга кўмаклашади;
- хотин-қизлар йўналишидаги нодавлат нотижорат ташкилотларнинг илғор тажрибасини оммалаштириш, улар томонидан ишлаб чиқилган истиқболли лойиҳаларни амалга оширишда кўмаклашиш чораларини кўради;
- хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш, кам таъминланган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож оилаларни эҳтиёжмандлик даражасидан чиқариш бўйича жамоатчилик назоратини таъминлашда нодавлат нотижорат ташкилотларни жалб этиш ишларини ташкил этади;
- нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ҳамкорликда хотин-қизларнинг мамлакатимизни ривожлантиришга бўлган дахлдорлик ҳиссини кучайтириш, рўй бераётган жараёнларни англаш ва муҳокама қилишга жалб этиш, шунингдек, уларни фаол фуқаролик позициясига эга бўлишларига чорлайдиган тадбирларни ташкил этади;
- заруратга кўра хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш ҳамда ижтимоий масалаларни ҳал қилиш жараёнларига фуқаролик жамияти институтлари вакиллари, экспертлар ҳамда олимларни жалб этади.

13-модда. Давлат органларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари

Давлат органлари ўз ваколатлари доирасида:

- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш юзасидан чора-тадбирлар кўради;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;

- жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга олиб келиши мумкин бўлган ҳоллар тўғрисидаги статистик маълумотларни ва ахборотни мунтазам равишда йиғишни ҳамда таҳлил қилишни таъминлайди;
- жисмоний ва юридик шахсларнинг хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларнинг бузилишига доир муурожаатларини кўриб чиқади ҳамда уларни тиклаш бўйича чоралар кўради;
- хотин-қизлар ва эркекларнинг тенглигини таъминлаш масалалари юзасидан кадрларнинг касбий тайёргарлиги тизимини такомиллаштириш бўйича тегишли чоралар кўради ҳамда бунга кўмаклашади;
- хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича фуқароларнинг маданият даражасини ва хабардорлигини ошириш юзасидан тегишли чоралар кўради ҳамда бунга кўмаклашади;
- фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларини, нодавлат нотижорат ташкилотларини ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтларини хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни амалга оширишга фаол жалб қилиш мақсадида улар билан ҳамкорликни ривожлантиради;
- хотин-қизлар ва эркеклар касбий ва оилавий мажбуриятларни бирга бажариши учун шарт-шароитлар яратади, шу жумладан ҳам оналарга, ҳам оталарга бола парвариши учун таътил бериш орқали шарт-шароитлар яратади;
- гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўради ва уларни бекор қилади;
- меҳнат бозорида хотин-қизлар ва эркекларнинг тенглигини илгари суриш, ишга жойлаштириш учун ўқитиш ҳамда шароитлар яратиш юзасидан хусусий сектор билан ҳамкорликни ривожлантиради.

Давлат органларида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича ваколатли мансабдор шахс (бундан буён матнда ваколатли шахс деб юритилади) белгиланади. Ваколатли шахснинг мажбуриятларини бажариш давлат органи раҳбарининг ўринбосарларидан бири зиммасига юклатилади.

Давлат органларининг раҳбарлари хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш



масалалари бўйича тадбиркорлик субъектларининг, шунингдек фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг вакиллари иштирокида маслаҳат-кенгаш органларини тузиши мумкин.

Конституцияга мувофиқ, «давлат хотин-қизлар ва эркакларга жамият ҳамда давлат ишларини бошқаришда, шунингдек жамият ва давлат ҳаётининг бошқа соҳаларида тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлайди», – деб белгиланган¹.

Давлатнинг бу функциясини давлат органлари ўз ваколатлари доирасида амалга оширадilar.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ваколатлар – умумий маънода, бу давлат органининг ваколатини ташкил этувчи ҳуқуқ ва мажбуриятлар йиғиндиси.

Давлат органининг (мансабдор шахснинг) ваколатлари – бу фуқаролар (ваколатли давлат органлари) томонидан ижтимоий зарур, умуммиллий аҳамиятга молик вазифаларни бажариш учун берилган ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг мажмуи².

Шарҳланаётган моддада давлат органларининг ваколатлари чегараси кўрсатилгани бежиз эмас, чунки уларнинг ҳар бири ўзининг бевосита функциялари ва вазифаларига эга.

Масалан, Қурилиш ва уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш вазирлигининг ваколатларига, биринчи навбатда, техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги меъёрий ҳужжатлар, шаҳарсозлик нормалари ва қоидалари билан ишлашни ташкил этиш, шу жумладан, уларнинг бажарилишини текшириш ва назорат қилиш, қолаверса ичимлик суви, канализация ва иссиқлик таъминоти тизимларининг эксплуатация фаолиятини мувофиқлаштириш, кўп қаватли уйларни бошқариш, кўп хонадонли уй-жой фондининг ишлаши устидан назоратни таъминлаш кабилар кирди³.

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

² И.И. Мах. Полномочия государственных органов: подходы к определению структуры и понятия [Давлат органлари ваколатлари: тузилма ва тушунчаларни аниқлаш ёндашувлари]. [Эл.ресурс] URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/205909/1/96-99.pdf>.

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 28 август кунги «Маъмурий ислохотлар доирасида қурилиш ва уй-жой коммунал хўжалиги соҳасида давлат бошқарувини самарали ташкил қилиш чора-тадбирлари тўғрисида» ПФ-151-сон фармони Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6587221>.

Бир қарашда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларини таъминлаш бевосита Қурилиш ва уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш вазирлигининг ваколатига кирмайди. Аммо гендер сиёсатини амалга ошириш барча давлат органларининг иштирокини тақозо этади.

Шу боис шарҳланаётган моддада давлат органларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари рўйхати келтирилган.

1. Хусусан, давлат органлари ўз ваколатлари доирасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш юзасидан чора-тадбирлар кўради.

Ушбу ваколат ҳар бир давлат органи томонидан мазкур Қонуннинг 9-моддасида белгиланган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг йўналишларини амалий жорий қилинишини назарда тутаяди.

Шу тарзда, меъёрий-ҳуқуқий базани шакллантириш ва такомиллаштириш хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан биридир.

Шу сабабли давлат органлари, биринчидан, гендер сиёсатини рағбатлантиришни назарда тутувчи меъёрий-ҳуқуқий ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ташаббуси билан чиқиши, иккинчидан, гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказишда иштирок этиши мумкин.

Масалан, Ички ишлар вазирлиги тазйиқ ва зўравонликдан жабр кўрган шахсларга нисбатан ҳимоя тартибини жорий этишни назарда тутувчи бир қатор меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ташаббуси билан чиқди¹.

Айни пайтда **2024-2026 йилларда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг гендер-ҳуқуқий экспертизасини ўтказиш режаси** амалга оширилмоқда, уни амалга оширишда деярли барча вазирлик ва идоралар иштирок этмоқда.

Маълумот учун, 25 та қонун, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 109 та фармон ва қарори, Ҳукуматнинг 115 та қарори, 28 та идоравий ҳужжат, жами 277 таси норматив-ҳуқуқий ҳужжатни ушбу режадан ўрин олган.

2. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этиш.

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 4 январдаги «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 3-сон қарори. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4676892>.



Мамлакатимизда давлат дастурлари, миллий ҳаракатлар режалари ва стратегиялари, одатда, қонун ижодкорлиги фаолияти доирасида ишлаб чиқиши ва шунга мос равишда норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар даражасида тасдиқланиши амалиёти шаклланди.

Хусусан, «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонунда норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан ушбу ҳужжатларнинг таркибий қисми бўлган низомлар, қоидалар, йўриқномалар, регламентлар, стратегиялар, концепциялар, доктриналар, дастурлар («йўл хариталари») ва бошқа ҳужжатлар тасдиқланиши мумкинлиги белгилаб қўйилган¹.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Дастур («Йўл харитаси») у ёки бу соҳадаги давлат сиёсатининг мақсадларига эришилишини таъминлайдиган тадбирлар (вазифалар, амалга ошириш муддатлари, молиялаштириш манбалари ва масъул ижрочилар бўйича ўзаро боғлиқ бўлган тадбирлар) ва механизмлар тизимини белгилайди.

Стратегия мамлакат ёки муҳим тармоқларни ўрта ва узоқ муддатли истиқболда ривожлантиришнинг энг асосий йўналишларини белгилайди.

Миллий ҳаракатлар режаси – бу сиёсий ҳужжат бўлиб, унда давлат белгиланган мавзу бўйича халқаро, минтақавий ва миллий мажбуриятларни бажариш учун амалга оширадиган устувор йўналишлар ва ҳаракатларни белгилайди².

«Ўзбекистон – 2030» стратегиясида ҳам гендер сиёсатини илгари суриш кўзда тутилган. Хусусан, мазкур Стратегиянинг 25-мақсади хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш тизимини кучайтириш, уларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини таъминлаш, ижтимоий, иқтисодий, сиёсий фаоллигини ошириш ва гендер тенгликни таъминлашга қаратилган³. Шу сабабли «Ўзбекистон – 2030» стратегиясини амалга ошириш мақсадида қабул қилинаётган амалий ҳаракатлар режалари, мақсадли кўрсаткичлар, ишлаб чиқиладиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳалари рўйхатларида юқоридаги 25-мақсадга эришишга қаратилган

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5378966>

² Бизнес ва инсон ҳуқуқлари бўйича БМТнинг асосий тамойилларини амалга ошириш бўйича Миллий ҳаракатлар режаси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://www.undp.org/ru/kyrgyzstan/news/nacionalnyy-plan-deystviy-po-realizacii-rukovodyaschikh-principov-oon-predprinimatelskoy-deyatelnosti-v-aspekte-prav-cheloveka>.

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги «Ўзбекистон – 2030» стратегияси тўғрисида» ПФ-158-сон фармони Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>.

чора-тадбирлар назарда тутилган (қаранг: 2024 йил учун амалий чора-тадбирлар режасининг 63-67-бандлари¹).

Юқоридаги стратегик ҳужжатлар билан бир қаторда парламент юқори палатасининг қарори билан 2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси тасдиқланди². Уни амалга ошириш доирасида ҳар йили комплекс чора-тадбирлар дастурлари ҳам тасдиқланади.

Миллий ҳаракатлар режалари бўйича, уларни қабул қилиш ва амалга ошириш механизми халқаро компонентни назарда тутди. Буни Ўзбекистон 1995 йилда қўшилган Хотин-қизларни камситишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида»ги конвенцияси (CEDAW конвенцияси) мисолида тушунтириб ўтаемиз³.

Ушбу конвенция шартнома органи, хусусан, БМТнинг Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш қўмитаси фаолият юритадиган конвенциялардан биридир.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий органлар³ – бу инсон ҳуқуқлари бўйича асосий халқаро шартномаларнинг бажарилишини назорат қилувчи мустақил экспертлар қўмиталари. У ёки бу шартномага иштирокчи бўлган ҳар бир иштирокчи-давлат тегишли шартномада мустаҳкамланган ҳуқуқлардан умумий фойдаланишни таъминлаш учун зарур чораларни кўриш мажбуриятини олади.

Иштирокчи давлатлар томонидан тўрт йиллик, янгиланадиган муддатга кўрсатилган ва сайланган мустақил экспертлардан ташкил топган инсон ҳуқуқлари бўйича ўнта шартномавий орган мавжуд.

Шартномавий органлар қуйидаги шартномаларнинг бажарилишини назорат қилади:

1. Ирқий камситишларга барҳам бериш бўйича қўмита (ИКБК) Ирқий камситишнинг барча шакллариغا барҳам

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 21 февралдаги «Ўзбекистон – 2030» стратегиясини «Ёшлар ва бизнесни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида» ПФ-37-сон Фармони Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6811936>.

² «2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси» Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳаволада танишиш мумкин: <https://lex.uz/ru/docs/5466673>

³ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 6 май кунги «Ўзбекистон Республикасининг 1979 йил 18 декабрда Нью-Йоркда қабул қилинган барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги Конвенцияга қўшилиши ҳақида» 87-сон Қарори Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/2678973>.

⁴ БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий органлари ҳақида батафсил маълумот қуйидаги ҳаволада: <https://www.ohchr.org/ru/treaty-bodies>.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

1. бериш тўғрисидаги халқаро конвенциянинг (1969 йил 4 январь) бажарилишини назорат қилади;
2. Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар бўйича қўмитаси (ИИМҲҚ) Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактнинг бажарилишини назорат қилади (1976 йил 3 январь);
3. Инсон ҳуқуқлари қўмитаси (ИҲҚ) Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакти (ФСҲХП) (1976 йил 23 март) ва унинг факультатив протоколларининг бажарилишини назорат қилади;
4. **Хотин-қизларни камситишининг барча шакллариغا барҳам бериш бўйича қўмита (ХҚКББҚ) Хотин-қизларни камситишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги халқаро конвенция** (1979) ва унинг факультатив протоколи (1981 йил 3 сентябрь) ижросини назорат қилади;
5. Қийноқларга қарши қўмита (ҚҚҚ) Қийноқларга ҳамда муомала ва жазолашнинг бошқа шафқатсиз, ғайриинсоний ёки қадр-қимматни камситадиган турларига қарши конвенциянинг (1987 йил 26 июнь) бажарилишини назорат қилади;
6. Бола ҳуқуқлари бўйича қўмита (БҲҚ) Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция (1990 йил 2 сентябрь) ва унинг ихтиёрий баённомаларининг бажарилишини назорат қилади;
7. Меҳнат мигрантлари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича қўмита (ММҲҚ) Меҳнат мигрантлари ва уларнинг оила аъзолари ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисидаги халқаро конвенциянинг (2003 йил 1 июль) бажарилишини назорат қилади;
8. Қийноқларга қарши Конвенциянинг факультатив протокоliga (2006 йил 22 июнь) мувофиқ ташкил этилган Қийноқлар ҳамда муомала ва жазолашнинг бошқа шафқатсиз, ғайриинсоний ёки қадр-қимматни камситадиган турларининг олдини олиш қўйи қўмитаси (ҚҚТ) қийноқлар ҳамда муомала ва жазолашнинг бошқа шафқатсиз, ғайриинсоний ёки қадр-қимматни камситадиган турларининг олдини олиш мақсадида озодликдан маҳрум қилиш жойларига ташриф буюради;
9. Ногиронлар ҳуқуқлари бўйича қўмита (НҲҚ) Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро конвенциянинг (2008 йил 3 май) ижросини назорат қилади;



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

10. Мажбурий йўқолишлар бўйича қўмита (МЙҚ) Барча инсонларни ўз эркига зид тарзда бедарак йўқолишдан ҳимоя қилиш тўғрисидаги халқаро конвенциянинг (2010 йил 23 декабрь) бажарилишини назорат қилади.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Инсон ҳуқуқлари кенгашининг 35/29-резолюциясига мувофиқ, 2018 йилдан бошлаб Ўзбекистон парламенти томонидан Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг низомий органлари ва шартномавий қўмиталари тавсияларини амалга ошириш бўйича миллий ҳаракатлар режаларини тасдиқлаш тартиби жорий этилган¹.

Барча иштирокчи-давлатлар Конвенцияда белгиланган ҳуқуқларга нисбатан кўрилган чоралар, шунингдек уларни таъминлашда давлат эришган ютуқлар тўғрисида ҳисобот беришлари зарур. Бугунга қадар Ўзбекистон томонидан Конвенцияни амалга ошириш бўйича олтига миллий маъруза тақдим этилган бўлиб², уларнинг якунлари бўйича миллий ҳаракатлар режалари қабул қилинган ва амалга оширилган³.

3. Жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга олиб келиши мумкин бўлган ҳоллар тўғрисидаги статистик маълумотларни ва ахборотни мунтазам равишда йиғишни ҳамда таҳлил қилишни таъминлаш.

Статистика маълумотлари – статистика кузатувлари натижасида ва (ёки) маъмурий маълумотлар асосида тайёрланган иқтисодий, демографик, ижтимоий, молиявий, экологик хусусиятга ҳамда бошқа хусусиятга эга ахборот⁴.

Мамлакатимизда бу борадаги асосий орган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Статистика агентлиги ҳисобланади⁵. Статистика органлари томонидан гендер статистикасини юритиш бўйича қатор ишлар амалга оширилмоқда. Хусусан, Статистика агентлигида гендер статистикасини йиғиш, қайта ишлаш ва таҳлил қилиш бўйича алоҳида бўлим ташкил этилди. gender.stat.uz расмий сайти ишлаб чиқилиб,

¹ 2017 йил 23 июнда Инсон ҳуқуқлари кенгаши томонидан қабул қилинган қарор. Ҳужжат матни куйидаги ҳаволада: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g17/190/94/pdf/g1719094.pdf?token=PNm6ckjk1xWAhr017d&fe=true>.

² Ратификация, ҳисоботларни тақдим қилиш ва ҳужжатлар – Ўзбекистон, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?lang=ru.

³ БМТ Хотин-қизларни камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги Конвенциянинг бандларини бажариш бўйича Ўзбекистон Республикасининг Бешинчи даврий маърузаси якунлари бўйича БМТнинг Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш бўйича қўмитасининг Тавсияларини бажариш бўйича Миллий ҳаракатлар режаси, 2017 йил 16 октябрь

⁴ Ўзбекистон Республикасининг 2021 йил 11 августдаги «Расмий статистика тўғрисида» ЎРҚ-707-сон Қонуни. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5569619>.

⁵ Официальный веб-сайт Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан, <https://stat.uz/ru/ob-agenstve/overview>.



ишга туширилди. Шунингдек, gender.stat.uz расмий веб-сайтида БМТ Статистика комиссияси томонидан тавсия этилган 52 та минимал гендер кўрсаткичлари тўплами учун алоҳида саҳифа очилди. gender.stat.uz веб-сайтининг барча бўлимларида гендер статистикасига оид 180 дан ортиқ кўрсаткичлар мавжуд.

Бундан ташқари, гендер статистикаси бўйича маълумотлар Агентликнинг stat.uz, nsdg.stat.uz, aholi.stat.uz веб-сайтларида, siat.stat.uz статистик порталида, шунингдек data.egov.uz очиқ маълумотлар порталида жойлаштирилган.

Масъул вазирлик ва идоралар билан ҳамкорликда 54 та минимал гендер кўрсаткичлари тўлиқ шакллантирилиб, веб-сайтга жойлаштирилди ва мунтазам янгиланиб борилмоқда. БМТ Статистика комиссиясининг тавсиясига асосан, 5 та йўналиш бўйича 54 та кўрсаткич кўрсатилиши сўралган бўлса, ҳозирда бу сайтда 8 та йўналиш бўйича 130 дан ортиқ бошқа кўрсаткичлар шакллантирилиб, веб-сайтда эълон қилинган.

«2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси» 61 мақсадли кўрсаткичлари мониторинги тўғрисидаги маълумотлар веб-сайтнинг алоҳида саҳифасида жойлаштирилган. Расмий веб-сайтнинг асосий кўрсаткичлар саҳифасида 550 мингдан ортиқ корхона ва ташкилотлар томонидан олиб борилган 27 турдаги статистик кузатишлар асосида гендер статистикасининг қўшимча кўрсаткичлари жойлаштирилиб, унинг контенти мунтазам равишда кенгайтирилмоқда¹.

Статистика агентлигининг умумий мувофиқлашувида гендер кесимидаги бундай ҳажмдаги статистика кўрсаткичлар тўплами ўз ваколатлари асосида тегишли маълумотларни тақдим этувчи деярли барча давлат органларининг иштирокини тақозо этади.

4. Жисмоний ва юридик шахсларнинг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларнинг бузилишига доир мурожаатларини кўриб чиқиш ҳамда уларни тиклаш бўйича чоралар кўриш.

Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари давлат органларига ариза, таклиф ёки шикоят тарзида берилиши мумкин².



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ариза – ҳуқуқларни, эркинликларни ва қонуний манфаатларни амалга оширишда ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги илтимос баён этилган мурожаат;

¹ Ўзбекистон очиқ гендер маълумотлари индексига кўра дунёнинг энг яхши 20 та давлати қаторига кирди. [Эл.ресурс] URL: <https://www.yuz.uz/ru/news/uzbekistan-voshel-v-top-20-luchshix-stran-mira-po-indeksu-otkrx-gendernx-dannx>.

² Ўзбекистон Республикасининг «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги қонуни Хужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/3336169>.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Таклиф – давлат ва жамият фаолиятини такомиллаштиришга доир тавсияларни ўз ичига олган мурожаат;

Шикоят – бузилган ҳуқуқларни, эркинликларни тиклаш ва қонуний манфаатларни ҳимоя қилиш тўғрисидаги талаб баён этилган мурожаат;

Жисмоний ва юридик шахсларнинг, шу жумладан хотин-қизлар ва эркаларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятлари бузилганлиги тўғрисидаги мурожаатларини кўриб чиқиш ҳамда уларни тиклаш чораларини кўриш «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги қонунда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ҳар бир давлат органи, қонун ҳужжатларига мувофиқ, келиб тушган мурожаатни белгиланган тартибда кўриб чиқиши шарт. Бунда, ариза берувчи, масалан, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг ваколатига кирадиган масала бўйича Бандлик ва қашшоқликни қисқартириш вазирлигига мурожаат қилиш мақсадга мувофиқ эмаслигини тушуниши керак. Тегишли давлат органининг ваколатига кирмайдиган сўровлар келиб тушган тақдирда, улар ваколатли органга юборилади, бу эса қўшимча вақт талаб этади ва бюрократик сусткашликларга олиб келиши мумкин.

5. Хотин-қизлар ва эркаларнинг тенглигини таъминлаш масалалари юзасидан кадрларнинг касбий тайёргарлиги тизимини такомиллаштириш бўйича тегишли чоралар кўриш ҳамда бунга кўмаклашиш.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ходимларни касбга тайёрлаш деганда ходимларда назарий ва амалий билимларни шакллантиришга, шунингдек муайян соҳада касбий фаолиятни амалга оширишга ва (ёки) муайян касб ёки мутахассислик бўйича ишларни бажаришга имкон берувчи кўникма ҳамда малакаларни шакллантиришга йўналтирилган ўқитиш тушунилади. Ходимларни касбга тайёрлаш иш берувчининг йўлланмаси бўйича ихтиёрий равишда таълим ташкилотларида амалга оширилади.

Аксарият вазирлик ва идораларда кадрлар тайёрловчи таълим муассасалари мавжуд. Масалан, Тошкент давлат юридик университети, Юридик кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти, юридик техникумлар каби таълим муассасалари Адлия вазирлиги



тизимига киради¹. Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети эса, Ташқи ишлар вазирлиги қошида фаолият юритади. Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги бўйсунувида 30 дан ортиқ олий ўқув юртлари, Соғлиқни сақлаш вазирлигида – 14 та, Қишлоқ хўжалиги вазирлигида – 6 та олий ўқув юрти фаолият кўрсатади². Шунга кўра, давлат органлари ўзлари ҳузурида фаолият юритаётган таълим муассасалари фаолиятини мувофиқлаштирганда гендер сиёсатини илгари суриш чора-тадбирларини кўришлари шарт.

6. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича фуқароларнинг маданият даражасини ва хабардорлигини ошириш юзасидан тегишли чоралар кўриш ҳамда бунга кўмаклашиш.

Ҳар қандай ахборотни излаш, олиш ва тарқатиш ҳуқуқи конституциявий ҳуқуқлардан биридир. Шу сабабли, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари фаолияти очиқлигининг асосий принциплари қуйидагилардан иборат³:

- улар томонидан тақдим этиладиган ахборотдан ҳамманинг фойдаланиши мумкинлиги, унинг ўз вақтида берилиши ва ишончлилиги;
- улар фаолиятининг ошқоралиги ва шаффофлиги;
- давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг фаолияти тўғрисидаги ахборотни излаш, олиш ва тарқатиш эркинлиги;
- давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари фаолияти тўғрисида ахборот тақдим этишда фуқароларнинг ўз шаъни ва кадр-қимматини тажовузлардан, ўз шахсий ҳаётига аралашувлардан ҳимоя қилишга бўлган ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига, шунингдек фуқаролар ва юридик шахсларнинг ўз ишчанлик обрўсини ҳимоя қилишга бўлган ҳуқуқларига риоя этиш.

Хабардорлик ва маданият ўртасидаги боғлиқлик шундан иборатки, маданият комплекс таълим сифатида хабардорликни – гендер сиёсати ҳақидаги асосий билимлар тизимини ўз ичига олади. Ушбу билимларни ички «қайта ишлаш» туфайли тегишли маълумотларни англаш ва қабул қилиш, шунингдек, жамиятда ўрнатилган меъёрларга мувофиқ ўз хулқ-атворини шакллантиришга тайёрлик пайдо бўлади.

Шу боис давлат органлари томонидан хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 24 майдаги «Маъмурий ислохотлар доирасида адлия органлари ва муассасаларининг масъулиятини янада ошириш ҳамда ихчам бошқарув тизимини шакллантириш тўғрисида» ПФ-80-сон Фармони Хужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6937312>.

² Ўзбекистон Республикасидаги Олий таълим муассасалари рўйхати қуйидаги ҳаволада: <http://www.erasmusplus.uz/ru/Higher-education/HEI/index.htm> (<https://stat.edu.uz/universities>).

³ Ўзбекистон Республикасининг «Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари фаолиятининг очиқлиги тўғрисида»ги Қонуни Хужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/2381133>.

фуқароларнинг маданият даражасини ва хабардорлигини ошириш юзасидан тегишли чоралар кўриш ҳамда бунга кўмаклашиш гендер сиёсатини ривожлантиришга хизмат қилади.

7. Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларини, нодавлат нотижорат ташкилотларини ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтларини хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ва стратегияларни амалга оширишга фаол жалб қилиш мақсадида улар билан ҳамкорликни ривожлантириш.

Фуқаролик жамияти институтлари, шу жумладан жамоат бирлашмалари ва бошқа нодавлат нотижорат ташкилотлари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, оммавий ахборот воситалари фуқаролик жамиятининг асосини ташкил этади¹.

Шарҳланаётган Қонунни таҳлил қиладиган бўлсак, унинг деярли ҳар бир моддасида фуқаролик жамияти институтлари билан ҳамкорлик кўзда тутилган.

Хусусан, давлат органлари гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказишда илмий ва таълим муассасалари мутахассисларини, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтларининг вакиллари, шунингдек фуқароларни шартнома асосида жалб этишга ҳақли².

Қолаверса, гендер кўрсаткичлари фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг статистик маълумотлари асосида ҳам шакллантирилиши мумкин³.

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

Шарҳланаётган қонуннинг 15-моддасида фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги иштироки батафсил келтириб ўтилган.

8. Хотин-қизлар ва эркаклар касбий ва оилавий мажбуриятларни бирга бажариши учун шарт-шароитлар яратиш, шу жумладан ҳам оналарга, ҳам оталарга бола парвариши учун таътил бериш орқали шарт-шароитлар яратиш.

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Хужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

² Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4777291>

³ Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонуни. Хужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4494849>.



Давлат оиланинг тўлақонли ривожланиши учун ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа шарт-шароитлар яратади¹.

Давлатнинг бу функцияларини давлат органлари ва бошқа ташкилотлар бажаради.

Меҳнат кодекси² хотин-қизлар ва эркаклар учун касбий ва оилавий мажбуриятларни уйғунлаштириш учун шароит яратишга қаратилган бир қатор қоидаларни назарда тутди. Шунга кўра, давлат органлари Меҳнат кодексининг ушбу қоидаларига риоя қилишлари шарт.

Жумладан, ишлайдиган эркакларга меҳнат таътили ҳар йили уларнинг илтимосига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлган даврида берилади.

Ходимлар ҳомиладорлик, туғиш таътили, бола парвариши таътиллари каби ижтимоий таътилларни олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар.

Боласи икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътилида бўлган ота-онага, болани ҳақиқатда боқаётган ота-онасидан бирига қонун ҳужжатларида белгиланган миқдорда ва тартибда бола парвариши учун нафақа тўланади.

Жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида ёки меҳнатга оид бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларга (масалан, бола туғилиши сабабли боланинг отасига) қонун ҳужжатларида белгиланмаган бошқа ижтимоий таътиллар берилиши назарда тутилиши мумкин.

Қолаверса, Меҳнат кодексига қуйидаги махсус чоралар кўзда тутилган³:

- ҳомиладорлиги ёки фарзандлари борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этишни ёки иш ҳақи миқдорини камайтиришни тақиқлаш;
- ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш;
- икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бирини (васийни) бошқа ишга ўтказиш;
- уч ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирининг (васийсининг) қисқартирилган иш вақти давомийлигига бўлган ҳуқуқи;
- ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш;
- қўшимча дам олиш куни;
- ҳомиладор аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга йиллик меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар;

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

² Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6257288>

³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6257288>

- ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил;
- ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг) иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқи;
- ҳомиладор аёлларга антенатал (туғруққача) парваришlash учун қўшимча бўш кунлар берилиши;
- болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ҳомиладор аёллар учун кафолатлар;
- уч ёшгача бўлган боласи бор ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар.

9. Гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни кўриш ва уларни бекор қилиш.

Шарҳланаётган Қонуннинг 3-моддасида гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар бўйича тушунтириш берилади.

5-моддада кўриб чиқиладиган Қонун асосида гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар камситиш ҳисобланмаслиги қайд этилган.

6-моддага асосан, хотин-қизлар ва эркаклар ўртасида ҳақиқий тенгликка эришиш, жамият ҳаётининг барча соҳаларида уларнинг иштирокини кенгайтириш, жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишни бартараф этиш ҳамда уларнинг олдини олиш мақсадида давлат томонидан гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўрилади.

11-моддага мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни белгилайди, Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси эса, гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлаш бўйича вақтинчалик махсус чоралар кўриш ва уларни бекор қилиш юзасидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритади (12-модда).

Ваколатли шахс хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш ҳолатини таҳлил қилади, гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар қўлланилишининг мақсадга мувофиқлигини ўрганади ҳамда уларни қўллаш тўғрисида таклифлар киритади (14-модда).

16-моддада келтирилишича, давлат хизматида хизматчиларнинг лавозим тоифаларини ҳисобга олган ҳолда бир жинсдаги ходимларнинг лавозимларни эгаллаши учун квоталаш тизимини белгилашни назарда



тутувчи гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни қўллашга рухсат берилади. Квота вақтинчалик чора сифатида жорий этилади ҳамда у давлат органларида хотин-қизлар ва эркаклар вакиллигининг мутаносиблигига эришилишига қараб бекор қилиниши мумкин.

Юқоридаги моддалар қоидалари давлат органлари томонидан қўлланилади ва амалга оширилади.

10. Меҳнат бозорида хотин-қизлар ва эркакларнинг тенглигини илгари суриш, ишга жойлаштириш учун ўқитиш ҳамда шароитлар яратиш юзасидан хусусий сектор билан ҳамкорликни ривожлантириш.

Хусусий сектор – бу хусусий мулкка эга бўлган ва хусусий капиталга тегишли бўлган иқтисодий объектлар тўплами, яъни, оддий сўз билан айтганда, бу бизнес соҳасидир.

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш давлатнинг конституциявий бурчи бўлишига қарамай, давлат уни тўлиқ қамраб ололмайди. Қолаверса, давлат ва хусусий сектор ҳамкорлиги, аксинча, гендер масалаларини илгари суриш бўйича давлат томонидан кўрилатган чора-тадбирларни сезиларли даражада кучайтириши мумкин. Шу боис давлат органларининг хусусий сектор ҳамкорлиги, ўз табиатига кўра кўп қиррали бўлади.

Меҳнат бозорида хотин-қизлар ва эркакларнинг тенглигини илгари суриш, ишга жойлаштириш учун ўқитиш ҳамда шароитлар яратиш юзасидан давлат органларининг хусусий сектор билан ҳамкорликни ривожлантириши кўп жиҳатдан тартибга солиш сиёсатига асосланади.

Давлат хусусий сектор риоя қилиши шарт бўлган умумий қоидаларни ишлаб чиқади. Масалан, ҳар ким ҳеч қандай камситишларсиз ўз меҳнати учун адолатли ҳақ олиш ҳуқуқига эга, деган конституциявий меъёр мавжуд. Бу талабга давлат идоралари ҳам, хусусий сектор ҳам риоя қилиши шарт.

Юқорида биз Меҳнат кодексида назарда тутилган кафолатларни кўриб чиқдик, бу ҳам давлат органлари, ҳам хусусий сектор томонидан бажарилиши зарурдир. Худди шу талаб меҳнат ҳуқуқларини таъминлашдан ташқари, ҳар кимнинг жинсга кўра камситилмасдан таълим олиш ҳуқуқига ҳам тегишлидир.

Давлат узлуксиз таълим тизимини, унинг турли кўриниши ва шаклларини, давлат ва нодавлат таълим ташкилотларини ривожлантиришни таъминлайди¹. Шу сабабли давлат органлари ва хусусий сектор ўртасидаги ҳамкорликни ривожлантириш, биринчи навбатда, «ўйин қоидалари» деб аталувчи қоидаларни белгилаш ва уларга давлат органлари ва хусусий сектор томонидан риоя этилишини давлат томонидан назорат қилиш шаклида амалга оширилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

Шу билан бирга, давлат органлари ва хусусий сектор ўртасида ўзаро манфаатли ва бир-бирини тўлдирувчи ҳамкорлик шаклида кўпроқ тенг ҳуқуқлилиқ асосида амалга ошириладиган ҳамкорликнинг яна бир шакли мавжуд.

Ушбу ҳамкорлик тури хусусий сектор билан давлат-хусусий шериклик шаклида ифодаланиши мумкин, яъни, бизнес, шунингдек, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан ижтимоий шериклик. Давлат-хусусий шерикликнинг давлат ва жамият фаровонлигидаги аҳамиятини инобатга олган ҳолда Ўзбекистонда махсус қонун қабул қилинди, унга кўра давлат-хусусий шериклик – давлат шериги ва хусусий шерикнинг муайян муддатга юридик жиҳатдан расмийлаштирилган, давлат-хусусий шериклик лойиҳасини амалга ошириш учун ўз ресурсларини бирлаштиришига асосланган ҳамкорлигидир¹.

Давлат-хусусий шериклик умумий маънода ижтимоий аҳамиятга эга давлат муаммоларини ҳал қилиш учун хусусий инвестицияларни жалб қилишни англатади. **Ижтимоий шериклик** давлат органларининг нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурларини, шу жумладан тармоқ, ҳудудий дастурларни, шунингдек норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига дахлдор бўлган бошқа қарорларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш борасидаги ҳамкорлигидир².

Давлат-хусусий шериклик ва ижтимоий шериклик тушунчаларининг мазмунидан келиб чиқадики, хусусий сектор қуйидаги кичик турларга бўлинади. Биринчи ҳолда, биз иқтисодиётнинг хусусий сектори, яъни асосий мақсади фойда олиш бўлган нодавлат субъектлари ҳақида гап кетмоқда. Иккинчидан, биз учинчи сектор деб атайдиган хусусий сектор, яъни ўз фаолиятининг асосий мақсади сифатида даромад (фойда) олишни кўзламайдиган нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари кўзда тутилади.

Шу тарзда, давлат органлари, хусусий сектор ва жамият умумий мақсад – гендер сиёсатини илгари суриш атрофида бирлашиши зарур.

Шарҳланаётган Қонуннинг 14-моддасида Давлат органларидаги ваколатли шахснинг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари тўғрисида маълумот берилган.

Шаҳланаётган моддада, давлат органларининг раҳбарлари хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш

¹ «Давлат-хусусий шериклик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4329270>.

² Ўзбекистон Республикасининг «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилиқ маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/2468214>.



масалалари бўйича тадбиркорлик субъектларининг, шунингдек фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг вакиллари иштирокида маслаҳат-кенгаш органларини тузиши мумкинлиги ҳам айтиб ўтилади



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Маслаҳат-кенгаш органи – давлат ҳокимияти ва бошқаруви органи ҳузурида фуқароларнинг давлат ва жамият ишларини бошқаришда иштирок этишини жамоатчилик билан маслаҳатлашувлар ўтказиш, ўз фаолияти доирасидаги масалаларни дастлабки муҳокама қилиш йўли билан таъминлаш мақсадида доимий ёки вақтинчалик асосда ташкил этиладиган, давлат органининг ваколатлари ва унинг фаолияти устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш зиммасига юклатиладиган коллегиал муассаса ёки орган.

Маслаҳат-кенгаш органи давлат, бизнес ва учинчи сектор ўртасида доимий мулоқотни ташкил этиш ва алоқани таъминлашга кўмаклашиш учун ташкил қилинади.

Таъкидлаш жоизки, дунёнинг демократик давлатларида норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш жараёнида маслаҳат-кенгаш органлари тобора муҳим ўрин эгалламоқда. Бугунги кунда давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари ҳузурида мақоми, миқдорий таркиби, ташкил этиш ва фаолият юритиш тартиби ва бошқаларга эга бўлган бир қатор маслаҳат-кенгаш органлари ташкил этилган. Турли мамлакатларнинг конституциявий қонунчилигини ҳисобга олган ҳолда, маслаҳат-кенгаш органлари турлича бўлиб, улар жамоат кенгашлари, маслаҳат қўмиталари, кенгаш ёки эксперт комиссиялари, жамоат коллегияси, ишчи гуруҳлари, жамоат палаталари, маслаҳат ассамблеялари, эксперт хизматлари, жамоатчилик ҳайъати ва шу каби номда аталиши мумкин¹.

¹ Нестерович В.Ф. Конституционно-правовое регулирование консультативно-совещательных органов в европейских государствах // Юристъ-Правоведъ. – 2013. – № 3. – 31-35-б.

14-мoддa. Дaвлaт oргaнлaридaги вaкoлaтли шaхcнинг хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaрни тaъминлaш сoҳacидaги вaкoлaтлaри

Вaкoлaтли шaхc:

- фaолиятнинг тeгишли сoҳacидa хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaр кaфoлaтлaрини тaъминлaш принциплaригa риoя этилишини тaъминлaйди;
- хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaрни тaъминлaш ҳoлaтини тaҳлил қилaди, гeндeр сиёcати aмaлгa oширилишини тaъминлaшгa дoир вaқтинчaлик мaхсус чoрaлaр қўллaнилишининг мaқcадгa мувoфиқлигини ўргaнaди ҳaмдa улaрни қўллaш тўғрисида тaклифлaр киритaди;
- жинс бўйичa бeвoситa ёки билвoситa кaмcитишгa бaрҳaм бeриш юзасидaн aхбoрoт фaолиятини фyқaрoлaрнинг ўзини ўзи бoшқaриш oргaнлaри, нoдaвлaт нoтижoрaт тaшкилoтлaри вa фyқaрoлик жaмиятининг бoшқa инcтитутлaри билaн ҳaмкoрликдa дoимий aсoсдa aмaлгa oширaди;
- хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaрни тaъминлaш сoҳacидa гeндeр кўрсaткичлaрини тaҳлил қилaди;
- жисмoний вa юридик шaхслaрнинг хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaрни тaъминлaш мaсaлaлaри бўйичa мурoжaaтлaрини кўриб чиқaди, тaҳлил қилaди ҳaмдa зaрур ҳoллaрдa улaр ҳaқида вaкoлaтли oргaнлaргa хaбaр бeрaди;
- хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaрни тaъминлaш мaсaлaлaри бўйичa хoдимлaрнинг кacбий дaрaжacини oшириш чoрaлaрини кўрaди;
- жинс бўйичa бeвoситa ёки билвoситa кaмcитишнинг нaмoён бўлиш фaктлaрини бaртaрaф этиш юзасидaн чoрaлaр кўрaди.

Мaзкyр 14-мoддaнинг мyҳим жиҳaти шyндaн ибoрaтки, хoтин-қизлaр вa эркaклaр учун тeнг хуқуқ ҳaмдa имкoниятлaрни тaъминлaш дaвлaт oргaнлaрининг бaрчacигa кaттa мaсъyлият yклaйди, яъни ҳaр бир дaвлaт идoрaси бy мaсaлa бўйичa вaкoлaтли мaнcабдoр шaхc бeлгилaниши қoнyннинг 13-мoддacидa кўрсaтилгaн.



Ваколатли шахс давлат органи раҳбарининг ўринбосарларидан бири зиммасига юклатилиши аниқ белгиланган. Ваколатли шахс ўз идорасидаги гендер тенгликни таъминлаш имкониятларини таҳлил қилиши лозимлиги, ташкилотдаги ходимлар кесимида хотин-қизларнинг улушини мувозанатлаштиришини, уларни хизмат пиллапояларидан кўтарилишининг чора-тадбирларини ишлаб чиқишда вақтинчалик махсус чоралар қўлланишини ўрганиб, қўллаш бўйича таклифларни бериши лозим.

Идорада ва ташкилотда жинсга кўра камситишнинг бевосита яъни очикдан-очик ҳолатлари юзасидан, ёхуд билвосита ҳолатларни аниқлаб хуфиёна камситиш хотин-қизларнинг шаъни, қадр-қимматини поймол қилувчи ёки тегажоғлик, шилқимлик ҳолатларига эътиборини қаратиб, бу масалаларни бартараф қилишда фуқаролар ўзини-ўзи бошқариш органлари, ННТлар билан ҳамкорликни йўлга қўйиб мунтазам ишлаши кўзда тутилган.

Шунингдек, ваколатли шахс ўз ташкилотининг гендер кўрсаткичларидан яхши бохабар бўлиши уларни муҳофаза билан таҳлил қилиб бориши мақсадга мувофиқдир. У гендер тенгликни таъминлаш юзасидан келиб тушган мурожаатларни кўриб чиқиб ўрганиши лозим ечимлар билан раҳбариятни ва керак бўлса тегишли органларни хабаордор қилиб бориши, чоралар кўришини талаб қилиши зарур.

Айнан ваколатли шахс мажбуриятига кўра, хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятларини таъминлашга тўсқинлик қиладиган касбий тайёргарлик, малакавий даражани кўтариш чораларини кўриб чиқиши керак. Қолаверса, у ходимларни касбий малака курсларига, юқори технологияларни қўллаш имкониятларига эътибор қаратиши лозим.

Давлат идораларида жинс бўйича камситиш ҳолатлари бўлганида ваколатли шахс уни бартараф этиш чора-тадбирларини кўриши зарур.

15-модда. Фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги иштироки

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари:

- хотин-қизларни ижтимоий-ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, оналик, оталик ва болаликни ҳимоя қилиш тизимини такомиллаштиришга, эркаклар билан тенг равишда хотин-қизларнинг ижтимоий ҳамда ижтимоий-сиёсий фаоллигини оширишга доир чора-тадбирларни амалга оширишда иштирок этади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун бандлик соҳасида тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга, шу жумладан касаначиликни ташкил этишга, оилалар учун ижтимоий хизматлар тармоғини яратишга кўмаклашади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат органларининг қарорларини, давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ҳамда стратегияларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда иштирок этади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича давлат органлари, оммавий ахборот воситалари, илмий муассасалар ва таълим муассасалари ҳамда бошқа ташкилотлар билан ижтимоий шериклик асосида ҳамкорлик қилади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар маданиятини шакллантиришга қаратилган ўқув, ахборот-маърифий тадбирларини амалга оширади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказишда иштирок этади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган тадбирларни ўтказишда давлат органларига кўмаклашади;
- жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситилган шахсларнинг ҳуқуқларини давлат органларида ва судда ҳимоя қилишга кўмаклашади;
- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижроси устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади.

Ўзбекистон Конституциясининг XXI боби, 127 моддасида шаҳарлар, қишлоқлар шунингдек овуллардаги маҳаллаларда фуқароларнинг йиғинлари ўзини-ўзи бошқариш органлари ҳисобланиши мустаҳкамланган. Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари давлат ҳокимияти органлари тизимига кирмаслиги, маҳаллий аҳамиятга молик масалаларни фуқароларнинг манфаатларидан, шунингдек миллий қадриятлардан, маҳаллий урф-одатлар ва анъаналардан келиб чиққан



ҳолда қонунга мувофиқ мустақил равишда бажарадилар. Давлат идоралари бундай органларга шарт-шароит яратиб, уларнинг фаолиятига кўмаклашади.

Бугун Ўзбекистонда 10 мингга яқин маҳалла бор. Улар хотин-қизларнинг ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларини таъминлаш мақсадида кенг қамровли ва тизимли ишларни амалга оширади. Ҳар бир маҳаллада хотин-қизлар масалалари бўйича маслаҳатчилар фаолият юритади. Улар ўз маҳалласидаги хотин-қизларнинг ижтимоий, оилавий аҳволини ўрганади, ёрдамга муҳтож хотин-қизларга оилавий, якка тартибда тадбиркорлик, бизнес, касаначилик, иш билан таъминлаш банкдан кредитлар олиш, давлат субсидиялари ажратишга бўлган шарт-шароитларни ўрганади. Шунингдек, улар эҳтиёжманд оилалар, ёшлар, аёллар дафтарига киритиш чоралари кўради, аёлларни касбий ўсиши учун шароитлар яратишга қаратилган фаолиятни амалга оширадилар.

Фуқаролик жамияти институтлари ҳам хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлари ҳамда имкониятларини таъминлашда муҳим ўрин тутаяди. Ўзбекистон Конституциясининг 69,70- моддаларида касаба уюшмалари, хотин-қизларнинг ташкилотлари жамоатчилик бирлашмалари сифатида эътироф этилади.

Ўзбекистондаги ННТларнинг салмоқли қисми хотин-қизларнинг ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларини таъминлаш масалалари бўйича фаолият юритади. Улар орасида республика миқёсида фаолият юритаётганлари талайгина. Масалан, «Ўзбекистон аграр соҳа аёллари» уюшмаси бу ташкилот аграр соҳада фаолият юритаётган хотин-қизларнинг жамиятдаги ўрнини мустаҳкамлашга, уларнинг касбий маҳоратини юксалтириш, билим доирасини кенгайтириш, гендер тенгликни таъминлаш, хотин-қизлар манфаатларини ҳимоя қилишни кўзлайди.

«Умид» Республика жамоат бирлашмаси, «Демократия ва инсон ҳуқуқлари институти», Ўзбекистон хотин-қизлар «Олима» уюшмаси, Ўзбекистон ихтирочи аёллар уюшмаси, «Тадбиркор аёл» каби кўплаб республика, вилоятлар, шаҳар ва туманларда хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, хотин-қизлар салоҳиятини янада тўлароқ намоён қилишга хизмат қилиб, давлат ташкилотлари билан самарали ҳамкорлик қилиб келмоқда. Шунингдек аёлларни касаначилик ва тадбиркорликни ўргатиш бўйича «Тадбиркор аёл» ассоциацияси мунтазам семинар-тренинглар ўтказиб келмоқда.

Ўзбекистондаги сиёсий партияларда ҳам хотин-қизларнинг сиёсий фаоллигини ошириш, уларнинг давлат ҳокимиятининг вакиллик органларига сайланиши, сиёсий жараёнларда, давлат бошқарувидаги салмоғини оширишда тизимли ишларни амалга ошириб келадилар. Мамалакатимиздаги 5 сиёсий партиянинг барчасида хотин-қизлар масалалари бўйича ўринбосарлар, махсус бўлимлар фаолият юритади.

Партияларнинг «Аёллар қаноти» деб номланадиган бундай тузилмалари стратегик мақсадларда аёл номзодларнинг туман, шаҳар, вилоят ва республика даражасидаги ҳокимият вакиллик органларига сайланиши учун махсус дастурларни тузиб, уларни амалга оширадilar. Масалан, Миллий тикланиш демократик партияси таркибида 45 фоиз аёллар фаолият юритадилар, уларнинг катта қисми олий маълумотли, магистрлар, фан докторлари бўлиб, партия фаолиятига салмоқли ҳисса қўшиб келмоқдалар. Ўзбекистон Халқ демократик партияси «Фаол аёллар қаноти» таркибида 250 мингга яқин аёллар фаолият юритадилар. Улар орасида республика ва маҳаллий кенгашларнинг депутатлигига сайланган депутатлар талайгина. Хотин қизларнинг ижтимоий сиёсий билимлари ва малакаларини ошириш келажакда улардан лидер аёллар тайёрлаш учун партиялар махсус стратегияларни қабул қилади.



3-БОБ

ДАВЛАТ ХИЗМАТИ СОҶАСИДА ХОТИН- ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ

16-модда. Давлат хизмати соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш

Давлат хизмати соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш орқали давлат бошқарувида турли жинсдаги шахсларнинг иштирок этиши учун шарт-шароитлар яратилиши кафолатланади.

Давлат хотин-қизларга эркаклар билан тенг шароитларда ва ҳеч бир камситишсиз халқаро миқёсда давлатнинг вакили бўлиш ҳамда халқаро ташкилотлар ишида иштирок этиш имкониятини таъминлаш учун тегишли чора-тадбирлар кўради.

Давлат хизматига қабул қилиш чоғида ва уни ўташ даврида жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга йўл қўйилмайди.

Хотин-қизлар ва эркакларни давлат хизматига қабул қилишдаги тенглик малакага ва касбий тайёргарликка мувофиқ таъминланади.

Давлат хизматчилари лавозимларини эгаллаш учун кадрлар захирасини шакллантириш, уларнинг хизматда кўтарилиши хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар таъминланган ҳолда амалга оширилади.

Давлат хизматида хизматчиларнинг лавозим тоифаларини ҳисобга олган ҳолда бир жинсдаги ходимларнинг лавозимларни эгаллаши учун квоталаш тизимини белгилашни назарда тутувчи гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни қўллашга рухсат берилади. Квота вақтинчалик чора сифатида жорий этилади ҳамда у давлат органларида хотин-қизлар ва эркаклар вакиллигининг мутаносиблигига эришилишига қараб бекор қилиниши мумкин.

Давлат органлари раҳбарлари лавозимларига кадрлар захирасини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилигига риоя этилиши зарур.

Давлат органларининг раҳбарлари ва тегишли мансабдор шахслар хотин-қизлар ва эркакларни давлат хизматига қабул қилишда тенг ҳуқуқлиликини уларнинг қобилияти ва касбий тайёргарлигига мувофиқ таъминлаши шарт.



Конституциянинг 37-моддасида кўра «Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари давлат хизматига киришда тенг ҳуқуққа эгадирлар. Давлат хизматини ўташ билан боғлиқ чекловлар қонун билан белгиланади».



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Давлат хизмати – бу давлат органида, яъни қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ҳокимияти органида маълум бир лавозимни эгаллаб турган шахс томонидан давлат вазифалари ва функцияларини бажариш мақсадида ҳокимият-ваколатларининг амалга оширилишига қаратилган касбий фаолиятдир.

Давлат хизмати тўғрисидаги муносабатлар Конституция, «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси тўғрисида»ги, «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати тўғрисида»ги, «Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди тўғрисида»ги Конституциявий қонунлар, «Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида»ги, «Судлар тўғрисида»ги, «Маҳаллий давлат ҳокимияти тўғрисида»ги ва бошқа қонунлар билан тартибга солинади.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2021 йил 28 майдаги СҚ-297-IV-сонли Қарори билан тасдиқланган «2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси»да хотин-қизларнинг халқаро миқёсда давлат вакили бўлиш ҳамда халқаро ташкилотлар ишида иштирок этиш имкониятларини кенгайтириш вазифаси белгиланган. Уни амалга ошириш механизми сифатида қуйидагилар назарда тутилган:

- a) Ўзбекистон Республикасининг хориждаги дипломатик ваколатхоналарида мавжуд юқори дипломатик лавозимларга хотин-қизларни тайинлашда номзод кадрлар захираси базасини шакллантириш;
- b) Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрациясига хориждаги дипломатик ваколатхоналарнинг юқори дипломатик лавозимларига эркак номзодлар билан бирга хотин-қизлар номзодлари бўйича таклифларни киритиб бориш;
- c) Ўзбекистон Республикаси аъзо бўлган халқаро ва минтақавий ташкилотлар томонидан эълон қилиниб бориладиган вакансиялар ҳақида маълумотларни доимий равишда кузатиб бориш;
- d) халқаро ва минтақавий ташкилотлар томонидан Ўзбекистон учун квоталар ёки очиқ танловлар эълон қилинган тақдирда, хотин-қизлар орасидан муносиб номзодларни вакил сифатида ўрнатилган тартибда илгари суриш.

Ушбу моддада давлат хизматига қабул қилиш чоғида ва уни ўташ даврида жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишга йўл қўйилмаслиги белгиланган Хотин-қизлар ва эркакларнинг жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишларнинг олдини олишда давлат органлари ва фуқаролик жамияти институтлари ўртасидаги ижтимоий шерикликни мустақамлаш муҳим аҳамиятга эга. Бу борада давлат органлари ҳузуридаги жамоатчилик кенгашларининг мазкур йўналишдаги фаолиятини самарали ташкил этиш; фуқаролик жамияти институтлари учун давлат гранти эълон қилиш ва ижтимоий буюртмасини жойлаштириб бориш, ушбу йўналишда жамоатчилик эшитувларини ташкил этиш самарали воситалар ҳисобланади.

Давлат хизматига қабул қилишда тенг малакага ва касбий тайёргарликка эга бўлган хотин-қизлар ва эркакларга бир талаб қўйилиши ва қонунчиликда белгиланганидан ташқари имтиёз берилмаслиги лозим.

«2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси»да ҳар бир вазирлик ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, шунингдек, суд органларида хотин-қизларнинг кадрлар захирасини шакллантириш вазифаси белгиланган. Ушбу вазифани амалга ошириш механизми сифатида қуйидагилар назарда тутилган:

- a) барча соҳаларда фаолият кўрсатиб келаётган лидерлик хусусиятига эга бўлган, ташаббускор, иқтидорли хотин-қизлар рўйхатининг электрон базасини шакллантириш;
- b) Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви Академиясини тамомлаган аёл кадрлар захирасини шакллантириш;
- c) Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан барча маълумотларни умумлаштириш ва иқтидорли хотин-қизларни раҳбар кадрлар захирасига электрон базасини шакллантириш;
- d) раҳбар кадрлар захирасига киритилган иқтидорли хотин-қизлар тўғрисидаги маълумотларни Давлат статистика қўмитасига умумлаштирилган ҳолда тақдим этиб бориш.

Ўзбекистон Республикасининг Сайлов кодексига сиёсий партиялар томонидан депутатликка номзодлар кўрсатилаётганда аёллар сонининг энг кам миқдорини номзодлар умумий сонининг 30 фоиздан 40 фоизга оширишни назарда тутувчи ўзгартиришлар киритилди.

Давлат хизматига тайёрлаш мақсадида Ўзбекистонда хотин-қизларнинг таълим олиши учун бир қанча имтиёзлар берилган. Ҳозирги кунда Олий таълим муассасаларида (бундан буён матнда ОТМ деб юритилади) 1 млн 312 минг талабанинг 650 минг нафари эркаклар, 662 минг нафари эса хотин-қизлардир Магистратурада таҳсил олаётган 24 минг талабанинг 60 фоизини хотин-қизлар ташкил қилади. Бунда талаба қизлар учун берилган имтиёзлар муҳим аҳамият касб этмоқда. Масалан, хотин-қизлар учун ўқишга киришдаги асосий имкониятлардан бири –



эҳтиёжманд оилалардаги хотин-қизларга ажратилувчи умумий квотанинг 4 фоизи миқдоридаги (2000 та ўрин) грант ҳисобланади; Оила ва хотин-қизлар қўмитаси томонидан 5 йиллик стажга эга, олий маълумотли бўлмаган хотин-қизларга тавсияномалар берилади; Зулфия номидаги давлат мукофоти совриндори бўлган ўқувчилари ОТМлар бакалавриятига, бакалаврият талабалари бўлган лауреатлар эса магистратурага тегишли йўналиш ва ихтисослик бўйича синовларсиз қўшимча давлат гранти асосида қабул қилинади; «Ҳамшира» кўрик-танлови ғолиблари давлат комиссияси қарори билан тегишли ОТМлар мос йўналишига танловдан ташқари кириш имтиҳонисиз қўшимча грант асосида қабул қилинади; магистратура босқичига кирган барча хотин-қизларнинг тўлов-контракт пули давлат томонидан қоплаб берилади.

Бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши ҳузуридаги Судьялар олий мактаби Судьялик лавозимларига номзодларни тайёрлаш курсига 2024/2025 ўқув йилига хотин-қизлар учун 20 та қўшимча квота белгиланди.

Бу квоталаш тизими келгусида давлат органларида хотин-қизлар ва эркаклар вакилликнинг мутаносиблигига эришилишига хизмат қилади.

Миллий кадрлар захираси давлат фуқаролик хизматчиларининг раҳбарлик лавозимларини малакали кадрлар билан тўлдириш мақсадида давлат фуқаролик хизматчиларини марказлаштирилган ҳолда саралаб олиш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва узлуксиз малакасини ошириш тизими ҳисобланади. Миллий кадрлар захираси давлат хизматининг раҳбар кадрлар таркибини барқарор таъминлаш ва унинг сифатини яхшилаш, давлат хизматчисининг касбий компетенциясини ошириш ҳамда хизматда лавозим бўйича кўтариш мақсадида шакллантирилади.

Ўзбекистонда миллий кадрлар захирасини шакллантириш ва юритиш Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан давлат бошқаруви органлари ҳамда маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари билан биргаликда амалга оширилади.

Раҳбарлик лавозимлари учун кадрлар захирасини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилигига риоя этилган ҳолда: турли соҳаларда самарали фаолият кўрсатиб келаётган юқори малакали, етакчилик хусусияти ва бошқарув кўникмаларига эга ташаббускор кадрлар; меҳнат фаолияти натижаларига кўра маҳаллаларда тадбиркорликни ривожлантириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва камбағалликни қисқартириш масалалари бўйича туман (шаҳар) ҳокимининг ёрдамчилари; ташаббускор ва ислохотларни амалга оширишда фаол иштирок этувчи ёшлар ва маҳаллалардаги ёшлар етакчилари; Истиқболли бошқарув кадрларини танлаш бўйича «Тараққиёт» республика танлови ғолиблари; Эл-юрт умиди» жамғармаси стипендиантларига алоҳида эътибор қаратилади.

17-модда. Давлат хизматидаги лавозимларни эгаллаш учун танловларда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг равишда иштирок этиши

Давлат хизматидаги лавозимларни, шу жумладан раҳбарлик лавозимларини эгаллаш учун танловда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг равишда иштирок этиши таъминланиши керак.

Давлат органларининг кадрлар хизматлари зиммасига танлов комиссияларига нафақат танловда иштирок этаётган шахсларнинг маълумоти ва касбий тайёргарлиги тўғрисидаги маълумотларни, балки давлат хизматининг тегишли лавозимларида ишлаётган хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбати тўғрисидаги маълумотларни ҳам тақдим этиш мажбурияти юклатилади. Шунга ўхшаш маълумотлар хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга доир чора-тадбирлар кўриш учун давлат хизматчиларини аттестациядан ўтказиш, хизмат бўйича кўтариш масалаларини ҳал қилишда давлат органларининг кадрлар хизматлари томонидан тақдим этилади.

1. Ўзбекистон Республикаси «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги Қонунининг 29-моддасига кўра давлат фуқаролик хизмати лавозимини эгаллаш учун номзодларга жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахсий ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, ҳуқуқларининг тенглиги кафолатланади.

2. Шарҳланаётган модданин иккинчи қисмида давлат органлари кадрлар хизматларига давлат хизматидаги лавозимларни эгаллаш учун танловларда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг равишда иштирок этишини таъминлаш мақсадида танлов комиссияларига давлат хизматининг тегишли лавозимларида ишлаётган хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбати тўғрисидаги маълумотларни ҳам тақдим этиш мажбурияти юклатилган.

Шунингдек, бундай маълумотлар давлат хизматчиларини аттестациядан ўтказиш, хизмат бўйича кўтариш масалаларини ҳал қилишда ҳам тегишли комиссияларга ва органларга тақдим этилади.



4-БОБ **САЙЛОВ ҲУҚУҚЛАРИНИ АМАЛГА** **ОШИРИШДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА** **ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА** **ИМКОНияТЛАР КАФОЛАТЛАРИ**

18-модда. Сайлов ҳуқуқларини амалга оширишда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш

Хотин-қизлар ва эркаклар ҳоқимият вакиллик органларига сайлаш ва сайланишда тенг ҳуқуқларга эга.

Сиёсий партиялар томонидан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва халқ депутатлари маҳаллий Кенгашлари депутатлигига номзодлар кўрсатишда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар таъминланади.

Ўзбекистон Республикасида сайлов тизими Конституциянинг XXII бобида акс эттирилган бўлиб, унга кўра ҳар бир фуқаронинг давлат ҳоқимияти вакиллик органларига сайлаш ва сайланиш ҳуқуқи эътироф этилади.

Конституцияда ҳам *«сайловлар умумий, тенг ва тўғридан-тўғри сайлов ҳуқуқи асосида яширин овоз бериш йўли билан ўтказилади»* деб айтиб ўтилган. Албатта, аёллар ҳам, эркаклар ҳам сайлаш ва сайланишда тенг ҳуқуқларга эга.

2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегиясида устувор йўналишлар сирасига айнан хотин-қизларнинг сайлов ҳуқуқларини амалга оширишда эркаклар билан тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш назарда тутилган.

Мазкур қонунинг 18-моддаси иккинчи хатбошисида эса, сиёсий партиялар томонидан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва халқ депутатлари маҳаллий Кенгашлари депутатлигига номзодлар кўрсатишда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар таъминланади деб кўрсатилган. Мустақиллик йилларида мамлакатимизда хотин-қизларнинг ижтимоий ва сиёсий фаоллиги ошиб борди, уларнинг сайлов жараёнларида фаоллиги юқори бўлсада, хотин-қизларнинг сайланган барча даражадаги депутатлар орасидаги улуши деярли 30 фоиздан ошмади. 2000 йилларнинг бошларида қонунчиликка сиёсий партиялардан депутатликка номзод қилиб кўрсатилган партия вакиллариининг 30 фоиздан кам бўлмаган миқдорда хотин қизлардан берилиши лозимлиги тўғрисидаги алоҳида меъёр киритилди. Бироқ сайлаш жараёнларида хотин-қизлар барча даражаларда барибиркам сайланаётгани маълум бўлди. Бу ҳолатни яхшилаш ва сайланаётган номзодлар сафида хотин-қизларнинг улушини кўпайтириш мақсадида 2023 йилда сайлов қонунчилигига ўзгариш киритилди.



Ўзбекистон Республикасининг Сайлов кодекси 70-моддасида келтирилишича, «Аёлларнинг сони бир мандатли сайлов округлари бўйича, шунингдек партия рўйхати асосида сиёсий партиядан кўрсатилган депутатликка номзодлар сонининг камида қирқ фоизини ташкил этиши керак. Бунда партия рўйхатидаги кетма-кетликда камида ҳар беш нафар номзоднинг икки нафари аёл киши бўлиши лозим». Шунинг баробарида, Сайлов кодексининг 91-моддасида маҳаллий кенгашлар депутатлигига номзодлар кўрсатиш тартибида ҳам «Аёлларнинг сони сиёсий партиядан кўрсатилган маҳаллий Кенгашлар депутатлигига номзодлар умумий сонининг камида қирқ фоизини ташкил этиши керак» деб белгиланди. Бундай фоизларнинг белгиланиши хотин-қизларнинг бутун мамлакат миқёсида ҳокимият вакиллик органларига нисбатан кўпроқ сайланишива депутатлик ўринларини эгаллаш имкониятини яратади.

