



УЗБЕКИСТАН ОБНОВЛЕННАЯ ГЕНДЕРНАЯ ОЦЕНКА ПО СТРАНЕ

ДЕКАБРЬ 2018

УЗБЕКИСТАН ОБНОВЛЕННАЯ ГЕНДЕРНАЯ ОЦЕНКА ПО СТРАНЕ

ДЕКАБРЬ 2018



Creative Commons Attribution 3.0 IGO license (CC BY 3.0 IGO)

© 2018 Азиатский Банк Развития 2018
город Мандалуэнг, Метро Манила, 1550, Филиппины
Tel +63 2 632 4444 Fax +63 2 636 2444
www.adb.org

Некоторые авторские права защищены. Опубликовано в 2019.

ISBN 978-92-9261-568-0 (print), 978-92-9261-569-7 (electronic)
Материалы публикации TCS190069-2.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22617/TCS190069-2>

Мнения, высказанные в данной публикации, являются мнением авторов и необязательно отражают взгляды и политики Азиатского банка развития (АБР), Совета управляющих и представляемых ими государств.

АБР не гарантирует точности данных, включенных в данную публикацию и не берет на себя ответственность за какие-либо последствия, связанные с их использованием. Упоминание конкретных компаний или продуктов производителей не означает, что они одобрены или рекомендованы АБР в предпочтении другим аналогичным компаниям, которые не упоминаются в данной публикации.

Делая какие-либо ссылки на конкретную территорию или географическую область, или используя в данном документе термин «страна», АБР не имеет намерения высказывать какие-либо суждения в отношении правового или другого статуса любой территории или области.

Данная публикация размещена на Creative Commons Attribution 3.0 IGO License (CC 3.0 IGO) <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>. Используя содержание данной публикации вы принимаете условия данной лицензии. Для установления подлинности, переводов, адаптации и разрешений, пожалуйста ознакомьтесь с условиями использования на <https://www.adb.org/terms-use#openaccess>.

Данная лицензия не распространяется на материалы, не относящиеся к авторским правам АБР в данной публикации. Если материал относится к другому источнику, пожалуйста, свяжитесь с владельцем авторских прав или издателем для получения разрешения на его воспроизведение. АБР не несет ответственности за любые претензии, возникающие в результате использования вами таких материалов.

Пожалуйста, связывайтесь с pubsmarketing@adb.org, если у вас возникли вопросы или комментарии относительно содержания публикации, или вы намерены получить разрешение на использование публикации, не подпадающее под условия данной лицензии, или разрешение на использование логотипа АБР.

Примечание: В данной публикации символ "\$" означает доллары США. Исправления к публикациям АБР можно найти на сайте <http://www.adb.org/publications/corrigenda>

На обложке:

Расширение прав и возможностей женщин и девочек. Проекты, реализуемые в Узбекистане при поддержке АБР помогают улучшить доступ женщин и девочек к образованию, обучению, занятости, доходоприносящей деятельности (фотографии Комитета Женщин Узбекистана и АБР).

Напечатано на переработанной бумаге.

СОДЕРЖАНИЕ

ТАБЛИЦЫ, ВСТАВКИ И РИСУНКИ	v
ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	vii
ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ	ix
КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ	xi
СОКРАЩЕНИЯ	xxviii
СЛОВАРЬ	xxx
I. ВВЕДЕНИЕ	1
А. Методология	1
В. Гендерное равенство в Узбекистане	3
С. Индикаторы гендера и развития в Узбекистан	4
D. Обзор международных обязательств	7
II. СКВОЗНЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА	11
А. Данные и статистика с разбивкой по полу	11
В. Участие женщин в политической жизни	12
С. Занятость и рынок труда	13
D. Гендерные роли и нормы	18
E. Права собственности и доступ к ресурсам	21
III. ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В ОПЕРАЦИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АБР В РАЗРЕЗЕ СЕКТОРОВ	22
А. Энергетика	22
В. Водоснабжение и санитария	31
С. Финансы	42
D. Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов	57
E. Сельское хозяйство и природные ресурсы	63
F. Транспорт и дороги	72
G. здравоохранение	79
H. Образование	85

ПРИЛОЖЕНИЯ	96
1. Состав занятых по отраслям экономики в гендерном разрезе в 2015 году	96
2. Реализация гендерной политики в некоторых участвующих в проектах коммерческих банках (2017)	97
ЛИТЕРАТУРА	99

ТАБЛИЦЫ, ВСТАВКИ И РИСУНКИ

ТАБЛИЦЫ

1. Базовая статистика по Узбекистану	4
2. Статистика по ответственным должностям в гендерном разрезе (%)	13
3. Сведения о персонале АО «Узбекэнерго» с разбивкой по полу (в %)	24
4. Доступ к водоснабжению и санитарии в Узбекистане (в %)	32
5. Данные о кадровом составе сектора водоснабжения с разбивкой по полу (в %)	35
6. Распределение сельского и городского населения Узбекистана с разбивкой по полу	64
7. Кадровый состав отраслей автомобильного, речного и железнодорожного транспорта с разбивкой по полу (в %)	75
8. Разбивка по признаку пола в профессиональных медицинских учебных заведениях	82
9. Охват общим средним и средним специальным образованием (в %) в 2016–2017 учебном году	88
10. Распределение полов на руководящих должностях в общем среднем образовании	89
11. Распределение женщин в кадровом составе системы высшего образования	94

ВСТАВКИ

1. Национальный план действий Узбекистана на 2014–2016 гг.	9
2. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по расширению Талимарджанской ТЭС	26
3. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по внедрению АСКУЭ	29
4. Результаты реализации ГПД в рамках проекта «Улучшение водоснабжения и санитарии в Сурхандарьинской области»	37
5. Результаты реализации ГПД в сфере водоснабжения и санитарии (Андижанская область)	38
6. Результаты реализации ГПД в рамках проекта «Управление водными ресурсами»	39
7. Результаты реализации гендерной политики в управлении кадрами УКБ	55

8. Результаты реализации клиентоориентированной гендерной политики в УКБ	56
9. Результаты реализации ГПД в рамках Программы строительства сельского жилья по типовым проектам	62
10. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по развитию производственных цепочек в сфере плодоовощеводства	69
11. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по развитию Коридора 2 ЦАРЭС	77

РИСУНКИ

1. Средняя ежемесячная начисляемая зарплата сотрудников по сферам экономической деятельности в Республике Узбекистан (2016 г.) (тыс. сумов)	14
2. Структура малого и среднего бизнеса по секторам экономики	44
3. Займы коммерческих банков предпринимателям-женщинам	47
4. Преподаватели (основной состав), 2015–2016 учебный год (в %)	89

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Сотрудничество Комитета женщин Узбекистана (КЖУ) и Азиатского Банка Развития (АБР) имеет долгосрочную историю, которая началась в 2000-х годах с поддержки публикации статистического сборника «Женщины и мужчины Узбекистана». С тех пор, при тесном сотрудничестве с АБР реализуются различные проекты и инициативы, направленные на достижение гендерного равенства в Республике. Одним из направлений совместной работы является проведение гендерной оценки по стране. Первая подобная публикация была издана в 2005 году, вторая – в 2014 году, а нынешняя Обновленная Гендерная Оценка по Стране (ОГОС) является третьей по счету.

Со дня независимости, гендерное равенство является одним из основополагающих демократических принципов Республики Узбекистан, которое закреплено в Конституции страны, провозглашающей равенство мужчин и женщин. Узбекистан присоединился к более чем 60 международным соглашениям о правах человека, вступил в ряд международных организаций и конвенций, посвященных продвижению гендерного равенства и защите прав женщин. Конвенция об искоренении всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) была ратифицирована Узбекистаном в 1995 году, а Национальные планы действий CEDAW утверждаются и реализуются на регулярной основе.

Комитет женщин Узбекистана (КЖУ) является основной движущей силой, обеспечивающей гендерное равенство в стране. В каждом административном территориальном органе оперативно функционируют отделения комитета женщин, возглавляемые заместителем главы администрации по делам женщин. Правительство оказывает постоянную поддержку КЖУ. Так в одном из последних указов Президента¹ определены меры по кардинальному совершенствованию деятельности в сфере поддержки женщин и укрепления института семьи. В этой связи, проведение гендерного анализа и оценки состояния проектов и инициатив, направленных на улучшение положения женщин и мужчин, является своевременным важным аспектом эффективной работы КЖУ.

Настоящий отчет по Обновленной гендерной оценке по стране, подготовленный АБР в тесном сотрудничестве с КЖУ, содержит анализ социально-экономических аспектов гендерного равенства в Узбекистане. В нем охвачен широкий круг вопросов, связанных с расширением возможностей женщин путем повышения их экономической активности в различных секторах. Рекомендации, выработанные по результатам проведенной оценки, могут быть использованы при разработке долгосрочной стратегии КЖУ и АБР, включая программы,

¹ Указ Президента. 2018. *О мерах по кардинальному улучшению мер по поддержке женщин и укреплению института семьи.* №5324 от 2 февраля.

направленные на повышение уровня занятости и доходов женщин, поддержку их предпринимательских инициатив, борьбу с традиционными гендерными стереотипами для дальнейшего повышения роли и статуса женщин в целом по стране.

Предлагаемый широкому кругу читателей документ был подготовлен на базе проведения консультаций, использования данных различных организаций, с участием как сотрудников государственных структур, так и экспертов АБР. Информационная поддержка и экспертная оценка государственных ведомств, вовлеченных в операционную деятельность АБР, позволила обогатить и улучшить данную публикацию, среди которых особый вклад внесли: Министерство экономики, Министерство занятости и трудовых отношений, Министерство сельского хозяйства, Государственный комитет по статистике, Агентство «Узкоммунхизмат», АО «Узбекэнерго», Национальный банк ВЭД Узбекистана, Хамкор Банк, Ипак Йули Банк, Кишлок Курилиш Банк, Ипотека Банк, Торгово-промышленная палата, Ассоциация деловых женщин и другие.

Надеемся, что эта публикация будет полезна всем, кто продвигает гендерное равенство в Узбекистане.



Т.Нарбаева

*Заместитель Премьер-министра
Республики Узбекистан
Председатель Комитета женщин Узбекистана*

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Настоящая Обновленная Гендерная оценка по стране (ОГОС) была подготовлена в рамках региональной технической помощи Азиатского банка развития (АБР) (RETA) 9088: «Укрепление гендерного инклюзивного роста в Центральной и Западной Азии».

Данное исследование было подготовлено Элеонорой Файзуллаевой (консультант по гендерным вопросам). Процессом оценки руководила гендерная группа Департамента Центральной и Западной Азии (CWRD) под руководством Мэри Элис Розеро (специалист по социальному развитию и гендерным вопросам). Мехри Худайбердиева (старший специалист по социальным и гендерным вопросам, Постоянное Представительство АБР в Узбекистане) и Леавидес Доминго-Кабаррубиас (консультант по гендерным вопросам) осуществляли техническую поддержку и руководство на протяжении всего процесса подготовки ОГОС. Административную и материально-техническую поддержку оказали Мария Ава-Голда-Дестура и Тадео Фриц Тулиао.

Мы также хотели бы выразить глубокую признательность Такео Кониши (директор, Постоянное Представительство АБР в Узбекистане); Нианшан Чжану (советник, руководитель кредитного портфеля и гендерной группы); Хонг Вэю (заместитель генерального директора); Шону О'Салливану (бывший генеральный директор); и Вернеру Лиэпаку (генеральный директор).

Коллектив по подготовке ОГОС выражает благодарность правительству Узбекистана за неоценимую поддержку и участие в подготовке данной оценки. Мы выражаем признательность нашим партнерам по развитию, организациям гражданского общества и другим заинтересованным сторонам за их помощь и участие в интервью, обсуждениях в фокус-группах, а также за неизменную приверженность продвижению гендерного равенства в Узбекистане.

Особо хотим упомянуть роль, которую сыграли в процессе подготовки ОГОС Комитет женщин Узбекистана, Государственный комитет по статистике; Торгово-промышленная палата, Ассоциация деловых женщин; участвующие коммерческие банки: Национальный банк внешнеэкономической деятельности; Хамкор Банк, Ипак Йули Банк; Кишлок Курулиш Банк; Ипотека Банк. Выражаем благодарность за критический анализ и конструктивные замечания различных министерств и ведомств Узбекистана, в частности, Министерство экономики, Министерство занятости и трудовых отношений; Министерство сельского хозяйства; Государственный комитет по статистике; ГАК «Узбекэнерго» и АО УзКоммунхизмат.

Мы выражаем признательность рецензентам из штаб-квартиры АБР: Сономи Танака (технический советник АБР по вопросам гендерного равенства); Малике

Шагазатовой (консультант по гендерным вопросам, SDTC); Рике Идеи (специалист по транспорту, CWTC); Бекзоду Джалилову (консультант по экономическим вопросам, Постоянное Представительство АБР в Узбекистане).

Мы также выражаем искреннюю признательность специалистам по гендерным вопросам в проектах АБР в Узбекистане: Замире Уктамовой, Сабине Абдулзаде, Диане Арланцевой, Сайере Тиллаходжаевой, Шахнозе Хориновой, Ироде Маликовой, Рустаму Сапарову (специалист по мониторингу и оценке), которые поделились своим опытом, информацией и ресурсами по реализации гендерных планов действий, а также оказали неоценимую помощь в организации полевых исследований для ОГОС. Дилдора Амиркулова (председатель центра "Умид", НПО) поделилась своим опытом и оказала поддержку на разных этапах процесса оценки.

Мы благодарим всех женщин и мужчин, участвовавших с интервью и групповых дискуссиях, за их время, щедрость в обмене опытом и знаниями, которые способствовали успешной работе над этим докладом.¹

¹ Примечание. Русская версия доклада представляет собой более расширенный вариант английского документа.

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ

Политика Азиатского банка развития (АБР) по гендеру и развитию (1998) предусматривает интеграцию ключевых стратегий по расширению прав и возможностей женщин во все процессы социально-экономического развития, а также реализацию мер, направленных на устранение имеющихся диспропорций.

Гендерная проблематика в рамках операционной деятельности АБР

АБР в Узбекистане после 2014 года предпринял значительные шаги по включению гендерной проблематики в свою операциональную деятельность: 43% активного заемного портфеля включают гендерные планы действий (ГПД) как часть заемных соглашений. Наибольшее число проектов с ГПД приходится на сектор водоснабжения и санитарии (35%), энергетику (29%) и финансовый сектор (21%). Это означает, что заемщики должны обеспечить выделение достаточных ресурсов на успешную реализацию гендерных планов действий, которые являются основным инструментом реализации мер по интеграции гендерных вопросов во все мероприятия проекта. Имеющиеся ГПД делают упор в основном на три вида мероприятий, направленных на женщин: (i) мероприятия, бенефициарами которых являются женщины; (ii) участие женщин в принятии решений и реализации проектов; и (iii) трудоустройство женщин в рамках схем создания рабочих мест. ГПД также содержат сбор специально разработанных для проекта данных с детализацией по полу, а также другую информацию гендерного характера. Еще один действенный инструмент, применяемый на стадии подготовки проекта – это проведение обследований, для сбора предварительной информации о социальных и гендерных проблемах, вопросах бедности; результаты этих обследований приводятся в виде сводной стратегии сокращения бедности и решения социальных и гендерных проблем, которые в последующем учитываются при разработке матрицы мониторинга проекта.

Предпосылки и контекст

После избрания Президента Шавката Мирзиёева в декабре 2016 года Узбекистан взял курс на инклюзивное и диверсифицированное развитие экономики с упором на развитие МСБ и региональное развитие, особенно в сельских и отдаленных регионах, а также на создание рабочих мест.

Новым правительством принята Стратегия действий по дальнейшему развитию Узбекистана в 2017–2021 гг.², с приоритетом на реформы, направленные на (i) совершенствование и развитие государственного сектора; (ii) обеспечение верховенства закона и реформирование судебной-правовой системы; (iii) развитие и либерализацию экономики; (iv) развитие общества, обеспечение безопасности и межэтнической гармонии; и (v) усиление религиозной толерантности, реализацию сбалансированной, взаимовыгодной и конструктивной внешней политики.

В соответствии со Стратегией действий в стране происходят ускоренные перемены в законодательной сфере, ведущие к кардинальным положительным трансформациям во всех отраслях национальной экономики и в социальной сфере, с особым акцентом на повышение политической и социальной активности женщин и усиление их роли в общественном управлении и в семье.

Гендерное равенство в Узбекистане

Гендерное равенство в Узбекистане переживало периоды спада и роста после обретения независимости в 1991 году. В Конституции Республики Узбекистан закреплён принцип недопущения дискриминации и обеспечения равных прав женщин и мужчин, для чего в структуре правительства создан Комитет женщин Узбекистана (КЖУ), возглавляемый заместителем Премьер-министра, которая является ключевым игроком в содействии гендерному равенству. Комитет женщин имеет сеть филиалов в каждой территориальной административной единице, возглавляемый заместителем главы администрации по делам женщин. Последний Указ Президента от 2 февраля 2018 года создаёт условия для дальнейшего развития деятельности КЖУ и будет способствовать более системным подходам к вопросам гендерного равенства.

Как наиболее актуальные вопросы КЖУ выделяет «трудоустройство, создание новых рабочих мест, развитие деловых и предпринимательских навыков» как основные проблемы городских женщин. Для сельских женщин «недостаточность социальной и коммунальной инфраструктуры на местах, необходимость развивать семейный и надомный труд» были отнесены к наиболее актуальным вопросам, требующим решения.

В период с начала 2017 года впервые в истории независимого Узбекистана были созданы национальные виртуальные приёмные в каждой административной единице с целью упрощения взаимодействия граждан с государственными службами. КЖУ проводит регулярный мониторинг обращений женщин, поданных в виртуальные приёмные для адресного решения поднятых проблем. На сегодняшний день основными вопросами, с которыми обращались женщины в виртуальные приёмные были просьбы о правовой, социальной, жилищной, финансовой помощи, вопросы и предложения, связанные с культурным поведением, дресс-кодом, свадьбами и ритуальными мероприятиями.

² Постановление Президента. 2017 г. *Стратегия действий в 5 приоритетных направлениях развития Узбекистана в 2017–2021 гг.* №4947 от 7 февраля 2017 г. Ташкент, Узбекистан www.lex.uz

Индикаторы гендера и развития в Узбекистане

Основные статистические показатели в социальной сфере (см. Таблица 1 в основном разделе) свидетельствуют о приверженности правительства достижению целей в области развития. По Индексу человеческого развития Узбекистан занял 105-е место из 185 стран в Докладе ПРООН 2016 года, что ставит его в разряд стран с высоким уровнем человеческого развития. В Индексе гендерного равенства Узбекистан стоит на 57-м месте из 188 стран – этот показатель обусловлен высоким уровнем образования и экономической активности женщин. В 2014 году Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) включила Узбекистан в свой Индекс социальных институтов и гендера. Узбекистан занял 52-е место среди 86 стран, не входящих в ОЭСР, и набрал 0,1475 баллов в 2014 году, что относит его к «средней» категории. При применении методики Глобального индекса гендерного разрыва и Индекса гендерного равенства, Узбекистан приближается к гендерному равенству в образовании и в здравоохранении.

Другим взаимосвязанным показателем является уровень бедности. Доля населения с низким уровнем доходов в 2017 году составила 12,8%. В Узбекистане расчет уровня малообеспеченности (бедности) основывается на концепции Всемирного банка, разработанной на базе обследований домохозяйств, где за основу выбрана абсолютная черта бедности на уровне потребления продуктов питания в 2 100 калорий на человека в день. Кроме того, по используемой правительством терминологии, бедных людей относят к уязвимым и малообеспеченным слоям; в целях поддержания таких семей установлен порог малообеспеченности на уровне 1,5 минимальных заработных плат.

Несмотря на вышеперечисленные положительные показатели, все еще есть вопросы, касающиеся положения женщин и гендерного равенства, которые нуждаются в рассмотрении, такие как асимметрия в собственности на имущество; горизонтальная и вертикальная сегрегация на рынке труда, где женщины недопредставлены на высоких постах на уровне принятия решений во всех секторах, в занятости доминируют в социальных секторах экономики, на сезонных, низкооплачиваемых, неквалифицированных рабочих местах в формальном и неформальном рынках труда; а также традиционные стереотипы в отношении роли женщин и мужчин в семье и обществе.

Статистические данные в гендерном разрезе

При проведении гендерной оценки по стране в 2005 году в качестве одного из проблемных вопросов было выделено отсутствие достоверных и регулярно собираемых данных с разбивкой по половой принадлежности. С тех пор Государственный комитет по статистике регулярно публикует сборник статистических данных «Женщины и мужчины в Узбекистане», а в 2014 при поддержке АБР был запущен вебсайт, посвященный гендерной статистике (<https://gender.stat.uz/ru>).

Данный онлайн-ресурс содержит информацию с разбивкой по полу по таким основным показателям, как демография, занятость, туризм, системы социальной защиты и статистика правонарушений. На сайте также представлены данные по

здравоохранению, образованию, физкультуре и спорту.

Тем не менее, отсутствие на сайте гендерной статистики дезагрегированных по признаку пола данных в ключевых для операций АБР секторах, таких как энергетика, строительство, транспорт и связь является одним из препятствий для оценки гендерного неравенства и проблем, которые могут решаться в рамках проекта АБР. Также отсутствуют глобально сформулированные ключевые индикаторы (например, доля участия женщин в политической жизни и принятии решений, права собственности и доступ к ресурсам, доля женщин, занятых на оплачиваемой и неоплачиваемой работе, а также в надомном труде, доля нетрудоустроенных женщин, использование времени) – эти сведения в настоящее время недоступны на веб-ресурсе.

КЖУ также собирает данные с разбивкой по полу, однако здесь не хватает системного и структурированного подхода, а также кадровых и технических ресурсов для разработки инструментария, регулярного сбора и поддержки базы данных, а также проведения их анализа.

Участие женщин в политической и общественной жизни

В Узбекистане отсутствуют какие-либо законодательные положения, ограничивающие участие женщин в политике. Насилие в отношении женщин запрещено, а дискриминация на рабочем месте запрещена антидискриминационными законами. Женщины занимают высокие должности по всей стране. С 2004 года, когда была установлена квота в 30% мест, резервируемых в списках политических партий для женщин, их число в Парламенте выросло с 9,4% до 16% в 2017 году. Однако, этот показатель с тех пор остается практически неизменным. Женщины все еще недостаточно представлены на уровне принятия решений и управления во всех секторах, т.е. они еще не достигли критического меньшинства в 30%, необходимого для эффективного влияния на принимаемые решения.

Трудоустройство и рынок труда

Занятость и создание рабочих мест всегда находятся в центре внимания государства, при этом отчетливо прослеживается и гендерный подход. В Стратегии действий на 2017–2021 гг. непосредственно затрагивается вопрос занятости женщин и выпускниц профессиональных колледжей.

Женщины составляют 49,6% населения Узбекистана. Доля женщин в формальной занятости все еще ниже, чем у мужчин: 45,7% по сравнению с 54,3% соответственно.

На рынке труда четко отслеживаются гендерные тенденции: женщины широко представлены в социальных секторах (образование, здравоохранение и социальные услуги, гостиничный сервис и общественное питание) с более низкими зарплатами, и мужчины доминируют в технических и других, более доходных отраслях (например, строительство, финансы, промышленность, транспорт, связь).

Женщины в сельской местности гораздо менее конкурентоспособны на рынке труда, учитывая ограниченное число формальных рабочих мест на местном уровне, отсутствие необходимого уровня образования, профессиональной квалификации и навыков. Они чаще всего занимаются доходоприносящей деятельностью в малом семейном бизнесе, например, ведение приусадебного хозяйства или занятия ремеслами. Эти виды деятельности имеют значительный потенциал и поддерживаются государством.

В силу социальной роли, которую им отводит общество, женщины выполняют неоплачиваемую домашнюю работу, затрачивая на это примерно столько же времени, сколько мужчины затрачивают на производительный оплачиваемый труд.

Гендерные роли и нормы

Гражданский, уголовный, трудовой и семейный кодексы Узбекистана основаны на принципах гендерного равенства и соответствуют международным стандартам. Вместе с тем, традиционные гендерные отношения (контракты), хотя и не являются формальными законами или стратегиями, устанавливают различные роли женщин и мужчин в семье и обществе, предписывают правила поведения, разные трудовые функции, ценности, обязанности и обязательства для женщин и мужчин.

В узбекском обществе понятия материнства и семьи имеют очень большое значение. Так, в случае, если женщина желает сделать карьеру в бизнесе, политике или любой другой сфере, от нее ожидается, чтобы она справлялась и совмещала все это со своими репродуктивными обязанностями.

Гендерные стереотипы касательно ожидаемого от женщин поведения и социальной роли оказывают существенное влияние на возможности в вопросах получения образования, выбора будущей карьеры и профессионального роста.

Сельская местность ассоциируется с более консервативными гендерными нормами, особенно в том, что касается роли женщин и брачного возраста.

Постановление Президента Республики Узбекистан, подписанное в феврале 2018 г., определяет меры по кардинальному совершенствованию мероприятий в сфере поддержки женщин и укрепления института семьи. Эти инициативы позволяют полагать, что применение системных подходов в вопросе решения проблем гендерного равенства, описанных в настоящей оценке, будет продолжено.

Права собственности и доступ к ресурсам

В законодательстве страны установлено, что женщины и мужчины имеют равные права на владение имуществом. Однако, наблюдается значительные гендерные диспропорции в фактическом владении недвижимостью. Большинство жилых домов приобретены путем наследования, где традиционно предпочтение отдается мужчинам, а не женщинам. Недвижимость, зарегистрированная на имя женщин составляет 22,3% общей стоимости объектов недвижимости.

Сельские домохозяйства традиционно возглавляются мужчинами; соответственно, большая часть объектов недвижимости зарегистрирована на мужчин. Финансовые ресурсы семьи аккумулируются в руках старшего мужчины, обычно свекра, который управляет семейным бюджетом. Ограниченный доступ к финансам и активам значительно сказывается на экономических возможностях и правах женщин.

Для содействия в достижении гендерного баланса в реализации прав собственности, в проектах по строительству доступного жилья АБР поддерживает мероприятия по расширению доступа сельских женщин к жилищным кредитам.

Резюме гендерных вопросов в контексте секторов, в которых АБР осуществляет деятельность в Узбекистане будет кратко рассмотрено ниже.

Гендер в операциональной деятельности АБР

Энергетика

Уровень электрификации домохозяйств в Узбекистане составляет почти 100%, однако электрические сети страны нуждаются в модернизации, особенно в сельских районах. Главные проблемы – это неустойчивое электроснабжение с частыми перебоями, низкое качество и скачки напряжения. Нестабильное электроснабжение влияет на использование женщинами своего времени при осуществлении традиционных социальных ролей, и создает барьеры для работающих женщин. Поскольку на женщин-домохозяек обычно ложится большинство бытовых и семейных обязанностей, они являются основными потребителями электроэнергии в домохозяйствах. Женщины не могут пользоваться бытовой техникой, например, стиральными машинами или электрическими плитами. При наличии стабильной электроэнергии женщинам проще управлять своим временем и распределять его между купанием детей, стиркой, приготовлением пищи и другими домашними обязанностями, а также занятиями продуктивной деятельностью.

Работающие женщины страдают от нестабильного электроснабжения вдвойне: (i) им приходится заниматься своими рабочими обязанностями, пока есть электричество. (ii) Параллельно им нужно заботиться о нуждах домохозяйства и семьи.

На институциональном уровне женщины недопредставлены в энергетическом секторе и составляют около 17% от общего числа сотрудников ГЭК «Узбекэнерго». Большинство женщин не заняты на должностях более высокого уровня, например, в качестве инженеров, научных сотрудников или управленцев, что снижает их роль в принятии решений.

Проекты в сфере энергетики дают ряд положительных примеров, демонстрирующих, как улучшение доступа, повышения качества обслуживания потребителей, повышение эффективности и модернизация действующих предприятий, могут приносить выгоды женщинам и мужчинам.

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в секторе:

- Утверждение к исполнению гендерной политики сектора энергетики;
- В рамках гендерных планов действий предусматривать мероприятия по картированию имеющихся и требуемых профессиональных навыков работников сектора, включая женщин, для устранения риска потери рабочих мест, особенно среди женщин. Результаты картирования могут служить основанием для обучающих программ и повышения квалификации работников;
- Поддержка исследований по использованию бюджета времени женщин для того, чтобы измерить динамику нагрузок при наличии стабильного электроснабжения и использовании бытовых приборов;
- Поддержка мероприятий, совместно с Министерством высшего и среднего специального образования, КЖУ и другими заинтересованными сторонами о введении 30% квоты для приема девушек в технические университеты с энергетическими специальностями.

Водоснабжение и санитария

Узбекистан расположен в одном из самых засушливых регионов Центральной Азии. Инфраструктура водоснабжения и санитарии (ВСС), унаследованная еще с советских времен, сегодня устарела, что приводит к нестабильности водоснабжения и недостаточному давлению в трубопроводах. Имеются существенные различия в доступе к безопасным источникам питьевой воды и санитарным сооружениям между городской и сельской местностями. Население с доступом к безопасной питьевой воде (2016): в городах – 93,2%, в сельской местности – 75,3%. Население с доступом к канализации (2016): в городах – 78,7%, в сельской местности – 42,1%.

Недостатки системы водоснабжения сказываются как на мужчинах, так и на женщинах, однако женщины в основном являются ответственными за доставку воды из различных внешних источников, а также потребителями и распорядителями бытовой воды и семейной гигиены.

В сельских районах обеспечение домохозяйства питьевой водой является обременительной обязанностью, поскольку женщины и дети должны носить воду несколько раз в день. В среднем на доставку воды приходится 22 человека/час в месяц. Женщины должны кипятить воду, чтобы сделать ее безопасной для питья. В холодное время года, они должны греть воду для умывания, купания, а также для водопоя скота.

На институциональном уровне женщины недопредставлены (5–10%) в штате сектора водоснабжения, как на должностях более низкого уровня, так и среди управленческого персонала старшего и среднего звена: большинство экономистов, инженеров и операторов в этом секторе – мужчины. Женщины в основном работают на младших (и, следовательно, более низкооплачиваемых) технических должностях (контролеры, лаборанты, уборщицы).

Проекты АБР делают упор на улучшение доступа к безопасному водоснабжению и санитарии, и непосредственно направлены на снижение уровня бедности, улучшение здоровья, снижение бремени неоплачиваемого

труда и непродуктивных трудовых издержек. Экономический эффект от реконструированной и вновь созданной инфраструктуры водоснабжения проявляется в виде экономии средств (около 30%) на приобретение воды для основных нужд населения.

Проекты в сфере ВСС демонстрируют положительные примеры, иллюстрирующие, каким образом реализация гендерных планов действий может вносить вклад в улучшение гендерного равенства. Например, Сурхандарьинским проектом по водоснабжения было охвачено около 340 000 человек, причем почти 50% из них – женщины как из сельских, так и городских районов. Информационно-просветительские мероприятия проекта сопровождались многочисленными публикациями, которые значительно повлияли на улучшение санитарно-гигиенических навыков и практик, особенно среди учащихся пилотных школ.

Проекты АБР в сфере водоснабжения также вносят вклад в улучшение гендерного равенства путем увеличения числа женщин-фермеров и улучшения представленности женщин в среди членов и в управлении Ассоциаций водопользователей (АВП). Например, по сравнению с 2014 годом доля женщин в АВП в районах проекта увеличилась с 3,5% до 7,6%, а в органах управления – на 50%. Многоуровневые схемы сотрудничества, созданные при реализации ГПД в рамках водных проектов, объединяют государственных и негосударственных партнеров и представляют собой модель для дальнейшего масштабирования.

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в секторе водоснабжения:

- Поддерживать разработку и утверждение к исполнению гендерной политики Министерством жилищно-коммунального хозяйства (МЖКХ) для обеспечения устойчивости положительных результатов, достигнутых в рамках проектов и усиления гендерных подходов на всех уровнях МЖКХ;
- В рамках ГПД поддерживать сбор количественных базовых показателей связанных с водопользованием и санитарией в районах проекта, дезагрегированных по признаку пола. Например, по посещаемости в школах, расходов населения на лечение и лекарства, уровень заболеваемости наиболее распространенными заболеваниями и т.д., что в дальнейшем позволит оценить прогресс проектных мероприятий;
- Поддерживать учреждение (по крайней мере на периодической основе) должности специалистов по гендерной проблематике для реализации ГПД проектов;
- Поддерживать разработку МЖКХ межведомственного механизма для сохранения преемственности и противодействия рискам, связанным с текучкой персонала;
- Поддерживать расширение сотрудничества МЖКХ с Комитетом женщин Узбекистана, другими заинтересованными сторонами и СМИ в целях обеспечения более широкого распространения информационных продуктов проектов.

Финансовый сектор

Проекты АБР в банковско-финансовом секторе оказывают поддержку правительству в двух основных направлениях: а) поддержки малого бизнеса

в Узбекистане и б) поддержка строительства сельского жилья. Проекты, предусматривающие многотраншевое финансирование, охватывают несколько секторов, имеющих одинаково высокое значение, и реализуются при активном участии местных финансовых институтов (МФИ). Применяемая модель сотрудничества предусматривает, что при выдаче суб-займов участвующими финансовыми институтами, упор делается на улучшение доступа женщин к финансовым ресурсам и поддержку частного предпринимательства среди женщин.

Финансы: Развитие МСБ и частного предпринимательства

В первой половине 2017 года МСБ производил 46% валового внутреннего продукта Узбекистана. В стране было создано свыше 16 000 новых предприятий малого бизнеса. Из них 42,3% возглавляют женщины. Сектор МСБ является одним из ведущих работодателей в стране – в нем создано 78,2% от общего числа официально созданных в 2016 году на рынке труда рабочих мест.

Доля женщин в общем числе сотрудников крупных компаний и неправительственных организаций оставалась стабильной с 2014 года и составляла 49,5% в 2016 году.

Большинство женщин-предпринимателей в Узбекистане начинают бизнес карьеру в возрасте около 40 лет, когда их дети уже выросли, и женщины располагают достаточным временем и ресурсами, чтобы сконцентрироваться на своем бизнесе.

Женщины в большинстве занимают микро- и мини- сегменты бизнеса, в основном из-за недостаточного уровня финансовых и управленческих навыков. Также присутствует традиционный менталитет, согласно которому женщины имеют более высокие способности в ММСБ, чем в крупном бизнесе, что, соответственно, влияет на поведение женщин-предпринимателей и ограничивает сферы их бизнеса. Разбивка по секторам бизнес-предприятий, возглавляемых женщинами: сфера услуг – 34%, торговля – 16%, производство непродовольственных товаров – 16%, производство продовольственных товаров – 9%, сельскохозяйственные фермы – 5%, прочие сферы – 21%.

Микрофинансовые проекты данного направления представляют собой яркий пример положительного воздействия, которое оказывают предоставляемые суб-займы на частных предпринимателей-женщин. Например, в рамках Второго проекта по Развитию малого бизнеса и микрофинансирования / Фаза II было создано 21 968 рабочих мест за счет субкредитов УКБ, 37% из которых были выданы женщинами. Два УКБ (Ипак Йули Банк и Хамкорбанк) выдали 4152 займа на микрофинансирование и 502 займа малым предприятиям, 31,2% из которых были выданы сельским женщинам.

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в секторе МСБ и поддержки участвующих коммерческих банков (УКБ):

- Расширение текущей деятельности, по повышению финансового грамотности и менеджмента среди потенциальных клиентов женщин (в сотрудничестве с Торгово-промышленной палатой и Ассоциацией

- деловых женщин);
- Внесение дополнений в действующие Гендерные политики УКБ: 30% квота для женщин в сумме кредитов в общем заемном портфеле; 30% квота на представительство в руководящих должностях УКБ (в том числе, региональных подразделений);
- В сотрудничестве с Комитетом женщин Узбекистана и другими заинтересованными сторонами, расширение информационно-просветительских мероприятий, направленных на привлечение женщин в доходоприносящую деятельность, в самых отдаленных районах, а также среди женщин – жительниц новых жилищных массивов;
- В сотрудничестве с КЖУ, поддержка инновационных проектов женщин через суб-кредиты УКБ;
- Увеличение поддержки женщинам и мужчинам – предпринимателям, имеющих зрелый бизнес.

Финансы: Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов

В большинстве домов в сельской местности проживают расширенные семьи, объединяющие несколько поколений. Необходимость приобретения или строительства нового дома возникает в процессе отделения самостоятельных семей из расширенной. Традиционно жилищная собственность является приоритетной наряду с организацией бракосочетания детей. Однако, строительство нового дома и подключение его к основным инженерным сетям в индивидуальном порядке требует значительных финансовых ресурсов, усилий и времени, что большинство семей не могут себе позволить.

С гендерной точки зрения, доступ к ипотечным жилищным кредитам по-прежнему является проблематичным, поскольку традиционно недвижимость регистрируется на имя мужчин. Они являются основными заемщиками домов в новых сельских массивах, в то время как женщины составляют менее трети заемщиков жилья.

Гендерные стереотипы в отношении права собственности на дома/ жилищные ипотечные кредиты также имеют важное значение. Традиционно мужчины считаются главами домохозяйств и основными кормильцами, соответственно, недвижимость должна принадлежать им. Поэтому женщины предпочитают регистрировать имущество на имя мужа, чтобы не оскорблять его достоинство. Другими препятствиями на пути приобретения женщинами жилья является страх перед невыплатой кредита, например, в связи с отпуском по беременности и родам; некредитоспособность женщин в связи с недостаточным уровнем заработной платы, отсутствие знаний о банковской системе и навыков работы с банковской документацией.

Правительство намерено продолжать свою стратегию строительства доступного жилья. В 2011–2015 гг. инвестиционная программа строительства жилья по типовым проектам для комплексного развития сельских регионов, со-финансируемая АБР, предоставила привлекательные альтернативы миграции населения в города, ускорив развитие сельских регионов, расширив возможности для трудоустройства и доходоприносящей деятельности на селе, а

также улучшив условия жизни в сельской местности.

Эта Программа оказала значительное влияние на семьи и домохозяйства, в том числе на сельских женщин, которые, наряду с кардинальным улучшением жилищных условий и доступа к качественной базовой и социальной инфраструктурам, также получили расширенный доступ к ипотечным жилищным кредитам. В 2012–2015 гг. женщины стали официально зарегистрированными владельцами 4 300 (26,5%) домов, построенных в сельской местности по типовым проектам.

Улучшение ситуации с жильем в сельской местности, резко повысив качество жизни сельских семей, одновременно снизило нагрузку на женщин, высвобождая свободное время, которое многие женщины использовали для организации надомного бизнеса. Например, в 2015–2016 гг. 31,2% (9723) новых ММСП в сельской местности были созданы женщинами, которые владеют 41,1% (823) из 2 003 ММСП, созданных покупателями жилья в новых сельских жилищных массивах. В 2016 году женщины получили 40,9% (413) из 1009 новых микрозаймов и 46,2% (368) из 796 кредитов для ММСП, выданных покупателям жилья.

Утверждение и реализация корпоративной гендерной политики участвующими коммерческими банками, стало еще одним важным результатом финансовых проектов АБР. Масштабы и воздействие этих гендерных политик выходят далеко за рамки программы строительства сельского жилья.

Следующая программа строительства сельского жилья, со-финансируемая АБР в 2017–2021 гг., предполагает, что к 2021 году женщины получат 27% (8 700) от общего числа ипотечных кредитов, что послужит дальнейшему усилению гендерного баланса в вопросе осуществления прав собственности.

Сельское хозяйство и природные ресурсы

Доля населения, занятого в сельском, лесном и рыбном хозяйстве Узбекистана, снижается, и в 2016 году составляла 27,4% от общей численности занятых в стране (для сравнения, в 1999 году этот показатель составлял 36,2%). Сокращение числа лиц, занятых в секторах сельского и лесного хозяйства, вызвано в основном уходом мужчин, предпочитающих работу в более доходном секторе, и/ли миграцией рабочей силой. Доля женщин в общем числе сотрудников малого и микро-бизнеса (включая фермерские хозяйства) медленно росла, с 21,7% в 2014 г. до 22,5% в 2016 г.

Женщины, включая трудоустроенных на формальном и неформальном рынках труда, вносят вклад в экономику семьи путем создания условий для продуктивного труда других членов семьи. Женщины также вносят вклад в семейный бюджет, беря на себя уход за небольшими огородами и крупными земельными участками. Они выращивают фрукты, овощи или саженцы, ухаживают за скотом и птицей, производят молочные продукты для потребления семьи и для продажи населению, пекут хлеб, шьют одежду для членов семьи, иногда принимают заказы на пошив от соседей и т.д.

Женщина в сельской семье обычно имеет право распоряжаться незначительными средствами, вырученными от продажи молока и молочной продукции, яиц,

некоторых самостоятельно выращенных сельскохозяйственных продуктов. Некоторые из них постепенно переходят в сельскохозяйственное производство, однако представленность фермерских хозяйств, возглавляемых женщинами, остается низкой (5%) при значительных региональных различиях (Республика Каракалпакстан (14%) и Сырдарьинская область (0,75%).

Основные проблемы фермерских хозяйств и предприятий ММСБ, возглавляемых женщинами заключаются в отсутствии стартового капитала и неспособности использовать имущество и активы в качестве залога, поскольку в большинстве случаев они зарегистрированы на мужчин. Другие проблемы включают нехватку навыков управления своим временем, непродолжительный срок погашения банковских кредитов, ограничения мобильности из-за некачественных подъездных дорог, лимитированность общественного транспорта, высокая стоимость топлива и транспортных услуг, чтобы добраться до рынков сбыта. В районах с дефицитом поливной воды, одной из ключевых трудностей является бурение скважин, требующее значительных финансовых инвестиций от фермеров независимо от пола.

На институциональном уровне наблюдается серьезная гендерная асимметрия в Министерстве сельского хозяйства, где женщины составляют 14,5% сотрудников, которые в основном сконцентрированы на должностях, связанных с обслуживанием, также в качестве технического персонала.

Содействие АБР в секторе сельского хозяйства, в числе прочих задач развития делает упор на смягчение экологического, социального и гендерного воздействия. В рамках Проекта по развитию цепочек добавленной стоимости в плодоовощеводстве (начался в феврале 2017 г). АБР поддержал инициативы государства по регулированию размеров хозяйств, для диверсификации производства и усиления цепочек добавленной стоимости.

В качестве положительного примера роста национальной ответственности в проектах сектора можно отметить участие местных администраций в реализации проектов на местах, в том числе в реализации мероприятий, предусмотренных гендерными планами действий.

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в секторе:

- Разработка и утверждение к исполнению долгосрочной гендерной политики в секторе сельского хозяйства;
- На этапе планирования проекта проведение экономического анализа доходов и расходов населения, источников найма, использования труда в сельскохозяйственных и агропромышленных операциях, доступ фермеров к рынкам;
- Включение 30% квоты для женщин-фермеров в общем объеме кредитного портфеля УКБ;
- В сотрудничестве с Комитетом женщин Узбекистана, расширение информационно-разъяснительной работы среди женщин-фермеров по вопросам финансовых и нефинансовых банковских услуг для женщин-клиентов.

Транспорт и дороги

Для Узбекистана – страны, дважды запертой на суше и имеющей более 31,85 млн. населения, транспорт играет важную роль с точки зрения развития.

Узбекистан обслуживает три из шести коридоров организации Центральноазиатского регионального сотрудничества (ЦАРЭС) – партнерской программы 11 стран, совместно продвигающих процессы развития.

Как пользователи транспорта, женщины используют другие маршруты, нежели мужчины, и с разными целями. Женщины – участницы групповых дискуссий и интервью констатировали, что они в основном пользуются частным транспортом для поездок за закупкой сырья на оптовом рынке, продажи готовой продукции, посещения административных учреждений, а также для поездок, связанных с необходимостью заботиться о родственниках мужа, возить детей в детский сад или школу, делать покупки для повседневных нужд, и т. д.

Ненадежное транспортное сообщение представляет собой барьеры для осуществления занятости, качественного оказания социальных услуг здравоохранения и образования. Для женщин, оно серьезно ограничивает потенциал для организации и расширения ММСБ, поскольку ограничивается доступ к местным рынкам сырья, оборудования и услуг, а также к рынкам сбыта собственной продукции, доступ к возможностям для обучения, получения информации, а также доступа к ближайшим филиалам коммерческих банков.

Стратегия АБР в секторе транспорта направлена на улучшение возможностей для передвижения, борьбу с последствиями плохого транспортного сообщения для населения в целом, и для женщин и девушек в частности.

ГПД, разработанные для проектов по улучшению коридора ЦАРЭС №2 предусматривают, что женщины на территории проекта получают наибольшую выгоду от строительства дорог и сопутствующей инфраструктуры, с упором на развитие местных лидеров сообщества и женщин-жительниц удаленных сельских районов, расположенных вдоль строящихся дорог. ГПД транспортных проектов свидетельствуют о ценности и устойчивости обучающих мероприятий по наращиванию потенциала среди женщин-бенефициаров в отдаленных сельских районах. Более 200 женщин из отдаленных районов Наманганского и Хорезмского регионов были обучены основам предпринимательства.

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в транспортных секторах:

- Содействие в разработке и утверждению к исполнению долгосрочных гендерных политик АО «Узбекистон Темир Йуллари» (Железные дороги Узбекистана) и Государственного комитета по автодорогам. Гендерная политика включает в себя обеспечение женщин занятостью, повышение потенциала сотрудников с фокусом на женщин, повышение представленности на институциональном уровне в кадровой политике;
- На стадии планирования проектов оказывать поддержку Исполнительным Агентствам в разработке ГПД.

Гендерный план действий должен включать:

- Базовое исследование об использовании женщинами транспорта и дорог, чтобы выявить влияние неэффективных транспортных инфраструктур

- на мужчин и женщин, включая владельцев ММСП, особенно занятых в торговле;
- Повышение потенциала Исполнительных Агентств по гендерной проблематике;
 - Установление квот для участия женщин в предпроектных и проектных мероприятиях и кампаниях по информированию общественности, для выявления специфических проблемы и нужды женщин и девушек, связанных с транспортом и дорогами;
 - Вовлечение женщин, проживающих вдоль обочин в плановые ремонтные работы;
 - Поддержку женщин в организации придорожного малого бизнеса;
 - Расширение охвата УКБ финансовыми продуктами с фокусом на женщин, проживающих в самых отдаленных сельских районах;
 - В сотрудничестве с КЖУ информирование о ВИЧ/СПИД;
 - Учет гендерных факторов, например, отдельные туалеты, хорошо освещенные зоны отдыха, комнаты матери и ребенка, при планировании и реализации строительных работ в будущих и/ли текущих проектов.

Гендер и здравоохранение

Узбекистан уделяет большое внимание охране здоровья населения, для чего утверждены государственные программы со значительными бюджетными ассигнованиями; активно развивается сотрудничество с международными организациями. В период с 2014 года произошли серьезные позитивные изменения по нескольким ключевым глобальным индикаторам в секторе здравоохранения. Показатели материнской и младенческой смертности, а также число детей, рожденных с патологиями, значительно снизились. Узбекистану удалось достичь целевого показателя Целей развития тысячелетия в этом вопросе. За последние 20 лет показатель материнской смертности снизился с 20,7 до 17,4 на тысячу живорожденных, и младенческая смертность снизилась с 24,2 до 10,7 на тысячу живорожденных. Количество беременных женщин с анемией снизилось с 45,1% в 2014 г. до 38,2% в 2016 г.

Несмотря на значительный прогресс, в системе здравоохранения сохраняются факторы неэффективности; их устранение должно быть главной приоритетной задачей реформ здравоохранения в Узбекистане. Одной из сохраняющихся проблем является разделение систем здравоохранения и социальной защиты, с упором в основном на лечение заболеваний и предоставление медикаментов, без комплексного подхода к социальной защите. Основные барьеры, ограничивающие доступ к услугам здравоохранения, в том числе в сельской местности, включают удаленность учреждений вторичного и третичного звена здравоохранения, высокий уровень взимаемой платы за услуги, а также недостаточное качество услуг здравоохранения.

Один из последних указов Президента Узбекистана предусматривает включение женских консультаций в структуру семейных поликлиник и сельских врачебных пунктов, отвечающих за оказание медицинских консультаций девочкам подросткового возраста и женщинам фертильного возраста. Эти меры позволят применять более комплексный подход в системе здравоохранения и социальной защиты.

Несмотря на то, что работа в сфере здравоохранения считается традиционно женской профессией, эта ассоциация в основном связана со средним специальным образованием и далее, с должностями среднего медицинского персонала. Доля студентов мужского пола в высших медицинских учебных заведениях значительно выше, чем доля студенток женского пола, и составляла 13 200 (60,3%) мужчин против 8 700 (39,7%) женщин, что может быть вызвано рядом причин.

Начиная с 2017 года АБР совместно с правительством ведет работу в рамках Проекта по улучшению первичного звена здравоохранения, делающего акцент на предоставление современного диагностического оборудования в сельские семейные поликлиники, а также на развитие кадров системы здравоохранения с целью улучшения оказываемых услуг.

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в секторе здравоохранения:

- Поддержка регулярного мониторинга расходов, связанных с здравоохранением, и инициатив по достижению всеобщего охвата медико-санитарными услугами;
- Повышение категории текущего проекта, осуществляемого при поддержке АБР по улучшению первичной медико-санитарной помощи, а также дальнейшие проекты в секторе здравоохранения, до категории Эффективного учета гендерных подходов (EGM) с разработкой гендерных планов действий, как части кредитного соглашения, с выделением необходимых ресурсов для его реализации.
- В рамках Проекта по улучшению первичного звена здравоохранения, необходимо предусмотреть квоту в 50% для женщин среди технического персонала и специалистов для участия в мероприятиях по наращиванию потенциала по вопросам использования медицинских инноваций, включая Информационную систему управления здравоохранением.

Гендер и образование

Право на образование гарантировано для всех граждан. Конституцией Республики Узбекистан. Не существует каких-либо законодательных барьеров для девушек и женщин в доступе ко всем уровням системы образования, которое начинается с дошкольного, и включает обязательное начальное, общее среднее и средне-специальное образование. Высшее образование (третичный уровень) включает сеть образовательных учреждений, предлагающих академические и профессиональные программы, основанные на государственных стандартах, независимо от ведомственной принадлежности и формы собственности образовательного учреждения.

Гендерный баланс среди студентов варьируется в зависимости от подсектора образования. В системе начального и общего среднего образования сохраняется ситуация практически полного гендерного паритета. С 2009 года соотношение полов студентов профессиональных колледжей также приблизилось к паритету. В сфере высшего образования сохраняются значительные гендерные диспропорции.

В 2017 году несколько высших учебных заведений возобновили набор на заочные отделения по различным специальностям, что позволяет студентам получать высшее образование без необходимости физического присутствия на занятиях, кроме периода сдачи экзаменов. Возобновление заочной формы вузовского образования имеет хороший потенциал для достижения гендерного баланса в высшем образовании.

Среди обучающихся в системе высшего образования студентов девушки составляют 38,2%, а мужчины – 61,8%. В сельской местности в семьях с ограниченным достатком в вопросе получения высшего образования предпочтение может быть отдано сыновьям, поскольку образование в большинстве случаев является платным. Это также может быть обусловлено нежеланием родителей отправлять своих дочерей учиться далеко от дома в течение длительного периода времени (с учетом того, что две трети высших учебных заведений расположены в трех крупных городах страны). Низкая по сравнению с мужчинами доля женщин в высшем образовании может в дальнейшем служить серьезным барьером для повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда.

Образование и здравоохранение традиционно считаются «женскими» сферами. Выбор направления образования также в значительной сфере обусловлен гендерными стереотипами, которые затем проявляются и на рынке труда. Технические направления обучения ведут к работе в более высокооплачиваемых секторах, в то время как гуманитарные направления ведут к более низкооплачиваемой работе.

АБР возобновит сотрудничество в образовательном секторе в 2019 году в рамках реализации Проекта «Развитие навыков и инклюзивный рост».

Следующие стратегии предлагаются для усиления гендерных подходов в секторе образования:

- Поддержка проведения анализа факторов, обуславливающих гендерную асимметрию в высшем образовании; включая факторы, связанные с экономическим статусом и недостаточной инфраструктурой;
- Поддержка гендерного анализа спроса на рынке труда, чтобы способствовать трудоустройству женщин в нетрадиционных секторах, таких как промышленность, энергетика, транспорт, строительство, ИКТ, финансы;
- Поддержка Комитета женщин Узбекистана в информационно-просветительских мероприятиях для повышения участия девушек и женщин в нетрадиционных технических специальностях;
- Применение позитивного опыта внедрения гендерных подходов проекта АБР по школьным учебникам и осуществлять гендерную экспертизу учебников, учебно-методических материалов и других публикаций.

Общие выводы и рекомендации АБР и сообществу доноров

- Вертикальная сегрегация наблюдается во всех секторах, где женщины недопредставлены на высших руководящих должностях; существует

- гендерная асимметрия во владении собственностью; а также традиционные стереотипы о роли женщин и мужчин в семье и обществе.
- Вопросы устойчивости – по-прежнему самая распространенная проблема всех донорских проектов, которые должна решаться на основе широкого обсуждения с участием основных государственных игроков и доноров.
 - Основным фактором интеграции гендерной проблематики в приоритетных для АБР секторах заключается в успешной реализации гендерных планов действий (ГПД), для чего требуется наличие финансовых и кадровых ресурсов, наращивание потенциала и покрытие затрат на работу с общественностью. Средства на реализацию ГПД нужно выделять на этапе планирования бюджета проекта и поддерживать на всем протяжении реализации проектов.
 - ГПД должны быть подробно обсуждены со всеми заинтересованными сторонами на стадии разработки проекта. Проведение регулярных мероприятий по наращиванию потенциала специалистов по гендерным вопросам, гендерных координаторов, сотрудников групп реализации проектов имеет решающее значение.
 - Эффективность и устойчивость мероприятий по наращиванию потенциала зависят от правильного проведения оценки потребностей, отбора слушателей обучающих мероприятий, качества обучения и обучающих материалов, последовательности, понимания местного контекста тренерами, последующих мониторинговых мероприятий и стратегий интеграции новых навыков в институциональную память.
 - Механизмы сохранения институциональной памяти должны быть частью компонентов по наращиванию потенциала и должны быть отражены в проектных и заемных соглашениях.
 - Разработка детальных механизмов мониторинга и оценки должна быть в центре внимания как доноров, так и правительственных партнеров в период реализации.
 - Учитывая приоритетный статус КЖУ в вопросах поддержания гендерного равенства и защиты прав женщин, разработка и поддержка реализации среднесрочной и долгосрочной стратегии развития Комитета должна быть поддержана донорским сообществом.

СОКРАЩЕНИЯ

АБР	—	Азиатский банк развития
АСКУЭ	—	Автоматизированная система контроля учета электроэнергии
ARHP	—	Программа строительства доступного сельского жилья (Affordable Rural Housing Program)
АДЖ	—	Ассоциация деловых женщин
ЦАРЭС	—	Организация Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества
CEDAW	—	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
CGA	—	Гендерная оценка по стране (Country Gender Assessment)
CGAU	—	Обновленная гендерная оценка по стране (Country Gender Assessment Update)
КМ	—	Кабинет министров
EGM	—	Эффективная интеграция гендерной проблематики (Effective Gender Mainstreaming)
ГиР	—	Гендер и развитие (Gender and Development)
ГПД	—	Гендерный план действий
ВВП	—	Валовый внутренний продукт
КГВ	—	Координатор по гендерным вопросам (Gender Focal Point)
ХБ	—	Хамкорбанк (Hamkorbank)
РЖССМ	—	Программа «Развитие жилищного строительства в сельской местности» (Housing for Integrated Rural Development)
РПСЦП	—	Проект по развитию производственно-сбытовой цепочки в сфере плодоовощеводства (Horticulture Value Chain Development)
ИБ	—	Ипотека-банк (Ipoteka Bank)
ИЙБ	—	Ипак йули банк (Ipak Yuli Bank)
АО	—	Акционерное общество
МЖКО	—	Министерство жилищного-коммунального обслуживания
ММСП	—	Микро-, малые и средние предприятия
НПД	—	Национальный план действий
НБУ	—	Национальный банк внешнеэкономической деятельности Узбекистана
ННО	—	Неправительственная, некоммерческая организация
ОЭСР	—	Организация по экономическому сотрудничеству и развитию
УКБ	—	Участвующие в проекте коммерческие банки
ККБ	—	Кишлок курулиш банк (Банк сельского строительства)

РУз	—	Республика Узбекистан
ГПСДСЖ	—	Государственная программа строительства доступного сельского жилья
SGE	—	Некоторые гендерные элементы (Some Gender Elements)
МСБ	—	Предприятия малого и среднего бизнеса
ТалТЭС	—	Талимарджанская теплоэлектростанция
ПРООН	—	Программа развития ООН
ЮНИСЕФ	—	Детский фонд ООН
ООН-женщины	—	Структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УПО	—	Универсальный периодический обзор
АПВ	—	Ассоциация потребителей воды
КЖУ	—	Комитет женщин Узбекистана
УВР	—	Управление водными ресурсами
ВСС	—	Водоснабжение и санитария (канализация)

ЭКВИВАЛЕНТЫ ВАЛЮТ

- (по состоянию на 5 сентября 2017 г.)
- Валюта: узбекский сум
- 10 сумов = 0,00123 долл. США
- 10 долл. США = 81 000 сумов

ГЛОССАРИЙ

Махалла	—	местный орган самоуправления граждан
Хокимият	—	муниципалитет
Олий Мажлис	—	национальное собрание, Парламент Республики Узбекистан
Водоканал	—	территориальная организация по водоснабжению и канализации
Туман	—	район
Вилоят	—	область
Маслахатчи	—	общественный советник по проблемам женщин и духовно-просветительским вопросам

I. ВВЕДЕНИЕ

Основная цель настоящего обновления Гендерной Оценки по стране (ОГОС) заключается в содействии в подготовке Стратегии партнерства с Узбекистаном на 2018–2022 гг. и выработке рекомендаций по улучшению интеграции гендерных подходов в портфеле Азиатского банка развития (АБР). Последняя Гендерная Оценка по стране (ГОС) была опубликована в 2014 году. Обновление оценки является дополнением к предыдущему отчету с учетом последних данных по соответствующим гендерным индикаторам, проведением анализа политики государства, законодательства, формальных и традиционных институтов и практик в Узбекистане в сферах, затрагиваемых операциями АБР. Обновленная Оценка включает в себя анализ гендерных элементов, предусмотренных в структуре ряда проектов, описание извлеченных уроков, связанных с проблемами гендера и развития, вынесенных в ходе реализации проектов, а также примеров положительной практики, которые могут быть применены в других операциях и программах АБР и его партнеров. В рамках Оценки сформулированы рекомендации и практические советы по потенциальным инициативам и мероприятиям для интеграции гендерных подходов в соответствующих секторах.

A. Методология

В ходе обновления Гендерной Оценки по стране при сборе и проведении анализа данных за период с 2014 по 2017 годы применен ряд подходов, описанных ниже:

- Обзор последних отчетов и стратегических документов, посвященных гендерному равенству и проблемам женщин в национальном законодательстве и международных обязательствах Узбекистана. Рассматривались следующие виды информации: (i) Национальная демографическая, социально-экономическая статистика и статистика по человеческому развитию страны в целом, и в каждом из секторов, в которых оперирует АБР; (ii) Международная и региональная сравнительная статистика и индексы по гендерному равенству, поддержке и расширению прав и возможностей женщин; (iii) Документы, связанные с законами, политикой, стратегиями и программами, относящимися к проблематике гендерного равенства; и (iv) Научные исследования, опросы, передовой опыт, анализы положительных примеров и извлеченные уроки, связанные с вопросами гендерного равенства.
- Обзор проектов АБР, реализованных в Узбекистане в период с 2014 по 2017 годы, отнесенных к категориям «Эффективная интеграция гендерной

проблематики» (EGM) и «Некоторые гендерные элементы» (SGE)¹ с целью оценки качества реализации гендерных элементов завершенных проектов и выработки рекомендаций касательно интеграции гендерных вопросов в приоритетных для АБР секторах экономики в рамках действующих и завершенных проектов.

- При обновлении гендерной оценки использованы данные социальных обследований, проведенных в 2013–2017 гг. в рамках проектов АБР, сведения из других национальных и международных источников, посвященных водоснабжению и санитарии, электроэнергетике, инвестициям в дорожном секторе, в сельском хозяйстве, в секторах образования, здравоохранения, малого и среднего бизнеса и предпринимательства, чтобы выработать понимание касательно социально-экономического положения населения на территории проектов, определить потенциальные многосторонние механизмы, обеспечивающие вовлечение местного населения, включая женщин.

В октябре –ноябре 2017 года проведено полевое обследование в Кашкадарьинской, Андижанской, Наманганской, Ташкентской областях и г.Ташкенте: собеседования на местах с представителями государственных и негосударственных организаций, с партнерами, занимающимися вопросами развития, бенефициарами и другими заинтересованными сторонами (всего проведено 32 собеседования); встречи с бенефициарами ряда проектов АБР в указанных регионах (всего в групповых обсуждениях участвовали 102 человека); и проведена работа с соответствующими учреждениями и организациями с целью сбора данных с разбивкой по полу (всего проведено 16 процедур анкетирования и шесть обсуждений в фокус-группах). Прежде, чем начать сбор данных и подготовку обновленной Гендерной Оценки по стране была получена поддержка Кабинета министров. Государственный комитет по статистике, Комитет женщин Узбекистана, Торгово-промышленная палата, Ассоциация деловых женщин, участвующие коммерческие банки: Национальный банк

¹ Проекты АБР делятся на четыре категории с точки зрения интеграции гендерной проблематики: (i) Гендерное равенство как главная тема (GEN); (ii) Эффективная интеграция гендерной проблематики (EGM); (iii) Некоторые гендерные элементы; и (iv) Без гендерных элементов (NGE). Проект относится к категории EGM, если результаты проекта направлены непосредственно на улучшение доступа женщин к социальным услугам и/или экономическим и финансовым ресурсам и возможностям, базовой сельской и городской инфраструктуре; и/или направлены на усиление их голоса и прав. Социальный анализ, проводимый в ходе подготовки проекта, предусматривает тщательное изучение гендерных проблем с выделением барьеров и возможностей; специфичные элементы гендерного характера содержатся в большинстве (50% и выше) результатов и/или компонентов проекта; в матрице дизайна и мониторинга проекта содержатся гендерные целевые показатели и индикаторы для мониторинга (не менее 50% результатов проекта); план гендерных мероприятий (ГПД) является одним из ключевых документов проекта. Проект относится к категории SGE, если он имеет потенциал для улучшения доступа женщин к социальным сервисам; и/или экономическим и финансовым ресурсам и возможностям; и/или к базовой сельской и городской инфраструктуре; и/или направлен на усиление голоса и прав женщин (к примеру, проекты в сфере образования, здравоохранения, сельского развития, микрофинансирования, водоснабжения и санитарии, продовольственной безопасности и проекты по оказанию чрезвычайной продовольственной помощи и реабилитации), или если при подготовке проекта принимались значительные усилия по идентификации потенциального положительного и негативного воздействия на женщин.

АБР. 2012. Руководство по категориям гендерной интеграции проектов АБР.

<https://www.adb.org/documents/guidelines-gender-mainstreaming-categories-adb-projects>

Узбекистана, Хамкор Банк, Ипак Йули Банк, Кишлок Курулиш Банк, Ипотека банк, а также специалисты по гендерным вопросам из проектов АБР предоставили гендерно-дезагрегированную информацию, а также сведения о целях, задачах и деятельности своих организаций и проектов.

В. Гендерное равенство в Узбекистане

В период после обретения независимости в 1991 году ситуация с гендерным равенством в Узбекистане переживала периоды как улучшения, так и ухудшения. В Конституции Республики Узбекистан закреплены принципы недопущения дискриминации и равенства прав женщин и мужчин. Движущей силой, обеспечивающей гендерное равенство в Узбекистане, является Комитет женщин Узбекистана (КЖУ) – общественная организация, возглавляемая заместителем Премьер-министра. КЖУ имеет сеть филиалов в каждом административном территориальном органе страны (областях/вилояхтах и районах/туманах), возглавляемых заместителем главы администрации по делам женщин.

В 2017 году КЖУ выделил «трудоустройство, создание новых рабочих мест, развитие деловых и предпринимательских навыков» как основные проблемы городских женщин. «Недостаточность социальной и коммунальной инфраструктуры на местах, необходимость развивать семейный и надомный труд» были отнесены к основным проблемам сельских женщин².

В 2017 году, впервые с момента обретения Узбекистаном независимости, в каждой административной единице были созданы Национальные виртуальные приемные, призванные максимально прозрачным образом упростить взаимодействие граждан с государственными службами. Через эти приемные любой гражданин может подать обращение и информировать правительство о проблемах, с которыми она сталкивается, независимо от характера проблемы. Обращения граждан регулярно собираются, анализируются и направляются в соответствующие государственные органы для оценки ситуации и решения проблем.

КЖУ проводит регулярный мониторинг и рассматривает обращения женщин, поданные через виртуальные приемные. До сегодняшнего дня в основном эти обращения содержали просьбы о правовой, социальной, жилищной, финансовой помощи, вопросы и предложения, связанные с культурным поведением, дрес-кодом, свадьбами и ритуальными мероприятиями³.

В одном из последних указов Президента, изданном в феврале 2018 года⁴, определены меры по кардинальному совершенствованию деятельности в сфере поддержки женщин и укрепления института семьи. Эти меры включают

² АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по Узбекистану в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

³ Там же. По состоянию на ноябрь 2017 г. получено 26 обращений от женщин по вышеуказанным вопросам, 22 из них были разрешены, и на четыре оставшихся были направлены письменные ответы.

⁴ Указ Президента. 2018. О мерах по кардинальному улучшению мер по поддержке женщин и укреплению института семьи. №5324 от 2 февраля.

структурные реформы КЖУ, Центра «Оила» (семья)⁵, создание Общественного фонда поддержки женщин и семьи с участием КЖУ, Союза молодежи Узбекистана, Ассоциации деловых женщин «Тадбиркор аёл», отвечающих за решение проблем семей и женщин. Указ также предусматривает создание Научно-практического исследовательского центра «Оила» при Кабинете министров, занимающегося фундаментальными, прикладными и инновационными исследованиями, посвященными семейным ценностям и традициям. Эти последние события позволяют сделать предположения об укреплении системных подходов в решении проблем гендерного равенства, описанных в настоящей Оценке.

С. Индикаторы гендера и развития в Узбекистане

Базовая статистика по основным социальным показателям по Узбекистану отражена в таблице 1:

Таблица 1. Базовая статистика по основным социальным показателям по Узбекистану

##	Индикаторы	Год	Значение
1	Население (млн)	2016	31,85
2	Население, проживающее за чертой бедности (%%) ^a	2015	12,8%
3	Среднегодовой прирост населения ^b (%%)	2011–2016	1,9%
4	Материнская смертность (на тысячу живорожденных)	2016	17,4
5	Младенческая смертность (на тысячу живорожденных)	2016	10,7
6	Население с доступом к безопасным источникам питьевой воды (%) (в городской местности)	2016	93,2%
7	Население с доступом к безопасным источникам питьевой воды (%) (в сельской местности) ^c	2016	75,3%
8	Население с доступом к канализации (в городской местности) ^d	2016	78,7%
9	Население с доступом к канализации (в сельской местности)	2016	42,1%
10	Охват начальным образованием (как среди девочек, так и среди мальчиков) ^e	2016	99,9%

^a ADB. 2017. Базовая статистика. <https://www.adb.org/publications/basic-statistics-2017>. Manila.

^b ADB. 2018. Сведения в пунктах 3–9 предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в апреле 2018 г. Ташкент. Узбекистан.

^c Доля домашних хозяйств у которых источником питьевой воды является свой водопровод, свой коло-

⁵ «Оила» – национальный научно-практический центр изучения проблем семьи при Комитете женщин Узбекистана. Постановление КМ. 1998. О создании Республиканского научно-практического центра «Оила». №54 от 2 февраля. http://old.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=844011

дец, ручной насос или бутилированная вода.

^d Под обеспеченностью канализацией подразумевается присоединенность к сети для стока хозяйственно-фекальных вод в централизованную канализационную сеть или поглощающие колодцы или септики во дворе.

^e Программа развития ООН. 2016. Отчет о человеческом развитии в 2016 г. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

В Индексе человеческого развития Узбекистан занял 105-е место из 185 стран в отчете ПРООН 2016 года, что ставит его в разряд стран с высоким уровнем человеческого развития. В Индексе гендерного неравенства Узбекистан стоит на 57-м месте из 188 стран – этот показатель обусловлен высоким уровнем образования и экономической активности женщин⁶.

В 2014 году Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) включила Узбекистан в свой Индекс социальных институтов и гендера⁷, где Узбекистан занял 52-е место среди 86 стран, не входящих в ОЭСР, и набрал 0,1475 баллов в 2014 году, что относит его к «средней» категории⁸.

При применении методики Глобального индекса гендерного разрыва⁹ и Индекса гендерного равенства¹⁰, разработанных организацией Social Watch, Узбекистан будет близок к гендерному равенству в образовании (индекс рассчитывается на основании показателей охвата, образовательных достижений и грамотности), и в здравоохранении (индекс рассчитывается по соотношению полов рождающихся детей и на основании показателя средней продолжительности здоровой жизни).

Несмотря на положительные значения вышеуказанных индикаторов, все еще остаются неразрешенными некоторые вопросы, связанные с положением женщин и гендерным равенством, такие как значительные гендерные диспропорции среди собственников недвижимости, гендерная асимметрия в высших эшелонах власти, и на руководящих позициях; горизонтальная и вертикальная сегрегация на рынках труда, где женщины чаще представлены в социальных секторах, на сезонных, низкооплачиваемых, неквалифицированных рабочих местах, как в формальном, так и неформальном секторах. А также, традиционное отношение к роли женщин и мужчин в семье и в обществе – женщинам больше отводится роль матерей и хранительниц домашнего очага, а не активных игроков в общественной сфере.

По оценкам Всемирного банка, доля населения с низким уровнем доходов составляла в Узбекистане 27,5% в 2001 году. В 2015 году доля населения с низким

⁶ Программа развития ООН. 2016. Отчет о человеческом развитии в 2016 г. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

⁷ Социальные институты определяют кодексы поведения, нормы, традиции, неформальные и формальные законы, влияющие на гендерное равенство. Организация по экономическому сотрудничеству и развитию. 2015. Индекс социальных институтов и гендера 2014 г. Справка по стране: Узбекистан. <https://www.oecd.org/dev/development-gender/42289479.pdf>.

⁸ Организация по экономическому сотрудничеству и развитию. 2017. Индекс социальных институтов и гендера. <http://www.genderindex.org/>. Оценка «0» отражает равенство, и «1» свидетельствует о дискриминации женщин.

⁹ Всемирный экономический форум. 2017. Глобальный отчет о гендерных разрывах. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

¹⁰ Европейский институт гендерного равенства. 2017. Глобальный индекс гендерного равенства: прогресс со скоростью улитки. <http://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-index-2017-progress-snails-pace>

уровнем доходов составила 12,8%¹¹. Бедность в сельской местности, несмотря на снижение уровня, остается более высокой, чем в городах (15,9% на селе, 9,5% в городах в 2015 г.)¹².

Для определения категории лиц, нуждающихся в поддержке удовлетворения основных человеческих потребностей правительством используется концепция «малообеспеченных семей». В Узбекистане расчет уровня малообеспеченности (бедности) основывается на концепции Всемирного банка, разработанной на базе обследований домохозяйств, где за основу выбрана абсолютная черта бедности на уровне потребления продуктов питания в 2 100 калорий на человека в день. В целях поддержания малообеспеченных семей установлен порог на уровне 1,5 минимальных заработных плат¹³.

1. Организации гражданского общества.

Соблюдение прав и интересов ННО, религиозных организаций и других организаций гражданского общества гарантировано законом¹⁴. Национальная ассоциация неправительственных некоммерческих организаций Узбекистана (НАННОУз), учрежденная в 2005 году, является одной из крупнейших ННО в стране и объединяет свыше 150 ведущих национальных и региональных гражданских институтов, консолидирует организационные и интеллектуальные ресурсы ННО на пути демократических преобразований для построения сильного гражданского общества¹⁵. НАННОУз и другие представители гражданского общества, совместно с парламентской комиссией при участии ННО, в последние 4 года оказали поддержку свыше 1 000 ННО.