19-модда. Сайлов комиссияларини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш

Ўзбекистон Республикаси Марказий сайлов комиссиясининг, сайлов ҳамда референдумлар ўтказиш бўйича вилоят, туман, шаҳар, округ ва участка сайлов комиссияларининг таркибини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар таъминланади.

Фуқароларнинг сайлаш ва сайланиш ҳуқуқи билан боғлиқ 19-моддадаги талаблар бевосита сайлов жараёнида ҳам хотин-қизлар ва эркаклар иштирокини барча даражаларга таъминланишини назарда тутувчи норма ҳисобланиб, бу жараён сайлов компаниялари даврида вилоят, туман, шаҳар округ ва участка сайлов комиссияларининг таркибини шакллантиришда тенглик принципига амал қилишни талаб қилади.

Хотин-қизларнинг сайлов жараёнининг барча босқичларида ташкилий тузилмаларда, хусусан сайлов комиссияси таркибидаги иштирокида тенглик балансини таъминлаш юзасидан Марказий Сайлов комиссияси томонидан йўриқнома ишлаб чиққан. Хусусан, айнан хотин-қизлар ва эркакларнинг сайловнинг барча даражаларида тенг асосда иштирок этиши учун 11 индикатор ишлаб чиқилиб, у илк бор 2022 йилги президент

сайловларида қўлланилди. Ушбу мониторингга кўра, сайловларнинг ягона электрон рўйхатида аёллар 52,4 фоиз ташкил этган, Президент сайловини ўтказувчи округ сайлов комиссияларининг 39 фоиз, участка сайлов комиссияларининг 46,4 фоиз аёллар ташкил қилишига эришилди.

Марказий сайлов комиссиясида хотин-қизлар иштироки 33 фоиз ташкил қилган. Шунингдек, Президентликка номзодларнинг 74 нафар ишончли вакилларида 20 фоиз, сиёсий партиялардан сайлов жараёнини кузатувчиларининг 55717 нафаридан 22420 таси яъни 42 фоизни хотин-қизлар ташкил этган. Худди шундай, сайлов куни овоз жараёнидаги участкалардаги кузатувчиларнинг 36 фоиз аёллар бўлган.

Марказий сайлов комиссиясининг бу маълумотлари хотин-қизларнинг сайлов жараёнларида тенглик ва камситмаслик асосида сайловнинг барча босқич ва жараёнларида хотин-қизлар ва эркеклар билан тенг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлашга қаратилганлигида намоён бўлади.



5-БОБ **ИҚТИСОДИЙ ВА ИЖТИМОИЙ** **СОҶАЛАРДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА** **ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА** **ИМКОНИЯТЛАР КАФОЛАТЛАРИ**

20-модда. Иқтисодий соҳада ҳамда тадбиркорлик фаолиятида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

Давлат органлари ва мулк шаклидан қатъи назар ташкилотлар раҳбарлари жамиятнинг иқтисодий ресурсларидан, шу жумладан кўчар ва кўчмас мол-мулк, ер, молиявий активлар, кредитлар, ижтимоий жамғармалардан, шунингдек тадбиркорлик фаолиятининг эркин танланган турларидан хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг фойдаланишини таъминлаши шарт.

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

Иқтисодий ресурслар – бу товарлар ва хизматлар ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган ресурслар. Иқтисодий ресурсларнинг яна бир номи ишлаб чиқариш омилларидир. Иқтисодиётда ишлаб чиқариш омиллари тўрт тоифага бўлинади ва улар ер, меҳнат, капитал ва тадбиркорлик қобилиятидир¹.

Шарҳланган моддада иқтисодий ресурслар, хусусан, кўчар ва кўчмас мулк, ер, молиявий активлар, кредитлар, давлат маблағлари, шунингдек тадбиркорлик фаолиятининг кенгроқ рўйхати келтирилган.

Ушбу тушунчаларни батафсил кўриб чиқамиз. Мол-мулк фуқаролик ҳуқуқлари объекти сифатида кўчмас мулкка ва кўчар мулкка бўлинади².

Кўчмас мулк жумласига ер участкалари, ер ости бойликлари, бинолар, иншоотлар, кўп йиллик дов-дарахтлар ва ер билан узвий боғланган бошқа мол-мулк, яъни белгиланган мақсадига номутаносиб зарар етказмаган ҳолда жойини ўзгартириш мумкин бўлмайдиган объектлар киради. Шунга кўра, шарҳланаётган моддада келтирилган ер кўчмас мулк тоифасига киради.

Кўчмас мулк жумласига кирмайдиган мол-мулк **кўчар мулк** ҳисобланади (*масалан, мебел, кийим-кечак, заргарлик буюмлари, автомобил, соатлар, пуллар, қимматли қоғозлар, яъни молиявий активлар ва бошқалар*).

Кўчар ва кўчмас мулк – бу муайян шахсга ёки шахслар гуруҳига тегишли бўлган эгалик, фойдаланиш ва тасарруф этиш ҳуқуқини билдирувчи мулк турларидир.

¹ Экономические ресурсы, Большая российская энциклопедия, <https://bigenc.ru/c/ekonomicheskie-resursy-59762d>.

² Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси. Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/111189>.



Шундай қилиб, мулк кўчмас (*ер участкаси ёки бино*), кўчар (*масалан, машина ёки компьютер*), интеллектуал (*масалан, муаллифлик ҳуқуқи ёки патент*) ёки молиявий (*масалан, акция ёки облигация*) шаклда бўлиши мумкин.

Гендер мансублигидан қатъи назар, ҳар қандай шахс мулк ҳуқуқига эга. Мулкнинг барча шаклларида дахлсизлиги ва ривожланиши учун тенг шароитлар яратиш «Ўзбекистон Республикасида мулк тўғрисида»ги қонун билан кафолатланган. Давлат мулкдорга қарашли бўлган мол-мулкни сақлаш ва кўпайтириб бориш учун барча зарур шароитларни яратиш беради¹.

Давлат органлари ва ташкилотлари хотин-қизлар ва эркекларнинг иқтисодий ресурслардан тенг фойдаланишга оид ҳуқуқларини бузишга ҳақли эмас.

Ўз навбатида, мулкчилик шакли бўйича ташкилотлар қуйидагилар бўлиши мумкин²:

- хусусий;
- акциядорлик жамияти;
- жамоавий;
- давлат;
- аралаш.

Бундан келиб чиқадики, иқтисодий муносабатларнинг деярли барча субъектлари (*давлат, тадбиркорлар, учинчи сектор*³) хотин-қизлар ва эркекларнинг иқтисодий ресурслардан тенг фойдаланиш имкониятини таъминлаши шарт. Ушбу соҳадаги камситиш, қонунга мувофиқ, иқтисодий зўравонлик деб ҳисобланади.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Иқтисодий зўравонлик – хотин-қизларга нисбатан турмушда, иш жойларида ва бошқа жойларда амалга оширилган зўравонлик шакли, хотин-қизларнинг нормал яшаш ва камол топиш учун озиқ-овқат, уй-жой ҳамда бошқа зарур шарт-шароитлар билан таъминланишга бўлган ҳуқуқини, мулк ҳуқуқини, таълим олиш ҳамда меҳнатга оид ҳуқуқини амалга оширишни чеклашга олиб келадиган ҳаракат (ҳаракатсизлик)⁴.

¹ «Ўзбекистон Республикасида мулкчилик тўғрисида»ги қонун Ҳужжат матни ушбу ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/111466>.

² 1-мавзу. Корхоналарнинг ташкилий-ҳуқуқий шакли ва турлари. <https://de.donstu.ru/CDOCourses//GUM/Экономика%20и%20менеджмент/Конспект%20лекций%20ЭП%20ЗГУС/tem1.html>

³ Қаранг: мазкур тушунчалар кўриб чиқиладиган Қонуннинг 15-моддасига берилган изоҳда батафсилроқ кўриб чиқиладиган.

⁴ Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонуни. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4494709>

Давлат томонидан қўллаб-қувватланаётган чора-тадбирлар, шубҳасиз, молиявий мустақилликка эришиш орқали хотин-қизларни иқтисодий зўравонликдан ҳимоя қилиш учун кучли туртки бўлади. Бу иқтисодиётда хотин-қизлар учун тенглик ва адолат йўлидаги муҳим қадамдир¹.

Шарҳланаётган моддада хотин-қизларнинг ҳам, эркекларнинг ҳам ҳуқуқлардан тенг фойдаланиш имкониятлари ҳақида сўз боради. Шу боис давлат органлари икки жинсдан бирига нисбатан гендер тарафкашликларини аниқлаш мақсадида мунтазам равишда статистик маълумотларни ўрганиб боради ва шу асосда кам вакиллик қилувчи жинс вакилларини қўллаб-қувватлаш бўйича мақсадли чора-тадбирларни амалга оширади.

Хусусан, кўчмас мулкнинг асосий объекти бўлган ер масаласи бўйича, Кадастр агентлиги маълумотларига кўра, 2023 йил учун жинс кесимида ерга эга бўлган катта ёшдаги аҳолининг улуши қуйидагича: 28,3 фоиз – аёллар, 71,7 фоиз – эркеклар. Бу умумжаҳон миқёсдаги муаммо бўлиб, БМТ маълумотлари шуни кўрсатадики, ер ҳуқуқига эга бўлган аёлларнинг улуши жаҳон миқёсида бор-йўғи 13 фоизни ташкил этади².

Яна бир кўчмас мулк объекти – бу уй-жой. Статистика агентлигининг маълумотларига кўра, 2023 йил 1 январь ҳолатига республикамызда уй-жой билан таъминлаш ҳар бир фуқарога ўртача 18,5 метр квадрат умумий турар жой майдони тўғри келади³. Ер бўйича ҳолат каби, хотин-қизларнинг уй-жойга мулкка эгалик қилишида ҳам гендер тарафкашлиги мавжуд. Давлат томонидан ушбу соҳаларда хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш чоралари кўрилди. Шу боис тегишли давлат органлари томонидан хотин-қизларни арзон уй-жой билан таъминлаш борасидаги ислохотлар бошланди, масалан, биргина 2023 йилда хотин-қизларга ажратилган 6 триллион сўм ипотека кредити ҳисобидан 25 мингдан ортиқ оила уй-жойга эга бўлди. Уларнинг турмуш шароитини яхшилаш, кредит учун дастлабки тўловни тўлаш мақсадида 6 200 нафар хотин-қизга 200 миллиард сўмлик субсидиялар ажратилди⁴.

Албатта, хотин-қизларни, биринчи навбатда, имтиёзли кредитлар билан қўллаб-қувватлаш, бандлигини таъминлаш, жумладан, турли таълим дастурларини ишлаб чиқиш, мулкка эга бўлиш шарт-шароитларини яхшилашга қаратилган махсус чора-тадбирлар

¹ Саидалиева Н. Ўзбекистонда тадбиркор аёллар сони икки баравар кўпайди. [Эл.ресурс] URL:<https://biznesombudsman.uz/ru/news/1173>.

² 5-мақсад: Гендер тенгликни таъминлаш ва барча хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш. [Эл.ресурс] URL:<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>.

³ Ўзбекистон уй-жой билан таъминлаш бўйича МДҲ давлатлари орасида 7-ўринни эгаллади. [Эл.ресурс]URL: <https://daryo.uz/ru/2023/12/02/uzbekistan-zanal-7-mesto-sredi-stran-sng-po-urovnu-obespecennosti-naselenia-zilem>.

⁴ Янги Ўзбекистонда халқ, айниқса, хотин-қизларнинг муносиб ҳаёт кечиришини таъминлаш бундан буён ҳам энг муҳим вазифамиз бўлиб қолади. [Эл.ресурс]URL:<https://president.uz/ru/lists/view/7076>.



ўрганилаётган соҳада гендер мувозанатига эришишга ижобий таъсир кўрсатмоқда. Хитойликларда шундай мақол бор: «Бир одамга балиқ берсангиз, уни бир кунлик овқат берган бўласиз. Уни балиқ овлашга ўргатсангиз уни бир умрга қорнини тўйдирган ҳисобланасиз». Айнан шу мақол иқтисодий соҳада гендер тенглик эришишда долзарбдир.

Ҳар бир инсон ўз меҳнати, хусусан, тадбиркорлик орқали ўз иқтисодий аҳволини сезиларли даражада яхшилаши мумкин.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Тадбиркорлик фаолияти (тадбиркорлик) тадбиркорлик фаолияти субъектлари томонидан қонунчиликка мувофиқ амалга ошириладиган, ўзи таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олишга қаратилган ташаббускорлик фаолиятидир¹.

Хотин-қизлар тадбиркорлиги бутун Ўзбекистонда тадбиркорликнинг ажралмас қисми бўлиб, мамлакат иқтисодиёти ривожига, натижада умумий фаровонликка бевосита таъсир кўрсатади. Бугунги кунда бу соҳада хотин-қизлар улуши 25 фоизни ташкил этади ва бу кўрсаткични 40 фоизга етказиш мақсад қилинган².

Иқтисодиётнинг тадбиркорлик тармоғи гендер ва ижтимоий сиёсатдаги кўплаб муаммоларни ҳал этиш воситаларидан бирига айланиб бормоқда. Масалан, бу аёлларнинг меҳнат бозоридаги имкониятларини кенгайтириш ва бандликда гендер тенгликка эришишга ёрдам беради, кредит ресурсларидан фойдаланиш имкониятларини кенгайтиради ва молиявий мустақилликни оширади.

Айтиш жоизки, агар уни яратишда аёллар эркеклар билан тенг равишда иштирок этганида, Ўзбекистон миллий даромади қарийб 29 фоизга ошган бўлар эди. Агар ишлаётган аёлларга эркеклар билан бир хил маош берилганда, бу даромаднинг ошиши 700 мингдан ортиқ кишини қашшоқликдан олиб чиққан бўларди³.

Хотин-қизларни бизнес муҳитига жалб қилиш муҳимлиги бугунги кунда бутун дунёда эътироф этилмоқда. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 74-сессиясида «Аёллар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш дастури» яратилди ва ишга туширилди. Бу ҳужжатнинг

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни Хужжат матни куйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/2006789>

² Женское предпринимательство в Узбекистане. Что уже делается и что еще нужно решить? [Ўзбекистонда аёллар тадбиркорлиги. Нималар қилинди ва яна нималарни ҳал қилиш зарур?] [Эл.ресурс]URL: https://plov.press/news/zhenshchiny_uzbekistana/zhenskoe_predprinimatelstvo_v_uzbekistane_chto_uzhe_delaetsya_i_chto_eshche_nuzhno_reshit/.

³ Ўзбекистон учун мамлакатни гендер бўйича баҳолаш, 2024, Халқаро тараққиёт ва тикланиш банки [Эл.ресурс]URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099052824010026891/pdf/P17569610bdbb50041b2eb1a4078058d3f0.pdf>

мақсади бутун дунёда тадбиркор аёллар учун қулай экотизим яратиш орқали Барқарор ривожланиш мақсадларига эришишда аёллар тадбиркорлигининг таъсирини максимал даражада оширишдан иборат¹.

21-модда. Меҳнат муносабатларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

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

- ишга ёллашда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг имкониятларни;
- тенг меҳнат учун хотин-қизлар ва эркакларга тенг иш ҳақини (мукофотни) ҳамда хотин-қизлар ва эркаклар ишининг сифатини баҳолашга доир тенг ёндашувни;
- хизматда кўтарилиш, қайта тайёрлаш ва малака оширишда тенг имкониятларни;
- технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши оқибатида ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши ёхуд корхона, муассаса ва ташкилот тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда қонунда белгиланган афзалли ҳуқуқларни берган ҳолда хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳуқуқлари тенглигини;
- оилани ижтимоий ҳимоя қилиш ҳамда қўллаб-қувватлаш бўйича фарзандлари бор аёллар ва эркаклар фойдалана оладиган амалиётни жорий этиш ва ривожлантиришни, ҳомиладор ҳамда эмизикли аёллар учун қулай меҳнат шароитларини яратишни;
- хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳаёт фаолиятини ҳамда соғлиғини сақлашни таъминлайдиган, шу жумладан репродуктив функцияларни сақлайдиган хавфсиз меҳнат шароитларини;

¹ Хамдамова Ф. Женское предпринимательство: достижения и перспективы [Аёллар тадбиркорлиги: ютуқлар ва истиқболлар]. [Эл.ресурс]URL: <http://nhrc.uz/ru/news/m537>.



- меҳнат муносабатларида шахсларнинг қадр-қимматини поймол қилишга олиб келувчи номақбул муомалага ёки камситувчи меҳнат шароитларини яратишга йўл қўйилмаслигини;
- хотин-қизлар ва эркеклар учун меҳнат фаолиятини, жамият ҳаётида иштирок этишни оилавий мажбуриятлар билан бирга олиб бориш учун тенг шароитлар яратишни, шу жумладан меҳнат қилиш имкониятини берадиган, болаларни парваришlash бўйича муассасалар тармоғини ташкил этиш ва кенгайтириш орқали шароитлар яратишни.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 42-моддасига мувофиқ, ҳар ким, яъни эркеклар ва аёллар муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун ҳеч қандай камситишларсиз ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда адолатли ҳақ олиш, шунингдек ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда ҳимояланиш ҳуқуқига эга. Бундан ташқари ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш, ишдан бўшатиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (бундан буён матнда ЎзР МК деб юритилади) 244-моддасида меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида камситишни тақиқлаш ва тенг қийматли меҳнат учун эркеклар ва аёлларга тенг миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш ходимларнинг (эркеклар ва аёлларнинг) меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги асосий кафолатлар сифатида белгиланган.

Оилани ижтимоий ҳимоя қилиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида меҳнат қонунчилигида аёллар ва оилавий мажбуриятларни бажарувчи шахсларнинг меҳнатини муайян ҳуқуқий тартибга солиш назарда тутилган. Ушбу жиҳатларни ҳисобга олган ҳолда, қуйидаги имтиёз ва кафолатлар белгиланган:

1. ҳомиладорлиги ёки фарзандлари борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этишни ёки иш ҳақи миқдорини камайтиришни тақиқлаш;
2. аёллар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қўшимча чоралар кўриш, шу жумладан уларни репродуктив функцияларни сақлайдиган хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш мақсадида аёллар учун йўл қўйиладиган энг кўп нормадан ортиқ бўлган оғир юкларни кўтариш ва ташишни тақиқланаш;
3. ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш;

4. икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бирини (васийни) бошқа ишга ўтказиш;
5. тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ҳамда ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларда ҳомиладор аёллар ва болалари бор шахслар меҳнати қўлланилишининг ҳамда уларни хизмат сафарига юборишнинг ўзига хос хусусиятлари;
6. уч ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирининг (васийсининг) қисқартирилган иш вақти давомийлигига бўлган ҳуқуқи;
7. ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш;
8. ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ойига қўшимча бир дам олиш куни бериш;
9. ҳомиладор аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга йиллик меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар;
10. ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқи;
11. ҳомиладор аёлларга антенатал (туғруққача) парваришlash учун қўшимча бўш кунлар ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиши;
12. болани икки ва уч ёшга тўлгунига қадар парваришlash таътиллари;
13. янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътиллари;
14. болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар;
15. меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ҳомиладор аёллар учун кафолатлар;
16. уч ёшгача бўлган боласи бор ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар.

Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 493-моддасига мувофиқ вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларини қонунчиликда белгиланган миқдорларда тўлаш бўйича мажбуриятдан бўйин товлаш базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн бараваридан ўн беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади. Худди шундай ҳуқуқбузарлик маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такроран содир этилган бўлса, базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн беш бараваридан ўттиз бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.



22-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

Меҳнат муносабатларини жамоа-шартномавий жиҳатдан тартибга солиш чоғида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлайдиган қоидаларни жамоа шартномалари ва келишувларига киритиш, уларнинг касбий ва оилавий мажбуриятларни қўшиб бажариши учун шарт-шароитларни яхшилаш шарт.

Жамоа шартномалари ва келишувларида қуйидагилар назарда тутилиши керак:

- хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;
- ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;
- хотин-қизлар ва эркеклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

1. Шарҳланаётган моддада хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини кенгайтириш мақсадида жамоа шартномалари ва келишувларида бу борада назарда тутилиши лозим бўлган қоидаларни киритиш орқали уларнинг касбий ва оилавий мажбуриятларни қўшиб бажариши учун шарт-шароитларни яхшилаш шартлиги императив норма сифатида киритилмоқда.

Ушбу нормани мазмун-моҳиятини очиб беришда «жамоа шартномаси», «жамоа келишуви» тушунчалари ва мазмунини меҳнат қонунчилиги ҳамда бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ очиб беришга ҳаракат қиламиз.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Жамоа шартномаси ташкилотда ёки якка тартибдаги тадбиркорда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи ҳамда ходимлар томонидан ўз вакиллари орқали ва иш берувчи томонидан ёзма шаклда тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир.

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



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Жамоа келишуви якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи, ходимлар учун ҳудудий, тармоқ ва республика даражаларида тарафларнинг меҳнат шароитларини, бандликни ҳамда ижтимоий кафолатларни белгилашга доир мажбуриятларини ўз ичига олган, ходимлар ва иш берувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини келишиб олиш мақсадида ёзма шаклда тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир.

Жамоа келишувларида: меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш режими тўғрисидаги; меҳнатга ҳақ тўлашни нархларнинг ўзгаришларидан, инфляция даражасидан, жамоа келишувларида белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишидан келиб чиққан ҳолда тартибга солиш механизми ҳақидаги; энг кам миқдори қонунчиликда назарда тутилган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар тўғрисидаги; ходимларнинг бандлигига, уларни касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, уларнинг малакасини оширишга кўмаклашиш ҳақидаги; экологик хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш тўғрисидаги; ходимларни ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя



қилиш бўйича махсус тадбирлар ҳақидаги; давлат ташкилотларини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатлари ҳисобга олиниши тўғрисидаги; юқорироқ даражада ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (ҳомиладор аёллар, ногиронлиги бўлган шахслар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар) учун қўшимча иш ўринлари ташкил этаётган иш берувчиларга бериладиган имтиёзлар ҳақидаги; ижтимоий шерикликни ва уч томонлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Хусусан, меҳнат қонунчилигида белгиланганига қўшимча равишда жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган қуйидагилар:

биринчи, ходимларга қонунчиликда белгиланмаган бошқа ижтимоий таътиллارни бериш (никоҳ тузилганлиги муносабати билан, бола туғилиши муносабати билан боланинг отасига, ходимнинг яқин қариндоши вафот этганлиги муносабати билан ва бошқалар);

иккинчи, ижтимоий таътиллар давомийлигини уларнинг қонунчиликда белгиланган давомийлигига нисбатан кўпайтириш;

учинчи, ижтимоий таътилларда бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи ёки унинг бир қисми сақланиб қолиши назарда тутиш;

тўртинчи, уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштирилмайдиган иш берувчиларда ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийсига қисқартирилган иш вақти давомийлиги белгиланиши;

бешинчи, болани овқатлантириш учун танаффусларнинг аниқ давомийлигини белгилаш;

олтинчи, ходимни қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилганда унинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш масаласи назарда тутилиши мумкин.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 67-моддасига кўра агар қонунчиликда қоидалар жамоа шартномасида албатта мустаҳкамлаб қўйилиши шартлиги тўғрисидаги тўғридан-тўғри кўрсатма мавжуд бўлса, ушбу қоидалар жамоа шартномасига киритилади. Шунингдек, Меҳнат кодексининг 85-моддасида «Жамоа келишувларида қонунчиликка зид келмайдиган бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир қоидалар бўлиши мумкин»лиги белгиланган.

Шунинг учун ҳам шарҳланаётган модданинг иккинчи қисмида белгиланган қуйидаги нормалар, яъни: а) хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш; б) ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

в) хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилиши керак.

Жамоа шартномасининг бажарилиши устидан назорат шартнома тарафларининг вакиллари, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг тегишли органлари ҳамда бошқа ваколатли органлар томонидан амалга оширилади.

Шартнома тарафларининг вакиллари ҳар йили ёки жамоа шартномасида назарда тутилган муддатларда меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) жамоа шартномасининг бажарилиши ҳақида ҳисобот беради.

23-модда. Ижтимоий ҳимоя соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

Давлат органлари, шунингдек мулкчилик шаклидан қатъи назар ташкилотлар ва уларнинг мансабдор шахслари аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш чораларини амалга оширишда хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳуқуқларини тенг даражада ҳисобга олиши шарт. Хотин-қизлар ва эркаклар ижтимоий имтиёزلардан фойдаланишда тенг ҳуқуқларга эга.

Шарҳланаётган 23-моддада гендер тенгликни таъминлаш мақсадида аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш чораларини амалга оширилаётганда давлат органлари, шунингдек мулкчилик шаклидан қатъи назар ташкилотлар ва уларнинг мансабдор шахслари хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳуқуқларини тенг даражада ҳисобга олиши шартлиги белгиланиб, икки жинс вакилларига ижтимоий имтиёزلардан фойдаланишда тенг ҳуқуқларга эга эканликлари кафолатланади.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 25-моддасига асосан ҳар бир инсон ўзининг ҳамда оиласининг саломатлиги ва фаровонлигини таъминлаш учун зарур бўлган турмуш даражасига эга бўлиш, жумладан кийим-кечак, озиқ-овқат, тиббий хизмат ва зарур ижтимоий хизматга эга бўлишга ҳамда ишсизлик, касаллик, ногиронлик,



бевалик, қарилик ёки унга боғлиқ бўлмаган шароитларга кўра тирикчилик учун маблағ бўлмай қолган бошқа ҳолларда таъминланиш ҳуқуқига эга¹.

Асосий Қонунда Ўзбекистон халқининг ғояларидан бири ижтимоий адолат эканлиги, Ўзбекистон ижтимоий давлат эканлиги белгиланган. Конституциянинг 14-моддасида давлат ўз фаолиятини инсон фаровонлигини ва жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлаш мақсадида қонунийлик, ижтимоий адолат ва бирдамлик принциплари асосида амалга ошириши алоҳида мустаҳкамланган².



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ижтимоий давлат – ҳар бир инсон учун ижтимоий тенглик ва адолат тамойиллари асосида муносиб яшаш шароитини яратиб бериш, сифатли таълим, малакали тиббий ёрдам, оилалар, болалар, аёллар, қариялар, ногиронлиги бор шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, хавфсиз меҳнат шароитини яратиш, аҳоли бандлигини таъминлаш, камбағалликни қисқартириш ҳамда ижтимоий тафовутларни камайитиришга қаратилган самарали сиёсатни олиб борадиган давлат моделидир.

Конституциянинг тегишли моддаларида аҳолининг ёрдамга муҳтож қатламлари учун муносиб турмуш тарзини таъминлашини ҳамда давлат томонидан ҳар томонлама ҳимоя қилинишини кафолатланади. Жумладан, Конституциянинг 46-моддасида ҳар ким қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, ишсизликда, шунингдек боқувчисини йўқотганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот ҳуқуқига эга эканлиги ҳамда қонунда белгиланган пенсиялар, нафақалар ва бошқа турдаги ижтимоий ёрдамнинг миқдорлари расман белгиланган энг кам истеъмол харажатларидан оз бўлиши мумкин эмаслиги белгиланган. Конституциянинг 57-моддасига мувофиқ меҳнатга лаёқатсиз ва ёлғиз кексалар, ногиронлиги бўлган шахслар ҳамда аҳолининг ижтимоий жиҳатдан эҳтиёжманд бошқа тоифаларининг ҳуқуқлари давлат ҳимоясидадир³.

Бундан ташқари, Конституциянинг 48, 50-моддаларида ҳар ким соғлиғини сақлаш ва малакали тиббий хизматдан фойдаланиш, таълим олиш ҳуқуқига эга эканлиги белгиланган⁴.

¹ Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси. Хужжат матнига ҳавола: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml;

² Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Хужжат матнига ҳавола: <https://lex.uz/docs/6445145>.

³ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Хужжат матнига ҳавола: <https://lex.uz/docs/6445145>;

⁴ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/6445145>

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2021 йил 28 августдаги СҚ–297-IV-сон «2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегиясини тасдиқлаш ҳақида»ги қарори қабул қилиниб, унга кўра гендер стратегиясининг асосий мақсади – ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахсий ва ижтимоий мавқеидан қатъий назар хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳақиқий тенглигини таъминлашдан иборат¹.

Меҳнат кодексининг 4-моддасига асосан юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш, истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмайди². Яъни, ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларга ишга жойлаштириш, меҳнат шартномасини тузиш ва уни амалга ошириш чоғида бериладиган имтиёз ҳамда афзалликлар камситиш сифатида қабул қилинмаслиги лозим. Масалан, иш жойларининг банд қилиб (квоталаб) қўйилиши, ишдан бўшатилишдан қўшимча равишда ҳимояланганлик, иш вақтини қисқартирилганлиги ва ҳақозолар.

Шунингдек, мазкур Кодекснинг 85-моддасига кўра, жамоа келишувларида ходимларни ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар, юқорироқ даражада ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (ҳомиладор аёллар, ногиронлиги бўлган шахслар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар) учун қўшимча иш ўринлари ташкил этаётган иш берувчиларга бериладиган имтиёзлар ҳақидаги қоидалар назарда тутилиши мумкинлиги белгиланган³.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 25 июлдаги ПФ–175-сон «Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида»ги Фармонида⁴ Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегияси тасдиқланган бўлиб, уни амалга ошириш жараёнида унинг самарадорлиги баҳолаб борилади, ижтимоий ҳимоя соҳасидаги турли кўрсаткичлар, жумладан **гендер жиҳатдан тақсимланган маълумотлар** таҳлил қилинади.

Хотин-қизлар ва эркакларнинг ижтимоий имтиёзларини қўллашда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Ижтимоий ҳимоя миллий агентлигининг ташкил этганлиги ҳам муҳим қадамлардан биридир. Агентлик аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва ижтимоий

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 28.05.2021 йилдаги СҚ-297-IV-сон қарори. Ҳужжат матнига ҳавола: <https://lex.uz/docs/5466673>;

² Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6257288>

³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/6257288>

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони, 25.07.2022 йилдаги ПФ-175-сон «Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида» Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/6130265>.



хизматлар кўрсатиш соҳасидаги ягона давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича ваколатли давлат органи ҳисобланади ҳамда ўз фаолиятини бошқа давлат органлари ва ташкилотлари, уларнинг мансабдор шахсларидан мустақил равишда амалга оширади.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ижтимоий ҳимоя – аҳолининг ижтимоий ва моддий муҳофаза қилинишини таъминлайдиган ҳуқуқий, иқтисодий, ижтимоий чора-тадбирлардан иборат бўлиб, фуқаронинг ёши, саломатлигининг ҳолати, ижтимоий аҳволи, тирикчилик воситалари билан таъминланмагани туфайли ёрдамга, кўмакка муҳтож фуқароларга ғамхўрлик қилишдир. Унинг асосий мақсади аҳоли фаровонлигининг яхшиланиши таъминлаш, камбағалликни камайтириш, ҳар бир киши учун ижтимоий ҳимоя тизимидан етарли даражада фойдаланишни таъминлашдан иборат.

Ижтимоий ҳимоянинг асосий йўналишлари – иш билан бандлик, касб танлаш, ўқиш ва билим олиш, аҳолига тиббий хизмат кўрсатиш, ижтимоий таъминот тизими ва аҳолининг муҳтож, кам таъминланган қисмларига пенсиялар, нафақалар, моддий ёрдам ва турли хил имтиёзлар беришдан иборат.

Давлат аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш даражасини қонунчилик ҳужжатлари орқали тартибга солади, яшаш учун зарур бўлган минимум даражасини белгилайди ва уни ҳисобга олган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори, ижтимоий нафақалар ва бошқа ижтимоий ёрдам турларини белгилайди.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори инсонга муносиб турмуш даражасини таъминлаши учун минимал истеъмол харажатлари қиймати асосида белгиланади.

Нафақа – ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган айрим тоифадаги шахсларга бериладиган пул тўлови ҳисобланади.

Ижтимоий ёрдам – ёрдамга муҳтож фуқаролар учун қонуний тартибга солинадиган, эҳтиёжга асосланган ижтимоий нафақа ва моддий ёрдамлар.

Ўзбекистон Республикасида ижтимоий ҳуқуқ муносабатларини тартибга солувчи қонунчилик ҳужжатларида хотин-қизлар ва эркекларга тенг ҳуқуқ ва имкониятлар берилган.

Бу каби қонун ҳужжатларида Ўзбекистонда хотин-қизлар ва эркакларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва имтиёзларидан тенг ҳуқуқли фойдаланишини таъминлайди ва уларни ҳар қандай камситишдан ҳимоя қилади.

Бугунги кунда аҳоли, шу жумладан, хотин-қизлар ва ёшларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож, турмуш шароити оғир, ишсиз ва касб-ҳунарга эга бўлмаган, ҳуқуқий ва маънавий-психологик қўллаб-қувватлашга зарурати бўлган фуқароларга давлат томонидан манзилли кўмаклашиш мақсадида «Мономарказ»лар фаолияти йўлга қўйилди, «Темир дафтар», «Аёллар дафтари» ва «Ёшлар дафтари» ташкил этилди.

Ўзбекистонда хотин-қизларнинг ўз имкониятларини рўёбга чиқариш, гендер тенгликни таъминлаш жамиятни сиёсий, ижтимоий-маданий ва иқтисодий модернизация қилишнинг устовор йўналишларидан бири ҳисобланади. Бу эса, уларнинг жамиятдаги мавқени кучайтириш, оила институтини мустаҳкамлаш, комил авлодни етказиш ва жамият барқарорлигини таъминлашда хизмат қилади.

Ҳукумат қарори билан оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларга, ногиронлиги бўлган, кам таъминланган, фарзандларини тўлиқсиз оилада тарбиялаётган ва уй-жой шароитини яхшилашга муҳтож оналарга уй-жойлар берилмоқда (*уй-жойга муҳтож хотин-қизларга бериладиган арзон уй-жойлар тўловининг 10 фоизи Оила ва хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси, талабгор ишлаётган ташкилот ҳамда қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига (бошланғич бадал сифатида), 90 фоизи ипотека асосида тижорат банкларининг имтиёзли кредитлари ҳисобига қопланади*)¹.

2020–2021 ўқув йилидан бошлаб бакалавриятнинг кундузги таълим шаклига берилган қўшимча давлат гранти асосидаги қабул кўрсаткичлари доирасида танловда иштирок этиш учун тавсияномага эга эҳтиёжманд оилалардаги хотин-қизларга тўрт фоизли давлат гранти ажратилди². Бундай сиёсат гендер тенглик концепцияси нуқтаи назаридан қарама қарши кўриниши мумкин. Лекин бошқа томондан қаралса, аввалги йилларда қизларнинг олий таълим олиш имконияти асосан молиявий имкониятлардан тортиб, оиладаги яна турли сабабларга кўра чекланган. Ушбу соҳада кўрилган вақтинчалик махсус чора бугунги кунда ижобий динамикани кўрсатмоқда. Жумладан, талаба хотин-қизлар 2021–2022

¹ Вазирлар Маҳкамасининг 12.04.2018 йилдаги 285-сон «Оғир ижтимоий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларга, ногиронлиги бўлган, кам таъминланган, фарзандларини тўлиқсиз оилада тарбиялаётган ва уй-жой шароитини яхшилашга муҳтож оналарга арзон уй-жойлар бериш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида» қарори. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/3682704>.

² Вазирлар Маҳкамасининг 23.06.2020 йилдаги 402-сон «Олий таълим муассасаларига қўшимча давлат гранти асосидаги қабул кўрсаткичлари доирасида эҳтиёжманд оилалардаги хотин-қизларга танловда иштирок этиш учун тавсиянома бериш ва уларни ўқишга қабул қилишни ташкил этиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида» қарори. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/4866624>.



ўқув йилда 369 000 та (45 фоиз), 2022–2023 ўқув йилида 495 600 та (47 фоиз), 2023–2024 ўқув йилида 638 406 та (51фоиз)ни ташкил этган¹.

Бундан ташқари, ижтимоий аҳволи ва турмуш шароити оғир, ишсиз ва ижтимоий фаол бўлмаган хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш мақсадида бир қатор ижтимоий имтиёзлар берилган бўлиб, ушбу имтиёзлар Ҳукумат қарори билан «Аёллар дафтари»ни юритиш орқали хотин-қизлар муаммоларини тизимли равишда ҳал этиш ва уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш учун бериладиган кредит, субсидия, грант ва моддий ёрдам турларининг **рўйхати** тасдиқланган².

Хотин-қизларнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш, уларнинг таълим олишлари, тиббий хизматлардан тенг фойдаланиши, улар учун хавфсиз ва муносиб меҳнат шароитларини яратиш, меҳнат учун муносиб ҳақ тўлаш нафақат гендер тенгликни таъминланади, балки давлат ва жамиятда камбағалликнинг қисқаришини, фаровон турмушни таъминлайди. Бундай чора-тадбирлар давлат сиёсатининг хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлашга қаратилган.

Шунингдек, агар шахс ижтимоий ҳимоя соҳасида ўзини жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишга дучор этилган деб ҳисобласа, «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 28-моддасига мувофиқ ваколатли органларга ёки судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Бунда жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишга дучор этилган шахсдан давлат божи ундирилмаслиги белгиланган.

24-модда. Оилавий муносабатлар ҳамда болалар тарбияси соҳасида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

Оила, оналик, оталик ва болалик давлат муҳофазасидадир.

Хотин-қизлар ва эркеклар оилавий муносабатлар соҳасида тенг ҳуқуқ ҳамда мажбуриятларга эга.

Оилавий муносабатлар соҳасида хотин-қизлар ва эркеклар учун ҳуқуқ ҳамда имкониятларнинг тенглиги қуйидагиларга асосланади:

¹ Бу маълумотлар қуйидаги ҳаволадан олинди: <https://stat.edu.uz/students>;

² Вазирлар Маҳкамасининг 31.03.2022 йилдаги 145-сон «Хотин-қизлар муаммоларини ўрганиш ва ҳал этиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» қарори. Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/5932671>.

- хотин-қизлар ва эркаклар никоҳ тузишининг ихтиёрийлигига;
- мажбурий ва эрта никоҳларга йўл қўйилмаслигига;
- эр ва хотиннинг шахсий ва мулкый ҳуқуқ ҳамда мажбуриятлари тенглигига;
- оиланинг ички можароларини ўзаро келишув бўйича ҳал қилишга;
- уй меҳнатига нисбатан хотин-қизлар ва эркаклар ҳуқуқ ҳамда мажбуриятларининг тенглигига;
- болаларни боқиш, тарбиялаш ва ўқитишда, вояга етмаган ҳамда меҳнатга лаёқатсиз оила аъзоларининг ҳуқуқ ва манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлашда тенг иштирок этишга.

Ота-оналар кичик ёшдаги болаларни, ногиронлиги бўлган оила аъзоларини парваришлаш бўйича нафақалар олишда тенг ҳуқуқларга эга бўлади.

Бола туғилиши муносабати билан она ҳам, ота ҳам ҳақ тўланадиган таътил олиш ҳуқуқига эга. Болани парваришлаш бўйича таътилнинг давомийлиги ота-онанинг ихтиёрига кўра улар ўртасида бўлиниши мумкин, бунда ота-она таътилдан уни қисмларга бўлган ҳолда фойдаланиши мумкин.

Қонунинг 24-моддасида **оилавий муносабатлар соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда мажбуриятлар** таъкидлаб ўтилади. Бу никоҳ тузишда тенглик, мулкый ҳуқуқ ва мажбуриятлар, оилавий низоларни ҳал қилиш, уй меҳнати, болаларни тарбиялаш ва ўқитиш, шунингдек, нафақа ва ҳақ тўланадиган ота-оналик таътилини олиш кабиларни ўз ичига олади.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Ўзбекистон оила қонунчилигини шакллантиришда халқаро миқёсдаги шартномалар ва келишувлар талабларини инобатга олган. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 1948 йил 10 декабрда 217A(III)-сонли Резолюцияси билан қабул қилинган **«Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси»нинг 16-моддасида** «Оила жамиятнинг табиий ва асосий ҳужайраси саналади ва жамият ҳамда давлат томонидан ҳимоя қилинишга ҳақли», деб белгиланган. Айнан шу модда оила институтини жамият ва давлат ҳимоясида бўлишини белгилаб берувчи асосдир.

Шарҳланаётган модда асосий халқаро стандартларга мос келади, жумладан:



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция ота-оналарнинг тенг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, болаларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг ҳар томонлама ва баркамол ривожланиши учун шарт-шароитларни таъминлаш муҳимлигини таъкидлайди. Шунингдек, у оила жамиятнинг асосий бўғини ва унинг барча аъзолари ва айниқса, болаларнинг улғайиши ва фаровонлиги учун табиий муҳит сифатидаги муҳимлигини таъкидлайди;

Хотин-қизларни камситишининг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенциянинг (CEDAW) 16-моддаси никоҳ ва оила муносабатларига тааллуқли ҳамма масалаларда камситилишини бартараф этишга қаратилган энг муҳим қоидадир. Қуйида 16-модданинг асосий бандлари келтирилади:

- **Никоҳдан ўтишда бир хил ҳуқуқлар:** Иштирокчи давлатлар никоҳ ва оилавий муносабатларга тааллуқли барча масалаларда хотин-қизларни камситишни бартараф этиш учун барча тегишли чораларни кўришлари шарт..
- **Тенг ҳуқуқ ва мажбуриятлар:** Мазкур моддада эр-хотиннинг никоҳ пайтида ва уни бекор қилишда тенг ҳуқуқ ва мажбуриятларга эгаллиги кўрсатиб ўтилган.
- **Никоҳдан ўтишда турмуш ўртоғини эркин танлаш:** Бу моддада никоҳ фақат иккала томоннинг эркин ва тўлиқ розилиги билан тузилиши кафолатланади.
- **Қарор қабул қилишда ҳуқуқларнинг тенглиги:** Аёллар болалар сони ва уларнинг туғилиш оралиғини танлашда эркаклар билан тенг ҳуқуқларга эга.

16-модданинг ушбу бандлари эркаклар ва хотин-қизлар ўртасидаги тенгликни таъминлаш, оила соҳасида аёлларнинг ҳуқуқларини мустаҳкамлашга қаратилган.

«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 24-моддаси қоидалари Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мос келади, унда мамлакатнинг инсон ҳуқуқ ва эркинликлари, миллий ва умуминсоний қадриятлар, демократия, эркинлик ва тенглик, ижтимоий адолат ва бирдамлик тамойилларига содиқлиги таъкидланади. Конституциянинг «Оила, болалар ва ёшлар» номли XIV бобида оилага, ота-оналарнинг болаларга, аксинча, болаларнинг ота-оналарга нисбатан ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шунингдек, давлатнинг ёшларнинг ҳуқуқларини таъминлаш мажбуриятлари тўғрисида бешта модда бор.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Конституциянинг 76-моддаси

«Оила жамиятнинг асосий бўғинидир ҳамда у жамият ва давлат муҳофазасидадир.

Никоҳ Ўзбекистон халқининг анъанавий оилавий қадриятларига, никоҳланувчиларнинг ихтиёрий розилигига ва тенг ҳуқуқлилигига асосланади.

Давлат оиланинг тўлақонли ривожланиши учун ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа шарт-шароитлар яратади».

Конституциянинг 77-моддаси

«Ота-оналар ва уларнинг ўрнини босувчи шахслар ўз фарзандларини вояга етгунига қадар боқиши, уларнинг тарбияси, таълим олиши, соғлом, тўлақонли ва ҳар томонлама камол топиши хусусида ғамхўрлик қилишга мажбурдирлар.

Давлат ва жамият етим болаларни ҳамда ота-онасининг васийлигидан маҳрум бўлган болаларни боқишни, тарбиялашни, уларнинг таълим олишини, соғлом, тўлақонли ва ҳар томонлама камол топишини таъминлайди, шу мақсадда хайрия фаолиятини рағбатлантиради».

Конституциянинг 78-моддаси

«Фарзандлар ота-онасининг насл-насаби ва фуқаролик ҳолатидан қатъи назар, қонун олдида тенгдирлар.

Боланинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш ҳамда ҳимоя қилиш, унинг жисмоний, ақлий ва маданий жиҳатдан тўлақонли ривожланиши учун энг яхши шарт-шароитларни яратиш давлатнинг мажбуриятидир.

Оналик, оталик ва болалик давлат томонидан муҳофаза қилинади.

Давлат ва жамият болаларда ҳамда ёшларда миллий ва умуминсоний қадриятларга содиқликни, мамлакатидан ҳамда халқнинг бой маданий меросидан фахрланишни, ватанпарварлик ва Ватанга бўлган меҳр-муҳаббат туйғуларини шакллантириш тўғрисида ғамхўрлик қилади».

Конституциянинг 79-моддаси

«Давлат ёшларнинг шахсий, сиёсий, иқтисодий, ижтимоий, маданий, экологик ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини таъминлайди, уларнинг жамият ва давлат ҳаётида фаол иштирок этишини рағбатлантиради.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Давлат ёшларнинг интеллектуал, ижодий, жисмоний ва ахлоқий жиҳатдан шаклланиши ҳамда ривожланиши учун, уларнинг таълим олишга, соғлиғини сақлашга, уй-жойга, ишга жойлашишга, бандлик ва дам олишга бўлган ҳуқуқларини амалга ошириш учун шарт-шароитлар яратади».

80-модда

«Вояга етган меҳнатга лаёқатли фарзандлар ўз ота-оналари ҳақида ғамхўрлик қилишга мажбурдирлар».

Худди шундай меъёрлар Ўзбекистон Республикасининг Оила кодекси ва Меҳнат кодексига ҳам мустаҳкамлаб қўйилган.

2023 йил 30 апрель куни ўтказилган Ўзбекистон Республикаси референдумида умумхалқ овоз бериш орқали қабул қилинган янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг оила институтига оид нормалари янада бойитилди ҳамда тўлдирилди. Янги таҳрирдаги Конституциянинг **XIV боби** «Оила, болалар ва ёшлар» деб номланиб, 76–80-моддаларни қамраб олган. Бу ерда болалар ва ёшлар ҳуқуқининг оила институти даражаси билан тенг равишда ҳимоя қилиниши ҳамда ушбу бобда янги нормалар пайдо бўлди. Хусусан, **76-моддада** келтирилишича, «Оила жамиятнинг асосий бўғинидир ҳамда у жамият ва давлат муҳофазасидадир. Никоҳ Ўзбекистон халқининг анъанавий оилавий қадриятларига, никоҳланувчиларнинг ихтиёрий розилигига ва тенг ҳуқуқлилигига асосланади. Давлат оиланинг тўлақонли ривожланиши учун ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа шарт-шароитлар яратади. Бу, ўз навбатида, анъанавий оилавий қадриятлар билан уйғунликда оила институтининг ривожланишини мустаҳкамлади.

Қуйидаги моддалар шарҳланаётган Қонунинг 24-моддасини амалга ошириш механизми бўлди:

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекснинг 47³-моддасига асосан, никоҳ ёшига етмаган шахс билан ҳақиқатда никоҳ муносабатларига киришиш учун маъмурий жавобгарлик белгиланган;

49³-модда – вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларини қонунчиликда белгиланган миқдорларда тўлаш бўйича мажбуриятдан бўйин товлаш;

59²-модда – оиладаги (маиший) зўравонлик содир этганлик учун маъмурий жавобгарликни назарда тутади, шунингдек, Жиноят кодексининг 126¹-моддасида ушбу ҳаракатлар учун жиноий жавобгарлик назарда тутилган.

Оила кодексининг 4-моддасига асосан, Ўзбекистон Республикасида **оила, оналик, оталик ва болалик давлат ҳимоясидадир**. Ўзбекистон

Республикасида оналик ва оталик иззат-икромга ҳамда ҳурматга сазовордир. Она ва бола манфаатларини муҳофаза қилиш аёлларнинг меҳнати ва соғлиғини сақлашга доир махсус чоралар кўриш, меҳнатни оналик билан боғлаб қўшиб олиб бориш учун аёлларга шароит яратиш, оналик ва болаликни ҳуқуқий ҳимоя қилиш, моддий ва маънавий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш билан таъминланади.

Оналикни қўллаб-қувватлаш аёлларга ҳомиладорлик даврида ва туғилгандан кейин зарур тиббий, ижтимоий ва иқтисодий ёрдам кўрсатишни ўз ичига олади. Бу сифатли тиббий хизматдан фойдаланиш, янги туғилган оналарни қўллаб-қувватлаш дастурлари, оналар ва уларнинг болалари учун барқарорлик ва хавфсизликни таъминлайдиган ижтимоий имтиёзларни ўз ичига олиши мумкин.

Оталикни эътироф этиш ва қўллаб-қувватлаш оталарнинг болаларни тарбиялаш ва уларга ғамхўрлик қилишдаги роли муҳимлигини англатади. Ўзбекистонда насл-насаб ота уруғи томони билан белгиланади. Ҳукумат дастурлари ва сиёсати ота-оналарнинг ота-она таътиллари ва ижтимоий нафақалардан фойдаланишда тенг ҳуқуқлилигини таъминлаш орқали оталарнинг оилавий ҳаётда фаол иштирок этишига кўмаклашади.

Бундан ташқари, болаларни ҳимоя қилиш давлатнинг устувор вазифасидир. Болалар ўз ҳуқуқлари ва манфаатлари ҳимояланган хавфсиз ва қўллаб-қувватловчи муҳитда ўсиши керак. Бунга сифатли таълим, соғлиқни сақлаш, ижтимоий хизматлардан фойдаланиш ҳамда зўравонлик ва эксплуатациядан ҳимояланиш киради. Давлат болаларнинг ҳар томонлама ривожланиши ва фаровонлигини таъминлашга қаратилган дастурлар ишлаб чиқиши ва амалга ошириши шарт.

Шуни ҳам таъкидлаш жоизки, оила, оналик, оталик ва болаликни самарали ҳимоя қилиш турли давлат органлари ва муассасаларининг комплекс ёндашуви ва ўзаро ҳамкорлигини тақозо этади. Бу қонунчилиқни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, жамоатчилик асосида қўллаб-қувватлаш, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва хусусий сектор билан фаол ҳамкорликни ўз ичига олади.

Оилавий муносабатларда эркак ва аёл ихтиёрий равишда никоҳланишга ҳамда оилада ўз шахсий ҳамда мулкӣ ҳуқуқларини амалга оширишда тенг ҳисобланадилар. Оилавий муносабатларда аёл ва эркакнинг яшаш ва касб жойини танлаш эркинлиги, ота-оналарнинг вояга етмаган болаларига нисбатан ҳуқуқ ва мажбуриятларининг тенглиги тўғрисидаги қоидалар ҳам таалуқли.

Оилавий муносабатлар соҳасида аёллар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ва мажбуриятлари тўғрисидаги қоида оила ҳаётида гендер тенглик ва тотувликка эришиш йўлидаги муҳим қадамдир. Ушбу қоида бир нечта асосий жиҳатларни ўз ичига олади.

Биринчидан, оилавий муносабатлардаги тенг ҳуқуқ ва мажбуриятлар тенглик ва адолат тамойилига урғу беради. Иккала тараф ҳам, жинсидан қатъи назар, оилавий масалалар бўйича қарор қабул қилишда тенг



имкониятларга эга бўлиши керак, масалан, болаларни тарбиялаш, уй вазифаларини тақсимлаш, оила бюджетини бошқариш ва келажакни режалаштириш. Бу эр ва хотин ўртасида мувозанатли ва ўзаро ҳурмат муносабатларини яратишга ёрдам беради.

Иккинчидан, оилавий муносабатлардаги тенглик уй вазифалари ва болаларни тарбиялаш масъулиятини янада адолатли тақсимлашга ёрдам беради. Эр ва хотин иккаласи ҳам уй юмушлари ва болаларни парвариш қилишда фаол иштирок этса, бу нафақат уларнинг ҳар бирига юкни камайтиради, балки оилавий ришталарни ҳам мустаҳкамлайди. Оилавий ишларда биргаликда иштирок этиш иккаласига ҳам босим ва ортиқча юкни ҳис қилмасдан ўзларининг профессионал ва шахсий мақсадларини амалга оширишга имкон беради.

Учинчидан, тенг ҳуқуқ ва мажбуриятларни тан олиш анъанавий равишда эркеклар ва аёлларга маълум ролларни юклайдиган гендер стереотипларига қарши курашда ёрдам беради. Ушбу меъёр эскирган нотўғри қарашларни йўқ қилишга ёрдам беради ва ҳар бир оила аъзосининг жинсига қараб эмас, балки унинг қобилиятлари ва манфаатларига мувофиқ шахсини ривожлантиришга ёрдам беради.

Никоҳ тузиш ихтиёрийдир. Никоҳ тузиш учун бўлажак эр-хотин ўз розилигини эркин ифода этиш қобилиятига эга бўлиши керак. Никоҳ тузишга мажбур қилиш тақиқланади.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

1948 йилги Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 16-моддасига асосан, балоғат ёшига етган эркеклар ва аёллар ирқи, миллати ёки диний белгилари бўйича ҳеч қандай чеклашларсиз никоҳдан ўтишга ва оила қуришга ҳақли. Улар никоҳдан ўтишда, никоҳда турган вақтларида ва уни бекор қилиш вақтида бир хил ҳуқуқдан фойдаланади. Никоҳдан ўтаётган ҳар икки томоннинг эркин ва тўлиқ розилиги асосидагина никоҳ тузилиши мумкин.

1962 йилги Никоҳга розилик бериш, никоҳ ёши ва никоҳларни қайд этиш тўғрисидаги Конвенция талабларида ҳамда 1979 йилги Хотин-қизлар камситилишининг барча шаклларида барҳам бериш тўғрисидаги Конвенциянинг 16-моддасида ҳам никоҳга кириш эркинлиги, ва розилик тўғрисида қоида ўрнатилган. (Ўзбекистон мазкур Конвенцияни 1995 йил 6 майда ратификация қилган.)

Аёллар ва эркекларнинг турмуш қуриш эркинлиги инсоннинг асосий ҳуқуқи ва гендер тенглик ҳамда шахсий автономияни таъминлашнинг муҳим элементидир. Ушбу қоида бир нечта асосий жиҳатларни ўз ичига олади.

Биринчидан, турмуш қуриш эркинлиги ҳар бир шахснинг қачон ва ким билан турмуш қуришни мустақил ва ихтиёрий равишда ҳал қилиш ҳуқуқини назарда тутаяди. Бу ҳуқуқ шахсларни мажбурлашдан ҳимоя қилади ва никоҳ ўзаро розилик ва ҳурматга асосланишини таъминлайди. Ихтиёрийлик тамойили баркамол ва барқарор оилавий муносабатларни яратишнинг асосидир.

Иккинчидан, ушбу норма аёллар ва эркеклар никоҳ қуришда тенг ҳуқуқларга эга эканлигини тан олиш орқали гендер тенгликни қўллаб-қувватлайди. Ҳеч бир тараф жинси тўғрисида бу ҳуқуқдан маҳрум бўлмаглигини таъминлаш орқали гендер камситишларини бартараф этади. Бу ҳар иккала турмуш ўртоғи тенг ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлган никоҳда тенг шерикликни яратишга ёрдам беради.

Учинчидан, турмуш қуриш эркинлиги турмуш қурмасликни танлаш ҳуқуқини ҳам ўз ичига олади. Бу шуни англатадики, ҳеч ким ўз хоҳишига қарши турмуш қуришга мажбурланиши мумкин эмас, бу маданий ёки ижтимоий босимга дучор бўлиши мумкин бўлган аёллар ва қизларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун айниқса муҳимдир. Никоҳни рад этиш ҳуқуқи шахсий автономия ва танлаш эркинлигини қўллаб-қувватлайди.

Мажбурий ва эрта никоҳлар инсон ҳуқуқларининг жиддий бузилиши бўлиб, шахснинг эркин ривожланишига тўсқинлик қилади.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Эрта никоҳлар – ҳали вояга етмаган бир ёки иккала турмуш ўртоғи иштирокида тузилган никоҳлар. Кўпинча бундай никоҳлар боланинг таълим олиш, соғлиқ ва тўлиқ ривожланиш ҳуқуқини бузади. Ўзбекистон Республикасида никоҳ ёши – 18 ёш.

Мажбурий никоҳлар – бир ёки иккала томон ўз хоҳишига қарши, босим ёки таҳдид остида бирлашадиган никоҳлардир. Бу эркинлик ва шахсий автономия тамойилларига зиддир. Эрта турмуш қуриш муаммолари таълим олиш ҳуқуқининг бузилишини ўз ичига олади, чунки эрта никоҳ кўпинча ёшларнинг, айниқса, қизларнинг ўқишни тўхтатишга мажбур бўлишига олиб келади. Улар соғлиқ учун ҳам хавф туғдиради, чунки турмушга чиққан ёш қизлар эрта ҳомиладорлик хавфи остида бўлиб, уларнинг соғлиғига жиддий таҳдид солиши мумкин.

Мажбурий ва эрта турмушга чиқиш ёшларда стресс, тушкунлик ва умидсизликни келтириб чиқариши мумкин. Мажбурий ва эрта турмуш қуришни тақиқлаш инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, эркин танлашни таъминлаш, ёш авлоднинг ҳар томонлама камол топиши учун шарт-шароит яратишга қаратилган.



Ўзбекистон Республикасида никоҳ ёши тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун 2013 йил 20 мартдан бошлаб маъмурий жавобгарлик ва жиноий жавобгарлик ўрнатилган.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекснинг 47³-моддасига асосан

Никоҳ ёшига етмаган шахс билан ҳақиқатда никоҳ муносабатларига киришиш, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг беш бараваридан ўн бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Ота-она ёки уларнинг ўрнини босувчи шахслар томонидан никоҳ ёшига етмаган шахсни эрга бериш ёхуд уйлантириш, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг етти бараваридан ўн беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Никоҳ ёшига етмаган шахс билан никоҳ тузишга доир диний маросимни амалга ошириш, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн бараваридан йигирма бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Мазкур модда бўйича субъектлар сифатида никоҳ ёшига етмаган шахс билан ҳақиқатда никоҳ муносабатларига киришган шахсга нисбатан ва никоҳ ёшига етмаган шахсни эрга бериш ёки уйлантиргани учун ота-она ёки уларнинг ўрнини босувчи шахслар ва никоҳ ёшига етмаган шахсларни никоҳ тузишга доир диний маросимни амалга оширган шахс.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 125¹-моддаси, «Никоҳ ёши тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш»

Никоҳ ёшига етмаган шахс билан ҳақиқатда никоҳ муносабатларига киришиш, шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма бараваридан ўттиз бараваригача миқдорда жарима ёки икки юз қирқ соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд бир йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Ота-она ёки уларнинг ўрнини босувчи шахслар томонидан никоҳ ёшига етмаган шахсни эрга бериш ёхуд уйлантириш, шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, –



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

базавий ҳисоблаш миқдорининг ўттиз бараваридан эллик бараваригача миқдорда жарима ёки икки юз қирқ соатдан уч юз соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд икки йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Никоҳ ёшига етмаган шахс билан никоҳ тузишга доир диний маросимни амалга ошириш, шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг эллик бараваридан юз бараваригача миқдорда жарима ёки уч юз соатдан уч юз олтмиш соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Модда 3 қисмдан иборат бўлиб, ушбу модданинг 1-қисмига кўра никоҳ ёшига етмаган шахс билан ҳақиқатда никоҳ муносабатларига киришганлик учун жавобгарлик белгиланиб, унда айбдор дастлаб Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 473-моддаси 1-қисми билан шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилгандан кейин содир этган бўлса, жиноий жавобгарликка тортилиши белгиланган. Ушбу қоидага агар никоҳ ёшига етмаган шахс, яъни эркаклар ва аёллар 18 ёшга тўлгунга қадар (агар ҳоким қарори билан бу ёш 1 йилга камайтирилмаган бўлса) ихтиёрий равишда ҳақиқатда никоҳ муносабатларига киришган бўлса, уларнинг ҳаракатлари учун жавобгарлик белгиланган.

Бунда ҳақиқатда никоҳ муносабатларига кириш деганда, никоҳ ёшига етмаган шахсларнинг эр-хотин бўлиб яшаб, эр-хотинлик муносабатларида бўлиши тушунилади. Ушбу ҳолатда жавобгарлик фақатгина никоҳ ёшига етмаган шахсларнинг ўзаро ихтиёрий никоҳ муносабатларига киришиши тушунилади.

Модданинг 2-қисмига кўра, ота она ёки уларнинг ўрнини босувчи шахслар томонидан никоҳ ёшига етмаган шахсни эрга бериш ёхуд уйлантириш учун жавобгарлик белгиланиб, унда айбдор дастлаб Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 473-моддаси 2-қисми билан шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилгандан кейин содир этган бўлса, жиноий жавобгарликка тортилиши белгиланди. Ушбу қоидага кўра, ота она ёки уларнинг ўрнини босувчи шахслар томонидан никоҳ ёшига етмаган шахсларни эрга бериш ёки уйлантириш мақсадида била туриб, никоҳ маросимларини ўтказиш ва никоҳ ёшига етмаган шахсларни бирга яшашлари учун тегишли шарт-шароитларни яратиши тушунилади. Агар ота-она ёки уларнинг ҳаракатлари Жиноят кодекси 136-моддаси (аёлни эрга тегишга мажбур қилиш ёки тўсқинлик қилиш) билан квалификация қилиниши мумкин.

Жиноят кодекси 125¹-моддаси 3-қисмига кўра никоҳ ёшига етмаган шахс билан никоҳ тузишга доир диний маросимни амалга ошириш учун



жавобгарлик белгиланиб, унда айбдор дастлаб Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 47³-моддаси 3-қисми билан шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилгандан кейин содир этган бўлса, жиноий жавобгарликка тортилади. Ушбу қоидага кўра, махсус диний маълумотга эга ва диний ташкилот бошқаруви марказий органининг тегишли рухсатига эга бўлган шахс (масалан: масжид имоми, масжид имом – хатиби кабилар) томонидан била туриб, никоҳ ёшига етмаган шахсларни никоҳ тузишига доир диний маросимларни амалга ошириши тушунилади. Агар махсус диний маълумоти бўлмайд туриб ва диний ташкилот бошқаруви марказий органининг рухсатига эга бўлмаган шахс никоҳ ёшига етмаган шахсларнинг никоҳ тузишига доир диний маросимларни амалга оширс, иш ҳолатларига қараб айбдорнинг ҳаракатлари Жиноят кодекси 229²-моддаси (диний таълимотдан сабоқ бериш тартибини бузиш) билан жиноятлар жами тариқасида квалификация қилиниши мумкин.

Эр-хотинлик ҳуқуқ ва мажбуриятлари никоҳ фуқаролик ҳолати далолатномаларини қайд этиш органларида рўйхатга олинган пайтдан бошлаб вужудга келади. Эр-хотиннинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари икки гуруҳга ажратилади:

- Эр-хотиннинг шахсий ҳуқуқ ва мажбуриятлари;
- Эр ва хотиннинг мулкӣ ҳуқуқ ва мажбуриятлари.

Эр-хотиннинг шахсий ҳуқуқ ва мажбуриятлари эр-хотиннинг шахси билан чамбарчас боғлиқ ва улардан бегоналаштирилмайди. Эр ёки хотин ўз шахсий ҳуқуқларини ўз хоҳишига кўра амалга оширади. Эр-хотин ўртасидаги шахсий ҳуқуқий муносабатларнинг ўзига хослиги шундаки, улар шартнома асосида бекор қилиниши ёки ўзгартирилиши мумкин эмас, никоҳ шартномаси ва бошқа битимларнинг предмети бўла олмайди.