Неправительственные организации, идентифицирующие себя как «женские»¹⁶, составляют 7% ННО в Узбекистане: 595 (6,8%) из более чем 8 700 ННО, зарегистрированных в Министерстве юстиции в 2017 году. Большинство этих организаций делают упор на оказание социальной поддержки, здоровье женщин и их семей, проблемы инвалидности, развитие спорта, повышение правовой культуры женщин и населения в целом¹⁷.

Женщины составляют почти половину членов четырех политических партий. Во всех партиях имеются «женские крылья», занимающиеся повышением активности

¹¹ АБР. 2017. Базовая статистика. <https://www.adb.org/publications/basic-statistics-2017>. Манила.

¹² АБР. 2018. Данные предоставлены Государственным комитетом по статистике Узбекистана в ходе сбора данных для ОГОС в мае 2018 года. Ташкент. Узбекистан

¹³ Там же. Порог малообеспеченности установлен нормативным актом «О процедуре назначения и выплаты социальных пособий и материальной помощи малообеспеченным семьям». 2012. Махаллинские комитеты руководствуются этим положением при принятии решений о назначении социальных пособий. Официальная минимальная зарплата по состоянию на январь 2017 г. была установлена на уровне 149 775 сумов в месяц.

¹⁴ Закон Республики Узбекистан. 2004. *О неправительственных, некоммерческих организациях*. №25. http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=10863

¹⁵ Национальная ассоциация неправительственных, некоммерческих организаций Узбекистана. Общая информация. <http://ngo.uz/index.php/en/biz-a-imizda/zinntma-a-ida-umumij-ma-lumot-2>

¹⁶ Комитет женщин Узбекистана. 2017. *Женские организации в Узбекистане*. Доклад на форуме некоммерческих организаций. Ташкент. Узбекистан. с. 4

¹⁷ Там же. По данным Национальной Ассоциации неправительственных некоммерческих организаций их число в 2015 году составляло 328.

женщин, выдвигающие женщин в представительские органы в ходе центральных и местных выборов различного уровня, и способствуют усилению роли женщин в процессах принятия решений на разных уровнях общества. Политические партии тесно сотрудничают с КЖУ на основании совместных планов действий и меморандумов о сотрудничестве.

D. Обзор международных обязательств

Узбекистан присоединился к более чем 60 международным соглашениям о правах человека, вступил в ряд международных организаций и принимает участие в конвенциях, посвященных продвижению гендерного равенства и защите прав женщин¹⁸. Узбекистан ратифицировал практически все конвенции Международной организации труда, посвященные равным правам женщин и мужчин¹⁹ и отразил их положения в Законе «О труде» и Законе «О занятости населения».

Узбекистан ратифицировал Конвенцию об искоренении всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) в 1995 году. Исторически, Заключительные замечания Комитета CEDAW по национальным отчетам успешно проходили согласование и были опубликованы в 2001, 2006 (объединенная публикация второго и третьего отчетов) и 2010 годах. Правительством утверждены Национальные планы действий (НПД) по устранению проблем, обозначенных Комитетом CEDAW. Основные положительные аспекты, ставшие результатом реализации НПД, включают законодательные реформы, в частности, принятие в 2013 году поправок к Статье 47 Кодекса об административной ответственности, предусматривающей наказание за воспрепятствование получению детьми обязательного среднего или среднего специального, профессионального образования. Утвержден специальный НПД по борьбе с торговлей людьми, включая женщин и детей (2015г.).

В феврале 2014 года в Комитет CEDAW был представлен Пятый национальный отчет, и Заключительные замечания Комитета по этому отчету были опубликованы 20 ноября 2015 года. Последний НПД по реализации рекомендаций Комитета CEDAW по 5-му Национальному отчету Узбекистана был утвержден Кабинетом министров 10 октября 2017 года²⁰. Следующий отчет должен быть подготовлен в ноябре 2019 года.

¹⁸ Это – Универсальная декларация прав человека (1948); Международная конвенция о гражданских и политических правах (1966); Международная конвенция об экономических, социальных и культурных правах (1966); Конвенция о борьбе с торговлей людьми, Конвенция о политических правах женщин (1952); Конвенция о гражданстве замужних женщин (1957); Конвенция об искоренении всех форм дискриминации против женщин (1979); Пекинская декларация и платформа действий (1995). В числе прочих международных инструментов, принятых Узбекистаном – Конвенция против пыток и других форм жестокого, нечеловеческого или унижающего достоинство наказания (1984); Конвенция о борьбе с дискриминацией в образовании (1960); Конвенция о правах детей (1990).

¹⁹ Международная организация труда ООН. Конвенции ZH100 (1951) Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности; ZH103 (1956) Об охране материнства; ZH111 (1958) О дискриминации в отношении трудоустройства и профессии; ZH122 (1964) О политике занятости.

²⁰ АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по Узбекистану в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

Основные замечания Комитета CEDAW касаются (i) отсутствия адекватного механизма мониторинга и обеспечения ответственности за вопросы, связанные с гендерным равенством; (ii) все еще не утверждены законопроект о равных правах и возможностях, и законопроект о бытовом насилии, которые находятся на рассмотрении парламента с 2000 года. Также замечания Комитета касаются (iii) сохраняющихся стереотипов о традиционных ролях, с которыми женщины сталкиваются в семье и обществе; (iv) недостаточно эффективной реализации и ограниченного понимания временных специальных мер; (v) низкой степени участия женщин в политической и общественной жизни, а также в принятии решений; (vi) недостаточность сбора данных с разбивкой по полу и механизмов мониторинга; (vii) положение женщин в сельской местности.

Для решения и ускорения решения некоторых из вышеперечисленных вопросов, вызывающих озабоченность Комитета CEDAW, КЖУ в 2017 году разработал ряд правовых документов, в настоящее время ожидающих утверждения Президентом страны²¹:

- Проект программы действий по усилению роли женщин в государственном и общественном строительстве, усилению социальной защиты женщин и поддержку роли женщин в политической, социально-экономической и культурных сферах общества.
- Проект программы действий на 2017–2021 годы, направленной на защиту материнства и здоровья детей, обеспечение трудоустройства женщин с учетом их жилищных условий и образа жизни.

В 2008 и 2013 годах Совет ООН по правам человека рассмотрел первый и второй национальные отчеты Узбекистана в рамках Универсального периодического обзора (УПО), касающиеся выполнения международных обязательств в сфере прав человека, включая права женщин. В отчете по УПО 2013 года с удовлетворением отмечается, что: административным законодательством предусмотрена ответственность за бытовое насилие; средний возраст вступления женщин в брак в первый раз растет благодаря обязательному средне-специальному образованию и обучению; созданы основные правовые и официальные институты по борьбе с торговлей людьми, включая женщин и детей²².

Тем не менее, в УПО также содержится значительное число рекомендаций, включая рекомендации (i) об усилении успешных социальных стратегий обеспечения доступа к качественным услугам здравоохранения и более высоким уровням образования; (ii) усилении борьбы с традиционным отношением к роли женщин в семье и обществе; (iii) о создании равных возможностей для женщин на рынке труда и создании новых рабочих мест для женщин; (iv) усилении

²¹ Там же

²² Офис Верховного комиссара ООН по правам человека. 2013. *Универсальный периодический обзор – Узбекистан*. Женева. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UZIndex.aspx>, пункты. 91, 92, 133. 133 описывают выводы членов рабочей группы по проведению УПО в отношении случаев бытового насилия, повышения брачного возраста и недопущения торговли людьми.

мероприятий по охране здоровья матери и ребенка, а также поддержке семьи²³. Следующий национальный отчет по УПО планируется в феврале 2018 года.

На основании итоговых заключений УПО Узбекистаном был принят НПД по УПО на 2014–2016 гг.²⁴, предусматривающий реализацию 92 мер, за исполнение которых отвечают правительство, образовательные учреждения, ННО и средства массовой информации. Частично рекомендации УПО включены в НПД, разработанный в ответ на рекомендации Комитета CEDAW. Во вставке 1 описаны мероприятия гендерного характера, включенные в Национальный план действий на 2014–2016 годы в ответ на Итоговые заключения Универсального периодического обзора 2013 года.

Вставка 1. Национальный план действий Узбекистана на 2014–2016 гг.

- Утверждение Национальной программы занятости на 2015–2016 гг.;
- Ратификация конвенции МОТ №189 (2011) о достойном труде домашних работников;
- Усиление Комитета женщин Узбекистана, в том числе путем предоставления необходимых кадровых, финансовых и технических ресурсов для обеспечения скоординированной реализации гендерной политики и обязательств;
- Разработка комплексной стратегии по искоренению традиционных практик и стереотипов дискриминационного характера в отношении женщин;
- Ускорение утверждения новой доработанной версии закона «О равных правах и возможностях мужчин и женщин»;
- Создание и регулярное обновление базы данных о положении женщин, включая сельских женщин, с отражением их вклада в социально-экономическое и политическое развитие страны.

Некоторые из мер, включенных в НПД по УПО, успешно реализованы. К примеру, Узбекистан ратифицировал соответствующие международные конвенции и протоколы, а также предоставил ответы на 36 запросов Специального докладчика ООН по вопросам торговли людьми²⁵.

Благодаря совместным усилиям государственных и неправительственных организаций, достигнут значительный прогресс в вопросе недопущения ранних браков. К примеру, просветительская работа, организованная в 2012–2014 гг. Министерством юстиции с целью недопущения детских, ранних, принудительных и родственных браков, помогла предотвратить 1 692 случая ранних браков и 1 352 случая браков между близкими родственниками. Комитет женщин, Фонд «Махалла» и молодежная организация «Камолот» предотвратили регистрацию

²³ Там же, пункты 26, 27, 28, 30, 37, 46, 49, 51, 59, 73, 80, 86, 87, 91, 92; 133, 134 отражают озабоченность и рекомендации Рабочей группы по УПО касательно доступа к качественному здравоохранению и образованию, возможностей женщин на рынке труда и традиционных стереотипов о роли женщин в семье и обществе.

²⁴ Офис Верховного Комиссара ООН по правам человека. 2013. *Универсальный периодический обзор – Узбекистан*. 2014. *Национальный план действий по реализации рекомендаций Совета по правам человека (СПЧ) и Органов международных соглашений ООН (2014–2016)*. Национальный центр по правам человека. 2014. Ташкент. Узбекистан.

²⁵ Офис Верховного Комиссара ООН по правам человека. 2013. *Универсальный периодический обзор – Узбекистан*. Женева. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UZIndex.aspx>. пп. 53, 54, 92

более 1 000 ранних браков и 799 браков между близкими родственниками²⁶.

В рамках реализации НПД по Конвенции CEDAW и УПО, КЖУ реализует различные мероприятия, делающие упор на борьбу с традиционными стереотипами касательно роли женщин и мужчин в семье и в обществе. К примеру, в 2017 году общественная организация «Собрание свекровей» («Кайноналар кенгаши») была организована при каждом махаллинском комитете. Так, за 2017 год была оказана социальная и психологическая помощь 3 113 семьям, попавшим в затруднительное положение, воссоединено около 6 000 семей, 5 376 матерям были выплачены алименты²⁷.

Однако следует отметить, что информационная деятельность КЖУ пока не охватывает такие вопросы, как выбор профессии девушками и сегрегация женщин на рынке труда, программы по привлечению молодых женщин и девочек в традиционно неженские отрасли экономики. Такие программы и стратегии могли бы способствовать уменьшению гендерных диспропорций в этих секторах.

Также, необходимо проработать и включить в долгосрочную стратегию КЖУ дополнительные структурированные, комплексные и систематические мероприятия по борьбе с традиционными стереотипами.

²⁶ Комитет Конвенции ООН по искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW). 2014. *5-й периодический отчет по странам-участницам. Узбекистан*. Женева, pp. 280-285.

²⁷ АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по Узбекистану в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

II. СКВОЗНЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

А. Данные и статистика с разбивкой по полу

Один из вопросов, вызвавших озабоченность и сформулированных в Гендерной оценке по стране в 2005 г., заключался в отсутствии достоверных и регулярно собираемых данных с разбивкой по полу. Это являлось одной из главных причин, затрудняющих определение базового уровня по целевым показателям, формулирование политик и стратегий, а также осуществления мониторинга достижения ключевых индикаторов, таких как сокращение уровня бедности, показателей занятости, доступа к основным ресурсам и сервисам²⁸.

С тех пор Государственный комитет по статистике начал регулярно публиковать статистический сборник «Женщины и мужчины в Узбекистане», а в 2014 году при поддержке АБР запустил веб-сайт, посвященный гендерной статистике (<https://gender.stat.uz/ru/>)²⁹. Сайт содержит основные сведения по демографии, системам трудоустройства, туризма, социальной защиты, а также статистику правонарушений. На сайте также представлены сведения о социальных секторах – здравоохранении, образовании, физкультуре и спорту.

Однако, недостаток гендерно-дезагрегированной информации по приоритетным секторам АБР, таким как энергетика, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство, предпринимательство является одним из препятствий для оценки гендерного равенства и проблем, которые могут решаться в рамках проектов АБР. Также отсутствуют глобально сформулированные индикаторы (например, касательно участия женщин в политической жизни и в принятии решений, владения собственности, доступа к ресурсам, доли женщин, занятых оплачиваемой и неоплачиваемой работой и надомным трудом, доля безработных женщин, использование времени), которые на сегодняшний день не представлены на веб-сайте и в печатных статистических сборниках.

Данные демографических и отраслевых исследований с гендерной статистикой скудны. Имеющиеся сведения не имеются в свободном доступе для использования исследователями, ННО или агентствами по развитию. Данный пробел в информации делает затруднительной интеграцию гендерных подходов при планировании политики, стратегий, программ и проектов развития.

КЖУ, через свою сеть административных подразделений, также осуществляет сбор данных с разбивкой по полу. Однако, при этом не применяется системный подход, и не имеется достаточно кадровых или технических ресурсов для разработки инструментария, ведения базы данных и анализа собранной

²⁸ АБР. 2005. Гендерная оценка по Узбекистану. Манила. с. 9–10

²⁹ Региональный проект АБР 7563 по Поддержке гендерного инклюзивного роста в странах-участницах АБР в Центральной и Западной Азии, реализованный при поддержке Государственного комитета по статистике и Комитета женщин Узбекистана в части запуска (январь 2014 г.) и поддержки официального сайта с целью улучшения сбора, анализа и использования гендерной статистики.

информации. КЖУ нуждается в поддержке донорского сообщества в вопросах разработки всеобъемлющих и устойчивых механизмов для регулярного сбора гендерной статистики.

В. Участие женщин в политической жизни

Участие женщин в политической жизни не ограничено какими-либо положениями законодательства Узбекистана. Насилие в отношении женщин запрещено; антидискриминационное законодательство запрещает дискриминацию женщин на рабочем месте³⁰. Женщины занимают высокие должности по всей стране. В числе известных женщин можно отметить 14 сенаторов и 15 депутатов Законодательной палаты Парламента, двух (из 14) министров женского пола, 514 докторов наук, двух ректоров высших учебных заведений, шесть академиков и 15 Героев Узбекистана³¹. Женщины составляют более 23% депутатов местных Кенгашей (Советов) и 72% кадров в сфере науки, образования, культуры и искусства. Свыше 8 500 женщин являются советницами (маслахатчи) по вопросам религии, просвещения и духовно-морального воспитания в органах самоуправления граждан³².

После 2004 года, когда была установлена квота в 30% для женщин в списках кандидатов от политических партий, число женщин в Парламенте выросло с 9,4% до 16% в 2017 году. Однако, этот показатель остается практически неизменным с момента проведения Гендерной оценки по стране в 2014 году (17% от общего числа членов Олий Мажлиса – Парламента) и даже снизился (15%) в Законодательной палате.

Женщины недопредставлены на других высших постах, где принимаются решения. По состоянию на 2017 год должности хокимов 14 регионов и г.Ташкента занимают мужчины. Из 84 заместителей хокимов вилоятов (областей), 14 (16,67%) являются женщинами и практически все они – заместители хокима по делам женщин³³. На районном уровне женщины представлены лучше: из 1 772 заместителей районных хокимов, 193 позиции (25%) занимают женщины³⁴. Нижеприведенная статистика свидетельствует, что женщины еще не достигли критического меньшинства в 30%, необходимого для эффективного влияния на принимаемые решения. Необходимо поддерживать исследования по выявлению барьеров, мешающих большей активности женщин в политической и общественной жизни. В таблице 2 приведена разбивка по полу на ключевых

³⁰ Офис Верховного Комиссара ООН по правам человека. 2013. *Отчет рабочей группы по универсальному периодическому обзору (УПО). Узбекистан*. Женева. pp. 96–97.

³¹ «Герой Узбекистана» – высшая государственная награда, присваиваемая Президентом Узбекистана и свидетельствующая о высшем уровне совершенства – присваивается гражданам Республики Узбекистан за достижения перед государством, а также лицам, совершившим героические поступки.

³² Sputnik-Узбекистан. 2017. *Речь Президента Ш. Мирзиёева*, 8 марта. www.sputnik.uz

³³ В каждом из 14 регионов/вилоятов имеется шесть заместителей хокима – по экономическим вопросам и предпринимательству, сельскому хозяйству, делам женщин, делам молодежи, капитальному строительству, коммуникациям и инвестициям, а также по делам религиозных и социальных организаций

³⁴ В стране имеется 193 района и города, в каждом из которых имеется по четыре заместителя хокима: по экономическим вопросам и предпринимательству, по делам женщин, по делам молодежи. Всего имеется 772 заместителя хокимов районного уровня, включая 193 женщины (25%).

позициях в органах законодательной и исполнительной власти по состоянию на 2017 год.

Таблица 2. Статистика по ответственным должностям в гендерном разрезе (%) ¹

Учреждение	Женщины	Мужчины
Законодательная палата	15%	85%
Сенат	17%	83%
Жокаргы Кенес Республики Каракалпакстан	13%	87%
Олий Мажлис (Парламент)	16%	84%
Кенгаши депутатов:		
а) областей и г. Ташкента	12%	88%
б) районного (туман) уровня	23%	77%
Заместители хокимов: ²		
а) областей	16.6%	83.4%
б) районов	25%	75%

¹ АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом Женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

² Там же.

С. Занятость и рынок труда

В законодательстве Республики не существует каких-либо ограничений к занятости или предпринимательской деятельности женщин. Женщины составляют 49,6% населения Узбекистана, но их доля в официальной занятости ниже, чем у мужчин: 45,7% против 54,3%³⁵. В январе - сентябре 2017 года численность безработных, определенных по методике расчета незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве, утвержденной Постановлением Кабинета Министров от 24 мая 2007 года №106 составила 765,3 тыс человек, и, соответственно, уровень безработицы составляет 5,4 % от экономически активного населения³⁶.

В последние 10 месяцев 2017 года 218 291 лиц подали заявления в «Центры содействия занятости и социальной защиты» при Министерстве труда и занятости. Из них 113 376 (52%) были женщинами. Из 192 926 заявителей, трудоустроенных при помощи Центров, женщины составили 90 843 (47%)³⁷.

Помимо более низких показателей участия женщин в занятости, рынок труда также демонстрирует четкую гендерную сегрегацию по отраслям экономики. Женщины широко представлены в общественных секторах (образование,

³⁵ Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. 2016. *Женщины и мужчины в Узбекистане*. Ташкент. Узбекистан.

³⁶ Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. 2017. *Статистическое обозрение Республики Узбекистан. Январь-сентябрь*. с. 65

³⁷ Министерство труда и занятости Узбекистана. 2017. *Доклад на ежегодной конференции Комитета женщин Узбекистана*. 14 декабря. Ташкент. Узбекистан.

здравоохранение и социальные услуги, культура и искусство), в то время как мужчины доминируют в технических сферах (строительство, финансы, транспорт, связь, промышленность). (См. Приложение 1)

Более 94,2% занятых работают в сфере строительства, 92,8% – в сфере транспорта и связи – мужчины. Женщины составляют 76,5% от общего числа занятых в сфере здравоохранения, соцобеспечения и спорта, и составляют 75,6% работников сфер образования, культуры, искусства и науки³⁸. Как видно из нижеприведенного рисунка, сферы, в которых сконцентрированы женщины, предлагают более низкие зарплаты по сравнению с секторами, в которых доминируют мужчины.



Как видно из рис. 1, самые высокие зарплаты сотрудникам в 2016 году предлагали отрасли финансов и страхования, где женщины составляли лишь 37,3% сотрудников, против 62,7% мужчин. Занятость женщин в сфере информатики и

³⁸ Государственный комитет РУз по статистике. 2016. *Женщины и мужчины в Узбекистане*. Ташкент. Узбекистан

связи была еще ниже и составляла 32,7% против 67,3% у мужчин³⁹.

Выбор женщинами направлений образования и перспективы их последующего трудоустройства в значительной степени определяются гендерными стереотипами. При выборе профессиональной карьеры девочки во многих случаях руководствуются не столько мотивами трудоустройства и успешной карьеры, сколько желанием получить квалификации, которые будут полезны в семейной жизни – такие как специальность медицинского работника, учительницы или портнихи⁴⁰.

Женщины в сельской местности значительно менее конкурентоспособны на рынке труда, учитывая ограниченное число локально имеющихся рабочих мест, а также нехватку образовательной подготовки, профессиональных квалификаций и навыков.

Еще один фактор, сказывающийся на занятости женщин, связан с их неоплачиваемыми репродуктивными функциями. Исследование, проведенное в 2015 году при поддержке АБР⁴¹, показало, что женщины, как в странах ОЭСР, так и в странах, не входящих в ОЭСР, затрачивают примерно одинаковое время на неоплачиваемый труд в рамках традиционных репродуктивных гендерных ролей, сколько мужчины затрачивают на продуктивный оплачиваемый труд. Необходимость совмещать доходоприносящую деятельность с семейными и бытовыми обязанностями может служить объяснением того, почему женщины чаще работают с неполной занятостью или в неформальном секторе.

Неформальная работа играет важную роль с точки зрения вклада в семейный бюджет, но она зачастую оставляет женщин без социальной защиты.

Неформальная занятость также часто сопряжена с более низкими зарплатами, в результате чего женщины вносят меньший вклад в бюджет домохозяйства. В свою очередь, это ставит женщин в более уязвимое и низкое по статусу и положению в семье⁴², и не позволяет эффективно влиять на решения по распределению домашнего бюджета, как на повседневные расходы, так и крупные покупки или инвестиции (к примеру, на бытовые приборы, облегчающие ручной труд, образование детей или самообразование, приобретение недвижимости, получение займов для ведения МСБ и т.д.).

1. Надомный труд

Женщины в сельской местности часто получают доходы, участвуя в семейном бизнесе, например, работая в подсобном хозяйстве или занимаясь ремесленничеством. Исследование, проведенное в 2016 году Организацией ООН

³⁹ Государственный комитет по статистике. 2017. *Гендерная статистика по Узбекистану*. <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/trud/zanyatost-naseleniya/721-raspredelenie-chislennosti-zanyatykh-po-vidam-ekonomicheskoy-deyatelnosti-po-polu-v-srednem-za-2016-god>

⁴⁰ АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по Узбекистану в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

⁴¹ АБР. 2015. *Балансирование бремени? Анализ нехватки времени женщин и инфраструктуры в Азиатско-тихоокеанском регионе*. Манила. с.7

⁴² В. Тиченор. 1999. *Статус и доход как гендерные ресурсы: власть в семье// Брак и семья*. Vol. 61. № 3. P. 638–650;

по продовольствию и сельскому хозяйству⁴³, показало, что у надомного труда есть большой нереализованный потенциал. Однако, лишь немногие женщины и мужчины в сельской местности имеют достаточный доступ к информации и знаниям, которые помогли бы им развивать навыки надомного производства или расширять свой малый бизнес. Данное исследование также показало, что гендерные стереотипы играют решающую роль при распределении обязанностей в семьях, ограничивают деятельность женщин, использование ими ресурсов и их влияние на принимаемые решения.

На женщин и мужчин приходится разные роли и обязанности при исполнении бытовых задач. Мужчины обычно отвечают за действия, требующие грубой физической силы, они также имеют больше шансов получить соответствующие технические знания и навыки (например, навыки вождения и эксплуатации сельскохозяйственной техники), они также имеют более развитые навыки ведения деловых переговоров. Женщины, отвечая за домашнюю работу и работу на полях, одновременно заняты в надомном производстве с целью продажи и/ли получения доходов; например, в изготовлении пуховых платков из шерсти овец, молочной продукции, шитье, выпечке и т.д. В таких процессах мужчины отвечают за транспортировку и помощь женщинам в продаже произведенной продукции. Несмотря на то, что на женщин приходится значительная часть обязанностей по надомному производству, они не всегда управляют этим процессом и не принимают решения самостоятельно.⁴⁴

2. Обязательства правительства и инициативы по трудоустройству и созданию рабочих мест.

Занятость и создание рабочих мест постоянно находятся в центре внимания государства, а также обладают четко выраженными гендерными характеристиками. Трудовой кодекс Узбекистана закрепляет правовые механизмы социальной защиты занятых женщин⁴⁵. Также принят целый ряд законов о защите женщин, например, о запрещении некоторых видов опасных работ и правилах, связанных с материнством, запрещающих работу в ночное время, сверхурочную работу, работу на выходных и командировки,

⁴³ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2016. Ассоциация сельскохозяйственных исследовательских институтов Центральной Азии и Закавказья (CACAARI). *Оценка возможностей для диверсификации доходов через развитие ремесленничества на селе. В поддержку развития малого бизнеса и создания рабочих мест для женщин и мужчин в сельской местности Республики Узбекистан*. с. 19–21. Документ на стадии публикации

⁴⁴ Там же

⁴⁵ Статья 69 Трудового кодекса устанавливает дополнительные гарантии для женщин, нуждающихся в социальной защите, испытывающих затруднения с нахождением работы и неспособных на равных конкурировать на рынке труда. К таким женщинам относятся матери-одиночки, крупные семьи с детьми в возрасте до 14 лет и детьми-инвалидами. Статья 224 Трудового кодекса запрещает отказ в трудоустройстве женщины или снижение заработной платы сотрудников по причине беременности или наличия детей. Закон не только запрещает, но и предписывает прием сотрудников обратно на работу без проведения испытаний. Статья 228–1 Трудового кодекса гласит «Женщины с детьми в возрасте до трех лет, работающие в бюджетных учреждениях и организациях, имеют право на сокращенный рабочий график, устанавливаемый в пределах не более тридцати пяти часов в неделю. Оплата труда таких женщин должна быть такой же, как у соответствующих категорий работников, работающих по полному графику».

предоставляющих дополнительные отпуска и облегченные условия труда. С 1999 года по Постановлению Президента декретное пособие оплачивается работодателями⁴⁶. Пенсионная система Узбекистана предусматривает значительные льготы и привилегии для женщин.

С целью сокращения разницы между уровнем зарплат мужчин и женщин, Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ №100 о равном вознаграждении работников мужского и женского пола за труд одинаковой ценности⁴⁷. Имеются и другие недавно утвержденные правовые акты в сфере создания рабочих мест и занятости, так или иначе затрагивающие женщин⁴⁸

Стратегия действий на 2017–2021 годы непосредственно затрагивает вопросы трудоустройства женщин и выпускниц профессиональных колледжей. В 2017 году были выделены микрозаймы на общую сумму в 11 млрд сумов для финансирования бизнес-планов девушек-выпускниц колледжей⁴⁹. Комитет женщин Узбекистана, в сотрудничестве с Центральным банком, Торгово-промышленной палатой, Ассоциацией деловых женщин, Центром среднего специального, профессионального образования проводит ежегодные конкурсы бизнес-проектов девочек-предпринимательниц, выпускниц профессиональных колледжей и лицеев.⁵⁰

У АДЖ также есть специальная программа бизнес-тренингов с предоставлением в последующем возможностей для трудоустройства. В 2016–2017 гг. были трудоустроены около 3 500 выпускниц профессиональных колледжей, и свыше 550 женщин из сельской местности открыли свой бизнес благодаря участию в мероприятиях по наращиванию потенциала, организованных АДЖ. До 120 женщин из всех 13 областей страны прошли подготовку по четырем

⁴⁶ В частности, беременные женщины и женщины, уходящие в отпуск по уходу за ребенком после завершения декретного отпуска, получают разовую финансовую помощь в размере 1,2 минимальных зарплат; Женщины или лица, уходящие в отпуск по уходу за ребенком, имеют право на получение пособий: а) декретный отпуск в 70 календарных дней до рождения ребенка и 56 дней (70 дней в случае осложненных родов) после рождения ребенка с выплатой пособий в рамках государственного социального страхования; б) укороченный рабочий день; в) перенос ежегодного отпуска, предоставляемого беременным женщинам или женщинам в отпуске по уходу за ребенком после рождения ребенка, по их усмотрению, на срок до или после декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком; д) по желанию женщины или указанных лиц, уходящих в отпуск по уходу за ребенком, они могут работать в пределах половины полного графика работы на дому по соглашению с работодателем; е) место работы (должность) сохраняется за женщиной в течение отпуска по уходу за ребенком. Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж и выслугу лет.

⁴⁷ Ратифицирована Узбекистаном 3.08.97

⁴⁸ Новая редакция Закона «Об охране труда» и Указ Президента «О мерах по дальнейшему улучшению государственной политики занятости и радикальному повышению эффективности деятельности агентств по трудоустройству» усиливает личную ответственность руководителей органов исполнительной власти и территориальных органов экономических комплексов за рост занятости, повышение эффективности мер по трудоустройству незанятого трудоспособного населения, особенно молодежи.

⁴⁹ Согласно параграфу 70 протокола №1 Кабинета министров РУз от 14 января 2017 г., «Анализ актуальности рабочих мест, создаваемых для женщин и выпускников профессиональных колледжей, об организации конкретных мер по повышению занятости женщин и созданию достойных условий труда и развитию женского предпринимательства», Комитет женщин, Торгово-промышленная палата, Центральный банк и Ассоциация банков Узбекистана разработали и утвердили совместный план действий по обеспечению межведомственного сотрудничества.

⁵⁰ В 2016–2017 гг. организованы различные образовательные программы для выпускников колледжей для обучения предпринимательским навыкам и помощи в получении льготных займов. В конкурсе участвовали студенты 800 колледжей; в 2 457 курсах обучения участвовали 182 235 девушек, 16 177 из них выразили желания начать свой бизнес.

направлениям предпринимательства⁵¹.

Государство поддерживает развитие надомного труда. В 2017 году социально уязвимые группы населения (лица с инвалидностью, многодетные матери, женщины, пережившие насилие) во всех регионах получили швейные машинки и сырье для организации надомного труда. В период с января по август 2017 года через целевые программы социально-экономического развития регионов для женщин было создано 62 600 рабочих мест. Из них 24 000 рабочих места создано в промышленности, 14 500 (23,2%) – в сфере услуг, 14 400 (23%) – в сельском хозяйстве, 13 300 (21,2%) – в сфере строительства и инфраструктуры. Кроме того, гражданам предоставлено 79 300 рабочих мест через трудоустройство в приусадебных хозяйствах, дехканских хозяйствах и семейном бизнесе; создано 25 700 рабочих мест индивидуальных предпринимателей. В 2016 году создано около 300 000 рабочих мест за счет различных источников финансирования на основании бизнес-планов, представленных женщинами. В 2017 году, с целью привлечения большего числа женщин и молодежи в предпринимательскую деятельность, семейный бизнес и надомный труд, женщинам-предпринимателям выделен 1 триллион сумов, а также выделено 60 миллиардов сумов в виде кредитов для более чем 10 000 выпускницам средних специальных образовательных учреждений⁵².

Надомный труд помогает женщинам получить доступ к оплачиваемой работе, и вносить вклад как в семейный бюджет, так и в общее развитие сельской местности. Однако, как было отмечено выше, женщины занятые в надомном производстве, вынуждены совмещать его с ежедневным неоплачиваемым репродуктивным трудом, затрачивая на это примерно одинаковое время (в основном за счет сна или досуга), сколько мужчины затрачивают на продуктивную оплачиваемую работу⁵³, в связи с чем на женщин ложится двойная нагрузка с соответствующими последствиями как для здоровья, так и для развития их потенциала. Поэтому, инициативы по развитию надомного труда должны сопровождаться мерами по облегчению традиционного домашнего труда женщин и сокращению нехватки времени. Такие меры могут включать улучшение доступа к базовой инфраструктуре (устойчивым источникам энергии и воды, позволяющим использовать экономящие время и труд бытовые приборы) и доступа к социальной инфраструктуре (дошкольные образовательные учреждения, группы продленного дня для учащихся начальных школ и т.д.), а также мероприятия по повышению осведомленности о гендерном равенстве.

D. Гендерные роли и нормы

Гражданское, уголовное, трудовое и семейное законодательство Узбекистана основаны на принципах гендерного равенства; законодательная база об охране

⁵¹ АБР. 2017. Данные предоставлены АДЖ в ходе сбора данных для обновления гендерной оценки Узбекистана в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

⁵² АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом Женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

⁵³ АБР. 2015. *Балансирование бремени? Анализ нехватки времени женщин и инфраструктуры в Азиатско-тихоокеанском регионе*. Манила. с.7

прав женщин соответствует международным стандартам. Однако, традиционный гендерный контракт⁵⁴, хотя и не имеет законной силы, предписывает роли женщин и мужчин в семье и обществе, определяет правила, которые управляют гендерными отношениями, предписывает разные функции, ценности, обязательства и ответственность для женщин и мужчин⁵⁵.

В узбекском обществе преобладают ценности материнства и семьи. Если женщина решает сделать карьеру в бизнесе, политике или любой другой сфере, от нее ожидают, что она будет совмещать работу со своими бытовыми обязанностями, поскольку традиционное распределение семейных ролей обычно остается неизменным. Данное равновесие в основном достигается за счет времени, необходимого женщинам для самообразования, отдыха, и усиливает дефицит времени у женщин. В результате ограничиваются возможности для саморазвития, конкурентоспособности на рынке труда, участия в МСБ, выборе профессии (*дополнительные сведения приведены в разделе данного отчета, посвященном МСБ*).

Брак и создание семьи считаются одной из нерушимых основ общества⁵⁶. В случаях, когда приходится делать выбор, родители молодой девушки могут скорее предпочесть выдать дочь замуж после получения обязательного среднего профессионального образования (колледж или академический лицей), а не стремиться к дальнейшему получению ею высшего образования. Тому могут быть также причины экономического характера, поскольку высшее образование не является бесплатным, и семьи, особенно стесненные в финансовых ресурсах, предпочитают, чтобы высшее образование получили сыновья, поскольку дочь выйдет замуж и покинет родительский дом, и поэтому инвестиции в ее высшее образование могут рассматриваться как излишняя нагрузка на семейный бюджет.

Молодые мужчины имеют больше свободы в плане заключения брака в более зрелом возрасте и продолжения образования в высшем учебном заведении или поиска работы. Вышеуказанные факторы могут отчасти объяснять имеющуюся асимметрию в системе высшего образования Узбекистана (*дополнительные сведения приведены в разделе данного отчета, посвященном образованию*).

В стране имеется несколько государственных и негосударственных ведомств, специализирующихся на поддержке института семьи. К примеру, комиссии по примирению при махаллинских комитетах занимаются разрешением семейных конфликтов с целью снижения числа разводов. В состав комиссии входят

⁵⁴ Концепция «гендерного контракта», или гендерного соглашения, отражает социальную форму взаимоотношений между мужчинами и женщинами. К примеру, до недавнего времени это означало, что невестка «соглашается» быть домохозяйкой, и муж берет на себя обязанности кормильца. Таким образом, они заключают неофициальный контракт внутри семьи, и соглашаются исполнять обязанности, связанные с каждой из принятых ролей. О. Воронина. *Словарь гендерных терминов*. Институт социальной и гендерной политики. Москва. 2005.

⁵⁵ «Гендерные обязательства женщин и мужчин поддерживаются на трех уровнях: культурная супер-структура (нормы и ценности общества); институты (семья, благополучие, системы образования и занятости); и процессы социализации, в основном внутри семьи». Европейский институт проблем гендерного равенства. 1998. *Сто слов о равенстве. Глоссарий терминов, относящихся к равенству между женщинами и мужчинами*.

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1159>

⁵⁶ Статья 63 Конституции Республики Узбекистан гласит, что семья является первичной ячейкой общества, и гарантирует свободу решений о вступлении в официальные брачные отношения.

советники махалли по духовно-просветительским вопросам (маслахатчи) и уважаемые члены сообщества, отвечающие за поддержание мира в семьях.

Число и процент разводов в стране являются довольно умеренными. К примеру, в 2017 году было заключено 306 197 браков и зарегистрировано 31 929 разводов (9,5% промилле и 1% разводов промилле)⁵⁷.