Эр-хотин ўртасидаги шахсий муносабатлар, мулкӣ муносабатларга нисбатан катта роль ўйнайди, лекин уларнинг ҳуқуқий нормалар билан тартибга солиниши нуқтаи назардан олиб қаралганда оз доирада эканлигини кўриш мумкин. Эр ёки хотиннинг бир-бирига ўзаро муҳаббат, дўстлик, ҳурмат ва масъулият муносабатлари ҳуқуқий тартибга солинмайди, шунинг учун уларнинг ҳуқуқий мустаҳкамланиши, биринчи навбатда, тарбиявий аҳамиятга эга ва ҳар бир давлатнинг оила ва ҳуқуқий сиёсатини белгилаб беради.

Никоҳни тузиш пайтида фамилияни танлаш ҳуқуқи бўлажак турмуш ўртоқларнинг шахсий номулкӣ ҳуқуқларидан биридир. Никоҳ тузиш вақтида эр ва хотин ўз хоҳиши билан эри ёки хотинининг фамилиясини умумий фамилия қилиб танлайди ёки уларнинг ҳар бири никоҳгача бўлган ўз фамилиясини сақлаб қолади. Эр ва хотиндан бирининг ўз фамилиясини ўзгартириши бошқасининг ҳам фамилияси ўзгаришига олиб келмайди.

Эр-хотиннинг ҳар бири никоҳ мобайнида аталишни истаган фамилияни танлашда эркиндир ва фақат у никоҳгача бўлган фамилияси ёки турмуш ўртоғининг фамилияси билан чақирилишини танлашга ҳақли.

Бўлажак эр-хотинлар рўйхатга олиш идорасига топширган аризада у ёки бу фамилия билан аталиш истагини билдиришлари керак. Эр-хотинга умумий ёки жуфт фамилия бериш, шунингдек уларнинг ҳар бири томонидан никоҳгача бўлган фамилиясининг сақланиши никоҳни қайд этиш вақтида бевосита баён этилади.

Эр-хотиннинг болалар тарбияси ва оила турмуши масалаларини биргаликда ҳал қиладилар. Эр ва хотиннинг ҳар бири машғулоти тури, касби ва туриш ҳамда яшаш жойини танлашда эркиндир.

Эр-хотин ўртасидаги мулк ҳуқуқий муносабатлар - бу улар ўртасида умумий биргаликдаги мулк билан боғлиқ, шунингдек уларнинг ўзаро моддий мазмуни билан боғлиқ бўлган муносабатлардир. Эр-хотиннинг мулки икки хил бўлиши мумкин: алоҳида ёки умумий. Алоҳида яъни эр-хотиннинг ҳар бирининг ўзига тегишли мол-мулки ҳисобланади, умумий мол-мулки эса уларнинг биргаликда, никоҳ давомида орттирган мулклари ҳисобланади.

Оила Кодексининг 5-боби эр ва хотиннинг мулк ҳуқуқи ва мажбуриятларини белгилаб беради. 23-моддага кўра, эр ва хотиннинг умумий мулки бўлиб, эр ва хотиннинг никоҳ давомида орттирган мол-мулклари, шунингдек никоҳ қайд этилгунга қадар, бўлажак эр-хотиннинг умумий маблағлари ҳисобига олинган мол-мулклари, агар қонун ёки никоҳ шартномасида бошқача ҳол кўрсатилмаган бўлса, уларнинг биргаликдаги умумий мулки ҳисобланади.

Эр ва хотиннинг никоҳ давомида орттирган мол-мулклари жумласига (эр ва хотиннинг умумий мол-мулкига) эр ва хотин ҳар бирининг меҳнат фаолиятидан, тадбиркорлик фаолиятидан ва интеллектуал фаолият натижаларидан орттирган даромадлари, улар томонидан олинган пенсиялар, нафақалар, шунингдек махсус мақсадга мўлжалланмаган бошқа пул тўловлари (моддий ёрдам суммаси, майиб бўлиш ёки саломатлигига бошқача зарар етказиш оқибатида меҳнат қобилятини йўқотганлик муносабати билан етказилган зарарни қоплаш тарзида тўланган суммалар ва бошқалар) киради. Эр ва хотиннинг умумий даромадлари ҳисобига олинган кўчар ва кўчмас ашёлар, қимматли қоғозлари, пайлари, омонатлари, кредит муассасаларига ёки бошқа тижорат ташкилотларига киритилган капиталдаги улушлари ҳамда эр ва хотиннинг никоҳ давомида орттирган бошқа ҳар қандай мол-мулклари, улар эр ёки хотиндан бирининг номига расмийлаштирилган ёхуд пул маблағлари кимнинг номига ёки эр ва хотиннинг қайси бири томонидан киритилган бўлишидан қатъи назар, улар ҳам эр ва хотиннинг умумий мол-мулки ҳисобланади. Эр ва хотиндан бири уй-рўзғор ишларини юритиш, болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ёки бошқа узрли сабабларга кўра мустақил иш ҳақи ва бошқа даромадга эга бўлмаган тақдирда ҳам эр ва хотин умумий мол-мулкка нисбатан тенг ҳуқуққа эга бўлади.



Эр ва хотин уларнинг биргаликдаги умумий мулки бўлган мол-мулкка эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва уни тасарруф этишда тенг ҳуқуқларга эгадир. Эр ва хотиндан бирининг умумий мол-мулкни тасарруф этиши билан боғлиқ битим тузилганда бу ҳаракат бошқасининг розилигига кўра амалга оширилаётганлигини англатади. Эр-хотиндан бирининг умумий мол-мулкни тасарруф этиш юзасидан амалга оширган битими бошқасининг бунга розилиги бўлмаганлиги сабаблигина билдирган талабига биноан ва фақат битимни амалга оширган иккинчи томон амалга оширилган битим юзасидан эр (хотин) рози эмаслигини олдиндан билгани ёки билиши лозим бўлганлиги исботланган ҳолларда суд томонидан ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин.

Эр (хотин) ўзининг номига расмийлаштирган умумий кўчмас мол-мулкни тасарруф этиш бўйича битим тузиши учун хотин (эр)нинг нотариал тартибда тасдиқланган розилигини олиши лозим. Кўрсатилган битимни тузишга нотариал тартибда тасдиқланган розилиги олинмаган эр ёки хотин мазкур битим амалга оширилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб бир йил давомида бу битимни суд тартибда ҳақиқий эмас деб топишни талаб қилишга ҳақлидир.

Эр ва хотиннинг ҳар бирининг мулки эса эр ва хотиннинг никоҳга қадар ўзига тегишли бўлган мол-мулки, шунингдек улардан ҳар бирининг никоҳ давомида ҳадя, мерос тариқасида ёки бошқа бепул битимлар асосида олган мол-мулки ҳисобланади. Никоҳ давомида эр-хотиннинг умумий мулки ёки улардан ҳар бирининг мол-мулки ёхуд эр ва хотиндан бирининг меҳнати ҳисобига мол-мулкнинг қиймати анча ошишига олиб келган маблағлар (капитал таъмирлаш, қайта қуриш, қайта жиҳозлаш ва бошқалар) қўшилгани аниқланса, эр ёки хотиндан ҳар бирининг мол-мулки уларнинг биргаликдаги мулки деб топилиши мумкин.

Эр ва хотиннинг шахсий фойдаланишидаги буюмлари ҳам уларнинг ўзига тегишли мол-мулки ҳисобланади. Хусусан, қимматбаҳо буюмлар ва зебу-зийнатлардан бошқа шахсий фойдаланишдаги буюмлар (кийим-бош, пойабзал ва бошқа шу кабилар), гарчи никоҳ давомида эр ва хотиннинг умумий маблағи ҳисобига олинган бўлса ҳам, улардан фойдаланиб келган эр ва хотиннинг хусусий мулки ҳисобланади.

Эр ва хотиннинг умумий мол-мулкни бўлиш эр ва хотиндан бирининг талабига кўра, улар никоҳда бўлган даврда ҳам, никоҳдан ажралишгандан кейин ҳам, шунингдек кредитор эр ва хотиндан бирининг умумий мол-мулкдаги улушига ундирувни қаратиш учун умумий мол-мулкни бўлиш талаби билан арз қилган ҳолларда амалга оширилиши мумкин. Эр ва хотиннинг умумий мол-мулки эр ва хотин ўртасида ўзаро келишув асосида бўлиб олиниши мумкин. Эр ва хотиннинг хоҳиши билан уларнинг умумий мол-мулкни бўлиш тўғрисидаги ўзаро келишуви нотариал тартибда тасдиқланиши мумкин. Низо туғилган ҳолларда эр ва хотиннинг умумий мол-мулкни бўлиш, шунингдек эр ва хотиннинг бу мол-мулкдаги улушини аниқлаш суд тартибда амалга оширилади.

Умумий мол-мулкни бўлишда суд эр ва хотиннинг ҳар бирига мулкнинг қайси қисми берилиши лозимлигини аниқлайди. Эр (хотин)га унга қарашли улушдан ошиқ қийматга эга бўлган мол-мулк бериладиган ҳолларда, хотин (эр)га тегишли пул ёки ўзга компенсация белгиланиши мумкин.

Оилавий муносабатлар тугатилганда, суд эр ва хотин алоҳида яшаган даврда орттирган мол-мулкни улардан ҳар бирининг ўз мулки деб топиши мумкин. Вояга етмаган болалар эҳтиёжини қондириш учун олинган буюмлар (кийим-бош, пойабзал, мактаб ва спорт жиҳозлари, муסיқа асбоблари, болалар кутубхонаси ва бошқалар) бўлинмайди ҳамда болалар эр ва хотиндан қайси бири билан яшаса, унга компенсациясиз берилади. Эр ва хотиннинг умумий мол-мулки ҳисобидан ўртадаги вояга етмаган болалар номига қўйилган омонатлар ўша болаларга тегишли ҳисобланиб, эр-хотиннинг умумий мол-мулкни бўлиш пайтида эътиборга олинмайди. Эр ва хотиннинг умумий мол-мулки улар никоҳда турган даврда бўлинган тақдирда, эр ва хотин мол-мулкнинг бўлинмай қолган қисми, шунингдек эр ва хотин томонидан улар никоҳда турган даврда орттирилган мол-мулк кейинчалик уларнинг биргаликдаги умумий мулкни ташкил қилади. Никоҳдан ажралган эр ва хотиннинг умумий мол-мулкни бўлиш тўғрисидаги талабларига нисбатан уч йиллик даъво муддати қўлланилади. Эр ва хотиннинг умумий мол-мулкни бўлишда ҳамда уларнинг шу мол-мулкдаги улушларини аниқлашда, агар эр ва хотин ўртасидаги никоҳ шартномасида бошқача ҳол назарда тутилмаган бўлса, эр ва хотиннинг улушлари тенг деб ҳисобланади. Суд вояга етмаган болалар манфаатларидан ва (ёки) эр ва хотиндан бирининг эътиборга лойиқ манфаатини ҳисобга олиб, жумладан, агар эр ёки хотин узрсиз сабабларга кўра даромад олмаган бўлса ёхуд эр ва хотиннинг умумий мол-мулкни оила манфаатларига зарар етказган ҳолда сарфлаган бўлса, эр ва хотиннинг умумий мол-мулкидаги улушлари тенглигидан чекинишга ҳақлидир.

Эр ва хотиннинг умумий мол-мулкни бўлишда эр ва хотиннинг умумий қарзлари уларга белгиланган улушларга мутаносиб равишда ҳар иккаласи ўртасида тақсимланади. Агар эр ва хотиндан бири умумий мол-мулкни эр ёки хотиннинг эркига зид равишда ва оила манфаатига мос бўлмаган ҳолда ўз хоҳишига кўра сарфлаган ёки бошқа шахсга ўтказган бўлса, уни бўлишда бу мол-мулк ёки унинг қиймати ҳисобга олинади.

Ўзбекистон Республикаси Оила кодексининг 10 -моддасида, фуқаролар оилавий муносабатлардан келиб чиқадиган ҳуқуқларини ўз хоҳишларига кўра тасарруф этадилар деб белгиланган. Шунингдек, оила аъзоларининг ўз ҳуқуқларини амалга оширишлари ҳамда ўз мажбуриятларини бажаришлари оиланинг бошқа аъзолари ва ўзга шахсларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини бузмаслиги шарт.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Оилавий низо деганда, бир оила аъзолари ўртасида ёки оила аъзоси билан бошқа шахс ўртасида юзага келадиган мулкӣ ёки шахсий номулкий характердаги ижтимоий низо тури тушунилади, бундай қарама-қаршилик пайтида оиланинг ҳуқуқ ва манфаатлари бузилган, ёки унга ўз таъсирини ўтказган бўлади. Агар низолашаётган томонлардан камида биттаси унинг (оила) манфаатларини ҳақиқий ёки хаёлий ҳуқуқбузарликлардан ҳимоя қилиш мақсадида оила аъзоси сифатида ҳаракат қилса, низо оилавий низо сифатида квалификация қилиниши мумкин. Шундай қилиб, оилавий низо тушунчасини белгилайдиган муҳим белгилар низолашаётган томонларнинг ўзига хос субъект таркиби ва низонинг оила манфаатларини ёки алоҳида оила аъзоларининг, биринчи навбатда, вояга етмаганлар ва ногиронларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилганлиги бўлиб ҳисобланади¹.

Оилавий низолар бу бир оила аъзолари ўртасида юзага келадиган ва оилавий ҳаёт ва муносабатларнинг турли томонларига тааллуқли низолар, қарама-қаршиликлар ёки келишмовчиликлар. Ушбу низолар оилавий муносабатларни турли соҳаларини қамраб олиши мумкин. Булар бугунги кунда, никоҳни бекор қилиш ва мулкни тақсимлаш, васийлик ва болаларни тарбия қилиш, алимент мажбуриятлари, фарзандликка олиш ва ҳомийлик, мерос масалалари кўринишларида бўлиши мумкин.

Оилавий низоларни ҳал қилишнинг бир неча усуллари мавжуд бўлиб, уларнинг ҳар бири томонларнинг ўзига хос ҳолатлари ва афзалликларига қараб қўлланилиши мумкин. Буларга, музокаралар ва воситачилик, медиация, оилавий шартномалар, суд орқали ҳал этиш.

Оилавий низоларни ҳал қилишда муқобил воситаларни қўллаш муҳим ҳисобланади. Улардан бири медиация ва оилавий келишувлар ҳисобланади.

¹ Рабец А.М., Хватова М.А. Семейные споры как объект альтернативного урегулирования [Оилавий низолар муқобил тартибга солишнинг объекти сифатида] // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. 2020. № 4. 123–132-бетлар. DOI: 10.18384/2310-6794-2020-4-123-132



АСОСИЙ ТУШУНЧАЛАР

Медиация – низолашаётган тарафларнинг муаммони ўзлари учун мақбул ва самаралироқ усулда ҳал этиш йўлидир. Оилавий низоларни медиация тартиб таомили асосида ҳал этишнинг энг муҳим жиҳатларидан бири тарафларга барча соҳаларда енгиллик бериш билан биргасудлар иш ҳажмининг камайишига олиб келади.

Низоларни судгача муқобил тарзда ҳал этиш оила аъзоларига ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятлар юзасидан манфаатли ечим топишга сабаб бўлади. Низоларни ҳал этишнинг муқобил усулларининг афазлликлари қуйидагилар билан белгиланади:

1. *Оилавий масалаларни ўзаро учинчи шахсларсиз ҳал этиш имконияти:* Оилавий келишувлар иштирокчиларга ўз ҳолатлари ва эҳтиёжларига мос келадиган шартлар ва ечимларни аниқлаш имконини беради. Бу томонларга суд қарорлари билан солиштирганда натижа устидан кўпроқ назорат қилиш имконини беради.
2. *Мослашувчанлик:* Оилавий келишувлар суд қарорларига қараганда анча мослашувчан бўлиши мумкин. Улар оиланинг ўзига хос шароитлари ва эҳтиёжларини қондириши мумкин, шу билан бирга ўзгарувчан шароитларга мос равишда кейинчалик ўзгартириш учун имкониятини бериши мумкин.
3. *Шахсий муносабатни яхшилаши мумкин:* келишувга эришиш жараёни оилаларга низолар ва келишмовчиликларни ҳал қилиш, мулоқотни яхшилаш ва оила аъзолари ўртасидаги муносабатларни сақлашга ёрдам беради. Бу ажрашиш ёки бошқа жиддий оилавий инқироз ҳолатларида айниқса муҳимдир.
4. *Вақт ва ресурсларни тежаш:* Шартнома тузиш вақтни, пулни ва ҳиссий ресурсларни тежашга ёрдам беради, акс ҳолда узоқ давом этадиган суд ишларига сарфланиши мумкин. Шунингдек, у суд жараёнлари билан боғлиқ қўрқув ва ноаниқликдан қочишга ёрдам беради.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2021 йил 28 майдаги Қарори билан тасдиқланган «2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси»га кўра, **хотин-қизлар учун меҳнат фаолиятини, жамият ҳаётидаги иштирокини оилавий мажбуриятлар билан бирга олиб бориш**, шу жумладан меҳнат қилиш имкониятини берадиган, болаларни парваришлаш муассасалари тармоғини ташкил этиш ва кенгайтириш орқали шароитлар яратиш белгилаб ўтилган.

Ўзбекистон 2024 йил 19 июнда Халқаро меҳнат ташкилотининг «Ишлаётган эркалар ва аёллар учун тенг муносабатлар ва тенг имкониятлар: оилавий мажбуриятларга эга ходимлар тўғрисида»ги



156-сонли Конвенциясини (1981 йил 23 июнь куни тасдиқланган) ратификация қилди. Мазкур Конвенциянинг 7-моддасига кўра, миллий шароит ва имкониятларга мос келадиган барча чора-тадбирлар, шу жумладан касбга йўналтириш ва ўқитиш чоралари оилавий мажбуриятлари бўлган ишчиларга ушбу мажбуриятлар туфайли ишдан бўшатиладиган кейин ишлашга киришиш, ишлашни давом эттириш ёки қайта тиклаш имконини бериш учун кўрилади. У Конвенциянинг 8-моддасида эса, оилавий мажбуриятларнинг ўзи меҳнат муносабатларини тугатиш учун асос бўла олмайди деб белгиланган.

Уй меҳнатида тенг ҳуқуқ ва имкониятлар тўғрисидаги қоида гендер тенглик ва ижтимоий адолатга эришишнинг асосий жиҳати ҳисобланади. У тарихан аёллар томонидан бажариб келинган уй вазифаларини тақсимлашдаги номутаносибликни бартараф этишга қаратилган. Ушбу норманинг аҳамиятини тан олиш бир нечта муҳим элементларни ўз ичига олади.

Биринчидан, эркеклар ва аёллар ўртасида уй вазифаларини тенг тақсимлаш янада уйғун оилавий муносабатларни яратишга ёрдам беради ва барча оила аъзоларининг ҳаёт сифатини яхшилайдди. Эр ҳам, хотин ҳам уй хўжалигини юритишда фаол иштирок этса, бу нафақат уларнинг ҳар бирига юкни камайтиради, балки уларга бир-бирининг ҳиссасини яхшироқ тушуниш ва қадрлаш имконини беради.

Иккинчидан, уй меҳнатини қимматли ва мазмунли меҳнат деб эътироф этиш, бундай ишларни бажариш вақт, куч ва маҳорат талаб этиши, улар оила ва бутун жамият фаровонлигига бевосита таъсир кўрсатишини таъкидлайди. Уй меҳнати ҳақ тўланадиган иш билан тенг равишда қадрланиши муҳимдир.

Учинчидан, иш ва ҳаёт мувозанатини сақлаш профессионал ва уй вазифаларини муваффақиятли мувозанатлаш учун жуда муҳимдир. Мослашувчан иш соатлари, масофавий ишлаш ва болаларни парвариш қилиш имкониятини қўллаб-қувватловчи сиёсат ота-оналарга жинсидан қатъи назар, вақт ва мажбуриятларини самарали бошқаришга ёрдам беради. Бундан ташқари, болалар боғчалари ва қариялар марказлари каби ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва инфратузилмани ривожлантириш уй вазифаларини бажаришни осонлаштиради ва ҳар иккала шерикнинг уй ишларида тенг иштирок этишига ёрдам беради.

Уй юмушлари аёл зиммасида, деган стереотипларни давом эттирувчи ижтимоий ва маданий меъёрларни ўзгартириш тенглик йўлидаги муҳим қадамдир. Ижтимоий онг уй юмушлари иккала шерикнинг масъулияти эканлигини тан олиш учун ривожланиши керак.

Ва ниҳоят, уй меҳнати учун тенг имкониятларни тарғиб қилиш учун сиёсий ва қонунчилик ёрдами жуда муҳимдир. Отага ҳам, онага ҳам ота-оналик таътилини берувчи ва оилавий мажбуриятлари бўлган ишчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қиладиган қонунлар ва сиёсатлар уй вазифаларини янада тенг тақсимлаш учун шароит яратишга ёрдам беради.

Умуман олганда, уй меҳнатида тенг ҳуқуқ ва имкониятларни амалга ошириш ҳар бир инсон, жинсидан қатъи назар, уй-рўзғор ва оилани парвариш қилишда ўз ҳиссасини қўшиш имкониятига эга бўлган адолатли ва инклюзив жамият қуриш учун зарур қадамдир.

Оила аъзоларининг, айниқса, вояга етмаганлар ва ногиронларнинг овқатланиш, таълим, фарзандлар тарбияси, ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш каби оила ҳаётининг муҳим жабҳаларида тенг иштирок этиш қоидаси адолатли ва баркамол оила муҳитини яратишда муҳим аҳамият касб этади.

Биринчидан, овқатланишда тенг иштирок этиш оиланинг барча аъзоларини тўйимли ва соғлом овқатланиш билан таъминлаш иккала ота-она ўртасида тенг тақсимланиши керак бўлган муҳим масъулият эканлигини кўрсатади. Бу оила саломатлиги ва фаровонлигини ошириш учун режалаштириш, овқат тайёрлаш ва озиқ-овқат қарорларини биргаликда қабул қилишни ўз ичига олади.

Иккинчидан, болаларнинг таълим ва тарбиясида тенг иштирок этиш ҳар иккала ота-она ҳам ўз фарзандларининг таълим-тарбия жараёнида, таълим муассасаларини танлаш ва уй вазифаларини назорат қилишдан тортиб, мактаб тадбирларида қатнашишгача бўлган фаол иштирок этишини англатади. Ота-она тарбияси, шунингдек, ахлоқий қадриятларни, мулоқот қобилиятларини ривожлантириш ва шахсий ўсишни ўз ичига олади, бу ҳар бир ота-онадан тенг ҳисса талаб қилади.

Учинчидан, вояга етмаганлар ва меҳнатга лаёқатсиз оила аъзоларининг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлаш ҳар иккала ота-онанинг ҳам эътибор ва ғамхўрлигини тақозо этади. Бу ҳуқуқий ҳимоя, тиббий ёрдам кўрсатиш, психологик ёрдам ва ижтимоий инклюзияни ўз ичига олади. Бу жараёнларда ота-оналарнинг тенг иштироки бундай оила аъзолари фаровонлигининг барча жиҳатлари эътиборга олинishi ва таъминланишини таъминлайди. Бундан ташқари, ҳар икки томон ҳам ҳар бир оила аъзоси ўзини ҳимояланган ва қадрланган ҳис қиладиган хавфсиз ва қўллаб-қувватловчи оила муҳитини яратишга ҳаракат қилиши керак. Бу зўравонлик, камситиш ва эътиборсизликнинг барча шаклларининг олдини олиш ва уларга қарши курашишни ўз ичига олади.

Болалар ва меҳнатга лаёқатсиз оила аъзоларини парвариш қилиш бўйича нафақа олишда ота-оналарнинг тенг ҳуқуқлилиги тўғрисидаги меъёр оилаларнинг яқинларига ғамхўрлик қилишда адолат ва қўллаб-қувватлашни таъминлашда муҳим аҳамиятга эга. Ушбу меъёр бир нечта муҳим жиҳатларни назарда тутади.

Биринчидан, ота-оналарнинг ёш болаларга ғамхўрлик қилиш бўйича нафақа олишда тенг ҳуқуқлилиги иккала ота-онанинг фарзандларини тарбиялаш ва уларга ғамхўрлик қилишда фаол иштирок этиши учун шароит яратишга ёрдам беради. Бу ота-оналарга касбий ва оилавий масъулиятни мувозанатлашда ёрдам берадиган пуллик ота-она таътилини, мослашувчан иш соатларини ва масофадан туриб ишлаш қобилиятини ўз ичига олади.



Иккинчидан, меҳнатга лаёқатсиз оила аъзоларини парвариш қилиш бўйича имтиёзларга тенг ҳуқуқлар, жумладан, алоҳида эҳтиёжли одамларни ўз ичига олган оилаларга зарур ёрдам беради. Бу ота-оналарга ногиронларга ғамхўрлик қилиш билан боғлиқ қўшимча масъулият ва стрессни энгишга ёрдам берадиган тиббий ва реабилитация хизматларидан фойдаланиш, молиявий ёрдам, маслаҳат ва бошқа ёрдамларни ўз ичига олиши мумкин.

Учинчидан, имтиёзлар бўйича тенг ҳуқуқларни таъминлаш гендер тенгсизлигини бартараф этишга ёрдам беради, чунки аёллар кўпинча болалар ва ногирон оила аъзоларига ғамхўрлик қилиш масъулиятини ўз зиммаларига оладилар. Имтиёзларга тенг ҳуқуқ бу масъулиятни янада тенг тақсимлаш имконини беради, бу эса барча оила аъзоларининг ҳаёт сифатини яхшилайти ва гендер тенгликни таъминлайди.

Отанинг ҳам, онанинг ҳам фарзанд тарбиялаш бўйича ҳақ тўланадиган таътилга бўлган ҳуқуқи ва уни ота-оналар ўртасида уларнинг розилиги билан тақсимлаш имконияти тўғрисидаги қоида гендер тенгликни таъминлаш ва оилавий қадриятларни қўллаб-қувватлашнинг муҳим элементи ҳисобланади. Ушбу қоида бир нечта асосий жиҳатларни ўз ичига олади.

Биринчидан, оналар ва оталар учун ҳақ тўланадиган таътил ҳуқуқи иккала ота-онанинг ҳам болаларни парвариш қилишда иштирок этишининг муҳимлигини тан олади. Бу иккала ота-онанинг касбий ва оилавий ҳаётида тенг шароит яратишга ёрдам беради, бу эса ишчи кучидаги гендер тафовутини камайтиришга ва аёлларнинг асосий ғамхўрлик қилувчи роли ҳақидаги стереотипларни камайтиришга ёрдам беради.

Иккинчидан, ота-оналар ўртасида уларнинг розилиги билан таътил муддатини тақсимлаш имконияти оилавий ҳаёт ва касбий масъулиятни режалаштиришда мослашувчанликни таъминлайди. Бу ота-оналарга уларнинг шахсий эҳтиёжлари ва шароитларини ҳисобга олган ҳолда бола парваришда вақтини янада самарали ташкил этиш имконини беради. Таътилдан фойдаланишда мослашувчанлик ота-оналарга болаларни тарбиялаш масъулиятини бўлишиш ва иш ва ҳаёт мувозанатини сақлашга ёрдам беради.

Учинчидан, таътилдан бўлиб-бўлиб фойдаланиш имконияти ота-оналарга қўшимча қулайликлар яратади ва ўзгарувчан оилавий шароитга яхши мослашиш имконини беради. Бу таътилнинг ҳайратланарли даврларини ёки уни қисқароқ вақт оралиғига бўлишни ўз ичига олиши мумкин, бу ишга қайтишни осонлаштиради ва бола парваришининг узлуксизлигини таъминлайди.

Ҳақ тўланадиган таътилга тенг ҳуқуқларни таъминлаш ва ундан мослашувчан фойдаланиш оилавий ришталарни мустаҳкамлашга, ота-оналар ва болаларнинг ҳаёт сифатини яхшилашга ёрдам беради. Ушбу меъёр имкониятлар тенглигини қўллаб-қувватлайди ва ҳар бир оила

аъзоси ўзини ҳимояланган ва қадрли эканини ҳис қиладиган барқарор ва уйғун оила муҳитини яратишга ёрдам беради.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида ходимларга оналик, болаларни парваришlash, таълим олиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида, шунингдек бошқа ижтимоий мақсадларда бериладиган таътиллار ижтимоий таътиллار ҳисобланади.

Кодекснинг 404-моддасига кўра, аёлга туғруқча етмиш календарь кун ҳамда туғруқдан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёхуд икки ёки ундан ортиқ бола туғилган тақдирда етмиш календарь кун) ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиб, қонунчиликда белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили аёлга жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилиб, туғруқча ҳақиқатда фойдаланилган кунлар сонидан қатъи назар, тўлиқ берилади.

Мазкур кодекснинг 405-моддаси болани икки ва уч ёшга тўлгунига қадар парваришlash таътилларини тартибини белгилаб беради.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугганидан кейин, аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришlash таътили берилиб, бу давр учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда нафақа тўланади. Аёлга унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунига қадар уни парваришlash учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил ҳам берилади. Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган болани парваришlash таътилларида боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани ҳақиқатда парваришlaётган бошқа қариндошлари ҳам, шунингдек васийси ҳам тўлиқ ёки қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар хоҳишига кўра, болани парваришlash таътили вақтида тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ёки иш берувчи билан келишув.

Болани парваришlash таътиллари даврида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллarning кўпи билан олти йили меҳнат стажига қўшилади, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшиб ҳисобланади.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Келгусидаги йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига, агар жамоа шартномасида, шунингдек ташкилотнинг ички ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, болани парваришlash таътиллари вақти киритилмайди.

25-модда. Уй меҳнатини бажаришда тенг муносабатлар кафолатлари

Уй меҳнати жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситиш учун асос бўлиши мумкин эмас, у аёллар ва эркеклар томонидан тенг даражада амалга оширилади.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

«**Уй меҳнати**» атамаси уй хўжалигида ёки уй хўжалиги (хўжаликлари) учун бажариладиган ишни англатади¹.

Гендер атамаларининг луғатига кўра, **уй меҳнати** болаларни парваришlash, уй ва томорқа билан боғлиқ меҳнат фаолияти шаклидир. У бир киши ёки оиладан ташкил топган уй хўжаликлари учун, хонадон ёки боғи бўлган ҳовли катталиги билан фарқланиб, оила ёки уй хўжалигининг ҳаёт даврларига мос келадиган бир неча босқичларга эга ҳамда у оила аъзолари ёки ёлланма ходим томонидан бажарилиши мумкин. Замонавий шаклдаги уй меҳнати иш жойини уйдан ажратиш натижасида пайдо бўлди, у кўп жиҳатдан ишлаб чиқариш учун эмас, балки маҳсулотларни истеъмол қилиш жойига айланди. Шу сабабли, иш меҳнат учун мукофотни назарда тутувчи «ҳақиқий» иш ва одатий ҳол сифатида қабул қилинган «кўринмас» ишга бўлинди.

Уй ишларини хотин-қизлар ва эркеклар тенг равишда бажаришлари кераклиги қонунчиликда мустаҳкамланганига қарамай, амалда деярли бутун дунёда уй ишлари ҳали ҳамон аёллар зиммасида қолиб кетмоқда.

¹ Уй меҳнати таърифи, <https://www.ilo.org/ru/resource/81-opredelenie-domashnego-truda>.

БМТ ҳисоб-китобларига кўра, 2050 йилга бориб хотин-қизлар ўз вақтини эркакларникига қараганда кунига 2,3 соат кўпроқ ҳақ тўланмайдиган уй юмушларига сарфлашади¹. Ўз навбатида, ушбу ҳолатнинг сабабларини ўрганиш шуни кўрсатадики, бу аёлнинг уйдаги ўрни ҳақидаги камситувчи қарашлар ва стереотиплар билан боғлиқ. Масалан, Ўзбекистондаги гендер меъёрлари хотин-қизлардан бола парвариши ва кўп меҳнат талаб қиладиган уй юмушларига масъулият юклашни талаб қилади.

Бу борада Жаҳон банкининг тадқиқотлари чекловчи гендер меъёрлари ва бу меъёрлар қандай қилиб камситишга айланишига ишора қилади. Жаҳон банкининг «Марказий Осиёни тинглаб...» номли тадқиқоти минтақанинг тўртта давлатида ҳар ой минглаб уй хўжаликларини ўрганади. 2022 йилда минтақадаги респондентларнинг учдан икки қисмидан кўпроғи хотин-қизлар парваришlash ва уй-рўзғор ишларини уйдан ташқарида ишлашдан устун қўйиши, эркаклар эса асосий боқувчи бўлиши кераклигини билдирган. Уларнинг 20 фоиз дан 50 фоиз гача қисми фикрича, турмуш қурган оила тотувлигини таъминlash учун эрларига қараганда камроқ маош олишлари кераклигини айтган. Бу кўрсаткичлар респондентларнинг шаҳар ёки қишлоқда яшашидан қатъи назар, нисбатан бир хил эди.

Бундан ташқари, Жаҳон банки сўрови иштирокчиларининг қарийб 30 фоизи оилада тинчликни сақлаш учун хотинлар эрларига қараганда камроқ маош олишлари кераклиги, 75 фоизга яқини эса, уй ишларига эътибор қаратиш учун аёллар эркаклардан камроқ соат ишлаши керак, деб ҳисоблайди. Бундай муносабат икки томонлама юкни келтириб чиқаради: аёллар кўпинча ҳақ тўланадиган ишларни ҳам, уйдаги оила аъзолари бўлган болалар, қариялар ва бошқа ёрдамга муҳтож оила аъзоларини парваришlash вазифасини ҳам ўз зиммаларига оладилар. Эркаклар кунига ўртача 2,15 соатни уй ишларига сарфласа, аёллар учун бу кўрсаткич 5,27 соатни ташкил қилади. 2022 йилда ишламайдиган меҳнатга лаёқатли аёлларнинг қарийб 75 фоизи уй-рўзғор ва бола парвариши вазифалари туфайли ишламаслигини айтди ва аёлларнинг айнан шу сабабларга кўра ишламаслик эҳтимоли эркакларга қараганда 30 баравар кўп. Номутаносиб масъулиятга кучли мойиллик, айниқса, ёш аёллар ва ёш болали аёллар ва/ёки кекса оила аъзолари ўртасида иш жойида мартаба кўтарилиши ва даромад олиш имкониятларини чеклайди².

Шу сабабли, шарҳланаётган модда бандларини амалда қўллаш нуқтаи назаридан, замонавий оилада иш ва уй вазифаларини малакали тақсимlashга эътибор қаратиш лозим.

¹ Қуйидаги ҳаволада келтирилган маълумотлар асосида: <https://x.com/UnitedNationsRU/status/1765724832673517701>.

² Ўзбекистон учун мамлакатни гендер бўйича баҳолаш, 2024, Халқаро тараққиёт ва тикланиш банки/Жаҳон банки, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099052824010026891/pdf/P17569610bddd50041b2eb1a4078058d3f0.pdf>



6-БОБ

**ТАЪЛИМ, ИЛМ-ФАН, МАДАНИЯТ
ҲАМДА СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ
СОҲАСИДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА
ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА
ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ**

26-модда. Таълим, илм-фан, маданият ҳамда соғлиқни сақлаш соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

Давлат таълим олиш ҳуқуқини амалга оширишда хотин-қизлар ва эркакларга тенг имкониятлар яратилишини таъминлайди.

Давлат қуйидагиларни кафолатлайди:

- хотин-қизлар ва эркакларнинг таълим олиш, қайта тайёрлаш ва малака оширишнинг барча турларидан фойдаланишга, таълим ва илмий жараённи амалга оширишда иштирок этишга ҳамда маданиятдан, маданий қадриятлар ва меросдан фойдаланишга доир тенг ҳуқуқ ва имкониятларини;
- турли таълим дастурларига гендер мавзусини жорий этиш орқали фуқароларнинг гендерга оид маърифатини оширишга кўмаклашишни;
- жинслардан бирининг устунлиги ғоясига асосланган нотўғри тасаввурлардан холи ўқув адабиётларини тайёрлаш ва чоп этишни;
- ўқув дастурлари ва дарсликларни жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик принципига мувофиқлик юзасидан мунтазам равишда мониторинг қилишни;
- гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлаш масалалари бўйича аҳолининг ҳуқуқий маданиятини юксалтиришга қаратилган ахборот-маърифий тадбирларни рағбатлантириш ва ҳар томонлама қўллаб-қувватлашни.

Таълим соҳасидаги ваколатли орган таълим дастурларини, таълим муассасаларининг дастурларини ҳамда режаларини уларнинг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқлиги жиҳатидан экспертизадан ўтказишни таъминлайди.

Олий таълим муассасаларининг таълим дастурлари ва малака ошириш курслари **хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича курсни** ўз ичига олиши керак.



Таълим олиш ҳуқуқи инсоннинг асосий ҳуқуқларидан биридир. ЮНЕСКОнинг Таълим соҳасида камситишларга йўл қўймаслик тўғрисидаги конвенцияси¹ таълим соҳасида, жумладан, жинсга кўра камситишларга ҳам йўл қўйилмаслигини белгилаб беради.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Ушбу модданинг қоидалари CEDAW Конвенциясининг 10-моддаси билан мазмунан яқин ҳисобланади. Бу ҳужжатнинг 10-моддасида «Иштирокчи-давлатлар хотин-қизларнинг камситилишини бартараф этиш, аёлларнинг эркаклар ва аёллар тенглиги асосида таълим олиш соҳасида эркаклар билан тенг ҳуқуқларини таъминлаш учун барча зарур чораларни кўрадилар», дейилади. Унда қуйидагилар таъминланиши кераклигига ундалади:

- a) шаҳар туманлари сингари қишлоқ жойларида ҳам барча тоифадаги ўқув юртларида билимдан баҳраманд бўлиш ва диплом олиш, касб-кор ёки мутахассисликни танлашда бир хил шароитларни яратиш, бундай тенглик мактабгача тарбия, умумтаълим, ўрта махсус ва олий техник маълумот олишда, шунингдек, касбга тайёрлашнинг барча турларида таъминланади;
- b) бир хил ўқув дастурларига, бир хил имтиҳонларга, бир хил малакали ўқитувчилар таркибига, тенг сифатли мактаб хоналари ва жиҳозларига эга бўлиш;
- c) барча таълим олиш босқичлари ва шаклларида эркак ва хотин-қизлар ролининг биргаликда ва бошқа хилдаги таълим олиш йўли орқали ҳар қандай бир қолипдаги конценпциясини бартараф этиш ва шу асосда, жумладан, ўқув қўлланмалари ва мактаб дастурларини қайта кўриб чиқиш ҳамда ўқитиш услубларини мослаштириш йўли билан шу мақсадга эришиш;
- d) таълим учун стипендия ва бошқа нафақалар олиш имкониятларининг бир хиллиги;
- e) эркаклар ва аёллар билимдаги ҳар қандай узилишни мумкин қадар тезлик билан қисқартиришга йўналтирилган функционал саводхонлик дастури ва катта ёшдагилар орасидаги саводхонликни оммалашгириш дастурларини назарда тутиб, таълим олишни давом эттириш дастуридан фойдаланиш имкониятларининг бир хиллиги;

¹ 1960 йил 14 декабрда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Таълим, фан ва маданият масалалари бўйича ташкилоти Бош конференциясининг ўн биринчи сессиясида қабул қилинган. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/educat.shtml



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

- f) мактабни тугатмаётган қизлар сонини камайтириш ва мактабни барвақт тарк этган аёллар ва қизлар учун алоҳида дастурларни ишлаб чиқиш;
- g) жисмоний тайёргарлик ва спорт машғулотларида фаол қатнашиш учун бир хил имкониятлар яратиш;
- h) оилалар соғлиги ва фаровонлигини таъминлашга кўмаклашиш мақсадида таълим соҳасига бағишланган махсус ахборотларга, шу жумладан оиланинг катта-кичиклигини режалаштириш тўғрисидаги ахборот ва йўл-йўриқ маълумотларига эга бўлиш.

Ушбу модданинг қоидалари CEDAW кўмитасининг умумий тавсияларида кўрсатиб ўтилган. Хусусан, 2017-йилда қабул қилинган «Хотин-қизларнинг таълим олиш ҳуқуқи тўғрисида»ги 36-сонли Умумий тавсияда¹ бу кўзда тутилади. Мазкур ҳужжатга кўра, **хотин-қизларнинг билим олишига кўмаклашишга барқарор ва инклюзив ривожланиш йўлидаги энг самарали фаолият йўналишларидан бири сифатида қаралади.** Шунингдек, 36-сонли умумий тавсияда «гендер тенгликка эришиш учун таълим тизимининг барча жиҳатлари, қонунчилик ва сиёсат, ўқув материаллари, ўқитиш усуллари ва таълим муҳити гендер масаласини ўзида намоён қилиши, хотин-қизларнинг эҳтиёжларига жавоб бериши ва барча ўқувчиларга ўзгартирувчи таъсир кўрсатиши лозим». Таълим тизимини такомиллаштириш, гендер масалаларини ҳисобга олган ҳолда, хотин-қизларнинг таълим олиш имкониятларини кенгайтиришда ушбу ҳужжат қоидаларини ҳисобга олиш муҳим аҳамиятга эга.

Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформасида ҳам гендер асосидаги камситишларга барҳам беришда таълим олиш ҳуқуқи муҳимлиги таъкидланган. Хотин-қизларнинг таълим ва малакасини ошириш ҳужжатда белгиланган стратегик йўналишлардан биридир. Мазкур ҳужжатга кўра, «камситишлардан ҳоли таълим қизларга ҳам, ўғил болаларга ҳам фойда келтириши баробарида, бу орқали эркаклар ва аёллар ўртасида янада тенг ҳуқуқли муносабатларни ривожлантиришга ёрдам беради» (69-банд).

¹ Ҳужжат матни куйидаги ҳаволада: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F36&Lang=ru



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Глобал барқарор ривожланиш мақсадларидан бири инклюзив ва адолатли сифатли таълимни таъминлаш ва барча учун бутун умр давомида олинадиган таълим имкониятларини илгари суришдир (4-БРМ). 4-БРМ доирасидаги мақсадлардан бири – 2030 йилга бориб таълим соҳасида гендер тенгсизликни бартараф этиш ва аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож гуруҳлари, шу жумладан ногиронлар, маҳаллий халқлар ва ҳимояга муҳтож болалар учун барча даражадаги таълим ва касб-ҳунар таълимидан тенг фойдаланишни таъминлашдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 50-моддасида ҳар кимнинг билим олиш ҳуқуқи белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикасининг 2020-йилдаги «Таълим тўғрисида»ги қонунида¹ таълим соҳасидаги камситишларга йўл қўйилмаслиги таълим соҳасидаги тамойиллардан бири сифатида мустаҳкамланган.

Ўқувчи-қизларнинг касбий кўникмаларини ривожлантириш Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясининг² вазифалардан бири сифатида белгиланган. Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясида³ «хотин-қизларнинг олий таълим олишга бўлган ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш, таълим олишда гендер тенглиги тамойиллари устуворлигини таъминлаш, маҳаллалар, умумтаълим мактаблари, академик лицей ва касб-ҳунар коллежларида мунтазам равишда хотин-қизларни олий таълимга кенг жалб қилишга йўналтирилган кенг тарғибот ишларини олиб бориш» чоралари белгиланган. 2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегиясида⁴ **таълим, фан, спорт** ва соғлиқни сақлаш соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятларини таъминлаш гендер сиёсатининг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланган.

Ҳозирги кунда илм-фан соҳасида гендер тенгликни таъминлаш алоҳида аҳамиятга эга. Фан ва технологиянинг гендер жиҳати бутун дунёда тобора долзарб ва муҳим масалага айланиб бормоқда⁵. Шу сабабли фан ва технологиянинг гендер жиҳатларига эътибор доимий

¹ Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5013007>

² Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/4312785>

³ Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/4545884>

⁴ Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5466673#5467842>

⁵ Carmen Botella, Silvia Rueda, Emilia López-Iñesta, Paula Maizal. Gender Diversity in STEM Disciplines: A Multiple Factor Problem // Entropy 2019, 21, 30. [Эл.ресурсы] URL:<https://www.mdpi.com/1099-4300/21/1/30/htm>

равишда ошиб бормоқда. Шу билан бирга, бутун дунёда ҳамон олим аёллар етишмайди, юқори раҳбарлик лавозимларида тадқиқотчи аёллар ва олимлар сонига ҳавас қилиб бўлмайди. Техника ва табиий фанлар, хусусан STEM соҳасида хотин-қизларнинг вакиллик даражаси жуда паст даражада.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Хотин-қизлар мақоми бўйича комиссияси барча ёшдаги хотин-қизлар учун сифатли таълим ҳамда таълим, илмий ва технологик соҳалардан ҳар томонлама ва тенг равишда фойдаланиш ва бу соҳаларда иштирок этиш гендер тенгликни таъминлаш, хотин-қизлар ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтиришнинг зарур шarti эканлигини эътироф этиши баробарида, у иқтисодий зарурат бўлиб, хотин-қизларга умр давомида олинадиган таълимни яхшилаш, бандликни ошириш, жисмоний ва руҳий саломатликни яхшилаш, шу жумладан оналар ўлими, ОИВ ва ОИТС, бошқа юқумли ва юқумли бўлмаган касалликларнинг олдини олиш ва назорат қилиш, қолаверса, ижтимоий, иқтисодий ва сиёсий ҳаётда тўлиқ иштирок этишда хотин-қизлар учун зарур бўлган билим, имкониятлар, кўникмалар, ахлоқий қадриятлар ва тушунчаларни беради¹. Фанда гендер мувозанатига эришиш учун БМТ **11 феврални Фанда хотин-қизларнинг халқаро куни** деб белгилади. Охирги 15 йил ичида жаҳон ҳамжамияти хотин-қизларни илм-фанга жалб этиш борасида сезиларли ютуқларга эришди. Шунга қарамай, хотин-қизлар бу соҳада ҳали ҳам чекловларга дуч келмоқдалар.

Ўзбекистонда олим аёлларни қўллаб-қувватлаш чоралари кўрилмоқда. Республикадаги фан ва таълим муассасаларида 700 нафардан ортиқ фан доктори бўлган аёллар, олти нафар академик аёл фаолият юритмоқда. Ўзбекистон Фанлар академияси қошидаги илмий муассасаларда уч мингга яқин хотин-қизлар илмий-тадқиқот ишларини самарали олиб бормоқда. Ўзбекистонлик олим аёллар кимё, биотехнология, қишлоқ хўжалиги ва бошқа кўплаб соҳаларда ўзини кўрсатмоқда. Уларнинг интеллектуал меҳнати хорижий илмий марказлар томонидан юқори баҳоланмоқда.

¹ БМТнинг Хотин-қизлар мақоми бўйича комиссияси. Хотин-қизларнинг таълим, таълим, фан ва технологиялардан тўсиқсиз фойдаланиши ва уларда иштирок этиши, шу жумладан тўлиқ бандлик ва муносиб меҳнатда гендер тенгликни рағбатлантириш бўйича келишилган хулосалар. [Эл. ресурc] URL: https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/agreed_conclusions/AC_CSW55_R.pdf



Таъкидлаш жоизки, хотин-қизларнинг таълим ва илм-фан соҳасида имкониятларини кенгайтириш мақсадида кейинги йилларда қатор меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинди. Хусусан, хотин-қизларнинг таълим соҳасидаги имкониятларини янада кенгайтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 18 июлдаги «Олий ва профессионал таълим ташкилотларида хотин-қизларнинг таълим олишларини қўллаб-қувватлашга доир чора-тадбирлар тўғрисида»¹ ги ПҚ-323-сон қарори қабул қилинди.

Ушбу моддада маданият соҳасидаги тенглик масаласи ҳам мустаҳкамланади. **Жамиятнинг маданий ҳаётида эркин иштирок этиш, санъатдан баҳраманд бўлиш, илмий тараққиётда иштирок этиш ва ундан баҳраманд бўлиш ҳуқуқи** 1948-йилда қабул қилинган Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида мустаҳкамлаб қўйилган энг муҳим инсон ҳуқуқларидан биридир. Ҳар бир шахс ўзи муаллифи бўлган илмий, адабий ёки санъат асарларидан келиб чиқадиган маънавий ва моддий манфаатларини ҳимоя қилиш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқ 1966 йилдаги Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактда ҳам мустаҳкамланган.

27-модда. Соғлиқни сақлаш соҳасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари

Давлат қуйидагиларни кафолатлайди:

- хотин-қизлар ва эркакларнинг соғлиқни сақлаш соҳасидаги ўз ҳуқуқларини амалга оширишга, шу жумладан **малакали тиббий хизмат кўрсатилишига, қулай тиббий хизматлардан фойдаланишга, оилани режалаштиришга ва репродуктив саломатликни** ҳимоя қилишга бўлган тенг имкониятларини;
- зарур бўлган ҳолларда, **хотин-қизларнинг турли эҳтиёжларини ҳисобга олиб**, айниқса, ҳомиладорлик, туғиш даврида ва туғишдан кейинги даврда хотин-қизларга бепул хизматлар кўрсатган, шунингдек ҳомиладорлик ва эмизиш даврида тегишли озиқ-овқат билан таъминлаган ҳолда, **соғлиқни сақлаш соҳасидаги стратегия ва дастурларнинг амалга оширилишини;**

¹ Ҳужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/docs/6116203>

- **тиббий таълим** соҳасида репродуктив саломатликни мустаҳкамлашга, жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишларнинг олдини олишга қаратилган ташаббусларни қабул қилишни;
- **соғлиқни сақлаш соҳасида хотин-қизлар ва эркеклар ўртасидаги тафовутларни ҳисобга олувчи илмий тадқиқотларни** ривожлантиришга кўмаклашишни.



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

CEDAW Конвенцияси иштирокчи давлатларга эркеклар ва аёллар ўртасидаги тенглик асосида соғлиқни сақлашдан, хусусан, оилани режалаштиришда фойдаланиш имкониятини таъминлаш учун соғлиқни сақлаш соҳасида хотин-қизларни камситишларни бартараф этиш учун барча тегишли чораларни кўриш мажбуриятини юклайди. Шунингдек, бу конвенция ундаги қоидаларидан қатъи назар, иштирокчи давлатлар аёлларга ҳомиладорлик, туғиш ва туғруқдан кейинги даврда тегишли хизматларни, зарур ҳолларда бепул хизматларни, шунингдек, ҳомиладорлик ва лактация даврида рисоладагидек овқатланишни таъминлаши кераклигини белгилайди (12-модда). Қолаверса, 10 моддада иштирокчи-давлатларга жисмоний тайёргарлик ва спорт машғулотларида фаол қатнашиш учун бир хил имкониятлар яратиш, оилалар соғлиги ва фаровонлигини таъминлашга кўмаклашиш мақсадида таълим соҳасига бағишланган махсус ахборотдан тўсиқсиз фойдаланиш имкониятини яратиш мажбурияти юкланади. 11-моддада нафақага чиқиш, ишсиз қолиш, касаллик, ногиронлик, қариллик ва меҳнат қобилиятини йўқотишдан иборат бошқа ҳолатларда ижтимоий таъминот ҳуқуқи шунингдек, ҳақ тўланадиган таътил ҳуқуқи, соғлиқни сақлаш ва хавфсиз меҳнат шароитларга эга бўлиш, шунингдек, наслни давом эттириш вазифасини сақлаб қолиш ҳуқуқи таъминланиши кераклигини кўзда тутади.

Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформасида шундай дейилади: «Хотин-қизлар жисмоний ва руҳий саломатликнинг энг юқори даражасидан фойдаланиш ҳуқуқига эга. Ушбу ҳуқуқдан фойдаланиш уларнинг ҳаётида муҳим рол ўйнайди ва уларнинг фаровонлиги, жамият ҳаёти ва шахсий ҳаётнинг барча соҳаларида иштирок этиш қобилияти учун муҳим аҳамиятга эга. Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси стратегик мақсадлар сифатида қуйидагиларни белгилайди:



ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА АМАЛИЁТ

Хотин-қизлар саломатлигини мустаҳкамлашга қаратилган профилактика дастурларини кучайтириш;

Хотин-қизлар саломатлиги масалалари бўйича тадқиқотларга ва маълумотларни тарқатишга кўмаклашиш;

Хотин-қизлар саломатлиги учун ресурслар ҳажмини ошириш ва бу борадаги фаолиятни мониторинг қилиш.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида таъкидланишича, «Ҳар ким соғлиғини сақлаш ва малакали тиббий хизматдан фойдаланиш ҳуқуқига эга. Ўзбекистон Республикаси фуқаролари тиббий ёрдамнинг кафолатланган ҳажмини қонунда белгиланган тартибда давлат ҳисобидан олишга ҳақли. Давлат соғлиқни сақлаш тизимини, унинг давлат ва нодавлат шакллари, тиббий суғуртанинг ҳар хил турларини ривожлантириш, аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлаш чораларини кўради. Давлат жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, аҳоли ўртасида соғлом турмуш тарзини шакллантириш учун шарт-шароитлар яратади» (48-модда).

Шунингдек, «**Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида**»ги қонун ҳам мавжуд бўлиб, унга кўра фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонунчиликнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- фуқароларнинг соғлиқни сақлашга доир ҳуқуқлари давлат томонидан кафолатланишини таъминлаш;
- фуқароларнинг соғлом турмуш тарзини шакллантириш;
- давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасидаги фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш.

Фуқаролар соғлиғини сақлашнинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

- соғлиқни сақлаш соҳасида инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши;
- аҳолининг барча қатламлари тиббий ёрдамдан баҳраманд бўла олиши;
- профилактика чора-тадбирларининг устунлиги;
- соғлиғини йўқотган тақдирда фуқароларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши;
- тиббиёт фанининг амалиёт билан бирлиги.

Қонунчиликнинг мазкур қоидалари гендер бўйича бетарафдир. Бироқ ушбу соҳада қабул қилинган концепция ва стратегиялар ушбу муаммога барҳам беради. Хусусан, бу борада 2019-2025 йилларда Ўзбекистон Республикасининг соғлиқни сақлаш тизимини ривожлантириш концепцияси қабул қилинди. 2019-2025 йилларда Ўзбекистон Республикасининг соғлиқни сақлаш тизимини ривожлантириш

Концепциясида **оналар ва болалар саломатлигини муҳофаза қилишга алоҳида боб** ажратилган.

2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегиясида¹ соғлиқни сақлаш соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятларини таъминлаш гендер сиёсатининг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланган. Ушбу стратегияга мувофиқ, қуйидаги вазифаларни амалга ошириш керак бўлади:

- **хотин-қизлар ва эркакларнинг оилани режалаштириш борасидаги тиббий маданиятини** ошириш, зарур ахборот ва хизматларга эркин ҳамда тенг равишда эга бўлишини таъминлаш, оилани режалаштиришда уларнинг шахсий ҳаётига учинчи шахсларнинг аралашшига йўл қўймасликни қўллаб-қувватлаш;
- ҳудудларда, айниқса қишлоқ жойларида хотин-қизлар ва эркакларга кўрсатиладиган **тиббий-ижтимоий хизматлар** сифатини ошириш, ижтимоий ҳимояга муҳтож оилаларни қўллаб-қувватлаш, улар ўртасида соғлом турмуш тарзини юксалтириш;
- ижтимоий аҳамиятли ва юқумли касалликларга дучор бўлган беморларни қўллаб-қувватлаш;
- таълим, илм-фан, спорт ҳамда соғлиқни сақлаш соҳаларида хотин-қизлар ва эркаклар ўртасидаги тафовутларни таҳлил қилиш, бу борада илмий, амалий ҳамда фундаментал тадқиқотларни қўллаб-қувватлаш;
- **хотин-қизлар ва эркакларнинг тиббий маданиятини** ошириш, уларнинг репродуктив саломатлигини мустаҳкамлаш, яқин қариндошлар ўртасидаги никоҳларни олдини олиш, жинс бўйича бевосита ва билвосита камситишларнинг олдини олишда давлат органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари ўртасидаги ижтимоий шерикликни мустаҳкамлаш.

Хотин-қизларнинг тиббий маданияти ва тиббий саводхонлигини оширишга оид қоидалар алоҳида аҳамиятга эга. Кўпинча соғлиқни сақлаш саводхонлигининг паст даражаси оиладаги низоларнинг сабаби бўлиб, улар кўпинча оиладаги зўравонлик ва хотин-қизлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келади.

¹ Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: <https://lex.uz/ru/docs/5466673#5467842>



7-БОБ

ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР

28-модда. Жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситиш фактлари устидан шикоят қилиш

Агар шахс ўзини жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишга дучор этилган деб ҳисобласа, ваколатли органларга ёки судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Бунда жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишга дучор этилган шахсдан давлат божи ундирилмайди.

Хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги тўғрисидаги ишларни судларда кўриш чоғида адвокатлар томонидан кўрсатиладиган юридик хизматларга ҳақ тўлаш қонунчиликда белгиланган тартибда, уларнинг хоҳишига кўра давлат ҳисобидан қопланади.

1. Қонуннинг якуний қоидаларининг шарҳланаётган моддасида хотин-қизлар ва эркаклар ҳуқуқлари тенглигига асосланган ҳолда бевосита ва билвосита камситишлардан ҳимоя қилиш механизми ҳамда ушбу турдаги ҳуқуқбузарликдан жабрланганларга бериладиган имтиёзлар кўзда тутилади.

Шарҳланаётган модданинг 1-қисмида бевосита ёки билвосита камситишдан ҳимоя қилиш ваколатли органларга ёки судга мурожаат қилиш орқали амалга оширилиши мумкинлиги кўрсатилган.

Суд орқали ҳимояланиш ҳуқуқи инсоннинг энг муҳим ҳуқуқларидан биридир. Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисида»ги халқаро пактнинг (ФСХҲП) 2-моддасида шундай дейилади:

«3. Ушбу Пактда иштирок этувчи ҳар бир давлат ўз зиммасига қуйидаги мажбуриятларни олади:

- (a) ушбу Пактда тан олинган ҳуқуқлари ва эркинликлари бузилган ҳар қандай шахсни, агар бу бузилиш расмий сифатда ҳаракат қилган шахслар томонидан содир этилган бўлса ҳам, **ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаси** билан таъминлаш;
- (b) ана шундай ҳимоя талаб қилувчи ҳар қандай шахс учун юридик ҳимоя ваколатли суд, маъмурий ёки қонун чиқарувчи ҳокимиятлар томонидан ёки давлатнинг ҳуқуқий тизимида назарда тутилган бошқа ваколатли органлар томонидан таъминлаши ва **суд орқали ҳимояланиши имкониятини** ривожлантириш;
- (c) ҳуқуқий ҳимоя воситалари берилганда, ваколатли ҳокимиятлар томонидан бунинг қўлланилишини таъминлаш.

Халқаро стандартлар ижросини таъминлаш мақсадида, Қонуннинг 28-моддасига кўра, агар шахс ўзини жинс бўйича бевосита ёки билвосита



камситишга дучор этилган деб ҳисобласа, ваколатли органларга ёки судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Бу камситиш жабрланувчиларнинг одил судловдан фойдаланишни таъминлайди ва халқаро ҳуқуқда мустақамланган тенглик ва камситилмаслик тамойилларига мос келади. Шунингдек, жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишга дучор этилган шахсдан давлат божи ундирилмайди. Бу камситишдан жабр кўрган шахслар учун қонуний чоралар кўришига тўсқинлик бўладиган молиявий тўсиқларни олиб ташлайди.

Шу ўринда **БМТнинг Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш бўйича қўмитасининг хотин-қизларни одил судловдан фойдаланишига оид 33-умумий тавсиясини** ҳам эслатиб ўтиш ўринлидир¹. Қўмита эътироф этишича, «Одил судлов тизимларидан барча хотин-қизлар иқтисодий жиҳатдан тўсиқсиз фойдаланишини таъминлашнинг муҳим элементи ҳуқуқнинг барча соҳаларида суд ва унга алоқадор жараёнларда бепул ёки арзон юридик ёрдам, маслаҳат ва адвокатлик хизматларини кўрсатишдир».

2. 28-модданинг 2-қисми Хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги тўғрисидаги ишларни судларда кўриш чоғида адвокатлар томонидан кўрсатиладиган юридик хизматларга ҳақ тўлаш уларнинг хоҳишига кўра давлат ҳисобидан қопланишини кўзда тутаяди. Бу адолатли судловни таъминлашнинг муҳим элементи бўлган малакали юридик ёрдамдан тўсиқсиз фойдаланишни таъминлайди.

Ўзбекистон Республикасининг «Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида»ги Қонунининг 8-моддасида «Давлат ҳисобидан юридик ёрдам фақат Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатувчи адвокатлар реестрига киритилган адвокатлар томонидан кўрсатилади», деб белгиланган. 9-Моддада эса, давлат ҳисобидан юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эга бўлган жисмоний шахслар тоифалари санаб ўтилган, улар сирасига ўз ҳуқуқлари бузилган, «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги² Ўзбекистон Республикаси Қонунида назарда тутилган хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги муносабати билан судга мурожаат қилган жисмоний шахслар ҳам киритилган.

Ўзбекистон Республикасининг «Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида»ги Қонуни 11 моддасида келтирилишча, хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги тўғрисидаги ишларни судларда кўриш чоғида давлат ҳисобидан юридик ёрдам хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлашнинг қуйидаги йўналишлари бўйича кўрсатилади:

¹ Хужжат матни қуйидаги ҳаволада: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F33&Lang=ru

² Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, 2023 йил 16 июндаги ЎПҚ-848-сон Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида

- давлат фуқаролик хизмати соҳасида;
- сайлов ҳуқуқларини амалга оширишда;
- иқтисодий соҳада ҳамда тадбиркорлик фаолиятида;
- меҳнат муносабатларида;
- ижтимоий ҳимоя соҳасида;
- оилавий муносабатлар ҳамда болалар тарбияси соҳасида;
- таълим, илм-фан, маданият ҳамда соғлиқни сақлаш соҳасида.

Ушбу қонуннинг 16-моддасида айтилишича, давлат ҳисобидан юридик ёрдам олиш учун жисмоний шахслар экстерриториаллик принципи асосида махсус ваколатли давлат органига оғзаки, ёзма ёки электрон шаклда мурожаат қилади.

Жисмоний шахслар давлат ҳисобидан юридик ёрдам олиш учун қуйидагиларни тақдим этади:

- ариза ўз ҳуқуқлари бузилган, хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги муносабати билан судга мурожаат қилган жисмоний шахс томонидан берилган тақдирда
- хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги бузилганлиги билан боғлиқ иш судда кўриб чиқиляётганлиги тўғрисидаги маълумотнома.

Давлат ҳисобидан юридик ёрдам олиш тўғрисидаги ариза «Юридик ёрдам» ахборот тизимида рўйхатга олинади.

Юқорида кўзда тутилган ахборот махсус ваколатли давлат органи томонидан давлат органлари ўртасида электрон ахборот алмашинуви доирасида мустақил равишда электрон шаклда олиниши мумкин¹.

«Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида»ги Қонунда камситишдан жабр кўрган шахснинг судга мурожаат қилиш тартиби батафсил кўрсатилган, шуни айтиб ўтиш керакки, бу тартиб анча меҳнат талаб қилади, шу сабаб, ундан фойдаланишнинг тез ва осон йўлини таъминлаш мақсадида уни анча соддалаштириш тавсия этилади.

29-модда. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликни бузганликда айбдор шахслар белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

¹ «Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида»ги қонуннинг 16 моддаси, Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, 16.06.2023 йилдаги ЎРҚ-848-сон. Давлат ҳисобидан юридик ёрдам кўрсатиш тўғрисида



Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонунининг 29-моддасида гендер тенглик соҳасидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик белгиланган. Ушбу моддага мувофиқ, хотин-қизлар ва эркеклар ҳуқуқларини бузганликда айбдор шахслар амалдаги қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси¹ қуйидагилар учун жавобгарлик белгилайди:

- шахвоний шилқимлик учун (41¹-модда);
- оиладаги (маиший) зўравонлик (59²-модда);
- жинс бўйича камситишни тарғиб қилганлик учун (189²-модда);
- тазйиқ ва (ёки) зўравонлик содир этган ёки уларни содир этишга мойил бўлган шахс томонидан ҳимоя ордери талабларини бажармаганлик учун (206¹-модда).



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

41¹-модда. Шаҳвоний шилқимлик қилиш

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

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

Худди шундай ҳуқуқбузарликлар маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такрор содир этилган бўлса, –

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

59²-модда. Оилавий (маиший) зўравонлик

Хотинига (эрига), собиқ хотинига (собиқ эрига), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсга ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсга нисбатан содир этилган мулк, таълим олиш, соғлиқни сақлаш ва (ёки) меҳнатга оид ҳуқуқни амалга

¹ <https://lex.uz/acts/97664>



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

оширишга тўсқинлик қилиш, мол-мулкига ва шахсий ашёларига қасддан шикаст етказиш, худди шунингдек ушбу шахслар соғлиғининг ёмонлашувига олиб келган тарзда уларнинг шаъни ва қадр-қимматини таҳқирлаш, уларни кўрқитиш, яқин қариндошларидан ажратиб қўйиш, башарти жиноят аломатлари, шунингдек ушбу Кодексда назарда тутилган бошқа ҳуқуқбузарликлар аломатлари мавжуд бўлмаса, –

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

Хотинини (эрини), собиқ хотинини (собиқ эрини), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсни ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсни дўппослаш, ушбу шахсларга соғлиқнинг қисқа муддатга ёмонлашувига ёки меҳнат қобилятининг унча узоқ бўлмаган муддатга йўқолишига олиб келмаган қасддан баданга енгил шикаст етказиш, –

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

189²-модда. Жинс бўйича камситишни тарғиб қилиш

Жинс бўйича камситишни тарғиб қилиш, шу жумладан хотин-қизлар ва эркаклар тенг ҳуқуқлилигини очиқдан-очиқ инкор этиш, ушбу мазмундаги қарашларни, ғояларни ёки чақириқларни тарқатиш, худди шунингдек бундай хатти-ҳаракатларни омма олдида оқлаш ва (ёки) рағбатлантириш, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн бараваридан йигирма бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

206¹-модда. Тазйиқ ўтказган ва (ёки) зўравонлик содир этган ёхуд уларни содир этишга мойил бўлган шахс томонидан ҳимоя ордери талабларини бажармаслик

Тазйиқ ўтказган ва (ёки) зўравонлик содир этган ёхуд уларни содир этишга мойил бўлган шахс томонидан ҳимоя ордери талабларини бажармаслик, –

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



Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси¹ оиладаги зўравонликка таалуқли бандларни ўз ичига олади.



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

126¹-модда. Оиладаги (маиший) зўравонлик

Хотинига (эрига), собиқ хотинига (собиқ эрига), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсга ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсга нисбатан содир этилган мулк, таълим олиш, соғлиқни сақлаш ва (ёки) **меҳнатга оид ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилиш, мол-мулкига ва шахсий ашёларига қасддан шикаст етказиш, худди шунингдек ушбу шахслар соғлиғининг ёмонлашувига олиб келган тарзда уларнинг шаъни ва қадр-қимматини таҳқирлаш, уларни қўрқитиш, яқин қариндошларидан ажратиб қўйиш**, шундай ҳаракатлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, шунингдек башарти бошқа жиноят аломатлари мавжуд бўлмаса, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма бараваридан ўттиз бараваригача миқдорда жарима ёки бир юз олтмиш соатдан уч юз соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд икки йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Хотинини (эрини), собиқ хотинини (собиқ эрини), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсни ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсни дўппослаш, ушбу шахсларга **соғлиқнинг қисқа муддат ёмонлашувига ёки меҳнат қобилиятининг унча узоқ бўлмаган муддатга йўқолишига олиб келмаган қасддан баданга енгил шикаст етказиш**, ўша ҳаракатлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, –

базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма бараваридан ўттиз бараваригача миқдорда жарима ёки бир юз олтмиш соатдан уч юз соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд икки йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Хотинига (эрига), собиқ хотинига (собиқ эрига), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсга ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсга **соғлиқнинг қисқа вақт, яъни олти кундан ортиқ, аммо йигирма бир кундан кўп бўлмаган муддатга ёмонлашувига ёки умумий меҳнат қобилиятининг унча узоқ бўлмаган муддатга йўқолишига сабаб бўлган қасддан баданга енгил шикаст етказиш**, –

¹ <https://lex.uz/acts/111453>



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

базавий ҳисоблаш миқдорининг ўттиз бараваридан етмиш бараваригача миқдорда жарима ёки уч юз соатдан уч юз олтмиш соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд бир йилдан икки йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки бир йилдан икки йилгача озодликни чеклаш ёки бир йилдан икки йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Хотинига (эрига), собиқ хотинига (собиқ эрига), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсга ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсга **содир этилаётган пайтда ҳаёт учун хавfli бўлмаган** ва ушбу модданинг олтинчи қисмида назарда тутилган оқибатларга олиб келмаган, лекин соғлиқнинг узоқ вақт, яъни камида йигирма бир кун, аммо тўрт ойдан кўп бўлмаган даврда ёмонлашувига ёки умумий меҳнат қобилиятининг ўн фоизидан ўттиз уч фоизигача йўқолишига сабаб бўлган **қасддан баданга ўртача оғир шикаст етказиш**, –

уч юз олтмиш соатдан тўрт юз саксон соатгача мажбурий жамоат ишлари ёки икки йилдан уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёхуд икки йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёки икки йилдан уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ушбу модданинг тўртинчи қисмида назарда тутилган ҳаракатлар:

- а) икки ёки ундан ортиқ шахсга нисбатан;
- б) жиноят содир этган шахсга ҳомиладорлиги маълум бўлган аёлга нисбатан;
- в) ўта шафқатсизлик билан;
- г) ғаразли ниятларда;
- д) диний таассублар замирида;
- е) бир гуруҳ шахслар томонидан;
- ж) такроран, хавfli рецидивист томонидан ёки илгари ушбу Кодекснинг 97, 104 ва (ёки) 105-моддаларида назарда тутилган жиноятларни содир этган шахс томонидан;
- з) ўта хавfli рецидивист томонидан;
- и) қуролни ёки совуқ қурол сифатида фойдаланилиши мумкин бўлган ашёларни ишлатиб содир этилган бўлса, –

уч йилдан беш йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилдан беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Хотинига (эрига), собиқ хотинига (собиқ эрига), бир рўзғор асосида биргаликда яшаётган шахсга ёки умумий фарзандга эга бўлган шахсга содир этилаётган пайтда ҳаёт учун хавfli



МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

бўлган қасддан баданга оғир шикаст етказиш натижасида кўриш, сўзлаш, эшитиш қобилиятини йўқотишга ёхуд бирон аъзонинг ишдан чиқишига ёки унинг функциялари тамоман йўқолишига, руҳий ҳолатнинг бузилишига ёки соғлиқнинг бошқача тарзда ёмонлашувига, умумий меҳнат қобилиятининг ўттиз уч фоизидан кам бўлмаган қисмининг йўқолишига ёки ҳомиланинг тушишига ёхуд баданнинг тузалмайдиган даражада хунуклашишига сабаб бўлса, –

беш йилдан етти йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ушбу модданинг олтинчи қисмида назарда тутилган ҳаракатлар:

- а) ҳомиладорлиги айбдорга аён бўлган аёлга нисбатан;
- б) вояга етмаган шахсга нисбатан;
- в) ўта шафқатсизлик билан;
- г) ғаразли ниятларда;
- д) диний таассублар замирида;
- е) бир гуруҳ шахслар томонидан;
- ж) қуролни ёки совуқ қурол сифатида фойдаланилиши мумкин бўлган ашёларни ишлатиб содир этилган бўлса, –

етти йилдан ўн йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ушбу модданинг олтинчи қисмида назарда тутилган ҳаракатлар:

- а) икки ёки ундан ортиқ шахсга нисбатан;
- б) такроран, хавфли рецидивист томонидан ёки илгари ушбу Кодекснинг 97 ва (ёки) 104-моддаларида назарда тутилган жиноятларни содир этган шахс томонидан;
- в) ўта хавфли рецидивист томонидан содир этилган бўлса;
- г) жабрланувчининг ўлимига сабаб бўлса, –

ўн йилдан ўн икки йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Шу тарзда, кодексларда жинс бўйича камситиш ва зўравонликдан ҳимояланишга оид қоидалар мавжуд.

30-модда. Ушбу Қонуннинг ижросини, етказилишини, моҳияти ва аҳамияти тушунтирилишини таъминлаш

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ва бошқа манфаатдор ташкилотлар ушбу Қонуннинг ижросини, ижрочиларга етказилишини ҳамда моҳияти ва аҳамияти аҳоли ўртасида тушунтирилишини таъминласин.

«Ижросини таъминлаш», «етказиш», «тушунтириш» сўзларининг маъносини яхшироқ тушуниш учун бу атамаларнинг ҳар бирини алоҳида кўриб чиқамиз.



СУБЪЕКТЛАР ВА ВАКОЛАТЛАР

2017 йилнинг февралдан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатасига киритилаётган қонун лойиҳалари матнларида тегишли қонунлар қабул қилингандан кейин унинг ижросини ташкил этиш, ижрочиларга етказиш ва аҳоли ўртасида моҳияти ва аҳамиятини тушунтиришни ташкил этишга масъул бўлган аниқ давлат органлари, шу жумладан давлат бошқаруви органлари кўрсатилиши шарт эканлиги бўйича тартиб ўрнатилди¹.

1. Ижрочиларга етказиш аслида қонун матнининг тегишли вазирлик ва идораларга расмий тарқатилишида ифодаланadi.

Барча норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар матни имзоланган куни қоғоз ва электрон шаклда у ҳужжатларни қабул қилган органлар томонидан Адлия вазирлигига норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базасига (Lex.uz) жойлаштириши учун юборилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базасида (Lex.uz) расмий эълон қилиш – Адлия вазирлиги бир кунлик муддатда у норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни Lex.uz порталининг «Расмий эълон қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар» бўлимига жойлаштиради.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 февраль кунги «Қонун ҳужжатларини тарқатиш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» ПҚ-2761-сон қарори, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/3107753>.



СУБЪЕКТЛАР ВА ВАКОЛАТЛАР

Адлия вазирлиги ҳуқуқий ахборотни тарқатиш ва ундан фойдаланишни таъминлаш соҳасида мувофиқлаштирувчи орган ҳисобланади. Мазкур функция доирасида Адлия вазирлиги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг барча давлат органлари ва ташкилотларига ўз вақтида етказилишини таъминлайди¹.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни бошқа давлат органларига ва ташкилотларга юбориш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан уларнинг матнларини улар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига келиб тушган куни, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган рўйхат бўйича электрон шаклда йўллаш орқали амалга оширилади².

Ҳужжатларни бундай расмий юбориш иккита мақсадни кўзлайди:

1. қонун матнини тарқатиш реестрига мувофиқ фақат тегишли вазирлик ва идораларга, улар уни белгиланган тартибда иш юритишлари, яъни ижро учун қабул қилишлари учун расмий равишда тақдим этиш;
2. манфаатдор вазирликлар ва идоралар томонидан қонунлар ижросини ташкил этиш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш.

Давлат органининг ҳар бир ходими қонун матни билан расмий ҳуқуқий ахборот манбалари орқали танишиши мумкин.

Шу билан бирга, барча қонунлар ҳар бир давлат органига тааллуқли бўлавермайди. Шу боис, етказиш жараёни, биринчи навбатда, қонуннинг қабул қилиниши сабабли ва унинг қоидаларига мувофиқ, ўз зиммасига муайян масъулият юклаши лозим бўлган жалб қилинган вазирлик ва идоралар доирасини аниқлашдан иборат.

Шу сабабли, қонун матни келиб тушгандан кейин етказиб бериш доирасида тегишли вазирлик ва идоралар ўз ваколатлари доирасида тўлиқ ёки маълум бир қисмида унинг ижросини назоратга оладилар ва тегишли тартибда ижро этиш ишларини ташкил этадилар.

Жумладан, алоқадор вазирлик ва идоралар қонуннинг матнини қабул қилинган ҳужжат фаолиятига дахлдор бўлган ўз таркибий ва ҳудудий бўлинмаларига ўз вақтида етказилишини ташкил этади, шунингдек, қабул

¹ «Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги фаолиятини янада такомиллаштиришга доир ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/3681790>.

² Ўзбекистон Республикасининг «Ҳуқуқий ахборотни тарқатиш ва ундан фойдаланишни таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/3329163>.

қилинган ҳужжатларнинг мазмун-моҳияти тўғрисида ўз ходимлари ва аҳоли ўртасида тушунтириш ишларини олиб боради.

2. **Ижронинг таъминлаш** алоқадор вазирлик ва идоралар томонидан тегишли қонун ҳужжатларини рўйхатга олиш ва электрон ҳужжат айланиш тизимлари орқали мониторинг қилиш ҳамда ижро интизомини назорат қилиш йўли билан амалга оширилишини ташкил этиш бўйича чора-тадбирлар кўриш жараёнини ўз ичига олади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг **ижросини ташкил этувчи ва таъминловчи органларнинг субъектлик таркибини** кўриб чиқамиз, хусусан¹:

- Ўзбекистон Республикаси **Вазирлар Маҳкамаси** Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларининг, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорларининг Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида ижросини ташкил этади ҳамда таъминлайди.



СУБЪЕКТЛАР ВА ВАКОЛАТЛАР

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ўз ваколатлари доирасида:

- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўз вақтида ижро этилишига қаратилган зарур тадбирларни ишлаб чиқади ва (ёки) қарорлар қабул қилади;
 - вазирликлар ва идораларнинг ишларини мувофиқлаштиради ҳамда йўналтиради, уларнинг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ижро этишга доир ваколатларини белгилайди;
 - Ўзбекистон Республикаси қонунларини ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ижро этиш учун зиммасига жавобгарлик юклатиладиган вазирликларни, идораларни ҳамда мансабдор шахсларни белгилайди;
 - норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ўз вақтида ижро этилиши устидан назоратни амалга оширади.
- **вазирликлар ва идоралар**, уларнинг мансабдор шахслари ўз ваколатларига киритилган масалалар бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижросини ташкил этади ҳамда таъминлайди.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/5378966>.



СУБЪЕКТЛАР ВА ВАКОЛАТЛАР

Вазирликлар ва идоралар ўз ваколатлари доирасида:

- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўз вақтида ижро этилишига қаратилган зарур тадбирларни ишлаб чиқади ва (ёки) чоралар кўради;
- Ўзбекистон Республикаси қонунларининг, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорларининг ижро этилишига қаратилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳалари ишлаб чиқилишини амалга оширади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар матнларининг тарқатилишини таъминлайди, шунингдек норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижрочиларга етказилиши ҳамда моҳияти ва аҳамияти аҳоли ўртасида тушунтирилишига доир ишларни бошқа давлат органлари ҳамда ташкилотлар билан биргаликда ташкил этади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғри ва бир хилда қўлланилишини таъминлаш учун ўз ходимларини тайёрлашни, қайта тайёрлашни ҳамда уларнинг малакасини оширишни ташкил этади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижро этилиши устидан назоратни амалга оширади, тегишли тармоқда қонунчиликнинг қўлланилиш амалиётини ўрганади ва, зарур бўлганда, қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар киритади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг тизимлаштирилган ҳисобини белгиланган тартибда юритади.

- **маҳаллий давлат ҳокимияти органлари** тегишли ҳудудда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижросини ташкил этади ҳамда таъминлайди.



СУБЪЕКТЛАР ВА ВАКОЛАТЛАР

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари тегишли ҳудудда:

- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўз вақтида ижро этилишига қаратилган зарур тадбирларни ишлаб чиқади ва (ёки) чоралар кўради;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар матнларининг тарқатилишини таъминлайди, бошқа ташкилотлар билан биргаликда норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар юзасидан зарур тушунтириш ишларини ташкил этади;



СУБЪЕКТЛАР ВА ВАКОЛАТЛАР

- тегишли давлат органлари ва ташкилотларнинг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ижро этиш бўйича ишларини мувофиқлаштиради ҳамда йўналтиради;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижро этилиши устидан назоратни амалга оширади, қонунчиликнинг қўлланилиш амалиётини ўрганади ва зарур бўлганда қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар киритади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг тизимлаштирилган ҳисобини белгиланган тартибда юритади.

Ўз навбатида, Адлия вазирлигининг ваколатларига норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни нафақат етказиб бериш ва уларнинг ижросини таъминлаш, балки моҳияти ва аҳамиятини тушунтириш ҳам киради.

Шундай қилиб, для вазирлиги ўз ваколатлари доирасида¹:

- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижро этилиши масалалари юзасидан давлат органлари ва ташкилотларга тушунтиришлар беради ҳамда зарур ёрдам кўрсатади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг давлат бошқаруви органлари томонидан ижро этилиши масалаларига доир услубий кўрсатмаларни ишлаб чиқади;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг давлат бошқаруви органлари томонидан ижро этилиши мониторинги ва таҳлилини ўтказиши, ушбу соҳадаги муаммоларни бартараф этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;
- давлат бошқаруви органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ижро этиш бўйича фаолиятини мувофиқлаштиришни амалга оширади;
- давлат бошқаруви органларида ва ташкилотларда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижроси нуқтаи назаридан ижро интизомига риоя этилишини ўрганади, шу асосда Ўзбекистон Республикаси Президентига ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига киритиш учун ахборот-таҳлилий ҳужжатларни тайёрлайди.

3. Қонуннинг **мазмун-моҳиятини аҳоли ўртасида тушунтириш** амалда унинг ҳуқуқий тарғиботини англади.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/5378966>.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Умумий маънода **ҳуқуқий тарғибот** – бу давлатнинг ҳуқуқий сиёсатини ҳар бир фуқарога тушунарли ва осон шаклда, ҳамма бирдек идрок этадиган ва тушунадиган, ўз ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қила оладиган кўринишда етказишга интилишдир¹.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилувчи ва (ёки) ишлаб чиқувчи органлар ушбу ҳужжатлар қабул қилинганидан кейин бир ҳафталик муддатда ҳуқуқий тарғибот бўйича чора-тадбирлар режасини ишлаб чиқиши ва тасдиқлаши керак².

Ҳуқуқий тарғибот қуйидаги усулларда амалга оширилади:

- конференциялар, учрашувлар, семинарлар, давра суҳбатлари ва мулоқотлар ўтказиш;
- оммавий ахборот воситалари орқали, шу жумладан телекўрсатувлар ва радиоэшиттиришларни ташкил этиш, босма ва электрон оммавий ахборот воситаларига мақолалар ва ҳуқуқий-ахборот материалларини жойлаштириш орқали;
- шарҳлар, рисоалар, плакатлар, буклетлар ва флаерлар тарқатиш;
- ижтимоий рекламалар (видеолавҳалар, инфографикалар ва бошқалар) ҳамда тарғиботнинг қонунчилик билан тақиқланмаган бошқа турлари орқали.

31-модда. Қонунчиликни ушбу Қонунга мувофиқлаштириш

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

- ҳукумат қарорларини ушбу Қонунга мувофиқлаштирсин;
- республика ижро этувчи ҳокимият органлари ушбу Қонунга зид бўлган ўз норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин.

¹ Ҳуқуқий тарғибот-ташвиқот ишлари, <https://magnolia.kz/ksvedeniyu/24402-pravovaya-propaganda.html>.
² Ўзбекистон Республикасининг «Ҳуқуқий ахборотни тарқатиш ва ундан фойдаланишни таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/3329163>.

Қонун ҳужжатларини янги қабул қилинган қонунга мувофиқлаштириш, айти масалаларга оид ҳуқуқий нормаларнинг кўплигини бартараф этиш мақсадида қонун ҳужжатларини уларга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш орқали янги қабул қилинган қонун ҳужжатларига мувофиқлаштириш бўйича таклифлар тайёрланади¹.

Ушбу механизмнинг моҳиятини яхшироқ тушуниш учун биз ҳуқуқ тизимидаги иерархия ҳақида қисқача маълумот берамиз.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Ҳуқуқ соҳасидаги иерархия – бу ҳар бир қуйи даражадаги қонун ҳужжатнинг юқори даражадаги барча ҳужжатларга мос келишини назарда тутувчи, қонуний кучига қараб, маълум бир вертикал кетма-кетликда жойлаштирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар жамланмасидир².

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар икки гуруҳга бўлинади:

1-гуруҳ – қонун ҳужжатлари (*Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорлари*);

2-гуруҳ – қонуности ҳужжатлари (*Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, вазирликлар ва идораларнинг буйруқлари ҳамда қарорлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари*).

Ўзбекистон Республикасида Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларининг сўзсиз устуворлиги тан олинади. Норматив-ҳуқуқий ҳужжат ўзига нисбатан юқорироқ юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ бўлиши керак. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ўртасида тафовутлар бўлган тақдирда юқорироқ юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжат қўлланилади³. Оддий қилиб айтганда, **барча қонуности ҳужжатлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бўлиши ва уларга зид келмаслиги шарт.**

¹ «Методические рекомендации по юридико-техническому оформлению законопроектов (редакция 2021 года)» (утв. ГД ФС РФ). 48. Приведение законодательства в соответствие с вновь принимаемым актом законодательства путем внесения изменений в акты законодательства [Қонун ҳужжатларига ўзгартишлар киритиш орқали қонун ҳужжатларини янги қабул қилинган қонун ҳужжатларига мувофиқлаштириш], https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_379680/761e56d3c3cc4bc790d59ed933d5056eaf37f099/.

² Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг иерархияси тўғрисида. Жанузаква Лейла Тельмановна, https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32389460.

³ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилиқ маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/5378966>.



«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонун 2019 йил 3 сентябрда қабул қилинган, бу Ўзбекистон Республикасининг давлат мустақиллигига эришганига ва амалда ташкил этилганига 28 йил тўлганида содир бўлди. Табиийки, мазкур қонун қабул қилингунга қадар мамлакатимизда миллий қонунчилик шаклланган эди. Ўз навбатида, «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонун миллий қонунчиликка илгари унда назарда тутилмаган янги тушунчаларни олиб кирди. Масалан, ушбу Қонун жинсга кўра камситишларга йўл қўйилмаслиги тамойилини белгилаб берди. Ушбу принцип илгари қонунчилик даражасида мустақамланмаганлигини инobatга олиб, унинг жорий этилиши сабабли мамлакатдаги қонуности ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш зарурати туғилди. Шунга кўра, жинс бўйича камситишларга йўл қўймаслик тамойилига мос келмаслиги сабабли, хотин-қизларга нисбатан илгари мавжуд бўлган айрим касб-ҳунарларни эгаллаш билан боғлиқ чекловлар бекор қилинди¹.

Қонун ҳужжатларини ушбу Қонунга мувофиқлаштиришни ташкил этиш жараёнини тушунтиришдан олдин, ушбу соҳадаги баъзи ҳуқуқий ва техник талабларни кўриб чиқамиз.

Янги норматив-ҳуқуқий ҳужжат қабул қилинганлиги сабабли аввал қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга зарур ўзгартишлар ва (ёки) қўшимчалар киритилади ҳамда илгари қабул қилинган барча норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ёки уларнинг қисмлари, агар улар ёки уларнинг қисмлари янги ҳуқуқий нормаларга зид бўлса, ёки янги норматив-ҳуқуқий ҳужжат билан тўлиқ қамраб олинган ёки амалда юридик аҳамиятини йўқотган, лекин ўз кучини йўқотган деб расман тан олинмаган бўлса, ўз кучини йўқотган деб топилади.

Бир хил юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга киритилган ўзгартишлар ва (ёки) қўшимчалар, тенг юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг рўйхати ёки уларнинг кучга кирмаган деб топилган қисмлари норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ўзида бўлиши зарур.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг қабул қилиниши сабабли бир хил юридик кучга эга бўлган ва ўзгартириш, қўшимчалар киритилиши ёки ўз кучини йўқотган деб топилиши лозим бўлган кўп сонли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ёки уларнинг қисмлари мавжуд бўлса, кўрсатилган ўзгартиш ва қўшимчалар, шунингдек ўз кучини йўқотган деб топилиши лозим бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг рўйхати мустақил ҳужжат билан расмийлаштирилади. Бундай ҳужжат лойиҳаси унинг ишлаб чиқувчиси

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида» ПҚ-4235-сон қарори. <https://lex.uz/ru/docs/4230944>.

томонидан тайёрланади ва норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳаси билан бир вақтда тақдим этилади.

Агар қайта кўриб чиқиш жараёнини тушунтирсак, яъни, қуйи даражадаги ҳужжатларни юқори даражадаги ноюрлик тилга мослаштириш, кейин эса, ишни қуйидагича ташкил этиш керак бўлади. Кўриб чиқилаётган Қонуннинг 30-моддасини шарҳлар эканмиз, унинг матни қабул қилингандан сўнг унинг ижросини ташкил этувчи манфаатдор вазирлик ва идоралар эътиборига ҳавола қилинишини айтдик. Демак, қонуности ҳужжатларини қонун ҳужжатларига мувофиқлиги юзасидан қайта кўриб чиқиш бўйича ишларни ташкил этиш ижро йўналишларидан бири ҳисобланади.

Қонун Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан имзоланганидан кейин Вазирлар Маҳкамасига киритилади. Барча вазирликлар Вазирлар Маҳкамаси таркибига киришини ҳисобга олиб, уни мувофиқлаштириш билан қонуности ҳужжатларини қонун ҳужжатларига мувофиқлаштириш ишлари ташкил этилади. Масъул давлат органи, бунда Вазирлар Маҳкамаси, шунингдек, Оила ва хотин-қизлар масалалари қўмитаси мазкур Қонуннинг нормаларига номувофиқликларни аниқлаш мақсадида амалдаги қонун ҳужжатларини инвентаризациядан ўтказди.

Агар номувофиқликлар аниқланса, қабул қилинган қонун ҳужжатларига мувофиқлигини таъминлаш мақсадида амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ёки уларни ўз кучини йўқотган деб топишни назарда тутувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳаси ишлаб чиқилади. Агар номувофиқликлар аниқланмаса, юқори турувчи ташкилотга билдиришнома юборилади.

32-модда. Ушбу Қонуннинг кучга кириши

Ушбу Қонун расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради.

Амалий фаолиятда ҳуқуқий ахборотдан фойдаланиш норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг кучга кириши тартиби тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатларини билишни назарда тутди. Қонуний даъволарингизни ҳуқуқий нормага асослаш ёки ундан ўзингизни асоссиз даъволардан ҳимоя қилиш учун фойдаланиш пайтида ўша қонун бузилиши ва



зиддиятли муносабатлар пайдо бўлган пайтда ўша ҳуқуқий меъёр амалда бўлган ёки йўқлигини билиш зарур¹.



АСОСИЙ ТУШУНЧА ВА ТАЪРИФЛАР

Қонуннинг кучга кириши қонун ижодкорлиги жараёнининг якуний босқичи бўлиб, парламент томонидан қабул қилинган, давлат раҳбари томонидан имзоланган ва эълон қилинган қонун амалиётга татбиқ этилади².

Қонун Қонунчилик палатаси томонидан қабул қилиниб, Сенат томонидан маъқулланиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан имзолангач ва қонунда белгиланган тартибда расмий манбаларда эълон қилинган, юридик кучга эга бўлади³.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, агар ҳужжатларнинг ўзида кечроқ муддат кўрсатилмаган бўлса, расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради⁴.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар расмий нашрларда эълон қилиниши керак ва бу нашрлар норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни эълон қилишнинг расмий манбаси ҳисобланади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар эълон қилинадиган расмий манбалар:

- «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси»;
- «Ўзбекистон Республикаси қонунчилик тўплами»;
- «Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами»;
- «Халқ сўзи» ва «Народное слово» газеталари;
- «Ўзбекистон Республикаси қонунчилик маълумотлари миллий базаси»;
- вазирлик ва идораларнинг расмий нашрлари;
- маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг расмий нашрлари.

¹ Условия и порядок вступления в силу федеральных нормативных правовых актов [Федерал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг кучга кириш шартлари ва тартиби](Материаллар «Консультант Плюс» А мутахассислари томонидан тайёрланган), https://nlr.ru/lawcenter_rnb/RA1525/usloviya-i-poryadok-vstupleniya-v-silu-pravovyyih-aktov.

² Большой юридический словарь, https://big_law.academic.ru/190/Вступление_закона_в_силу.

³ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/6445145>.

⁴ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/5378966>

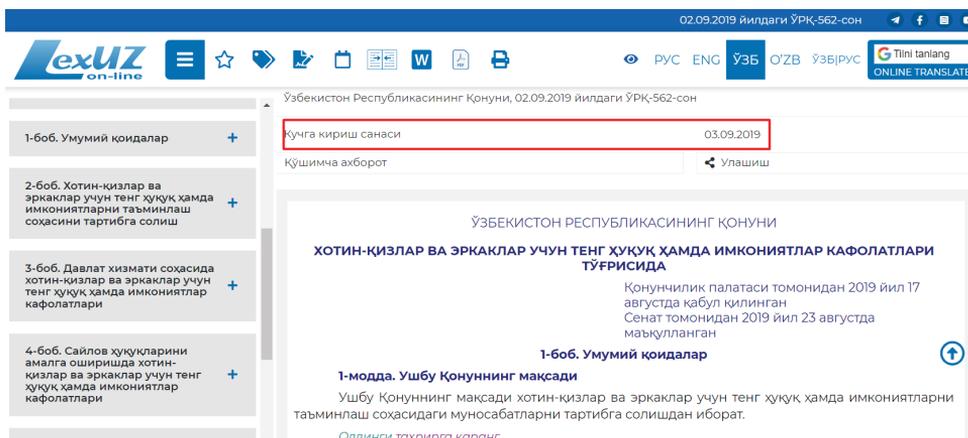
Эълон қилинмаган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қўлланилмайди ва улар кучга кирмаганлиги сабабли ҳуқуқий оқибатларга олиб келмайди. Расмий нашр – бу фуқаролар ҳуқуқларининг конституциявий кафолатидир. Давлат фуқаролардан мазмуни уларга эътибор берилмаган қонунларга риоя қилишни талаб қила олмайди¹.

Бугунги кунда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни нашр этиш учун энг қулай расмий манба – Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси бўлган Lex.uz портали ҳисобланади.

Lex.uz мақоми Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида», шунингдек, «Ҳуқуқий ахборотни тарқатиш ва ундан фойдаланишни таъминлаш тўғрисида»ги қонунлар билан мустаҳкамланган.

Мазкур қонунларга мувофиқ, фойдаланувчиларнинг Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси – «Lex.uz»дан фойдаланиши бепул. Исталган шахс ўзини қизиқтирган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар матнлари билан Интернет орқали танишиши мумкин.

Хусусан, «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонуни ҳам Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси – «Lex.uz»да расман эълон қилинган.



Бу қонунинг **кучга қилиш санаси**: «03.09.2019» (яъни, 2019 йил 3 сентябрь). Бундан келиб чиқадики, ушбу санада кўриб чиқиладиган Қонун расмий эълон қилиниб, тегишли равишда кучга кирган.

¹ Условия и порядок вступления в силу федеральных нормативных правовых актов [Федерал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг кучга кириш шартлари ва тартиби](Материаллар «Консультант Плюс» А мутахассислари томонидан тайёрланган), https://nlr.ru/lawcenter_rnb/RA1525/usloviya-i-poryadok-vstupleniya-v-silu-pravovoyih-aktov.



Бунда давлат тилидаги матн юридик кучга эга эканлиги эътиборга олиниши лозим.

The screenshot shows the LexUZ online legal database interface. The main content area displays the text of a law: 'ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING ҚОНУНИ ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ ТЎҒРИСИДА'. It includes the date of adoption (03.09.2019) and the date of publication (2019 йил 17 августда қабул қилинган). The document is categorized under '1-боб. Умумий қоидалар' and '1-модда. Ушбу Қонуннинг мақсади'. The purpose of the law is to ensure equality of rights and opportunities for women and men in the sphere of guaranteed social security.

Қонунчиликка мувофиқ, норматив-ҳуқуқий ҳужжат қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган орган томонидан давлат тилида қабул қилинади. Зарур бўлганда, у бошқа тилга таржима қилиниши мумкин. Давлат тилидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжат матни билан унинг бошқа тилдаги матни ўртасида тафовут бўлган тақдирда, норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг давлат тилидаги матни қўлланилади¹.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, <https://lex.uz/ru/docs/5378966>.



Министерство юстиции
Республики Узбекистан

КОММЕНТАРИЙ
к Закону Республики Узбекистан
«О гарантиях равных прав и возможностей
для женщин и мужчин»

К **5** летию
со дня вступления
Закона в силу

Настоящий комментарий к Закону Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» подготовлен с учетом внесенных в его действующую редакцию изменений и дополнений по состоянию на 1 июля 2024 года.

Комментарий рассчитан для широкого круга читателей, в частности государственных гражданских служащих, судей и сотрудников правоохранительных органов, представителей негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества, экспертов и специалистов, преподавателей, студентов, магистрантов, докторантов, а также граждан, интересующихся законодательством и участвующих в нормотворческой деятельности.

Комментарий подготовлен в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане и приурочен к пятилетней годовщине со дня принятия данного Закона.

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.

Под общей редакцией Председателя Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, руководителя Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи **Нарбаевой Т.К.**

Ответственные редакторы: Назарова Р., Рахимова М.

Рецензенты:

Заместитель Премьер-министра Республики Узбекистан Махкамова З.Б.

Председатель Комитета семьи и женщин Республики Узбекистан Парпибаева О.А.

Авторский коллектив:

Малика Кадирханова, председатель Комитета Сената Олий Мажлиса по вопросам женщин и гендерного равенства – статья 10.

Лола Саидова, доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник Института стратегических и региональных исследований при Президенте Республики Узбекистан – статьи 9, 11, 12, 14, 15, 18, 19.

Фозилжон Отахонов, доктор юридических наук, профессор Высшей школы судей – статьи 16, 17, 21, 22.

Гульнора Ишанханова, эксперт Международной комиссии юристов – статьи 24, 28, 29
Фируза Хамдамова, доктор философии по юридическим наукам, эксперт по гендерному равенству – статьи 3, 4, 6, 8, 26, 27.

Дилафруз Суфиева, доктор философии по юридическим наукам, заместитель начальника департамента по законодательству Министерства юстиции Республики Узбекистан – статьи 1, 2, 7, 13, 20, 25, 30, 31, 32.

Камола Алиева, доктор философии по юридическим наукам, эксперт по гендерному равенству, доцент Ташкентского государственного юридического университета – статьи 5, 81, 82.

Хуршида Сайдивалиева, доктор философии по юридическим наукам, начальник отдела Научно-исследовательского института «Семья и гендер» - статьи 121, 24.

Гузаль Эргашева - главный консультант Управления систематизации и оценки регуляторного воздействия законодательства Министерства юстиции Республики Узбекистан – статья 23.



СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	194
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	197
Статья 1. Цель настоящего Закона.....	198
Статья 2. Законодательство о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин	202
Статья 3. Основные понятия	208
Статья 4. Основные принципы обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин	211
Статья 5. Недопущение дискриминации по признаку пола.....	215
Статья 6. Гарантии обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин	225
Статья 7. Гендерно-правовая экспертиза	228
Статья 8. Формирование гендерной статистики	238
Статья 8 ¹ . Основные задачи гендерного аудита	240
Статья 8 ² . Порядок проведения гендерного аудита и рассмотрения его результатов	244
ГЛАВА 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН.....	247
Статья 9. Основные направления государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин	248
Статья 10. Государственное управление в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин	253
Статья 11. Полномочия Кабинета Министров Республики Узбекистан в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин	256
Статья 12. Полномочия Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи.....	258
Статья 12 ¹ . Полномочия Комитета семьи и женщин при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и его территориальных подразделений.....	260
Статья 13. Полномочия государственных органов в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин	275

Статья 14. Полномочия уполномоченного лица в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в государственных органах	291
Статья 15. Участие органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин	292
ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	296
Статья 16. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере государственной службы	297
Статья 17. Равный доступ женщин и мужчин к конкурсам на замещение должностей государственной службы	301
ГЛАВА 4. ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ ПРАВ	302
Статья 18. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин при реализации избирательных прав	303
Статья 19. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин при формировании избирательных комиссий	304
ГЛАВА 5. ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	306
Статья 20. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в экономической сфере и предпринимательской деятельности	307
Статья 21. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях	311
Статья 22. Гарантия равных прав и возможностей для женщин и мужчин в коллективных договорах и соглашениях	313
Статья 23. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере социальной защиты	317
Статья 24. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере семейных отношений и воспитании детей	322
Статья 25. Гарантии равного отношения при выполнении домашнего труда	341



ГЛАВА 6. ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И КУЛЬТУРЫ.....	344
Статья 26. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере образования, науки и культуры.....	345
Статья 27. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере здравоохранения	350
ГЛАВА 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	354
Статья 28. Обжалование фактов прямой или косвенной дискриминации по признаку пола.....	355
Статья 29. Ответственность за нарушение законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин.....	357
Статья 30. Обеспечение исполнения, доведения, разъяснения сути и значения настоящего Закона	362
Статья 31. Приведение законодательства в соответствие с настоящим Законом.....	368
Статья 32. Вступление в силу настоящего Закона	371

ПРЕДИСЛОВИЕ

Гарантирование равных прав и возможностей для женщин и мужчин является одним из важнейших прав человека. Гендерное равенство играет главную роль в обеспечении мира и согласия в обществе. И женщины, и мужчины обладают равным правом полноценной реализации своего человеческого потенциала.

С учетом актуального значения данного вопроса в международном праве закреплены гарантии обеспечения гендерного равенства.

На основе общепризнанных принципов и норм международного права в этой сфере сформированы национальные законодательства различных государств мира.

В этом плане Узбекистан после обретения государственной независимости прошел долгий путь становления правовых основ гендерного равенства.

На сегодняшний день правовая база в этой сфере включает в себя свыше 500 различных документов.

В частности, Конституция Узбекистана, кодексы, законы и подзаконные акты содержат нормы, касающиеся обеспечения гендерного равенства.

Кроме того, Узбекистан присоединился к основным международным договорам в сфере прав человека, включая гендерное равенство.

Следует отметить, что важным шагом в формировании правовых основ гендерного равенства в Узбекистане стало принятие в 2019 году двух специальных законов – «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и «О защите женщин от притеснения и насилия».

Данные законы заложили правовые основы регулирования отношений в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также защиты женщин от всех форм притеснения и насилия.

В свою очередь, принятие соответствующих законов является началом пути в сфере обеспечения гендерного равенства.

Обществу нужны не только хорошие, но работающие на практике законы.

Всем известно, что законы пишутся довольно сложным языком, который неспециалистам нелегко понять.

В связи с этим, важным условием практической реализации закона является разъяснение его текста в виде комментария.

Разъяснение сути и значения законов является одним из главных функций Министерства юстиции в области осуществления правовой пропаганды.



В соответствии с данной функцией, а также с целью продвижения гендерной политики Министерство юстиции инициировало подготовку комментария к Закону «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин».

В комментарии к Закону «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» в понятной и интересной форме раскрыты суть и содержание каждой статьи, в частности:

- цель Закона, основные понятия и принципы;
- гендерно-правовая экспертиза;
- гендерная статистика и гендерный аудит;
- государственная политика и государственное управление в этой сфере, включая полномочия ответственных органов;
- гарантии обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере государственной службы, реализации избирательных прав, в экономической и социальной сферах, а также в сфере образования, науки и культуры;
- вопросы обжалования фактов прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, ответственности за нарушение законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин и др.

Данную инициативу удалось реализовать благодаря поддержке Агентства США по международному развитию (USAID) в рамках Проекта правовых реформ (Legal Reform Program).

Пользуясь случаем, выражаю благодарность команде Проекта правовых реформ USAID и призываю всех партнеров Министерства юстиции присоединиться к реализации востребованных со стороны общества инициатив в сфере правовой политики.

Отрадно видеть авторитетный авторский коллектив первого комментария к закону, непосредственно касающемуся гендерной политики.

Авторы имеют значительный опыт в нормотворческой и правоприменительной деятельности, что позволило им подготовить комментарии с учетом широкого спектра различных материалов, а также собственного видения практических аспектов.

Активная поддержка со стороны ученых и практиков гарантирует высокое качество содержания комментариев к законам.

Уверен, что настоящий комментарий будет пользоваться большим спросом среди общественности.

Кроме того, перспективы совершенствования механизмов правового регулирования гендерной политики являются предметом пристального внимания ученых и практиков, поэтому очевидна ценность комментария к Закону «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин».

Настоящий комментарий представляет интерес как для профессионального сообщества (ученые, практики, теоретики, эксперты, депутаты, государственные служащие), так и для широкого круга читателей.

Выражая уверенность в научной и практической ценности настоящего комментария, полагаю, что результаты нашей инициативы способствуют еще более активному продвижению гендерной политики.

**Министр юстиции
А. Ташкулов**



ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цель настоящего Закона

Целью настоящего Закона является регулирование отношений в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Во Всеобщей декларации прав человека отмечается необходимость того, чтобы права человека охранялись властью закона¹. В международном праве и в национальном законодательстве признается безусловное верховенство конституции и законов. Закон представляет собой один из основных видов нормативно-правовых актов.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Нормативно-правовой акт – это официальный документ, принятый в соответствии с законодательством, направленный на установление, изменение или отмену правовых норм как общеобязательных государственных предписаний².

Конституция, кодексы, законы и постановления Парламента являются актами законодательства, а указы и постановления главы государства, постановления правительства, приказы и постановления министерств и ведомств, решения органов государственной власти на местах – подзаконными актами, т.к. они принимаются в соответствии и во исполнение актов законодательства.

Расположение актов законодательства на более высокой иерархической ступени обусловлено тем, что законы, как правило, принимаются парламентом – высшим государственным представительным органом. Наиболее важные для общества и государства вопросы, в том числе связанные с правами человека, как правило, регулируются на уровне законов.

Равноправие женщин и мужчин первоначально закреплялось в статье 46 Конституции Республики Узбекистан в редакции от 8 декабря 1992 года³. В последующем конституционная норма, касающаяся равноправия женщин и мужчин, дополнена в новой редакции Конституции

¹ Всеобщая декларация прав человека 1948 года. Текст документа доступен на https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.

² Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» 2021 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

³ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/35869>.



Республики Узбекистан, принятой путем всенародного голосования на референдуме, проведенном 30 апреля 2023 года. В частности, в статье 58 Конституции Республики Узбекистан дополнительно гарантировано, что *«государство обеспечивает равенство прав и возможностей женщин и мужчин в управлении делами общества и государства, а также в других сферах общественной и государственной жизни»*¹.

Равенство прав женщин и мужчин предполагает множество различных аспектов, которые невозможно отразить в одной конституционной норме. Поэтому принят Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» с целью регулирования отношений в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин².



ПРИМЕРЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

К примеру, в **Швейцарии** в 1995 году был принят Федеральный Закон «О равенстве женщин и мужчин», в котором в качестве его цели отмечается содействие фактическому равенству между женщинами и мужчинами³. Из этой цели вытекает, что на практике есть общественная проблема, связанная с неравенством между женщинами и мужчинами и данный закон направлен на ее решение.

Такого же подхода придерживается законодатель Финляндии. Так, цель Закона **Финляндии** «О равенстве мужчин и женщин» заключается в том, чтобы предотвращать дискриминацию по половому признаку и способствовать равноправию между мужчинами и женщинами, а также улучшать положение женщин, в особенности в сфере труда. Исходя из цели положения данного Закона подразделяются на три типа: положения, которые способствуют обеспечению равенства полов, запреты дискриминации, а также положения, касающиеся правовой защиты и контроля исполнения закона⁴.

¹ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

² Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» 2019 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4494873>.

³ Федеральный Закон Швейцарии «О равенстве женщин и мужчин», Платформа публикации федерального законодательства, https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de.

⁴ Контроль исполнения закона «О равенстве мужчин и женщин». [Эл.ресурс]URL: <https://tasa-arvo.fi/en/kontrol-ispolnenia-zakona-o-ravenstve-muzcin-i-zensin->.



ПРИМЕРЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Целями Закона **Грузии** «О гендерном равенстве» провозглашены: обеспечение недопустимости дискриминации во всех областях общественной жизни, создание надлежащих условий для реализации равных прав, свобод и возможностей женщин и мужчин, способствование предотвращению и устранению дискриминации¹.

Цель Закона **Азербайджанской Республики** «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» состоит в обеспечении гендерного равенства путем устранения всех форм дискриминации по половой принадлежности, создания мужчинам и женщинам равных возможностей в политической, экономической, социальной, культурной и иных сферах общественной жизни².

Целью Закона **Кыргызской Республики** «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» является достижение паритетного положения женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности общества³.

Содержание целей вышеуказанных примеров свидетельствует о стремлении законодательства разрешить на законодательном уровне проблему гендерного неравенства. Такой подход, в свою очередь, отвечает требованиям постановки цели закона.

Исходя из этого, можно немного перефразировать цель Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и представить ее в виде обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, что полностью соответствует конституционным гарантиям обеспечения со стороны государства равенства прав и возможностей женщин и мужчин.

¹ Закон Грузии «О гендерном равенстве», Законодательный вестник Грузии, <https://matsne.gov.ge/document/view/91624?publication=10>.

² Закон Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства», Портал законодательства стран СНГ, https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=14452.

³ Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. Текст документа доступен на <https://cbd.minjust.gov.kg/202398/edition/382698/ru>.



ПРИМЕРЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

В этом плане, интерес представляет опыт Молдовы, где специальный закон является детализированным механизмом обеспечения конституционных гарантий гендерного равенства. В частности, целью Закона Республики **Молдова** «Об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин» провозглашено обеспечение реализации гарантированных Конституцией Республики Молдова равных прав женщин и мужчин в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни для предотвращения и устранения всех форм дискриминации по признаку пола¹.

Отметим, что принятие закона было настоятельно рекомендовано договорными органами ООН по правам человека, включая Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, по итогам рассмотрения периодических докладов Узбекистана. То же самое было рекомендовано по итогам рассмотрения доклада Узбекистана, представленного в рамках Универсального периодического обзора (УПО) в СПЧ ООН². Принятие закона положило начало новому этапу в совершенствовании законодательства с учетом международных стандартов.

В большинстве мировых гендерных индексов (рейтингов) лидирующими странами с самыми лучшими показателями по уровню обеспечения прав женщин являются Исландия, Финляндия, Нидерланды, Дания и Швеция. Во всех этих странах действуют законы о гендерном равенстве.

В целом, принятие закона призвано способствовать улучшению положения женщин, усилению внимания уязвимым категориям женщин, расширению их возможностей для реализации своих прав, снижению гендерного разрыва во всех сферах.

¹ Закон Республики Молдова «Об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин». Текст документа доступен на https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30622825&pos=5;-107#pos=5;-107.

² Доклад Рабочей группы по универсальному периодическому обзору. Совет по правам человека Тридцать девятая сессия, 10–28 сентября 2018 года.

Статья 2. Законодательство о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Законодательство о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин состоит из настоящего Закона и иных актов законодательства.

Если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Узбекистан о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, то применяются правила международного договора.

Законодательство в самом общем смысле представляет собой совокупность законов. Все акты законодательства, рассмотренные выше в комментариях к статье 1, в частности, Конституция, кодексы, законы, постановления палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, указы и постановления Президента Республики Узбекистан, постановления Кабинета Министров, приказы и постановления министерств и ведомств, а также решения органов государственной власти на местах составляют национальное законодательство Узбекистана.

В статье 2 наряду с Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» приводится отсылка на иные акты законодательства.

Таким образом, **национальное законодательство состоит из:**

- так называемых **специальных законов**, напрямую касающихся равенства прав женщин и мужчин;
- **общих законов**, косвенно затрагивающих женщин и мужчин в качестве субъектов правоотношений.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Lex specialis derogat generali (с лат. – «специальный закон отменяет (вытесняет) общий закон») – общий принцип права, восходящий к римскому праву, где в случае конкуренции норм общего (*generalis*) и специального (*specialis*) характера предпочтение при толковании и применении должно отдаваться специальным нормам.

Рассмотрим подробнее акты законодательства, которые представлены в официальных источниках правовой информации. Опубликование в официальных изданиях является главным условием



действия нормативно-правового акта. Так, электронные версии нормативно-правовых актов представлены в официальном источнике – Национальной базе данных законодательства Республики Узбекистан (lex.uz).

Чтобы облегчить поиск интересующих нормативно-правовых актов в официальных изданиях утвержден Общеправовой классификатор отраслей законодательства Республики Узбекистан¹. К примеру, в данном Общеправовом классификаторе есть код «01.06.10.00 Равные права и возможности для женщин и мужчин», по которому мы можем найти интересующие нас нормативно-правовые акты, напрямую касающиеся равенства прав женщин и мужчин.

Согласно сведениям Национальной базы данных законодательства Республики Узбекистан lex.uz в сфере обеспечения гендерного равенства принят целый ряд **специальных законов**. Так, Законы «О дополнительных льготах женщинам», «О защите женщин от притеснения и насилия» полностью посвящены вопросам обеспечения и защиты прав женщин.

В качестве примеров **общих законов** с гендерной проблематикой можно привести **Закон «О государственной гражданской службе»**. На первый взгляд, мы не можем его назвать специальным законом, т.к. в субъектном отношении он в равной мере касается, как женщин, так и мужчин. В то же время отдельные части Закона «О государственной гражданской службе» посвящены вопросу равных прав и возможностей для женщин и мужчин. В качестве примера можно привести статью 29 данного Закона, согласно которой кандидатам на занятие должности государственной гражданской службы **гарантируется равенство прав независимо от пола**². Подобного рода акты законодательства можно классифицировать как гендерно-чувствительные.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Гендерно-чувствительное законодательство формируют акты законодательства, учитывающие гендерные аспекты, и соответственно делающие законодательные системы более чувствительными к явным и скрытым гендерным проблемам.

¹ Общеправовой классификатор отраслей законодательства Республики Узбекистан, Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/1967564>.

² Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» 2022 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6146009?query=%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B0&exact=1#sr-1>.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Гендерно-нейтральное законодательство состоит из актов законодательства универсального характера, отдельно (специально) не предусматривающих гендерные ситуации и соотношение прав и возможностей между женщинами и мужчинами¹.

В Законах Республики Узбекистан «О гражданстве Республики Узбекистан», «Об охране здоровья граждан», «Об образовании», «О гарантиях адвокатской деятельности и социальной защите адвокатов», «О рекламе», «О всенародном обсуждении проектов законов», «О судах», «О референдуме Республики Узбекистан», «О принципах и гарантиях свободы информации», «О содержании под стражей при производстве по уголовному делу», «Об органах самоуправления граждан», «О государственной молодежной политике», «Об органах внутренних дел», «О Высшем судебном совете Республики Узбекистан», «Об обращениях физических и юридических лиц», «О Службе государственной безопасности Республики Узбекистан», «О выборах председателя (аксакала) схода граждан», «О государственной таможенной службе» также содержатся нормы, в которых отдельно **указывается недопустимость дискриминации по признаку пола**.

В некоторых актах законодательства содержится **прямая отсылка к специальному закону**. Так, в статье 9 Закона «Об оказании юридической помощи за счет государства» установлено, что *«право на получение юридической помощи за счет государства имеют физические лица, чьи права нарушены, обратившиеся в суд в связи с нарушением равноправия женщин и мужчин, предусмотренного Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»²*.

Так называемая **гендерная норма, устанавливающая равенство субъектов независимо от пола**, включена в большинство кодексов. Так, Кодексы об административной ответственности, об административном судопроизводстве, а также Уголовный, Уголовно-процессуальный, Семейный, Гражданский процессуальный, Экономический процессуальный, Избирательный, Трудовой кодексы содержат отдельные статьи, предусматривающие принцип равенства граждан перед законом независимо от пола.

¹ Gender-neutral legislation, European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1353?language_content_entity=en.

² Закон Республики Узбекистан «Об оказании юридической помощи за счет государства» 2023 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6502545?query=%D0%BC%D1%83%D0%B6%D1%87%D0%B8%D0%BD#sr-1>.



ПРИМЕРЫ ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Кодекс об административной ответственности предусматривает административную ответственность за пропаганду дискриминации по признаку пола, в том числе публичное отрицание равноправия женщин и мужчин, распространение взглядов, идей или призывов такого содержания, а также публичное оправдание и (или) поощрение таких действий¹.

Уголовный кодекс предусматривает уголовную ответственность за нарушение равноправия граждан (прямое или косвенное нарушение, или ограничение прав, или установление прямых, или косвенных преимуществ граждан в зависимости от их пола, расы, национальности, языка, религии, социального происхождения, убеждений, личного или общественного положения)².

Статья 244 **Трудового кодекса** гарантирует обеспечение равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности³. В Трудовом кодексе есть отдельный параграф, посвященный особенностям правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей⁴.

Статья 2 **Семейного кодекса** касается равноправия женщины и мужчины в семейных отношениях⁵.

Налоговый кодекс, на первый взгляд относится к категории гендерно-нейтрального законодательства. Но его содержание свидетельствует о наличии норм, касающихся временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики. В **Налоговом кодексе** предусмотрены временные налоговые льготы. В частности на период с 1 сентября 2022 года до 1 января 2025 года субъекты малого предпринимательства, осуществляющие деятельность на территориях, включенных в Реестр сельских территорий с высокой плотностью трудовых ресурсов, с общей

¹ Кодекс об административной ответственности Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/97661>.

² Уголовный кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/111457>.

³ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6257291>.

⁴ Там же.

⁵ Семейный кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/104723>.



ПРИМЕРЫ ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

деятельность, составляющим не менее 50 процентов общего фонда оплаты труда, уплачивают социальный налог с фонда оплаты труда женщин, осуществляющих у них трудовую деятельность, по налоговой ставке в размере 1 процента¹.

В комментируемой статье наряду с отсылкой на специальный закон и иные акты законодательства содержится норма о том, что «если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Узбекистан о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, то применяются правила международного договора».

Данная норма, связана с тем, что правовая система Узбекистана предусматривает принцип примата международного права над национальным.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Примат международного права – преимущественная сила международно-правовых норм и обязательств государств над их внутренними установлениями².

В соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, «международные договоры Республики Узбекистан наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются составной частью правовой системы Республики Узбекистан». Если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законом Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора Республики Узбекистан³.

В Законе «О международных договорах Республики Узбекистан» приводятся такие понятия, как подписание и заключение международного договора⁴, что предполагает выражение согласия Республики Узбекистан на обязательность для нее международного договора.

¹ Налоговый кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4674893>.

² Толковый словарь обществоведческих терминов. Н.Е. Яценко. 1999. [Эл.ресурс]URL: https://www.slovarnik.ru/html_tsot/p/primat-mejdunarodnogo-prava.html.

³ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

⁴ Закон «О международных договорах Республики Узбекистан». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4193763>.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Подписание международного договора Республики Узбекистан – стадия заключения международного договора либо форма выражения Республикой Узбекистан согласия на обязательность для нее международного договора в том случае, если международный договор предусматривает, что подписание имеет такую силу, или иным образом установлена договоренность Республики Узбекистан и других участвующих в переговорах сторон о том, что подписание должно иметь такую силу, или намерение придать подписанию такую силу вытекает из полномочий представителя, участвующего в переговорах стороны, либо было выражено во время переговоров.

Заключение международного договора Республики Узбекистан – последовательность процедур по формированию содержания международного договора, принятию его текста и выражению согласия Республики Узбекистан на обязательность для нее международного договора.

Согласие Республики Узбекистан на обязательность для нее международного договора может быть выражено подписанием международного договора, путем обмена нотами, письмами или иными документами, образующими международный договор, ратификацией, утверждением, принятием международного договора, присоединением к нему или любым иным способом, о котором условились договаривающиеся стороны.

Министерство иностранных дел Республики Узбекистан с учетом требований национального законодательства и исходя из положений международного договора определяет способ выражения согласия Республики Узбекистан на обязательность для нее международного договора.

В целом, специальные, общие законы, международные договоры в качестве источников регулирования правоотношений в рассматриваемой сфере призваны усиливать и дополнять друг друга в сфере обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Статья 3. Основные понятия

В настоящем Законе применяются следующие основные понятия:

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 фактического 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 актов и их проектов на предмет соответствия принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин;

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

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, установление условий или требований, которые могут повлечь негативные последствия для лиц определенного пола;

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

Данный закон закрепляет понятие «гендера». Прежде всего, отметим, что определение **«гендера»**, данное в законе, устанавливает бинарную концепцию гендера, то есть наличие двух полов – женщин и мужчин – и их равенство.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Бинарная концепция гендера.

В бинарной гендерной системе общество разделяет людей **на мужчин и женщин**, приписывая им мужской или женский пол при рождении и ставя в соответствие приписанному полу определённую гендерную роль, идентичность и признаки.

Впервые в научных кругах понятие гендера было использовано психоаналитиком Робертом Столером¹. Он ввел термин «гендер» (гендерные социальные проявления или «социальный гендер») в науку в 1958 году. В 1963 году он выступил на конгрессе психоаналитиков в Стокгольме и упомянул, что изучение гендера обязательно считается предметом биологии и физиологии, а его анализ с социальной точки зрения может рассматриваться как предмет анализа научных исследований, культурных и исторических явлений, проводимых психологами и социологами. Предложение Р. Столлера разделить биологический и культурный компоненты при изучении гендерных вопросов послужило толчком к формированию отдельного направления в современных гуманитарных науках - гендерологии или гендерных исследований.

¹ Лушников А., Лушникова М, Тарусина Н. Гендер в законе: Монография-Москва: Проспект, 2021. - С.22.

Статья закрепляет понятие **«временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики»**. Наиболее часто в качестве временных специальных мер используются гендерные квоты, которые призваны ускорить достижение гендерного равенства. Более подробная информация о временных специальных мерах и гендерных квотах дается в комментариях к статье 6.

Статья также закрепляет понятия **прямой и косвенной дискриминации**. Закрепление данных понятий имеет большое практическое значение, поскольку юридическое равенство не всегда означает достижение фактического равенства. Законодательство большинства стран мира закрепляет равенство женщин и мужчин, однако на практике все еще наблюдается дискриминация по признаку пола. Хотя прямая дискриминация отсутствует во многих странах, вследствие негативных гендерных стереотипов, зачастую выдаваемых за традиционные ценности, все еще существует косвенная дискриминация, которая препятствует достижению фактического равенства.

Косвенная дискриминация происходит тогда, когда нейтральная, на первый взгляд, практика, политика или правило, применяется ко всем в одинаковой мере, однако её последствия имеют худший эффект на некоторых людей по сравнению с другими, из-за присущих им определённых черт. Так, например, трудовое законодательство гарантирует равные права и возможности при приеме на работу и запрещает дискриминацию, однако на практике нередко при приеме на работу предпочтение отдается мужчинам-кандидатам, нежели женщинам. Поэтому сегодня одна из основных тенденций в развитии законодательства – отход от гендерно-нейтральных законов и принятие более гендерно-чувствительных законов.

Важнейшим понятием, закрепленным в законе, является понятие **«комплексный гендерный подход»**. Глобальная повестка до 2030 года призывает не только к обеспечению гендерного равенства, но и к учету гендерной проблематики во всех сферах, то есть к внедрению комплексного гендерного подхода. **Учет гендерных аспектов во всех целях устойчивого развития нашло отражения и на национальном уровне в Узбекистане. В законодательстве закреплено понятие «комплексного гендерного подхода»**. На основе глобальных целей в Узбекистане приняты национальные цели устойчивого развития и принимаются всесторонние меры для их достижения. Помимо этого, практически во всех сферах приняты концепции и стратегии развития до 2030 года, в том числе **Национальная стратегия по достижению гендерного равенства в 2020-2030 гг.** и Национальная стратегия по правам человека, где особое внимание уделяется защите прав уязвимых категорий населения, включая женщин.

В концепциях и стратегиях развития Республики Узбекистан до 2030 года, после 2019 года, то есть после принятия двух гендерных



законов, уже можно отметить наличие положений касательно обеспечения гендерного равенства. Так, в Концепции развития народного образования до 2030 года и Концепции развития высшего образования до 2030 года отдельное внимание уделено важности обучения девочек. Особое внимание девочкам и девушкам уделено в Концепции развития государственной молодежной политики в Узбекистане до 2025 года. Некоторые отдельные положения касательно женщин включены в Концепцию общественной безопасности Республики Узбекистан 2022-2025 гг.

Таким образом, гендерный вопрос включен в большей степени в концепции развития в сфере социальной защиты. Комплексный гендерный подход, закрепленный законодательством, предполагает включение гендерного вопроса во всех концепции и стратегии развития. Учет гендерного вопроса в концепциях и стратегиях развития будет способствовать реализации комплексного гендерного подхода и более эффективной реализации гендерной политики в целом.

Инструментами комплексного гендерного подхода являются:

- гендерная статистика;
- гендерный аудит;
- гендерно-правовая экспертиза законодательства.

Статья закрепляет понятия «гендерная статистика», «гендерный аудит» и «гендерно-правовая экспертиза». Более подробная информация о них изложена в последующих статьях (См. статьи 7, 8, 8¹, 8²).

Статья 4. Основные принципы обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Основными принципами обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин являются:

- законность;
- демократизм;
- равноправие женщин и мужчин;
- недопустимость дискриминации по признаку пола;
- открытость и прозрачность.

Статья 4 Закона закрепляет основные принципы обеспечения гарантий равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Принципы права – руководящие нормы права, определяющие содержание и направления правового регулирования.

Прежде всего, закреплен **принцип законности**. Данный принцип подразумевает требование неукоснительного претворения в жизнь законов и базирующихся на них нормативных правовых актов. Принцип законности включает в себя требование точного исполнения закона. Однако, следует учитывать, что одним изданием закона нельзя обеспечить необходимый правопорядок. Важно не только создать хороший закон, всесторонне учитывающий потребности общественного развития в той или иной области отношений, но и обеспечить правильное применение этого закона на практике, точное исполнение его всеми обязанными лицами.

Данный принцип неоднократно упоминается в Конституции Республики Узбекистан, а также в кодексах Республики Узбекистан. Статья 15 Конституции гласит, что *«в Республике Узбекистан признается безусловное верховенство Конституции и законов Республики Узбекистан»*. Также статья закрепляет, что *«Государство и его органы, другие организации, должностные лица, институты гражданского общества и граждане действуют в соответствии с Конституцией и законами»*.

Данный принцип является ключевым в искоренении гендерной дискриминации, поскольку зачастую данная дискриминация обусловлена негативными гендерными стереотипами. Негативные гендерные стереотипы нередко мешают эффективному осуществлению гендерного законодательства и служат главным барьером для эффективной защиты жертв дискриминации. Для обеспечения гендерного равенства и искоренения гендерной дискриминации важно обеспечить искоренение негативных гендерных стереотипов, принижающих положение женщин, ведущих или даже оправдывающих их дискриминацию, тем самым препятствующих соблюдению закона. В большинстве докладов международных органов по вопросам гендерного равенства отмечается, что именно негативные гендерные стереотипы являются главным барьером для полной и эффективной реализации гендерного законодательства.