Доля ранних браков резко снизилась благодаря последовательной политике государства и совместным мероприятиям, реализованным при участии негосударственных игроков. В 2016 году средний возраст заключения первого брака среди женщин составляет 22,6 лет, у мужчин этот показатель составляет 26 лет⁵⁸. С целью профилактики ранних браков в Уголовный и Административный кодексы⁵⁹ внесены дополнения в виде отдельных статей, предусматривающих ответственность за нарушение законодательства о брачном возрасте. Комитет женщин Узбекистана совместно с соответствующими государственными и негосударственными заинтересованными сторонами проводят обширные мероприятия, разъясняющие отрицательные последствия ранних браков и ранних родов⁶⁰. К примеру, КЖУ поддержал организацию обществ «Кизларжон» (девушки) во всех образовательных учреждениях, которые обучают молодых лидеров проведению информационной деятельности среди студентов и молодежи, направленной на профилактику ранних браков, популяризацию личной гигиены и здорового образа жизни⁶¹.

Гендерные стереотипы существенно влияют на выбор профессии женщин и мужчин, и впоследствии влияют на возможности получения образования и карьерного роста. Во многих случаях решения касательно образования принимаются под значительным давлением родителей, близких родственников или супругов.

Концентрация женщин в сферах образования и здравоохранения может объясняться тем, что семьи предпочитают, чтобы невестка умела обучать своих детей и оказывать профессиональный уход за членами семьи. Другие существенные факторы, приводящие к предпочтению данным отраслям – укороченный рабочий день, отсутствие сверхурочных часов и преимущественно женский коллектив, в то время как в таких секторах, как промышленность, строительство, информационно-коммуникационные технологии, в коллективах доминируют в основном мужчины.

⁵⁷ Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. 2017. *Демографический Ежегодник Узбекистана 2017*. Ташкент. Узбекистан.

⁵⁸ Там же

⁵⁹ Поправки в Уголовный кодекс Узбекистана. 2013 г. Статья 125-1; Кодекс об административной ответственности: Статья 47-3. 28 марта. Ташкент. Узбекистан.

⁶⁰ В период с 2014 года Комитет женщин Узбекистана организовал 1 568 мероприятий с участием свыше 186 160 жителей, в частности, 156 351 женщин и девушек, посетивших мероприятия, посвященные отрицательным последствиям ранних браков и родов для здоровья девочек и репродуктивного здоровья молодежи. АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по Узбекистану в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

⁶¹ Там же

Е. Права собственности и доступ к ресурсам

В законодательстве страны закреплены равные права женщин и мужчин на владение имуществом. Однако, наблюдаются значительные гендерные диспропорции в этой сфере. Большинство жилых домов в стране приобретаются путем наследования от отца к сыну. Традиционно мужчины имеют приоритет перед женщинами: обычно с родителями остается жить старший сын, а дочь после выхода замуж покидает родительский дом и переезжает к жениху.

Количество принадлежащих женщинам объектов недвижимости составляет 424 783, или 29,4% от общего числа зарегистрированных объектов недвижимости по состоянию на 2016 год (кроме г. Ташкента). Однако *стоимость* зарегистрированных на имя женщин объектов недвижимости значительно ниже, и составляет лишь 22,3% от общей зарегистрированной стоимости⁶².

Сельские домохозяйства обычно возглавляют мужчины, и, соответственно, большинство объектов недвижимости зарегистрировано на имя мужчин. Прочие активы, такие как автомобили, сельскохозяйственная техника, оборудование и скот, также традиционно принадлежат мужчинам. Исключение составляют лишь случаи приобретения дополнительного имущества, как например в случаях, когда у мужчины уже есть недвижимость, машины или иное имущество⁶³, и дополнительно приобретенное имущество оформляется на женщину.

Финансы семьи аккумулируются в руках старшего мужчины, обычно свекра, который контролирует семейный бюджет. Ограниченный доступ женщин к финансам и активам сказывается на их экономических возможностях; то есть, большинство женщин не могут предложить имущество или активы в залог при обращении за кредитом в банк или финансовое учреждение, поскольку общее (семейное) имущество зарегистрировано на имя мужчины⁶⁴.

В ходе исследования, проведенного по заказу АБР⁶⁵, большинство респондентов женского пола ответили, что они не имеют физических активов, записанных на их имя. Немногие из тех, кто владел юридическими правами на недвижимость и/или оборудование, не желали использовать их в качестве залога в банке из боязни потерять их в случае, если их бизнес постигнет неудача.

⁶² АБР. 2017. Данные предоставлены Торгово-промышленной палатой Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

⁶³ АБР. 2016. Социальное и гендерное обследование. Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов. Представительство АБР в Узбекистане.

⁶⁴ Д. Алимбекова. 2010. *Ассоциация деловых женщин Узбекистана*. Ташкент. Узбекистан.

⁶⁵ Н. Найяр и Д. Таджибаева. 2012. *Гендерные элементы в рамках проектов по развитию малых и микро-предприятий*. Предварительный отчет для Азиатского банка развития. Франкфуртская школа финансов и менеджмента

III. ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В ОПЕРАЦИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АБР В РАЗРЕЗЕ СЕКТОРОВ

А. Энергетика

1. Ситуация в отрасли.

Уровень электрификации домов в Узбекистане составляет почти 100%, но стареющие сети требуют модернизации и обновления, особенно в сельской местности. Наблюдаются значительные диспропорции в доступе, качестве снабжения и клиентском обслуживании между городской и сельской местностями. Озабоченность вызывает нестабильное электроснабжение с частыми отключениями (до 5 часов в сельской местности), низким качеством электроснабжения и скачками напряжения. Имеются также значительные сезонные колебания – в зимнее время отключения электроэнергии происходят обычно в ночные часы⁶⁶.

Другие имеющиеся проблемы связаны с неэффективным потреблением энергии, применением энергосберегающих технологий и устройств. Обследование домохозяйств, проведенное в рамках проекта по внедрению автоматизированной системы учета и контроля потребления электроэнергии⁶⁷, показало, что многие домохозяйства пользуются дешевыми и неэффективными устройствами по причине нехватки информации и неосведомленности. Это ведет к повышенному расходу электроэнергии и, соответственно, к более высоким затратам на электричество.

В небольших городах и сельской местности имеются проблемы, связанные с недостаточным освещением общественных мест, улиц и автобусных остановок, что представляет риски с точки зрения безопасности и ведет к дискомфорту, особенно для девочек и женщин⁶⁸. В настоящее время критерии и нормативы уличного освещения не синхронизированы по стране и делают упор в основном на крупные города⁶⁹.

Один из вопросов, отмеченных с озабоченностью в Гендерной оценке страны в 2014 году⁷⁰, связан с тарифами на электроэнергию, взимаемыми с надомного

⁶⁶ АБР. 2017. Полевое исследование, проведенное в Ташкентской, Андижанской, Наманганской и Кашкардарьинской областях в ходе проведения обновленной гендерной оценки по стране.

⁶⁷ АБР. 2011. Социально-экономическое и гендерное обследование домохозяйств в трех регионах (Самарканд, Бухара, Джизак). Узбекистан: Проект по внедрению системы АСКУЭ. Представительство АБР в Узбекистане

⁶⁸ Y. Lambrou и G. Piana. 2006. Проблемы энергетики и гендера в устойчивом развитии сельских регионов. Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. Рим.

⁶⁹ В настоящее время за уличное освещение отвечают несколько организаций: областные и городские хокимияты, Государственный комитет по архитектуре и строительству, государственные унитарные предприятия «Тошшахарнур» и «Капиталнур»

⁷⁰ АБР. 2014. Гендерная оценка по стране – Узбекистан. Манила. с. 48.

бизнеса⁷¹, на 25–30% превышающими бытовой тариф, несмотря на то, что невозможно отделить расходы надомного производства от потребления электроэнергии на бытовые нужды. Необходимо пересмотреть действующие механизмы тарификации надомного бизнеса, что позволит домохозяйствам, включая женщин получать от него больше выгод.

2. Обязательства правительства в секторе.

В настоящее время правительство усилило внимание энергетическому сектору: в первой половине 2017 года вышли четыре Постановления Президента о реформировании и дальнейшем развитии гидроэнергетики в 2017–2021 гг., и создании акционерного общества «Узбекгидроэнерго», выступающего в качестве ответственного исполнительного органа. Запланированные мероприятия предусматривают строительство 42 новых и модернизацию 32 существующих гидроэлектростанций, с увеличением национального потенциала в сфере экологически чистой гидроэлектроэнергии в 1,7 раз к 2025 году.

АО «Узбекэнерго» является основным органом в сфере энергетики, обеспечивающим централизованное снабжение национальной экономики и населения электроэнергией, а также теплоснабжение промышленных и бытовых потребителей в нескольких городах Республики⁷². В структуре АО действуют 65 предприятий, включая 54 энергетических объектов, на которых работают более 72 000 сотрудников. В стране действуют семь тепловых электростанций, шесть гидроэлектростанций и три теплоэлектроцентрали⁷³.

3. Гендерные проблемы, связанные с отраслью.

Нестабильное электроснабжение влияет на использование женщинами своего времени при осуществлении традиционных социальных ролей, и создает трудности для работающих женщин. Поскольку на женщин-домохозяек обычно ложится большинство бытовых и семейных обязанностей, они являются основными потребителями электроэнергии. Женщины не могут воспользоваться удобствами бытовых приборов, которые экономят труд и время, такими как стиральные машины или электрические плиты. При наличии электроэнергии женщинам проще управлять своим временем и распределять его между купанием детей, стиркой, приготовлением пищи и другими домашними обязанностями, а также занятиями доходоприносящей деятельностью.

Женщины, занятые в формальном трудоустройстве, страдают от нестабильного электроснабжения вдвойне: им приходится успевать выполнять свои рабочие обязанности, пока есть электричество. Параллельно им нужно заботиться о

⁷¹ В соответствии с Постановлением Министерства энергетики, надомный труд отнесен к категории 7 (п.8.3) и облагается по тарифу I «Одноставочный тариф, состоящий из платы за кВт-ч активной энергии, отгруженной потребителю», и не отражает дополнительного потребления, связанного с ведением малого бизнеса на дому

⁷² Портал «Узбекэнерго». <http://www.uzbekenergo.uz/ru/about/uzbekenergo/> Ташкент. Узбекистан.

⁷³ По данным АО «Узбекэнерго». 2017. Информация от кадрового управления. Ташкент. Узбекистан.

нуждах своей семьи и домохозяйства.

Однако обеспечение качественного и устойчивого электроснабжения само по себе не будет автоматически означать, что женщины будут тратить меньше времени на работу по дому, если эти мероприятия не сопровождаются просвещением об энергоэффективных и трудосберегающих устройствах, а также информированием об использовании времени и перераспределении труда в семье.

На институциональном уровне женщины недопредставлены среди персонала энергетического сектора, и составляют около 17% от общего числа сотрудников «Узбекэнерго». Большинство женщин работают не на самых высоких позициях в руководстве, в качестве инженерного персонала, сотрудников научных лабораторий, в результате чего им не удается достичь критической массы в 30%, позволяющей влиять на важные стратегические решения. В таблице 3 показана динамика гендерной разбивки персонала АО «Узбекэнерго» в 2014–2016 гг.

Таблица 3. Сведения о персонале АО «Узбекэнерго» с разбивкой по полу (в %)¹

Годы	Итого		Управление		Технический персонал		Обслуживание	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
2014	17,2	82,8	23,1	76,9	44,8	55,2	14,7	85,3
2015	16,9	83,1	21,9	78,1	51,3	48,7	14,5	85,5
2016	17	83	20,2	79,8	46,5	53,5	15	85
2017 (январь-июнь)			23,3	76,7	12,9	87,1		

¹ По данным АО «Узбекэнерго». 2017. Информация от кадрового управления. Ташкент. Узбекистан.

Причины недопредставленности женщин могут заключаться в недостаточном уровне необходимого технического образования, осведомленности о возможностях и имеющихся вариантах трудоустройства, ограниченных возможностях для развития профессиональных навыков, а также в преобладающих стереотипах о том, что энергетика – это техническая инженерная сфера, а также профессия, связанная с высоким уровнем риска, неприемлемым для женщин.

У каждого из предприятий, входящих в структуру «Узбекэнерго», есть свой профсоюз, связанный с Республиканским профсоюзом работников электроэнергетики Узбекистана. Профсоюзы отвечают за общее благосостояние работников и обеспечение льгот, а также рассматривают обращения сотрудников. Они осуществляют мониторинг за соблюдением графиков работы

и их регулярностью, и организуют семинары по наращиванию потенциала⁷⁴. При каждом подразделении действует Комиссия по делам женщин, следящая за должным соблюдением прав сотрудниц женского пола⁷⁵.

4. Деятельность АБР в секторе.

В своей работе в регионе АБР делает упор на улучшение доступа и повышение качества обслуживания потребителей, повышение эффективности и модернизацию действующих коммунальных служб, усиление технического и институционального потенциала в вопросах выработки, передачи и распределения электроэнергии, а также развивает региональное сотрудничество⁷⁶. АБР также проводит мероприятия по наращиванию потенциала в секторе энергетики путем оказания «Узбекэнерго» содействия в вопросах усиления корпоративного и финансового управления, возможностей для эксплуатации и обслуживания активов.

ГПД, разработанные и утвержденные в рамках энергетических проектов, направлены на обеспечение женщинам равных выгод от всех мероприятий проектов, и решение ключевых гендерных проблем, идентифицированных на этапе подготовки проектов. Предусмотрены также меры по увеличению доли женщин в отрасли.

В данном секторе реализуются следующие проекты, также предусматривающие мероприятия с гендерным уклоном: Проект по модернизации Талимарджанской теплоэлектростанции (ТалТЭС) (SGE), Проект по модернизации и повышению эффективности Тахиаташской ТахТЭС (EGM) и Проект по внедрению автоматической системы контроля и учета электроэнергии (АСКУЭ) (EGM). Недавно АБР утвердил Проект по повышению эффективности выработки электроэнергии (SGE).

В 2016 году в рамках мероприятий АБР по поддержке интеграции гендерной проблематики в четырех стратегических направлениях была инициирована разработка Гендерной политики для сектора энергетики, предусматривающая, в частности, интеграцию гендерных подходов в нормативно-правовую базу отрасли; повышение осведомленности персонала «Узбекэнерго» о гендерных проблемах и развитие лидерских качеств женщин; реформы образовательной системы, готовящей кадров для сферы энергетики; повсеместную популяризацию образа сотрудниц женского пола и усиление потенциала женщин в секторе. Проект Гендерной политики состоит из 10 ключевых мероприятий, включая внедрение 30% квоты для женщин в руководстве отрасли и 40% квоты

⁷⁴ Nazar Business and Technology (NBT), LLC в сотрудничестве с Development Experts (DEEX), LLC. 2015. *Отчет об оценке. Консалтинговые услуги по защитным мерам (Наращивание потенциала в вопросах охраны окружающей среды, социального и гендерного развития. «Узбекэнерго»*). Ташкент. Узбекистан.

⁷⁵ Некоторые привилегии включают предоставление женщинам облегченного графика работы в период воспитания детей до 14 лет (до 16 лет для детей-инвалидов), женщинам с 2-мя и более детьми, отпуск по уходу за ребенком одному из родителей или любому члену семьи, ухаживающему за ребенком. Медицинские льготы предоставляются всем сотрудникам независимо от пола.

⁷⁶ АБР. 2017. *Узбекистан: Миссия по обзору портфеля проектов*. Представительство АБР в Узбекистане

для женщин в отрасли в целом. Гендерная политика еще не прошла этапы повсеместного обсуждения и согласования.

5. Положительный опыт по интеграции гендерных подходов в рамках проектов АБР.

В рамках проектов в сфере энергетики создан ряд положительных примеров, показывающих как улучшение доступа и повышение качества обслуживания потребителей, повышение эффективности и модернизация действующих коммунальных предприятий могут принести пользу женщинам и мужчинам.

Задачи проекта по модернизации Талимарджанской ТЭС включали усиление потенциала и улучшение условий работы основных заинтересованных сторон, а также улучшение физических и социальных условий жизни сотрудников ТалТЭС. Проект по модернизации Талимарджанской ТЭС был отнесен к категории «Некоторые элементы гендерного равенства (SGE), не требующего включения ГПД».

Тем не менее ГПД был разработан и включал такие мероприятия как: (i) обучение на гендерные темы для сотрудников «Узбекэнерго» и ТалТЭС; (ii) учреждение и усиление позиции гендерного координатора на ТалТЭС; (iii) пересмотр политики найма персонала и продвижения по службе; (iv) обеспечение комфортных и безопасных условий работы, с предоставлением достаточного числа туалетов и душевых; (v) помощь женской ассоциации и ее интеграция в профсоюзную организацию Талимарджанской ТЭС; а также (vi) создание Центра общественных услуг в пос. Нуристан, с условиями для организации тренингов, поддержки малого бизнеса, спорта и культурного досуга, с одновременной реализацией мероприятий по развитию местного населения. Более детальные сведения о гендерных мероприятиях, реализованных в рамках проекта, приведены во Вставке 2.

Вставка 2. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по расширению Талимарджанской ТЭС⁷⁷

ТалТЭС была открыта в 1987 году с целью обеспечения устойчивых поставок качественной электроэнергии потребителям в Самаркандской, Бухарской и Кашкадарьинской областях, повышения надежности потребления и эффективности электростанции, а также сокращения потребления энергоносителей и снижения отрицательного воздействия на окружающую среду.

В 2010–2011 гг. были проведены две оценки потребностей⁷⁸ с целью выявления ключевых социальных проблем на ТалТЭС и в поселке Нуристан, расположенном в 28 км от райцентра Нишанского района и имеющем население в 30 тыс. жителей (50% из них – женщины). Ниже приведены некоторые из идентифицированных социальных и гендерных проблем.

продолжение на следующей странице

⁷⁷ АБР. 2010. Узбекистан: Проект по модернизации Талимарджанской ТЭС. UZB: L2629/2630 (начат в 2010 г., заканчивается в 2018 г.)

⁷⁸ АБР. 2015–2016. Узбекистан: Проект по расширению Талимарджанской ТЭС. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане

продолжение Вставки 2.

- На ТалТЭС наблюдается высокая кадровая текучка. К примеру, в 2016 году в результате реформирования «Узбекэнерго» было сокращено 270 рабочих мест, в основном на подсобном хозяйстве и в отделе благоустройства⁷⁹.
- Имелись проблемы, связанные с недостаточной представленностью женщин на руководящих должностях. Уровень образования 327 сотрудниц ТалТЭС женского пола является достаточно низким, и в основном ограничивается средним специальным и общим средним образованием. Безработица среди членов семей женского пола сотрудников ТалТЭС составляла почти 50%.
- В пос. Нуристан имелись проблемы с безопасной питьевой водой и отключениями водоснабжения, отсутствием газоснабжения или централизованного теплоснабжения. Все санитарные сооружения в домах (туалет, ванная) находились вне помещений. Имели место продолжительные отключения электроэнергии и его низкое качество, частые скачки напряжения, отрицательно сказывавшиеся на населении Нуристана, в особенности на женщинах (основных пользователей электроэнергии в домохозяйствах). Общественный транспорт до райцентра был нерегулярный и ходил в основном в дневные часы.
- Имелись значительные пробелы в социальной инфраструктуре и условиях труда на ТЭС: отсутствие отдельных душевых, подходящих туалетов, нехватка дошкольных образовательных учреждений для детей в поселке, больниц и медицинских учреждений, инфраструктуры для отдыха и восстановления.

Реализация ГПД, разработанного для Проекта по модернизации ТалТЭС, была посвящена решению большинства проблем, идентифицированных в ходе проведенной оценки потребностей.

Ввод в эксплуатацию новой линии электропередач позволил наладить устойчивое и качественное электроснабжение, что привело к резкому повышению качества жизни населения. Одновременно с этим Проект помог повысить надежность водоснабжения. Были открыты медицинский пункт и больница для обслуживания сотрудников станции и населения Нуристана (впоследствии, с целью обеспечения устойчивости деятельности, медицинские учреждения были переданы в ведение Министерства здравоохранения).

Санитарные сооружения для сотрудников ТалТЭС были усовершенствованы, построены в достаточном количестве современные туалетные и душевые комнаты, включая отдельные сооружения для сотрудниц женского пола.

В настоящее время в поселке Нуристан действует три дошкольных образовательных учреждения и три общеобразовательные школы с продленным днем обучения для учащихся начальных классов. Ассоциация сотрудниц ТалТЭС, созданная в тесном сотрудничестве с профсоюзом станции, участвует в осуществлении мониторинга проблем женщин и детей, страдающим от тяжелых заболеваний, оказывает им финансовую помощь из средств ТалТЭС.

Среди положительных примеров реализации проекта можно упомянуть и то, что контроль за эксплуатацией ТалТЭС и высокотехнологичным процессом выработки электроэнергии осуществляют исключительно местные специалисты (все – мужчины), окончившие технические факультеты университетов в Ташкенте и Карши.

продолжение на следующей странице

⁷⁹ Рабочим мужского пола были предложены земельные угодья (1 га) в Яккабагском районе для организации сельскохозяйственного предприятия. Сотрудники женского пола получили поддержку в виде микрокредита для вскармливания птицы. Часть женщин устроилась на работу в управление благоустройства «Узкоммунхизмат».

АБР. 2017. Полевое обследование, проведенной в Ташкентской, Андижанской, Наманганской и Кашкардарьинской областях в рамках подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

продолжение Вставки 2.

На ТалТЭС внедрена положительная практика привлечения молодых выпускниц Нишанского профессионального колледжа, специализирующегося в сфере тепло- и электроэнергетики, автоматизированных системах управления, нефти и газа, для работы на должностях, традиционно считавшихся не «женскими». Эта практика помогла пересмотреть традиционные отношение к молодым невесткам: семьи начали делать выбор в пользу образования женщин в нетрадиционных областях специализации, поскольку такое образование предлагает хорошие возможности для трудоустройства с достойной оплатой труда, и, соответственно, с последующим потенциальным вкладом в семейные бюджеты.

В период реализации проекта процент женщин-сотрудниц ТалТЭС вырос с 19,5% до 27,7%. Кадровые службы «Узбекэнерго» и ТалТЭС прошли подготовку по сбору и поддержанию базы данных о сотрудниках и потребителях электроэнергии с разбивкой по полу.

В рамках мероприятий по наращиванию потенциала совместно с Комитетом женщин и Хамкор банком предусмотрены образовательные программы, направленные на повышение финансовой грамотности женщин, развитие МСБ, планирование семьи и гендерной проблематики.

6. Извлеченные уроки.

Несмотря на достигнутые положительные результаты при реализации Проекта и ГПД, осуществляемые структурные изменения в секторе, и возникшие проблемы с финансированием, в том числе и на мероприятия ГПД, привели к тому, что реализация некоторых целевых индикаторов ГПД была приостановлена. К примеру, имели место задержки в процессах реализации мероприятий по улучшению гендерной осведомленности, а также, сокращение штатных единиц гендерных специалистов на местах.

Задержки в строительстве (завершено на 90%) и запуске Центра общественных услуг, призванного служить местом обучения, развития бизнес навыков и культурно-оздоровительных мероприятий, особенно для женщин и молодежи, отрицательно сказалось, помимо прочего, на создании рабочих мест, как минимум для 30 женщин.

Проект по внедрению автоматической системы контроля и учета потребления электроэнергии (АСКУЭ) был отнесен к категории EGM, что означает, в матрицу дизайна и мониторинга проекта включен ГПД, составляющий неотъемлемую часть заемного соглашения и являющийся обязательным для реализации.

Задачи проекта по внедрению АСКУЭ включают улучшение системы учета потребления электроэнергии путем установки систем интеллектуального учета с целью сокращения коммерческих потерь, улучшения системы биллинга, повышения финансовой устойчивости сектора и обеспечения финансовой дисциплины потребителей.

ГПД, разработанный для проекта, направлен на решение ключевых социальных и гендерных проблем, идентифицированных на стадии подготовки проекта. Мероприятия ГПД включали улучшение условий для карьерного роста и условий труда женщин в «Узбекэнерго», поддержание базы данных по кадрам с разбивкой по полу, и создание планов развития карьеры, для чего предусматривалась

организация тренингов для наращивания потенциала контролеров женского пола, чтобы те могли работать на других должностях в «Узбекэнерго».

Мероприятия ГПД в части работы с клиентами предусматривали улучшение круглосуточных услуг, оказываемых конечным пользователям, с целью поддержки женщин как потребителей, создание базы данных по жалобам с разбивкой по полу, а также обучение женщин по вопросам энергоэффективности, ознакомление с энергосберегающими бытовыми приборами и улучшение знаний о правах потребителей. Общественная информационная кампания была направлена на внедрение автоматизированной системы контроля потребления и усиление платежной дисциплины.

Улучшение условий работы предусматривало создание регионального центра управления данными «Узбекэнерго» и районных центров, а также обеспечение достаточным числом санитарных сооружений для женщин и мужчин в соответствии с национальными нормативами. Более детальное описание событий вокруг проекта АСКУЭ приведено во Вставке 3.

Вставка 3. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по внедрению АСКУЭ

В ходе реализации ГПД успешно осуществлены многие из мероприятий, связанных с работой с клиентами: на территории проекта организовано круглосуточное обслуживание потребителей (услуга укомплектована в основном женщинами), также создана и поддерживается база данных по жалобам с разбивкой по полу обратившихся.

Организована пресс-конференция для информирования общественности о преимуществах автоматической системы контроля потребления и повышения осведомленности о выгодах, которые дает экономия электроэнергии и платежная дисциплина.

В соответствии со Стратегией социальной защиты АБР, которая, в числе других инициатив, ориентированных на рынок труда, включает программы развития навыков⁸⁰, ГПД проекта по внедрению АСКУЭ включал мероприятия по смягчению рисков потери работы в результате внедрения интеллектуальных счетчиков. ГПД предусматривал проведение работ по наращиванию потенциала контролеров (большинство из которых – женщины) для работы на других рабочих местах в отрасли. Проведенная среди контролеров женского пола оценка потребностей в обучении выявила необходимость проведения тренингов по использованию компьютерных программ, бухгалтерскому учету, дисциплинам, связанным с энергетикой и инженерными специальностями.

В 2017 году АО «Узбекэнерго» претерпело кардинальную структурную реформу⁸¹, предусматривавшую в числе других преобразований, переход на новую систему учета потребления и биллинга.

Реформа затронула всех сотрудников сектора, включая работников региональных предприятий⁸², и во многих случаях привела к ситуации, когда новые рабочие места не соответствовали старым профессиональным квалификациям, основанным на технологиях предыдущих поколений⁸³.

продолжение на следующей странице

⁸⁰ АБР. 2003. *Наша рамочная политики и стратегии: Социальная политика*. Манила.

⁸¹ Согласно Статье 6, штатные единицы 6 562 электриков (контролеров) подлежат сокращению во всех организациях АО «Узбекэнерго». Постановление Президента №5059 от 29 мая 2017 г.

⁸² АО «Узбекэнерго». 2017. *О сокращении электриков-контролеров во всех подразделениях «Узбекэнерго»*. Приказ №326. 1 июня, и Приказ №349. 12 июня. Ташкент. Узбекистан.

⁸³ АБР. 2017. *Создание качественных рабочих мест и поддержка инклюзивного роста в рамках проектов в сфере энергетики в Центральной и Западной Азии. Усиление процессов управления знаниями в Центральной и Западной Азии*. Манила.

продолжение Вставки 3.

Изменения в штатной структуре осуществлялись в двух направлениях: а) сокращение штатов и численности персонала, отвечающего за функции контроля и сбора оплаты (электриков-контролеров); б) создание новых рабочих мест для персонала, отвечающего за установку и обслуживание новых счетчиков, эксплуатацию новой системы биллинга и сбора оплаты.

В связи с вышеописанным процессом реформирования многие из мероприятий ГПД проекта АСКУЭ были приостановлены. Соответственно, индикаторы целевых показателей, например, «организация курсов обучения для контролеров и операторов женского пола для перехода на другие должностные позиции», не были достигнуты.

7. Рекомендации:

- Необходимо ускорить утверждение Гендерной политики отрасли, чтобы повысить ответственность исполнительного агентства («Узбекэнерго») и сделать реализацию Гендерной политики нормой по всей отрасли;
- На стадии планирования проекта рекомендуется рассматривать вопрос о выделении достаточных объемов средств на реализацию ГПД, в том числе на проведение мероприятий по наращиванию потенциала и работу с общественностью;
- «Узбекэнерго» рекомендуется планировать проведение работ по картированию имеющихся и новых требуемых профессиональных навыков, что поможет уменьшить риск потери работы, в том числе для женщин, и служить основанием для переподготовки и обучения персонала;
- В рамках мероприятий ГПД рекомендуется проведение исследований на предмет использования времени, что поможет измерять динамику нагрузки на женщин благодаря использованию трудосберегающих приборов при стабильной подаче электричества;
- «Узбекэнерго» рекомендуется при пересмотре тарифов за отпущенную электроэнергию рассмотреть вопрос о создании отдельной категории для надомного бизнеса, учитывая потенциальную уязвимость домохозяйств, занимающихся таким бизнесом;
- Информационные мероприятия по повышению осведомленности о преимуществах оплаты счетов за электроэнергию в полном объеме рекомендуется проводить в сотрудничестве с КЖУ, а также другими государственными и негосударственными заинтересованными сторонами;
- «Узбекэнерго» рекомендовано синхронизировать критерии и нормативы уличного освещения с учетом специфики сельской и городской местности, и идентифицировать основные отвечающие за уличное освещение предприятия по всей стране;
- Рекомендуется продолжать стимулировать усилия «Узбекэнерго» по помощи сотрудникам в получении высшего технического образования, с созданием равных возможностей для лиц мужского и женского пола;
- Рекомендуется поддерживать совместные мероприятия «Узбекэнерго», Министерства высшего и среднего специального образования и других заинтересованных сторон по введению 30%-й квоты на прием молодых

девушек в профессиональные колледжи и технические университеты для обучения энергетическим специальностям;

- Рекомендуется продолжать обсуждения между АБР и руководством «Узбекэнерго» в сотрудничестве с КЖУ, другими государственными и негосударственными заинтересованными сторонами, направленные на идентификацию барьеров, мешающих вводу в эксплуатацию Центра общественных услуг в поселке Нуристан;
- Рекомендуется поддерживать информационные кампании руководства ТЭС, посвященные результатам регулярных анализов выбрасываемого пара и газа, чтобы адресовать озабоченность населения касательно потенциального негативного влияния на заболеваемость населения, проживающего поблизости от ТЭС.

В. Водоснабжение и санитария

1. Ситуация в секторе.

Узбекистан расположен в одном из наиболее засушливых регионов Центральной Азии⁸⁴. Страна унаследовала хорошо развитую инфраструктуру сетей водоснабжения и санитарии (ВСС), но на сегодняшний день эта система устарела, разрушена коррозией, нуждается в ремонте и/или работает неэффективно. Нарушена непрерывность водоснабжения, снизилось давление в трубопроводах. Уровень доступа к безопасным источникам питьевой воды в городской и сельской местности сильно различается. В регионах с дефицитом питьевой и поливной воды (некоторые районы Кашкадарьинской, Джизакской, Сырдарьинской, Хорезмской, Ташкентской областей и Республики Каракалпакстан) ситуация может быть особенно проблемной. К примеру, согласно результатам анализа уровня жизни и социального анализа, проведенного в рамках Проекта по развитию водоснабжения в Западном Узбекистане⁸⁵, 35% домохозяйств Каракалпакстана испытывают острую и растущую потребность в улучшении доступа к питьевой воде.

Большая часть сельского населения на обследованной территории получает воду через неглубокие скважины, и эти источники являются ограниченными, сезонными и зачастую нерегулярными, с очень низким качеством воды. Некоторые домохозяйства платят за использование частных скважин, которые используются совместно с соседями. Пользователи несут различные расходы вследствие низкого качества обслуживания. К примеру, в Каракалпакстане 1,5% домохозяйств покупают опресненную питьевую воду на частных водоочистных сооружениях по средней цене в 1 000 сумов за 10 литров. 5% домохозяйств покупают воду с водовозов по цене от 10 000 – 20 000 сумов за кубометр, и 85% домохозяйств покупают контейнеры с водой. Сопутствующие расходы зачастую являются достаточно высокими в абсолютном выражении независимо от уровня

⁸⁴ Экономическая комиссия ООН по Европе. 2015. *Качество воды в бассейнах рек Амударья и Сырдарья*. http://www.cawater-info.net/water_quality_in_ca/files/Узбекистан.pdf/

⁸⁵ АБР. 2017. *Узбекистан: Проект по развитию водоснабжения в Западном Узбекистане. Анализ уровня бедности и социальной обстановки*. Манила.

доходов населения, и не подлежат субсидированию. Тем не менее, следует отметить, что расходы на воду для питья и бытовых нужд были относительно небольшими во всех опрошенных домохозяйствах Каракалпакстана (на территории проекта) и составляли в среднем около 5% расходов домохозяйства. На водопроводную воду домохозяйства тратят до 4% общих расходов, на услуги поставщиков воды – 1%, на бутилированную воду приходится около 1% расходов⁸⁶.

В таблице 4 показана динамика доступа к безопасной питьевой воде и трубопроводным канализационным системам в городской и сельской местности Узбекистана в 2014–2016 гг.

Таблица 4. Доступ к водоснабжению и санитарии в Узбекистане (в %)¹

Уровни доступа	2014	2015	2016
Уровень доступа к безопасной питьевой воде в городской местности (доля домохозяйств, источником воды для которых является водопровод, колодец, ручной насос или бутилированная вода)	92,1	92,4	93,2
Уровень доступа к безопасной питьевой воде в сельской местности (доля домохозяйств, источником воды для которых является водопровод, колодец, ручной насос или бутилированная вода)	73,6	74,9	75,3
Уровень доступа к трубопроводной канализации в городской местности (наличие средств дренажа, подключенных к сети утилизации жидких стоков – централизованной канализации или поглотительным колодцам или септическим емкостям во дворе)	66,9	74,7	78,7
Уровень доступа к трубопроводной канализации в сельской местности (наличие средств дренажа, подключенных к сети утилизации жидких стоков – централизованной канализации или поглотительным колодцам или септическим емкостям во дворе)	31,7	33,9	42,1

¹ АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

2. Обязательства правительства в секторе.

Улучшение доступа к чистой питьевой воде является одной из приоритетных целей правительства, закрепленных в недавно утвержденной Стратегии действий на 2017–2021 гг., где планируется проведение реорганизации учреждений отрасли по всей стране, реформы финансирования и возмещения затрат, строительство новых водопроводных систем и внедрение современных экономически и технически эффективных технологий.

⁸⁶ АБР. 2017. Узбекистан: Проект по развитию водоснабжения в Западном Узбекистане. Анализ уровня бедности и социальной обстановки. Манила.

В 2015–2017 гг. утвержден ряд ключевых правовых документов, связанных с преобразованием сектора водоснабжения⁸⁷. Государственные унитарные предприятия («Сувокава») в каждой области были реорганизованы, и на них возложена ответственность за разработку и реализацию мер по улучшению ВСС на обслуживаемой территории. В 2017 году при Кабинете Министров Узбекистана создана «Государственная инспекция по контролю за использованием питьевой воды».

3. Ключевые проблемы, связанные с гендерным равенством в секторе.

Разделение труда в семье зависит от структуры источников средств к существованию, доходов домохозяйств, а также климатических условий, доступа к воде, сезонности и, в равной степени, от ролей женщин и мужчин в обществе и в семье.

Женщины чаще всего отвечают за обеспечение, транспортировку, использование и управление запасами воды для удовлетворения базовых жизненных потребностей в домохозяйстве.

В сельской местности доставка питьевой воды является затруднительной, поскольку женщинам и детям приходится носить воду несколько раз в день на большие расстояния, часто из каналов и родников, иногда от насосов. В некоторых районах источники воды расположены в низинах, и ее доставка не всегда является безопасной. При выполнении этой бытовой задачи многое также зависит от наличия достаточной физической силы для переноски тяжелых контейнеров. В среднем на доставку воды уходит 22 человеко-часа в месяц⁸⁸. Женщинам также приходится кипятить воду, чтобы сделать ее безопасной для питья. В холодное время года им приходится нагревать воду для стирки, купания и водопоя скота⁸⁹.