Принцип демократизма – один из ключевых принципов, предусмотренных Конституцией Узбекистана. В Преамбуле Основного закона Узбекистана подтверждается верность народа Узбекистана идеалам демократии, свободы и равенства, социальной справедливости и солидарности. Согласно статье 13, *«Демократия в Республике Узбекистан базируется на общечеловеческих принципах, согласно которым высшей ценностью является человек, его жизнь, свобода, честь, достоинство и другие неотъемлемые права»*.



Принцип демократизма предполагает непосредственное участие народа в законотворческой деятельности, а также учет общественного мнения при разработке и принятии нормативно-правовых актов. Отметим, что в принятии данного закона были учтены не только рекомендации международных органов, но и общественное мнение. Проект закона был размещен на regulation.gov.uz для всеобщего обсуждения. Представители гражданского общества были широко вовлечены в его разработку. По сей день гражданское общество активно участвует в реализации закона и его дальнейшем совершенствовании. Все чаще используется практика проведения социологических опросов по вопросам гендерного равенства для оценки соблюдения гендерного законодательства, отслеживания прогресса и выявления ключевых проблем в данной сфере. Активное участие гражданского общества в дальнейшем совершенствовании гендерной политики предусмотрено во всех стратегиях и концепциях развития.

Следующий принцип, закрепленный в Законе - **равноправие женщин и мужчин**. Равноправие граждан – один из конституционных принципов. Важнейшим аспектом данного принципа является равноправие по признаку пола, то есть равноправие женщин и мужчин. Данный принцип закреплен в Уставе ООН и основных международных договорах в области прав человека. Сегодня равноправие женщин и мужчин – не только один из принципов в области прав человека, но и одна из целей устойчивого развития.

Данный принцип нашел отражение практически во всех конституциях мира, включая Узбекистан. **Статья 58 Конституции** гласит, что *«Женщины и мужчины имеют равные права. Государство обеспечивает равенство прав и возможностей женщин и мужчин в управлении делами общества и государства, а также в других сферах общественной и государственной жизни»*.

Наряду с понятием «равноправие женщин и мужчин», используются понятия «равенство полов» и «гендерное равенство». При этом, важно обеспечить не только равенство прав, но и равенство возможностей, чтобы обеспечить не только юридическое, но фактическое равенство женщин и мужчин.

Близким по содержанию к данному принципу является **принцип недопустимости дискриминации по признаку пола**.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Согласно статье 1 Конвенции CEDAW, **«дискриминация в отношении женщин»** означает *любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или 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.*

Данным законом предусмотрены понятия «прямой дискриминации» и «косвенной дискриминации». Согласно статье 3 Закона:

- **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, установление условий или требований, которые могут повлечь негативные последствия для лиц определенного пола.

Данный принцип дополняет принцип равноправия женщин и мужчин, конкретизируя его содержание.

Обеспечение принципа открытости и прозрачности – важнейшее условие для обеспечения гендерного равенства. Значимость данного принципа возрастает в условиях активизации гражданского общества, а также укрепления международного сотрудничества в данном направлении.

Данный принцип упоминается в Основном законе Узбекистана. Так, в Преамбуле Конституции Республики Узбекистан закреплена *«высокая ответственность перед нынешним и будущими поколениями за построение гуманного демократического государства, **открытого** и справедливого общества, в котором высшей ценностью является человек, его жизнь, свобода, честь и достоинство»*.

Данный принцип предполагает доступ к информации. Доступ к информации, в свою очередь, является ключевым фактором в искоренении негативных гендерных стереотипов и объективной оценке



гендерной политики. Данный принцип также предполагает открытое обсуждение существующих проблем, активное вовлечение гражданского общества в решение общественно-значимых вопросов.

Особо значим данный принцип при обеспечении равенства возможностей для женщин и мужчин в сфере труда и занятости, государственной службе. Данный принцип чаще всего упоминается в связи с бюджетными вопросами. В связи с планированием развития гендерного бюджетирования роль данного принципа будет возрастать.

Статья 5. Недопущение дискриминации по признаку пола

Женщины и мужчины имеют гарантированные государством равные права и возможности.

Не является дискриминацией по признаку пола:

- установление различий в регулировании отношений, связанных с функциями рождения детей и грудного вскармливания;
- призыв на срочную военную службу в порядке, установленном законом;
- принятие на основе настоящего Закона временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики;
- особенности охраны труда женщин и мужчин, связанные с охраной их репродуктивного здоровья;
- предоставление рекомендаций к профессиональной квалификации, основанных на возможностях выполнения обязанностей только лицами определенного пола;
- установление различий в регулировании порядка и условий содержания в местах содержания под стражей, исполнения наказания и иных мер правового воздействия;
- позитивные меры, направленные на укрепление социального статуса женщин в обществе, обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Недопущение дискриминации по признаку пола подразумевает не только формальное равенство перед законом, но и фактическое равенство возможностей и результатов. Это означает, что государства

обязаны принимать активные меры для устранения существующих неравенств и предотвращения новых форм дискриминации. Принцип недопущения дискриминации по признаку пола распространяется не только на действия государства, но и на частный сектор. Государства обязаны принимать меры для ликвидации дискриминации со стороны любых лиц, организаций или предприятий.

Вместе с тем, статья 5 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» предусматривает определенные исключения, которые не считаются дискриминацией по признаку пола.

Одним из таких исключений является **установление различий в регулировании отношений, связанных с функциями рождения детей и грудного вскармливания**. Различия в регулировании отношений, связанных с функциями рождения детей и грудного вскармливания, обоснованы биологическими и физиологическими особенностями женщин.

Установление различий в регулировании отношений, связанных с функциями рождения детей и грудного вскармливания, не является дискриминацией по признаку пола, а представляет собой необходимые меры для обеспечения равенства и защиты прав женщин. Эти меры, признанные как международным, так и национальным законодательством, способствуют охране здоровья женщин и детей и обеспечению равных возможностей для всех. Такие правовые нормы и практики играют ключевую роль в создании условий для гендерного равенства и справедливого обращения, способствуя более инклюзивному и справедливому обществу.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Статья 11 Конвенции CEDAW обязывает государства-участники принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в сфере занятости, включая предоставление отпуска по беременности и родам и обеспечение охраны здоровья женщин в период беременности.

Согласно статье 404 Трудового кодекса Республики Узбекистан, женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – 70) календарных дней после родов с выплатой пособия в размере, установленном законодательством, но не менее 75% от средней месячной заработной платы.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов. По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 2-х лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Женщине по ее желанию предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. В период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более 6 лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности.

В Трудовом кодексе Узбекистана устанавливается порядок предоставления перерывов для кормления ребенка, гарантии для беременных женщин и/или работников, имеющих ребенка в возрасте до трех лет при прекращении трудового договора и др.

В статье 5 установлено, что **призыв на срочную военную службу также не считается дискриминацией** по признаку пола. Порядок призыва на срочную военную службу регулируется национальным законодательством, в частности **Законом Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»**. Этот закон устанавливает обязательную военную службу для мужчин призывного возраста. Такая практика имеет долгую историю и отражает социальные и культурные нормы, сложившиеся в обществе.

Конвенция CEDAW не запрещают установление различий в призыве на военную службу, если такие различия основаны на объективных и обоснованных критериях. Важно, чтобы такие различия не приводили к ущемлению прав женщин в других сферах жизни. С точки зрения юриспруденции, важно понять, почему этот процесс не рассматривается как дискриминация по признаку пола.

Во-первых, обязательная военная служба базируется на законодательных актах, принятых в установленном порядке. Эти акты распространяются на всех граждан мужского пола определенного возраста и здоровья, без исключений. Поскольку законодательство применяется равномерно ко всем, кто попадает под его действие, то его нельзя считать дискриминационным.

Во-вторых, исторические и культурные традиции многих стран предопределяют участие мужчин в военной службе. Мужчины традиционно рассматриваются как защитники родины и общества, что укоренилось в общественном сознании и правовых нормах. Таким образом, обязательная военная служба для мужчин воспринимается как социальная норма, а не как форма дискриминации.

Третьим важным аспектом является общественная необходимость и национальная безопасность. Призыв на военную службу обосновывается нуждами государства в защите своих границ и интересов. Военная служба рассматривается как общественно значимая обязанность, выполнение которой способствует безопасности и стабильности страны. Обязанность защищать свою страну является важным общественным долгом, что подтверждается и закреплено в законодательстве.

Четвертый аспект касается альтернативных форм службы. В большинстве государств предусмотрены альтернативные виды службы для граждан, которые по своим убеждениям не могут проходить военную службу. Это позволяет учитывать индивидуальные права и убеждения граждан, что является дополнительным механизмом защиты от дискриминации.

Статья 5 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» уточняет, что **принятие временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики не является дискриминацией по признаку пола**. Это положение направлено на поддержку и продвижение равноправия между полами, устранение исторически сложившихся неравенств и создание условий для полноценного участия всех граждан в общественной жизни.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В статье 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) установлено, что **принятие государствами-участниками временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами**, не считается, как это определяется настоящей Конвенцией, дискриминационным, однако оно ни в коей мере не должно влечь за собой сохранение неравноправных или дифференцированных стандартов; эти меры должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения.

В статье 3 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» закреплено что, **временные специальные меры по обеспечению реализации**



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

гендерной политики — меры правового, организационного и институционального характера, принимаемые государственными органами для устранения неравенства полов, достижения конкретных целей по обеспечению фактического или основополагающего равенства женщин и мужчин. Данное положение признает, что в определенных контекстах внедрение целевых мер может быть необходимо для преодоления укоренившихся неравенств и содействия достижению реального равенства между мужчинами и женщинами¹.

Явное разрешение на внедрение временных специальных мер в законодательстве признает необходимость проактивных, целенаправленных вмешательств для исправления этих дисбалансов и создания более справедливых условий.

Ключевые аспекты этого положения:

1. Эти меры не являются постоянными, а применяются на определенный период для достижения конкретных целей.
2. Меры направлены на устранение существующего неравенства между полами.
3. Включает в себя правовые, организационные и институциональные меры.
4. Принимаются государственными органами в рамках реализации гендерной политики.
5. Фактически, это форма позитивной дискриминации, направленная на выравнивание возможностей для недостаточно представленного пола.

Примеры временных специальных мер могут включать:

- Квоты для женщин в политических партиях или на руководящих должностях
- Специальные образовательные программы для поощрения участия женщин в традиционно «мужских» профессиях
- Меры по поддержке женского предпринимательства
- Принятие законов, направленных на защиту прав женщин и их равное участие в общественной и политической жизни.

Таким образом, принятие временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики, согласно статье 5, является важным инструментом для достижения реального равенства между

¹ Schmidt, E K., & Cacace, M. (2017, February 16). Addressing gender inequality in science: the multifaceted challenge of assessing impact. Oxford University Press, 26(2), 102-114. Available at <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx003>

полами. Эти меры направлены на устранение исторически сложившихся неравенств и создание условий для равного участия мужчин и женщин в общественной жизни. Они соответствуют международным стандартам и не рассматриваются как дискриминация, поскольку их цель — обеспечение справедливости и равенства для всех граждан.

Введение в законодательство положений, касающихся **охраны труда женщин и мужчин, связанных с охраной их репродуктивного здоровья, не является дискриминацией по признаку пола**. Эти положения направлены на защиту здоровья работников и учитывают особые потребности обоих полов, связанные с репродуктивной функцией.

Репродуктивное здоровье является важной составляющей общего здоровья человека. Оно включает в себя возможность безопасного и здорового выполнения репродуктивной функции, что имеет важное значение как для женщин, так и для мужчин. Защита репродуктивного здоровья в трудовом законодательстве направлена на минимизацию рисков, связанных с условиями труда, которые могут отрицательно повлиять на репродуктивную функцию.

С юридической точки зрения, это положение устанавливает, что меры, принимаемые работодателем для охраны репродуктивного здоровья сотрудников, не могут рассматриваться как дискриминационные, даже если они применяются по-разному к мужчинам и женщинам. Это обусловлено объективными физиологическими различиями между полами и необходимостью учитывать эти различия для обеспечения здоровья и безопасности работников.

Важно отметить, что данное положение не должно использоваться как основание для ограничения трудовых прав или возможностей карьерного роста. Его цель — создать безопасные и здоровые условия труда, учитывающие особенности репродуктивного здоровья каждого пола. Например, это может включать предоставление дополнительных перерывов или специального оборудования для беременных женщин, или особые меры защиты для мужчин, работающих с вредными веществами, которые могут повлиять на их репродуктивную функцию.

Исследователи по гендерному равенству утверждают, что особые положения или меры поддержки необходимы для компенсации недостатков, с которыми сталкиваются женщины из-за своих репродуктивных обязанностей. Эта точка зрения предполагает, что путем укрепления или реорганизации как частных, так и общественных институтов, таких как семья и рабочее место, мы можем создать более равные условия и дать женщинам возможность конкурировать на равных условиях с мужчинами¹.

¹ Spakes, P. (1995, December 1). Women, Work, and Babies: Family-Labor Market Policies in Three European Countries. SAGE Publishing, 10(4), 369-397. Available at <https://doi.org/10.1177/088610999501000403>



Законодатель, вводя такое положение, стремится найти баланс между принципом равенства и необходимостью учитывать биологические различия. Это соответствует международным стандартам в области трудового права и прав человека, которые признают, что **истинное равенство иногда требует различного подхода к разным группам людей**. Например, в Трудовом кодексе Узбекистана, установлен неполный рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей или льготы беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, при установлении очередности предоставления ежегодных трудовых отпусков¹.

Любые меры, принимаемые под эгидой охраны репродуктивного здоровья, должны быть обоснованными, пропорциональными и не выходить за рамки необходимого. В противном случае они могут быть расценены как косвенная дискриминация, которая определяется законом как «создание ситуации, положения или критериев, ставящих лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола»².

Работодатели и законодатели должны быть особенно внимательны к тому, чтобы меры по охране репродуктивного здоровья не превращались в инструмент дискриминации. Например, чрезмерные ограничения для женщин детородного возраста под предлогом защиты их репродуктивного здоровья могут фактически ограничивать их доступ к определенным профессиям или должностям, что является недопустимым.

Таким образом, особенности охраны труда, связанные с охраной репродуктивного здоровья женщин и мужчин, не являются дискриминацией по признаку пола. Эти меры направлены на создание безопасных и здоровых условий труда, учитывая биологические различия и потребности работников.

В статье 5 установлено, что **«предоставление рекомендаций к профессиональной квалификации, основанных на возможностях выполнения обязанностей только лицами определенного пола» не является дискриминацией по признаку пола**. Например, в трудовых отношениях дифференцированный режим по признаку пола допускается, если принадлежность к конкретному полу является объективным и оправданным предварительным условием выполнения соответствующей работы или профессии. Это может включать физические или физиологические требования, которые могут быть выполнены только лицами определенного пола.

¹ Статьи 398,400 Трудового кодекса РУз. <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6262915>

² Текст доступен на сайте <https://lex.uz/docs/4494873>

³ Текст документа доступен на сайте <https://lex.uz/docs/4230938>



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Международные правовые акты, такие как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), признают возможность установления таких рекомендаций при условии их обоснованности и необходимости. Примером такой ситуации может быть работа, требующая определенной физической силы или выносливости, которая статистически более характерна для мужчин или женщин. Также это может касаться ролей, связанных с культурными или религиозными особенностями, где определенные обязанности могут выполняться только лицами определенного пола.

Например, в **Постановлении Президента №4235 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин»¹** был утвержден рекомендательный перечень отраслей или профессий, которые могут отрицательно повлиять на здоровье женщин. Важно отметить, что такие рекомендации должны быть тщательно взвешены, чтобы избежать дискриминации. Они должны быть основаны на объективных критериях и не должны использоваться для необоснованного ограничения возможностей представителей определенного пола.

Таким образом, предоставление рекомендаций к профессиональной квалификации, основанных на возможностях выполнения обязанностей только лицами определенного пола, не является дискриминацией по признаку пола при условии, что такие рекомендации обоснованы и необходимы для выполнения конкретных обязанностей. Законодательство признает и допускает такие рекомендации, учитывая особенности отдельных профессий и необходимость обеспечения безопасности и эффективности выполнения профессиональных обязанностей.

В юридической практике **установление различий в регулировании порядка и условий содержания в местах содержания под стражей, исполнения наказания и иных мер правового воздействия не считается дискриминацией.** Это положение имеет важное значение для обеспечения справедливости и безопасности в системе правосудия.

Первоначально следует отметить, что согласно Конституции Узбекистана, все граждане имеют равные права и свободы, независимо

¹ Текст документа доступен на сайте <https://lex.uz/docs/4230938>



от пола, расы, национальности и других признаков. Однако в местах содержания под стражей и исполнения наказания могут быть установлены различия, которые не считаются дискриминацией. Эти различия основаны на объективных критериях и направлены на обеспечение порядка, безопасности и соблюдение прав человека.

Кроме того, юридические последствия дифференцированного обращения на основе пола в учреждениях содержания под стражей сложны и многогранны. С точки зрения прав человека, принцип недискриминации является фундаментальным положением международного права, и любая форма неоправданного дифференцированного обращения может рассматриваться как нарушение этого принципа¹. В то же время, концепция «**равного обращения**» **не обязательно означает «идентичное обращение»**, и могут быть случаи, когда разные подходы необходимы для учета уникальных потребностей отдельных групп. Задача состоит в том, чтобы найти баланс между обеспечением равных возможностей и доступа к ресурсам, предоставляя при этом индивидуальные решения, учитывающие гендерные различия.

Примеры различий:

1. Половые различия: Условия содержания мужчин и женщин могут различаться в зависимости от их физиологических и психологических потребностей. Например, для женщин могут быть предусмотрены дополнительные санитарные условия и медицинская помощь, связанные с репродуктивным здоровьем.
2. Возрастные различия: Для несовершеннолетних могут быть установлены особые условия содержания, направленные на их реабилитацию и социальную адаптацию. Эти меры включают образовательные программы и психологическую поддержку.
3. Состояние здоровья: Для лиц с хроническими заболеваниями или инвалидностью могут быть предусмотрены специальные медицинские условия и оборудование, обеспечивающие необходимый уход и лечение.

В конечном итоге, проблема дифференцированного обращения в учреждениях содержания под стражей и исправительных учреждениях на основе пола является сложной и многогранной темой, требующей комплексного подхода. Решение этой проблемы потребует всестороннего анализа существующих политик, разработки гендерно-ориентированных программ и услуг, а также активного участия ключевых заинтересованных

¹ Knittel, A K., Ti, A., Schear, S., & Comfort, M. (2017, September 11). Evidence-based recommendations to improve reproductive healthcare for incarcerated women. Emerald Publishing Limited, 13(3/4), 200-206. Available at <https://doi.org/10.1108/ijph-07-2016-0031>

сторон, включая законодателей, профессионалов в области уголовного правосудия и широкую общественность¹.

Позитивные меры, направленные на укрепление социального статуса женщин в обществе и обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин, не являются дискриминацией по признаку пола.

Позитивные меры – это действия, направленные на укрепление социального статуса женщин в обществе и обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Эти меры не считаются дискриминационными, поскольку они направлены на устранение исторических и системных недостатков, с которыми сталкиваются женщины². С точки зрения юриспруденции, позитивные меры признаются законным и необходимым инструментом в достижении истинного гендерного равенства. Основная логика заключается в том, что без таких мер существующие дисбалансы и неравенства будут сохраняться, увековечивая цикл недостатков для женщин³.

Основная цель позитивных мер – это создание условий, при которых женщины смогут на равных с мужчинами участвовать во всех сферах общественной жизни. Это включает в себя:

- Повышение уровня образования и профессиональной подготовки женщин.
- Обеспечение равного доступа к трудоустройству и карьерному росту.
- Защиту материнства и создание условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей.
- Введение квот для женщин в политических и управленческих структурах для обеспечения их представительства и участия в принятии решений.
- Предоставление грантов и субсидий для поддержки женщин-предпринимателей и создания равных условий для ведения бизнеса и др.

На сегодняшний день в Узбекистане предоставляются льготы для женщин в разных направлениях. Например, **женщинам из малообеспеченных семей** при поступлении в высшие учебные заведения выдается рекомендация для участия в конкурсе в рамках приема на основе государственного гранта.

Рекомендация выдается на основании следующих критериев:

- женщины из малообеспеченных семей;

¹ Artz, L., & Rotmann, B. (2015, October 2). Taking 'A Count' of Women in Prison. Taylor & Francis, 29(4), 3-13. Available at <https://doi.org/10.1080/10130950.2015.1129091>

² Kossek, E E., & Kelliher, C. (2022, June 15). Making Flexibility More I-Deal: Advancing Work-Life Equality Collectively. SAGE Publishing, 48(1), 317-349. Available at <https://doi.org/10.1177/10596011221098823>

³ Connell, R. (2006, November 1). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. Wiley, 66(6), 837-849. Available at <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>



- девушки, нуждающиеся в социальной защите, воспитывающиеся в неполной семье, где умер отец или мать, либо оба родителя;
- женщины, нуждающиеся в социальной защите, у которых умер супруг, воспитывающие в одиночку несовершеннолетнего ребенка;
- женщины из малообеспеченных семей с детьми-инвалидами;
- дочери одиноких женщин, воспитывающие 2 и более детей, проживающие отдельно от родственников;
- женщины из малообеспеченных семей, один или оба родителя которых являются инвалидами I или II группы.

Кроме того, в рамках показателей приема на основе дополнительных государственных грантов, выделяемых высшим учебным заведениям республики, выдается рекомендация к участию талантливых женщин, желающих получить высшее образование. Также, женщины, нуждающиеся в жилье, - женщины из трудного социального положения, матери с ограниченными возможностями, малообеспеченные, воспитывающие детей в неполных семьях и нуждающиеся в улучшении жилищных условий.

Таким образом, позитивные меры, направленные на укрепление социального статуса женщин в обществе и обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин, не являются дискриминацией по признаку пола. Эти меры направлены на создание справедливых и равных условий для всех, устранение исторически сложившихся неравенств и соответствуют международным стандартам и принципам прав человека. Законодательство, предусматривающее такие меры, способствует достижению реального равенства и социальной справедливости.

Статья 6. Гарантии обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Государство гарантирует женщинам и мужчинам равноправие **при осуществлении личных, политических, экономических, социальных и культурных прав.**

Государство гарантирует женщинам и мужчинам **равное участие в управлении делами общества и государства, избирательном процессе, обеспечение равных прав и возможностей в сфере охраны здоровья, образования, науки,**

культуры, труда и социальной защиты, а также в иных сферах государственной и общественной жизни.

В целях достижения фактического равенства между женщинами и мужчинами, расширения их участия во всех сферах жизни общества, устранения и предотвращения прямой и косвенной дискриминации по признаку пола государством принимаются **временные специальные меры** по обеспечению реализации гендерной политики.

Данная статья закрепляет роль государства в качестве основного гаранта равноправия женщин и мужчин. Согласно статье, государство должно обеспечить равноправие личных, политических, экономических, социальных и культурных прав. Данная статья созвучна со статьей 3 Конвенции CEDAW, которая гласит: *«Государства-участники принимают во всех областях, и в частности в политической, социальной, экономической и культурной областях, все соответствующие меры, включая законодательные, для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин, с тем чтобы гарантировать им осуществление и пользование правами человека и основными свободами на основе равенства с мужчинами».*



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

В этих целях, согласно Конвенции CEDAW обязывает государства:

- a) включить принцип равноправия мужчин и женщин в свои национальные конституции или другое соответствующее законодательство, если это еще не было сделано, и обеспечить с помощью закона и других соответствующих средств практическое осуществление этого принципа;
- b) принимать соответствующие законодательные и другие меры, включая санкции, там, где это необходимо, запрещающие всякую дискриминацию в отношении женщин;
- c) установить юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами и обеспечить с помощью компетентных национальных судов и других государственных учреждений эффективную защиту женщин против любого акта дискриминации;
- d) воздерживаться от совершения каких-либо дискриминационных актов или действий в отношении



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

- женщин и гарантировать, что государственные органы и учреждения будут действовать в соответствии с этим обязательством;
- e) принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия;
 - f) принимать все соответствующие меры, включая законодательные, для изменения или отмены действующих законов, постановлений, обычаев и практики, которые представляют собой дискриминацию в отношении женщин;
 - g) отменить все положения своего уголовного законодательства, которые представляют собой дискриминацию в отношении женщин.

В статье также говорится о **временных специальных мерах. Наиболее часто в качестве таких мер используются гендерные квоты.** Законом 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.

Наиболее активно гендерные квоты принимаются в избирательном процессе для повышения представленности женщин в парламенте и в сфере образования для расширения возможностей девочек. Согласно Избирательному кодексу Республики Узбекистан, *«Число женщин должно составлять не менее сорока процентов от числа кандидатов в депутаты, выдвинутых от политической партии по одномандатным избирательным округам, а также на основе списка партии. При этом не менее двух из пяти кандидатов по последовательности в списке партии должны быть женщинами».*

Следует отметить, что в настоящее время более 130 стран ввели гендерные квоты в своих национальных парламентах¹. Однако, опыт этих стран показывает, что пропорциональные избирательные системы, в которых выборы проводятся партийными списками

¹ Mussarat Jabeen, Sajid Mahmood Awan Quaid-e-Azam. Gender Quotas as an Instrument for Women's Empowerment in Legislatures // FWU Journal of Social Sciences. - Summer 2017, Vol.11. - No.1. - P.132.

кандидатов, в большей степени способствуют поощрению женщин в парламенте, чем мажоритарные системы, когда от каждого из сторон в каждом районе предлагается только один кандидат. В мажоритарных системах квоты не рассматриваются как лучшее решение. Вместо этого предпочтение отдается обучению, что позволяет женщинам стать «более компетентными в политических позициях». Стратегии, такие как сетевые и наставнические программы, помимо образования – это наилучшие способы продвижения женщин¹. Ведь высокий уровень представительства женщин в высших органах власти зависит от того, какое количество их реально подготовлено для того, чтобы конкурировать с мужчинами, участвующими в избирательном процессе². Можно выделять больше средств и поощрять партии, продвигающих женщин. Вовлечение женской молодежи становится долгосрочной мерой в обеспечении представленности женщин в политике.

Таким образом, квоты – это средство, которое хорошо работает только в сочетании с другими средствами и когда в обществе существует ряд условий для улучшения положения женщин и их реального, а не формального участия во власти³.

Статья 7. Гендерно-правовая экспертиза

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

В случае установления несоответствия нормативно-правового акта или его проекта принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин заключение гендерно-правовой экспертизы направляется на рассмотрение в орган, разработавший или принявший данный нормативно-правовой акт.

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

¹ Lenita Freidenvall. Women's Political Representation and Gender Quotas - the Swedish Case. - 2003. - P.9.

² Бакаева Ф. Гендерная экспертиза национального законодательства: методическое пособие / Бакаева Ф.Х., Квитков Я.М. - Ташкент: Baktria press, 2018. – С.100.

³ Степанова Н. Опыт использования гендерных квот в странах Западной Европы//Общественные науки и современность, 1999. - № 4. – С.187.



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

Для восполнения пробелов в законодательстве, необходимо проводить анализ действующих законов и иных нормативно-правовых актов на предмет соответствия их международным стандартам прав женщин, т.е. проведение регулярной гендерной экспертизы национального законодательства¹.

Гендерно-нейтральные законы иногда на практике могут иметь гендерно-дискриминационные последствия, вследствие стереотипов. Следует проводить оценку возможного воздействия проектов нормативно-правовых актов на мужчин и женщин. Например, Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав ребенка» содержит нейтральные положения. Однако, на практике существует скрытая дискриминация. Например, при усыновлении / удочерении ребенка, чаще всего бездетные пары усыновляют мальчиков, предпочтение отдается мальчикам, нежели девочкам.

Гендерно-правовая экспертиза законов должна сопровождаться экспертизой также подзаконных актов, принятых во исполнение закона. Гендерно-правовая экспертиза позволяет по-новому взглянуть на принимаемые законы, выявляет проявления прямой или косвенной дискриминации, различные стереотипы поведения людей, сложившиеся в обществе, которые способны в той или иной мере дискриминировать определенные группы населения и дискредитировать сам проект закона. К тому же гендерная экспертиза служит активным механизмом контроля общества над государством в сфере решения гендерных проблем².

¹ Бакаева Ф. Гендерная экспертиза национального законодательства: методическое пособие / Бакаева Ф.Х., Квитков Я.М. –Ташкент: Baktria press, 2018 . – С.82.

² Стандарты экспертизы законодательства: Руководство по применению. 2-е издание / Жогорку Кенеш КР, Европейский Союз, ПРООН. – Б.: 2012. – с. 56.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Гендерно-правовая экспертиза представляет собой анализ нормативно-правовых актов и их проектов на предмет соответствия принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин¹.

В Узбекистане принята Методика проведения гендерной экспертизы законодательства. Методика утверждена Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 30.03.2020 г. № 192².

Гендерно-правовую экспертизу нормативно-правовых актов и их проектов можно разделить на следующие три этапа³:

1. соотнесение норм проекта закона с национальным, международным законодательством и составными частями гендерного равенства (*Соотнесение положений проекта закона с конституционными нормами и иными нормативно-правовыми актами. Соотнесение положений проекта закона с нормами международных договоров, вступивших в силу в установленном законом порядке. Соотнесение положений проекта закона с каждой из составных частей гендерного равенства: равными правами, равной ответственностью, равной возможностью, равными партнерскими отношениями и проверить правильность использования употребляемых в проекте терминов и понятий*);
2. проведение гендерного анализа (*Определение сферы общественных отношений, регулируемых проектом закона. Определение с помощью гендерного анализа ожидаемого гендерно-социального прогресса, в случае принятия проекта закона. Прогнозирование влияния положений проекта закона, на мужчин и женщин, с целью недопущения гендерной дискриминации. Изучение необходимости внесения изменений и дополнений в проект закона с целью построения / закрепления гендерно-сбалансированных положений*);
3. подготовка гендерного заключения (*Выводы экспертного заключения, обоснование полученных выводов, рекомендации*).

Каждый из перечисленных этапов в свою очередь подразделяется на ряд стадий, поочередное прохождение которых позволяет наиболее полно и всесторонне изучить положения проекта закона, на основе

¹ Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4494873>.

² Текст документа доступен на <https://www.lex.uz/docs/4777293>

³ Стандарты экспертизы законодательства: Руководство по применению. 2-е издание / Жогорку Кенеш КР, Европейский Союз, ПРООН. – Б.: 2012. – с. 58-72.



гендерного анализа провести соответствующую оценку и подготовить заключение, содержащее полученные выводы и рекомендации.

В комментируемой статье в качестве уполномоченных субъектов отмечаются государственные органы и иные организации. В статьях 10-15 комментируемого закона упоминаются такие органы, как Кабинет Министров, Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи, Комитет семьи и женщин, государственные органы и уполномоченные лица, а также органы самоуправления граждан, негосударственные некоммерческие организации и другие институты гражданского общества.

Из комментируемой статьи следует, что практически каждый государственный орган, а также организация может выступать субъектом гендерно-правовой экспертизы. Поэтому для облегчения понимания сферы ответственности полагается целесообразным рассматривать субъектов, разделив их на следующие две категории:

1. общие субъекты;
2. специальные субъекты.

В качестве общих субъектов выступают государственные органы.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе», **государственный орган** – организационно обособленная структура, обладающая государственно-властными полномочиями, включенная в Перечень государственных органов и организаций, в которых вводится государственная гражданская служба¹.

С учетом того, что на сегодняшний день на законодательном уровне не утвержден Перечень государственных органов и организаций, в которых вводится государственная гражданская служба, рассмотрим понятие государственного органа с точки зрения проведенной в 2022-2023 годах административной реформы². В рамках административной реформы утвержден Единый перечень республиканских органов исполнительной власти – министерств, комитетов, агентств и инспекций.

Соответственно республиканские органы исполнительной власти, за исключением Министерства юстиции и Комитета семьи и женщин, могут выступать в качестве общих субъектов гендерно-правовой экспертизы.

¹ Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6146009>.

² Указ Президента Республики Узбекистан от 25 января 2023 года № УП-14 «О первоочередных организационных мерах по эффективному налаживанию деятельности республиканских органов исполнительной власти». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6369999>.

К общим субъектам гендерно-правовой экспертизы относятся:

- органы самоуправления граждан;
- негосударственные некоммерческие организации и другие институты гражданского общества.

Специальными субъектами гендерно-правовой экспертизы являются:

- Кабинет Министров (*в Правительстве предусмотрена специальная должность заместителя Премьер-министра Республики Узбекистан по вопросам семьи и женщин, а также функционирует Секретариат по вопросам семьи и женщин*);
- Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи (*дополнительно в структуре Сената функционирует Комитет по вопросам женщин и гендерного равенства¹*);
- Комитет семьи и женщин;
- Министерство юстиции (*Министерство юстиции Республики Каракалпакстан, областные и Ташкентское городское управления юстиции, районные (городские) управления юстиции включительно*).

В полномочиях специальных субъектов прописаны конкретные задачи, связанные с гендерно-правовой экспертизой. Так, Министерство юстиции координирует работу государственных органов в разработке плана проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов². Данный план утверждается раз в три года на основе сбора предложений от заинтересованных сторон. В плане приводятся список нормативно-правовых актов и их проектов, подлежащих гендерно-правовой экспертизе, сроки ее проведения и ответственные исполнители.

На основе данного плана в установленные сроки проводится гендерно-правовая экспертиза, по итогам которой оформляется заключение соответствующего образца³.

В случае выявления несоответствия нормативно-правового акта или его проекта принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин заключение гендерно-правовой экспертизы направляется на рассмотрение в орган, разработавший или принявший данный нормативно-правовой акт.

¹ Официальный веб-сайт Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, <https://senat.uz/ru/committees>.

² Положение о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4777291>.

³ См.: приложение 2 к Положению о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4777291>.



Органом, разработавшим соответствующий нормативно-правовой акт или его проект, является организация, обладающая правом законодательной инициативы.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Право законодательной инициативы принадлежит Президенту Республики Узбекистан, Республике Каракалпакстан в лице ее высшего представительного органа государственной власти, депутатам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Кабинету Министров Республики Узбекистан. Право законодательной инициативы принадлежит также Конституционному суду, Верховному суду и Генеральному прокурору Республики Узбекистан по вопросам, отнесенным к их ведению¹.

Граждане Республики Узбекистан, обладающие избирательным правом, в количестве не менее ста тысяч человек, Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Уполномоченный Олий Мажлиса Республики Узбекистан по правам человека (Омбудсман), Центральная избирательная комиссия Республики Узбекистан вправе в порядке законодательной инициативы вносить в Законодательную палату Олий Мажлиса Республики Узбекистан законодательные предложения.

Следующие органы или должностные лица, обладают правом принятия нормативно-правовых актов²:

- палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан;
- Президент Республики Узбекистан;
- Кабинет Министров Республики Узбекистан;
- министерства и ведомства;
- органы государственной власти на местах.

Все другие субъекты, не являющиеся разработчиками проектов нормативно-правовых актов и не обладающие правом принятия нормативно-правовых актов, все же могут участвовать в гендерно-правовой экспертизе.

К примеру, представители органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества могут участвовать в качестве экспертов и

¹ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

² Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

свободно взаимодействовать с ответственными субъектами в рамках гендерно-правовой экспертизы.

Теперь рассмотрим **направления гендерно-правовой экспертизы**.

Во-первых, гендерно-правовая экспертиза направлена на выявление несоответствия нормативно-правового акта или его проекта принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин, создающего возможность прямой и косвенной дискриминации по признаку пола.

Так, принципами обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин являются (*подробная информация о них приводится в комментарии к статье 4 рассматриваемого Закона*):

- законность;
- демократизм;
- равноправие женщин и мужчин;
- недопустимость дискриминации по признаку пола;
- открытость и прозрачность.

В свою очередь, понятия прямой и косвенной дискриминации по признаку пола раскрываются в комментарии к статье 3 рассматриваемого Закона.

Мы же приведем практический пример для облегчения понимания механизма работы первого направления гендерно-правовой экспертизы.

В соответствии с законодательством не допускается дискриминация по признаку пола. Более того, конституционная норма гласит о том, что каждый имеет право на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности. Исходя из этих требований ранее имевшие место ограничения для женщин, связанные с занятием некоторых профессий, были отменены, как не соответствующие принципу недопустимости дискриминации по признаку пола¹.

На сегодняшний день женщины могут работать в качестве водительниц автобусов с более чем 14 пассажирами и грузовиков грузоподъемностью более 2,5 тонн².

Во-вторых, гендерно-правовая экспертиза направлена на общую оценку последствий принятия проекта нормативно-правового акта, создающего возможность прямой и косвенной дискриминации по признаку пола.

Данное направление практически подпадает под предмет оценки регуляторного воздействия нормативно-правовых актов и их проектов.

¹ Постановление Президента Республики Узбекистан от 7 марта 2019 года № ПП–4235 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4230938>.

² Власти Узбекистана отменили норму, «рекомендовавшую» не брать женщин водительницами автобусов и массивных грузовиков. [Эл.ресурс]URL: <https://doxa.team/news/2024-02-13-uzbekistan>.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Оценка регуляторного воздействия представляет собой комплекс мер, направленных на выявление и оценку возможных последствий принятия проекта нормативно-правового акта, достижения определенных им целей регулирования, а также эффективности и результативности воздействия действующего нормативно-правового акта на регулируемые этим нормативно-правовым актом общественные отношения¹.

Оценка регуляторного воздействия довольно сложная для восприятия стадия нормотворческого процесса. В случае заинтересованности с базовыми элементами оценки регуляторного воздействия можно ознакомиться, изучив следующие нормативно-правовые акты:

- Положение о порядке проведения оценки регуляторного воздействия проектов нормативно-правовых актов и принятых нормативно-правовых актов²;
- Методика и формы отчета оценки регуляторного воздействия проектов нормативно-правовых актов и принятых нормативно-правовых актов³.

Мы, в свою очередь, рассмотрим еще один практический пример. Начиная с 2005 года гражданам, отслужившим срочную военную службу в Вооруженных Силах Республики Узбекистан, при поступлении в высшие образовательные учреждения республики устанавливались льготные условия при тестовых испытаниях в виде дополнительных баллов в размере 25 процентов от их максимально возможного количества⁴. А начиная с 2012/2013 учебного года, данная льгота трансформировалась в форму прибавки дополнительных баллов в размере 27 % от их максимально возможного количества⁵.

¹ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

² Постановление Президента Республики Узбекистан от 15 марта 2021 года № ПП–5025 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы оценки регуляторного воздействия. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5331933>.

³ Зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 31 марта 2021 г. Регистрационный № 3292. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5352971>.

⁴ Постановление Президента Республики Узбекистан от 31 октября 2005 года № ПП–213 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы льгот военнослужащим, проходящим срочную военную службу в Вооруженных Силах Республики Узбекистан». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/899328>.

⁵ Постановление Президента Республики Узбекистан от 31 мая 2012 года № ПП–1765 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы льгот гражданам, отслужившим срочную военную службу в Вооруженных Силах Республики Узбекистан». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/2018334?ONDATE=31.05.2012>.

С позиции сегодняшнего дня мы можем говорить о том, что при введении данных мер не уделялось должного внимания общей оценке последствий регуляторного вмешательства, создающего возможность прямой и косвенной дискриминации по признаку пола. В результате несмотря на равное распределение доли учащихся девочек и мальчиков в школах, образовалась диспропорция в доле учащихся в вузах. В частности, в 2010-2011 учебном году соотношение учащихся составило 70 процентов мужчин и 30 процентов женщин¹.

С учетом значительного гендерного разрыва данная практика в последующем пересмотрена. Для того чтобы устранить явную диспропорцию, ввели временные специальные меры по поддержке девушек при поступлении в вузы. На сегодняшний день более половины студентов высших образовательных учреждений составляют девушки. Если мы сравним показатель охвата высшим образованием в 2017 году (9%) с показателем охвата в настоящее время (43 %), мы увидим резкое увеличение представленности девушек в сфере высшего образования»².

Данный пример демонстрирует важность оценки последствий принятия того или иного регуляторного решения без учета гендерной проблематики.

В-третьих, гендерно-правовая экспертиза направлена на выявление возможных рисков дискриминационного характера в процессе применения нормативно-правовых актов.

Следует отметить, что нормотворчество не прекращается разработкой проекта и его последующим принятием в виде нормативно-правового акта. В законодательстве предусмотрены такие механизмы, как мониторинг и контроль за исполнением нормативно-правовых актов³.

Органы, обладающие правом принятия нормативно-правовых актов, и другие организации осуществляют контроль за исполнением соответствующих нормативно-правовых актов, а также проводят мониторинг правоприменительной практики и анализ обращений физических и юридических лиц по вопросам, связанным с их исполнением.

При выявлении пробелов в нормативно-правовых актах, противоречий с нормативно-правовыми актами более высокой юридической силы, а также внутренних противоречий или других ошибок

¹ Узбекистан Гендерная оценка по стране. Гендер и Развитие / Центральная и Западная Азия / 2014 г. Asian Development Bank, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42878/files/uzbekistan-country-gender-assessment-ru.pdf>.

² «Активное участие женщин в экономике становится важным фактором её роста» – Танзила Нарбаева, [Эл.ресурс]URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2024/05/15/forum/>.

³ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.



орган, обладающий правом принятия нормативно-правовых актов, принимает меры по их устранению.

Граждане, органы самоуправления граждан, негосударственные некоммерческие организации, средства массовой информации, зарегистрированные в установленном законодательством порядке, могут осуществлять мониторинг и контроль за исполнением нормативно-правовых актов в соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об общественном контроле»¹ и другими актами законодательства.

Выше мы привели пример касательно введения льгот в сфере образования и его последствия, выраженные в диспропорциях в гендерном соотношении. В свою очередь, о последствиях тех или иных регуляторных решений мы можем говорить благодаря мониторингу применения нормативно-правовых актов, т.е. правоприменительной практики.

Мониторинг правоприменительной практики также может проводиться в рамках оценки регуляторного воздействия. Напомним, что оценка регуляторного воздействия делится на следующие два вида:

- **ex-ante**, когда проводится оценка регуляторного воздействия проекта нормативно-правового акта, т.е. еще на стадии разработки анализируются возможные последствия при его принятии в последующем;
- **ex-post**, когда проводится оценка регуляторного воздействия действующего, т.е. принятого нормативно-правового акта, т.к. невозможно учесть абсолютно все нюансы при предварительной оценке на стадии разработки того или иного регуляторного решения. Более того, казалось бы, идеальная ex-ante оценка регуляторного воздействия не является гарантом защиты от будущих проблем. Различные факторы могут оказать как положительное, так и отрицательное влияние на правоприменительную практику.

На наш взгляд, идеального регуляторного решения, актуального на все времена, не существует. Поэтому и предварительная, и последующая оценка регуляторного воздействия являются объективной необходимостью проводимой государственной правовой политики.

В-четвертых, гендерно-правовая экспертиза направлена на разработку рекомендаций по устранению выявленных норм, допускающих прямую или косвенную дискриминацию по признаку пола. Данное направление является логическим завершением предыдущих трех.

¹ Закон Республики Узбекистан «Об общественном контроле». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/3679099>.

Статья 8. Формирование гендерной статистики

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

Формирование **гендерных показателей** основывается на:

- государственных статистических наблюдениях, осуществляемых **органами государственной статистики;**
- административных данных **органов государственного управления;**
- **статистических наблюдениях,** систематически осуществляемых органами государственного и хозяйственного управления, органами исполнительной власти на местах.

Гендерные показатели могут быть также сформированы на основе статистических данных органов **самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества.**

Гендерная статистика может использоваться:

- для содействия пониманию **фактического положения** женщин и мужчин в обществе;
- для развития **гендерного анализа и исследований;**
- для **мониторинга** прогресса в достижении гендерного равенства и всестороннего и равного осуществления женщинами и девочками всех прав человека и основных прав;
- для **разработки политики и программ,** направленных на увеличение инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы, и контроля за их осуществлением;
- для поддержки **учета гендерных аспектов** в политике в области развития и **сокращения масштабов нищеты;**
- для разработки политики **сокращения масштабов насилия** в отношении женщин и контроля за ее осуществлением¹.

¹ Обеспечение учета гендерных аспектов в статистике. Департамент по экономическим и социальным вопросам Статистический отдел. Статистические документы. Серия F № 111. ST/ESA/STAT/SER.F/111. Организация Объединенных Наций Нью-Йорк, 2016. – С.3.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Согласно статье 3, 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.

Для создания эффективной системы гендерной статистики нужны тщательно продуманные и четко определенные **гендерные индикаторы/показатели**. **Показатели/индикаторы** – количественные и качественные – являются одним из важнейших инструментов. Это необходимое условие для отслеживания и оценки прогресса, а, следовательно, и для обеспечения подотчётности¹. Индикаторы – это не только инструмент мониторинга, но и планирования и принятия решения на основании данных. Индикаторы (или показатели) – это инструменты, которые повышают эффективность оценки с помощью сильного качественного измерения; однако они не заменяют её.

Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин»² введены **54 гендерных индикатора**, разработанных на основе **минимального набора** гендерных индикаторов ООН.

Важным шагом стало создание сайта **gender.stat.uz**. Данный сайт представляет собой первую попытку создания электронной базы данных гендерной статистики с целью дальнейшего совершенствования информации в гендерном аспекте, регулярного и своевременного выпуска данных в разбивке по полу³.

Агентством статистики готовится **Статистический ежегодник Республики Узбекистан, «Женщины и Мужчины»** (в сборнике представлены показатели статистики демографии, здравоохранения, образования, занятости и безработицы, социальной защиты и правонарушений и др. в гендерном аспекте), а также Демографический ежегодник Узбекистана.

¹ Ann Janette Rosga and Margaret L. Satterthwaie, The Trust in Indicators: Measuring Human Rights, 27 Berkeley J. Int'l Law. 253 (2009); Disaggregated data and human rights. University of Essex, HR Centre clinic, 2013. – P.7.

² Постановлением Президента Республики Узбекистан, от 07.03.2019 г. № ПП-4235 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин». Текст доступен на <https://lex.uz/docs/4230938>

³ Более подробная информация доступна на <https://gender.stat.uz/ru/obshchie-svedeniya>

Согласно статье 13 Закона, **государственные органы** «...обеспечивают регулярный сбор и анализ статистических данных и информации о случаях, которые могут привести к прямой и косвенной дискриминации по признаку пола». Вместе с тем, статья закрепляет возможность сбора данных через органы **самоуправления граждан, негосударственные некоммерческие организации и другие институты гражданского общества**¹.

Статья 8¹. Основные задачи гендерного аудита

Основными задачами гендерного аудита являются:

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

Законом от 15.12.2022 г. № ЗРУ-809 «О внесении дополнений и изменений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» предусмотрено проведение гендерного аудита в государственных органах и организациях Узбекистана.

¹ Для более подробного ознакомления с мерами по формированию гендерной статистики в Узбекистане рекомендуется «ГЕНДЕРНАЯ СТАТИСТИКА ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО». Ташкент, 2023 год. Данная публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Пособие подготовлено в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Под гендерным аудитом понимается изучение и оценка состояния соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также комплексного гендерного подхода в деятельности госорганов и организаций, в том числе при проведении кадровой политики¹.

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

Основываясь на принципах самостоятельной оценки и совместного участия, аудит принимает во внимание как объективные данные, так и представления сотрудников относительно того, как добиться гендерного равенства в их организации. Цель — лучше понять имеющиеся конкретные факты, факты неподтвержденные, а также их субъективную интерпретацию.

Изучение соотношения количества женщин и мужчин в государственных органах и организациях имеет решающее значение для понимания общего гендерного баланса и выявления областей, где женщины могут быть недостаточно представлены на руководящих должностях.

Существующие исследования показывают, что гендерное разнообразие в руководящих ролях может существенно влиять на процессы принятия решений и их результаты в государственных структурах. Гендерное бюджетирование и использование гендерно-дезагрегированных индикаторов — это две широко распространенные стратегии, применяемые странами, приверженными продвижению гендерного равенства². Эти меры направлены на оценку влияния политики и распределения ресурсов с гендерной точки зрения, что позволяет политикам выявлять и устранять диспропорции.

Оценка гендерного баланса включает анализ данных, который помогает выявить области, где женщины или мужчины могут быть недопредставлены. Например, если женщины составляют меньшинство на руководящих должностях, это может свидетельствовать о наличии структурных барьеров или гендерных стереотипов. Также, после выявления диспропорций важно провести анализ причин, которые могут

¹ Текст документа доступен на сайте <https://lex.uz/docs/4494873>

² Browne, C., Takamura, J. C., & Seo, J. Y. (2022, September 1). Global Gender Inequality, Older Women, and the Call for Change in the United States. Springer Science+Business Media, 37(3), 339-353. Available at <https://doi.org/10.1007/s10823-022-09462-2>

включать как внутренние факторы (например, кадровая политика), так и внешние (например, социальные стереотипы и культурные нормы).

Гендерное равенство не ограничивается только рабочим местом и распространяется на различные сферы общества. Комплексный гендерный аудит должен учитывать представительство женщин и мужчин в различных государственных учреждениях и процессах принятия решений для обеспечения инклюзивного и справедливого управления.

Изучение состояния организации государственными органами и организациями своей деятельности на основе комплексного гендерного подхода является одной из ключевых задач гендерного аудита, закрепленных в законодательстве Республики Узбекистан.

Данная задача направлена на оценку эффективности внедрения и реализации принципов гендерного равенства в повседневную деятельность государственных структур.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», **комплексный гендерный подход** определяется как *организация государственными органами и организациями своей деятельности, в том числе проведение кадровой политики, с учетом необходимости обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.*

Данная задача гендерного аудита предполагает всестороннее изучение того, насколько эффективно государственные органы интегрируют гендерные аспекты в свою работу. Процесс изучения состояния организации деятельности на основе комплексного гендерного подхода включает в себя анализ нескольких ключевых аспектов. **Во-первых**, оценивается наличие и качество внутренних политик и процедур, направленных на обеспечение гендерного равенства. **Во-вторых**, исследуется практика принятия решений с точки зрения учета гендерных факторов. **В-третьих**, анализируется кадровая политика организации, включая процессы найма, продвижения по службе и профессионального развития сотрудников обоих полов.

Изучение состояния организации своей деятельности на основе комплексного гендерного подхода обеспечивает не только формальное соблюдение прав женщин и мужчин, но и способствует созданию инклюзивной и справедливой государственной системы. Эффективное выполнение этой задачи требует принятия мер, направленных на

¹ Текст доступен на сайте <https://lex.uz/docs/4494873>



интеграцию гендерных аспектов во все уровни государственного управления.

Следующая задача гендерного аудита действительно включают **оценку состояния исполнения законодательства** в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также **разработку предложений по обеспечению гендерного равенства**.

Гендерный аудит предполагает изучение и оценку соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Это включает анализ нормативно-правовых актов и их проектов на предмет соответствия принципам обеспечения гендерного равенства (гендерно-правовая экспертиза). Аудит также охватывает оценку применения комплексного гендерного подхода в деятельности государственных органов и организаций.

Разработка предложений по обеспечению равных прав и возможностей – еще одна задача гендерного аудита, предусмотренная законодательством. На основе проведенного анализа разрабатываются предложения по созданию специальных учреждений для защиты прав и оказания помощи лицам, подвергшимся дискриминации по признаку пола. Формируются рекомендации по принятию временных специальных мер для реализации гендерной политики. Предлагаются меры по устранению неравенства и достижению фактического равенства женщин и мужчин во всех сферах жизни общества¹.

Повышение уровня осведомленности населения и государственных служащих о значимости гендерного равенства и методах его достижения является не менее важной задачей. Это достигается через организацию образовательных кампаний и программ, направленных на информирование граждан о правах женщин и мужчин. Также проводятся тренинги и программы повышения квалификации для сотрудников государственных органов, направленные на формирование понимания принципов гендерного равенства и навыков их применения. Создание информационных ресурсов, таких как методические материалы и брошюры, помогает гражданам и государственным служащим лучше понять и применять на практике нормы и принципы гендерного равенства².

¹ Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. [Эл.ресурс]URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>

² Для более подробного о порядке проведения гендерного аудита рекомендуется "Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича амалий қўлланма [Матн] / Ф.Хамдамова, Н.Гаибназарова, К.Алиева. – Тошкент: Akademnashr, 2024. – 192 б." Данная публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Пособие подготовлено в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане.

Статья 8². Порядок проведения гендерного аудита и рассмотрения его результатов

Гендерный аудит проводится на основании утвержденного трехлетнего плана Федерацией профсоюзов Узбекистана в государственных органах и организациях в рамках общественного контроля.

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

Для проведения гендерного аудита могут быть на общественных началах привлечены специалисты, обладающие необходимыми знаниями и опытом работы в соответствующей сфере.

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

Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи в течение одного месяца рассматривает информацию и предложения по результатам гендерного аудита. По итогам рассмотрения информации и предложений по результатам гендерного аудита Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи определяет меры, направленные на поэтапное внедрение комплексного гендерного подхода в деятельность государственных органов и организаций, в том числе при проведении кадровой политики, и контролирует их реализацию.

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

Статья 8² Закона Республики Узбекистан «О равных правах и возможностях для женщин и мужчин» определяет порядок проведения гендерного аудита и рассмотрения его результатов. Гендерный аудит, согласно статье, проводится в рамках общественного контроля на основании утвержденного трехлетнего плана, разработанного Федерацией профсоюзов Узбекистана. Данный подход подчеркивает важность



планирования и систематического подхода к проведению гендерных аудитов.

В целях обеспечения реализации закона определены организационные меры Федерации профсоюзов. В частности, в январе 2023 г. исполком Федерации профсоюзов Узбекистана принял соответствующее решение, в котором были **определены должностные лица, ответственные за его исполнение**. Установлено, что Федерация профсоюзов Узбекистана проведет общественный гендерный аудит в государственных органах и организациях на основе трехлетнего плана, с целью повышения роли женщин в обществе, достижения равенства женщин и мужчин в гендерных правах, участия в реализации государственной политики по укреплению семьи и защите материнства, отцовства и детства.

Для проведения гендерного аудита могут привлекаться специалисты на общественных началах, обладающие необходимыми знаниями и опытом в соответствующей сфере.

Привлечение добровольных экспертов для проведения гендерного аудита может предложить несколько преимуществ. Эти эксперты, часто привлеченные из академической среды или гражданских организаций, могут привнести независимую и объективную перспективу в оценку, не обремененную внутренними организационными предвзятостями или интересами. Их экспертиза в вопросах, связанных с гендером, может предоставить ценные инсайты и рекомендации, которые могут быть недоступны в самой организации¹. Такие специалисты могут включать университетских профессоров, исследователей, сотрудников неправительственных организаций и независимых консультантов, обладающих глубокими знаниями и опытом в области гендерного равенства и анализа.

Использование независимых специалистов способствует повышению объективности гендерного аудита. Поскольку такие эксперты не связаны непосредственно с организацией, которую они анализируют, они могут предоставить более беспристрастную оценку её политики и практик. Это уменьшает вероятность возникновения конфликта интересов и способствует более точному выявлению гендерных диспропорций и проблем. Привлечение независимых специалистов также способствует распространению лучших практик в области гендерного аудита. Эти эксперты могут поделиться своим опытом и знаниями, что помогает другим организациям улучшить свои методы и подходы к проведению гендерных аудитов.

Информация и предложения по результатам гендерного аудита направляются в Республиканскую комиссию по вопросам повышения

¹ Browne, C., Takamura, J C., & Seo, J Y. (2022, September 1). Global Gender Inequality, Older Women, and the Call for Change in the United States. Springer Science+Business Media, 37(3), 339-353. Available at <https://doi.org/10.1007/s10823-022-09462-2>

роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи не позднее десяти рабочих дней после завершения аудита. Комиссия обязана в течение одного месяца рассмотреть полученные материалы. По итогам рассмотрения Комиссия разрабатывает меры, направленные на поэтапное внедрение комплексного гендерного подхода в деятельность государственных органов и организаций, включая кадровую политику, и контролирует их реализацию. Этот процесс обеспечивает оперативное реагирование на выявленные проблемы и способствует внедрению эффективных мер по их решению.

Информация о результатах гендерного аудита размещается на официальном веб-сайте Федерации профсоюзов Узбекистана. Публичное обнародование результатов способствует прозрачности и подотчетности, позволяет общественности быть в курсе состояния гендерного равенства в различных государственных структурах и следить за прогрессом в этой области.

Федерация профсоюзов Узбекистана имеет возможность стать примером и продемонстрировать свою приверженность продвижению гендерного равенства через прозрачное предоставление отчетов о результатах гендерного аудита. Публичное обнародование результатов способствует прозрачности и подотчетности, позволяет общественности быть в курсе состояния гендерного равенства в различных государственных структурах и следить за прогрессом в этой области. Публикация результатов также может стимулировать другие организации к проведению аналогичных аудитов и внедрению лучших практик в области гендерного равенства.

На основе обобщения итогов анализа документации и результатов опросов и бесед члены рабочей группы готовят **выводы и рекомендации по итогам гендерного аудита**. Главный результат аудита – отчет, который включает в себя рекомендации по улучшению работы и конкретные меры, направленные на последовательное выполнение подразделением/организацией рекомендаций аудиторов¹. Выводы и рекомендации направляются в Республиканскую комиссию по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи не позднее десяти рабочих дней после проведения гендерного аудита. Информация о результатах гендерного аудита размещается на официальном веб-сайте Федерации профсоюзов Узбекистана <https://kasaba.uz/ru/>².

¹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.15.

² Для более подробного о порядке проведения гендерного аудита рекомендуется “Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича амалий қўлланма [Матн] / Ф.Хамдамова, Н.Гаибназарова, К.Алиева. – Тошкент: Akademnashr, 2024. – 192 б.” Данная публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Пособие подготовлено в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане.



ГЛАВА 2

РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

Статья 9. Основные направления государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Основными направлениями государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин являются:

- формирование и совершенствование нормативно-правовой базы в данной сфере;
- разработка и реализация государственных программ, национальных планов действий и стратегий в данной сфере;
- формирование культуры равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- обеспечение равного участия женщин и мужчин в управлении делами общества и государства;
- обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в совмещении трудовых и семейных обязанностей;
- социальная защита и поддержка семьи, детства, формирование ответственного материнства и отцовства;
- защита общества от информации, направленной на прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола;
- привлечение органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества к разработке и реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий в данной сфере;
- финансирование мер по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин за счет средств Государственного бюджета Республики Узбекистан и иных источников, не запрещенных законодательством;
- развитие эффективного сотрудничества на национальном, региональном и международном уровнях в целях достижения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

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



Республики Узбекистан¹. Помимо кодексов действует значительное количество нормативно-правовых актов, направленных на обеспечение и защиту прав женщин, принятых в форме законов и подзаконных актов. Их можно выделить следующие направления в сфере законодательства по правам женщин: охрана материнства, защита прав женщин в семейно-брачных отношениях, защита женщин от насилия, обеспечение активного участия женщин в общественно-политической сфере и государственном управлении, расширение возможностей в сфере труда.

Совершенствование государственной политики по улучшению положения женщин в Узбекистане основывается на заключительных замечаниях и рекомендациях, принимаемых договорными органами ООН по правам человека, включая Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

Статья 9 предусматривает политику обеспечения равных прав и возможностей для женщин, включающую **разработку и реализацию государственных программ, национальных планов действий и стратегий** в этой области. В частности, в стране приняты:

Национальная программа по повышению активности женщин во всех сферах экономической, политической и социальной жизни страны на 2022 – 2026 годы была принята указом Президента от 7 марта 2022 года.

Стратегия достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года.

Внедряется «Национальная программа действий» по выполнению рекомендаций, представляемых нашей страной в периодических национальных отчетах по Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации женщин (CEDAW) в Комитет ООН. Большинство таких программ направлены на широкую пропаганду гендерного равенства, утверждение его как неотъемлемой части прав человека, обеспечение соблюдения принципов гендерного равенства в деятельности государственных органов и должностных лиц, а также на формирование культуры прав человека и гендерного равенства.

В пятом абзаце статьи 9 ставится вопрос **обеспечения равного участия женщин и мужчин в управлении делами общества и государства**. Активность женщин в общественной жизни подразумевает их участие в политических партиях, во всех институтах гражданского общества, таких как семья, махалля, СМИ. Обеспечение равного участия женщин в

¹ В Трудовой кодекс внесены положения касательно освобождения от прохождения испытательного срока при приеме на работу беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, выпускники колледжей, лицеев и вузов. Семейный кодекс дополнен нормой о возможности заблаговременной уплаты алиментов на период до достижения ребенком совершеннолетия, в том числе, путем предоставления недвижимого или движимого имущества, либо иной ценной вещи. Закреплен порядок раздела имущества на случай расторжения брака, гарантирующий права обоих супругов. В Уголовный кодекс введены статьи касательно ответственности за нарушение законодательства о брачном возрасте.

управлении государственными делами подразумевает их равное участие с мужчинами в системе исполнительной власти, представительных органах власти, судах, правоохранительных органах и других сферах. В нашей стране принимаются меры по этому вопросу. Например, подготовка резерва женщин-руководителей, обучение активных женщин на курсах для женщин-руководителей в Академии государственного управления для повышения их управленческого потенциала являются частью таких мер.

Равенство прав женщин в труде, а также обеспечение равных прав и возможностей **в выполнении семейных обязанностей** закреплены в шестом абзаце данной статьи. Это означает создание равных возможностей для женщин при приеме на работу, обеспечение права на свободный выбор профессии и получение образования, использование равных прав и возможностей в случае безработицы, болезни или инвалидности, а также при выходе на пенсию, защите труда и условиях труда без исключений. В выполнении семейных обязанностей учитывается необходимость равноправного сотрудничества женщин и мужчин, обеспечение баланса на основе взаимопомощи. Известно, что в этой области доля женщин в семейных обязанностях выше, что нарушает баланс равенства, поэтому необходимо немного уменьшить нагрузку на женщин за счет мужчин на основе взаимопонимания.

В статье 9 **подчеркивается важность социальной защиты и поддержки семьи, детства, формирования ответственного материнства и отцовства**. Известно, что в семье ответственность за воспитание детей чаще лежит на матерях, а ответственность отцов в большинстве случаев ограничивается материальным обеспечением. Изменение этой ситуации и установление требования формирования «ответственного отцовства» впервые закреплены законом. Фактически, научно доказано, что в большинстве случаев полноценное воспитание детей достигается, если отцы берут на себя большую ответственность в их воспитании.

Основные направления государственной политики в статье 9 также включают **задачу защиты общества от информации, направленной на прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола**. Учитывая высокое влияние СМИ на общественную жизнь, закон запрещает публикацию и распространение в массовых и электронных информационных ресурсах статей и информации, дискриминирующих женщин, а также информации, направленной на дискриминацию и насилие.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Кодекс об административной ответственности Республики Узбекистан

Статья 189². Пропаганда дискриминации по признаку пола

Пропаганда дискриминации по признаку пола, в том числе публичное отрицание равноправия женщин и мужчин, распространение взглядов, идей или призывов такого содержания, а также публичное оправдание и (или) поощрение таких действий, –

влечет наложение штрафа от десяти до двадцати базовых расчетных величин.

В данной статье закона предусматривается **привлечение органов самоуправления граждан, неправительственных некоммерческих организаций и всех институтов гражданского общества** наряду с государственными органами к реализации политики гендерного равенства.

Меры по реализации политики обеспечения гендерного равенства предполагается выполнять за счет средств государственного бюджета.

В заключительном абзаце статьи 9 **отмечается развитие эффективного сотрудничества на региональном и международном уровнях в реализации гендерной политики.**

С первых лет независимости Узбекистан активно участвует в международных отношениях. Узбекистан присоединился ко Всеобщей декларации прав человека, Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах и Международному пакту о гражданских и политических правах, приняв на себя обязательства полностью и всесторонне гарантировать права человека.

В 1995 г. Узбекистан ратифицировал Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин¹. Согласно Конвенции, государства-участники обязуются представлять Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин периодические доклады о выполнении положений Конвенции на национальном уровне (статья 18). Значимость докладов в том, что они дают государству возможность критически оценить текущее положение, уточнить свои обязательства и определить области, требующие реформирования с тем, чтобы

¹ Конвенция ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан №129-1 от 31 августа 1995 года.

обеспечить выполнение положений Конвенции¹. На сегодняшний день Узбекистаном представлено 7 докладов².

Кроме того, Узбекистан также присоединился к Конвенции ООН о политических правах женщин 1952 года, Конвенции об охране материнства, Конвенции № 29 об упразднении принудительного труда, Конвенции о борьбе с торговлей людьми и третьими лицами, эксплуатирующими проституцию, Пекинской декларации 1995 года и также к Платформе действий.

Касательно сотрудничества Узбекистана с другими органами ООН по правам человека, особого внимания заслуживает сотрудничество с **Комиссией ООН по положению женщин**. Важное значение имеет сотрудничество Узбекистана с **Советом ООН по правам человека (СПЧ ООН) и специальными процедурами**. Развивается сотрудничество со структурой ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»). Особого внимания заслуживает сотрудничество с **Программой развития ООН (ПРООН)**. Узбекистан тесно сотрудничает со специализированными учреждениями ООН. Одним из важнейших направлений сотрудничества между Узбекистаном и специализированными учреждениями ООН является охрана материнства. Основные партнеры в этом направлении ВОЗ и МОТ, а также фонды ООН – ЮНИСЕФ и ЮНФПА.

Сотрудничество Узбекистана в сфере прав человека, включая права женщин, развивается в рамках ряда других региональных и межрегиональных организаций. В частности, можно отметить **сотрудничество с Азиатским банком развития (АБР³) и ОБСЕ⁴**.

Другой пример в рамках межрегионального сотрудничества – это сотрудничество в рамках **Шанхайской организации сотрудничества (ШОС)**. С 2017 г. проводится международный конгресс женщин стран ШОС и БРИКС.

Особого внимания и тщательного изучения заслуживает сотрудничество с **Организацией Исламского Сотрудничества (ОИС⁵)**. Узбекистан имеет достаточно солидный опыт сотрудничества в сфере прав человека и способен внести реальный вклад в укрепление

¹ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: руководство для парламентариев. – Межпарламентский союз, 2004. - С.60.

² Первоначальный доклад Республики Узбекистан о выполнении положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин был рассмотрен в 2001г. Второй – третий объединенные доклады были рассмотрены в 2006г. Четвертый доклад - в 2010г. В 2014г. был представлен Пятый доклад. В 2019г. планируется подготовка и представление Шестого доклада. Доклады Республики Узбекистан в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин доступны на www.ohchr.org

³ Республика Узбекистан является членом АБР с августа 1995 г.

⁴ Узбекистан является членом ОБСЕ (СБСЕ) с 26 февраля 1992г.

⁵ Узбекистан стал полноправным членом Организации 2 октября 1996г. С 2003 г. Узбекистан является членом специализированного учреждения ОИС – Исламского банка развития.



деятельности ОИС в сфере обеспечения прав человека. Развитие сотрудничества с ОИС в данном направлении имеет особое значение для Узбекистана в связи с ролью религиозного фактора на обеспечение прав человека. В последние годы в рамках ОИС приняты и на стадии разработки и обсуждения ряд документов по правам человека. Уместно упомянуть Ташкентскую декларацию о важности обеспечения и защиты прав молодежи для построения мирных демократических обществ устойчивого развития в государствах-членах ОИС, принятие которой стало итогом 6-го семинара Независимой постоянной комиссии по правам человека (НПКПЧ) ОИС, состоявшегося в столице Узбекистана в октябре 2019 г.¹ Особое внимание в Декларации было уделено правам женщин.

Статья 10. Государственное управление в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Государственное управление в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Республиканской комиссией по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи, а также государственными органами в пределах своих полномочий.

Статья 10 закона предусматривает, что государственное управление в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Республиканской комиссией по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи Сената, а также Государственным комитетом семьи и женщин.

Кабинет Министров Республики Узбекистан как исполнительный орган, с целью реализации гендерной политики, имеет в своей

¹ Тинчликсевар, демократик жамиятлар барпо этиш ва барқарор ривожланиш йўлида ёшлар ҳуқуқларини рағбатлантириш ва ҳимоя қилишнинг аҳамияти: Тошкент шаҳрида ислом ҳамкорлик ташкилоти Инсон ҳуқуқлари бўйича мустақил доимий комиссияси йиллик 6-семинаридаги маърузалар тўплами, 2019 йил, 7-8 октябрь // Муъсул муҳаррир: академик А.Х.Саидов. – Тошкент, 2019. – 192 б.

структуре специальное подразделение, полномочия которого отдельно указаны в статье 11 данного закона. Один из заместителей Премьер-министра назначается ответственным за вопросы женщин и семьи. Государственный комитет семьи и женщин также подчиняется Кабинету Министров. В исполнительной структуре Кабинета Министров на основе должности заместителя Премьер-министра введена должность заместителя Премьер-министра – председателя Государственного комитета семьи и женщин.

Политика обеспечения равных прав женщин и мужчин в Узбекистане возложена непосредственно на основной орган государственного управления и исполнительной власти – Кабинет Министров.

В главе XX Конституции Узбекистана определены полномочия Кабинета Министров как исполнительной власти. Кабинет Министров осуществляет свою деятельность в рамках основных направлений деятельности исполнительной власти, определяемых Президентом Республики Узбекистан. Соответственно, Кабинет Министров несет ответственность за осуществление эффективной экономической, социальной, налоговой и бюджетной политики, разработку и реализацию программ по развитию науки, культуры, образования, здравоохранения и других отраслей экономики и социальной сферы. Он также обеспечивает реализацию государственной политики в отношении женщин и молодежи, принимает меры по поддержке, укреплению и защите семьи, сохранению традиционных семейных ценностей.

Согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22 февраля 2022 года № 85 «Об утверждении структуры подразделений аппарата Кабинета Министров Республики Узбекистан», была утверждена структура Секретариата по делам семьи и женщин, подчиняющегося заместителю Премьер-министра – председателю Государственного комитета по делам семьи и женщин. В приложении 15 к Постановлению Кабинета Министров № 85 структура Секретариата по делам семьи и женщин включает:

- Руководитель секретариата;
- Главный специалист по вопросам укрепления семейных ценностей и работы с семьями, нуждающимися в социальной защите, и женщинами, включенными в «Женскую тетрадь»;
- Главный специалист по вопросам обеспечения гендерного равенства и повышения социально-политической активности женщин;
- Главный специалист по вопросам развития женского предпринимательства, профессионального обучения и работы с активистками женщин в махаллях.

Кроме того, к Секретариату прикреплены следующие министерства, ведомства и другие организации, а также органами местной исполнительной власти:



1. Государственный комитет семьи и женщин Республики Узбекистан;
2. Научно-исследовательский институт «Семья и женщины»;
3. Министерства, государственные комитеты, ведомства, хозяйственные объединения и другие организации по вопросам, входящим в компетенцию Секретариата;
4. Заместитель председателя Совета Министров Республики Каракалпакстан – председатель Комитета семьи и женщин, заместители хокимов областей и города Ташкента – начальники управлений семьи и женщин, заместители хокимов районов (городов) – начальники отделов семьи и женщин.

Организации, с которыми обеспечивается сотрудничество Секретариата:

1. Республиканский центр реабилитации и адаптации женщин;
2. Государственный целевой фонд по поддержке семьи и женщин;
3. Центры предпринимательства женщин;
4. Международный благотворительный фонд «Соглом авлод учун».

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан № ПП-146 от 1 марта 2022 года, заместителю Премьер-министра – председателю Государственного комитета семьи и женщин поручено ежегодно информировать **Республиканскую комиссию по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи** о деятельности Комитета, а также системных проблемах в сфере и их решении.

Полномочия **республиканской комиссии по повышению роли женщин в обществе, вопросам гендерного равенства и семьи** изложены в статье 12 данного закона. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах, и ей руководит председатель Сената.

В приложении 1 к Постановлению Президента Республики Узбекистан от 1 марта 2022 года № ПП-146 утверждена организационная структура Государственного комитета по делам семьи и женщин Республики Узбекистан:

1. Научно-исследовательский институт «Семья и женщины»;
2. Государственный целевой фонд по поддержке семьи и женщин;
3. Комитет семьи и женщин Республики Каракалпакстан, управления семьи и женщин областей и города Ташкент;
4. Республиканский центр реабилитации и адаптации женщин и его территориальные подразделения;
5. Республиканские и территориальные «Центры предпринимательства женщин»;
6. Газета «Оила ва жамият», журнал «Саодат», международный научный журнал «Марказий Осиёда жамият, гендер ва оила»;
7. Комиссия по Государственной премии имени Зулфии.

Организована работа центрального аппарата Государственного комитета семьи и женщин, а также его структур в областях и районах. Согласно Указу Президента Республики Узбекистан от 21 декабря 2023 года № УП-208 «О дополнительных мерах по совершенствованию деятельности Комитета семьи и женщин», **Комитет семьи и женщин снова подчинен Кабинету Министров**, выведен из подчинения Министерства занятости и сокращения бедности.

Приоритетные направления деятельности Комитета включают:

- усиление системы поддержки женщин, повышение их общественно-политической активности, защиту их прав и представление их законных интересов;
- разработку предложений по совершенствованию законодательных актов, направленных на обеспечение равных прав и возможностей мужчин и женщин, всестороннюю поддержку женщин и семьи;
- разработку и реализацию мер по поддержке женщин в государственной службе, образовании, науке и инновациях, спорте, здравоохранении и других социально-экономических сферах;
- совершенствование системы выявления и поддержки талантливых женщин;
- содействие получению женщинами профессиональных навыков и нахождению достойной работы, развитие их предпринимательства.

В структуру Комитета внесены изменения: активисты женщин в махаллях подчиняются Комитету и его территориальным подразделениям и отчитываются перед ними. В существующую организационную структуру Комитета включено Общество «Ученые женщины», а на базе Научно-исследовательского института семьи и женщин создан Научно-исследовательский институт «Семья и гендер».

Статья 11. Полномочия Кабинета Министров Республики Узбекистан в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Кабинет Министров Республики Узбекистан:

- обеспечивает реализацию единой государственной политики, направленной на достижение равных прав и возможностей для женщин и мужчин во всех сферах жизни общества;



- обеспечивает разработку, утверждение и реализацию государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и выделение необходимых средств на их финансирование;
- обеспечивает взаимодействие органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- устанавливает временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики.

Кабинет Министров Республики Узбекистан обеспечивает реализацию единой государственной политики по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин, принимает нормативно-правовые акты в этой области, финансирует стратегические планы, дорожные карты и программы, а также обеспечивает их выполнение.

Постановлением Кабинета Министров от 4 июля 2022 года № 358 «Об утверждении нормативно-правовых актов в сфере регулирования деятельности Государственного комитета по делам семьи и женщин Республики Узбекистан» утвержден Устав Государственного комитета по делам семьи и женщин. Устав определяет права и обязанности Комитета.

Комитет координирует деятельность государственных органов управления, органов исполнительной власти на местах и хозяйственных объединений по вопросам, входящим в его компетенцию. Это включает в себя анализ государственных статистических данных и исследований, контроль за соблюдением и исполнением законодательства, внесение предложений по этим вопросам.

Согласно Постановлению Кабинета Министров от 14 августа 2020 года № 486 «О создании в Республике Каракалпакстан, областях, городе Ташкенте, а также в районах (городах) общественных советов женщин», общественные советы женщин показали хорошие результаты в повышении роли женщин в обществе и государственной жизни, создании достойных рабочих мест для них в предприятиях и организациях.

Особое внимание уделяется принятию специальных мер. Так, согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 декабря 2021 года № 737 «О мерах по обеспечению жильем нуждающихся женщин и улучшению жилищных условий бездомных и граждан в тяжелых бытовых условиях города Ташкент», были созданы специальные рабочие группы, проведены исследования, предоставлены жилье и созданы условия для десятков наших женщин. Принято также Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 9 июня 2022 года № 322 «Об утверждении порядка приема женщин, со стажем

работы по специальности не менее пяти лет, в государственные высшие учебные заведения», что расширило права и возможности наших женщин в получении образования. Кроме того, принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 августа 2022 года № 447 «О мерах по выплате платно-контрактных средств женщинам, обучающимся в магистратуре в государственных высших учебных заведениях» обеспечило гендерное равенство и расширило возможности наших женщин.

Статья 12. Полномочия Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи

Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи:

- участвует в реализации государственной политики, направленной на повышение роли женщин в обществе, достижение гендерного равенства между женщинами и мужчинами, укрепление семьи, защиту материнства, отцовства и детства;
- содействует достижению фактического равенства женщин и мужчин во всех сферах жизни общества, обеспечению принципа недопустимости дискриминации по признаку пола при продвижении на руководящие должности государственной службы;
- участвует в разработке и реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- принимает меры по изучению текущего состояния дел в обеспечении гендерного равенства, прав и законных интересов женщин, критическому анализу имеющихся проблем и их устранению;
- принимает меры по социально-правовой поддержке женщин, повышению социально-экономической и социально-политической активности женщин наравне с мужчинами;



- координирует деятельность государственных органов, направленную на достижение равных прав и возможностей для женщин и мужчин во всех сферах жизни общества;
- разрабатывает предложения по созданию специальных учреждений по защите прав и оказанию помощи лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в связи с прямой или косвенной дискриминацией по признаку пола;
- вносит в Кабинет Министров Республики Узбекистан предложения по принятию временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики и их отмене;
- осуществляет контроль за исполнением законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- осуществляет прием, рассмотрение и анализ обращений физических и юридических лиц по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и принимает меры по восстановлению нарушенных прав;
- утверждает план проведения гендерного аудита и определяет методику проведения гендерного аудита;
- осуществляет сотрудничество с международными организациями, соответствующими органами зарубежных стран в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и соблюдения международных стандартов в этой сфере.

Республиканская комиссия была создана с целью обеспечения прав и законных интересов женщин, дальнейшего повышения их роли в обществе, поддержки нуждающихся женщин и системного продолжения проводимых реформ по обеспечению гендерного равенства.

Комиссия была создана при Сенате в 2019 году и действует на общественных началах. В регламенте комиссии указано, что «Государственный комитет семьи и женщин является рабочим органом республиканской комиссии».

Состав комиссии включает 33 эксперта, состоящих из руководителей государственных органов управления, министров, заместителей министров и руководителей крупных ННО. Комиссия действует на основе ежегодного плана работы. В рамках реализации полномочий, указанных в статье 12 закона, комиссия уделяет внимание следующим задачам:

- *участие в реализации государственной политики по поддержке женщин, укреплению института семьи и обеспечению гендерного равенства;*

- разработка предложений по имплементации общепризнанных международных норм по правам и интересам женщин в национальное законодательство;
- осуществление системного контроля и мониторинга за исполнением законодательства по обеспечению прав и законных интересов женщин, гендерному равенству и поддержке семьи;
- координация деятельности государственных органов и организаций в области повышения роли женщин в обществе, обеспечения гендерного равенства и укрепления института семьи, широкое привлечение общественных организаций;
- содействие продвижению талантливых и активных женщин на руководящие должности во всех сферах общественной жизни и государственного управления.

Регламент Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи был принят в 2022 году.

Статья 12¹. Полномочия Комитета семьи и женщин при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и его территориальных подразделений

Комитет семьи и женщин при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан в пределах своих полномочий:

- участвует в обеспечении реализации единой государственной политики, направленной на достижение равных прав и возможностей для женщин и мужчин во всех сферах жизни общества;
- принимает меры по обеспечению гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин, установленных законодательством;
- участвует в разработке и реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- обеспечивает регулярный сбор и анализ статистических данных и информации о предоставлении гарантий,



- установленных законодательством о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- вносит в государственные органы, организации и их должностным лицам обязательные для рассмотрения предостережения о нарушении законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также представления о принятии мер по устранению причин и условий, способствующих проявлению;
 - подает заявления (жалобы) и иски в суды о правах и законных интересах женщин;
 - разрабатывает предложения по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин, определенных законодательством;
 - в необходимых случаях привлекает руководителей и специалистов государственных органов, научных учреждений и других организаций, создает рабочие группы по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Комитет семьи и женщин при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и его территориальные подразделения могут осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

На основании **Указа Президента Республики Узбекистан от 21 декабря 2023 года №УП-208 «О дополнительных мерах по совершенствованию деятельности Комитета семьи и женщин»**, подчинение Комитета семьи и женщин было передано от Министерства занятости и сокращения бедности Кабинету Министров.

Комитет является республиканским исполнительным органом власти с особым статусом, уполномоченным проводить единую государственную политику в области поддержки семьи и женщин, защиты их прав и законных интересов, и подчиняется в своей деятельности Кабинету Министров Республики Узбекистан.

Комитет в своей деятельности руководствуется Конституцией и Законами Республики Узбекистан, постановлениями палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Указами, постановлениями и распоряжениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями и распоряжениями Кабинета Министров Республики Узбекистан, настоящим Положением и другими законодательными актами.

Комитет осуществляет свою деятельность во взаимодействии с республиканскими исполнительными органами власти, местными

исполнительными органами власти, хозяйственными объединениями и другими организациями.

Решения, принятые Комитетом в пределах его полномочий, обязательны для исполнения государственными органами, органами исполнительной власти на местах, другими организациями и их должностными лицами, а также гражданами.

Комитет, Комитет семьи и женщин Республики Каракалпакстан, управления по делам семьи и женщин областей и города Ташкента являются юридическими лицами, будут иметь печать и бланки с изображением Государственного герба Республики Узбекистан, собственный логотип, самостоятельный баланс, и счета в национальной и иностранной валютах в Едином казначейском счете Министерства финансов Республики Узбекистан.

Сотрудники районных (городских) отделов Комитета финансируются централизованно через Комитет семьи и женщин Республики Каракалпакстан, управления по делам семьи и женщин областей и города Ташкента.

Структура Комитета. В систему Комитета входят:

- центральный аппарат Комитета;
- Комитет семьи и женщин Республики Каракалпакстан, управления семьи и женщин областей и города Ташкент;
- районные (городские) отделы по делам семьи и женщин;
- Научно-исследовательский институт «Семья и гендер»;
- Государственный целевой фонд по поддержке семьи и женщин;
- Республиканские и территориальные «Центры предпринимательства женщин»;
- Комиссия по Государственной премии имени Зулфии;
- Женские активистки в махаллях;
- Ассоциация женщин-ученых «Олима»
- Журнал «Саодат», международный научный журнал «Марказий Осиёда жамият, гендер ва оила».

Областные управления подотчетны Комитету, соответственно, Совету Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятам областей и города Ташкента.

Районные (городские) отделы подчиняются соответствующим областным управлениям и районным (городским) хокимам.

Научно-исследовательский институт «Семья и гендер», Государственный целевой фонд по поддержке семьи и женщин и Республиканские и территориальные «Центры предпринимательства женщин», комиссия по Государственной премии имени Зулфии, редакции журнала «Саодат» и международного научного журнала «Марказий Осиёда жамият, гендер ва оила» подотчетны Комитету.

Комитет сотрудничает с Ассоциацией женщин-ученых «Олима» в вопросе поддержки талантливых женщин.



Основными задачами Комитета являются:

- усиление системы поддержки женщин, повышение их социально-политической активности, защита их прав и выражение законных интересов;
- разработка предложений по совершенствованию законодательных актов, обеспечивающих равные права и возможности для мужчин и женщин, а также всестороннюю поддержку женщин и семьи;
- разработка и реализация мер по поддержке женщин в государственной службе, образовании, науке и инновациях, спорте, здравоохранении и других социально-экономических сферах;
- совершенствование системы выявления и поддержки талантливых женщин;
- содействие женщинам в получении профессиональных навыков, нахождении достойной работы, развитии предпринимательства;
- повышение правовой культуры членов семьи, профилактика правонарушений среди них, защита женщин от притеснения и насилия в сотрудничестве с социальными работниками и другими государственными служащими;
- формирование здорового образа жизни в семьях, популяризация правил здорового питания и репродуктивного здоровья;
- укрепление института семьи, обеспечение стабильности социально-нравственной среды, продвижение общечеловеческих и национальных ценностей;
- содействие социальной адаптации женщин, вернувшихся из миграции, освобожденных из исправительных учреждений, попавших в сложную социальную ситуацию, путем оказания им необходимой помощи через адресную работу;
- выявление женщин, нуждающихся в социальной защите, и адресная работа с ними с использованием кейс-менеджмента;
- установление тесного сотрудничества с государственными организациями, международными финансовыми институтами и институтами гражданского общества для своевременного и качественного выполнения возложенных задач.

Комитет в соответствии с возложенными на него задачами осуществляет следующие функции:

а) в сфере усиления системы поддержки женщин, повышения их социально-политической активности, защиты их прав и выражения законных интересов:

- разрабатывает предложения и осуществляет соответствующие меры по обеспечению эффективного исполнения государственной политики по поддержке женщин,

- защите их прав и законных интересов, а также повышению роли и активности женщин в социально-политической жизни;
- принимает меры по эффективной организации работы региональных подразделений Комитета по социально-правовой поддержке женщин в семьях, махаллях и трудовых коллективах, а также по повышению их социально-политической активности;
 - широко пропагандирует среди населения содержание и значение реформ, направленных на поддержку женщин, повышение их социально-политической активности и защиту их прав и законных интересов;
 - организует всестороннюю помощь в социальной и материальной поддержке семей и женщин, особенно семей и женщин, находящихся в трудной социальной ситуации, а также в расширении их возможностей для получения образования и в удовлетворении их потребностей;
 - подает заявления (жалобы) и иски в суды в интересах защиты прав и законных интересов женщин;
 - содействует развитию системы социального партнерства в области защиты прав женщин и реализации принципов сотрудничества с органами государственной власти на местах
 - организует награждение женщин, проявивших активность и инициативу в общественной и государственной жизни, внесших достойный вклад в укрепление семейного благополучия и процветания, защиту материнства и детства своим эффективным трудом, воспитание здорового и гармонично развитого поколения, привитие им чувства преданности Родине, оздоровление духовно-нравственной атмосферы и широкое продвижение национальных ценностей, а также осуществляющих примерную деятельность в этих областях, знаком «Мўътабар аёл»;
 - ежегодно организует различные конкурсы среди женщин, направленные на повышение их роли и активности в социально-политической жизни страны;
 - осуществляет общее руководство деятельностью подведомственных организаций, анализирует и координирует их деятельность, обеспечивает их эффективную работу в сотрудничестве с руководителями этих организаций;
 - разрабатывает проекты нормативно-правовых документов по поручению Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров, а также по собственной инициативе, и в установленном порядке вносит их на рассмотрение;
 - принимает документы по вопросам, относящимся к определенной сфере деятельности;



- вносит на рассмотрение Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Администрации Президента, Кабинета Министров предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы, связанной с усилением системы поддержки женщин, повышением их социально-политической активности, защитой их прав и выражением законных интересов;
- согласовывает проекты нормативно-правовых документов и программы развития, регулирующие отношения, связанные с вопросами семьи и женщин, с министерствами и ведомствами, хозяйственными объединениями;
- участвует в разработке проектов программ социально-экономического развития республики в рамках своей компетенции;

b) в сфере разработки предложений по совершенствованию законодательных актов, обеспечивающих равные права и возможности для мужчин и женщин, всестороннюю поддержку женщин и семьи:

- участвует в обеспечении реализации единой государственной политики, направленной на достижение равных прав и возможностей для женщин и мужчин во всех сферах жизни общества;
- принимает меры по обеспечению гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин, установленных законодательством;
- участвует в разработке и реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- организует сбор и анализ статистических данных и информации о предоставлении гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин, установленных законодательством;
- вносит обязательные для рассмотрения представления органам исполнительной власти республики, организациям и их должностным лицам о нарушениях законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также о мерах по устранению причин и условий, вызывающих эти нарушения;
- разрабатывает предложения по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин, установленных законодательством;
- при необходимости привлекает руководителей и специалистов государственных органов, научных учреждений и других

организаций для решения вопросов обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, создаёт рабочие группы и разрабатывает соответствующие меры;

- участвует в обсуждении международных документов о правах женщин, а также в разработке нормативно-правовых актов по вопросам гендерного равенства, расширения гарантий прав и деятельности организаций, занимающихся вопросами женщин, молодежи и социальной сферы, от имени Республики Узбекистан;

с) в сфере разработки и реализации мер по поддержке женщин в государственной службе, образовании, науке и инновациях, спорте, здравоохранении и других социально-экономических сферах:

- в сотрудничестве с высшими учебными заведениями и научно-исследовательскими учреждениями разрабатывает и реализует меры по широкому привлечению женщин в науку и развитию инноваций среди них;
- содействует развитию системы непрерывного образования, стимулирует возможности для обучения женщин и мужчин на протяжении всей жизни, а также расширяет охват женщин, нуждающихся в социальной защите, высшим образованием;
- осуществляет мероприятия по широкому привлечению женщин к научной деятельности, поддержке их программных разработок, инновационных идей, изобретательской и рационализаторской деятельности на основе современных информационно-коммуникационных технологий;
- разрабатывает предложения по поддержке деятельности, направленной на привлечение мужчин наравне с женщинами в сферы дошкольного образования, общего среднего образования, здравоохранения и другие области, где доля мужчин невелика;
- организует и проводит международные и республиканские форумы, конференции, симпозиумы, семинары, конкурсы, ярмарки и выставки с целью широкого продвижения инновационных идей, технологий и разработок, созданных женщинами, а также принимает меры для участия женщин в этих мероприятиях с результатами своих инновационных проектов;
- продвигает участие женщин в конкурсах, проводимых государственными учреждениями, международными донорами, крупными предприятиями и другими организациями, для финансирования проектов по актуальным темам;



- организует различные мероприятия для повышения осведомленности широкой общественности о результатах деятельности женщин-ученых, исследователей, изобретателей и предпринимателей.

d) в сфере совершенствования системы выявления и поддержки талантливых женщин:

- налаживает механизм взаимодействия с семьей, махаллей, образовательными учреждениями и трудовыми коллективами для выявления талантливых женщин и правильного направления их способностей;
- организует обучение, направленное на выявление талантливых женщин, адресную работу с ними, правильное направление и стимулирование их способностей, развитие их политических, правовых и профессиональных знаний, управленческих навыков и лидерских качеств;
- осуществляет меры по повышению социальной активности женщин, поддержке «Қизларжон» и других общественных структур;
- содействует подготовке и рекомендации талантливых женщин на руководящие должности;
- организует мероприятия по награждению талантливых девушек за их отличное поведение, уникальные таланты, сообразительность, инициативность, успехи в учебе, а также по награждению Государственной премией имени Зульфии в установленном порядке;
- организует просветительские мероприятия о предоставленных в нашей стране льготах и возможностях для поддержки женского образования;
- содействует организации мероприятий активистками женщин в махаллях с учащимися девушками в учебных заведениях, направленных на повышение их интереса к обучению.

e) в сфере содействия получению профессиональных навыков и нахождению достойной работы, развития предпринимательства среди женщин:

- содействует женщинам, особенно безработным и социально неактивным, в получении профессиональных навыков, обучении конкурентоспособным профессиям на рынке труда и нахождении достойной работы;
- принимает меры по повышению эффективности работы по расширению экономических возможностей женщин, обеспечению их занятости, привлечению к предпринимательству, развитию домашнего труда и ремесленничества;

- вносит предложения работодателям по улучшению условий труда женщин;
 - разрабатывает предложения и осуществляет соответствующие меры по обучению женщин профессиям, повышению их финансовой грамотности и пробуждению интереса к предпринимательству в махаллях;
 - содействует предоставлению кредитных средств от коммерческих банков в установленном порядке, а также грантов из Государственного целевого фонда поддержки семьи и женщин женщинам, занимающимся или желающим заняться предпринимательской деятельностью;
 - дает методические и практические рекомендации женщинам-активистам в махаллях по организации работы с помощниками хокимов районов (городов) по вопросам развития предпринимательства, реализации предпринимательских идей женщин и привлечению кредитов, субсидий и других мер поддержки для их деятельности;
 - осуществляет мониторинг эффективности принимаемых практических мер по обеспечению занятости женщин, развитию предпринимательства и ремесленничества среди них на местах;
 - содействует эффективной организации деятельности республиканских и региональных «Центров предпринимательства женщин»;
 - осуществляет сотрудничество с негосударственными некоммерческими организациями по привлечению женщин к ремесленничеству, семейному предпринимательству и надомному труду.
- f) в сфере повышения правовой культуры членов семьи, проведения профилактики правонарушений среди них, а также защиты женщин от притеснения и насилия в сотрудничестве с социальными работниками и другими государственными служащими:**
- повышает правовую культуру членов семьи, содействует защите их свобод и законных интересов, осуществляет мероприятия по профилактике правонарушений среди женщин;
 - обеспечивает эффективную реализацию государственной политики по поддержке женщин, разрабатывает предложения и реализует соответствующие мероприятия по защите их прав и законных интересов;
 - организует мероприятия по правовому просвещению в учебных заведениях, трудовых коллективах и махаллях в сотрудничестве с государственными и общественными



- организациями, включая формирование понимания равноправия женщин и мужчин и развитие непримиримости к насилию;
- организует практическую пропаганду и ряд мероприятий по предотвращению насилия в отношении женщин;
 - участвует в разработке и реализации государственных программ, региональных программ и законодательных актов в области защиты женщин от давления и насилия;
 - организует мероприятия по выявлению причин и условий, приводящих к случаям притеснения и насилия в отношении женщин, и принимает практические меры по их устранению;
 - участвует в проведении индивидуальной профилактической работы с лицами, состоящими на учете за осуществление притеснения и насилия в отношении женщин;
 - разрабатывает и реализует программы и методические рекомендации по предотвращению конфликтных ситуаций, притеснения и насилия;
 - сотрудничает с соответствующими уполномоченными органами и организациями, занимающимися защитой женщин от притеснения и насилия;
 - вносит обязательные к рассмотрению представления руководителям государственных органов и организаций о нарушении законодательства, обеспечивающего права и законные интересы женщин, а также устраняет причины и условия, способствующие этим нарушениям;
 - подает заявления (жалобы) и иски в суды о правах и законных интересах женщин;
 - сотрудничает с негосударственными некоммерческими организациями, оказывающими поддержку и практическую помощь женщинам и детям, пострадавшим от насилия;
 - осуществляет сотрудничество с международными и зарубежными организациями и научно-исследовательскими учреждениями по вопросам предотвращения насилия, поддержки женщин, пострадавших от насилия или склонных к самоубийству, а также внедряет положительный опыт передовых зарубежных стран в этой области;
 - организует профилактические мероприятия совместно с махаллями, местными властями, правоохранительными органами и соответствующими организациями по изучению причин и условий, приводящих к различным негативным социальным явлениям среди женщин, особенно самоубийств и проституции;
 - оказывает методическую и практическую помощь активистам махаллей в организации профилактики социальных

отклонений и адаптации среди женщин, создании атмосферы непримиримости к насилию, выявлении случаев давления и насилия и организует совместную работу с инспекторами по профилактике.

г) в сфере формирования здорового образа жизни в семьях, популяризации здорового питания и правил репродуктивного здоровья;

- проводит пропаганду здорового образа жизни под лозунгом «Здоровая мать – здоровый ребенок» совместно с соответствующими государственными и общественными организациями и широкой общественностью, популяризирует правила репродуктивного здоровья, а также разъясняет негативные последствия ранних родов и браков между близкими родственниками для здоровья будущих поколений, включая риск рождения детей с инвалидностью;
- содействует выполнению задач, установленных Программой общенационального движения «Правильное питание и здоровый образ жизни»;
- содействует эффективной работе «Школ здоровья» в махаллях, организует семинары и практические пропагандистские мероприятия среди населения, семей и домохозяйств с привлечением членов «Школ здоровья» по вопросам основ здорового питания, физической активности, соблюдения правил личной гигиены;
- организует пропагандистские мероприятия по соблюдению гигиены в домохозяйствах;
- организует различные социально-культурные и оздоровительные мероприятия, специальные спортивные соревнования для женщин в махаллях с учетом их возраста;
- организует спортивные соревнования по массовым видам спорта, а также велоспорту среди женщин, работающих в трудовых коллективах;
- осуществляет сотрудничество с государственными органами, махаллями, работодателями, негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества по вопросам оздоровления женщин, культуры, туризма, оздоровления детей и организации их отдыха;

h) в сфере укрепления института семьи, обеспечение стабильности социально-духовной атмосферы, пропаганды общечеловеческих и национальных ценностей:

- осуществляет мероприятия, направленные на укрепление воспитательно-образовательного потенциала семьи, улучшение духовно-нравственной атмосферы в семьях,



- повышение ответственности и осознанного отношения родителей в воспитании детей, широкую пропаганду значения семьи в жизни общества;
- осуществляет меры по укреплению института семьи, внедрению в общественную жизнь идеи «Здоровая семья – здоровое общество»;
 - разрабатывает предложения и осуществляет соответствующие мероприятия по развитию современной семьи, внутренним семейным, межличностным, добрососедским отношениям, укреплению института семьи на основе богатого культурного, исторического наследия и традиционных семейных ценностей;
 - осуществляет сотрудничество с международными и зарубежными организациями, научно-исследовательскими учреждениями в изучении практики семейно-брачных отношений и обмене опытом;
 - создает эффективную систему методической, консультативной и практической помощи семьям, сотрудничает с государственными и общественными организациями в повышении роли института медиации;
 - разрабатывает предложения и осуществляет соответствующие мероприятия по подготовке молодоженов к семейной жизни, обучению их правовым и психологическим основам разрешения конфликтных ситуаций в семье, укреплению семей, предотвращению ранних браков и семейных разводов;
 - организует награждение семей, внесших значительный вклад в укрепление института семьи, сохранение и развитие семейных ценностей, нагрудным знаком «Ибратли оила» («Образцовая семья») с целью популяризации жизненного опыта благополучных и стабильных семей;
 - осуществляет пропагандистские мероприятия на основе социально-воспитательной системы «семья – махалля – образование» с целью популяризации принципа «Здоровая семья – здоровый образ жизни»;
 - разрабатывает и осуществляет мероприятия по сохранению и обогащению национальных и общечеловеческих ценностей, повышению их роли в воспитании детей и пропаганде в семьях;
 - осуществляет мероприятия по совершенствованию духовности и культуры женщин в махаллях, повышению их социальной активности, организует творческие вечера и читательские мероприятия с участием писателей, художников, артистов и других представителей творческой интеллигенции;

- координирует работу общественных структур, ответственных за укрепление института семьи и проведение духовно-просветительской работы среди женщин в махаллях;
 - изучает социальное положение девочек, воспитывающихся в учебно-воспитательных учреждениях, под опекой, попечительством и в приемных семьях (патронаж), способствует оперативному решению их проблем на месте и содействует их адаптации в жизни после окончания учебно-воспитательных учреждений;
 - оказывает методическую и практическую помощь активисткам махаллей в изучении и улучшении социально-нравственной атмосферы в семьях, в сотрудничестве с государственными и общественными организациями для укрепления семейных ценностей, в возвращении проблемных семей к здоровому образу жизни и укреплению законных основ семьи, а также в организации мероприятий по пропаганде семейных ценностей и укреплению законных основ семьи.
- i) в сфере содействия социальной адаптации женщин, вернувшихся из миграции, освобожденных из учреждений исполнения наказания, оказавшихся в трудной социальной ситуации, также получения необходимой помощи посредством адресной работы с ними:**
- обеспечивает права и законные интересы женщин, вернувшихся из миграции, освобожденных из учреждений исполнения наказаний, оказавшихся в трудной социальной ситуации, а также осуществляет мероприятия по формированию социально-нравственной атмосферы в их семьях в сотрудничестве с государственными и общественными организациями;
 - содействует трудоустройству женщин, вернувшихся из миграции, освобожденных из учреждений исполнения наказаний, путем обучения их конкурентоспособным профессиям, восстановлению их здоровья и адаптации к жизни в обществе;
 - совершенствует систему защиты прав и законных интересов женщин, выехавших за границу для осуществления трудовой деятельности;
 - осуществляет мероприятия в сотрудничестве с государственными и общественными организациями по изучению условий жизни и поддержке несовершеннолетних детей, оставшихся в стране после отъезда родителей за границу;



- через Совет женщин-соотечественниц из Узбекистана оказывает материальную и социальную поддержку женщинам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации за границей, а также организует информационную и правовую помощь.

j) в сфере выявления и адресную работу с женщинами, нуждающимися в социальной защите, с использованием кейс-менеджмента:

- проводит выявление проблем женщин, в том числе их потребности в социальных услугах, путем обхода домов, координирует работу активисток махаллей на основе кейс-менеджмента для решения этих проблем, организует мероприятия по устранению этих проблем;
- осуществляет мониторинг и содействует своевременному решению проблем женщин, включенных в «Женскую тетрадь», в секторах по социально-экономическому развитию регионов (далее – секторы), а также в ответственных государственных и общественных организациях;
- оказывает методическую и практическую помощь активисткам махаллей в своевременном выявлении и устранении проблем женщин, осуществлении мер по выведению их из трудного социального положения;
- разрабатывает предложения и осуществляет соответствующие мероприятия по предоставлению социальной, правовой, психологической и материальной помощи женщинам, оказавшимся в трудном социальном положении, включая женщин с инвалидностью, обеспечению их экономической стабильности;
- составляет списки женщин, нуждающихся в жилье, находящихся в трудном социальном положении, включенных в Реестр социальной защиты, а также женщин с инвалидностью, помогает оформлять необходимые документы и содействует обеспечению их доступным жильем за счет Государственного целевого фонда поддержки семьи и женщин путем оплаты первоначального взноса;
- осуществляет меры по возвращению женщин из малообеспеченных семей, находящихся в трудном социальном положении, включая женщин с инвалидностью, и их несовершеннолетних детей к здоровой жизни посредством хирургических операций и обеспечения реабилитационными средствами;
- принимает меры по широкому внедрению информационно-коммуникационных технологий для изучения и систематического решения проблем женщин посредством цифровизации системы работы с проблемами женщин;

- оказывает содействие активисткам махаллей в своевременном выявлении проблем женщин, обращении в государственные органы и организации по этим проблемам, а также в организации совместно с социальными работниками социальной, правовой, психологической и материальной помощи женщинам, нуждающимся в помощи и оказавшимся в тяжелом социальном положении;
- налаживает эффективное сотрудничество с негосударственными некоммерческими организациями, оказывающими поддержку женщинам, нуждающимся в социальной защите.

к) в сфере установления тесного сотрудничества с государственными организациями, международными финансовыми институтами и институтами гражданского общества для своевременного и качественного выполнения возложенных задач:

- разрабатывает и осуществляет меры по сотрудничеству в системе Комитета с государственными организациями и институтами гражданского общества с целью развития связей;
- содействует негосударственным некоммерческим организациям в защите прав и законных интересов женщин, повышении их роли и активности в социально-политической жизни страны, обеспечении гендерного равенства;
- принимает меры по популяризации передового опыта негосударственных некоммерческих организаций в области женских прав, содействует реализации перспективных проектов, разработанных этими организациями;
- организует привлечение негосударственных некоммерческих организаций к осуществлению общественного контроля за обеспечением прав и интересов женщин, за выведением малообеспеченных и нуждающихся семей из состояния нуждаемости;
- совместно с негосударственными некоммерческими организациями организует мероприятия, направленные на усиление чувства причастности женщин к развитию нашей страны, привлечение их к пониманию и обсуждению текущих процессов, а также поощрение их активной гражданской позиции;
- при необходимости привлекает представителей институтов гражданского общества, экспертов и ученых к процессам защиты прав и законных интересов женщин, а также к решению социальных вопросов.



Статья 13. Полномочия государственных органов в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Государственные органы в пределах своих полномочий:

- принимают меры по реализации государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- участвуют в разработке и реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- обеспечивают регулярный сбор и анализ статистических данных и информации о случаях, которые могут привести к прямой и косвенной дискриминации по признаку пола;
- рассматривают обращения физических и юридических лиц по поводу нарушения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и принимают меры по их восстановлению;
- принимают соответствующие меры и содействуют совершенствованию системы профессиональной подготовки кадров по вопросам обеспечения равенства женщин и мужчин;
- принимают соответствующие меры и содействуют повышению уровня культуры и информированности граждан по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- развивают сотрудничество с органами самоуправления граждан, негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества в целях их активного вовлечения в реализацию государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- создают условия для совмещения женщинами и мужчинами профессиональных и семейных обязанностей, в том числе путем предоставления отпуска по уходу за ребенком обоим родителям;
- принимают временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики и отменяют их;
- развивают сотрудничество с частным сектором для продвижения равенства женщин и мужчин на рынке труда, обучения и создания условий для трудоустройства.

В государственных органах определяется уполномоченное должностное лицо по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин (далее – уполномоченное лицо). Выполнение обязанностей уполномоченного лица возлагается на одного из заместителей руководителя государственного органа.

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.

В соответствии с Конституцией, государство обеспечивает равенство прав и возможностей женщин и мужчин в управлении делами общества и государства, а также в других сферах общественной и государственной жизни¹.

Данная функция государства осуществляется со стороны государственных органов в пределах их полномочий.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Полномочия – в общем смысле это совокупность прав и обязанностей, составляющих компетенцию государственного органа.

Полномочия государственного органа (должностного лица) представляют собой совокупность властных прав и обязанностей, делегированных ему гражданами (компетентными государственными органами) для выполнения социально необходимых, государственно значимых задач².

В комментируемой статье не зря указываются пределы полномочий государственных органов, т.к. у каждого из них есть свои непосредственные функции и задачи.

¹ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

² И.И. Мах. Полномочия государственных органов: подходы к определению структуры и понятия. [Эл.ресурс] URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/205909/1/96-99.pdf>.



К примеру, в полномочия Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства входит прежде всего организация работы с нормативными документами в области технического регулирования, а также градостроительными нормами и правилами, включая экспертизу и контроль за их соблюдением, а также координация эксплуатационной деятельности систем питьевого водоснабжения, канализации и теплоснабжения, управления многоквартирными домами, обеспечение контроля за эксплуатацией многоквартирного жилого фонда¹.

На первый взгляд, обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин не относится к непосредственным полномочиям Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства. Но реализация гендерной политики предполагает вовлечение в нее всех государственных органов.

Поэтому в комментируемой статье приводится перечень полномочий государственных органов в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

1. В частности, государственные органы в пределах своих полномочий принимают меры по реализации государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Данное полномочие предполагает практическую реализацию со стороны каждого государственного органа направлений государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, обозначенных в статье 9 рассматриваемого Закона.

Так, формирование и совершенствование нормативно-правовой базы является одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

В этом плане государственные органы, во-первых, могут инициировать разработку нормативно-правовых актов, предусматривающих продвижение гендерной политики, во-вторых, участвовать в проведении гендерно-правовой экспертизы.

К примеру, Министерство внутренних дел выступило инициатором разработки ряда нормативно-правовых актов, предусматривающих введение охрannого ордера в отношении жертв притеснения и насилия².

В настоящее время реализуется План проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов в 2024-2026 годах,

¹ Указ Президента Республики Узбекистан от 28 августа 2023 года № УП-151 «О мерах по эффективной организации государственного управления в сфере строительства и жилищно-коммунального хозяйства в рамках административных реформ». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6587224>.

² Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 4 января 2020 года № 3 «О мерах по совершенствованию системы защиты женщин и девушек от притеснения и насилия». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4676892>.

в реализации которого предусмотрено участие практически всех министерств и ведомств.

Для сведения в данный план включены 25 законов, 109 – указов и постановлений Президента Республики Узбекистан, 115 – постановлений Правительства, 28 – ведомственных актов, всего 277 нормативно-правовых актов.

2. Участие в разработке и реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

В нашей стране сложилась практика, согласно которой, государственные программы, национальные планы действий и стратегии, как правило, разрабатываются в рамках нормотворческой деятельности и соответственно утверждаются на уровне нормативно-правовых актов.

Так, в Законе «О нормативно-правовых актах» установлено, что нормативно-правовыми актами могут утверждаться положения, правила, инструкции, регламенты, стратегии, концепции, доктрины, программы («дорожные карты») и другие документы, которые являются составной частью этих актов¹.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Программа («Дорожная карта») определяет систему мероприятий (взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, источникам финансирования и ответственным исполнителям) и механизмов, обеспечивающих достижение целей государственной политики в той или иной области.

Стратегия определяет приоритетные направления развития страны или ключевых отраслей на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Национальный план действий – это политический документ, где государство формулирует приоритеты и действия, которые оно будет предпринимать для исполнения международных, региональных и национальных обязательств в отношении обозначенной темы².

¹ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

² Национальный план действий по реализации Руководящих Принципов ООН предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Текст документа доступен на <https://www.undp.org/ru/kyrgyzstan/news/nacionalnyy-plan-deystviy-po-realizacii-rukovodyaschikh-principov-oon-predprinimatelskoy-deyatelnosti-v-aspekte-prav-cheloveka>.



Стратегия «Узбекистан–2030» также предусматривает направление по продвижению гендерной политики. В частности, цель 25 данной Стратегии посвящена усилению системы поддержки женщин, обеспечению их прав и законных интересов, повышению социальной, экономической, политической активности женщин и обеспечению гендерного равенства¹. В связи с этим, принимаемые во исполнение Стратегии «Узбекистан–2030» планы практических мероприятий, целевые показатели, перечни разрабатываемых проектов нормативно-правовых актов предусматривают меры, направление на достижение вышеуказанной цели 25 (см.: пункты 63-67 плана практических мероприятий на 2024 год²).

Наряду с вышеуказанными стратегическими документами постановлением верхней палаты парламента утверждена Стратегия достижения гендерного равенства в Узбекистане до 2030 года³. В рамках ее реализации также на ежегодной основе утверждаются комплексные программы мер.

Что касается национальных планов действий, механизм их принятия и реализации предусматривает международный компонент. Объясним это на примере Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, к которой Узбекистан присоединился в 1995 году⁴.

Данная конвенция является одной из тех конвенций, по которой действует договорный орган, в частности Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Договорные органы по правам человека⁵ – это комитеты независимых экспертов, которые наблюдают за выполнением основных международных договоров в области прав человека. Каждое государство-участник какого-либо договора берет на себя обязательство принимать необходимые меры для обеспечения всеобщего пользования правами, закрепленными в соответствующем договоре.

¹ Указ Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УП–158 «О Стратегии «Узбекистан–2030». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6600404>.

² Указ Президента Республики Узбекистан 21 февраля 2024 года № УП–37 «О Государственной программе по реализации Стратегии «Узбекистан-2030» в «Год поддержки молодежи и бизнеса». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6811938>.

³ Стратегия достижения гендерного равенства в Узбекистане до 2030 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5466673>.

⁴ Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 6 мая 1995 года № 87-I «О присоединении Республики Узбекистан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой в Нью-Йорке 18 декабря 1979 года». Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/2678991>.

⁵ Более подробная информация о договорных органах ООН по правам человека доступна на <https://www.ohchr.org/ru/treaty-bodies>.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Существует десять договорных органов по правам человека, состоящих из независимых экспертов, назначаемых и избираемых государствами-участниками на четырехлетний срок с возможностью продления полномочий.

Договорные органы наблюдают за выполнением следующих договоров:

1. Комитет по ликвидации расовой дискриминации (КЛРД) наблюдает за выполнением Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (4 января 1969 года);
2. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКО) наблюдает за выполнением Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (3 января 1976 года);
3. Комитет по правам человека (КПЧ) наблюдает за выполнением Международного пакта о гражданских и политических правах (23 марта 1976 года) и факультативных протоколов к нему;
4. **Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)** наблюдает за выполнением **Международной конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин** (1979 год) и факультативного протокола к ней (3 сентября 1981 года);
5. Комитет против пыток (КПП) наблюдает за выполнением Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов (26 июня 1987 года);
6. Комитет по правам ребенка (КПР) наблюдает за выполнением Конвенции о правах ребенка (2 сентября 1990 года) и факультативных протоколов к ней;
7. Комитет по защите прав трудящихся-мигрантов (КТМ) наблюдает за выполнением Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1 июля 2003 года);
8. Подкомитет по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения или наказания (ППП), учрежденный в соответствии с Факультативным протоколом к Конвенции против пыток (22 июня 2006 года), посещает места лишения свободы с целью предупреждения пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения или наказания;



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

9. Комитет по правам инвалидов (КПИ) наблюдает за выполнением Международной конвенции о правах инвалидов (3 мая 2008 года);
10. Комитет по насильственным исчезновениям (КНИ) наблюдает за выполнением Международной конвенции для защиты всех лиц от насильственных исчезновений (23 декабря 2010 года).

В соответствии с резолюцией 35/29 Совета Организации Объединенных Наций по правам человека с 2018 года действует порядок утверждения парламентом Узбекистана национальных планов действий по выполнению рекомендаций уставных органов и договорных комитетов Организации Объединенных Наций¹.

Все государства-участники должны отчитываться о мерах, принятых в отношении прав, изложенных в Конвенции, а также о прогрессе, достигнутом государством в их обеспечении. На сегодняшний день Узбекистан представил шесть национальных докладов по выполнению Конвенции², по итогам которых приняты и реализованы национальные планы действий³.

3. Обеспечение регулярного сбора и анализа статистических данных и информации о случаях, которые могут привести к прямой и косвенной дискриминации по признаку пола.

Статистические данные представляют собой информацию экономического, демографического, социального, финансового, экологического и другого характера, произведенную в результате статистических наблюдений и (или) на основе административных данных⁴.

Основным органом в этой сфере в нашей стране является Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан⁵. Статистическими

¹ Резолюция, принятая Советом по правам человека 23 июня 2017 года. Текст документа доступен на <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g17/190/94/pdf/g1719094.pdf?token=PNm6ckjk1xWAhrOI7d&fe=true>.

² Ратификация, представление докладов и документация – Узбекистан, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?lang=ru.

³ Национальный план действий по выполнению Рекомендаций Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин по итогам рассмотрения Пятого периодического доклада Республики Узбекистан по выполнению положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 16.10.2017 г.

⁴ Закон Республики Узбекистан «Об официальной статистике». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5569612>.

⁵ Официальный веб-сайт Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан, <https://stat.uz/ru/ob-agenstve/overview>.

органами проводится ряд работ по ведению гендерной статистики. В частности, в Агентстве статистики создан отдельный отдел по сбору, обработке и анализу гендерной статистики. Разработан и внедрен в практику официальный сайт gender.stat.uz. Также на официальном сайте gender.stat.uz открыта отдельная страница по набору 52 минимальных гендерных показателей, рекомендованных Статистической комиссией ООН. Во всех разделах сайта gender.stat.uz размещено более 180 показателей, касающихся гендерной статистики.

Помимо этого, на сайтах Агентства stat.uz, nsdg.stat.uz, aholi.stat.uz, статистическом портале siat.stat.uz, а также, на портале открытых данных data.egov.uz размещаются данные по гендерной статистике.

В сотрудничестве с ответственными министерствами и ведомствами полностью сформулированы, размещены на сайте и регулярно обновляются 54 минимальных гендерных показателя. В соответствии с рекомендацией Статистической комиссии ООН, включающей 54 показателя по 5 направлениям, формируются и публикуются на сайте более 130 других показателей по 8 направлениям.

Информация по мониторингу 61 целевого показателя Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года размещена на отдельной странице сайта. На главной странице показателей официального сайта размещаются дополнительные показатели гендерной статистики, сформированные на основе 27 видов статистических наблюдений, предоставленных более чем 550 тысячами предприятий и организаций, и содержание регулярно расширяется¹.

Такой большой набор статистических показателей в гендерном разрезе под общей координацией Агентства статистики предполагает участие практически всех государственных органов, которые предоставляют соответствующие данные исходя из своих полномочий.

4. Рассмотрение обращений физических и юридических лиц по поводу нарушения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и принятие мер по их восстановлению.

Обращения физических и юридических лиц могут вноситься в государственные органы в форме заявления, предложения или жалобы².



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заявление – обращение с просьбой об оказании содействия в реализации прав, свобод и законных интересов.

¹ Узбекистан вошел в топ-20 лучших стран мира по «Индексу открытых гендерных данных». [Эл. ресурс] URL: <https://www.yuz.uz/ru/news/uzbekistan-voshel-v-top-20-luchshix-stran-mira-po-indeksu-otkrtx-gendernx-dannx>.

² Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/3336171>.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Предложение – обращение, содержащее рекомендации по совершенствованию государственной и общественной деятельности.

Жалоба – обращение с требованием о восстановлении нарушенных прав, свобод и защите законных интересов

Процесс рассмотрения обращений физических и юридических лиц, в том числе по поводу нарушения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и принятие мер по их восстановлению, осуществляется в порядке, установленном Законом «Об обращениях физических и юридических лиц».

Каждый государственный орган в соответствии с законодательством обязан в установленном порядке рассмотреть поступившее обращение. При этом, обращающийся должен понимать, что допустим по вопросу, входящему в компетенцию Министерства здравоохранения, ему нецелесообразно обращаться в Министерство занятости и сокращения бедности. В случае поступления обращений, не входящих в компетенцию соответствующего государственного органа, оно будет перенаправлено в уполномоченный орган, что займет дополнительное время и может привести к бюрократическим проволочкам.

5. Принятие соответствующих мер и содействие совершенствованию системы профессиональной подготовки кадров по вопросам обеспечения равенства женщин и мужчин.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Под **профессиональной подготовкой работников** понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях.

При большинстве министерств и ведомств есть образовательные учреждения, занимающиеся подготовкой кадров. Так, в систему Министерства юстиции входят такие образовательные учреждения, как Ташкентский государственный юридический университет, Институт переподготовки и повышения квалификации юридических кадров,

юридические техникумы¹. Университет мировой экономики и дипломатии функционирует при Министерстве иностранных дел. Под подчинением Министерства высшего образования, науки и инноваций действует более 30 вузов, Министерства здравоохранения – 14, Министерства сельского хозяйства – 6 и т.д.² Соответственно государственные органы при координации деятельности действующих при них образовательных учреждений должны принимать меры по продвижению гендерной политики.

6. Принятие соответствующих мер и содействие повышению уровня культуры и информированности граждан по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Право искать, получать и распространять любую информацию является одним из конституционных прав. В этой связи, основными принципами открытости деятельности органов государственной власти и управления определены³:

- общедоступность, своевременность и достоверность предоставляемой ими информации;
- гласность и прозрачность их деятельности;
- свобода поиска, получения и распространения информации о деятельности органов государственной власти и управления;
- соблюдение прав и законных интересов граждан на защиту от посягательств на их честь и достоинство, вмешательства в их частную жизнь, а также прав граждан и юридических лиц на защиту их деловой репутации при предоставлении информации о деятельности органов государственной власти и управления.

Связь информированности с культурой заключается в том, что культура как комплексное образование включает в себя информированность – систему базовых знаний о гендерной политике. Благодаря внутренней «обработке» данных знаний приходит осознание и принятие соответствующей информации, а также готовность строить свое поведение в соответствии с закрепленными в обществе нормами.

Поэтому принятие государственными органами соответствующих мер и содействие повышению уровня культуры и информированности граждан по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин призвано способствовать продвижению гендерной политики.

¹ Указ Президента Республики Узбекистан от 24 мая 2024 года № УП-80 «О дальнейшем повышении ответственности и формировании компактной системы управления органов и учреждений юстиции в рамках административных реформ». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6937316>.

² Список высших учебных заведений Республики Узбекистан доступен на <http://www.erasmusplus.uz/ru/Higher-education/HEI/index.htm> (<https://stat.edu.uz/universities>).

³ Закон Республики Узбекистан «Об открытости деятельности органов государственной власти и управления». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/2381138>.



7. Развитие сотрудничества с органами самоуправления граждан, негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества в целях их активного вовлечения в реализацию государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Институты гражданского общества, в том числе общественные объединения и другие негосударственные некоммерческие организации, органы самоуправления граждан, средства массовой информации образуют основу гражданского общества¹.

Если проанализировать комментируемый Закон практически каждая его статья предусматривает сотрудничество с институтами гражданского общества.

Так, при проведении гендерно-правовой экспертизы государственные органы вправе привлекать на договорной основе специалистов научных и образовательных учреждений, представителей негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества, а также граждан².

Кроме того, гендерные показатели могут быть также сформированы на основе статистических данных органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества³.

Гендерный аудит проводится на основании утвержденного трехлетнего плана Федерацией профсоюзов Узбекистана в государственных органах и организациях в рамках общественного контроля.

В статье 15 комментируемого Закона подробно расписано участие органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

8. Создание условий для совмещения женщинами и мужчинами профессиональных и семейных обязанностей, в том числе путем предоставления отпуска по уходу за ребенком обоим родителям.

Государство создает социальные, экономические, правовые и другие условия для полноценного развития семьи⁴.

¹ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

² Положение о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4777291>.

³ Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4494873>.

⁴ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

Данные функции государства выполняются со стороны государственных органов и иных организаций.

В Трудовом кодексе предусмотрен ряд положений¹, призванных создать условия для совмещения женщинами и мужчинами профессиональных и семейных обязанностей. Соответственно государственные органы обязаны придерживаться данных положений Трудового кодекса.

В частности, работающим мужчинам ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Работники пользуются правом на получение таких социальных отпусков, как отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком и др.

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему двух лет одному из его родителей фактически осуществляющему уход за ребенком, выплачивается пособие по уходу за ребенком в размере и порядке, установленных законодательством.

Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде может быть предусмотрено предоставление работникам иных, не установленных законодательством, социальных отпусков (к примеру, отцу ребенка в связи с рождением ребенка).

Кроме того, в Трудовом кодексе предусмотрены следующие специальные меры²:

- запрещение отказа в приеме на работу или снижения размера оплаты труда по причинам беременности или наличия детей;
- перевод беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;
- перевод на другую работу одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет;
- право одного из родителей (опекуна) ребенка в возрасте до трех лет на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- установление неполного рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;
- дополнительный выходной день;
- льготы беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, при установлении очередности предоставления ежегодных трудовых отпусков;

¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6266555>.

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6266555>.



- дополнительный оплачиваемый отпуск одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет;
- право одного из родителей (лица, заменяющего родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет на отпуск без сохранения заработной платы;
- предоставление беременным женщинам дополнительных свободных дней для антенатального (дородового) ухода;
- перерывы для кормления ребенка;
- гарантии для беременных женщин при прекращении трудового договора;
- гарантии при прекращении трудового договора с работником, имеющим ребенка в возрасте до трех лет.

9. Принятие временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики и их отмена.

В статье 3 комментируемого Закона раскрывается понятие временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики.

В статье 5 отмечается, что принятие на основе рассматриваемого Закона временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики не является дискриминацией по признаку пола.

Согласно статье 6 в целях достижения фактического равенства между женщинами и мужчинами, расширения их участия во всех сферах жизни общества, устранения и предотвращения прямой и косвенной дискриминации по признаку пола государством принимаются временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики.

В соответствии со статьей 11 Кабинет Министров устанавливает временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики, а Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи – вносит в Кабинет Министров Республики Узбекистан предложения по принятию временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики и их отмене (*статья 12*), уполномоченное лицо – анализирует состояние обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, изучает целесообразность применения временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики и вносит предложения об их применении (*статья 14*).

В статье 16 установлено, что 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.

Положения вышеуказанных статей применяются и исполняются со стороны государственных органов.

10. Развитие сотрудничества с частным сектором для продвижения равенства женщин и мужчин на рынке труда, обучения и создания условий для трудоустройства.

Частный сектор – это совокупность экономических объектов, находящихся в частной собственности, принадлежащих частному капиталу, т.е. простыми словами это сфера бизнеса.

Несмотря на конституционную обязанность государства обеспечивать равенство прав и возможностей женщин и мужчин, оно не может обеспечить полный охват. Более того, сотрудничество государства с частным сектором наоборот может в разы усилить предпринимаемые со стороны государства меры по продвижению гендерной проблематики. Поэтому сотрудничество государственных органов с частным сектором носит разноплановый характер.

Развитие сотрудничества государственных органов с частным сектором для продвижения равенства женщин и мужчин на рынке труда, обучения и создания условий для трудоустройства в большей степени основывается на регуляторной политике.

Государство разрабатывает общие правила, которые частный сектор обязан соблюдать. К примеру, есть конституционная норма о том, что каждый имеет право на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Данное требование должно соблюдаться, как со стороны государственных органов, так и частного сектора.

Выше мы рассмотрели гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, которые также должны соблюдаться и государственными органами, и частным сектором. То же самое требование, помимо обеспечения трудовых прав, также касается права каждого на образование без дискриминации по признаку пола.

Государство обеспечивает развитие непрерывной системы образования, его различных видов и форм, государственных и негосударственных образовательных организаций¹. В этой связи, развитие сотрудничества государственных органов с частным сектором, прежде всего реализуется в форме установления так называемых правил игры и контроля со стороны государства их соблюдения как государственными органами, так и частным сектором.

В то же время есть и другая форма сотрудничества государственных органов с частным сектором, осуществляемая в большей степени на

¹ Конституции Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.



равных началах в виде взаимовыгодного и взаимодополняющего сотрудничества.

Данное сотрудничество может выражаться в форме государственно-частного партнерства с частным сектором, т.е. бизнесом, а также социального партнерства с негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества. С учетом важного значения **государственно-частного партнерства** для процветания государства и общества в Узбекистане принят специальный закон, согласно которому государственно-частное партнерство представляет собой юридически оформленное на определенный срок сотрудничество государственного партнера и частного партнера, основанное на объединении их ресурсов для реализации проекта государственно-частного партнерства¹.

Под государственно-частным партнерством в самом общем смысле подразумевается привлечение частных инвестиций к решению общественно-значимых государственных задач. **Социальным партнерством** является взаимодействие государственных органов с негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества в разработке и реализации программ социально-экономического развития страны, в том числе отраслевых, территориальных программ, а также нормативно-правовых актов и иных решений, затрагивающих права и законные интересы граждан².

Из содержания понятий государственно-частного партнерства и социального партнерства вытекает, что частный сектор подразделяется на следующие подвиды. В первом случае, речь идет о частном секторе экономики, т.е. тех негосударственных субъектах, главной целью деятельности которых является извлечение прибыли. Во-втором случае речь идет о частном секторе, именуемом также третьим сектором, т.е. негосударственных некоммерческих организациях и других институтах гражданского общества, которые не преследуют извлечение дохода (прибыли) в качестве основной цели своей деятельности.

Таким образом, государственные органы, частный сектор, общество должны объединиться вокруг единой цели – продвижения гендерной политики.

В статье 14 комментируемого Закона приводятся сведения о полномочиях уполномоченного лица в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в государственных органах.

В комментируемой статье также говорится о том, что руководители государственных органов могут создавать консультативно-

¹ Закон Республики Узбекистан «О государственно-частном партнерстве». Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4329272>.

² Закон Республики Узбекистан «О социальном партнерстве», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/2468216>.

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.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Консультативно-совещательный орган – это коллегиальное учреждение или орган, созданные при органе публичной власти на постоянной или временной основе в целях обеспечения участия граждан в управлении государственными и общественными делами путем проведения консультаций с общественностью, предварительного обсуждения вопросов, отнесенных к компетенции органа публичной власти и осуществление общественного контроля за его деятельностью.