За гигиену и санитарию в семье также в основном несут ответственность женщины. Исследование, проведенное АБР в 2017 году, показало, что около 70% женщин отвечают за уход за членами семьи, особенно инвалидами, детьми и больными родственниками⁹⁰.

⁸⁷ Постановление Президента РУз №2313 от 6 марта 2015 г. «Об утверждении программы развития и модернизации инженерной, коммуникационной и дорожно-транспортной инфраструктуры в 2015–2019 гг.»; Постановление Кабинета Министров РУз №255 от 27 августа 2015 г. «О комплексной программе мер по смягчению последствий катастрофы на Аральском море, реабилитацию и социально-экономическому развитию Приаралья в 2015–2018 гг.»; Постановление Президента РУз №2910 от 20 апреля 2017 г. «Об утверждении программы комплексного развития и модернизации систем питьевого водоснабжения и канализации в 2017–2021 гг.»; Постановление Президента РУз №2731 от 18 января 2017 г. «Об утверждении Государственной программы развития Приаралья на 2017–2021 гг.»

⁸⁸ Экономическая комиссия ООН по Европе. 2016. *Качество воды в бассейнах рек Амударья и Сырдарья*. http://www.cawater-info.net/library/rus/gender/02_gender_and_water.pdf

⁸⁹ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. *Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество. Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане*. с. 42. Документ на стадии публикации

⁹⁰ АБР. 2017. *Узбекистан: Проект по развитию водоснабжения в Западном Узбекистане. Региональное технико-экономическое обоснование*.

В городской местности в регионах женщины, проживающие в многоквартирных домах, тратят 1–2 часа в день на доставку воды для питья и бытовых нужд. Подача воды на верхние, а иногда и на первые этажи, не производится, поскольку большинство трубопроводов, соединений и систем центрального отопления, установленных еще в советские времена, устарели и нуждаются в серьезном ремонте⁹¹. Поддержание необходимого санитарно-гигиенического состояния усугубляется плохим состоянием канализационных сооружений, особенно в связи с тем, что узбекские семьи обычно состоят из нескольких семей, совместно проживающих в двухкомнатной или трехкомнатной квартире, в 35,4% из которых канализация отсутствует или не работает⁹².

Во многих сельских или малоимущих домохозяйствах женщины не приобретают стиральные машины или редко пользуются ими из-за нерегулярного и неустойчивого водоснабжения и высоких затрат на электроэнергию: на машинную стирку требуется 8–10 часов электропитания в месяц⁹³. Даже при наличии воды имеется проблема жесткости воды и необходимость применения фильтров. Отмечается, что домохозяйства тратят столько же времени на ручную стирку, как и на доставку воды в дом⁹⁴.

Выполняя все вышеописанные функции и обязанности, женщины особо остро ощущают на себе влияние ограниченного или некачественного водоснабжения. Также, женщинам свойственны особые потребности в воде и санитарных условиях в общественных местах (например, в школах и медицинских учреждениях).

На институциональном уровне женщины недостаточно представлены в кадровом составе сектора ВСС, как на младших должностях, так и на уровне руководства и позиций, ответственных за принятие решений. Старший и средний руководящий состав, большинство экономистов, инженеров и операторов отрасли – мужчины. Женщины работают в основном на младших (и, соответственно, низкооплачиваемых) технических позициях (контролеры, ассистенты в лабораториях, уборщицы). В 2017 году в центральном аппарате Министерства жилищно-коммунального обслуживания (МЖКО) женщины составляли 10% (7 из 70) сотрудников. В Агентстве «Узкоммунхизмат»⁹⁵ женщины составляют 5% сотрудников⁹⁶. Наблюдается высокий уровень текучести кадров среди контролеров женского пола, в основном обусловленный низкими зарплатами и необходимостью совершать многочисленные выезды к клиентам в условиях нестабильного транспортного сообщения и расходов по выездам на места, которые не включаются в схемы заработной платы.

⁹¹ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Ташкент. Узбекистан.

⁹² Экономическая комиссия ООН по Европе. 2016. *Качество воды в бассейнах рек Амударья и Сырдарья*. http://www.cawater-info.net/library/rus/gender/02_gender_and_water.pdf

⁹³ Программа развития ООН и Институт социальных исследований при Кабинете министров РУз, по заказу АБР. 2016. *Социально-экономическое исследование бенефициаров проекта «Строительство сельского жилья в целях комплексного развития регионов»*. Ташкент. Узбекистан. с. 46.

⁹⁴ Там же, с.37

⁹⁵ Государственный орган, оказывающий услуги хозяйствующим субъектам и населению, созданный в соответствии с Указом президента №445 в августе 2006 г.

⁹⁶ АБР. 2014–2017. *Проект по развитию водоснабжения и санитарии в Узбекистане*. UZB: L3275. L3064 и L3457. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

Согласно отчету АБР 2016 года, лишь 11% в областных и 18% в городских предприятиях «Сувокава» – составляли женщины⁹⁷, несмотря на Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан⁹⁸, согласно которому 45% штата «Сувокава» должны быть предоставлены женщинами. Данные Государственного комитета по статистике, слегка отличаются от данных АБР, но тем не менее отражают наличие значительных гендерных диспропорций как среди рядовых сотрудников, так и среди руководства отрасли. В таблице 5 показана динамика изменения штатного состава сотрудников сектора водоснабжения в 2014–2016 годах с разбивкой по полу.

Таблица 5. Данные о кадровом составе сектора водоснабжения с разбивкой по полу (в %)¹

Год	Всего		Руководство		Технический персонал		Обслуживание	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
2014	16,3	83,7	19,1	80,9	26,9	73,1	15,1	84,9
2015	15,4	84,6	18,1	81,9	23	77	14,4	85,6
2016	15,2	84,8	18,4	81,6	17,6	82,4	14,3	85,7

¹ АБР. 2014–2017. Проект по развитию водоснабжения и санитарии в Узбекистане. UZB: L3275. L3064 и L3457. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

Однако, данные социологического обследования в Ферганской долине, демонстрируют более положительную картину гендерного баланса в местных подразделениях «Сувокава»⁹⁹, где должности руководителей отделов, лабораторий, отделов кадров и главного бухгалтера занимают женщины. Местные предприятия «Сувокава» оказывают разнообразную поддержку сотрудникам женского пола¹⁰⁰. Например, женщины, обучающиеся в высших учебных заведениях, имеют возможность работать на полставки.

⁹⁷ АБР. 2014–2017. Проект по развитию водоснабжения и санитарии в Узбекистане. UZB: L3275. L3064 и L3457. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

⁹⁸ Постановление КМ от 30 октября 2015 г. «О мерах по реализации основных направлений развития организаций водоснабжения и канализационных служб. Ташкент. Узбекистан.

⁹⁹ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Ташкент. Узбекистан.

¹⁰⁰ Сроки получения предродового отпуска были продлены с 7 месяца до 5 месяца беременности с оплатой декретного отпуска (2 минимальные зарплаты, установленные государством) до 2 лет. Там же

4. Мероприятия АБР в секторе.

АБР остается крупнейшим партнером страны в секторе ВСС. На данный сектор приходится 14% активного портфеля проектов, или 570,9 млн. долларов США. Проекты АБР делают упор на улучшение доступа к безопасным средствам водоснабжения и санитарии, и непосредственно направлены на снижение уровня бедности, улучшение здоровья населения, снижение бремени неоплачиваемого труда и неэффективных трудовых затрат.

Завершенные проекты сектора – «Водоснабжение в городской местности», «Улучшение водоснабжения в сельской местности в Западном Узбекистане», «Развитие водоснабжения и санитарии в сельских районах Кашкадарьинской и Навоийской области», «Улучшение услуг водоснабжения и санитарии Сурхандарьинской области», реализуемая в настоящее время многотраншевая программа в размере 300 млн долларов, выделенных на улучшение услуг водоснабжения и санитарии, а также на проект по развитию систем санитарии в Джизакской области. В портфель проектов в секторе также входит Проект по улучшению утилизации твердых бытовых отходов с бюджетом в 69 млн долларов, утвержденный в 2013 году.

Обновленный Бизнес-план операций АБР в стране на 2017–2019 гг. включает два займа для сектора ВСС: проект по Развитию систем водоснабжения в Западном Узбекистане, и Проект по развитию санитарных систем в Ташкентской области¹⁰¹. Из 11 проектов – 6 завершены к 31 декабря 2016 года; реализации пяти проектов (категория EGM) продолжаются.

5. Достигнутые результаты по применению гендерных подходов в рамках проектов АБР.

ГПД, разработанные для проектов в секторе ВСС, предусматривают сбор данных с разбивкой по полу, мероприятия по обеспечению доступа женщин к услугам, поддерживаемым проектом, участие в мероприятиях по наращиванию потенциала, мероприятия по улучшению гигиены, а также внедрение стратегий безопасного водопользования. Экономический эффект от реконструированной и вновь построенной инфраструктуры может измеряться в виде экономии средств, затрачиваемых на покупку воды для базовых нужд (например, в Сурхандарьинской области она доходила до 30%). Для женщин это означает высвобождение по меньшей мере 3 рабочих дней в месяц¹⁰².

Проекты АБР в сфере ВСС и управления водными ресурсами (УВР) в Узбекистане продемонстрировали положительные примеры реализации ГПД. Вставка 4 иллюстрирует некоторые из основных достижений.

¹⁰¹ АБР. 2016. *Бизнес-план операций АБР в Узбекистане на 2017–2019 гг.* Манила.

¹⁰² АБР. 2015. UZB: L2466: *Проект по улучшению водоснабжения и санитарии в Сурхандарьинской области.* Отчет о завершении проекта (ОЗП)

**Вставка 4. Результаты реализации ГПД в рамках проекта
«Улучшение водоснабжения и санитарии в Сурхандарьинской области»¹⁰³**

Выгоды от проекта получили более 340 000 граждан, из них почти 50% – женщины, проживающие как в сельской, так и городской местности.

По состоянию на июль 2016 года реализация ГПД показала впечатляющие результаты: доля женщин, участвовавших во всех мероприятиях проекта и общественных встречах, превысила 50%; женщины составили 68% из 153 представителей потребителей и групп поддержки в рамках всех суб-проектов; и выступили авторами 40% предложений, касающихся эффективной реализации проекта¹⁰⁴.

Положительные результаты достигнуты также с точки зрения индикаторов здоровья населения, например, младенческая смертность в Сурхандарьинской области снизилась на 66%¹⁰⁵.

В ассоциациях водопотребителей (АВП) налажен более точный учет потребления воды (который в основном осуществляется сотрудниками женского пола).

В рамках проекта было выпущено большое количество печатной продукции¹⁰⁶: плакатов, методических руководств, буклетов, статей в печатных средствах массовой информации, что привело к улучшению гигиенической и санитарной практики, особенно среди студентов пилотных учебных заведений.

Все вышесказанное являет собой яркий пример ответственности на местах и служит образцом для распространения в рамках национальных и международных проектов.

В нижеприведенной Вставке 5 представлены некоторые другие примеры воздействия проектов в сфере ВСС, основанные на наблюдениях на местах и обсуждениях с бенефициарами, а также на отчетах о реализации ГПД¹⁰⁷.

¹⁰³ АБР. 2015. UZB: L2492/2493. Проект по улучшению водоснабжения и санитарии в Сурхандарьинской области. \$2 млн. EGM. Завершен в июне 2015.

¹⁰⁴ АБР. 2016. UZB: L2492/2493. Проект по улучшению водоснабжения и санитарии в Сурхандарьинской области. Отчет о завершении проекта (ОЗП).

¹⁰⁵ Там же. Младенческая смертность снизилась с 161 в 2005 г. до 55 случаев на тысячу в 2012 г.

¹⁰⁶ А именно, проблемы водоснабжения, санитарии и гигиены, профилактика инфекционных и паразитарных заболеваний, информационно-методические публикации (на национальном языке), посвященные различным темам «ноу-хау» в сельском хозяйстве для разных групп бенефициаров; к примеру, «Основы компьютерной грамотности», учебные материалы по всем аспектам деятельности АВП (в сотрудничестве с Минфином и Минсельхозом), руководство по ведению учета в АВП, типовая программа обучения и пилотное руководство по тренингу «Организация деятельности АВП» (в сотрудничестве с проектами РЕСП2 и «Развитие навыков управления водными ресурсами», финансируемые правительством Швейцарии). Буклет «Полевые фермерские школы», оказавшийся очень полезным инструментом для фермеров

¹⁰⁷ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Также, АБР. 2016. Проект по улучшению водоснабжения и санитарии. Отчеты о ходе реализации ГПД.

Вставка 5. Результаты реализации ГПД в сфере водоснабжения и санитарии (Андижанская область)¹⁰⁸

Респонденты женского пола, участвовавшие в опросе, проведенном в ходе обновления Гендерной оценки по стране, проживающие в многоэтажных домах г.Андижана, подтвердили положительное воздействие проекта ВСС. Большинство из респондентов представляют расширенные семьи, где в одной квартире вместе с родителями проживают несколько женатых сыновей.

Раньше вода подавалась 2–3 часа в день, при этом давление было недостаточным для подачи воды на верхние этажи. Жители набирали воду в ванны и различные емкости. Поддержание приемлемых санитарных условий в доме и выполнение бытовых задач, связанных с использованием воды, было непростым бременем для женщин. «Женщина как утка. Она не может жить без воды», выразилась одна из жительниц многоэтажки в городе Андижане.

После получения доступа к улучшенным услугам водоснабжения респонденты отметили снижение заболеваемости детей и членов семьи. Они также начали пользоваться стиральными машинами и водопроводом на кухнях.

Некоторые женщины начали выращивать домашние растения и цветы перед своими многоэтажками. Время, высвобожденное за счет связанных с водой задач, позволило многим жительницам начать свой ММСБ (вышивка, пошив, выпечка) и получать доход. Полученные в результате предпринимательства средства женщины начали инвестировать в свое образование и образование своих детей. Санитарные условия в местных дошкольных учреждениях значительно улучшились благодаря функционированию умывальных комнат и туалетов внутри помещений.¹⁰⁹

Сотрудники Андижанского городского подразделения «Сувокава» отметили значительное улучшение качества воды в результате установки новейших технологий очистки воды и лабораторного оборудования. Благодаря новому насосному оборудованию достигается значительная экономия энергии.

Число конфликтных ситуаций с абонентами «Сувокава» резко снизилось: раньше потребителям приходилось платить за воду, даже если ее поставки были нестабильными.

6. Проект по управлению водными ресурсами (УВР)¹¹⁰

Проект посвящен улучшению орошаемого земледелия, являющегося одной из основных отраслей экономики Узбекистана, на которую приходится 90% сельхозпроизводства и в которой занято около 27% рабочей силы страны. Учитывая, что почти половина (49,3%) населения страны в 2017 году¹¹¹ проживала в сельской местности, орошаемое сельское хозяйство представляет основным источником средств к существованию и получения доходов (скотоводство и земледелие)¹¹². Поэтому доступ к источникам орошения не менее важен,

¹⁰⁸ АБР. 2014. МТФ Проект по улучшению водоснабжения и санитарии. UZB: L2825 /T3 L3064. Завершен в 2014 г. МТФ UZB: L3064/T4. \$58 млн. Сентябрь 2014 – март 2018

¹⁰⁹ Там же

¹¹⁰ АБР. 2016. МТФ *Управление водными ресурсами*. UZB: L2492/ 2493/85. \$15 млн. EGM. Завершено в июне 2015.

¹¹¹ Государственный комитет Узбекистана по статистике. 2017. *Статистический альманах-2017*. Ташкент. Узбекистан.

¹¹² Программа развития ООН. 2013. *Республика Узбекистан. Обзор экономической и социальной политики в период реализации Стратегии повышения благосостояния в 2007–2010 гг.* Ташкент. Узбекистан.

чем доступ к самой земле. В условиях, когда в распоряжении женщин есть приусадебные участки и они продают выращенную продукцию, стабильное орошение обретает жизненно важное значение.

Большинство женщин в сельской местности, помимо домашнего хозяйства, заняты несколькими видами доходоприносящей деятельности. Более 10% домохозяйств на территории проекта УВР возглавляются женщинами. В регионах проекта УВР женщины в среднем вносили 15% в семейный бюджет домохозяйства. Основным источником дохода является выращивание сельхозкультур и содержание скота на приусадебной территории, а также работа в несельскохозяйственных секторах (18%). Почти 15% женщин занимаются земледелием в качестве временных сезонных работников, из них 49% работают в частных фермерских хозяйствах (в среднем по 9–12 женщин в каждом хозяйстве). Прочие виды деятельности, которыми занимаются женщины, включают работу на фермах (6%), занятия ремеслами (2%), торговлей (2%) и на постоянной работе в городе (1%)¹¹³. Во вставке 6 ниже представлены некоторые примеры воздействия проекта УВР, основанные на отчетах о реализации ГПД, наблюдениях на местах и обсуждениях с бенефициарами проекта.

Вставка 6. Результаты реализации ГПД в рамках проекта «Управление водными ресурсами»

Количество фермеров женского пола выросло на 30% (в среднем), а в некоторых регионах – на 60% (Самаркандская область). Вновь созданные и руководимые женщинами фермерские хозяйства обеспечили 5 000 новых сезонных рабочих мест для женщин в Наманганской, Самаркандской и Ферганской областях.

Знаменательно, что фермеры-женщины добились на 37% большей прибыльности с гектара, и в среднем их доходность также была выше по сравнению с прибылями, полученными фермерами мужского пола.

Большинство фермерских хозяйств занимаются производством, переработкой и сбытом фруктов и овощей (абрикосов, яблок, персиков, вишни, томатов, огурцов, чеснока, лука, зелени и т.д.), а также молочной продукции. Благодаря мероприятиям проекта производительность этих фермерских хозяйств выросла в среднем на 10–30%, что привело к росту доходов домохозяйств, сокращению числа малообеспеченных граждан, а также экономии времени (до 3 часов в день), затрачиваемого на доставку поливной воды в сады и на участки.¹¹⁴

Большинство женщин на территории проекта организовали свой бизнес, основанный на парниках и садовых участках.

Доля женщин, состоящих в ассоциациях водопользователей (АВП), выросла с 3,5% до 7,6% (22 женщины в 2015 году против 5 сотрудниц в 2013 г.); количество женщин, состоящих в органах управления АВП, выросло на 50% в 2015 году по сравнению с 2014 годом.

продолжение на следующей странице

¹¹³ АБР. 2014–2017. *Узбекистан: Управление водными ресурсами*. UZB: L2492& L2493. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

¹¹⁴ АБР. 2017: Проект по управлению водными ресурсами в Узбекистане. Отчет о завершении проекта UZB L2492/2493.

продолжение Вставки 6.

Проект привел к снижению числа конфликтов, связанных с водой. Фермеры на протяжении многих лет страдали от отсутствия поливной воды и тратили до 2 дней в очередях за водой, зачастую оказываясь в конфликтных ситуациях с фермерами выше и ниже по течению, а также с фермерами соседних участков.

Реабилитация насосных станций привела к улучшению экологической обстановки и сокращению числа аллергических заболеваний среди женщин и детей.

Базовое обследование, проведенное в участвующих в проекте школах¹¹⁵ Группой управления проектом на этапе запуска проекта, показало, что низкий уровень доступности чистой воды приводит к обострению проблем населения, связанных со сточными водами, санитарией и гигиеной.

По итогам базового обследования было налажено сотрудничество между государственными и негосударственными организациями, представляющее уникальный пример социального партнерства. Налажена многоуровневая схема сотрудничества, состоящая из трех видов неформальных ассоциаций¹¹⁶.

7. Извлеченные уроки.

На этапе планирования проекта не была учтена необходимость сбора базовых количественных сведений с разбивкой по полу, связанных с проблемами водоснабжения (например, сведений о последствиях на учебу девушек, ответственных за снабжение домохозяйства водой), уровне расходов домохозяйств на лечение и лекарства, уровне заболеваемости населения, непосредственно связанной с использованием водой и ее наличием. Поэтому во многих случаях является затруднительным точно измерить результаты проекта в количественном выражении по мере его реализации.

В 2017 году в процессе реформ в водном секторе, было сокращение гендерных координаторов на местах. Поскольку гендерные координаторы владели ключевой информацией о проекте, сокращение привело к невозможности эффективно реализовать ГПД.

¹¹⁵ В 2014 году лишь 12% населения Амударьинского, Кегейлийского и Шуманайского районов Каракалпакстана были обеспечены питьевой водой. АБР. 2016. UZB: L2069 *Проект по реабилитации ирригационной системы Аму-Занг*. Отчеты о ходе реализации ГПД. 2014–2016.

¹¹⁶ Три вида неформальных объединений включают: а) общественные комиссии, создаваемые в каждом районе при местных хокимиятах (муниципалитетах), состоящие из группы управления проектами, представителей «Сувокава», сектора здравоохранения, санитарно-эпидемиологических служб, местных отделений комитета женщин, фонда «Махалла» и федерации профсоюзов. Комиссии осуществляют мониторинг и помогают в повышении эффективности мероприятий ГПД, обеспечении активного участия женщин в принятии решений, содействуют в регулярном сборе данных по разным индикаторам с разбивкой по полу; б) информационно-консультационные центры при предприятиях «Сувокава», созданные для обработки жалоб потребителей на проблемы водоснабжения и оперативного предоставления ответов; в) АВП, созданные в целевых сообществах, объединяющие до 5 уважаемых и активных представителей населения. Их ключевые обязательства включают работу с населением и повышение осведомленности о правах и обязанностях потребителей воды, укрепление санитарии и гигиены, в том числе тренинги при махаллинских комитетах и в пилотных школах.

Хорошим примером ответственности на местах является «Инициатива совместного спонсирования», реализованная в 2014–2015 гг., когда государственные и негосударственные заинтересованные стороны спонсировали распечатку буклетов проекта с акцентом на гендерные вопросы, раздавали гигиенические наборы среди 1 865 учащихся школ в пять регионах проекта (на общую сумму 24 млн. сумов)

Неисправное оборудование туалетов и умывальных комнат в средних школах и средних специальных профессиональных учебных заведениях приводит к частым утечкам и потерям водопроводной воды, а также к закрытию санитарных сооружений в зданиях. В свою очередь, учителям и учащимся приходится пользоваться старыми сооружениями во дворе, со всеми вытекающими негативными санитарными и медицинскими последствиями, особо остро ощущаемыми девушками и женщинами.

8. Рекомендации:

- В настоящее время проекты сектора ВСС делают упор на улучшение водоснабжения, в то время как канализационные системы остаются без изменений. Поэтому, при планировании проектов в сфере водоснабжения необходимо рассматривать также вопросы обновления канализационных систем, чтобы предотвратить риск их выхода из строя, со всеми вытекающими последствиями, включая для женщин и девушек.
- Как отметили местные сотрудники «Сувокава», загрязнение воды происходит во вторичных сетях водоочистных систем. Поэтому проекты в сфере ВСС нуждаются в дополнительной поддержке донорского сообщества, с акцентом на вышеописанные вопросы, чтобы исключить риски потери положительных результатов проектов.
- На начальных стадиях проектов необходимо организовать сбор количественной базовой информации с разбивкой по полу, чтобы зафиксировать показатели посещаемости в школах, расходов домохозяйств на лечение и лекарства, уровень заболеваемости населения, а также бюджет времени, связанный в водопользованием, что позволит лучше оценивать результаты мероприятий, реализуемых в сфере ВСС.
- На этапе планирования ГПД нужно поддержать МЖКО в вопросе выделения достаточных средств для проведения базовых и заключительных обследований для для оценки тенденций по ключевым показателям.
- МЖКХ нуждается в поддержке в вопросах разработки ГПД и его широкого обсуждения со всеми заинтересованными сторонами на начальных стадиях реализации проектов. Во всех случаях, когда требуется внесение изменений в ГПД, их необходимо обсуждать и согласовывать с лицами, отвечающими за их реализацию.
- МЖКХ рекомендуется утвердить (хотя бы на условиях частичной занятости) позиции гендерных специалистов в проектах, чтобы усилить эффективную реализацию ГПД.
- МЖКХ нуждается в поддержке донорского сообщества в вопросах разработки и утверждения Гендерной политики в секторе водоснабжения, охватывающую кадровую и клиентурную политику во всех эксплуатационных подразделениях. Это позволило бы усилить ответственность на местах и обеспечить устойчивое закрепление положительных результатов реализуемых проектов.
- Корпоративная гендерная политика должна предусматривать регулярный сбор данных с разбивкой по полу, связанных со всеми мероприятиями

проектов, и занесение их в информационную систему управления. Мероприятия по наращиванию потенциала должны охватывать исполнительные агентства на центральном уровне, команду проекта и координаторов на местах.

- Учитывая высокую кадровую текучку, исполнительным агентствам рекомендовано обсудить и разработать межведомственные механизмы, призванные сохранить институциональную память о результатах проводимых интервенций в рамках проектов.
- Необходимо оказать поддержку МЖКХ в вовлечении заинтересованных лиц в сотрудничество по реализации процессов проекта. Эта поддержка не обязательно должна выражаться в денежном выражении, а может иметь форму, к примеру, публичного признания вклада.
- МЖКХ нуждается в помощи в дальнейшем улучшении системы баз данных информационно-консультационных центров и АВП, а также в проработке механизмов устойчивости результатов.
- МЖКХ рекомендуется усилить сотрудничество с КЖУ, другими государственными и негосударственными заинтересованными сторонами и средствами массовой информации, чтобы обеспечить более широкое распространение информации о проектах.
- Поскольку семейные бюджеты контролируют в основном мужчины, меры по пропаганде гигиены и просвещению должны охватывать как мужчин, так и женщин, чтобы оказывать поддержку в строительстве и эксплуатации санитарных сооружений.

С. Финансы

В банковско-финансовом секторе АБР осуществляет поддержку малому бизнесу в Узбекистане¹¹⁷, а также поддержку строительства доступного сельского жилья, дополняя эту деятельность внедрением мер по повышению эффективности управления и развитию потенциала сотрудников, улучшение доступа к финансовым услугам и повышению эффективности работ по созданию инфраструктуры¹¹⁸. Проекты, осуществляемые через многотраншевые программы финансирования, охватывают несколько секторов равной степени важности, и реализуются в тесном сотрудничестве с участвующими национальными финансовыми институтами, в частности со коммерческими банками.

Банковская система Узбекистана является двухуровневой: на верхнем уровне она представлена Центральным банком Узбекистана, являющимся основным регулятором финансово-денежной политики, а нижний уровень представляют коммерческие банки и микрокредитные организации. По состоянию на конец 2017 года в Узбекистане было зарегистрировано 26 коммерческих банков,

¹¹⁷ Определение многоотраслевой деятельности, приведенное в *Бизнес-плане операций АБР в Узбекистане на 2011–2013 гг.*, делающем упор на стратегии комплексного развития сельских регионов, повышение качества жизни в сельской местности путем улучшения инфраструктуры, жилищных условий, возможностей для бизнеса и трудоустройства, с акцентом на семьи со средним и низким уровнем доходов.

¹¹⁸ АБР. 2016. *Бизнес-план операций в Узбекистане на 2017–2019 гг.* Манила.

включая три государственных банка, пять банков с участием иностранного капитала, 11 акционерно-коммерческих банков и семь частных банков. Кроме того, в стране действует шесть аккредитованных представительств иностранных банков¹¹⁹. АБР сотрудничает с восемью коммерческими банками в рамках своего финансового портфеля, в пяти из которых реализуется корпоративная гендерная политика, инициированная в рамках проектов АБР.

1. Развитие МСБ и частного предпринимательства

Продуктивность в регионах Центральной и Западной Азии остается в целом низкой; основные барьеры, мешающие развитию частного сектора, заключаются в нехватке навыков эффективного финансового управления, усложненных банковских процедурах и высоких процентных ставках, а также в отсутствии механизмов финансирования акционерного капитала¹²⁰.

Доля МСБ в валовом внутреннем продукте Узбекистана (ВВП) является высокой, и стабильно росла с 56,1% в 2014 году до 56,9% в 2016 году. В первой половине 2017 года доля МСБ в Узбекистане составляла 46%, и в стране было создано более 16 000 новых субъектов малого бизнеса. Самое большое число созданных субъектов МСБ (31,4%) наблюдалось в секторах промышленности и строительства¹²¹. Сектор МСБ является одним из ведущих официальных работодателей в национальной экономике – на него приходилось 78,2% всех трудоустроенных граждан в 2016 году. Доля женщин в общем числе работников предприятий МСБ, включая фермерские хозяйства, росла достаточно медленными темпами с 21,7% в 2014 г. до 22,5% в 2016 г. Наблюдается практически полное гендерное равенство в показателе доли женщин среди общего числа сотрудников крупных компаний и ННО, остававшейся стабильной в период с 2014 года и составившей 49,5% в 2016 году¹²².

Абсолютное число женщин, представленных в МСБ, впечатляет. «В 2015 году более 120 000 предприятий малого бизнеса, свыше 4 550 фермерских хозяйств (5% от общего числа фермерских хозяйств) возглавлялись женщинами и демонстрировали эффективные показатели... Предпринимателям женщинам было выдано займов на 1 триллион 255 миллиардов сумов, что на 130% выше того же показателя в 2014 году¹²³.»

Обследование, проведенное в рамках проекта «Бизнес-форум», показало следующее распределение бизнес-структур, возглавляемых женщинами:

¹¹⁹ UzBankNet. *Коммерческие банки Узбекистана*. <http://uzbank.net/combanki.php>

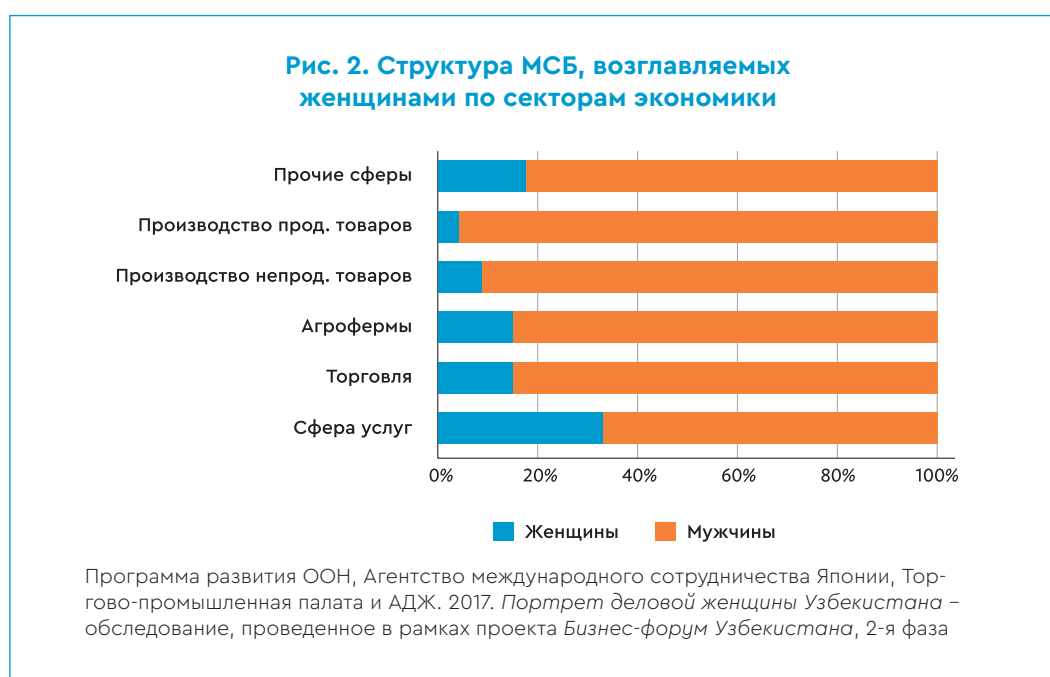
¹²⁰ АБР. 2017. *Поддержка всеобъемлющего роста через развитие частного сектора в Центральной и Западной Азии. Качественные рабочие места для всеобъемлющего роста в Центральной и Западной Азии*. Манила

¹²¹ Спутник-Узбекистан. *Онлайн-издание. Доля малых предприятий в ВВП Узбекистана*. <http://ru.sputniknews-uz.com/society/20160727/3446481.html>

¹²² АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан. *Примечание*: Госкомстат классифицирует крупные предприятия вместе с ННО.

¹²³ Спутник-Узбекистан. *Онлайн-ресурс*. 2016. *Речь Президента И. Каримова: Женщины – бесценное сокровище*. 5 марта. <https://ru.sputniknews-uz.com/society/20160305/1949394.html>

34% в сфере услуг, 16% в торговле, 16% в производстве непродовольственных товаров, 9% в производстве продовольственных товаров, 5% – сельскохозяйственные фермы, прочие сферы – 21%. (Рис. 2)



2. Обязательства правительства в секторе.

Официальное определение МСБ¹²⁴ и его видов приведено в законодательной базе Государственного комитета по статистике, который в 2016 году перешел на общенациональный классификатор видов экономической деятельности, основанный на статистической классификации Европейского союза (NACE):¹²⁵ «Микрофирмы нанимают 1–20 сотрудников в год. Субъект малого бизнеса имеет от 21 до 50 сотрудников в год¹²⁶».

Официальное определение женского бизнеса и женского предпринимательства все еще не утверждено. Так, неясно, нужно ли классифицировать бизнес, принадлежащий женщинам как а) частную фирму или компанию,

¹²⁴ Определение «малого бизнеса», представленное Торгово-промышленной палатой Узбекистана, включает микрофирмы и малые предприятия. При использовании терминологии «малый частный бизнес» (МЧБ), подразумеваются индивидуальные/частные предприниматели и фермеры. АБР. 2017. Данные были предоставлены Торгово-промышленной палатой Узбекистана в ходе сбора сведений для обновления гендерной оценки по стране в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан

¹²⁵ Методики и рабочие документы «Евростата». NACE Rev.2. *Статистическая классификация экономической деятельности в Европейском сообществе*. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF>

¹²⁶ Постановление КМ №275. 2016. *О мерах по переходу на международную систему классификации видов экономической деятельности*.

зарегистрированную на имя женщины¹²⁷; б) предприятие, управляемое женщиной; в) предприятие, нанимающее женщин; или г) занятие женщинами самостоятельной деятельностью в различных сферах, включая сельское хозяйство.

Ассоциация деловых женщин дает несколько отличающееся определение: «Бизнес считается «женским», если учредителем, соучредителем или руководителем является женщина»¹²⁸.

Приоритет №3 «Развитие и либерализация экономики», определенный в Стратегии действий на 2017–2021 гг. включает дальнейшую защиту прав и приоритетную роль частной собственности, поддержку малого бизнеса и частного предпринимательства. В 2016–2017 гг. утверждено свыше 10 законодательных документов, связанных с развитием сектора МСБ¹²⁹, с особым упором на развитие надомного труда¹³⁰. В числе наиболее важных инноваций можно отметить учреждение Уполномоченного по малому бизнесу и частному предпринимательству при Президенте Узбекистана¹³¹.

¹²⁷ Однако, может иметь место двусмысленность, поскольку фактически бизнес принадлежит и контролируется мужчиной, а женщина является всего лишь формальным владельцем.

¹²⁸ АБР. 2017. Собеседование с Г. Махмудовой, Председателем АДЖ в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану

¹²⁹ Закон РУз №400 от 20 января 2016 г. Об утверждении таможенного кодекса; Закон РУз №418 от 29 декабря 2016 г. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты, связанные с утверждением дополнительных мер по ускоренному развитию предпринимательства, полной защите частной собственности и качественному улучшению делового климата; Постановление Президента от 6 декабря 2016 г. О создании свободных экономических зон «Ургут», «Гиждуван», «Коканд», «Хазарасп»; Постановление Президента №5068 от 5 июня 2017 г. О развитии научно-технического и инновационного предпринимательства, создании малых инновационных предприятий, производстве высокотехнологичной продукции; Постановление Президента №3068 от 19 июня 2017 г. Об усовершенствовании организации и деятельности Торгово-промышленной палаты; Постановление Президента №5087 от 19 июля 2017 г. О мерах по кардинальному совершенствованию системы государственной защиты законных интересов бизнеса и по дальнейшему развитию бизнеса; Постановление Президента №3067 от 27 июня 2017 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию процедур использования принадлежащих государству сооружений; Постановление Президента №4933 от 17 января 2017 г. О мерах по дальнейшему упрощению процедур и ускорению реализации принадлежащих государству объектов для целей бизнеса; Постановление Президента №4861 от 2 декабря 2016 г. О мерах по обеспечению ускоренного развития сектора туризма в Республике Узбекистан; Постановление Президента №2768 от 10 апреля 2017 г. О создании фонда гарантирования развития малого предпринимательства; Постановление Президента №2843 от 17 марта 2017 г. О мерах по созданию дополнительных благоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности в Республике Каракалпакстан и Хорезмской области; Постановление Президента №4848 от 5 октября 2016 г. О дополнительных мерах по обеспечению ускоренного развития предпринимательства, полной защите частной собственности и качественному улучшению делового климата.