Консультативно-совещательный орган призван способствовать организации на постоянной основе диалога и поддержанию обратной связи между государством, бизнесом и третьим сектором.

Следует отметить, что консультативно-совещательные органы начинают занимать все более заметное место в процессе принятия нормативно-правовых актов в демократических государствах мира. На сегодня при органах публичной власти создан ряд консультативно-совещательных органов, имеющих различный статус, количественный состав, порядок создания и деятельности и т.п. Учитывая конституционное законодательство различных стран, консультативно-совещательные органы имеют разные свои наименования: общественные советы, консультативные комитеты, совещательные или экспертные комиссии, общественные коллегии, рабочие группы, общественные палаты, консультативные ассамблеи, экспертные службы, общественные жюри и т.д.¹

¹ Нестерович В.Ф. Конституционно-правовое регулирование консультативно-совещательных органов в европейских государствах // Юристъ-Правоведъ. – 2013. – № 3. – С. 31-35.



Статья 14. Полномочия уполномоченного лица в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в государственных органах

Уполномоченное лицо:

- обеспечивает соблюдение принципов обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин в соответствующей сфере деятельности;
- анализирует состояние обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, изучает целесообразность применения временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики и вносит предложения об их применении;
- осуществляет на постоянной основе информационную деятельность по ликвидации прямой и косвенной дискриминации по признаку пола в сотрудничестве с органами самоуправления граждан, негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества;
- анализирует гендерные показатели в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- рассматривает, анализирует обращения физических и юридических лиц по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин и в случаях необходимости сообщает о них уполномоченным органам;
- принимает меры по повышению профессионального уровня работников по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- принимает меры по устранению фактов проявления прямой и косвенной дискриминации по признаку пола.

Важный аспект статьи 14 заключается в том, что обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин возлагает большую ответственность на все государственные органы. Это означает, что в каждом государственном учреждении должно быть назначено уполномоченное должностное лицо, как указано в статье 13 закона.

Четко определено, что обязанности уполномоченного лица возлагаются на одного из заместителей руководителя государственного органа. Уполномоченное лицо должно анализировать возможности обеспечения гендерного равенства в своем учреждении, балансировать

долю женщин среди сотрудников, разрабатывать временные специальные меры по продвижению женщин по служебной лестнице и представлять предложения по их применению.

Уполномоченное лицо должно обращать внимание на прямые, то есть открытые случаи дискриминации по признаку пола в офисе и организации, либо на выявление косвенных случаев скрытой дискриминации, ущемляющей честь и достоинство женщин, либо на случаи издевательств и притеснений. Предусмотрено, что граждане будут регулярно работать во взаимодействии с органами самоуправления и ННО над решением этих вопросов.

Уполномоченное лицо должно быть хорошо осведомлено о гендерных показателях своей организации и постоянно их анализировать. Он должен рассматривать и изучать обращения, поступающие по вопросам обеспечения гендерного равенства, информировать руководство и, при необходимости, соответствующие органы о решениях и требовать принятия мер.

Обязанности уполномоченного лица также включают рассмотрение и устранение препятствий для обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в профессиональной подготовке и повышении квалификации сотрудников. Особое внимание должно уделяться профессиональным курсам и возможностям применения современных технологий.

В случае дискриминации по признаку пола в государственных учреждениях, уполномоченное лицо должно принимать меры по ее устранению.

Статья 15. Участие органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Органы самоуправления граждан, негосударственные некоммерческие организации и другие институты гражданского общества:

- принимают участие в реализации мер по совершенствованию системы социально-правовой поддержки женщин, защиты материнства, отцовства



- и детства, повышению социальной и общественно-политической активности женщин наравне с мужчинами;
- содействуют реализации обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере занятости, включая организацию надомного труда, создание сети социальных служб для семей;
- принимают участие в разработке и реализации решений государственных органов, государственных программ, национальных планов действий и стратегий в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- взаимодействуют на основе социального партнерства с государственными органами, средствами массовой информации, научными и образовательными учреждениями и другими организациями по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- осуществляют учебные, информационно-просветительские мероприятия, направленные на формирование культуры равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- участвуют в проведении гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов;
- содействуют государственным органам в проведении мероприятий, направленных на обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- содействуют защите прав лиц, подвергшихся прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, в государственных органах и суде;
- осуществляют общественный контроль за исполнением законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

В XXI главе, статье 127 Конституции Узбекистана закреплено, что сходры граждан в городах, кишлаках, а также в махаллях аулов являются органами самоуправления. Органы самоуправления граждан не входят в систему органов государственной власти и в соответствии с законом вправе самостоятельно решать вопросы местного значения исходя из интересов граждан, исторических особенностей развития, а также национальных ценностей, местных обычаев и традиций. Государственные учреждения создает необходимые условия для осуществления деятельности таких органов и оказывает им содействие в реализации полномочий, определенных законом.

Сегодня в Узбекистане действует около 10 тысяч махаллей. Они выполняют широкомасштабные и системные работы по обеспечению

равных прав и возможностей для женщин и мужчин. В каждой махалле действуют советники по вопросам женщин. Они изучают социальное и семейное положение женщин в своей махалле, условия для получения помощи нуждающимся женщинам в вопросах семейного и индивидуального предпринимательства, бизнеса, ремесленничества, трудоустройства, получения кредитов от банков, выделения государственных субсидий. Они принимают меры по включению нуждающихся семей, молодежи и женщин в соответствующие реестры, а также осуществляют деятельность, направленную на создание условий для профессионального роста женщин.

Институты гражданского общества также играют важную роль в обеспечении равных прав и возможностей для женщин и мужчин. В статьях 69 и 70 Конституции Узбекистана профсоюзы и организации женщин признаны общественными объединениями.

Значительная часть ННО в Узбекистане действует по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Среди них есть организации, работающие на республиканском уровне. Например, ассоциация «Женщины аграрного сектора Узбекистана» занимается укреплением роли женщин, работающих в аграрном секторе, повышением их профессионального мастерства, расширением кругозора, обеспечением гендерного равенства, защитой интересов женщин.

Республиканское общественное объединение «Умид», Институт демократии и прав человека, Ассоциация женщин-ученых «Олима», Ассоциация женщин-изобретателей Узбекистана, Ассоциация деловых женщин Узбекистана «Тадбиркор аёл» и многие другие республиканские, областные, городские и районные организации активно защищают права и интересы женщин, способствуют более полному раскрытию их потенциала и эффективно сотрудничают с государственными учреждениями. Кроме того, Ассоциация деловых женщин Узбекистана «Тадбиркор аёл» регулярно проводит семинары и тренинги по обучению женщин ремеслам и предпринимательству.

Политические партии в Узбекистане также ведут систематическую работу по повышению политической активности женщин, их избранию в представительные органы государственной власти, увеличению их участия в политических процессах и управлении государством. Во всех пяти политических партиях страны действуют заместители по вопросам женщин и специальные отделы.

Такие структуры, называемые «Женским крылом» партии, разрабатывают и реализуют специальные программы по избранию женщин-кандидатов в представительные органы власти на районном, городском, областном и республиканском уровнях. Например, в Демократической партии «Миллий тикланиш» 45% составляют женщины, многие из которых имеют высшее образование, являются магистрами и докторами наук, что вносит значительный вклад в деятельность партии.



В Народно-демократической партии Узбекистана действует женское крыло «Фаол аёллар», которое насчитывает около 250 тысяч женщин. Среди них много депутатов, избранных в республиканские и местные советы. Политические партии принимают специальные стратегии по повышению социально-политических знаний и навыков женщин, чтобы в будущем готовить из них лидеров.



ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ



Статья 16. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере государственной службы

Гарантируется создание условий для участия лиц разного пола в управлении государством путем обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере государственной службы.

Государство принимает соответствующие меры по обеспечению женщинам возможности на равных условиях с мужчинами и без какой-либо дискриминации представлять государство на международном уровне и участвовать в работе международных организаций.

При принятии на государственную службу и в период ее прохождения не допускается прямая и косвенная дискриминация по признаку пола.

Равный доступ женщин и мужчин при принятии на государственную службу обеспечивается согласно квалификации и профессиональной подготовке.

Формирование кадрового резерва для замещения должностей государственных служащих, продвижение их по службе осуществляется с обеспечением равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

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.

При формировании кадрового резерва на должности руководителей государственных органов необходимо соблюдать равноправие женщин и мужчин.

Руководители государственных органов и соответствующие должностные лица обязаны обеспечить равноправие при принятии женщин и мужчин на государственную службу в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой.

Статья 37 Конституции гласит, что «граждане Республики Узбекистан имеют равные права на доступ к государственной службе. Ограничения, связанные с прохождением государственной службы, устанавливаются законом».



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Государственная служба – это профессиональная деятельность, направленная на выполнение государственных задач и функций, осуществляемая лицами, занимающими определенные должности в государственном органе, включая законодательную, исполнительную и судебную власть.

Отношения в сфере государственной службы регулируются Конституцией, Законами «О Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан», «О Сенате Олий Мажлиса Республики Узбекистан», Конституционными законами «О Конституционном суде Республики Узбекистан», «О Кабинете Министров Республики Узбекистан», «О судах», «О государственной власти на местах» и другими законами.

В «Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года», утвержденной Постановлением Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 28 мая 2021 года № ПС-297-IV, определена задача расширения возможностей для женщин представлять государство на международном уровне и участвовать в деятельности международных организаций. В качестве механизма реализации этой задачи предусмотрены:

- a) *формирование базы кадрового резерва для назначения женщин на высокие дипломатические должности, имеющиеся в дипломатических представительствах Республики Узбекистан за рубежом;*
- b) *внесение предложений в Администрацию Президента Республики Узбекистан по кандидатам женщин на высокие дипломатические должности за рубежом наряду с кандидатами мужчинами;*
- c) *постоянный мониторинг информации о вакансиях, публикуемых международными и региональными организациями, членом которых является Республика Узбекистан;*
- d) *продвижение достойных кандидатур женщин в установленном порядке на квоты или открытые конкурсы, объявленные международными и региональными организациями для Узбекистана.*

Статья закрепляет недопустимость прямой и косвенной дискриминации по признаку пола при приеме на государственную службу и в процессе её прохождения. Укрепление социального партнерства



между государственными органами и институтами гражданского общества имеет важное значение для предотвращения прямой и косвенной дискриминации по признаку пола. В этом направлении эффективными средствами являются организация общественных слушаний, объявление государственных грантов и размещение социальных заказов для институтов гражданского общества, а также организация общественных слушаний по данной тематике.

При приеме на государственную службу к женщинам и мужчинам с одинаковой квалификацией и профессиональной подготовкой должны предъявляться одинаковые требования, и не должны предоставляться привилегии, не предусмотренные законодательством.

В «Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года» предусмотрена задача формирования кадрового резерва женщин в каждом министерстве и ведомстве, органах местного самоуправления, а также в судебных органах. В качестве механизма реализации этой задачи предусмотрены следующие меры:

- a) *создание электронной базы данных списков лидеров, инициативных и талантливых женщин, работающих во всех сферах;*
- b) *формирование кадрового резерва женщин, окончивших Академию государственного управления при Президенте Республики Узбекистан;*
- c) *обобщение всех данных Агентством по развитию государственной службы и создание электронной базы данных талантливых женщин в кадровом резерве руководящих кадров;*
- d) *регулярное представление обобщенных данных о талантливых женщинах, включенных в кадровый резерв руководящих кадров, в Государственный комитет по статистике.*

В Избирательный кодекс Республики Узбекистан внесены изменения, предусматривающие увеличение минимального количества женщин, выдвигаемых политическими партиями в кандидаты в депутаты, с 30% до 40% от общего числа кандидатов.

Для подготовки женщин к государственной службе в Узбекистане предоставляется ряд льгот для получения образования. В настоящее время в высших учебных заведениях (далее – вузы) из 1 млн 312 тыс. студентов 650 тыс. составляют мужчины и 662 тыс. – женщины. 60% из 24 тыс. студентов магистратуры составляют женщины. Эти льготы играют важную роль для студенток. Например, одной из основных возможностей для поступления на учебу для женщин являются гранты в размере 4% от общей квоты (2 тыс. мест), выделяемые для женщин из нуждающихся семей; Комитет семьи и женщин предоставляет рекомендации для женщин с 5-летним стажем, не имеющих высшего образования; ученицы, награжденные Государственной премией имени Зулфийи, принимаются в бакалавриат вузов, а лауреаты-бакалавры – в

магистратуру без экзаменов на дополнительные государственные гранты по соответствующим направлениям и специальностям; победительницы конкурса «Хамшира» (т.е. «Медсестра») принимаются в соответствующие вузы по решению государственной комиссии без вступительных экзаменов на дополнительные гранты; плата за контрактное обучение всех женщин, поступивших в магистратуру, покрывается государством.

Для подготовки кандидатов на должности судей в Высшей школе судей при Высшем судебном совете Республики Узбекистан для учебного года 2024/2025 установлены дополнительные 20 квот для женщин.

Эта система квот в будущем будет способствовать достижению пропорционального представительства женщин и мужчин в государственных органах.

Национальный кадровый резерв является системой централизованного отбора, подготовки, переподготовки и непрерывного повышения квалификации государственных гражданских служащих с целью заполнения руководящих должностей квалифицированными кадрами. Национальный кадровый резерв формируется с целью обеспечения стабильного состава руководящих кадров государственной службы, улучшения их качества, повышения профессиональной компетенции государственных служащих и продвижения их по службе.

В Узбекистане формирование и ведение национального кадрового резерва осуществляется Агентством развития государственной службы совместно с органами государственного управления и органами исполнительной власти на местах.

При формировании кадрового резерва для руководящих должностей с соблюдением принципа равенства прав женщин и мужчин особое внимание уделяется: высококвалифицированным, инициативным кадрам с лидерскими качествами и управленческими навыками, успешно работающим в различных сферах; помощникам хокимов районов (городов) по вопросам развития предпринимательства, обеспечения занятости населения и сокращения бедности в махаллях; молодежным лидерам и активной молодежи, активно участвующим в реализации инициатив и реформ на местах; победителям республиканского конкурса «Тараққиёт» по отбору перспективных управленческих кадров; стипендиатам Фонда «Эл-юрт умиди».



Статья 17. Равный доступ женщин и мужчин к конкурсам на замещение должностей государственной службы

В конкурсе на замещение должностей государственной службы, в том числе руководящих, должен обеспечиваться равный доступ женщин и мужчин.

На кадровые службы государственных органов возлагается обязанность предоставления конкурсным комиссиям не только сведений об образовании и профессиональной подготовке лиц, участвующих в конкурсе, но и данных о соотношении числа работающих женщин и мужчин на соответствующих должностях государственной службы. Аналогичные сведения предоставляются кадровыми службами государственных органов при решении вопросов аттестации, продвижения по службе государственных служащих для принятия мер по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

1. В соответствии со статьей 29 Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе», кандидатам на занятие должности государственной гражданской службы гарантируется равенство прав независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, социального происхождения, убеждений, личного и общественного положения

2. Во второй части комментируемой статьи установлена обязанность кадровых служб государственных органов предоставлять конкурсным комиссиям информацию о соотношении числа женщин и мужчин, работающих на соответствующих должностях государственной службы, с целью обеспечения равного участия женщин и мужчин в конкурсах на замещение должностей государственной службы.

Кроме того, такая информация предоставляется соответствующим комиссиям и органам при аттестации государственных служащих и решении вопросов продвижения по службе.



ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ ПРАВ



Статья 18. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин при реализации избирательных прав

Женщины и мужчины имеют равные права избирать и быть избранными в представительные органы власти.

При выдвижении от политических партий кандидатов в депутаты Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан и местных Кенгашей народных депутатов обеспечиваются равные права и возможности для женщин и мужчин.

Избирательная система в Республике Узбекистан отражена в XXII главе Конституции, согласно которой каждому гражданину признается право избирать и быть избранным в представительные органы государственной власти.

В Конституции также указано, что «выборы проводятся на основе всеобщего, равного и прямого избирательного права при тайном голосовании». Безусловно, женщины и мужчины имеют равные права избирать и быть избранными.

В Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в реализации избирательных прав рассматривается как одно из приоритетных направлений.

Во втором абзаце статьи 18 данного закона указано, что при выдвижении от политических партий кандидатов в депутаты Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан и местных Кенгашей народных депутатов обеспечиваются равные права и возможности для женщин и мужчин. В годы независимости социальная и политическая активность женщин в нашей стране росла, и хотя их активность в избирательных процессах была высокой, доля женщин среди избранных депутатов всех уровней едва превышала 30%. В начале 2000-х годов в законодательство была введена норма, требующая, чтобы не менее 30% кандидатов, выдвигаемых политическими партиями на выборы, были женщинами. Однако, несмотря на это, женщин по-прежнему избирали недостаточно на всех уровнях. Для улучшения этой ситуации и увеличения доли женщин среди избранных кандидатов в 2023 году в избирательное законодательство были внесены изменения.

В статье 70 Избирательного кодекса Республики Узбекистан указано, что «число женщин должно составлять не менее сорока процентов

от числа кандидатов в депутаты, выдвинутых от политической партии по одномандатным избирательным округам, а также на основе списка партии. При этом не менее двух из пяти кандидатов по последовательности в списке партии должны быть женщинами». Соответственно, в статье 91 Избирательного кодекса также указано, что «число женщин должно составлять не менее сорока процентов от общего числа кандидатов в депутаты местных Кенгашей, выдвинутых от политической партии». Установление таких процентных норм создает возможности для большего избрания женщин в представительные органы власти по всей стране и увеличения их числа среди депутатов.

Статья 19. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин при формировании избирательных комиссий

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.

Требования, изложенные в статье 19, касающейся прав граждан избирать и быть избранными, предполагают обеспечение участия женщин и мужчин на всех уровнях избирательного процесса. Эта норма предусматривает соблюдение принципа равенства при формировании составов областных, районных, городских и участковых избирательных комиссий в ходе избирательных кампаний.

Центральная избирательная комиссия разработала руководство по обеспечению баланса равенства участия женщин на всех этапах избирательного процесса, в частности, в составе избирательных комиссий. В частности, были разработаны 11 индикаторов для равноправного участия женщин и мужчин на всех уровнях выборов, которые впервые были применены на президентских выборах 2022 года. Согласно этому мониторингу, женщины составили 52,4% в едином электронном списке избирателей, 39% в окружных избирательных комиссиях, проводивших президентские выборы, и 46,4% в участковых избирательных комиссиях.



В Центральной избирательной комиссии женщины составили 33%. Кроме того, из 74 доверенных представителей кандидатов в президенты 20% были женщины, а из 55 717 наблюдателей от политических партий за избирательным процессом 22 420, или 42%, составляли женщины. Аналогично, в день голосования 36% наблюдателей на участках составляли женщины.

Эти данные Центральной избирательной комиссии показывают, что на всех этапах и процессах выборов обеспечивается равенство прав и свобод женщин и мужчин на основе принципов равенства и недискриминации.



ГЛАВА 5 ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Статья 20. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в экономической сфере и предпринимательской деятельности

Государственные органы и руководители организаций независимо от форм собственности обязаны обеспечивать женщинам и мужчинам равный доступ к экономическим ресурсам общества, включая движимое и недвижимое имущество, землю, финансовые активы, кредиты, общественные фонды, а также к свободно избранным видам предпринимательской деятельности.

Государство обеспечивает женщинам и мужчинам равные права и возможности в осуществлении предпринимательской деятельности.

Экономические ресурсы – это ресурсы, используемые в процессе производства товаров и услуг. Другое название экономических ресурсов – факторы производства. В экономике факторы производства делят на четыре категории: земля, труд, капитал и предпринимательская способность¹.

В комментируемой статье приводится более широкий перечень экономических ресурсов, в частности движимое и недвижимое имущество, землю, финансовые активы, кредиты, общественные фонды, а также предпринимательская деятельность.

Рассмотрим эти понятия подробнее. Имущество как объект гражданских прав подразделяется на недвижимое и движимое².

К **недвижимому имуществу** относятся: участки земли, недра, здания, сооружения, многолетние насаждения и иное имущество, прочно связанное с землей, то есть объекты, перемещение которых без несоразмерного ущерба их назначению невозможно. Соответственно земля, приводимая в комментируемой статье, относится к категории недвижимого имущества.

Имущество, не относящееся к недвижимости, признается **движимым имуществом** (к примеру, мебель, одежда, украшения, автомобиль, часы, деньги, ценные бумаги, т.е. финансовые активы и т.п.).

Движимое и недвижимое имущество являются видами **собственности**, под которой понимается право владения, использования и распоряжения, принадлежащее конкретному лицу или группе лиц.

¹ Экономические ресурсы, Большая российская энциклопедия, <https://bigenc.ru/c/ekonomicheskie-resursy-59762d>.

² Гражданский кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступе на <https://lex.uz/ru/docs/111181>.

Таким образом, собственность может быть недвижимой (например, земельный участок или здание), движимой (например, автомобиль или компьютер), интеллектуальной (например, авторское право или патент) или финансовой (например, акции или облигации).

Независимо от гендерной принадлежности каждый имеет право на собственность. Неприкосновенность и равные условия для развития всех форм собственности гарантируются Законом «О собственности в Республике Узбекистан». Государство создает собственнику все необходимые условия для обеспечения сохранности и приумножения его имущества¹.

Государственные органы и организации не вправе ущемлять женщин и мужчин в правах, касающихся их равного доступа к экономическим ресурсам.

В свою очередь, организации по форме собственности могут быть²:

- частные;
- акционерные;
- коллективные;
- государственные;
- смешанные.

Из этого следует, что практически все субъекты экономических отношений (государство, бизнес-сообщество, третий сектор³) должны обеспечивать женщинам и мужчинам равный доступ к экономическим ресурсам. Дискриминация в данной области в соответствии с законодательство расценивается как экономическое насилие.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Экономическое насилие – форма насилия, осуществляемая в быту, на рабочих местах и в иных местах, действие (бездействие) в отношении женщин, вызывающее ограничение их права на обеспечение питанием, жилищными и другими необходимыми для нормального существования и развития условиями, ограничение в осуществлении права на собственность, образование и труд⁴.

¹ Закон Республики Узбекистан «О собственности в Республике Узбекистан. Текст документа доступе на <https://lex.uz/ru/docs/111455>.

² Тема 1. Организационно-правовые формы и виды предприятий. <https://de.donstu.ru/CDOCourses//GUM/Экономика%20и%20менеджмент/Конспект%20лекций%20ЭП%20ЗГУС/tem1.html>

³ См.: данные понятия более подробно раскрыты в комментариях к статье 15 рассматриваемого Закона.

⁴ Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от притеснения и насилия. Текст документа доступе на <https://lex.uz/ru/docs/4494712>.



Государственные меры поддержки, непременно являются сильным толчком в защите женщин от экономического насилия посредством обретения финансовой независимости. Это важный шаг в направлении равенства и справедливости для женщин в экономике¹.

В комментируемой статье говорится о равном доступе, как для женщин, так и для мужчин. Поэтому со стороны государственных органов на постоянной основе изучаются статистические сведения с целью выявления гендерных перекосов в сторону одного из двух полов и исходя из этого принимаются адресные меры поддержки недопредставленного пола.

Так, касательно главного объекта недвижимого имущества – земли, согласно данным Агентства по кадастру, доля взрослого населения, владеющего землей, в разбивке по полу за 2023 год выглядит следующим образом: 28,3% женщины, 71,7% – мужчины. Это общемировая проблема, о чем свидетельствуют данные ООН, согласно которым доля женщин, имеющих права на землю, составляет лишь 13 процентов в глобальном масштабе².

Еще одним объектом недвижимого имущества является жилье. Согласно сообщению агентства по статистике, на 1 января 2023 года показатель обеспеченности населения жильем в нашей республике составил в среднем 18,5 квадратных метров от общей жилплощади на одного жителя³. Как и в случае с землей, отмечается гендерный перекоп во владении жильем со стороны женщин. Государством приняты меры по поддержке женщин в этих направлениях. Поэтому соответствующие государственные органы инициировали реформы, направленные на обеспечение доступности жилья для женщин. К примеру, только лишь в 2023 году за счет выделенных женщинам 6 триллионов сумов ипотечных кредитов более 25 тысяч семей обрели жилье. Для улучшения жилищных условий и оплаты первоначального взноса за кредит 6 200 женщинам было выделено 200 миллиардов сумов субсидий⁴.

Безусловно, специальные меры, направленные на поддержку прежде всего женщин льготным кредитованием, обеспечение их занятости, в том числе за счет развития различных образовательных программ, улучшение условий для приобретения собственности положительно сказываются на достижении гендерного баланса в

¹ Саидалиева Н. Число женщин-предпринимателей в Узбекистане удвоилось. [Эл.ресурс] URL:<https://biznesombudsman.uz/ru/news/1173>.

² Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. [Эл.ресурс] URL:<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>.

³ Узбекистан занял 7 место среди стран СНГ по уровню обеспеченности населения жильем. [Эл.ресурс] URL: <https://daryo.uz/ru/2023/12/02/uzbekistan-zanal-7-mesto-sredi-stran-sng-po-urovnu-obespecennosti-naselenia-zilem>.

⁴ В Новом Узбекистане обеспечение достойной жизни народа, прежде всего женщин, и впредь будет нашей важнейшей задачей. [Эл.ресурс] URL:<https://president.uz/ru/lists/view/7076>.

изучаемой сфере. Но китайская поговорка: «Дайте человеку рыбу – и вы его прокормите один день. Научите его ловить – и прокормите всю оставшуюся жизнь» является актуальной в достижении гендерного паритета в экономической сфере.

Каждый человек может значительно улучшить свое экономическое положение благодаря труду, в особенности предпринимательской деятельности.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Предпринимательской деятельностью (предпринимательством) является инициативная деятельность, осуществляемая субъектами предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством, направленная на получение дохода (прибыли) на свой риск и под свою имущественную ответственность¹.

Женское предпринимательство – неотъемлемая часть предпринимательства Узбекистана в целом, которое непосредственно влияет на развитие экономики страны и, как следствие, общее благосостояние. На сегодняшний день доля женщин в этой сфере составляет 25%, однако стоит задача довести этот показатель до 40%².

Предпринимательский сектор экономики становится одним из средств решения многих проблем в гендерной и социальной политике. К примеру, способствует расширению возможностей женщин на рынке труда и достижению гендерного равенства в сфере занятости, расширяет возможности в получении доступа к кредитным ресурсам и повышении финансовой независимости.

Следует отметить, что национальный доход Узбекистана был бы примерно на 29% выше, если бы женщины участвовали в его создании наравне с мужчинами. Если бы работающие женщины получали заработную наравне с мужчинами, то увеличение доходов вывело бы из бедности более 700 000 человек³.

Значимость вовлечения женщин в деловую среду признается сегодня во всем мире. На 74-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН создана и запущена Программа поддержки женского предпринимательства. Цель

¹ Закон Республики Узбекистан «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности. Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/2006777#2006972>.

² Женское предпринимательство в Узбекистане. Что уже делается и что еще нужно решить? [Эл. ресурс]URL: https://plov.press/news/zhenshchiny_uzbekistana/zhenskoe_predprinimatelstvo_v_uzbekistane_chno_uzhe_delaetsya_i_chno_eshche_nuzhno_reshit/.

³ Страновая гендерная оценка для Узбекистана, 2024, Международный банк реконструкции и развития[Эл. ресурс]URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099052824010026891/pdf/P17569610b0bb50041b2eb1a4078058d3f0.pdf>



документа – максимизировать влияние женского предпринимательства на достижение Целей в области устойчивого развития путем создания благоприятной экосистемы для женщин-предпринимателей во всем мире¹.

Статья 21. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях

В целях реализации равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях работодатель обеспечивает:

- равные возможности для женщин и мужчин при найме на работу;
- равную заработную плату (вознаграждение) для женщин и мужчин, за равный труд и равный подход к оценке качества работы женщин и мужчин;
- равные возможности при продвижении по службе, переподготовке и повышении квалификации;
- равенство прав женщин и мужчин при прекращении трудового договора с работниками в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидацией предприятия, учреждения и организации с предоставлением преимущественных прав, установленных законом;
- внедрение и развитие практики социальной защиты и поддержки семьи, доступной для женщин и мужчин, имеющих детей, создание благоприятных условий труда для беременных и кормящих женщин;
- безопасные условия труда, обеспечивающие сохранение жизнедеятельности и здоровья женщин и мужчин, в том числе сохранение репродуктивной функции;
- недопущение неприемлемого обращения, приводящего к унижению достоинства лиц в трудовых отношениях, или созданию дискриминирующих условий труда;

¹ Хамдамова Ф. Женское предпринимательство: достижения и перспективы. [Эл.ресурс]URL: <http://nhrc.uz/ru/news/m537>.

- равные условия женщинам и мужчинам для совмещения трудовой деятельности, участия в общественной жизни с семейными обязанностями, в том числе посредством создания и расширения сети учреждений по уходу за детьми, предоставляющей возможности трудиться.

В соответствии со статьей 42 Конституции Республики Узбекистан каждый человек, будь то мужчина или женщина, имеет право на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу, увольнять с работы и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка.

Согласно статье 244 ТК РУз, запрещение дискриминации в области оплаты труда, обеспечение равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности являются основными гарантиями в сфере оплаты труда работников (мужчин и женщин).

С целью социальной защиты и поддержки семьи трудовое законодательство предусматривает особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. В соответствии данных особенностей, установлены следующие льготы и гарантии:

1. Запрещение отказа в приеме на работу или снижения размера оплаты труда по причинам беременности или наличия детей;
2. Принятие дополнительных мер по охране труда женщин, включая запрет на подъем и перенос тяжестей, превышающих допустимую норму, для создания безопасных условий труда, сохраняющих репродуктивные функции;
3. Перевод беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;
4. Перевод на другую работу одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет;
5. Особенности применения труда беременных женщин и лиц, имеющих детей, на ночных работах, сверхурочных работах, работах в выходные и праздничные нерабочие дни и направления их в служебную командировку;
6. Право одного из родителей (опекуна) ребенка в возрасте до трех лет на сокращенную продолжительность рабочего времени
7. Установление неполного рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;



8. Предоставление одного дополнительного выходного дня в месяц одному из родителей (замещающему его лицу), воспитывающему ребенка с инвалидностью до шестнадцати лет;
9. Льготы беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, при установлении очередности предоставления ежегодных трудовых отпусков;
10. Дополнительный оплачиваемый отпуск и право на отпуск без сохранения заработной платы одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет;
11. Предоставление беременным женщинам дополнительных свободных дней для антенатального (дородового) ухода и отпуск по беременности и родам;
12. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет
13. Отпуска работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку
14. Перерывы для кормления ребенка;
15. Гарантии для беременных женщин при прекращении трудового договора;
16. Гарантии при прекращении трудового договора с работником, имеющим ребенка в возрасте до трех лет.

В соответствии с статьей 493 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, уклонение от обязанности по выплате пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам в размерах, установленных законодательством, влечет наложение штрафа в размере от десяти до пятнадцати базовых расчетных величин. Повторное совершение такого правонарушения в течение года после применения административного наказания влечет наложение штрафа в размере от пятнадцати до тридцати базовых расчетных величин.

Статья 22. Гарантия равных прав и возможностей для женщин и мужчин в коллективных договорах и соглашениях

При коллективно-договорном регулировании трудовых отношений обязательно включение в коллективные договоры и соглашения положений, обеспечивающих равные права и возможности для женщин и мужчин, улучшение условий

для совмещения ими профессиональных и семейных обязанностей.

Коллективные договоры и соглашения должны предусматривать:

- возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо организаций и их структурных подразделений;
- создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе;
- устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

1. В комментируемой статье вводится императивная норма, согласно которой с целью расширения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин в коллективные договоры и соглашения необходимо включать положения, направленные на улучшение условий для совмещения их профессиональных и семейных обязанностей.

В раскрытии содержания этой нормы мы постараемся объяснить понятия «коллективный договор» и «коллективное соглашение» в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными актами.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Коллективным договором является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателем.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности; учет интересов работников при приватизации организации,



ведомственного жилья; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; добровольное медицинское и социальное страхование; размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников; контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Коллективным соглашением является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения, содержащий обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях, заключаемый в целях согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения: об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха; о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективными соглашениями; о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством; о содействии занятости, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников; об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей; об учете интересов работников при приватизации государственных организаций; о льготах работодателям, создающим дополнительные рабочие места для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (беременных женщин, лиц с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет и других); о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых споров, об укреплении трудовой дисциплины.

В частности, дополнительно к положениям трудового законодательства в коллективных соглашениях или коллективных договорах должны быть предусмотрены следующие меры для обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин:

первое, предоставление работникам дополнительных социальных отпусков, не предусмотренных законодательством (в связи с

заключением брака, рождением ребенка для отца ребенка, в связи со смертью близкого родственника работника и другие);

второе, увеличение продолжительности социальных отпусков по сравнению с установленной законодательством;

третье, сохранение средней месячной заработной платы или ее части за работниками, находящимися в социальных отпусках;

четвертое, установление сокращенной продолжительности рабочего времени для одного из родителей, опекуна, работающих у работодателей, не финансируемых из бюджета, имеющих ребенка до трех лет;

пятое, определение конкретной продолжительности перерывов для кормления ребенка;

шестое, сохранение средней заработной платы при добровольной переподготовке или повышении квалификации работника.

2. Согласно статье 67 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в коллективный договор включаются положения, если в законодательстве содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Также в статье 85 Трудового кодекса Республики Узбекистан указано, что «в коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству».

Поэтому вторая часть комментируемой статьи устанавливает следующие нормы: а) возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо организаций и их структурных подразделений; б) создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе; в) устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин, должно быть предусмотрено в коллективных договорах и соглашениях.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями его сторон, комиссией по социально-трудовым вопросам, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

Ежегодно или в сроки, предусмотренные коллективным договором, представители его сторон отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.



Статья 23. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере социальной защиты

Государственные органы, а также организации независимо от форм собственности и их должностные лица при осуществлении мер социальной защиты населения обязаны в равной степени учитывать права женщин и мужчин. Женщины и мужчины имеют равный доступ к социальным льготам.

В комментируемой статье 23 устанавливается, что при осуществлении мер по социальной защите населения, государственные органы, а также организации и их должностные лица, независимо от формы собственности, обязаны учитывать права женщин и мужчин в равной степени, гарантируя им равные права на пользование социальными льготами.

Согласно статье 25 Всеобщей декларации прав человека, каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам¹.

Основной Закон закрепляет, что одной из идей народа Узбекистана является социальная справедливость, и что Узбекистан является социальным государством. В статье 14 Конституции особо подчеркивается, что государство осуществляет свою деятельность на принципах законности, социальной справедливости и солидарности в целях обеспечения благосостояния человека и устойчивого развития общества².



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Социальное государство – это модель государства, которое проводит эффективную политику, направленную на создание достойных условий жизни на основе принципов социальной равенства и справедливости, обеспечение качественного

¹ Всеобщая декларация прав человека 1948 года. Текст документа доступен на https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml;

² Конституция Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6445147>.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

образования, квалифицированной медицинской помощи, всестороннюю поддержку семей, детей, женщин, пожилых людей и лиц с инвалидностью, создание безопасных условий труда, обеспечение занятости населения, сокращение бедности и уменьшение социальных различий.

Соответствующие статьи Конституции гарантируют достойный уровень жизни и всестороннюю защиту со стороны государства для нуждающихся слоев населения. В частности, статья 46 Конституции устанавливает, что каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, безработицы, а также потери кормильца и в других предусмотренных законом случаях, а размеры пенсий, пособий и других видов социальной помощи, установленных законом, не могут быть ниже официально установленных минимальных потребительских расходов. Согласно статье 57 Конституции, права нетрудоспособных и одиноких престарелых, лиц с инвалидностью и других социально уязвимых категорий населения находятся под защитой государства¹.

Кроме того, статьи 48 и 50 Конституции устанавливают, что каждый имеет право на охрану здоровья и квалифицированное медицинское обслуживание, а также на образование².

Постановлением Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан № ПС–297-IV от 28 августа 2021 года утверждена «Стратегия достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года», целью которой является обеспечение реального равенства женщин и мужчин, независимо от их расы, национальности, языка, религии, социального происхождения, убеждений, личного и социального статуса³.

Согласно статье 4 Трудового кодекса, не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите⁴. То есть льготы и преимущества, предоставляемые таким лицам при трудоустройстве, заключении и исполнении трудового договора, не должны считаться дискриминацией. Например, закрепление рабочих мест (квотирование), дополнительная защита от увольнения, сокращенное рабочее время и другие.

¹ Конституция Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6445147>;

² Конституция Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/644514>.

³ Постановление Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, от 28.05.2021 г. № ПС-297-IV. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/5466725>

⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6257291>.



Согласно статье 86 данного Кодекса, коллективными соглашениями могут предусматриваться положения о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей и о льготах работодателям, создающим дополнительные рабочие места для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (беременных женщин, лиц с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет и других)¹.

Указом Президента Республики Узбекистан № УП-175 от 25 июля 2022 года «О утверждении стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан»² утверждена Стратегия социальной защиты населения Республики Узбекистан, и в процессе реализации стратегии будет оцениваться ее эффективность, будут анализироваться различные данные в области социальной защиты, в том числе **гендерно распределенные данные**.

Создание Национального агентства социальной защиты при Президенте Республики Узбекистан является одним из важных шагов в применении социальных льгот для женщин и мужчин. Агентство является уполномоченным государственным органом, разрабатывающим и реализующим единую государственную политику в области социальной защиты и предоставления социальных услуг населению, и осуществляет свою деятельность независимо от других государственных органов и организаций, их должностных лиц.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Социальная защита – это совокупность правовых, экономических и социальных мер, обеспечивающих социальную и материальную защиту населения, забота о гражданах, нуждающихся в помощи и поддержке из-за возраста, состояния здоровья, социального положения, отсутствия средств к существованию. Ее основной целью является улучшение благосостояния населения, снижение бедности, обеспечение достаточного доступа к системе социальной защиты для каждого.

Основные направления социальной защиты – занятость, выбор профессии, обучение и получение образования, предоставление медицинских услуг населению, система социального обеспечения и предоставление пенсий, пособий, материальной помощи и различных льгот нуждающимся и малообеспеченным слоям населения.

¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6257291>;

² Указ Президента Республики Узбекистан № УП-175 от 25 июля 2022 года «О утверждении стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан». Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6130271>.

Государство регулирует уровень социальной защиты населения через законодательные акты, устанавливает минимальный уровень, необходимый для проживания, и на основе его определяет минимальный размер оплаты труда, социальные пособия и другие виды социальной помощи.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Минимальный размер оплаты труда устанавливается на основе стоимости минимальных потребительских расходов для обеспечения достойного уровня жизни человека.

Пособие – это денежная выплата, предоставляемая отдельным категориям лиц, нуждающимся в социальной защите.

Социальная помощь – это законодательно регулируемые, основанные на потребности социальные пособия и материальная помощь для нуждающихся граждан.

В законодательных актах, регулирующих социальные правовые отношения в Республике Узбекистан, женщинам и мужчинам предоставляются равные права и возможности.

Законодательство, упомянутое выше, гарантирует равное пользование социальными правами и привилегиями для женщин и мужчин в Узбекистане и защищает их от любых форм дискриминации.

В настоящее время, в целях адресной помощи населению, в том числе женщинам и молодежи, нуждающимся в социальной защите, находящимся в тяжелых жизненных условиях, безработным и не имеющим профессиональных навыков, а также нуждающимся в правовой и морально-психологической поддержке, функционируют «Моноцентры», «Железная тетрадь», «Женская тетрадь» и «Молодежная тетрадь».

В Узбекистане обеспечение гендерного равенства и раскрытие потенциала женщин является одним из приоритетных направлений политической, социально-культурной и экономической модернизации общества. Это способствует укреплению их роли в обществе, укреплению института семьи, воспитанию гармонично развитого поколения и обеспечению стабильности в обществе.

Согласно постановлению Правительства предоставляется жилье дома женщинам, находящимся в тяжелом социальном положении, матерям с инвалидностью, малообеспеченных, воспитывающим детей в неполной семье (10% оплаты за предоставляемое жилье для нуждающихся женщин покрывается за счет Государственного целевого фонда поддержки семьи и женщин, организации, в которой работает заявительница, а также других источников, не запрещенных законодательством, (в качестве



первоначального взноса), 90% покрывается за счет льготных кредитов коммерческих банков на основе ипотеки)¹.

С 2020–2021 учебного года в рамках дополнительной государственной грантовой квоты для дневной формы обучения бакалавриата была выделена четырехпроцентная государственная грантовая квота для участия в конкурсе для женщин из нуждающихся семей, имеющих рекомендации². Такая политика может показаться противоречивой с точки зрения концепции гендерного равенства. Однако, если рассмотреть другой аспект, в предыдущие годы возможность получения высшего образования для девушек была ограничена в основном из-за финансовых возможностей и других семейных причин. Временные специальные меры, принятые в этой области показывают положительную динамику. В частности, количество студенток составило 369 000 (45%) в 2021–2022 учебном году, 495 600 (47%) в 2022–2023 учебном году и 638 406 (51%) в 2023–2024 учебном году³.

Кроме того, с целью поддержки женщин, находящихся в тяжелом социальном положении, безработных и социально неактивных, предоставляются различные социальные льготы. **Список** этих льгот, включающий кредиты, субсидии, гранты и материальную помощь, утвержден решением Правительства через ведение «Женской тетради» для систематического решения проблем женщин и предоставления им социальной помощи⁴.

Усиление социальной защиты женщин, их доступ к образованию, равное пользование медицинскими услугами, создание для них безопасных и достойных условий труда, а также справедливая оплата труда не только обеспечивают гендерное равенство, но и способствуют сокращению бедности и обеспечению благосостояния в государстве и обществе. Эти меры направлены на обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в рамках государственной политики.

Кроме того, если лицо считает, что подверглось прямой или косвенной дискриминации по признаку пола в области социальной

¹ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 285 «Об утверждении положения о предоставлении доступных жилых домов женщинам, находящимся в тяжелом социальном положении, матерям с инвалидностью, малообеспеченных, воспитывающим детей в неполной семье и нуждающимся в улучшении жилищных условий» от 12 апреля 2018 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/3687814>.

² Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 402 «Об утверждении положения о порядке рекомендации женщинам из малообеспеченных семей к участию в конкурсе и организации их приема в высшие учебные заведения в пределах показателей приема на основе дополнительных государственных грантов» от 23 июня 2020 года. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4867861>.

³ Данные представлены на <https://stat.edu.uz/students>;

⁴ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № ПКМ-145 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения и решения проблем женщин» от 31.03.2022. Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/5932674>.

защиты, оно имеет право обратиться в уполномоченные органы или суд в соответствии со статьей 28 Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин». При этом государственная пошлина с лица, подвергшегося прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, не взимается.

Статья 24. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере семейных отношений и воспитании детей

«Семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства.

Женщины и мужчины имеют равные права и обязанности в сфере семейных отношений.

Равенство прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере семейных отношений основано на:

- добровольности заключения брака женщины и мужчины;
- недопущении принудительных и ранних браков;
- равенстве личных и имущественных прав и обязанностей супругов;
- разрешении внутрисемейных конфликтов по взаимному согласию;
- равенстве прав и обязанностей женщин и мужчин в отношении домашнего труда;
- равном участии в содержании, воспитании и образовании детей, обеспечении защиты прав и интересов несовершеннолетних и нетрудоспособных членов семьи.

Родители имеют равные права на получение пособий по уходу за малолетними детьми, членами семьи с инвалидностью.

Оба родителя имеют право на оплачиваемый отпуск в связи с рождением ребенка. Продолжительность отпуска по уходу за ребенком может быть поделена между родителями по их усмотрению, причем родители могут использовать отпуск по частям».



Комментируемая статья 24 Закона подчеркивает **равенство прав и обязанностей женщин и мужчин в сфере семейных отношений**. Это включает в себя равенство в заключении брака, имущественных правах и обязанностях, решении семейных конфликтов, домашнем труде, воспитании и образовании детей, а также в получении пособий и оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

В статье 16 Всеобщей декларации прав человека, принятой резолюцией 217A(III) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года, говорится: «*Семья является естественной и основной ячейкой общества и имеет право на защиту со стороны общества и государства*». Эта статья является основой для определения института семьи как объекта защиты со стороны общества и государства.

Комментируемая статья соответствуют основным международным стандартам, среди них:

Конвенция о правах ребенка, которая подчеркивает важность равенства прав и обязанностей родителей, защиты прав и интересов детей, а также обеспечения условий для их полного и гармоничного развития. Она также подчеркивает важность семьи как основной ячейки общества и естественной среды для роста и благополучия всех ее членов и особенно детей;

Статья 16 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) является ключевым положением, направленным на устранение дискриминации женщин в браке и семейных отношениях. Вот основные положения статьи 16:

- **Равенство в браке:** Государства-участники должны принять все соответствующие меры для устранения дискриминации против женщин во всех вопросах, связанных с браком и семейными отношениями.
- **Равные права и обязанности:** Статья подчеркивает равные права и обязанности супругов во время брака и при его расторжении.
- **Свободный выбор супруга и вступление в брак:** Статья гарантирует, что браки будут заключаться только со свободного и полного согласия обеих сторон.
- **Равные права на решения:** Женщины имеют равные права с мужчинами на выбор количества детей и интервалов между их рождением.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Эти положения статьи 16 направлены на обеспечение равенства между мужчинами и женщинами и укрепление прав женщин в семейной сфере.

Положения ст. 24 Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» соответствуют Конституции Республики Узбекистан, которая подчеркивает приверженность страны правам и свободам человека, национальным и общечеловеческим ценностям, принципам демократии, свободы и равенства, социальной справедливости и солидарности. В главе 16 Конституции «Семья, дети и молодежь» имеется пять статей, которые посвящены семье, правам и обязанностям родителей по отношению к детям и, наоборот, детей к родителям, а также обязанности государства по обеспечению прав молодежи.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Статья 76 Конституции

«Семья является основной ячейкой общества и находится под охраной общества и государства.

Брак основывается на традиционных семейных ценностях народа Узбекистана, свободном согласии и равноправии вступающих в брак.

Государство создает социальные, экономические, правовые и другие условия для полноценного развития семьи».

Статья 77 Конституции

«Родители и заменяющие их лица обязаны содержать своих детей до их совершеннолетия, заботиться об их воспитании, образовании, здоровом, полноценном и гармоничном развитии.

Государство и общество обеспечивают содержание, воспитание, образование, здоровое, полноценное и гармоничное развитие детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, поощряют в этих целях благотворительную деятельность».

Статья 78 Конституции

«Дети равны перед законом вне зависимости от происхождения и гражданского состояния родителей.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Обеспечение и защита прав, свобод и законных интересов ребенка, создание наилучших условий для его полноценного физического, умственного и культурного развития являются обязанностью государства.

Материнство, отцовство и детство охраняются государством.

Государство и общество заботятся о формировании у детей и молодежи приверженности национальным и общечеловеческим ценностям, гордости за страну и богатое культурное наследие народа, чувства патриотизма и любви к Родине.»

Статья 79 Конституции

«Государство обеспечивает защиту личных, политических, экономических, социальных, культурных, экологических прав молодежи, поощряет ее активное участие в жизни общества и государства.

Государство создает условия для интеллектуального, творческого, физического и нравственного формирования и развития молодежи, реализации ее прав на образование, охрану здоровья, жилье, трудоустройство, занятость и отдых.»

Статья 80

«Совершеннолетние трудоспособные дети обязаны заботиться о своих родителях».

Аналогичные нормы закреплены в Семейном кодексе, Трудовом кодексе Республики Узбекистан.

На референдуме Республики Узбекистан, состоявшемся **30 апреля 2023 года**, всенародным голосованием были приняты новые редакции норм Конституции Республики Узбекистан, касающиеся института семьи, которые были дополнены и обогащены. **Глава XIV** новой редакции Конституции озаглавлена «Семья, дети и молодежь» и включает статьи 76–80. Здесь права детей и молодежи защищаются наравне с институтом семьи, и в эту главу были введены новые нормы. В частности, в **статье 76** говорится: «Семья является основной ячейкой общества и находится под охраной общества и государства. Брак основывается на традиционных семейных ценностях народа Узбекистана, свободном согласии и равноправии вступающих в брак. Государство создает социальные, экономические, правовые и другие условия для полноценного развития

семьи». Это, в свою очередь, закрепило развитие института семьи в гармонии с традиционными семейными ценностями.

Механизмом реализации комментируемой статьи 24 Закона стали следующие статьи:

ст. 47⁴ Кодекса об административной ответственности, которая вводит административную ответственность за уклонение от содержания несовершеннолетних и нетрудоспособных лиц;

ст. 49³ – за уклонение от обязанности по выплате пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам;

ст. 59² которая предусматривает административную ответственность за совершение семейного (бытового) насилия,

а также ст. 126¹ Уголовного кодекса, которая вводит уголовную ответственность за совершение данного деяния.

Согласно статье 4 Семейного кодекса, в Республике Узбекистан **семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства**. Материнство и отцовство в Республике Узбекистан пользуются почетом и уважением. Охрана интересов матери и ребенка обеспечивается специальными мерами по охране труда и здоровья женщины, созданием условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, правовой защитой, материальной и моральной поддержкой материнства и детства.

Поддержка материнства включает оказание необходимой медицинской, социальной и экономической помощи женщинам во время беременности и после родов. Это может включать доступ к качественным медицинским услугам, программы поддержки новорожденных матерей, социальные льготы, обеспечивающие стабильность и безопасность матерей и их детей.

Признание и поддержка отцовства подчеркивают важность роли отцов в воспитании и заботе о детях. В Узбекистане родословная определяется по отцовской линии. Государственные программы и политика способствуют активному участию отцов в семейной жизни, обеспечивая равные права родителей на использование отпуска по уходу за ребенком и социальных пособий.

Защита детей является приоритетной задачей государства. Дети должны расти в безопасной и поддерживающей среде, где их права и интересы защищены. Это включает доступ к качественному образованию, здравоохранению, социальным услугам, а также защиту от насилия и эксплуатации. Государство должно разрабатывать и реализовывать программы, направленные на всестороннее развитие и благополучие детей.

Эффективная защита семьи, материнства, отцовства и детства требует комплексного подхода и взаимодействия различных государственных органов и учреждений. Это включает разработку и реализацию законодательства, общественную поддержку, активное



сотрудничество с неправительственными некоммерческими организациями и частным сектором.

В семейных отношениях мужчина и женщина равны в правах при добровольном вступлении в брак и осуществлении своих личных и имущественных прав в семье. В семейных отношениях также действуют положения о свободе выбора места жительства и профессии мужчин и женщин, о равенстве прав и обязанностей родителей в отношении несовершеннолетних детей.

Правило о равных правах и обязанностях женщин и мужчин в сфере семейных отношений является важным шагом на пути к достижению гендерного равенства и гармонии в семейной жизни. Это правило включает несколько основных аспектов.

Во-первых, равные права и обязанности в семейных отношениях подчеркивают принцип равенства и справедливости. Обе стороны, независимо от пола, должны иметь равные возможности в принятии решений по семейным вопросам, например, в воспитании детей, распределении домашних обязанностей, управлении семейным бюджетом и планировании будущего. Это способствует созданию сбалансированных и взаимоуважительных отношений между супругами.

Во-вторых, равенство в семейных отношениях способствует более справедливому распределению обязанностей по дому и воспитанию детей. Если оба супруга активно участвуют в домашних делах и уходе за детьми, это не только снижает нагрузку на каждого из них, но и укрепляет семейные узы. Совместное участие в семейных делах позволяет им достигать своих профессиональных и личных целей, не испытывая давления и чрезмерной нагрузки.

В-третьих, признание равных прав и обязанностей помогает бороться с гендерными стереотипами, которые традиционно навязывают определенные роли мужчинам и женщинам. Эта норма помогает устранить устаревшие предрассудки и способствует развитию личности каждого члена семьи в соответствии с его способностями и интересами, а не в зависимости от его пола.

Заключение брака является добровольным. Для заключения брака будущие супруги должны обладать способностью свободно выражать свое согласие. Принуждение к заключению брака запрещается.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Согласно статье 16 **Всеобщей декларации прав человека 1948 года**, мужчины и женщины, достигшие совершеннолетия, имеют право без всяких ограничений по признаку расы, национальности или религии вступать в брак и основывать свою семью. Они пользуются одинаковыми правами в отношении вступления в брак, во время состояния



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

в браке и во время его расторжения. Брак может быть заключен только при свободном и полном согласии обеих вступающих в брак сторон.

Конвенция 1962 года о согласии на вступление в брак, брачном возрасте и регистрации браков, а также статья 16 **Конвенции 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин** также устанавливают правила свободы вступления в брак и согласия на него. (Узбекистан ратифицировал данную Конвенцию 6 мая 1995 года.)

Свобода вступления в брак для женщин и мужчин является основным правом человека и важным элементом обеспечения гендерного равенства и личной автономии. Это правило включает несколько основных аспектов.

Во-первых, свобода вступления в брак подразумевает право каждого человека самостоятельно и добровольно решать, когда и с кем вступать в брак. Это право защищает людей от принуждения и обеспечивает, что брак основывается на взаимном согласии и уважении. Принцип добровольности является основой для создания гармоничных и стабильных семейных отношений.

Во-вторых, данная норма поддерживает гендерное равенство, признавая равные права женщин и мужчин при заключении брака. Обеспечивая, что ни одна сторона не лишается этого права из-за своего пола, данная норма устраняет гендерную дискриминацию. Это помогает создать равноправное партнерство в браке, где оба супруга имеют равные права и обязанности.

В-третьих, свобода вступления в брак включает в себя право выбирать не вступать в брак. Это означает, что никто не может быть принужден к браку против своей воли, что особенно важно для защиты прав женщин и девушек, подвергающихся культурному или социальному давлению. Право на отказ от брака поддерживает личную автономию и свободу выбора.

Принудительные и ранние браки являются серьезным нарушением прав человека и препятствуют свободному развитию личности.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Ранние браки – это браки, заключенные с участием одного или обоих супругов, которые еще не достигли совершеннолетия. Часто такие браки нарушают права ребенка на образование, здоровье и полное развитие. В Республике Узбекистан брачный возраст составляет 18 лет.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Принудительные браки – это браки, в которых одна или обе стороны объединяются против своей воли, под давлением или угрозой. Это противоречит принципам свободы и личной автономии. Проблемы раннего вступления в брак включают нарушение права на образование, так как ранние браки часто вынуждают молодежь, особенно девушек, прекращать учебу. Они также представляют угрозу для здоровья, так как молодые девушки, вступившие в брак, подвержены риску ранней беременности, что может серьезно угрожать их здоровью.

Принудительные и ранние браки могут вызвать у молодежи стресс, депрессию и чувство безнадежности. Запрещение принудительных и ранних браков направлено на защиту прав человека, обеспечение свободы выбора и создание условий для всестороннего развития молодого поколения.

За нарушение законодательства о брачном возрасте в Республике Узбекистан с 20 марта 2013 года установлена административная и уголовная ответственность.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Согласно статье 47³ Кодекса об административной ответственности:

Вступление в фактические брачные отношения с лицом, не достигшим брачного возраста, –

влечет наложение штрафа от пяти до десяти базовых расчетных величин.

Выдача замуж либо женитьба лица, не достигшего брачного возраста, родителями или лицами, их заменяющими, –

влечет наложение штрафа от семи до пятнадцати базовых расчетных величин.

Отправление религиозного обряда по заключению брака с лицом, не достигшим брачного возраста, –

влечет наложение штрафа от пятнадцати до тридцати базовых расчетных величин.

Субъектами по данной статье являются лица, фактически вступившие в брачные отношения с лицом, не достигшим брачного возраста, родители или лица, их заменяющие, за выдачу замуж или

женитьбу лица, не достигшего брачного возраста, а также лица, совершившие религиозный обряд заключения брака с лицом, не достигшим брачного возраста.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Уголовный Кодекс Республики Узбекистан, статья 125¹, «Нарушение законодательства о брачном возрасте или порядка заключения брака»

Вступление в фактические брачные отношения с лицом, не достигшим брачного возраста, совершенное после применения административного взыскания за такое же деяние, –

наказывается штрафом от двадцати до тридцати базовых расчетных величин или обязательными общественными работами до двухсот сорока часов либо исправительными работами до одного года.

Выдача замуж либо женитьба лица, не достигшего брачного возраста, родителями или лицами, их заменяющими, совершенное после применения административного взыскания за такое же деяние, –

наказывается штрафом от тридцати до пятидесяти базовых расчетных величин или обязательными общественными работами от двухсот сорока до трехсот часов либо исправительными работами до двух лет.

Отправление религиозного обряда по заключению брака с лицом, не достигшим брачного возраста, совершенное после применения административного взыскания за такое же деяние, –

наказывается штрафом от семидесяти пяти до ста пятидесяти базовых расчетных величин или обязательными общественными работами от трехсот шестидесяти до четырехсот часов либо исправительными работами от двух до трех лет.

Статья состоит из 3 частей, и в соответствии с частью 1 этой статьи устанавливается ответственность за фактическое вступление в брачные отношения с лицом, не достигшим брачного возраста. Если виновное лицо, после применения к нему административного наказания по части 1 статьи 473 Кодекса об административной ответственности за такое деяние, совершит это вновь, то оно будет привлечено к уголовной ответственности. Согласно этому правилу, если лицо, не достигшее



брачного возраста, то есть мужчины и женщины до достижения 18 лет (если это возраст не был снижен на 1 год решением хокима), добровольно фактически вступило в брачные отношения, то за их действия установлена ответственность.

В данном случае под фактическими брачными отношениями понимается совместное проживание лиц, не достигших брачного возраста, как мужа и жены и нахождение в брачных отношениях. Ответственность в данном случае предусмотрена только за добровольное вступление в брачные отношения лиц, не достигших брачного возраста.

Согласно части 2 статьи, устанавливается ответственность для родителей или лиц, их заменяющих, за выдачу замуж или женитьбу лица, не достигшего брачного возраста. Если виновное лицо после применения к нему административного наказания по части 2 статьи 473 Кодекса об административной ответственности за такое деяние совершит это вновь, то оно будет привлечено к уголовной ответственности. Согласно этому правилу, под выдачей замуж или женитьбой лица, не достигшего брачного возраста, родителями или лицами, их заменяющими, понимается проведение брачных церемоний и создание условий для совместного проживания таких лиц. Если действия родителей или лиц, их заменяющих, могут быть квалифицированы по статье 136 Уголовного кодекса (принуждение к вступлению в брак или препятствование вступлению в брак), они также несут ответственность.

Согласно части 3 статьи 1251 Уголовного кодекса, за совершение религиозного обряда брака с лицом, не достигшим брачного возраста, предусмотрена ответственность, при этом виновное лицо, если оно совершило такое деяние после применения административного наказания по статье 473, части 3 Кодекса об административной ответственности, подлежит уголовной ответственности. Согласно этому положению, религиозный обряд брака с лицом, не достигшим брачного возраста, сознательно проводится лицом, обладающим специальным религиозным образованием и имеющим соответствующее разрешение центрального органа религиозной организации (например, имам мечети, имам-хатыб мечети). Если лицо, не обладающее специальным религиозным образованием и не имеющее разрешения центрального органа религиозной организации, проводит религиозный обряд брака с лицом, не достигшим брачного возраста, его действия могут быть квалифицированы по статье 2292 Уголовного кодекса (нарушение порядка преподавания религиозных учений).

Права и обязанности мужа и жены возникают с момента регистрации брака в органах записи актов гражданского состояния.

Права и обязанности мужа и жены делятся на две группы:

- Личные права и обязанности мужа и жены;
- Имущественные права и обязанности мужа и жены.

Личные права и обязанности мужа и жены тесно связаны с личностью супругов и неотчуждаемы. Муж или жена реализуют свои личные права по своему желанию. Особенность личных правоотношений между мужем и женой заключается в том, что они не могут быть отменены или изменены на основе договора и не могут быть предметом брачного договора или иных соглашений.

Личные отношения между супругами играют большую роль по сравнению с имущественными отношениями, но их правовое регулирование ограничено. Взаимная любовь, дружба, уважение и ответственность мужа и жены друг перед другом не регулируются юридически, поэтому их правовое закрепление имеет в первую очередь воспитательное значение и определяет семейную и правовую политику каждого государства.

Право выбора фамилии при заключении брака является одним из личных неимущественных прав будущих супругов. Во время заключения брака муж и жена по своему желанию могут выбрать фамилию мужа или жены в качестве общей фамилии, либо каждый из них может сохранить свою добрачную фамилию. Изменение фамилии одним из супругов не влечет за собой изменение фамилии другого.

Каждый из супругов имеет право выбирать фамилию, под которой он или она хочет называться в браке, и может выбрать либо свою добрачную фамилию, либо фамилию супруга.

Будущие супруги должны указать свое желание относительно фамилии в заявлении, поданном в регистрационный орган. Выбор общей или двойной фамилии, а также сохранение каждым из супругов своей добрачной фамилии оговаривается непосредственно при регистрации брака.

Муж и жена совместно решают вопросы воспитания детей и семейной жизни. Каждый из супругов свободен в выборе рода занятий, профессии, а также места пребывания и жительства.

Имущественные правоотношения между супругами включают отношения, связанные с общим имуществом, а также отношения, имеющие материальный характер. Имущество мужа и жены может быть двух видов: личное и общее. Личное имущество принадлежит каждому из супругов отдельно, а общее имущество – это имущество, приобретенное супругами совместно во время брака.

Глава 5 Семейного кодекса регулирует имущественные права и обязанности мужа и жены. Согласно статье 23 («Общая совместная собственность супругов»), имущество, нажитое супругами во время брака, а также приобретенное до регистрации брака на общие средства будущих супругов, является их общей совместной собственностью, если законом или брачным договором не предусмотрено иное.

К имуществу, нажитому супругами во время брака (общему имуществу супругов), относятся доходы каждого из супругов от трудовой



деятельности, предпринимательской деятельности и результатов интеллектуальной деятельности, полученные ими пенсии, пособия, а также иные денежные выплаты, не имеющие специального целевого назначения (суммы материальной помощи, суммы выплаченные в возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности вследствие увечья либо иного повреждения здоровья и другие). Общим имуществом супругов являются также приобретенные за счет общих доходов супругов движимые и недвижимые вещи, ценные бумаги, паи, вклады, доли в капитале, внесенные в кредитные учреждения или в иные коммерческие организации, и любое другое нажитое супругами в период брака имущество независимо от того, на имя кого из супругов оно приобретено либо на имя кого или кем из супругов внесены денежные средства. Супруги пользуются равными правами на общее имущество и в том случае, если один из них был занят ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми или по другим уважительным причинам не имел самостоятельного заработка и других доходов.

Супруги имеют равные права владения, пользования и распоряжения имуществом, являющимся их общей совместной собственностью. При совершении одним из супругов сделки по распоряжению общим имуществом супругов предполагается, что он действует с согласия другого супруга. Сделка, совершенная одним из супругов по распоряжению общим имуществом супругов, может быть признана судом недействительной по мотивам отсутствия согласия другого супруга только по его требованию и только в случаях, если доказано, что другая сторона в сделке знала или заведомо должна была знать о несогласии другого супруга на совершение данной сделки.

Для совершения одним из супругов сделки по распоряжению общим недвижимым имуществом, оформленным на его имя, необходимо получить нотариально удостоверенное согласие другого супруга. Супруг, чье нотариально удостоверенное согласие на совершение указанной сделки не было получено, вправе требовать признания сделки недействительной в судебном порядке в течение года со дня, когда он узнал или должен был узнать о совершении данной сделки.

Что касается собственности каждого из супругов, то, имущество, принадлежащее каждому из супругов до вступления в брак, а также полученное одним из них во время брака в дар, в порядке наследования или по иным безвозмездным сделкам, является его собственностью. Имущество каждого из супругов может быть признано их совместной собственностью, если будет установлено, что в период брака за счет общего имущества супругов или имущества каждого из супругов либо труда одного из супругов были произведены вложения, значительно увеличивающие стоимость этого имущества (капитальный ремонт, реконструкция, переоборудование и другие).

Вещи индивидуального пользования супругов также считаются их собственностью. В частности, вещи индивидуального пользования (одежда, обувь и тому подобное), за исключением драгоценностей и других предметов роскоши, хотя и приобретенные во время брака за счет общих средств супругов, являются частной собственностью того супруга, который ими пользовался.

Раздел общего имущества супругов может быть произведен как в период брака, так и после его расторжения по требованию любого из супругов, а также в случае заявления кредитором требования о разделе общего имущества супругов для обращения взыскания на долю одного из супругов в общем имуществе супругов. Общее имущество супругов может быть разделено между супругами по их соглашению. По желанию супругов их соглашение о разделе общего имущества может быть нотариально удостоверено. В случае спора раздел общего имущества супругов, а также определение долей супругов в этом имуществе производятся в судебном порядке.

При разделе общего имущества суд определяет, какая часть имущества подлежит передаче каждому из супругов. В тех случаях, когда одному из супругов передается имущество, превышающее по своей стоимости следуемую ему долю, второму супругу может быть присуждена соответствующая денежная или иная компенсация.

При прекращении семейных отношений суд может признать имущество, нажитое каждым из супругов в период их раздельного проживания, собственностью каждого из супругов. Вещи, приобретенные для удовлетворения потребностей несовершеннолетних детей (одежда, обувь, школьные и спортивные принадлежности, музыкальные инструменты, детская библиотека и другие), разделу не подлежат и передаются без компенсации тому из супругов, с которым проживают дети. Вклады, внесенные супругами за счет общего имущества супругов на имя их общих несовершеннолетних детей, считаются принадлежащими этим детям и не учитываются при разделе общего имущества супругов. В случае раздела общего имущества супругов в период брака та часть общего имущества супругов, которая не была разделена, а также имущество, нажитое супругами в период брака, в дальнейшем составляют их общую совместную собственность. К требованиям супругов о разделе общего имущества супругов, брак которых расторгнут, применяется трехлетний срок исковой давности. При разделе общего имущества супругов и определении долей в этом имуществе доли супругов признаются равными, если иное не предусмотрено брачным договором между супругами. Суд вправе отступить от начала равенства долей супругов в их общем имуществе исходя из интересов несовершеннолетних детей и (или) исходя из заслуживающего внимания интереса одного из супругов, в частности, в случаях, если другой супруг



не получал доходов по неуважительным причинам или расходовал общее имущество супругов в ущерб интересам семьи.

Общие долги супругов при разделе общего имущества супругов распределяются между супругами пропорционально присужденным им долям. Если один из супругов израсходовал общее имущество по своему усмотрению вопреки воле другого супруга и не в интересах семьи либо перевел его на другое лицо, то при разделе учитывается это имущество или его стоимость.

В статье 10 Семейного кодекса Республики Узбекистан установлено, что граждане по своему усмотрению распоряжаются принадлежащими им правами, вытекающими из семейных отношений. Также, осуществление членами семьи своих прав и исполнение ими своих обязанностей не должны нарушать права, свободы и законные интересы других членов семьи и иных граждан.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Семейный конфликт – это вид социального конфликта имущественного или личного неимущественного характера, возникающего между членами одной семьи или между членом семьи и другим лицом, при котором нарушены права и интересы семьи или оказано на нее влияние. Если хотя бы одна из сторон конфликта действует как член семьи с целью защиты ее интересов от реальных или мнимых нарушений прав, то конфликт можно квалифицировать как семейный. Таким образом, ключевыми признаками семейного конфликта являются специфический состав участников конфликта и его направленность на защиту интересов семьи или отдельных членов семьи, прежде всего несовершеннолетних и инвалидов¹.

Семейные конфликты – это конфликты, возникающие между членами одной семьи и затрагивающие различные аспекты семейной жизни и отношений. Эти конфликты могут охватывать различные сферы семейных отношений, такие как расторжение брака и раздел имущества, опека и воспитание детей, алиментные обязательства, усыновление и попечительство, вопросы наследства.

Существует несколько методов разрешения семейных конфликтов, каждый из которых может применяться в зависимости от конкретных

¹ Рабев А.М., Хватова М.А. Семейные споры как объект альтернативного урегулирования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. 2020. № 4. С. 123–132. DOI: 10.18384/2310-6794-2020-4-123-132

обстоятельств и предпочтений сторон. К ним относятся переговоры и посредничество, медиация, семейные соглашения, а также судебное разрешение споров.

Применение альтернативных методов разрешения семейных конфликтов считается важным. Одним из таких методов являются медиация и семейные соглашения.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Медиация – это способ разрешения конфликта, при котором стороны сами находят для себя приемлемое и более эффективное решение. Одним из важных аспектов разрешения семейных конфликтов путем медиации является то, что она предоставляет сторонам облегчение во всех сферах и одновременно снижает нагрузку на судебные органы.

Альтернативное досудебное разрешение конфликтов позволяет членам семьи найти выгодное решение по взаимным правам и обязанностям. Преимущества альтернативных методов разрешения конфликтов следующие:

1. *Возможность решения семейных вопросов без участия третьих лиц:* Семейные соглашения позволяют участникам определить условия и решения, которые соответствуют их потребностям и ситуациям. Это дает сторонам больше контроля над результатом по сравнению с судебными решениями.
2. *Гибкость:* Семейные соглашения могут быть гораздо более гибкими, чем судебные решения. Они могут удовлетворять уникальные условия и потребности семьи, а также позволять внесение изменений в будущем в зависимости от изменяющихся условий.
3. *Улучшение личных отношений:* процесс достижения соглашения помогает семьям решать конфликты и разногласия, улучшать общение и сохранять отношения между членами семьи. Это особенно важно в случаях развода или других серьезных семейных кризисов.
4. *Экономия времени и ресурсов:* Заключение соглашения помогает экономить время, деньги и эмоциональные ресурсы, которые в противном случае могли бы быть потрачены на продолжительные судебные разбирательства. Также это помогает избежать страха и неопределенности, связанных с судебными процессами.

В Узбекистане практика заключения семейных правовых соглашений и регулирования семейных отношений посредством них встречается редко. В Узбекистане семейные отношения часто



определяются традиционными ценностями и культурными нормами, которые основаны на моральных нормах, а не на индивидуальных соглашениях между мужем и женой. В целом в семейных отношениях моральные нормы имеют преимущество над правовыми нормами или договорными обязательствами.

Согласно Постановлению Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 28 мая 2021 года «Об утверждении стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года», предусмотрено создание **условий для женщин, позволяющих совмещать трудовую деятельность и участие в общественной жизни с семейными обязанностями**, включая организацию и расширение сети учреждений по уходу за детьми.

19 июня 2024 года Узбекистан ратифицировал Конвенцию Международной организации труда №156 от 23 июня 1981 года о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями. В соответствии с 7-й статьей Конвенции, принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, в том числе меры в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволяли бы работникам с семейными обязанностями начать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями. Статья 8 данной Конвенции гласит, что семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений.

Правило о равных правах и возможностях в домашнем труде является основным аспектом достижения гендерного равенства и социальной справедливости. Оно направлено на устранение исторически сложившегося дисбаланса в распределении домашних обязанностей, выполняемых женщинами. Признание важности этого правила включает несколько ключевых элементов.

Во-первых, равное распределение домашних обязанностей между мужчинами и женщинами способствует созданию более гармоничных семейных отношений и улучшению качества жизни всех членов семьи. Активное участие обоих партнеров в ведении домашнего хозяйства не только снижает нагрузку на каждого из них, но и позволяет им лучше понять и оценить вклад друг друга.

Во-вторых, признание домашнего труда как ценного и значимого, подчеркивает, что выполнение таких обязанностей требует времени, усилий и навыков, и оказывает прямое влияние на благополучие семьи и общества в целом. Важно, чтобы домашний труд ценился наравне с оплачиваемой работой.

В-третьих, поддержание баланса между работой и личной жизнью является критически важным для успешного совмещения профессиональных и домашних обязанностей. Гибкий график работы,

удаленная работа и политика поддержки ухода за детьми помогают родителям, независимо от пола, эффективно управлять своим временем и обязательствами. Кроме того, развитие социальной поддержки и инфраструктуры, такой как детские сады и центры для пожилых людей, облегчает выполнение домашних обязанностей и способствует равному участию обоих партнеров в домашних делах.

Изменение социальных и культурных норм, поддерживающих стереотипы о том, что домашние обязанности лежат на женщинах, является важным шагом на пути к равенству. Социальное сознание должно развиваться в направлении признания того, что домашние обязанности являются ответственностью обоих партнеров.

И наконец, политическая и законодательная поддержка для продвижения равных возможностей в домашнем труде крайне важна. Законы и политики, предоставляющие отпуск по уходу за ребенком обоим родителям и защищающие права работников с семейными обязанностями, помогут создать условия для более равного распределения домашних обязанностей.

В целом, реализация равных прав и возможностей в домашнем труде является необходимым шагом для построения справедливого и инклюзивного общества, в котором каждый человек, независимо от пола, имеет возможность вносить свой вклад в ведение домашнего хозяйства и заботу о семье.

Правило равного участия членов семьи, особенно в вопросах питания, образования, воспитания детей, защиты прав и интересов несовершеннолетних и инвалидов, имеет важное значение для создания справедливой и гармоничной семейной среды.

Во-первых, равное участие в обеспечении питания демонстрирует, что обеспечение всех членов семьи полноценным и здоровым питанием является важной ответственностью, которая должна быть равномерно распределена между обоими родителями. Это включает совместное планирование, приготовление пищи и принятие решений по питанию для улучшения здоровья и благополучия семьи.

Во-вторых, равное участие в образовании и воспитании детей означает, что оба родителя активно участвуют в образовательном процессе своих детей, начиная от выбора учебных заведений и контроля за выполнением домашних заданий до участия в школьных мероприятиях. Родительское воспитание также включает развитие моральных ценностей, коммуникативных навыков и личностного роста, что требует равного вклада каждого родителя.

В-третьих, обеспечение защиты прав и интересов несовершеннолетних и нетрудоспособных членов семьи требует внимания и заботы со стороны обоих родителей. Это включает правовую защиту, медицинскую помощь, психологическую поддержку и социальную инклюзию. Равное участие родителей в этих процессах



гарантирует, что все аспекты благополучия таких членов семьи будут учтены и обеспечены. Кроме того, оба родителя должны стремиться создать безопасную и поддерживающую семейную среду, в которой каждый член семьи чувствует себя защищенным и ценным. Это включает предотвращение и борьбу со всеми формами насилия, дискриминации и пренебрежения.

Норма о равноправии родителей в получении пособий по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи имеет важное значение для обеспечения справедливости и поддержки семей в заботе о близких. Эта норма включает несколько важных аспектов.

Во-первых, равноправие родителей в получении пособий по уходу за малолетними детьми способствует созданию условий для активного участия обоих родителей в воспитании и уходе за своими детьми. Это включает оплачиваемый родительский отпуск, гибкий график работы и возможность удаленной работы, что помогает родителям балансировать профессиональные и семейные обязанности.

Во-вторых, равные права на получение льгот по уходу за нетрудоспособными членами семьи, включая лиц с особыми потребностями, предоставляют необходимую поддержку таким семьям. Это может включать доступ к медицинским и реабилитационным услугам, финансовую помощь, консультации и другую поддержку, что помогает родителям справляться с дополнительной ответственностью и стрессом, связанным с уходом за инвалидами.

В-третьих, обеспечение равных прав на получение льгот помогает устранить гендерное неравенство, поскольку женщины часто берут на себя ответственность за уход за детьми и нетрудоспособными членами семьи. Равные права на льготы позволяют более равномерно распределить эту ответственность, что улучшает качество жизни всех членов семьи и способствует гендерному равенству.

Право обоих родителей на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и возможность его распределения между родителями по их согласию являются важным элементом обеспечения гендерного равенства и поддержки семейных ценностей. Это правило включает несколько основных аспектов.

Во-первых, право на оплачиваемый отпуск для матерей и отцов признает важность участия обоих родителей в уходе за детьми. Это помогает создать равные условия для обоих родителей в их профессиональной и семейной жизни, что снижает гендерный разрыв в рабочей силе и стереотипы о главной роли женщин как заботящихся о семье.

Во-вторых, возможность разделения отпуска между родителями по взаимному согласию обеспечивает гибкость в планировании семейной жизни и профессиональных обязанностей. Это позволяет родителям более эффективно организовать время ухода за ребенком, учитывая

их личные потребности и обстоятельства. Гибкость в использовании отпуска помогает родителям делить ответственность за воспитание детей и сохранять баланс между работой и личной жизнью.

В-третьих, возможность использования отпуска частями создает дополнительные удобства для родителей и позволяет лучше адаптироваться к изменяющимся семейным условиям. Это может включать периоды краткосрочного отпуска или разделение его на более короткие промежутки времени, что облегчает возвращение к работе и обеспечивает непрерывность ухода за ребенком.

Обеспечение равных прав на оплачиваемый отпуск и гибкость в его использовании помогает укрепить семейные связи и улучшить качество жизни родителей и детей. Эта норма поддерживает равенство возможностей и способствует созданию стабильной и гармоничной семейной среды, в которой каждый член семьи чувствует себя защищенным и ценным.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В Трудовом кодексе Республики Узбекистан социальные отпуска включают отпуска, предоставляемые для создания благоприятных условий работникам в связи с материнством, уходом за детьми, получением образования, а также для других социальных целей.

Согласно статье 404 кодекса, женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия в размере, установленном законодательством, но не менее семидесяти пяти процентов от средней месячной заработной платы.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Статья 405 настоящего кодекса регулирует порядок предоставления отпусков по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет.

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан. Женщине по ее желанию



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в соответствии с частью первой настоящей статьи.

В период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более шести лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный трудовой отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в локальном акте организации либо в трудовом договоре.

Статья 25. Гарантии равного отношения при выполнении домашнего труда

Домашний труд не может быть основанием для прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, он осуществляется в равной степени женщинами и мужчинами.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термин **«домашний труд»** означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства (хозяйств)¹.

Согласно словарю гендерных терминов, **домашний труд** – форма трудовой деятельности, связанная с уходом за детьми, домом и приусадебным участком; отличается по объему и содержанию для домохозяйств, состоящих из одного человека или семьи, в квартире или доме с садом; имеет несколько стадий, соответствующих стадиям жизненного цикла семьи или домохозяйства; может осуществляться членами семьи или наемным работником. Домашний труд в его современном виде возник в результате отделения рабочего места от жилища, во многом ставшим местом не производства, а потребления товаров. Тем самым работа разделилась на «настоящую», подразумевающую вознаграждение за труд, и «невидимую», принимаемую как должное.

Несмотря на закрепление того, что домашний труд должен осуществляться в равной степени женщинами и мужчинами, на практике практически по всему миру домашний труд по-прежнему остается прерогативой женщин.

По оценкам ООН, к 2050 г женщины будут тратить на неоплачиваемый труд по дому на 2,3 часа в день больше, чем мужчины². В свою очередь изучение причин подобного положения дел свидетельствует о том, что это связано с **дискриминационными взглядами и стереотипами о месте женщины дома**. Так, гендерные нормы в Узбекистане требуют, чтобы женщины брали на себя ответственность за уход за детьми и трудоемкую работу по дому.

В этом плане, исследования Всемирного банка указывают на ограничительные гендерные нормы и то, как эти нормы превращаются в дискриминацию. В ходе опросов Всемирного банка «Слушая Центральную Азию» ежемесячно опрашиваются тысячи домохозяйств в четырех странах региона. Более двух третей респондентов в регионе в 2022 году заявили, что женщины должны отдавать большее предпочтение уходу и домашним обязанностям, чем работе вне дома, а мужчины должны быть основными кормильцами. От 20 до 50% также заявили, что замужние женщины должны зарабатывать меньше своих мужей для обеспечения

¹ Определение домашнего труда, <https://www.ilo.org/ru/resource/81-opredelenie-domashnego-truda>.

² Согласно данным, представленным на <https://x.com/UnitedNationsRU/status/1765724832673517701>.



семейной гармонии. И эти показатели были относительно одинаковыми, независимо от того, проживали ли респонденты в городской или сельской местности.

Кроме того, около 30% респондентов опроса Всемирного банка считают, что жены должны зарабатывать меньше, чем мужья, чтобы поддерживать мир в семье, и около 75% считают, что женщины должны работать меньше мужчин, чтобы сосредоточиться на домашнем хозяйстве. Такое отношение приводит к двойному бремени: женщины часто берут на себя как оплачиваемую работу, так и почти все обязанности по уходу дома – за детьми, пожилыми людьми и другими членами семьи, нуждающимися в поддержке. В среднем мужчины тратят на домашние дела всего 2,15 часа в день по сравнению с 5,27 часами среди женщин. Около 75% женщин трудоспособного возраста, которые не работали в 2022 году, заявили, что они не работали из-за обязанностей по дому и уходу, и вероятность того, что женщины не будут работать по этим причинам, более чем в 30 раз выше, чем у мужчин. Сильная тенденция к непропорциональным обязанностям ограничивает продвижение по службе и возможности заработка, особенно среди молодых женщин и женщин, у которых есть дети младшего возраста и/или пожилые члены семьи¹.

В связи с этим, в свете практической реализации положений комментируемой статьи необходимо уделять внимание грамотному распределению трудовых и домашних обязанностей в современной семье.

¹ Страновая гендерная оценка для Узбекистана, 2024, Международный банк реконструкции и развития/Всемирный банк, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099052824010026891/pdf/P17569610bdbb50041b2eb1a4078058d3f0.pdf>



ГЛАВА 6 ГАРАНТИИ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И КУЛЬТУРЫ



Статья 26. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере образования, науки и культуры

Государство обеспечивает создание равных возможностей для женщин и мужчин в реализации права на образование.

Государство гарантирует:

- равные права и возможности для женщин и мужчин к доступу ко всем видам образования, переподготовки и повышения квалификации, к участию в осуществлении образовательного и научного процесса и доступу к культуре, культурным ценностям и наследию;
- содействие **гендерному просвещению граждан** путем внедрения гендерной тематики в различные образовательные программы;
- подготовку и публикацию учебной литературы, свободной от неверных представлений, основанных на идее превосходства одного из полов;
- регулярный **мониторинг учебных программ** и учебников на соответствие принципу недопустимости дискриминации по признаку пола;
- поощрение и всестороннюю поддержку информационно-просветительских мероприятий, направленных на повышение правовой культуры населения, по вопросам обеспечения реализации гендерной политики.

Уполномоченный орган в сфере образования обеспечивает проведение экспертизы образовательных программ, программ и планов образовательных учреждений на предмет их соответствия принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Образовательные программы высших образовательных учреждений и курсы повышения квалификации должны включать **курс по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин**.

Право на образование – одно из ключевых прав человека. Конвенция ЮНЕСКО о недискриминации в сфере образования¹ закрепляет недопустимость дискриминации в сфере образования, в том числе по признаку пола.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Положения данной статьи созвучны с положениями статьи 10 Конвенции CEDAW. Статья 10 гласит, что «государства-участники принимают все соответствующие меры для того, чтобы ликвидировать дискриминацию в отношении женщин, с тем чтобы обеспечить им равные права с мужчинами в области образования». Статья 10 призывает обеспечить на основе равенства мужчин и женщин:

- a) одинаковые условия для ориентации в выборе профессии или специальности, для доступа к образованию и получению дипломов в учебных заведениях всех категорий как в сельских, так и в городских районах; это равенство обеспечивается в дошкольном, общем, специальном и высшем техническом образовании, а также во всех видах профессиональной подготовки;
- b) доступ к одинаковым программам обучения, одинаковым экзаменам, преподавательскому составу одинаковой квалификации, школьным помещениям и оборудованию равного качества;
- c) устранение любой стереотипной концепции роли мужчин и женщин на всех уровнях и во всех формах обучения путем поощрения совместного обучения и других видов обучения, которые будут содействовать достижению этой цели, и, в частности, путем пересмотра учебных пособий и школьных программ и адаптации методов обучения;
- d) одинаковые возможности получения стипендий и других пособий на образование;
- e) одинаковые возможности доступа к программам продолжения образования, включая программы распространения грамотности среди взрослых и программы функциональной грамотности, направленные, в частности, на сокращение как можно скорее любого разрыва в знаниях мужчин и женщин;

¹ Принята 14 декабря 1960 года Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки в культуры на ее одиннадцатой сессии. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/educat.shtml



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

- f) сокращение числа девушек, не заканчивающих школу, и разработку программ для девушек и женщин, преждевременно покинувших школу;
- g) одинаковые возможности активно участвовать в занятиях спортом и физической подготовкой;
- h) доступ к специальной информации образовательного характера в целях содействия обеспечению здоровья и благосостояния семей, включая информацию и консультации о планировании размера семьи.

Положения данной статьи конкретизированы в Общих рекомендациях Комитета CEDAW. В частности, в Общей рекомендации № 36 «О праве девочек и женщин на образование», принятой в 2017 году¹. Согласно данному документу, содействие **образованию девочек и женщин считается одним из самых эффективных направлений приложения усилий в интересах устойчивого и всеохватного развития**. Также Общая рекомендация № 36 подчеркивает, что «для достижения гендерного равенства все аспекты системы образования, законодательство и политика, учебные материалы, методика преподавания и условия обучения должны отражать гендерную проблематику с учетом потребностей девочек и женщин и оказывать преобразующее воздействие на всех учащихся». Важно учитывать положения данного документа при совершенствовании системы образования с учетом гендерной проблематики и расширения возможностей девочек и женщин в сфере образования.

Пекинская декларация и Платформа действий также подчеркивает важность права на образования для искоренения гендерной дискриминации. Образование и профессиональная подготовка женщин – одна из стратегических сфер, определенных в документе. Согласно документу, «недискриминационное образование приносит пользу как девочкам, так и мальчикам и тем самым в конечном итоге способствует развитию более равноправных отношений между мужчинами и женщинами» (п.69).

¹ Текст документа доступен на https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CEDAW%2FC%2FGC%2F36&Lang=ru



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Одна из глобальных целей устойчивого развития - обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех (ЦУР №4). Одна из задач в рамках ЦУР 4 - к 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении.

Статья 50 Конституции Республики Узбекистан закрепляет право каждого на образование. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» от 2020 года¹ закрепляет в качестве одного из принципов в области образования недопустимость дискриминации в области образования.

Концепция народного образования Узбекистана до 2030 года² предусматривает в качестве одной из задач развитие профессиональных навыков учащихся девочек. В Концепции развития высшего образования до 2030 года³ предусмотрены меры, направленные на «дальнейшее усиление гарантий прав женщин на получение высшего образования, обеспечение приоритета принципов гендерного равенства при получении образования, проведение широкой регулярной пропагандистской работы в махаллях, общеобразовательных школах, академических лицеях и профессиональных колледжах, направленной на широкое привлечение женщин к высшему образованию». В Национальной Стратегии по достижению гендерного равенства до 2030 года⁴ обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин в сфере **образования, науки, спорта и здравоохранения** закреплено в качестве одной из приоритетных направлений гендерной политики.

Особую значимость в современную эпоху имеет обеспечение гендерного равенства в сфере науки. Гендерный аспект науки и технологии становится все более актуальным и важным вопросом во всем мире⁵. С тех пор внимание к гендерным аспектам науки и технологии постоянно растет. Вместе с тем, по всему миру все еще наблюдается недостаток женщин-ученых, отсутствие женщин-исследователей и

¹ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5013009>

² Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4312783>

³ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4545887>

⁴ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5466673#5467842>

⁵ Carmen Botella, Silvia Rueda, Emilia López-Iñesta, Paula Maizal. Gender Diversity in STEM Disciplines: A Multiple Factor Problem // Entropy 2019, 21, 30. [Эл.ресурс] URL:<https://www.mdpi.com/1099-4300/21/1/30/htm>



ученых на высших управленческих должностях. Особенно низок уровень представленности женщин в сферах технических и естественных наук, т.н. в сфере STEM.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Комиссия ООН по положению женщин отмечает, что качественное образование и всесторонний и равный доступ к образовательной и научно-технической сферам для женщин всех возрастов и их участие в этих сферах выступают необходимым условием обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также являются экономической необходимостью и обеспечивают женщин знаниями, возможностями, умениями, навыками, этическими ценностями и пониманием, необходимыми для повышения уровня образования на протяжении всей жизни, расширения занятости, улучшения физического и психического здоровья, включая профилактику материнской смертности и борьбу с ней, ВИЧ и СПИДом, другими инфекционными и неинфекционными болезнями, а также всестороннее участие в социальной, экономической и политической жизни¹. Для достижения гендерного баланса в науке ООН учредила **11 февраля Международным днём женщин и девочек в науке**. За последние 15 лет мировое сообщество достигло значительных успехов в деле вовлечения женщин и девочек в науку. Несмотря на это, женщины и девочки до сих пор сталкиваются с ограничениями в этой сфере.

В Узбекистане принимаются меры по поддержке женщин-ученых. В научно-образовательных учреждениях республики трудятся более 700 женщин докторов наук, шесть академиков. В научных институтах при Академии наук Узбекистана около трех тысяч женщин плодотворно ведут исследовательскую деятельность. Узбекские женщины-ученые проявили себя в области химии, биотехнологий, сельского хозяйства и многих других сферах. Их интеллектуальный труд высоко оценивается зарубежными научными центрами.

Отметим, что в целях расширения возможностей женщин в сфере образования и науки в последние годы были приняты ряд нормативно-правовых актов. В частности, в целях дальнейшего расширения

¹ Комиссия ООН по положению женщин. Согласованные выводы в отношении доступа женщин и девочек к сферам образования, профессиональной подготовки и науки и техники и их участия в этих сферах, в том числе содействия обеспечению равенства мужчин и женщин в вопросах полной занятости и достойной работы. [Эл.ресурс] URL: https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/agreed_conclusions/AC_CSW55_R.pdf

возможностей женщин и девушек в сфере образования было принято Постановление Президента Республики Узбекистан, от 18.07.2022 г. № ПП-323 «О мерах по поддержке обучения женщин в высших, средних специальных и профессиональных образовательных учреждениях»¹.

Данная статья закрепляет также равенство в сфере культуры. **Право свободно участвовать в культурной жизни общества, наслаждаться искусством, участвовать в научном прогрессе и пользоваться его благами** – одно из важнейших прав человека, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека 1948 года. Каждый человек имеет право на защиту его моральных и материальных интересов, являющихся результатом научных, литературных или художественных трудов, автором которых он является. Данное право также закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года.

Статья 27. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере здравоохранения

Государство гарантирует:

- равные возможности для женщин и мужчин на осуществление своих прав в сфере здравоохранения, включая **квалифицированное медицинское обслуживание, доступные медицинские услуги, планирование семьи и защиту репродуктивных прав;**
- реализацию **стратегий и программ в сфере здравоохранения, учитываая разные потребности женщин**, в особенности в период беременности, родов и послеродовой период, предоставляя женщине при необходимости бесплатные услуги, а также обеспечение соответствующим питанием в период беременности и кормления;
- принятие инициатив в сфере **медицинского образования**, направленных на укрепление репродуктивного здоровья, предупреждение прямой и косвенной дискриминации по признаку пола;
- содействие развитию **научных исследований, учитывающих различия между женщинами и мужчинами в сфере здравоохранения.**

¹ Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6116212>



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАКТИКА

Конвенция CEDAW обязывает государства принимать «все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области здравоохранения, с тем чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин доступ к медицинскому обслуживанию, в частности в том, что касается планирования размера семьи». Конвенция также обязывает обеспечить соответствующее обслуживание в период беременности, родов и послеродовой период, предоставляя, когда это необходимо, бесплатные услуги, а также соответствующее питание в период беременности и кормления (статья 12). Кроме того, статья 10 обязывает обеспечить одинаковые возможности активно участвовать в занятиях спортом и физической подготовкой и доступ к специальной информации образовательного характера в целях содействия обеспечению здоровья и благосостояния семей, включая информацию и консультации о планировании размера семьи. *Статья 11 предусматривает* право на социальное обеспечение, в частности в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск и право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Пекинская декларация и платформа действий закрепляет, что «Женщины имеют право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья. Пользование этим правом играет важную роль в их жизни и имеет большое значение для обеспечения их благополучия и возможности участвовать во всех сферах общественной и личной жизни». в качестве стратегических целей Пекинская декларация и платформа действий закрепляет:

Расширение доступа женщин на протяжении всей их жизни к соответствующим доступным и высококачественным услугам в области здравоохранения и информации и к услугам в смежных областях;

Укрепление профилактических программ, направленных на укрепление здоровья женщин;

Содействие исследованиям и распространению информации по вопросам охраны здоровья женщин;

Увеличение объема ресурсов на охрану здоровья женщин и контроль за деятельностью в этой области.

Конституция Республики Узбекистан гласит, что «Каждый имеет право на охрану здоровья и квалифицированное медицинское обслуживание. Граждане Республики Узбекистан вправе получать гарантированный объем медицинской помощи в установленном законом порядке за счет государства. Государство принимает меры по развитию системы здравоохранения, ее государственной и негосударственной форм, различных видов медицинского страхования, обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Государство создает условия для развития физической культуры и спорта, формирования здорового образа жизни среди населения» (статья 48).

Действует также Закон «Об охране здоровья граждан», согласно которому основными задачами законодательства об охране здоровья граждан являются:

- обеспечение гарантий прав граждан на охрану здоровья со стороны государства;
- формирование здорового образа жизни граждан;
- правовое регулирование деятельности государственных органов, предприятий, учреждений, организаций, общественных объединений в области охраны здоровья граждан.

Основными принципами охраны здоровья граждан являются:

- соблюдение прав человека в области охраны здоровья;
- доступность медицинской помощи для всех слоев населения;
- приоритет профилактических мер;
- социальная защищенность граждан в случае утраты здоровья;
- единство медицинской науки и практики.

Данные положения законодательства носят гендерно-нейтральный характер. Однако, принятые в данной сфере концепции и стратегии восполняют данный пробел. Так, принята Концепция развития системы здравоохранения Республики Узбекистан на 2019-2025 годы. Концепция развития системы здравоохранения Республики Узбекистан на 2019-2025 годы предусматривает отдельную главу по охране здоровья матерей и детей.

В Национальной Стратегии по достижению гендерного равенства до 2030 года¹ обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин в сфере здравоохранения закреплено в качестве одной из приоритетных направлений гендерной политики. Согласно Стратегии, необходимо реализовать следующие меры:

- **повысить медицинскую культуру женщин и мужчин в вопросах планирования семьи, обеспечить им свободный и равный доступ к необходимой информации и услугам, поддержать предотвращение**

¹ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5466673#5467842>



вмешательства третьих лиц в их частную жизнь при планировании семьи;

- *повышение качества **медицинских и социальных услуг**, предоставляемых женщинам и мужчинам в регионах, особенно в сельской местности, поддержка семей, нуждающихся в социальной защите, пропаганда среди них здорового образа жизни;*
- *поддержка больных социально значимыми и инфекционными заболеваниями;*
- *анализировать различия между женщинами и мужчинами в сфере образования, науки, спорта и здравоохранения, поддерживать научные, практические и фундаментальные исследования в этом направлении;*
- *повысить **медицинскую культуру женщин и мужчин**, укрепить их репродуктивное здоровье, предотвратить браки между близкими родственниками, укрепить социальное партнерство между государственными органами, негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества в предотвращении прямой и косвенной гендерной дискриминации*

Особую значимость имеют положения касательно медицинской культуры и медицинской грамотности женщин. Зачастую низкий уровень медицинской грамотности является причиной семейных конфликтов, нередко перерастающих в домашнее насилие, и других нарушений прав женщин.



ГЛАВА 7

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ



Статья 28. Обжалование фактов прямой или косвенной дискриминации по признаку пола

Лицо, если считает, что оно подверглось прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, имеет право обратиться в уполномоченные органы или суд. При этом с лица, подвергшегося прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, не взимается государственная пошлина.

При рассмотрении в судах дел о нарушении равноправия женщин и мужчин оплата юридических услуг, оказываемых со стороны адвокатов, покрывается по их желанию за счет государства в порядке, установленном законодательством.

1. В комментируемой статье Заключительных положений Закона, исходя из равенства прав женщины и мужчины, приводится механизм защиты от прямой и косвенной дискриминации и льготы, предоставленные жертвам данного вида правонарушения.

В части 1 комментируемой статьи предусмотрено, что защититься от прямой или косвенной дискриминации можно путем обращения в уполномоченные органы или суд.

Право на судебную защиту – одно из важнейших прав человека. В статье 2 Международного пакта о гражданских и политических правах (МПГПП) закреплено:

«3. Каждое участвующее в настоящем Пакте Государство обязуется:

- (a) *обеспечить любому лицу, права и свободы которого, признаваемые в настоящем Пакте, нарушены, **эффективное средство правовой защиты**, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве;*
- (b) *обеспечить, чтобы право на правовую защиту для любого лица, требующего такой защиты, устанавливалось компетентными судебными, административными или законодательными властями или любым другим компетентным органом, предусмотренным правовой системой государства, и развивать **возможности судебной защиты**;*
- (c) *обеспечить применение компетентными властями средств правовой защиты, когда они предоставляются».*

Во исполнение международных стандартов, согласно статье 28 Закона, любое лицо, которое считает, что стало жертвой прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, имеет право обратиться в уполномоченные органы или суд. Это обеспечивает доступ к справедливости для жертв дискриминации и соответствует принципу

равенства и недискриминации, закреплённому в международном праве. Также с лица, подвергшегося прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, не взимается государственная пошлина. Это устраняет финансовые барьеры, которые могут помешать жертвам дискриминации обратиться в суд.

Здесь также уместно упомянуть **Общую рекомендацию 33 Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, касающуюся доступа женщин к правосудию**¹. Комитет отмечает, что «Важнейшим элементом в обеспечении гарантий экономической доступности систем правосудия для всех женщин является предоставление бесплатно или за низкую плату юридической помощи, консультативных услуг и услуг по защите интересов в судебных и квазисудебных разбирательствах во всех областях права».

2. Часть 2 статьи 28 предусматривает, что при рассмотрении в судах дел о нарушении равноправия женщин и мужчин оплата юридических услуг, оказываемых со стороны адвокатов, покрывается по их желанию за счет государства. Это обеспечивает доступ к квалифицированной юридической помощи, что является важным элементом обеспечения справедливого судебного процесса.

В статье 8 Закона Республики Узбекистан «Об оказании юридической помощи за счет государства» предусмотрено, что «Юридическая помощь за счет государства оказывается только адвокатами, включенными в Реестр адвокатов, оказывающих юридическую помощь за счет государства». А в статье 9 перечислены категории лиц, имеющих право на получение юридической помощи за счет государства, среди которых предусмотрены физические лица, чьи права нарушены, обратившиеся в суд в связи с нарушением равноправия женщин и мужчин, предусмотренного Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»²;

Статья 11 Закона Республики Узбекистан «Об оказании юридической помощи за счет государства» закреплено, что при рассмотрении в судах дел о нарушениях равноправия женщин и мужчин юридическая помощь за счет государства оказывается по следующим направлениям обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин:

- в сфере государственной гражданской службы;
- при реализации избирательных прав;
- в экономической сфере и предпринимательской деятельности;
- в трудовых отношениях;
- в сфере социальной защиты;

¹ Текст документа доступен на https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F33&Lang=ru

² ЗРУ-848-сон 16.06.2023. Об оказании юридической помощи за счет государства (lex.uz)



- в сфере семейных отношений и воспитании детей;
- в сфере образования, науки, культуры и здравоохранения.

Статья 16 указанного Закона закрепляет, согласно которому, для получения юридической помощи за счет государства физические лица обращаются в специально уполномоченный государственный орган на основе принципа экстерриториальности в устной, письменной или электронной форме.

Для получения юридической помощи за счет государства физические лица представляют:

в случае подачи заявления физическим лицом, чьи права нарушены, обратившимся в суд в связи с нарушением равноправия женщин и мужчин, — справка о рассмотрении в суде дела, связанного с нарушением равноправия женщин и мужчин.

Заявление о получении юридической помощи за счет государства регистрируется в информационной системе «Юридическая помощь».

Информация может быть получена специально уполномоченным государственным органом самостоятельно в электронной форме в рамках электронного обмена информацией между государственными органами¹.

Закон «Об оказании юридической помощи за счет государства» подробно предусматривает порядок доступа потерпевшего от дискриминации лица в суд, следует отметить, что этот порядок достаточно трудоёмкий, и представляется целесообразным его намного упростить, чтобы обеспечить быстрый и простой способ получения бесплатной правовой помощи и доступа к правосудию.

Статья 29. Ответственность за нарушение законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин

Лица, виновные в нарушении законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, несут ответственность в установленном порядке.

¹ Статья 16 Закона «Об оказании юридической помощи за счет государства», ЗРУ-848-сон 16.06.2023. Об оказании юридической помощи за счет государства (lex.uz)

Статья 29 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» предусматривает ответственность за нарушение законодательства в области гендерного равенства. В соответствии с этой статьей, лица, нарушающие права женщин и мужчин, подлежат ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Кодекс об административной ответственности Республики Узбекистан¹ закрепляет ответственность:

- за сексуальное домогательство (статья 41¹);
- за семейное (бытовое) насилие (статья 59²);
- за пропаганду дискриминации по признаку пола (статья 189²).
- за невыполнение требований охранного ордера лицом, совершившим притеснение и (или) насилие либо склонным к их совершению (статья 206¹)



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Статья 41¹. Сексуальное домогательство

Сексуальное домогательство, то есть совершение в отношении лица однократного грубого или неоднократных, нежелательных для него и унижающих его честь и достоинство действий сексуального характера, выраженных в описании его внешнего вида или телосложения, жестикуляции, прикосновении, вызове, имеющих сексуальную склонность, — влечет наложение штрафа от двух до пяти базовых расчетных величин или административный арест до пяти суток.

Те же правонарушения, совершенные повторно в течение года после применения административного взыскания, —

влекут наложение штрафа от пяти до семи базовых расчетных величин или административный арест до пятнадцати суток.

Статья 59². Семейное (бытовое) насилие

Воспрепятствование в осуществлении права на собственность, образование, здравоохранение и (или) труд, умышленное повреждение имущества и личных вещей, а равно унижение чести и достоинства, запугивание, изоляция от близких родственников, совершенные в отношении супруги (супруга), бывшей супруги (бывшего супруга), совместно проживающего на основе единого хозяйства лица либо лица, имеющего общего ребенка, повлекшее расстройство здоровья,

¹ <https://lex.uz/acts/97661>



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

при отсутствии признаков преступления, а также других правонарушений, предусмотренных настоящим Кодексом, —

влекут наложение штрафа от десяти до двадцати базовых расчетных величин или административный арест до десяти суток.

Нанесение побоев, умышленного легкого телесного повреждения, не повлекшего кратковременного расстройства здоровья или незначительную стойкую утрату трудоспособности, супруге (супругу), бывшей супруге (бывшему супругу), совместно проживающему на основе единого хозяйства лицу либо лицу, имеющему общего ребенка, —

влечет наложение штрафа от десяти до двадцати базовых расчетных величин или административный арест до пятнадцати суток.

Статья 189². Пропаганда дискриминации по признаку пола

Пропаганда дискриминации по признаку пола, в том числе публичное отрицание равноправия женщин и мужчин, распространение взглядов, идей или призывов такого содержания, а также публичное оправдание и (или) поощрение таких действий, —

влечет наложение штрафа от десяти до двадцати базовых расчетных величин.

Статья 206¹. Невыполнение требований охранного ордера лицом, совершившим притеснение и (или) насилие либо склонным к их совершению

Невыполнение требований охранного ордера лицом, совершившим притеснение и (или) насилие либо склонным к их совершению, —

влечет наложение штрафа от одной до трех базовых расчетных величин или административный арест до пятнадцати суток.

В Уголовном кодексе Республики Узбекистан¹ содержатся положения касательно семейного насилия.

¹ <https://lex.uz/acts/111457>



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Статья 126¹. Семейное (бытовое) насилие

Воспрепятствование в осуществлении права на собственность, образование, здравоохранение и (или) труд, умышленное повреждение имущества и личных вещей, а равно унижение чести и достоинства, запугивание, изоляция от близких родственников, совершенные в отношении супруги (супруга), бывшей супруги (бывшего супруга), совместно проживающего на основе единого хозяйства лица либо лица, имеющего общего ребенка, повлекшие расстройство здоровья, совершенные после применения административного взыскания за такие же действия, а также при отсутствии признаков другого преступления, —

наказываются штрафом от двадцати до тридцати базовых расчетных величин или обязательными общественными работами от ста шестидесяти до трехсот часов либо исправительными работами до двух лет.

Нанесение побоев, умышленного легкого телесного повреждения, не повлекшего кратковременного расстройства здоровья или незначительную стойкую утрату трудоспособности, супруге (супругу), бывшей супруге (бывшему супругу), совместно проживающему на основе единого хозяйства лицу либо лицу, имеющему общего ребенка, совершенное после применения административного взыскания за такие же действия, —

наказывается штрафом от двадцати до тридцати базовых расчетных величин или обязательными общественными работами от ста шестидесяти до трехсот часов либо исправительными работами до двух лет.

Нанесение умышленного легкого телесного повреждения, повлекшего кратковременное расстройство здоровья продолжительностью более шести, но не свыше двадцати одного дня или незначительную стойкую утрату трудоспособности, супруге (супругу), бывшей супруге (бывшему супругу), совместно проживающему на основе единого хозяйства лицу либо лицу, имеющему общего ребенка, —

наказывается штрафом от тридцати до семидесяти базовых расчетных величин или обязательными общественными работами от трехсот до трехсот шестидесяти часов либо исправительными работами от одного года до двух лет или ограничением свободы от одного года до двух лет, либо лишением свободы от одного года до двух лет.



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Нанесение умышленного телесного повреждения, не опасного для жизни в момент причинения и не повлекшего последствий, предусмотренных в части шестой настоящей статьи, но вызвавшего длительное расстройство здоровья продолжительностью более двадцати одного дня, но не свыше четырех месяцев, или значительную стойкую утрату общей трудоспособности от десяти до тридцати трех процентов, супруге (супругу), бывшей супруге (бывшему супругу), совместно проживающему на основе единого хозяйства лицу либо лицу, имеющему общего ребенка, —

наказывается обязательными общественными работами от трехсот шестидесяти до четырехсот восьмидесяти часов либо исправительными работами от двух до трех лет или ограничением свободы от двух до трех лет, либо лишением свободы от двух до трех лет.

Действия, предусмотренные частью четвертой настоящей статьи, совершенные:

- а) в отношении двух или более лиц;
- б) в отношении женщины, заведомо для виновного находившейся в состоянии беременности;
- в) с особой жестокостью;
- г) из корыстных побуждений;
- д) из религиозных предрассудков;
- е) группой лиц;
- ж) повторно, опасным рецидивистом или лицом, ранее совершившим преступления, предусмотренные статьями 97, 104 и (или) 105 настоящего Кодекса;
- з) особо опасным рецидивистом;
- и) с применением оружия или предметов, которые могут быть использованы в качестве холодного оружия, —

наказываются ограничением свободы от трех до пяти лет или лишением свободы от трех до пяти лет.

Умышленное причинение телесного повреждения, опасного для жизни в момент причинения или повлекшего за собой потерю зрения, речи, слуха или какого-либо органа либо полную утрату органом его функций, психическое или иное расстройство здоровья, соединенное со стойкой утратой общей трудоспособности свыше тридцати трех процентов, или прерывание беременности либо неизгладимое обезображивание тела, супруге (супругу), бывшей супруге (бывшему супругу), совместно проживающему на основе единого хозяйства лицу либо лицу, имеющему общего ребенка, —



НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

наказывается лишением свободы от пяти до семи лет.

Действия, предусмотренные частью шестой настоящей статьи, совершенные:

- а) в отношении женщины, заведомо для виновного находившейся в состоянии беременности;
- б) в отношении несовершеннолетнего;
- в) с особой жестокостью;
- г) из корыстных побуждений;
- д) из религиозных предрассудков;
- е) группой лиц;
- ж) с применением оружия или предметов, которые могут быть использованы в качестве холодного оружия, —

наказываются лишением свободы от семи до десяти лет.

Действия, предусмотренные частью шестой настоящей статьи:

- а) совершенные в отношении двух или более лиц;
 - б) совершенные повторно, опасным рецидивистом или лицом, ранее совершившим преступления, предусмотренные статьями 97 и (или) 104 настоящего Кодекса;
 - в) совершенные особо опасным рецидивистом;
 - г) повлекшие смерть потерпевшего, —
- наказываются лишением свободы от десяти до двенадцати лет.

Таким образом, в кодексах имеются положения касательно защиты от дискриминации по признаку пола и насилия.

Статья 30. Обеспечение исполнения, доведения, разъяснения сути и значения настоящего Закона

Кабинету Министров Республики Узбекистан и другим заинтересованным организациям обеспечить исполнение, доведение до исполнителей и разъяснение среди населения сути и значения настоящего Закона.



Для лучшего понимания «**доведение**», «**исполнение**», «**разъяснение**» рассмотрим каждый термин по отдельности.



СУБЪЕКТЫ И ПОЛНОМОЧИЯ

С февраля 2017 года установлен порядок, в соответствии с которым в текстах вносимых в Законодательную палату Олий Мажлиса Республики Узбекистан проектов законов должны указываться конкретные государственные органы, в том числе органы государственного управления, ответственные за организацию исполнения, доведения до исполнителей и разъяснения среди населения их сути и значения после принятия соответствующих законов¹.

1. **Доведение до исполнителей** фактически выражается в официальной рассылке текста закона причастным министерствам и ведомствам.

Тексты нормативно-правовых актов в течение одного дня со дня их подписания на бумажном носителе и в электронной форме направляются принявшими их органами в Министерство юстиции для официального опубликования в Национальной базе данных законодательства Республики Узбекистан – Lex.uz.

Официальное опубликование нормативно-правовых актов в Национальной базе данных законодательства Республики Узбекистан – Lex.uz осуществляется в течение одного дня с момента их поступления в Министерство юстиции в разделе «Официальное опубликование нормативно-правовых актов».



СУБЪЕКТЫ И ПОЛНОМОЧИЯ

Министерство юстиции является координирующим органом в области распространения правовой информации и обеспечения доступа к ней. В рамках данной функции Министерство юстиции обеспечивает своевременное доведение до всех государственных органов и организаций нормативно-правовых актов².

¹ Постановление Президента Республики Узбекистан от 8 февраля 2017 года № ПП-2761 «О мерах по коренному совершенствованию системы распространения актов законодательства», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/3107755>.

² Положение о Министерстве юстиции Республики Узбекистан, Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/3681788>.

Рассылка нормативно-правовых актов в другие государственные органы и организации осуществляется Министерством юстиции путем направления их текстов в день поступления в Министерство юстиции Республики Узбекистан в электронной форме по перечню, определяемому Кабинетом Министров Республики Узбекистан¹.

Официальная рассылка преследует две цели:

1. официальное предоставление текста закона только причастным министерствам и ведомствам в соответствии с реестром рассылки для того, чтобы они приняли его в установленном порядке в свое делопроизводство, т.е. на исполнение;
2. организация исполнения и контроль за реализацией закона со стороны причастных министерств и ведомств.

Безусловно каждый сотрудник государственного органа может ознакомиться с текстом закона через официальные источники правовой информации.

В то же время не все законы касаются каждого государственного органа. Поэтому процесс доведения прежде всего предполагает определение круга причастных министерств и ведомств, которые в связи с принятием закона и в соответствии с его положениями должны взять на себя определенную ответственность.

В связи с этим, в рамках доведения после поступления текста закона причастные министерства и ведомства в пределах своих компетенций в полном объеме или по определенной части берут его реализацию на свой контроль и соответственно организуют работу по исполнению.

В частности, причастные министерства и ведомства организуют своевременное доведение текста закона до своих структурных и территориальных подразделений, деятельность которых затрагивается принятым актом, а также обеспечивают разъяснение среди своих работников и населения сути и значения принятых актов.

2. **Обеспечение исполнения** предполагает процесс принятия со стороны причастных министерств и ведомств мер по организации исполнения соответствующего закона путем постановки его на учет и контроль через системы электронного документооборота и контроля исполнительской дисциплины.

Рассмотрим **субъектный состав органов, организующих и обеспечивающих исполнение** нормативно-правовых актов, в частности²:

- Кабинет Министров Республики Узбекистан организует и обеспечивает исполнение Конституции и законов Республики

¹ Закон Республики Узбекистан «О распространении правовой информации и обеспечении доступа к ней», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/3329329>.

² Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.



Узбекистан, постановлений палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, указов и постановлений Президента Республики Узбекистан, постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан на всей территории Республики Узбекистан;



СУБЪЕКТЫ И ПОЛНОМОЧИЯ

Кабинет Министров Республики Узбекистан в пределах своих полномочий:

- разрабатывает необходимые мероприятия и (или) принимает решения, направленные на своевременное исполнение нормативно-правовых актов;
 - координирует и направляет работу министерств и ведомств, определяет их полномочия по исполнению нормативно-правовых актов;
 - определяет министерства, ведомства и должностных лиц, на которые возлагается ответственность за исполнение законов Республики Узбекистан и иных нормативно-правовых актов;
 - осуществляет контроль за своевременным исполнением нормативно-правовых актов.
- **министерства и ведомства**, их должностные лица организуют и обеспечивают исполнение нормативно-правовых актов по вопросам, отнесенным к их полномочиям;



СУБЪЕКТЫ И ПОЛНОМОЧИЯ

Министерства и ведомства в пределах своих полномочий:

- разрабатывают необходимые мероприятия и (или) принимают меры, направленные на своевременное исполнение нормативно-правовых актов;
- осуществляют разработку проектов нормативно-правовых актов, направленных на исполнение законов Республики Узбекистан, постановлений палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, указов и постановлений Президента Республики Узбекистан, постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан;
- обеспечивают распространение текстов нормативно-правовых актов, а также совместно с другими государственными органами и организациями организуют работу по доведению до исполнителей и разъяснению среди населения сути и значения нормативно-правовых актов;



СУБЪЕКТЫ И ПОЛНОМОЧИЯ

- организуют подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников для обеспечения правильного и единообразного применения нормативно-правовых актов;
 - осуществляют контроль за исполнением нормативно-правовых актов, изучают практику применения законодательства в соответствующей отрасли и при необходимости вносят предложения по совершенствованию законодательства;
 - ведут в установленном порядке систематизированный учет нормативно-правовых актов.
- **органы государственной власти на местах** организуют и обеспечивают исполнение нормативно-правовых актов на соответствующей территории.



СУБЪЕКТЫ И ПОЛНОМОЧИЯ

Органы государственной власти на местах на соответствующей территории:

- разрабатывают необходимые мероприятия и (или) принимают меры, направленные на своевременное исполнение нормативно-правовых актов;
- обеспечивают распространение текстов нормативно-правовых актов, совместно с другими организациями организуют необходимую разъяснительную работу по нормативно-правовым актам;
- координируют и направляют работу соответствующих государственных органов и организаций по исполнению нормативно-правовых актов;
- осуществляют контроль за исполнением нормативно-правовых актов, изучают практику применения законодательства и при необходимости вносят предложения по совершенствованию законодательства;
- ведут в установленном порядке систематизированный учет нормативно-правовых актов.

В свою очередь, в полномочия Министерства юстиции входит не только доведение, обеспечение исполнения, но и разъяснение сути и значения нормативно-правовых актов.



Так, Министерство юстиции в пределах своих полномочий¹:

- дает разъяснения и оказывает необходимое содействие государственным органам и организациям по вопросам исполнения нормативно-правовых актов;
- разрабатывает методические указания по вопросам исполнения нормативно-правовых актов органами государственного управления;
- проводит мониторинг и анализ исполнения нормативно-правовых актов органами государственного управления, вырабатывает предложения по устранению проблем в этой сфере;
- осуществляет координацию деятельности органов государственного управления по исполнению нормативно-правовых актов;
- изучает соблюдение исполнительской дисциплины в органах государственного управления и организациях на предмет исполнения нормативно-правовых актов, подготавливает на этой основе информационно-аналитические документы для внесения Президенту Республики Узбекистан и Кабинет Министров Республики Узбекистан.

3. **Разъяснение среди населения сути и значения закона** заключается фактически в его правовой пропаганде.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В общем смысле, правовая пропаганда – стремление довести правовую политику государства до каждого гражданина в доходчивой и легкодоступной форме, которая одинаково воспринимается и понимается каждым и может быть использована для защиты своих прав, свобод и законных интересов².

Органы, принимающие и (или) разрабатывающие нормативно-правовые акты, в недельный срок после их принятия должны разработать и утвердить план мероприятий по правовой пропаганде³.

Правовая пропаганда осуществляется следующими способами:

- проведение конференций, встреч, семинаров, круглых столов и бесед;

¹ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

² Правовая пропаганда, <https://magnolia.kz/ksvedeniyu/24402-pravovaya-propaganda.html>.

³ Закон Республики Узбекистан «О распространении правовой информации и обеспечении доступа к ней», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/3329329>.

- посредством средств массовой информации, в том числе организации теле- и радиопередач, размещения статей и информационно-правовых материалов в печатных и электронных средствах массовой информации;
- распространение комментариев, брошюр, плакатов, буклетов и флаеров;
- через социальные рекламы (видеоролики, инфографики и др.) и другими видами пропаганды, не запрещенной законодательством.

Статья 31. Приведение законодательства в соответствие с настоящим Законом

Кабинету Министров Республики Узбекистан:

- привести решения правительства в соответствие с настоящим Законом;
- обеспечить пересмотр и отмену органами государственного управления их нормативно-правовых актов, противоречащих настоящему Закону.

Для приведения актов законодательства в соответствие с вновь принятым законом, устранения множественности правовых норм по одним и тем же вопросам готовятся предложения о приведении законодательства в соответствие с вновь принимаемым актом законодательства путем внесения изменений в них¹.

Для лучшего понимания сути данного механизма приведем краткую информацию об иерархии в праве.

¹ «Методические рекомендации по юридико-техническому оформлению законопроектов (редакция 2021 года)» (утв. ГД ФС РФ). 48. Приведение законодательства в соответствие с вновь принимаемым актом законодательства путем внесения изменений в акты законодательства, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_379680/761e56d3c3cc4bc790d59ed933d5056ea-f37f099/.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Иерархия в праве представляет собой соотношение нормативно-правовых актов, располагаемых в определенной вертикальной последовательности, в зависимости от их юридической силы, предполагающая соответствие актов каждого нижестоящего уровня всем актам вышестоящих уровней¹.

Нормативно-правовые акты подразделяются на две группы:

1-ю группу составляют акты законодательства (*Конституция, кодексы, конституционные законы, законы, постановления палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан*);

2-ю группу составляют подзаконные акты (*указы и постановления Президента Республики Узбекистан, постановления Кабинета Министров, приказы и постановления министерств и ведомств, решения органов государственной власти на местах*).

В Узбекистане признается безусловное верховенство Конституции и законов. Нормативно-правовой акт должен соответствовать нормативно-правовым актам, имеющим по сравнению с ним более высокую юридическую силу. В случае расхождений между нормативно-правовыми актами применяется нормативно-правовой акт, обладающий более высокой юридической силой². Простыми словами **все подзаконные акты должны соответствовать актам законодательства и не противоречить им.**

Закон «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» принят 3 сентября 2019 года, т.е. через 28 лет после обретения государственной независимости и собственно создания Республики Узбекистан. Соответственно до принятия данного закона в нашей стране сформировалось национальное законодательство. В свою очередь, Законом «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» в национальное законодательство введены новые понятия, которые ранее не предусматривались в нем. К примеру, данным Законом установлен принцип недопустимости дискриминации по признаку пола. С учетом того, что ранее данный принцип не был закреплен на законодательном уровне, в связи с его введением возникла необходимость пересмотра подзаконных актов. По этой причине отменены ранее имевшие место ограничения для женщин, связанные с

¹ Об иерархии нормативных правовых актов. Жанузаква Лейла Тельмановна, https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32389460.

² Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

занятием некоторых профессий, были отменены, как не соответствующие принципу недопустимости дискриминации по признаку пола¹.

Прежде чем разъяснить процесс организации приведения законодательства в соответствие с рассматриваемым Законом рассмотрим некоторые юридико-технические требования в этой сфере.

В связи с принятием нового нормативно-правового акта необходимые изменения и (или) дополнения вносятся в ранее принятые нормативно-правовые акты и подлежат признанию утратившими силу все ранее принятые нормативно-правовые акты или их части, если они противоречат новым правовым нормам либо полностью поглощены новым нормативно-правовым актом или фактически утратили свое правовое значение, но официально не признаны утратившими силу.

Изменения и (или) дополнения, вносимые в обладающие равной юридической силой нормативно-правовые акты, перечень обладающих равной юридической силой нормативно-правовых актов или их частей, признаваемых утратившими силу, должны содержаться в самом нормативно-правовом акте.

При значительном числе обладающих равной юридической силой нормативно-правовых актов или их частей, подлежащих изменению, дополнению или признанию утратившими силу в связи с принятием нормативно-правового акта, указанные изменения и дополнения, а также перечень подлежащих признанию утратившими силу нормативно-правовых актов оформляются самостоятельным актом. Проект такого акта подготавливается разработчиком и представляется одновременно с проектом нормативно-правового акта.

Если объяснить процесс пересмотра, т.е. приведения в соответствие нижестоящих актов вышестоящим неюридическим языком, то работа организуется следующим образом. В комментировании статьи 30 рассматриваемого Закона мы говорили о том, что после принятия его текст доводится до сведения причастных министерств и ведомств, которые организуют его исполнение. Так вот одним из направлений исполнения является организация работы по пересмотру подзаконных актов на предмет соответствия акту законодательства.

Закон после подписания со стороны Президента Республики Узбекистан поступает в Кабинет Министров. С учетом того, что все министерства входят в состав Кабинета Министров, при его координации организуется работа по приведению подзаконных актов в соответствие с законом. Со стороны ответственного государственного органа, в данном случае Кабинета Министров, а также Комитета семьи и женщин

¹ Постановление Президента Республики Узбекистан от 7 марта 2019 года № ПП-4235 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/4230938>.



проводится инвентаризация действующего законодательства на предмет выявления несоответствий положениям рассматриваемого Закона.

В случае выявления несоответствий разрабатывается проект нормативно-правового акта, предусматривающий внесение изменений и дополнений в действующие нормативно-правовые акты или их отмену с целью обеспечения соответствия принятому закону. В случае, если несоответствия не выявлены вышестоящей организации направляется уведомление об этом.

Статья 32. Вступление в силу настоящего Закона

Настоящий Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Применение правовой информации в практической деятельности предполагает знание действующего законодательства о порядке вступления в силу нормативно-правовых актов. Основывая свои законные требования на правовой норме или с ее помощью защищаясь от необоснованных претензий, необходимо точно знать, действовала ли она в момент нарушения права и возникновения спорных отношений¹.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Вступление закона в силу – это заключительная стадия законодательного процесса, когда принятый парламентом, подписанный и обнародованный главой государства закон претворяется в жизнь².

Закон приобретает юридическую силу, когда он принимается Законодательной палатой, одобряется Сенатом, подписывается Президентом Республики Узбекистан и публикуется в официальных источниках в установленном законом порядке³.

¹ Условия и порядок вступления в силу федеральных нормативных правовых актов (материалы подготовлены специалистами АО «Консультант Плюс»), https://nlr.ru/lawcenter_rmb/RA1525/usloviya-i-poryadok-vstupleniya-v-silu-pravovyyih-aktov.

² Большой юридический словарь, https://big_law.academic.ru/190/Вступление_закона_в_силу.

³ Конституции Республики Узбекистан, Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/6445147#6447217>.

Нормативно-правовые акты, в частности законы, вступают в силу со дня их официального опубликования, если в самих актах не указан более поздний срок¹.

Нормативно-правовые акты должны быть опубликованы в официальных изданиях, которые являются официальными источниками опубликования нормативно-правовых актов.

Официальные источники опубликования нормативно-правовых актов:

- «Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан»;
- «Собрание законодательства Республики Узбекистан»;
- «Собрание постановлений Правительства Республики Узбекистан»;
- газеты «Халқ сўзи» и «Народное слово»;
- «Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан»;
- официальные издания министерств и ведомств;
- официальные издания данных органов государственной власти на местах.

Неопубликованные нормативно-правовые акты не применяются, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. Официальное опубликование является конституционной гарантией прав граждан. Государство не может требовать от граждан соблюдения законов, содержание которых не доведено до их сведения².

На сегодняшний день наиболее удобным официальным источником опубликования нормативно-правовых актов, пожалуй, является Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан – Lex.uz.

Статус Lex.uz закреплен Законами Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», а также «О распространении правовой информации и обеспечении доступа к ней».

В соответствии с данными законами, доступ пользователей к Национальной базе данных законодательства Республики Узбекистан – Lex.uz осуществляется бесплатно. Любой желающий через Интернет может ознакомиться с текстами интересующих его нормативно-правовых актов.

¹ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

² Условия и порядок вступления в силу федеральных нормативных правовых актов (материалы подготовлены специалистами АО «Консультант Плюс»), https://nlr.ru/lawcenter_rnb/RA1525/usloviya-i-poryadok-vstupleniya-v-silu-pravovyyih-aktov.



В частности, Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» также официально опубликован в Национальной базе данных законодательства Республики Узбекистан – Lex.uz.

The screenshot shows the LexUZ website interface. At the top, there is a navigation bar with the LexUZ logo and various utility icons. Below this, a search bar and language selection options are visible. The main content area displays the title of the law: 'ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН О ГАРАНТИЯХ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН'. It also shows the date of adoption and approval. A red box highlights the 'Дата вступления в силу' (Date of entry into force) field, which contains '03.09.2019'. Below the title, the text of Article 1 is visible, stating the purpose of the law.

В качестве даты вступления в силу обозначено «03.09.2019». Из этого следует, что на данную дату состоялось официальное опубликование и соответственно вступление в силу рассматриваемого Закона.

При этом следует сделать оговорку о том, что юридическую силу имеет текст на государственном языке.

The screenshot shows the LexUZ website interface in Uzbek. The title of the law is 'O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING QONUNI XOTIN-QIZLAR VA ERKAKLAR UCHUN TENG HUQUQ HAMDA IMKONIYATLAR KAFOLATLARI TO'G'IRISIDA'. It also shows the date of adoption and approval. A red box highlights the 'Kuchga kirish sanasi' (Date of entry into force) field, which contains '03.09.2019'. Below the title, the text of Article 1 is visible, stating the purpose of the law.

В соответствии с законодательством, нормативно-правовой акт принимается органом, обладающим правом принятия нормативно-правовых актов, на государственном языке. При необходимости он может быть переведен на другие языки. В случае расхождения текста нормативно-правового акта на государственном языке с его текстом

на другом языке применяется текст нормативно-правового акта на государственном языке¹.

¹ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, <https://lex.uz/ru/docs/5378968>.

Ўзбекистон Республикасининг
«Хотин-қизлар ва эркаклар учун
тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар
кафолатлари тўғрисида»ги қонунига
ШАРҲ



КОММЕНТАРИЙ
к Закону Республики Узбекистан
«О гарантиях равных прав и возможностей
для женщин и мужчин»