¹³⁰ Постановление Президента №5054 от 24 мая 2017 г. О внесении изменений в Постановление Президента Республики Узбекистан №3706 от 5 января 2006 г. «О мерах по стимулированию расширения сотрудничества между крупными промышленными предприятиями и производстве услуг на основе развития надомного труда»; Постановление Президента №2996 от 24 мая 2017 г. О мерах по созданию дополнительных благоприятных условий для дальнейшего развития надомного труда, созданию ООО «Консорциум по поддержке надомного труда»

¹³¹ Постановление Президента №5037 от 5 мая 2017 г. Об учреждении Уполномоченного при Президенте Республики Узбекистан по защите прав и законных интересов субъектов предпринимательства.

В законодательстве Республики не существует каких-либо барьеров или ограничений для предпринимательской деятельности женщин. Более того, закреплены особые положения, направленные на женщин, девушек, выпускниц профессиональных колледжей, а также на лиц, занимающихся выращиванием сельскохозяйственных культур в дехканских хозяйствах, включая женщин¹³², как например, введение упрощенного механизма выдачи микрокредитов вновь зарегистрированным индивидуальным предпринимателям и семейным бизнес-предприятиям¹³³.

3. Ключевые проблемы гендерного равенства, относящиеся к сектору.

Предприятия МСБ, возглавляемые женщинами, демонстрируют мощную положительную динамику: по данным статистики за 2006–2010 годы 38,3% субъектов малого бизнеса возглавляли женщины¹³⁴. В 2017 г. этот показатель вырос до 42,3%.¹³⁵

Для привлечения женщин и молодежи в предпринимательскую деятельность, семейный бизнес и надомный труд, в 2017 году женщинам-предпринимателям выделены средства в размере 1 триллиона сумов; около 10 000 выпускников образовательных учреждений получили кредитные средства в объеме 60 миллиардов сумов. На рис. 3. показана динамика объемов банковских кредитов, выданных женщинам-предпринимателям коммерческими банками.

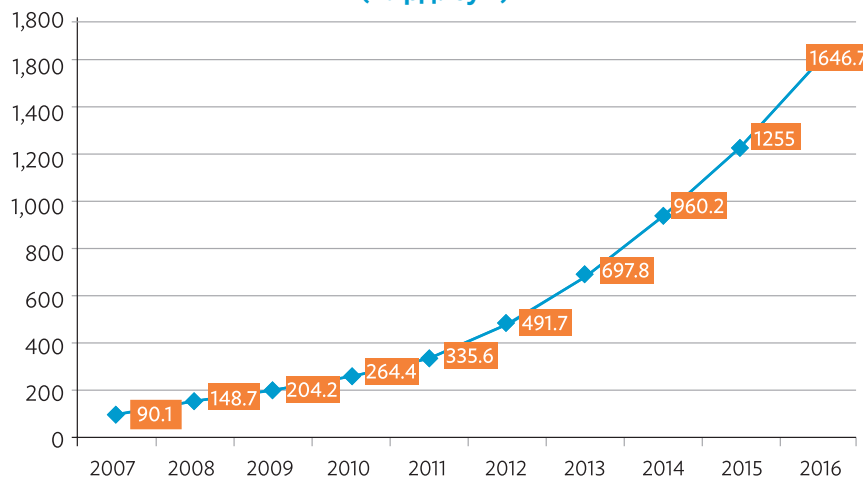
¹³² Постановление Президента №2833 от 17 марта 2017 г. *О мерах по дальнейшему упрощению системы микрокредитования субъектов предпринимательства и населения* допускает выдачу микрокредитов вновь зарегистрированным индивидуальным предпринимателям и семейным бизнес-предприятиям без образования юридического лица, с размером микрокредитов до 20 минимальных заработных плат, с приемом в качестве обеспечения результатов запланированной предпринимательской деятельности; расширению практики выдачи микрокредитов на предпринимательскую деятельность до 60-кратного размера заработной платы под гарантии местных органов власти. Теперь предприниматели, осуществляющие деятельность без образования юридического лица, могут получать микрокредиты в объеме до 20-кратного размера заработной платы (до 1,0000 долларов США), используя товары, приобретаемые для ведения деятельности, в качестве залога. Семейные предприятия и индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в труднодоступной и удаленной местности, а также в районах с избытком трудовых ресурсов, смогут получать займы в объеме до 100 размеров минимальной заработной платы по процентной ставке в 7% в год (4,1000 долл. США), финансируемые из средств Фонда льготного кредитования. В настоящее время имеется 47 населенных пунктов, подпадающих в указанные категории. АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по Узбекистану в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан. См. также Постановление Правления Центрального банка Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке выделения микрокредитов коммерческими банками вновь зарегистрированным индивидуальным предпринимателям и субъектам семейного предпринимательства без образования юридического лица», Ташкент. 2017.(ст. 13)

¹³³ См. также раздел «Занятость и рынок труда» настоящего отчета

¹³⁴ Государственный комитет Узбекистана по статистике. 2012. *Женщины и мужчины в Узбекистане, Статистический сборник*. Ташкент. Узбекистан.

¹³⁵ АБР. 2017. Данные предоставлены Комитетом Женщин Узбекистана в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

Рис. 3. Займы коммерческих банков предпринимателям-женщинам (млрд. сум)



АБР. 2017. Миссия по обзору портфеля проектов в Узбекистане.
Представительство АБР в Узбекистане.

Женщины обычно начинают заниматься предпринимательством после того, как их старший ребенок, особенно если это дочь, вырос достаточно для того, чтобы взять на себя определенную часть домашних забот и присмотр за младшими братьями и сестрами. Дети в возрасте 10–11 лет в разной степени участвуют в работе семейного бизнеса. Исследование, проведенное в рамках проекта «Бизнес-форум»¹³⁶, показало такую картину: «Деловая женщина в Узбекистане стремится самоутвердиться и само-реализоваться. Она хочет занять свою нишу в обществе, испытать себя и утвердиться в качестве личности. Если сравнивать ее с западной деловой женщиной, которая сначала строит карьеру, и только потом занимается семьей, женщины в Узбекистане приходят в бизнес примерно в 40-летнем возрасте после того, как реализуют себя в качестве матери и жены, накопят достаточный жизненный опыт и не должны посвящать все свое время и жизнь семье и детям. По сравнению с мужчинами, для которых бизнес – в основном средство получения заработка и доходов, цель женщины – не (личная) финансовая независимость, а скорее, она рассматривает бизнес как наиболее подходящую форму самореализации»¹³⁷.

¹³⁶ Программа развития ООН, Агентство международного сотрудничества Японии, Торгово-промышленная палата и АДЖ. 2017. *Портрет деловой женщины Узбекистана* – обследование, проведенное в рамках проекта *Бизнес-форум Узбекистана*, 2-я фаза

¹³⁷ Там же. 57% опрошенных женщин-предпринимателей – в возрасте 40–55 лет; 22% – в возрасте 20–30 лет; 21% – в возрасте 30–40 лет.

Данные некоторых других обследований¹³⁸ свидетельствуют и о других факторах, мотивирующих женщин на занятия предпринимательской деятельностью, заключающихся в стремлении повысить свой статус в своей семье и сообществе через внесение вклада в семейный бюджет¹³⁹. Данное утверждение подтверждается количественной статистикой¹⁴⁰. Большинство женщин, не имеющих официальной работы, желают стать предпринимателями, если им будет предоставлена возможность получить кредит. Но только 25% женщин обладает знаниями о том, как нужно работать с банками¹⁴¹.

Несмотря на безусловно положительную динамику в развитии женского предпринимательства все еще имеются проблемы, требующие дальнейшей поддержки как со стороны государства, так и донорского сообщества. В частности, женский бизнес в основном представлен в *микро- и мини-сегментах* частного предпринимательства. Это в значительной степени вызвано низким уровнем финансовой грамотности и нехваткой навыков управления финансами.

Среди других факторов, сдерживающих развитие малого бизнеса, женщины-участницы групповых дискуссий 142 также отметили (i) недостаток навыков маркетинга и разработки бизнес-планов; (ii) отсутствие профессиональных навыков; (iii) низкую самооценку; (iv) неуверенность в доступности кредита, (v) неуверенность в успехе своего бизнеса; (vi) недостаток навыков управления временем. Также были упомянуты: (vii) высокий подоходный налог для индивидуальных предпринимателей; (viii) высокие процентные ставки по кредитам малого бизнеса; (ix) высокие таможенные налоги на импортные товары, в результате чего многие трейдеры ввозят мелкие партии товара «на себе», вместо того, чтобы отправлять их грузом; (x) отсутствие страхового полиса на доставку импортных товаров.

Параллельно присутствует традиционная ментальность и мнение, что женщины более способны к ведению ММСБ, а не крупного бизнеса. Это создает своего рода «стеклянный потолок» для женщин-предпринимателей, особенно в сельской местности, выше которого они пройти не могут.

Женщины-предприниматели страдают от дефицита времени, поскольку им приходится совмещать традиционные бытовые функции с зарабатыванием доходов, в связи с чем на них ложится двойная нагрузка, с соответствующими последствиями как для здоровья, так и для развития их потенциала.

Традиционное распределение продуктивных и репродуктивных ролей по умолчанию считается установленным порядком вещей. Поэтому женщины-

¹³⁸ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. *Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество. Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане*. Документ на стадии публикации. Также: АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Ташкент. Узбекистан.

¹³⁹ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Ташкент. Узбекистан.

¹⁴⁰ Институт социальных исследований при Кабинете министров. 2016. *Социально-экономическое обследование домохозяйств-бенефициаров программы строительства сельского жилья в целях комплексного развития сельской местности* по заказу АБР. Ташкент. Узбекистан. р. 47.

¹⁴¹ АБР. 2017. Данные предоставлены УКБ в ходе сбора данных в рамках обновления гендерной оценки по Узбекистану в октябре-ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

¹⁴² АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Ташкент. Узбекистан.

предприниматели, не считают дефицит времени фактором, ограничивающим их потенциал в бизнесе. Несмотря на большую нагрузку, женщины заявляют о своей готовности работать еще усерднее, если это поможет улучшить благосостояние семьи, особенно благосостояние их детей¹⁴³.

Большинство предпринимателей-женщин¹⁴⁴ отмечают, что им удается поддерживать свой ММСБ и его эффективность за счет времени, отведенного на сон и отдых. По причине нехватки финансовых и кадровых ресурсов женщинам часто приходится совмещать различные функции в своем предприятии: бухгалтера, офис-менеджера, снабженца, уборщицы, рабочих и т.д.

Многие женщины имеют среднее специальное образование медсестры или педагога начальной школы. В условиях недостаточности рабочих мест по их специальности на локальном уровне, они занимаются и микробизнесом. Однако, чтобы не потерять профессиональную квалификацию и принадлежность к формальному рынку труда, несколько раз в месяц они выходят на смену в близлежащее медицинское учреждение или берут учебные часы в школе.

Недостаточно развитая социальная инфраструктура представляет собой серьезные барьеры для развития женского бизнеса. Многие респонденты отмечают, что нехватка государственных дошкольных образовательных учреждений, отсутствие групп продленного дня в начальной школе, а также высокие транспортные затраты мешают им развивать свой предпринимательский бизнес¹⁴⁵.

«Я пыталась арендовать квартиру в районе с детским садом и средней школой, потому что одному из моих детей 9 лет, а второму – 4. Приезжать в Наманган из Нарына (район в Наманганской области) для занятий бизнесом очень непросто. Также, в Нарыне, где живут мои родители, очень непростые условия жизни: отапливаться приходится углем, а еду готовить на попутном газе в баллонах. Транспортные расходы на поездки в Наманган тоже очень высокие»,

- Н., предприниматель, 41 год.

На ранних стадиях бизнеса женщины-предприниматели часто берут банковские кредиты на приобретение сырья или товаров на оптовом рынке, на импорт товаров из-за границы для продажи его на местном розничном рынке. По мере роста бизнеса последующие кредиты идут на приобретение или модернизацию оборудования, машины для повседневных нужд бизнеса и бытовых нужд.

Продвинутый и зрелый бизнес рефинансирует 69% доходов и вкладывает их в дальнейшее развитие бизнеса или самообразование, что положительно влияет на

¹⁴³ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. *Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане*. Документ на стадии публикации

¹⁴⁴ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану

¹⁴⁵ Там же.

успех бизнеса. Повышение уровня образования особенно важно, поскольку 62% женщин-предпринимателей имеют только общее среднее образование¹⁴⁶.

Учитывая небольшой размер их предприятий, женщины-предприниматели оказываются в особо невыгодном положении с точки зрения доступа на иностранные рынки. Представляется целесообразным проведение оценки институциональных и логистических барьеров и узких мест, а также разработка продуманных стратегий транспортировки и организации проектов в поддержку МСБ с целью сокращения этих барьеров.

4. Мероприятия АБР в секторе.

С 1996 года АБР оказывает поддержку малого бизнеса в Узбекистана в рамках четырех займов, реализованных через финансовых посредников, и четырех программ технического содействия по наращиванию потенциала. Проект по развитию малого бизнеса и микрофинансирования (Фаза III, 100 млн. долларов, с 30 июня 2016 г. по декабрь 2017 г.) была направлена на охват населения финансовыми услугами, особенно за пределами столицы, путем предоставления займов малому бизнесу для финансирования инвестиций в рабочий капитал и основные средства, а также оказания поддержки бизнес-предприятиям, принадлежащим женщинам в рамках соответствующей Гендерной политики участвующих коммерческих банков (УКБ)¹⁴⁷.

Гендерные планы действий проектов в сфере МСБ направлены в частности, на усиление потенциала УКБ для оказания финансовых услуг малому бизнесу женщин-предпринимателей. Ключевые результаты ГПД включали разработку и усовершенствование методик оценки кредитов с усиленным гендерным фокусом; повышение осведомленности о гендерном равенстве; установление квот на число и сумму займов, выданных женщинам-предпринимателям и женщинам, пользующимся электронными банковскими услугами; ежегодные обследования малых предприятий, управляемых женщинами; программы по повышению деловой и финансовой грамотности для малых предприятий с участием женщин; разработку новых финансовых услуг и банковских продуктов в поддержку малого бизнеса для женщин; реализацию публичных информационных кампаний, знакомящих с возможностями кредитования для поддержки предпринимательской деятельности женщин, и улучшение доступа женщин к кредитным ресурсам¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Программа развития ООН, Агентство международного сотрудничества Японии, Торгово-промышленная палата и АДЖ. 2017. *Портрет деловой женщины Узбекистана* – обследование, проведенное в рамках проекта *Бизнес-форум Узбекистана*, 2-я фаза

¹⁴⁷ АБР. 2017. *Миссия по обзору портфеля проектов в Узбекистане*. Представительство АБР в Узбекистане.

¹⁴⁸ АБР. 2014–2017. *Узбекистан: Проект по развитию малого бизнеса и микрофинансирования*. UZB: L 2634, UZB: L3043 Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

5. Положительная практика и уроки, извлеченные в ходе интеграции гендерных подходов в рамках проектов АБР.

Влияние, которое оказал Проект по развитию малого и микро-финансирования (Фаза 2, завершена в 2014 г.) впечатляет: в рамках проекта благодаря суб-займам, выданным УКБ, создано 21 968 рабочих мест, 37% которых были заняты женщинами. Два УКБ (Ипак Йули Банк и Хамкор банк) выдали 4 152 микрофинансовых займа и 502 займа малому бизнесу, из них 31,2% были выданы предприятиям ММСБ, принадлежащим сельским женщинам. Мероприятия УКБ по наращиванию потенциала привели к улучшенному обучению клиентуры¹⁴⁹ и повышению качества обслуживания.

Несмотря на внушительные положительные результаты проектов по поддержке предпринимательства, существуют значительные пробелы, требующие дальнейшей проработки и поддержки как со стороны государства, так и донорского сообщества.

Например, основные виды предприятий ММСБ, финансируемых УКБ, обычно ограничены в видах своей деятельности: в основном это – организация общественного питания, и торговля, включая торговлю продовольственными и непродовольственными товарами, мужской и женской одеждой и обувью, торговля строительными материалами, автомобильными запчастями, медикаментами.

Ни одно из получивших поддержку предприятий, созданных женщинами, не относится к сферам промышленности, строительства или инновационных технологий. Виды предприятий ММСБ, занимающихся производством, ограничиваются в основном швейным производством, питанием и выпечкой (торты, печенье, национальная кухня, производство мороженого для сбыта на локальном рынке).

Количество наемных рабочих в предприятиях ММСБ колеблется от 2 до 20, многие из них нанимаются на сезонную работу – например, студенты колледжей, работающие в период каникул. Число швейных мини-предприятий ограничено из-за высоких ставок аренды, нехватки профессиональных подходов к контролю качества производства, нехватки профессиональных навыков и высокой степени текучки среди рабочих.

Гендерные стереотипы, касающиеся поведения женщин-предпринимателей, согласно которым женщины имеют более высокие способности в ММСБ, чем в крупном бизнесе, влияет на поведение женщин-предпринимателей и являются собой фактор, ограничивающий сферы и размеры руководимого женщинами бизнеса. Однако, трансформирующиеся реалии, необходимость улучшения успешности и эффективности бизнеса ведет к положительным переменам традиционных стереотипов. Так, например, правила ведения бизнеса и необходимость комбинировать его с домашними заботами обусловили то, что: многие женщины из традиционных семей, включая и в сельской местности, стали водить машину, хотя по началу их супруги этого не позволяли.

В качестве другого примера можно привести бизнес по организации

¹⁴⁹ УКБ обучили 8 765 клиентов из числа представителей бизнеса, из них 36,5% составляли женщины.

общественного питания (кафе национальной кухни и заведения для проведения свадеб [туйхона], организованные в форме семейного бизнеса), благодаря которым меняется облик этого сегмента бизнеса, особенно в сельской местности.

Поначалу мужья были против непосредственного участия своих жен в управлении объектами национальной кухни и бизнесом по организации питания, поскольку эта работа предусматривает взаимодействие с мужской клиентурой, поставщиками и сотрудниками. Однако, растущие объемы бизнеса и ценность участия в нем членов семьи женского пола ведут к изменениям взаимоотношений в семье и отношений к работе. Менеджеры-женщины помогают улучшать дизайн кафе, контролировать качество и разнообразие приготовляемой пищи и закупаемого сырья, следить за чистотой посуды и помещений, а также активно участвуют в наборе обслуживающего персонала.

«...Мы получили наш первый кредит в Хамкор банке в 2016 году на строительство заведения для организации свадебных торжеств и открытия национальной кухни. Поначалу мой муж не разрешал мне принимать участие в работе бизнеса, поскольку сначала шло строительство, а потом мы обслуживали разные традиционные церемонии с участием гостей мужского пола (свадьбы, дни рождения, поминки). Но постепенно он понял, что без моей помощи порядка не будет, и он не справится с поддержанием бизнеса в прибыли. Постепенно его отношение к моему участию изменилось. Сегодня мы строим планы по открытию швейного цеха.» – Мавжуда, 42 года, Учкурганский район Андиганской области.

АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану

В ходе обследования на местах, проведенного в рамках обновленной Гендерной оценки по Узбекистану, а также в рамках других исследований¹⁵⁰ женщины выражали большую заинтересованность в участии в доходоприносящей деятельности, если бы им были предоставлены дополнительные возможности.

¹⁵⁰ АБР. 2016. Узбекистан: Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов. Социальное и гендерное обследование. с. 26–27

«...Я думаю, что женщинам нужно дать возможность открыть свой бизнес. И позже, с ростом мотивации, они пойдут за кредитами. Это будет проще, если есть возможность проконсультироваться, получить советы успешных деловых женщин. Особенно, если банки снизят процентные ставки».

Ф., 39 лет, Ургенчский район, Хорезмская область

«...В махалле все знают, в каких семьях есть неработающие невестки. Этим невесткам нужно привлекать к участию в курсах обучения. Курсы должны быть открыты при махаллях, в хокимиятах, чтобы мы (маслахатчи) могли организованно привлечь женщин, и там они могли бы узнать, как открывать, управлять и организовывать бизнес. А также понимать, какие виды бизнеса прибыльные, и каковы риски»

К., 56 лет, Каршинский район, Кашкадарьинская область

«...Нам нужны советы насчет того, какие виды бизнеса более прибыльные. Если кто-то (эксперт) может поговорить с нами и обсудить такие вопросы, было бы прекрасно! Я думаю, что в городе есть такие (учебные) центры. Было бы лучше, чтобы такие центры находились в нашем здании. У нас в махаллинском комитете есть свободные помещения...»

М., 49 лет, Гурленский район, Хорезмская область

Основные барьеры, мешающие развитию частного предпринимательства, сформулированные женщинами-заемщицами кредитов для ММСБ, включают¹⁵¹ следующее:

- Нехватка ресурсов и потенциала: финансовых и кадровых;
- Недостатки базовой инфраструктуры, отрицательно влияющие на возможности и потенциал местных сообществ и бизнеса. Женщинам из сел, расположенных далеко от районного центра, приходится открывать свой бизнес в городской местности из-за нестабильного электроснабжения, водо- и газоснабжения;
- Низкий уровень образовательной подготовки (большинство женщин имеют лишь общее среднее или среднее специальное образование); отсутствие специального образования и ноу-хау;
- Низкая самооценка и сомнения в получении кредитов;
- Низкая уверенность в успехе ММСБ;
- Высокие затраты на официальную регистрацию банковского залога и затраты на страхование, необходимые для регистрации ММСБ;
- Ограниченная мобильность по причине плохого качества подъездных дорог и ограниченного охвата ими в сельской местности, высокая стоимость топлива и транспорта для выхода на рынки для продажи/

¹⁵¹ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

покупки производственных и сырьевых материалов (например, займы на приобретение автомобиля для нужд бизнеса предлагает только Ипак Йули Банк).

Для устранения некоторых из вышеперечисленных барьеров АДЖ, при поддержке женщин-предпринимателей, реализует инновационную модель социального партнерства между неправительственными организациями и коммерческими банками. В рамках трехстороннего соглашения АДЖ выступает в качестве гаранта для деловой женщины перед коммерческим банком, предоставляющим льготный кредит по очень низкой процентной ставке. Такой формат партнерства позволяет смягчить риски, связанные с открытием нового или развитием существующего предприятия ММСБ, возглавляемого женщиной¹⁵².

Ключевые проблемы возглавляемых женщинами предприятий МСБ, идентифицированные по *результатам анализа кредитной истории женской клиентуры и опроса клиентов* участвующими коммерческими банками¹⁵³, а также по итогам групповых обсуждений с женщинами-предпринимателями в Андижанской и Наманганской областях¹⁵⁴, заключаются в следующем:

- Принадлежащий женщинам бизнес в основном представлен в микро- и мини-сегментах
- Имеются узкие места, не позволяющие бизнесу вырасти с уровня микро- или мини-предприятия до размеров малого или крупного бизнеса, где как женщинам, так и мужчинам (i) требуется больше инвестиций и новое оборудование; (ii) не хватает инновационных ноу-хау; (iii) не хватает профессиональных навыков и возможностей, (iv) требуются консультации по налогам и законодательным вопросам, чтобы осваивать новые рынки;
- Предприниматели женского и мужского пола, управляющие зрелым бизнесом, сталкиваются с проблемами, связанными с сертификацией качества своей продукции на международном рынке, организацией каналов дистрибуции за границей, и решением других логистических задач.

Некоторые из указанных барьеров адресованы в недавно принятых правовых документах, что дает основание полагать о дальнейшем успешном развитии ММСБ. Реализация и механизмы мониторинга принятых изменений в законодательстве нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

6. Реализация гендерной политики в УКБ.

С 2014 года в пяти УКБ в дополнение к ГПД, разработанным для проектов АБР, утверждены корпоративные гендерные политики: Ипак Йули Банком (ИЙБ) – в 2014 г.; Хамкор банком (ХБ) – в 2015 г.; Национальным банком Узбекистана (НБУ) – в 2015 г.; Кишлок Курилиш Банком (ККБ) – в 2015 г.; и Ипотека Банком (ИБ) – в 2017 г. Основная цель корпоративной гендерной политики заключается в обеспечении

¹⁵² Там же. Собеседование с председателем Ассоциации деловых женщин в ходе обновления гендерной оценки по Узбекистану.

¹⁵³ АБР. 2017. Данные предоставлены УКБ в ходе сбора данных в рамках обновления гендерной оценки по Узбекистану в октябре-ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

¹⁵⁴ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

сбалансированного доступа клиентов, женщин и мужчин к финансовым услугам, а также в балансировании участия женщин и мужчин в управлении банком.

Гендерные политики основаны на нормах, установленных международным сообществом и положениях Конституции Узбекистана. Цели и задачи, определенные в гендерной политике, являются обязательными для всех подразделений банка. Гендерная политика состоит из задач, связанных с кадровой и клиентурной политикой. Во Вставке 7 приведено более детальное описание результатов реализации Гендерной политики УКБ, относящихся к изменениям в кадровом сегменте.

Вставка 7. Результаты реализации гендерной политики в управлении кадрами УКБ.

Динамика реализации кадровой гендерной политики варьируется между банками. Гендерный баланс в общем штате сотрудников банков различается в пределах от 51%-57% (ИИБ, НБУ и ИБ) до 20% (ХБ) и оставался практически неизменным в последние три года.

Количество женщин в управлении в центральном аппарате было в 2017 году самым высоким в НБУ (24%) и самым низким в ИБ (6%). Гендерный баланс в управлении, в том числе управлении региональными филиалами в 2017 году варьировался в пределах от 12% (НБУ) до 23% (ИИБ).

В центральном руководстве, правлениях, советах и на должностях руководителей региональных филиалов продолжают доминировать мужчины. Для улучшения данного положения одновременно с принятием гендерной политики банков некоторые УКБ (ХБ и ИИБ) внедрили специальные меры и квоты.^а

Все УКБ придерживаются принципов продвижения сотрудников женского пола и их профессионального обучения, что является важным условием для карьерного роста. Доля сотрудников женского пола, участвующих в программах профессиональной подготовки и переподготовки, стабильно росла с 14% в 2014 году (ХБ) до 31% в 2017 году (ХБ и ИИБ).^б

^а Специальные меры, предусмотренные в рамках реализации гендерной политики, включают, помимо прочего, обеспечение не менее 20% мест в наблюдательном совете банка занимали женщины; 30% мест в правлении банка зарезервировано для женщин; 20% женщин на должностях менеджеров региональных филиалов, 40% женщин на должностях руководителей структурных подразделений; 50% женщин среди сотрудников в целом; 25% женщин в штате департаментов; улучшенные возможности для карьерного роста сотрудников женского пола. Пересмотр кадровой политики с целью гендерной сенситизации направлен на стимулирование найма кредитных специалистов женского пола. Ежегодно проводятся тренинги для всех сотрудников по обновленным политикам и процедурам, регулирующим новые банковские продукты, при этом акцент делается на работу с клиентами женского пола (ХБ)

^б В Ипак Йули банке достигнут гендерный паритет в правлении. Одна из двух членов правления – женщина.

Гендерный анализ динамики изменения доли женщин среди клиентов банка, проведенный некоторыми УКБ, показал практическое отсутствие непогашенных займов, полученных заемщиками женского пола. Этот аргумент имел значительное воздействие на стратегию банка и привел к резкому изменению подходов к обслуживанию клиентов женского пола.

Хамкор банк и Ипак Йули Банк можно считать лидерами по интеграции гендерной проблематики в процессы работы с клиентами, что отражено в кредитных портфелях: доля займов, выданных заемщикам женского пола, выросла с 17% в 2014 году до 42% в 2017 г.¹⁵⁵

Вставка 8. Результаты реализации клиентурной гендерной политики в УКБ

Маркетинговые департаменты (ХБ, ИЙБ) проводят ежегодные опросы клиентов, в том числе заемщиков женского пола, с целью установления уровня удовлетворенности услугами банков. Все УКБ регулярно собирают, поддерживают и анализируют данные с разбивкой по полу и восьми другим параметрам.

Для клиентов женского пола разработаны разнообразные банковские продукты, например, в поддержку лизинга оборудования, срочные депозиты, гибкие потребительские займы, займы для городских и сельских предпринимателей, банковские продукты по поддержке встречной торговли, льготные депозитные вклады и др.

Разработаны специальные процедуры в рамках схем стимулирования сотрудников банка за достижение гендерных индикаторов, рассчитываемых на основании числа микрокредитных займов, выданных бизнесу, управляемому женщинами.

Специалисты по микрокредитованию выросли в агентов по поддержке женского ММСБ: они часто выезжают к потенциальным и текущим клиентам, помогают разрабатывать бизнес-планы и пакеты документов для получения займов, консультируют их по налоговым вопросам, применению разных форматов и методов отчетности^а.

^а АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану. Обсуждения в фокусных группах и собеседования с заемщиками Хамкорбанка и Ипак Йули Банка в Наманганской и Андижанской областях.

7. Рекомендации:

Необходимо оказывать поддержку УКБ в следующих вопросах:

- проведение анализа, направленного на выявление причин и барьеров, препятствующих участию женщин в управлении УКБ;
- усиление текущих мер по поддержке и повышению грамотности потенциальных клиентов-женщин в вопросах финансового управления, в сотрудничестве с Торгово-промышленной палатой и АДЖ;
- внесение изменений в действующие документы, определяющие гендерную политику: квота в 30% для женщин в общей сумме кредитного портфеля (включая займы для фермеров); квота в 30% для женщин на руководящих должностях банка (включая региональные подразделения);¹⁵⁶
- включение гендерных элементов в большинство курсов повышения квалификации сотрудников;

¹⁵⁵ АБР. 2017. Данные предоставлены УКБ в ходе сбора данных в рамках обновления гендерной оценки по Узбекистану в октябре-ноябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан

¹⁵⁶ См. Приложение 2 для базовых данных ПХД за 2017 год.

- оказание финансовых и нефинансовых услуг в наиболее удаленных районах страны, а также женщинам – жителям новых массивов, построенных в рамках Программы строительства доступного сельского жилья, с целью вовлечения их в доходоприносящую деятельность;
- в сотрудничестве с КЖУ и других государственных и неправительственных партнеров, расширение работы с населением по информированию о финансовых и нефинансовых банковских услугах, оказываемых клиентам женского пола;
- разработка банковских услуг в поддержку экспорта продукции бизнесов, принадлежащих женщинам и мужчинам;
- усиление помощи предпринимателям женского и мужского пола, руководящим зрелыми бизнес-предприятиями, для преодоления барьеров, связанных с: сертификацией качества продукции на международном уровне, созданием каналов сбыта в других странах; консультации по налоговым, таможенным и правовым аспектам вышеперечисленных проблем¹⁵⁷.

D. Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов

1. Ситуация в подсекторе.

В 2013–2015 доходы в сельской местности значительно выросли в номинальном выражении (21,8% в год), и данный рост был особенно заметен в нижнем квинтиле населения по распределению доходов домохозяйств (26,6% в год). Рост доходов в сельской местности приведет к росту способности платить за жилищные займы¹⁵⁸. Объем рабочей силы в Узбекистане будет продолжать расти примерно на 100 000 в год¹⁵⁹ за счет притока новых рабочих на рынок труда и возвращающихся из Российской Федерации трудовых мигрантов¹⁶⁰. Миграция из села в город также растет за счет сельских мигрантов, занятых в сезонных работах и в неформальном секторе.

В большинстве домов в сельской местности проживают расширенные семьи, состоящие из нескольких поколений. Необходимость приобретать или строить

¹⁵⁷ «Банкам необходимо дать конкретные инструкции и требования касательно видов бизнес-проектов, подлежащих финансированию. К примеру ... ii) инвестиции в технологическое развитие, расширение экспорта и т.д.; требования активнее работать с деловым сообществом для идентификации реальных потребностей, проработки четких и упрощенных процедур предоставления кредитов бизнесу». АБР. 2017. *Поддержка всеобъемлющего роста через проекты по развитию частного сектора в Центральной и Западной Азии. Улучшение процессов управления знаниями в регионе. Манила.* с.17

¹⁵⁸ ADB. 2016. *Отчет и рекомендации Президента Совету Директоров. Программа по строительству жилья для комплексного развития регионов.* Манила.

¹⁵⁹ АБР. 2016. Собственный расчет АБР на основании данных Государственного комитета Узбекистана по статистике

¹⁶⁰ В 2014 и 2015 гг. свыше 330 000 трудовых мигрантов вернулись в Узбекистан. В первые 9 месяцев 2015 года объем денежных переводов, присылаемых через системы денежных переводов, сократился на 59% по сравнению с аналогичным периодом 2014 года, или на 1,8 миллиардов долларов. АБР. 2016. *Прогноз развития азиатского региона.* Манила.

отдельное жилье возникает в процессе отделения малых (нуклеарных) семей от расширенных. Обычно речь идет о семье старшего сына. В идеале каждая семья планирует обеспечить всех детей, и в особенности сыновей, отдельным жильем. С культурной точки зрения владение жильем, также как и женитьба детей, являются одним из главных приоритетов населения.

Среди населения растет понимание того, что ипотечный кредит является удобным средством для улучшения жилищных условий, особенно в свете того, что большинство домов в сельской местности было построено в советский период и нуждается в капитальном ремонте; обеспечение базовыми коммунальными услугами в таких домах является нестабильным и ненадежным. Индивидуальное строительство нового дома требует больших финансовых ресурсов, усилий и времени.

Многие семьи, опрошенные в ходе социально-гендерной оценки, проведенной в рамках подготовки новой фазы Программы строительства доступного жилья для комплексного развития на селе в 2016 г.¹⁶¹ отметили, что они никогда не смогли бы накопить необходимые финансовые средства и технические возможности для строительства домов и подключения их к инженерным сетям, схожих с теми, что построены программой по типовым проектам. Количественные данные также подтверждают, что доступ к базовой инфраструктуре является одной из ключевых причин для покупки дома, построенного по типовому проекту¹⁶².

2. Обязательства правительства в секторе.

Правительство привержено продолжать реализацию своей краткосрочной и долгосрочной стратегии строительства доступного жилья с одновременным улучшением торговых и транспортных сервисов, обеспечением доступа к сетям электроснабжения, природного газа и водопровода, а также строительством детских садов, школ, культурно-спортивных объектов и современных дорог. Новые жилые районы формируют единый комплекс и включают необходимую базовую инфраструктуру, в частности, 415 километров водопровода, 320 км газопроводов, почти 300 км линий электропередач и тысячи километров вновь построенных и отремонтированных основных и второстепенных дорог¹⁶³.

С 1996 года права граждан на владение недвижимостью и участие в строительстве жилья закреплено в шести официальных кодексах¹⁶⁴ и восьми законах, включая «Закон о залоге» и «Закон об ипотеке», 29 постановлениях Президента и 44 постановлениях Кабинета Министров. Один из приоритетов,

¹⁶¹ АБР. 2016. Узбекистан: Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов. Социальное и гендерное исследование. Представительство АБР в Узбекистане. р. 45.

¹⁶² 74,5% респондентов сообщили, что решающее значение при покупке нового дома имеет доступность основной инфраструктуры. АБР. 2016. Социально-экономическое обследование бенефициаров Программы «Развитие жилищного строительства в сельской местности». Институт социальных исследований при КМ по заказу АБР.

¹⁶³ Национальное информационное агентство Узбекистана. 2017. Речь Президента Шавката Мирзиёева, 8 марта. <http://uza.uz/ru/politics/vystuplenie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziye-06-03-2017>

¹⁶⁴ Земельный кодекс, Гражданский кодекс, Жилищный кодекс, Семейный кодекс, Административный кодекс и Налоговый кодекс.

включенных в Стратегию действий на 2017–2021 годы, также предусматривает реализацию целевых программ строительства доступного жилья.

В 2016–2017 гг. принято пять ключевых документов, относящихся к строительству жилья и утвержденных соответствующими Постановлениями Президента¹⁶⁵. Также предусмотрены меры по стимулированию роста МСБ в сельских жилых комплексах¹⁶⁶, которые особенно привлекательны для предпринимателей женского пола.

3. Деятельность АБР в секторе.

Программа развития жилищного строительства в сельской местности (Программа РЖССМ) (2011–2015) ставила задачей ускорение сельского развития, улучшение возможностей для трудоустройства и получения доходов, а также повышение уровня жизни на селе в качестве привлекательной альтернативы миграции в города. АБР со-финансировал Программу РЖССМ в формате многоотраслевого проекта. РЖССМ сыграла роль локомотива, подстегнувшего развитие различных секторов национальной экономики: банковских услуг, строительства, производства стройматериалов, линий коммуникаций, транспортного сообщения и дорог, электро-, водо- и газоснабжения, производства мебели, ковроткачества, производства текстиля и бытовых приборов и т.д. отечественного производства (например, 75% всех строительных материалов, применяемых в рамках программы РЖССМ, производятся внутри страны) и сопутствующих им сервисных сетей. Все вышеперечисленное сопровождается созданием тысяч новых рабочих мест, включая рабочие места для многочисленных возвращающихся мигрантов, работавших за границей в сфере строительства и имеющих профессиональные навыки и опыт использования инновационных строительных технологий.

В сентябре 2016 года правительство расширило охват и продлило Государственную программу строительства доступного сельского жилья (SARHP) до 2021 года. АБР поддержало программу SARHP (2017–2021) путем выделения займа в 500 миллионов долларов в формате «кредитование, основанное на

¹⁶⁵ Постановление Президента №2649 от 21 октября 2016 *О продлении сроков Программы строительства доступного сельского жилья*. Постановление Президента №2728 от 13 января 2017 г. *О финансировании строительства, реконструкции и продаже квартир в многоквартирных домах для молодых семей, жителей старых домов и других категорий граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий*, Постановление Президента №2812 от 2 марта 2017 г. *О программе строительства доступных жилых домов по обновленным типовым проектам в сельской местности на 2017–2021 гг.* Постановление Президента №2858 от 30 марта 2017 г. *О программе строительства официальных резиденций для глав исполнительных органов и территориальных подразделений государственных органов в 2017–2018 гг.* Постановление Президента №2906 от 20 апреля 2017 г. *О программе строительства жилья в 2017–2018 гг. для инспекторов органов внутренних дел, расположенных непосредственно на обслуживаемых участках*. Постановление №2660 от 22 ноября 2017 г. *О мерах по эффективной реализации Государственной программы строительства и реконструкции доступных квартирных домов в городах страны в 2017–2022 гг.* Постановление Президента №2859 от 30 марта 2017 г. *О дополнительных мерах по эффективной реализации государственной программы строительства и реконструкции доступных многоквартирных домов в городах на 2017–2022 гг.*

¹⁶⁶ В частности, освобождение от уплаты налогов для выпускников профессиональных колледжей в первые шесть месяцев частной предпринимательской деятельности.

результатах» с целью минимизации транзакционных издержек и обеспечения усиленного акцента на результат. Объемы кредитования с привязкой к результату в рамках программы SARHP охватывают 29 000 домов в 9 из 13 регионов Узбекистана. АБР продолжит работу с тремя из 6 коммерческих банков, вовлеченных в реализацию программы.

4. Ключевые проблемы гендерного равенства в секторе.

В законодательстве страны установлено, что женщины и мужчины имеют равные права на владение имуществом. Однако, наблюдается значительные гендерные диспропорции в фактическом владении недвижимостью. Владение недвижимостью и жилищными ипотечными кредитами продолжает оставаться проблемным с гендерной перспективы. Статистика УКБ свидетельствует о том, что большинство домов в новых построенных сельских жилых массивах принадлежат мужчинам, Женщины составляют менее трети (25,7% по данным за 2015 год) заемщиков¹⁶⁷ жилищных кредитов. Социально-гендерные исследования выделяют ряд причин, объясняющих, почему большинство домов принадлежит мужчинам¹⁶⁸.

Гендерные стереотипы, касающиеся получения кредитов и владения жильем, являются значительными. Традиционно главой домохозяйства и основным кормильцем считаются мужчины, и, соответственно, недвижимость должна принадлежать им. Вследствие этого женщины предпочитают регистрировать имущество на имя мужа, чтобы не оскорблять его достоинство.

Женщины принимают участие в принятии решений о получении ипотечных кредитов вместе с другими членами расширенной семьи, в основном с родителями мужа. Чтобы получить кредит, женщина должна владеть собственными активами, которых у нее в большинстве случаев нет. Однако, даже в случае, если они у нее есть, она не сможет принимать решений самостоятельно, без предварительного обсуждения и согласия мужа и участия родителей мужа.

Тем не менее, обследования показали, что если бы в банке существуют квоты для женщин, то мужья и свекрови более склонны рассматривать невесток в качестве заемщиков, поскольку конкуренция за ипотечные кредиты сильно выросла.

Финансы, из которых покрывается первоначальный взнос по ипотечным кредитам, обычно берутся из общего семейного бюджета и/или средства от продажи принадлежащего семье скота; реже встречаются случаи получения другого банковского кредита или получения денег в долг от друзей или родственников. Иногда средства для первоначального взноса вносят родители невестки.

Среди других причин, препятствующих женщинам владеть жильем, были

¹⁶⁷ АБР. 2014–2015. *Узбекистан: Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов*. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

¹⁶⁸ АБР. 2016. *Программа развития жилищного строительства в сельской местности*. Социальное и гендерное исследование. Представительство АБР в Узбекистане.

следующие¹⁶⁹:

- боязнь невыплаты по кредиту в связи с возможным декретным отпуском;
- недостаточный уровень зарплаты работающих женщин, делающей их некредитоспособными;
- отсутствие информации о 30%-й квоте для женщин среди заемщиков;
- отсутствие знаний о банковских системах и навыков для работы с банковской документацией (многим женщинам, зарегистрировавшим на свое имя кредиты, в подготовке документации для кредита и в последующем управлении и оформлении выплат помогают мужья).
- Обычно заем на жилой дом по типовому проекту подписывается обоими супругами (заемщиком и суб-заемщиком), обладающими равными правами и обязанностями. Однако формальная возможность совместной регистрации недвижимого имущества отсутствует.

5. Положительный опыт и уроки, извлеченные в результате интеграции гендерных подходов в проекты АБР.

Результаты ГПД были направлены на улучшение доступа сельских женщин к жилищному финансированию, обеспечение участия женщин во всех мероприятиях проекта (через установление квот) и реализацию обширных информационных мероприятий с усиленным гендерным акцентом.

В матрице мониторинга проекта для всех видов результатов были включены гендерные индикаторы, что послужило хорошим началом для интеграции гендерных аспектов в разнообразные компоненты проекта и внесло значительный вклад в общий успех. В рамках реализации ГПД также была оказана поддержка, направленная на наращивание потенциала УКБ в вопросах гендерного анализа в рамках процесса оценки кредитных заявок на покупку домов, а также сбор и поддержание статистики по показателям ипотечных портфелей УКБ с разбивкой по полу.

Проект РЖССМ оказал значительное положительное воздействие на доступ женщин к источникам финансов для покупки сельского жилья, улучшение жилищных условий с гарантированной базовой инфраструктурой, а также для создания различных возможностей для трудоустройства женщин¹⁷⁰. Во вставке 9 приведены основные результаты с точки зрения гендера и развития, достигнутые в рамках реализации ГПД Программы РЖССМ.

6. Рекомендации:

Рекомендации, выработанные в ходе реализации ГПД, а также по итогам социально-гендерного обследования, проведенного АБР, были включены в следующую фазу программы строительства доступного жилья на 2017–2020 гг. В частности, один из обязательных индикаторов в матрице мониторинга,

¹⁶⁹ Там же.

¹⁷⁰ АБР. 2016. Отчет о завершении проекта: Программа развития жилищного строительства в сельской местности. Манила.

реализации в формате «Финансирование, основанное на результате», по итогам обширных консультаций с УКБ включает квоту в 27% домов для женщин-заемщиц к 2020 году (всего 8 700 домов). Это позволит улучшить гендерный баланс в вопросах реализации права на владение имуществом.

Охват и воздействие корпоративной Гендерной политики УКБ выходят далеко за рамки программы строительства сельского жилья. Этот опыт рекомендовано распространить на другие программы АБР в регионе.

Вставка 9. Результаты реализации ГПД в рамках Программы развития жилищного строительства в сельской местности

В результате мероприятий по стимулированию обращений женщин на территории, где реализовывалась программа, за ипотечными кредитами, 28,6% заявок в 2015 году поступили от женщин.

Большая часть информационных кампаний в рамках ГПД и гендерной политики УКБ осуществлялись в тесных консультациях и с координацией Комитета женщин Узбекистана (КЖУ) и его региональными подразделениями.

Заявители ранжировались на основании карты, состоящей из 19 вопросов, включающей индикаторы для предпочтительного отношения к заявителям-женщинам, присуждая лишние баллы работникам сферы образования и здравоохранения (профессии, в которых преобладают женщины), вдовам и разведенным женщинам с детьми, а также лицам, занятым надомным бизнесом (также, в основном женщины). В 2012–2015 гг. женщины стали зарегистрированными владельцами 4 300 (26,5%) жилых домов, построенных по типовым проектам.^a

Доступность водопровода внутри домов, а также доступ к стабильному электро- и газоснабжению позволили использовать бытовые приборы, что значительно снизило нагрузку домашних обязанностей и сократило время на их выполнение. Освободившееся свободное время многие бенефициары- женщины использовали для организации надомного производства, например, производство швейной продукции, выпечка, выращивание птицы и скота на продажу.

Доступность более качественных подъездных дорог и уличного освещения, социальной инфраструктуры, включая дошкольные образовательные учреждения, торговые центры, продовольственные рынки, пекарни и парикмахерские салоны, привели к созданию новых рабочих мест, большинство из которых предназначено для женщин.

Во многих случаях со-заемщиками по кредитам являются супруги. Оказалось, что совместные финансовые обязательства укрепляют семейные отношения и мотивируют супругов на занятия предпринимательской деятельностью.^b

В 2015–2016 гг. 31,2% (9 723) новых предприятий МСБ в сельской местности были созданы женщинами, которым принадлежит 41,1% (823) из 2 003 предприятий МСБ, созданных покупателями домов, построенных по типовым проектам. В 2016 году женщины получили 40,9% (413) из 1 009 новых микрозаймов и 46,2% (368) из 796 займов для ММСБ, выданных покупателям домов в рамках программы.

Здоровье и гигиеническая культура жителей новых домов улучшились благодаря наличию теплых туалетов, ванных комнат и горячей воды в помещении. Дети получили собственные комнаты, где они могут играть, читать или делать уроки.

Сельские женщины, и в особенности молодые невестки, отметили, что жить в доме, построенном в рамках программы строительства сельского жилья, стала голубой мечтой для многих семей. Высшее образование невесток стало более востребованным, поскольку семьи начали понимать, что оно несет выгоды и ценность для будущего семьи.^c

продолжение Вставки 9.

Принятие гендерной политики в УКБ, Национальном банке Узбекистана, Кишлок курилиш банке и Ипотека банке стало еще одним из важнейших результатов (см. раздел данного отчета, посвященный МСБ).

^a АБР. 2016. *Отчет о завершении проекта: Программа развития жилищного строительства в сельской местности. Манила.*

^b 46,8% респондентов опроса, проведенного Институтом социальных исследований, заявили о желании создать свой ММСБ. Институт социальных исследований при КМ Узбекистана по заказу АБР. 2016. *Социально-экономическое обследование покупателей сельских жилых домов, построенных по типовым проектам.*

^c АБР. 2016. *Узбекистан: Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов. Социальное и гендерное исследование. Представительство АБР в Узбекистане.*

Е. Сельское хозяйство и природные ресурсы

1. Ситуация в секторе.

Доля сельского хозяйства в ВВП Узбекистана составляла 15,4% в 2015 году¹⁷¹. Доля населения, занятого в сельском, лесном и рыбном хозяйстве Узбекистана, снижается, и в 2016 году составляла 27,4% от общей численности занятых в стране (для сравнения, в 1999 году этот показатель составлял 36,2%)¹⁷². Сокращение числа лиц, занятых в секторах сельского и лесного хозяйства, вызвано, в основном, с переходом мужчин в более доходные сектора экономики, и/ли миграцией рабочей силой. Доля женщин в общем числе сотрудников малого и микро-бизнеса (включая фермерские хозяйства) медленно росла, с 21,7% в 2014 г. до 22,5% в 2016 г.¹⁷³ Женщины увеличили свое присутствие в торговле и в сфере услуг и гостиничного бизнеса, в общественном питании и ресторанах на 22% с 2000 года.¹⁷⁴ В таблице 6 приведена информация о сельском и городском населении Узбекистана в 2017 году с разбивкой по полу.

¹⁷¹ UzReport. 2017. Онлайн-ресурс: http://news.uzreport.uz/news_4_r_136012.html (по состоянию на 18 октября 2017 г.)

¹⁷² Программа развития ООН и Центр экономических исследований при КМ Узбекистана. 2015. *Занятость в Узбекистане: Проблемы и перспективы.* Ташкент. Узбекистан. с.19 http://www.cer.uz/upload/iblock/5b7/ycrmvrtubhpxyihahv%20nw%20mfgrimfdcjnzakmyskhye%20xajvbsarkige%20sr%20xisijoirkvnjkqkqfypfef_2013_policy%20paper.pdf

¹⁷³ АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

¹⁷⁴ АБР. 2017. *Поддержка создания рабочих мест для всеобъемлющего роста в рамках проектов в сфере сельского хозяйства и управления природными ресурсами в Центральной и Западной Азии.* Манила. с.7

Таблица 6. Распределение сельского и городского населения Узбекистана с разбивкой по полу (на 1 января 2018 года)

Группы населения	Городское население			Сельское население		
	тыс.	% от общей численности населения	% от общей численности городского населения	тыс.	% от общей численности населения	% от общей численности сельского населения
Женщины	8264,4	25,3%	50,0	7994,4	24,5%	49,6%
Мужчины	8268,3	25,3%	50,0	8129,6	24,94%	50,4%
Всего	16 532,7	50,6%	100	16124,0	49,4%	100

АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в апреле 2018 г. Ташкент. Узбекистан

2. Обязательства правительства в секторе.

Статьи 169, 175 и 178 Стратегии действий на 2017–2021 гг. включают модернизацию сельского хозяйства, в том числе за счет кредитов АБР (по 150 млн. долларов, соответственно, на проекты «Экспорт плодоовощной продукции» и «Создание фонда импортозамещения»). Кардинальному реформированию были подвергнуты ключевые игроки отрасли: Министерство сельского и водного хозяйства (ныне Министерство сельского хозяйства и Министерство водного хозяйства), и АО «Сувокава»¹⁷⁵. Создание Государственного комитета по лесному хозяйству при КМ¹⁷⁶ демонстрирует признание правительством огромной роли лесов для национальной экономики в свете глобальных экологических проблем и изменения климата. Другие инициативы по реформированию сектора связаны с развитием плодоовощеводства¹⁷⁷ и совершенствованием ветеринарных услуг¹⁷⁸.

Несмотря на наличие многочисленных правовых и стратегических документов, касающихся сельского хозяйства, они не направлены напрямую на женщин. Некоторые из положений косвенным образом затрагивают женщин в схемах создания рабочих мест, например, в некоторых направлениях надомного

¹⁷⁵ Постановление Кабинета министров от 30 октября 2015 г. *О мерах по реализации основных направлений развития организаций водоснабжения и канализации*; Постановление Президента №2878 от 10 апреля 2017 г. *О внесении изменений в структуру центрального аппарата Министерства сельского и водного хозяйства Республики Узбекистан*; Постановление Президента №4857 от 17 ноября 2016 г. *О создании АО «Узагросаноатхолдинг»*.

¹⁷⁶ Постановление Президента №2966 от 11 мая 2017 г. *О создании Государственного комитета по лесному хозяйству при Кабинете Министров*

¹⁷⁷ Постановление Президента РУз №2113 от 22 января 2014 г. *О мерах по развитию сектора плодоовощеводства в Республике Узбекистан с участием Международного фонда сельскохозяйственного развития*; Постановление Президента РУз №2813 от 2 марта 2017 г. *О создании производственно-сбытовых цепочек в плодоовощеводстве с участием Азиатского банка развития*.

¹⁷⁸ Постановление Президента №5067 от 1 июня 2017 г. *О мерах по кардинальному совершенствованию управления государственной ветеринарной службой*.

выращивания¹⁷⁹ коконов шелкопряда, поскольку обычно этой работой занимаются женщины.

3. Ключевые проблемы гендерного равенства в секторе.

В 2016 году на институциональном уровне женщины были недопредставлены в Министерстве сельского хозяйства Республики Узбекистан; их доля составляет 14,5% против 85,5% мужчин и 13% против 87% соответственно среди административного и вспомогательного персонала. Доля женщин среди технического персонала немного выше, и составляет 20,4% против 79,6%. Примерно такая же картина наблюдается в суб-секторе лесного хозяйства и лесозаготовок, где женщины составляют 16,9% против 83,1% мужчин, 13,2% против 86,8% в руководстве и 17,5% против 82,5% среди административного и обслуживающего персонала¹⁸⁰.

Свыше 90% сотрудников в местных организациях лесного хозяйства – мужчины. Профессия лесника считается более подходящей для мужчин, поскольку она требует ненормированного рабочего дня и постоянной работы сверхурочно. Лесное хозяйство, как специализация непопулярно среди студенток профессиональных колледжей, которые не связывают свое профессиональное развитие с работой в лесохозяйственной организации¹⁸¹.

Доля фермерских хозяйств, возглавляемых женщинами, является низкой (в среднем 5%), с региональными различиями, при этом самый высокий процент (14%) отмечен в Республике Каракалпакстан, и самый низкий (0,75%) – в Сырдарьинской области¹⁸². Причины таких значительных диспропорций подлежат дополнительному исследованию и анализу.

¹⁷⁹ Постановление Президента №5054 от 24 мая 2017 г. О внесении изменений в Постановление Президента Республики Узбекистан №3706 от 5 января 2006 г. «О мерах по стимулированию расширенного сотрудничества между крупными промышленными предприятиями производственными службами, основанных на развитии надомного труда»; Постановление Президента №2996 от 24 мая 2017 г. О мерах по созданию дополнительных благоприятных условий для развития надомного труда; Постановление Президента №2960 от 6 мая 2017 г. О мерах по повышению личной ответственности руководителей исполнительных и территориальных органов власти за экономические показатели и эффективное трудоустройство населения; Постановление Президента №2687 от 21 декабря 2016 г. О мерах по дальнейшему развитию текстильной и швейно-трикотажной промышленности в 2017–2019 гг.; Постановление Президента №2856 от 29 марта 2017 г. Об организации деятельности Ассоциации «Узбекипаксаноат» (Узбекская шелкоткацкая промышленность). Освобождение доходов физических лиц, надомных рабочих, занятых выращиванием коконов шелкопряда. Льготы по уплате единого социального платежа (со средств, выделяемых на оплату труда надомных работников и других рабочих, занятых в выращивании шелкопряда, за счет высвобождаемых средств материального стимулирования надомных работников и рабочих); Постановление Кабинета министров №199 от 10 апреля 2017 г. О мерах по созданию Центров профессиональной подготовки нетрудоустроенных граждан на территории Республики Узбекистан

¹⁸⁰ АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

¹⁸¹ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество. Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане. с. 8. Документ на стадии публикации.

¹⁸² АБР. 2016–2017. Узбекистан: Проект по развитию цепочек добавленной стоимости в плодоовощеводстве. Отчеты о реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

Женщины, включая трудоустроенных на формальном и неформальном рынках труда, вносят вклад в экономику семьи путем создания условий для продуктивного труда других членов семьи, т. е. выполняя свои традиционные бытовые функции – обеспечение и поддержание необходимого уровня воды, тепла, пищи, санитарии и гигиены из членов семьи и т. д.. Этот вклад не рассчитывается в качестве экономического блага и не отражен в национальной системе учета, а также не учитывается при расчете ВВП.

Женщины также вносят вклад в семейный бюджет, беря на себя уход за небольшими огородами и более крупными земельными участками. Они выращивают фрукты, овощи или саженцы, ухаживают за скотом и птицей, производят молочные продукты для потребления семьи и на продажу, пекут хлеб, шьют одежду для членов семьи, иногда принимают заказы на пошив от соседней и т.д.¹⁸³ Женщины затрачивают примерно столько же времени на нерыночную неоплачиваемую работу, сколько мужчины в странах ОЭСР и в странах, не входящих в ОЭСР затрачивают на оплачиваемую работу на рынке труда¹⁸⁴.

Во многих случаях трудовая миграция позволяет зарабатывать больше средств по сравнению с работой на частном огороде или за счет выращивания скота. Вероятность того, что женщины оставят семью и уедут в трудовую миграцию, достаточно низка, так как традиционный образ жизни и бытовые функции требуют от них постоянного присутствия в доме.

Несмотря на значительный вклад женщин, доступ к внешним и внутренним ресурсам¹⁸⁵ и контроль за ними в сельском домохозяйстве чаще всего находятся в руках мужчин. При этом многое также зависит от рыночной стоимости этих ресурсов: чем выше рыночная стоимость, тем больше они контролируются мужчинами. Женщина в сельской семье обычно имеет право распоряжаться незначительными средствами, вырученными от продажи молока и молочной продукции, яиц, некоторых самостоятельно выращенных сельскохозяйственных продуктов. Объемы этих средств никак не коррелируют с временем и/или трудом, потраченными на производство этого ресурса. Очень часто женщины тратят намного больше времени и мужчин на их производство, чем мужчины. К примеру, в Китабском районе, где часть дохода семьи складывается за счет продажи рассады и фруктов, большая часть работы по уходу за садом и сбору урожая осуществляется женщинами¹⁸⁶.

Крупный рогатый и мелкий скот – особый вид имущества, распространенный в сельской местности. Он представляет собой один из самых главных видов капитала сельской семьи и является ресурсом, за счет которого покрываются повседневные потребности и затраты на крупные семейные мероприятия: свадьбы, традиционные ритуальные церемонии, строительство нового дома для

¹⁸³ АБР. 2016. *Узбекистан: Программа строительства жилья для комплексного развития сельских регионов. Социальное и гендерное исследование*. Представительство АБР в Узбекистане. p.18

¹⁸⁴ АБР. 2015. *Балансирование бремени? Документальный анализ дефицита времени женщин и ин-фраструктуры в Азиатско-Тихоокеанском регионе*. Манила. с.8

¹⁸⁵ Внешние ресурсы – аренда приграничных и пастбищных земель, займы и наемный труд в лесном хозяйстве. Внутренние ресурсы – все виды доходов домохозяйства.

¹⁸⁶ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. *Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество. Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане*. Ташкент. Документ на стадии публикации.

женатого сына, высшее образование детей. Скот в семье – капитал, наследуемый от отца к сыну. Право распоряжаться скотом принадлежит мужчине, обычно старшему члену домохозяйства. После того, как все сыновья и дочери в семье будут женаты и выданы замуж, отец выделяет определенную часть скота старшему сыну в качестве стартового капитала¹⁸⁷.

В связи с ограниченным доступом к информации о рыночных возможностях, поставщиках, конкурентах, инновационных технологиях и банковских продуктах фермеры и малый бизнес на селе располагают достаточно ограниченными предпринимательскими навыками и знаниями.

Малые фермы не имеют доступа к кредитным ресурсам из-за нестабильной прибыльности и недостаточных денежных потоков. Вкупе с естественной уязвимостью фермерства, засушливостью и дефицитом воды, это может приводить к снижению способности выплачивать банковский кредит.

Тем не менее, многие зрелые женщины-фермеры успешно пользуются банковскими кредитами; они открыты к инновациям, самостоятельно изыскивают новые виды сельскохозяйственной продукции, пользуются ресурсами сети интернет и участвуют в ознакомительных поездках для изучения передового опыта в сельском хозяйстве. К примеру, некоторые женщины, участвовавшие в полевых обследованиях¹⁸⁸, организуют выращивание новых видов скота – таких, как кролики и олени, не очень распространенных в Узбекистане.

Некоторые женщины-фермеры имеют высшее образование врача, учителя или юриста. Они приходят в бизнес без специальной подготовки в области сельского хозяйства или бизнеса. Тем не менее, профессиональная грамотность, свойственная основному образованию, позволяет им применять универсальные принципы и методологию управления знаниями для управления своим бизнесом. Одновременно с занятиями бизнесом эти деловые женщины пытаются поддерживать связь со своей профессией, чтобы не потерять основную квалификацию¹⁸⁹.

Наблюдается новая положительная тенденция среди женщин-предпринимателей, имеющих зрелый бизнес: после достижения определенного уровня устойчивости бизнеса они используют часть доходов на филантропические цели – на поддержку малоимущих семей в своей общине.

Фермеры-женщины¹⁹⁰ отметили следующие барьеры и проблемы, с которыми сталкиваются предприятия ММСБ, управляемые женщинами:

- Нехватка ресурсов и потенциала – финансовых, кадровых и временных;
- Отсутствие стартового капитала и имущества для использования в качестве залога в банке;

¹⁸⁷ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2016. Ассоциация сельскохозяйственных исследовательских институтов Центральной Азии и Закавказья (САСААРИ). *Оценка возможностей для диверсификации доходов через развитие ремесленничества на селе. В поддержку развития малого бизнеса и создания рабочих мест для женщин и мужчин в сельской местности Республики Узбекистан*. с. 19–21. Документ на стадии публикации.

¹⁸⁸ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

¹⁸⁹ Там же.

¹⁹⁰ Там же.

- Высокая стоимость официальной регистрации залога;
- Наиболее распространенные банковские кредиты выдаются на короткий срок до одного года, что не соответствует денежным потокам фермерского хозяйства, зависящего от многолетних производственных циклов;
- Проблемы с получением банковских кредитов наличными;
- В регионах с дефицитом воды бурение скважин является важнейшей проблемой, требующей больших вложений денег.

4. Деятельность АБР в секторе.

Текущий объем кредитного портфеля АБР в секторе сельского хозяйства составляет около 699,9 млн. долларов (около 12,8% от общего портфеля), включая четыре текущих проекта на общую сумму в 320 миллионов долларов. До сегодняшнего дня помощь АБР направлялась на цели (i) смягчения экологического, социального и гендерного воздействия; (ii) повышения энергоэффективности; и (iii) адаптации к изменениям климата¹⁹¹.

АБР поддержал инициативы государства по оптимизации размеров хозяйств (особенно в области плодоовощеводства)¹⁹² в рамках Проекта по развитию цепочек добавленной стоимости в плодоовощеводстве (Horticulture Value Chain Development, (HVCD))¹⁹³, чтобы помочь в вопросах диверсификации выращиваемых культур и усиления участия частного сектора в цепочках добавленной стоимости в плодоовощеводстве.

Ожидаемые результаты проекта HVCD заключаются в улучшении финансирования плодоовощеводства и устранении неравенства в трудоустройстве на селе, привлечение большего числа нетрудоустроенных граждан в занятость в качестве зарегистрированных фермеров благодаря выданным УКБ новым займам владельцам плодоовощеводческих хозяйств.

Гендерный план действий данного проекта делает акцент на: (i) обеспечение приоритетного доступа женщин к суб-проектам в секторе плодоовощеводства, финансируемым УКБ (по меньшей мере 20% нанятых на кредитные средства должны быть из числа женщин); (ii) создание ассоциаций женщин-фермеров и дехкан в пяти регионах (Бухарская, Ферганская, Сырдарьинская, Сурхандарьинская и Ташкентская области); (iii) создание женских групп «мастер – ученик» («устоз-шогирд») для поддержки новых фермерских хозяйств и предприятий агробизнеса; (iv) поддержка распространения историй успеха женских групп и ассоциаций женщин-фермеров через местные средства массовой информации; (v) поддержка информирования основных заинтересованных лиц и бенефициаров о гендерных подходах; (vi) сбор базовых сведений с разбивкой по полу и информации по ключевым индикаторам ГПД; а

¹⁹¹ АБР. 2017. Миссия по обзору проектного портфеля в Узбекистане. Представительство АБР в Узбекистане.

¹⁹² Постановление КМ РУз №365 от 15 декабря 2015 г. О мерах по оптимизации земельных участков, выделяемых фермерским хозяйствам

¹⁹³ АБР. 2016. Узбекистан: Проект по развитию производственных цепочек в плодоовощеводстве. UZB: L3471. EGM. (25 ноября 2016 г. – 30 июня 2022 г.) Начат в феврале 2017 г.

также (vii) образовательные мероприятия (тренинги) по развитию потенциала и консультации с группами реализации проектов, отвечающими за выполнение ГПД.

5. Положительная практика и уроки, извлеченные в ходе интеграции гендерных подходов в рамках проектов АБР.

Бенефициары проекта HVCD делятся на две группы. В первую группу входят владельцы хозяйств и/или операторы малого бизнеса в сфере плодоовощеводства. Проект помогает этим фермерам и предпринимателям развивать производственные предприятия в прибыльных секторах, обеспечивает их доступ к финансам. Вторая группа бенефициаров – УКБ¹⁹⁴, получающие выгоду в виде улучшенного доступа к долгосрочным источникам финансирования и институционального потенциала. Некоторые примеры положительного опыта, полученные в ходе реализации ГПД проекта по развитию производственных цепочек в плодоовощеводстве, приведены во Вставке 10.

Вставка 10. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по развитию цепочек добавленной стоимости в сфере плодоовощеводства

Создание сети гендерных координаторов во всех пилотных регионах стало эффективным инструментом реализации ГПД.

Оценка потребностей в обучении, проведенная на стадии подготовки проекта HVCD, выявила конкретные потребности женщин-фермеров в обучении^а, включающие такие темы, как специфика управления арендованными фермами, налогообложение, кредиты, системы страхования, законодательство, связанное с бизнесом по развитию сельского хозяйства; создание кооперативов, улучшение знаний в области сельского хозяйства с учетом региональной специфики.

Положительным примером заинтересованности в результате на местах является создание полноценного партнерства и участие администраций регионов (областей) в своевременной реализации проектов, включая мероприятия ГПД.

^а АБР. 2017. *Узбекистан: Проект по развитию цепочек добавленной стоимости в плодоовощеводстве*. Отчет о ходе выполнения ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

6. Извлеченные уроки.

При реализации ГПД отсутствует механизм обеспечения мотивации и заинтересованности гендерных координаторов; большинство координаторов перегружены другими обязанностями, не связанными с гендерным планом действий, что приводит к высокой текучке кадров. Выплачиваемые время от времени небольшие бонусы или возможности для наращивания потенциала в

¹⁹⁴ Хамкор банк, Ипак Йули Банк, Национальный банк Узбекистана, Кишлок курилиш банк и Ипотека банк.

городах могли бы служить средством мотивации гендерных координаторов на местах.

Специалисты по гендерным вопросам в Группе управления проектом должны иметь больше возможностей для обмена опытом, накопленным в ходе реализации ГПД в рамках разнообразных проектов АБР¹⁹⁵.

Наблюдается нехватка бюджета для мероприятий, запланированных в гендерном плане действий, включая мероприятия по развитию потенциала и работу с населением, подготовку и публикацию брошюр, буклетов, информационных сообщений, плакатов, печатных и электронных материалов.

7. Рекомендации:

Для правительства

- Соответствующим органам рекомендуется рассмотреть вопрос о создании стабилизационного фонда для женщин-фермеров при Ассоциации фермеров для компенсации рисков, связанных с фермерским бизнесом;
- Соответствующим органам рекомендуется рассмотреть вопрос о возобновлении деятельности кредитных союзов, выдающих кредиты женщинам-фермерам в наличной форме;
- Исполнительному Агентству (Министерству сельского хозяйства) рекомендуется разработка и утверждение долгосрочной корпоративной Гендерной политики для эффективной интеграции гендерных аспектов в сектор сельского хозяйства;
- Соответствующим органам рекомендуется обсудить и поддержать идеи по использованию потенциала естественных источников электричества (например, энергии ветра, падающей воды каналов там, где есть такая возможность, солнечной энергии и мини-проектов в сфере водного хозяйства). Такие мини-проекты при адресной поддержке имеют шансы вырасти в сегмент, управляемый женщинами;
- В схемах создания рабочих мест в рамках проектов рекомендуется делать упор на повышение качества жизни в секторе сельского хозяйства. В частности, на этапе планирования проектов нужна поддержка Исполнительному агентству в проведении экономического анализа доходов и расходов домохозяйств, источников трудоустройства, использования рабочей силы на фермах и в операциях агробизнеса, доступа фермеров к рынкам сырья и сбыта. Такие обследования также нужно организовывать в середине периода реализации и на стадии закрытия проектов, чтобы установить изменение обстановки с рабочими местами;
- В рамках ГПД проекта рекомендуется рассматривать схемы создания рабочих мест с оказанием первоначальной поддержки в виде предоставления семян, саженцев, корма для птицы и оборудования для

195 АБР. 2017. Узбекистан: Проект по развитию цепочекдобавленной стоимости в плодоовощеводстве. Отчет о ходе выполнения ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

- МСБ;
- Исполнительное агентство нуждается в поддержке донорского сообщества в проведении базовой оценки (в основном, в сборе количественных данных), необходимой для устранения пробелов в информации и создании эффективной доказательной базы, основанной на измеряемых показателях, включенных в ГПД.

Рекомендации для участвующих коммерческих банков:

- Участвующим коммерческим банкам (УКБ), которые еще не приняли корпоративную гендерную политику, рекомендуется рассмотреть вопрос о ее разработке и утверждении к реализации ;
- При планировании ГПД необходимо устанавливать реалистичные и достижимые целевые показатели;
- Необходимо обсудить и поддерживать механизм сохранения институциональной памяти обученных сотрудников исполнительных агентств и гендерных координаторов;
- Рекомендуется рассмотреть вопрос о закреплении 30%-й квоты для женщин-фермеров в общем объеме кредитного портфеля УКБ (базовый индикатор 2017 – 20,5%)¹⁹⁶;
- Рекомендуется поддерживать образовательные мероприятия по наращиванию потенциала в рамках реализации ГПД, с обеспечением не менее чем 30% доли женщин среди участников;
- Специальные мероприятия, направленные на развитие МСБ в сельском хозяйстве должны предусматривать сотрудничество с Торгово-промышленной палатой, ННО, организацией «Тадбиркор аёл» и Ассоциацией ремесленников «Хунарманд» и включать такие направления обучения как: развитие навыков маркетинга, обучение специфике управления арендованными фермами, налогообложения, систем страхования, законодательства в сфере планирования и управления бизнесом по развитию сельского хозяйства, созданию кооперативов и союзов, улучшению знаний в сфере сельского хозяйства с акцентом на специфику сельхозпроизводства в регионе, технологии переработки (например, производство сыра, домашнего масла и т.д.)
- Участвующим коммерческим банкам, в сотрудничестве с КЖУ и другими государственными и негосударственными игроками рекомендуется расширять информационно-просветительскую деятельность среди фермеров-женщин, направленную на ознакомление с финансовыми и нефинансовыми услугами, предлагаемыми клиентам женского пола.

¹⁹⁶ См. Приложение 2. *Исполнение Гендерной Политики УКБ.*

Е. Транспорт и дороги

1. Ситуация в секторе.

Отчет Всемирного банка по глобальной логистике "Налаживание связей для повышения конкурентоспособности", опубликованный в 2014 году, ставит Узбекистан на 129-е место из 160 стран с оценкой 2,38 (где 1 – худшая логистика, и 5 – лучшая). Согласно данным отчета, инфраструктура Узбекистана стоит на 148-м месте в мире¹⁹⁷.

Узбекистан обслуживает три из шести коридоров Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества (ЦАРЭС). Учитывая численность населения в почти 32 миллиона жителей¹⁹⁸ и тот факт, что страна дважды заперта на суше, транспортное сообщение играет важную роль в развитии страны.

Узбекское агентство автомобильного и речного транспорта¹⁹⁹ – национальный административный орган, отвечающий за координацию и контроль за автомобильным и речным транспортом²⁰⁰.

Государственная железнодорожная компания «Узбекистон темир йуллари» обладает уникальными конкурентными преимуществами относительно дорожного транспорта в том, что касается перевозки больших партий товаров и сырьевых ресурсов на большие расстояния.

В сельской местности общественный транспорт серьезно ограничен. Распространенным средством транспорта для поездок в райцентры являются частные микроавтобусы и такси, которые дорого стоят и не являются безопасными.

Обследование, проведенное Организацией ООН по продовольствию и сельскому хозяйству²⁰¹, показало, что в сельской местности товары в основном продаются на местных и районных рынках, поскольку транспортировка товаров в районный центр или городской рынок стоит дорого и занимает много времени. Поэтому, надомные рабочие и ремесленники зачастую предпочитают продавать товары, не покидая дома, или выходят на ближайший местный рынок.

Электрическое освещение в общественных местах, включая автобусные остановки (в настоящее время контролируемое разными государственными

¹⁹⁷ Всемирный банк. *Документы и отчеты. Налаживание связей для повышения конкурентоспособности: торговая логистика в глобальной экономике (на английском языке)* <http://documents.worldbank.org/curated/en/819531467075312039/Connecting-to-Compete-trade-logistics-in-the-global-economy> 198 Country Meters. *Население Узбекистана*. <http://countrymeters.info/ru/Uzbekistan>

¹⁹⁹ Узбекское агентство автомобильного и речного транспорта. <http://www.autotrans.uz/ru/>

²⁰⁰ Создано Постановлением КМ Узбекистана №296 от 11 июля 1998 г. *О создании Узбекского агентства автомобильного и речного транспорта*.

²⁰¹ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2016. Ассоциация сельскохозяйственных исследовательских институтов Центральной Азии и Закавказья (САСАРИ). *Оценка возможностей для диверсификации доходов через развитие ремесленничества на селе. В поддержку развития малого бизнеса и создания рабочих мест для женщин и мужчин в сельской местности Республики Узбекистан*. с. 19–21. Документ на стадии публикации.

предприятиями)²⁰² в основном присутствует в городской местности²⁰³, является нестабильным, что создает дискомфорт для пассажиров, в особенности девушек и женщин.

2. Обязательства правительства в транспортном и дорожном секторах.

Узбекистан продолжает модернизировать свою железнодорожную инфраструктуру. С момента основания в 1994 году компания «Узбекистон темир йуллари» поэтапно осуществляла модернизацию железных дорог, и создание единой железнодорожной сети, электрифицировала и модернизировала действующие линии и подвижной состав. Основной акцент правительство делало на электрификацию: на сегодняшний день электрифицировано 2 446 километров, или 52% всей сети. Железнодорожная сеть Узбекистана общей протяженностью 4 669 километров ежегодно перевозит около 60 миллионов тонн грузов и 15 миллионов пассажиров. С 2004 года ВВП Узбекистана демонстрировал рост темпами, превышающими 7% в год. Благодаря этому поддерживался высокий спрос на услуги железнодорожного транспорта²⁰⁴.

Правительством инициированы важные реформы по всей отрасли автомобильного и дорожного транспорта. В частности, правительство осуществило реорганизацию учреждений в транспортной отрасли, преобразовав «Узавтойул» – агентство, отвечающее за автодороги – в Государственный комитет по автодорогам, отвечающий за развитие и поддержание всех дорог в Узбекистане, включая дороги национального и местного значения, Республиканский дорожный фонд был переведен в подчинение Кабинета министров, в основном с функциями финансирования²⁰⁵.

²⁰² В настоящее время за уличное освещение отвечают несколько государственных организаций, не связанных с «Узбекэнерго»: местные хокимияты, Государственный комитет по архитектуре и строительству, Государственное унитарное предприятие «Тошшахарнур», «Капиталтаъминнур», Государственная инспекция «Узгосэнергонадзор»; Служба освещения городских улиц. Информация о критериях организации уличного освещения и навесов на автобусных остановках не была доступна в момент подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

²⁰³ Y. Lambrou и G. Piana. 2006. *Проблемы с энергией и гендерными вопросами в рамках устойчивого развития сельских регионов*. Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. Рим.

²⁰⁴ АБР. 2016. Информационный формуляр проекта (PDS). *Узбекистан: Проект по повышению эффективности железных дорог*. <https://www.adb.org/projects/51052-002/main#project-pds>

²⁰⁵ Постановление Президента №4954 от 14 февраля 2017 г. *О мерах по дальнейшему улучшению системы управления дорогами*, согласно которому создан Государственный комитет по автомобильным дорогам на базе АО «Узавтойул» с целью применения комплексных подходов при планировании, строительстве и эксплуатации автомобильных дорог; Постановление Президента №2776 от 14 февраля 2017 г. *Об организации деятельности Государственного комитета РУз по автомобильным дорогам при КМ Узбекистана*; Постановление Президента №2724 от 10 января 2017 г. *О мерах по дальнейшему улучшению транспортных услуг населению и пассажирского автобусного сообщения в городах и в сельской местности*.

3. Ключевые проблемы гендерного равенства, имеющиеся в секторе.

Состояние автомобильных дорог усугубляется в холодное время года и делает население (особенно женщин), проживающее в удаленной сельской местности и высокогорьях, более уязвимыми в вопросах удовлетворения социальных потребностей: сопровождения детей в образовательные учреждения, посещения детьми и пожилыми лицами медицинских учреждений, покупок товаров на рынках, посещения родственников, проживающих в близлежащих районах. Все эти задачи непосредственно связаны с использованием транспорта и дорог. Таким образом, ненадежный общественный транспорт представляет собой серьезный барьер для населения, и особенно женщин, мешающий осуществлению социальных нужд, профессиональному трудоустройству, отрицательно сказывающийся на посещаемости образовательных учреждений, ограничивающий доступ к качественным медицинским услугам и информационным узлам²⁰⁶.

На институциональном уровне в отрасли наблюдается значительная гендерная асимметрия. В обоих суб-секторах (транспорт и дороги) доминируют сотрудники-мужчины, несмотря на наметившуюся тенденцию к росту доли женщин, наблюдаемую с 2014 года. Доля женщин среди технического персонала узбекского Агентства автомобильного и речного транспорта снижается (например, 53,3% в 2014 году, 38,1% в 2015 году и 25% в 2016 году) в связи со структурными реформами в секторе, методологией расчета технического персонала до и после этих реформ, а также в связи с общей тенденцией низкой представленности женщин в нетрадиционных "женских" секторах. В высших учебных заведениях не так много молодых женщин, обучающихся по инженерным специальностям. Законодательство также некоторым образом ограничивает трудоустройство женщин в нескольких секторах, включая транспорт и строительство²⁰⁷.

АО «Узбекистон Темир Йуллари» мотивирует женщин занимать должности специалистов и управленческого персонала, в результате чего доля женщин в этих сегментах организации составила 35%, что значительно выше, чем в других развитых странах²⁰⁸. Тем не менее, динамика гендерного паритета на руководящих позициях АО «Узбекистон темир йуллари» все же идет по ниспадающей. Причины этой асимметрии могут быть выявлены в рамках специального гендерного исследования сектора.

²⁰⁶ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. *Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество. Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане*. Ташкент. Узбекистан. с. 24–26. Документ на стадии публикации/

²⁰⁷ СанПиН (санитарные нормы и правила) №0141–03 от 24 октября 2003 г. *Гигиеническая классификация условий труда в зависимости от возраста, угроз и рисков в промышленности, тяжести и интенсивности рабочих процессов*.

²⁰⁸ Например, из общего числа сотрудников государственных органов железнодорожного транспорта в Соединенном Королевстве 31 945 человек, из которых 4157 (13%) – женщины. При разбивке данных по классам должностей большинство (83%) женщин в трех организациях занимают младшие должности, а 16% – средние руководящие должности. Лишь 56 женщин (1,3%) занимают руководящие должности. *Женщины в железнодорожном секторе*. 2015. *Отраслевой Отчет о состоянии дел*. П. 6. <https://womeninrail.org/wp-content/uploads/2014/04/WR-Industry-Survey-Report-December-2015.pdf>

В таблице 7 показана динамика изменений численности сотрудников в отраслях автомобильного, речного и железнодорожного транспорта с разбивкой по полу в 2014–2016 гг.

Таблица 7. Кадровый состав отраслей автомобильного, речного и железнодорожного транспорта с разбивкой по полу (в %)

Ведомство	Год	Всего		Руководство и специалисты		Технический персонал		Обслуживающий персонал	
		жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
Узбекское агентство автомобильного и речного транспорта	2014	16,7	83,3	11,5	88,5	53,3	46,7	21,8	78,2
АО «Узбекистон темир йуллари»		19,7	80,3	35	65	34,7	65,3	14,4	85,6
Узбекское агентство автомобильного и речного транспорта	2015	18,1	81,9	13,4	86,6	38,1	61,9	22,7	77,3
АО «Узбекистон темир йуллари»		19,9	80,1	33,4	66,6	35,9	64,1	15	85
Узбекское агентство автомобильного и речного транспорта	2016	18,2	81,8	16,3	83,7	25	75	19,2	80,8
АО «Узбекистон темир йуллари»		19,5	80,5	30,5	69,5	37,7	62,3	15,5	84,5

АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

Ограничения транспортного сообщения особенно отражаются на частном бизнесе, особенно если учитывать, что основные рынки сбыта экспортной продукции Узбекистана и в дальнейшем будут находиться в пределах региона²⁰⁹. Ограниченный доступ к возможностям обучения в учебных центрах (обычно расположенных в городах или районных центрах); к местным рынкам сырья, оборудования и услуг, необходимых для ведения бизнеса; к ближайшему филиалу коммерческого банка, в совокупности с дефицитом времени серьезно подрывают возможности женщин для занятий ММСБ.

²⁰⁹ Всемирный банк. 2016. *Системная диагностика страны по Узбекистану*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/304791468184434621/pdf/106454-REVISED-PUBLIC-SecM2016-0167-1.pdf>

Реконструкция больших автомагистралей, соединяющих города, всегда была приоритетной задачей для правительства и АБР. Однако, с точки зрения женщин было бы полезнее развивать местные и подъездные дороги, поскольку их бизнес и домашние обязанности больше связаны с местными поездками. Такие вопросы нужно прорабатывать на стадии подготовки проектов, обсуждать с правительством и включать в проекты.

4. Мероприятия АБР в секторе.

АБР помогает Узбекистану осуществить электрификацию железной дороги, соединяющей города Пап, Наманган и Андижан в Ферганской долине (где проживает почти треть населения страны), а также основные города страны с Ташкентом. Это позволит усилить региональную торговлю, поскольку железная дорога является частью маршрута экономического коридора ЦАРЭС²¹⁰. С 1998 года АБР предоставил в суб-секторе три займа на общую сумму в 240 миллионов долларов.

Результаты проекта ЦАРЭС²¹¹ заключаются в улучшении пассажирского и транспортного сообщения на участке железной дороги Пап-Наманган-Андижан; предусмотрена модернизация железнодорожной инфраструктуры вдоль железнодорожной ветки, повышение безопасности железнодорожных операций и снижение затрат населения на поездки по сравнению с автодорожным транспортом.

5. Положительная практика и уроки, извлеченные в результате интеграции гендерных подходов в рамках проектов АБР.

Проекты «Коридор 2. ЦАРЭС. Инвестиции в дорожный транспорт» были отнесены к категории «Некоторые гендерные элементы» (SGE), для которой чаще всего гендерный план действий не требуется. Тем не менее, ГПД для транспортных проектов были разработаны, с акцентом на усиление экономического потенциала женщин, проживающих вдоль транспортного коридора – обучение женщин предпринимательским и управленческим навыкам, повышение осведомленности о гендерных проблемах, повышение уровня самооценки. Обучающими программами были охвачены лидеры местных сообществ и жительницы небольших сельских населенных пунктов, расположенных вдоль строящихся дорог – села Саримая в Хазараспском районе Хорезмской области, сел Кирчин и Пунгон Папского района Наманганской области. Более детальное описание положительной практики, реализованной в рамках ГПД проекта по развитию Коридора 2 ЦАРЭС, приведено во Вставке 11.

²¹⁰ АБР. 2017. Страны. Узбекистан. Проекты. Информационные листы проектов. <https://www.adb.org/projects/48025-003/main#project-pds>

²¹¹ АБР. 2017. Инвестиции в дорожные активы Коридора 2 организации Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества (ЦАРЭС) в Узбекистане. МТФ UZB: L2772. Завершено в марте 2015 г. UZB: L2746 & L2868. T2/T3 продолжаются

Вставка 11. Результаты реализации ГПД в рамках проекта по развитию Коридора 2. ЦАРЭС

Мероприятия ГПД были реализованы силами двух местных ННО: Каракалпакского отделения «Ассоциации деловых женщин Тадбиркор аёл» для 100 жительниц села Саримая, и Ассоциацией по поддержке детей и семей для 100 жительниц сел Кирчин и Пунгон (в Наманганской области). Проведенные на местах тренинги были посвящены, в том числе, обучению основам предпринимательства и правовым аспектам занятий бизнесом.

По итогам обучения 80% участниц подготовили бизнес-планы для организации предприятий по производству пищевых продуктов и хлеба, покрою и пошиву; в местный коммерческий банк было подано 10 заявок на получение кредита^а. Многие участницы зарегистрировались в качестве индивидуальных предпринимателей и вошли в состав Ассоциации «Хунарманд» (ремесленник), в 2015 году.

В ходе групповых обсуждений респонденты женского пола из села Кирчин^б отмечали влияние тренингов, в которых они участвовали, и приведших к положительным сдвигам в организации источников дохода, повышению их самооценки и статуса в семье и сообществе.

В небольших сельских населенных пунктах женщины обычно проживают в течение всей своей жизни, поскольку вероятность их миграции за границу или в город невелика. Поэтому, образовательные мероприятия по наращиванию потенциала имеют продолжительный эффект, вносят вклад в экономическое и человеческое развитие участниц, что в последующем положительно сказывается на жизни женщин, домохозяйств и сообществ в целом.

Проект по развитию Коридора 2 ЦАРЭС создал ряд успешных примеров повышения ответственности на местах и партнерств, созданных в ходе реализации ГПД, что внесло вклад в успех проекта в целом. Например, в партнерстве с местным хокимиятом поликлиникам в Газли и Саримая были предоставлены машины скорой помощи, открыты аптека и информационный киоск, посвященный вопросам репродуктивного здоровья.

^а АБР. 2014–2017. *Инвестиции в дорожные активы Коридора 2 организации Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества (ЦАРЭС) в Узбекистане*. Отчеты о ходе реализации ГПД. Представительство АБР в Узбекистане.

^б АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

6. Рекомендации:

Для строительных работ в будущих или текущих дорожных проектах, учитывать гендерные аспекты придорожных сооружений, в частности:

- Предусматривать строительство отдельных умывальных комнат, хорошо освещенных зон отдыха, комнат матери и ребенка и других помещений для безопасного и своевременного передвижения женщин;
- Разворачивание отдельных киосков в пассажирских зонах, которые могли бы улучшить торговую деятельность и обеспечить работой женщин;
- Разработку гендерно чутких планов приобретения земель и переселения;
- В силу специфики возглавляемых женщинами предприятий и их социальных ролей женщины могут получать больше пользы от развития местных и подъездных дорог, чем от больших междугородних

магистралей, поскольку местные дороги обеспечивают им доступ к рабочим местам в формальном секторе, рынкам, медицинским центрам, школам и фермам.

- Учитывая вышеизложенное, следует предусматривать выделение большего объема ресурсов на развитие/восстановление подъездных дорог в сельских районах;
- Предусматривать поддержку женщинам, занимающимся предпринимательской деятельностью, путем их включения в число придорожных предприятий;
- Содействовать разработке и утверждению долгосрочной гендерной политики сектора, в которой следуют включать укрепление потенциала в области кадровой политики и обеспечение занятости женщин;
- В проведении анализа и оценки (в сотрудничестве с Министерством высшего и среднего профессионального образования) факторов, связанных с недостаточностью сельского транспорта, которые влияют на посещаемость девочками средних и средних профессиональных учебных заведений;
- На стадии разработки проектов, квалифицируемых как «Эффективный учет гендерной проблематики» (EGM) или «Некоторые Гендерные элементы» (SGE) оказывать поддержку Исполнительным агентствам в разработке гендерных планов действий (ГПД);
- Основные мероприятия ГПД должны включать: а) базовое исследование об использовании женщинами дорог и транспорта, последствия неэффективности транспортной инфраструктуры на женщин и мужчин – владельцев ММСП, особенно специализирующихся на торговле; б) повышение потенциала (тренинги) по гендерной проблематике для Исполнительных агентств; в) квоты для участия женщин в предпроектных и проектных мероприятиях и кампаниях по информированию общественности; д) вовлечение женщин, проживающих вдоль обочин, в планы ремонтных работ; е) повышение уровня информированности о ВИЧ/СПИД ;
- Поскольку женщины из сельской местности, отметили что, ближайшие отделения коммерческих банков (см. подробнее в разделе МСБ настоящего документа) находятся на большом расстоянии, участвующим коммерческим банкам, в сотрудничестве с КЖУ рекомендуется расширить кампании по информированию отдаленных сельских районов о финансовых и нефинансовых продуктах для женщин-заемщиц (например, помощь в оформлении кредита пакетов, повышение потенциала по использованию банковских электронных услуг, мобильные выезды сотрудников банка и т. д.).

Г. Здравоохранение

1. Ситуация в секторе.

Вложения в здоровье человека имеют множественный эффект в виде сокращения масштабов бедности, повышение уровня обучения и продуктивности, и, соответственно, ускорения экономического роста. Здоровье – это основной человеческий капитал, и неравенство в доступе к услугам здравоохранения подрывают результаты инициатив, предпринимаемых для обеспечения всестороннего роста. Анализ корневых причин случаев неравенства позволяет идентифицировать и сформировать подходящие политики и программы для реализации в рамках национальных и международных программ развития.

В период с 2014 года произошли серьезные позитивные изменения по нескольким ключевым глобальным индикаторам в секторе здравоохранения. Показатели материнской и младенческой смертности, а также число детей, рожденных с патологиями, значительно снизились и Узбекистану удалось достичь целевого показателя Целей развития тысячелетия в этом вопросе²¹². С 1996 по 2016 годы материнская смертность сократилась с 20,7 до 17,4 на тысячу живорожденных, и младенческая смертность снизилась с 24,2 до 10,7 случаев на тысячу живорожденных. Количество беременных женщин с анемией снизилось с 45,1% в 2014 году до 38,2% в 2017 г.²¹³

Несмотря на достигнутый значительный прогресс, в системе здравоохранения все еще наблюдаются значительные недостатки, которые должны стать первоочередным приоритетом реформ здравоохранения в Узбекистане²¹⁴. Фрагментация здравоохранения от системы социальной защиты является одним из таких недостатков, поскольку здравоохранение в основном ассоциируется с лечением заболеваний и лекарствами, в то время как комплексный подход к социальной защите не предусматривается. Около 6% от общей суммы затрат государства идет на адресную поддержку нуждающихся семей через систему социальной помощи, проводимую через махаллинские комитеты. Действующая информационная система здравоохранения не интегрирует параметры, связанные с социальным обеспечением, такие как доходы, занятость, семейное положение, структура семьи и профессия. Первичное звено здравоохранения не учитывает социальные факторы, такие как доступ к чистой воде или бытовое насилие, среди параметров, которые могли бы отмечаться в ходе патронажных визитов.

Основные барьеры на пути к доступному здравоохранению, особенно в сельской местности, включают удаленность учреждений вторичного и третичного звена здравоохранения, (в том числе, расходы на проезд до медицинского учреждения

²¹² Офис Верховного Комиссара ООН по правам человека. 2014. *Отчет рабочей группы по универсальному периодическому обзору. Узбекистан*. пп. 53, 92. Женева

²¹³ АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в апреле 2018 г. Ташкент. Узбекистан

²¹⁴ Y. Yang. 2015. *Финансирование здравоохранения: сводный обзор по странам Центральной и Западной Азии и страновые обзоры Пакистана, Узбекистана и Кыргызской Республики*. США. Университет Дж. Хопкинса. <https://ru.scribd.com/document/280792266/PRESENTATION-Health-Financing-in-Central-and-West-Asia-Country-Studies-of-Pakistan-Uzbekistan-and-Kyrgyz-Republic> \

и проживание (включая и в экстренных случаях), платные медицинские услуги, а также недостаточное качество этих услуг все чаще признаются как проблемы. В отчете ООН по человеческому развитию говорится, что в Узбекистане платные услуги составляют 43,9% от общего объема затрат пациентов на здравоохранение²¹⁵, и не располагающие достаточными ресурсами граждане могут их себе позволить только в ущерб другим своим нуждам²¹⁶.

Наиболее острые проблемы, связанные с репродуктивным здоровьем, отмеченные правительством включают недостаточный охват женщин и детей услугами патронажных медсестер (82–87% женщин); недостаточный охват (только 52% женщин фертильного возраста) услугами диагностики заболеваний для раннего выявления и специализированного лечения; нехватка оборудования и низкое качество услуг в родильных домах в сельской местности, приводящее к некачественному пренатальному обслуживанию; нехватка медицинских специалистов в области охраны здоровья матери и ребенка, и их недостаточный профессиональный уровень; недостаточный уровень гинекологической медицинской помощи в региональных перинатальных центрах, отсутствие «горячих линий» и колл-центров для девушек-подростков для оказания консультаций по их репродуктивным правам и проблемам репродуктивного здоровья²¹⁷.

Система социального медицинского страхования еще не внедрена, и на частное медицинское страхование приходилось лишь 2,6% от общего объема затрат на здравоохранение по состоянию на 2012 год²¹⁸.

2. Обязательства правительства в секторе.

Многие из вышеперечисленных проблем и барьеров учтены в программе осуществляемых реформ системы здравоохранения. С первых дней независимости страна через структурные реформы предпринимает значительные усилия по улучшению медицинского обслуживания, обеспечению всеобщего охвата услугами здравоохранения и сохранению бесплатного здравоохранения. Один из компонентов реформы предусматривал трансформацию первичного звена и создание института врачей общей практики. В рамках последовательно осуществляемых программ реформирования государственной системы

²¹⁵ Программа развития ООН. 2014. *Отчет о человеческом развитии – 2014*.

²¹⁶ Х. Huang и N. Yoshino. 2015. Влияние стопроцентного охвата услугами здравоохранения: Микро-финансируемая макроэкономическая перспектива. Серия рабочих публикаций АБР. Манила.

²¹⁷ Министерство здравоохранения Узбекистана. 2017. *Доклад на ежегодной конференции Комитета женщин Узбекистана*. 14 декабря. Ташкент. Узбекистан.

²¹⁸ М. Ахмедов, Р. Азимов, З. Муталова, С. Хусейнов, Е. Цой и Б. Решель. 2014. Обзор системы здравоохранения. Системы здравоохранения в переходный период. Узбекистан. с.41. Более свежая статистика на момент подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану не была доступна.

здравоохранения²¹⁹ в предыдущие годы проведена работа по улучшению и модернизации инфраструктуры, проводится обучение и переподготовка сотрудников, обновлены лечебные протоколы, апробированы новые системы финансирования и управления. Осуществлены значительные инвестиции в третичное звено здравоохранения, где созданы многопрофильные педиатрические и областные больницы, проведена модернизация районных и других специализированных больниц.

В настоящее время в секторе здравоохранения осуществляются радикальные преобразования, охватывающие различные сегменты сектора, к примеру, совершенствуется система санитарно-эпидемиологической службы²²⁰. Реформы в фармацевтике²²¹ призваны обеспечить динамичное и устойчивое развитие национальной фармацевтической промышленности, насытить местный рынок качественными и безопасными лекарствами, изготовленными на базе отечественного сырья, увеличить производство импортозамещающих лекарств, а также привлечь иностранные инвестиции, для чего предусмотрены значительные налоговые и таможенные льготы для местных производителей²²².

Утверждены правовые меры, направленные на улучшение системы поддержки уязвимых слоев населения, детских домов, интернатов и других учреждений социальной реабилитации (дома «Мурувват», «Саховат», ранее относившиеся к ведомству Министерства социальной защиты, сейчас переведены под ведомство Министерства здравоохранения). Эти реформы направлены на дальнейшее усиление социальной поддержки инвалидов и престарелых, проживающих в пансионатах²²³.

Последние преобразования в системе общественного здравоохранения²²⁴ направлены на кардинальное повышение эффективности, модернизацию системы высокоспециализированной медицинской помощи, предотвращение и раннее

²¹⁹ Портал Министерства здравоохранения Узбекистана. <https://www.minzdrav.uz/projects/detail.php?ID=13363&version=contrast>; Серия проектов «Здоровье-1», «Здоровье-2» и «Здоровье-3» (1996–2018). В рамках проекта «Здоровье-2» (2004–2011) были оснащены оборудованием 2 389 сельских врачебных пунктов и 25 семейных поликлиник. Проект организовал обучение 3 770 врачей общей практики и принес пользу более чем 18 миллионам жителей Узбекистана. Проект «Здоровье-3» (2011–2018) является логическим продолжением «Здоровье-2», направленным на улучшение доступа к услугам первичного звена здравоохранения и борьбу с ростом случаев заболевания неинфекционными болезнями. На сегодняшний день курсы обучения врачей общей практики в рамках проекта «Здоровье-3» прошли свыше 1 000 врачей, и до конца 2018 года будет обучено 3 000 врачей. <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/feature/2014/02/12/primary-care-and-disease-prevention-become-priorities-in-uzbekistan>

²²⁰ Закон РУз №393 от 26 августа 2015 г. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения

²²¹ Закон РУз №399 от 4 января 2016 г. О лекарствах и фармацевтической деятельности (Новая редакция). Постановление Президента №2647 от 31 октября 2017 г. О мерах по дальнейшему улучшению обеспечения населения лекарствами и медицинскими продуктами; Постановление Президента №4985 от 16 марта 2017 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы экстренной медицинской помощи

²²² Постановление Президента №2596 от 13 сентября 2017 г. О мерах по дальнейшему развитию фармацевтической отрасли в Республике Узбекистан в 2016–2020 гг.

²²³ Министерство финансов РУз. Приказ №4782 от 22 февраля 2016 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы социальной поддержки и медико-социальной помощи уязвимым сегментам населения.

²²⁴ Постановление Президента №3071 от 20 июня 2017 г. О мерах по дальнейшему развитию системы специализированной медицинской помощи населению Республики Узбекистан в 2017–2021 гг.

выявление заболеваний, в том числе в сельской местности. Реформа делает упор на усиление роли научно-практических медицинских центров, выступающих в качестве ключевых игроков в области своей специализации; а также на стимулирование частного здравоохранения и развитие здоровой конкуренции.

Преобразования в частной медицине²²⁵ создают необходимые условия для оказания высокотехнологичной медицинской помощи, привлечения иностранных инвестиций и квалифицированных специалистов, развития медицинского туризма и экспорта услуг здравоохранения.

Одно из последних постановлений Президента²²⁶ предусматривает включение женских консультаций в структуру семейных поликлиник и сельских врачебных пунктов, отвечающих за оказание медицинских консультаций девочкам-подросткам и женщинам фертильного возраста. Эти изменения позволяют сделать предположения относительно более комплексного подхода к системе здравоохранения и системе социальной защиты, о которых говорилось ранее в данном разделе.

3. Гендерные проблемы, связанные с сектором здравоохранения.

Хотя здравоохранение традиционно считается «женской» профессией, это распространяется в основном на средний медицинский персонал (медсестер) и среднее профессиональное образование.

Гендерная асимметрия в профессиональных медицинских колледжах имеет стабильную тенденцию к доминированию девушек: 25 400 (41,1%) мужчин против 104 600 (58,9%) девушек в 2014 году; 28 000 (24,1%) против 116 000 (75,9%) в 2015 году, и 27 400 (24,8%) против 110 300 (75,2%) в 2016 году. Это может быть вызвано в значительной степени причинами культурного характера: семьи приветствуют невесток-медсестер, поскольку они могут обеспечить профессиональный уход за детьми, пожилыми и другими членами семьи.

Таблица 8. Разбивка по признаку пола в профессиональных медицинских учебных заведениях и работающего мед персонала (в %).

Учреждение	2014		2015		2016	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Студенты/ Мед.колледжи	58.9	41.1	75.2	24.8	75.2	24.8
Студенты/ Мед.вузы	59.1	40.9	40	60	39.7	60.3

²²⁵ Постановление Президента №2863 от 1 апреля 2017 г. О мерах по дальнейшему развитию частной медицины.

²²⁶ Указ Президента. 2018. О мерах по кардинальному улучшению мер по поддержке женщин и укреплению института семьи. №5324 от 2 февраля.

Работающие мед. сестры	89.2	10.8	91	9	92.3	7.7
Работающие врачи	51.2	48.8	51.6	48.4	51.4	49.6

АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

Гендерная асимметрия среди работающих медсестер выражена еще выше, чем среди студентов медицинских колледжей: 36 600 (10,8%) мужчин против 299 800 (89,2%) в 2014 году, 30,300 (9%) мужчин против 306,100 (91%) женщин в 2015 году, и 31 500 (7,7%) против 309 800 (92,3%) в 2016 году.

В системе высшего образования диспропорции в числе мужчин и женщин могут объясняться целым рядом корневых причин: 1) продолжительный период обучения (7 лет очного обучения для получения диплома врача); 2) период обучения совпадает с возрастом девушек, традиционно предпочитаемым для заключения брака и рождения детей; и 3) финансовые затраты на обучение, которые становятся еще более проблематичными после выхода девушки замуж, поскольку родители жениха часто не выражают желание финансировать эти затраты.

Гендерное распределение среди работающих врачей близко к равенству – 40 900 (49,6%) врачей мужского пола против 43 200 (50,4%) врачей женского пола в 2016 году.

Имеющаяся статистика в не содержит отдельной информации о соотношении полов среди руководящих сотрудников в здравоохранении, а представлена только суммарным количеством руководящих сотрудников и специалистов, согласно которой 78,9% из них – женщины, и 21,1% – мужчины²²⁷.

Несмотря на то, что в последние 10 лет спрос на специалистов в области здравоохранения упал, показатели трудоустройства выпускников высших медицинских учебных заведений стабильно росли с 82,3% в 2014 г. до 90,87% в 2016 г., несмотря на тот факт, что здравоохранение является сектором с одними из самых низких зарплат в экономике, занимая 10-е место в иерархии оплаты труда²²⁸. Данный феномен нуждается в дополнительном изучении и анализа, особенно с точки зрения гендерного подхода.

4. Деятельность АБР в секторе.

В последние годы, с усилением внимания, уделяемого государством улучшению индикаторов репродуктивного здоровья, АБР профинансировал проект «Охрана здоровья матерей и детей» (завершен в 2012 году), который имел серьезные

²²⁷ Там же

²²⁸ Среднегодовая зарплата в секторе составляет 877 310 сумов. Там же

результаты: материнская смертность снизилась с 23,1 случаев на 100 000 живорожденных детей в 2011 году до 18,9 в 2015 году²²⁹ и до 17,4 в 2016 году. Смертность среди детей в возрасте до 5 лет также снижается, с 15,1 на тысячу живорожденных в 2015 году до 10,7 на тысячу живорожденных в 2016 г.²³⁰

Начиная с 2017 года АБР начал сотрудничать с правительством в рамках Проекта «Улучшение первичной медико-санитарной помощи», делающего упор на оптимизацию услуг, улучшение и расширение первичных услуг здравоохранения в сельской местности. Вновь созданные сельские семейные поликлиники планируется оснастить современным диагностическим оборудованием, а также реализовать мероприятия по наращиванию потенциала сельских медицинских работников.

5. Рекомендации:

- В рамках проектов и программ в сфере здравоохранения необходимо обеспечить постоянный мониторинг затрат на здравоохранение, направленный на достижение всеобщего охвата населения доступным здравоохранением;
- Повышение категории текущего проекта, осуществляемого при поддержке АБР по улучшению первичной медико-санитарной помощи, а также дальнейшие проекты в секторе здравоохранения, до категории Эффективного учета гендерных подходов (EGM) с разработкой гендерных планов действий, как части кредитного соглашения, с выделением необходимых ресурсов для его реализации;
- В рамках Проекта по улучшению первичного звена здравоохранения, необходимо предусмотреть квоту в 50% для женщин среди технического персонала и специалистов для участия в мероприятиях по наращиванию потенциала по вопросам использования медицинских инноваций, включая Информационную систему управления здравоохранением.

²²⁹ Министерство здравоохранения Узбекистана. 2016. *Краткий статистический сборник по основным индикаторам за 2015 г.* Ташкент. Узбекистан.

²³⁰ АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

Н. Образование

1. Ситуация в секторе.

Конституция Узбекистана гласит, что: «Каждый человек имеет право на образование. Государство гарантирует бесплатное среднее образование. Государство осуществляет надзор за образованием».²³¹

Образовательная система в Узбекистане начинается с дошкольных учреждений и включает обязательное начальное, общее среднее и средне-специальное образование. Система высшего образования включает высшие учебные заведения (университеты и институты), реализующие академические и профессиональные программы на основании государственных стандартов независимо от их отраслевой принадлежности и формы собственности.

2. Обязательства правительства в секторе.

В последние года начаты реформы во всех суб-секторах образовательной системы. В 2017 году создано специальное Министерство дошкольного образования²³².

Реформы в высшем образовании предусматривают реализацию комплексной программы развития на 2017–2021 годы, включающую меры по привлечению иностранных специалистов, создание Государственной инспекции по надзору за качеством образования, а также предоставление налоговых и таможенных льгот при реализации программы. В результате этих реформ больше учащихся, заканчивающих колледжи и лицеи, сегодня стремятся поступить в университеты, что ведет к значительному росту конкуренции²³³. В следующих параграфах рассматриваются различные уровни системы образования с точки зрения гендерного подхода.

В соответствии с реформами в сфере высшего образования, в 2017 году 15 высших учебных заведений возобновили заочное обучение по различным специальностям.²³⁴ Для женщин это дает возможность получить высшее образование, совмещая учебу с уходом за детьми и семейными обязанностями. Отмена заочной формы образования являлась серьезным препятствием для

²³¹ Конституция Республики Узбекистан: Статья 41. www.lex.uz

²³² Постановление Президента №2707 от 29 февраля 2016 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы дошкольного образования в 2017–2021 гг.

²³³ В некоторых вузах конкурс составляет 15–18 претендентов на место. АБР. 2017. Данные, полученные в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

²³⁴ Постановление Президента №3183 от 9 августа 2017 года Об организации специальных заочных кафедр по педагогическим направлениям в высших учебных заведениях. <http://prezident.uz/ru/lists/view?id=876>. Система заочного обучения предполагает возможность дистанционного обучения на основе промежуточных заданий в рамках набора учебных дисциплин, представленных между семестрами. В конце каждого семестра проводятся дневные занятия (до 2-х недель), для краткого преподавательского обзора основных предметов с последующим сдачей экзаменов, которые студенты должны сдавать лично. Заочное обучение направлено на студентов, которые совмещают учебу с работой, спортом или другими видами деятельности, а также тех, кто предпочитает это из-за более низкой стоимости. Википедия. Заочное обучение. https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5

многих женщин в получении высшего образования и, следовательно, в получении более широких возможностей трудоустройства.²³⁵

3. Ключевые гендерные проблемы в секторе.

Данные, приведенные в Отчете о человеческом развитии за 2016 год, свидетельствуют, что почти 100% населения Узбекистана имеет по меньшей мере общее среднее образование, с равным соотношением мужчин (99,9%) и женщин (99,9%)²³⁶. Гендерный баланс среди студентов и школьников варьируется в зависимости от суб-сектора. Достигнуто и сохраняется гендерное равенство в начальном и общем среднем образовании. С 2009 года соотношение полов учащихся в профессиональных колледжах также близко к гендерному паритету²³⁷ (см. Табл. 9 ниже). Однако, все еще имеются нерешенные проблемы, связанные с посещаемостью среди девочек и мальчиков, проживающих в сельской местности.

Специальным докладчиком ООН по правам на образование было отмечено, что Узбекистан выполнил одну из рекомендаций комитета CEDAW, где предлагалось²³⁸ «гарантировать, чтобы сезон уборки урожая хлопка не наносил ущерб правам на образование как девочек, так и мальчиков». В результате налаженного общественного мониторинга с 2012 года не фиксируется случаев использования труда детей (как мальчиков, так и девочек)²³⁹.

4. Дошкольное образование.

В 2016 году процент детей в возрасте 3–6 лет, посещающих дошкольные образовательные учреждения, вырос по сравнению с 2013 годом и составил 23,8%. Гендерный баланс среди дошкольников близок к паритету: 47,3% девочек и 52,7% мальчиков²⁴⁰.

Количество детей в возрасте 1–6 лет, посещающих детские сады, не всегда

²³⁵ Как отметил заместитель министра высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан г-н И. Маджидов, в советский период в Узбекистане широко осуществлялось заочное обучение, которое было приостановлено в 2004 году по причине низкого качества образования. Podrobno.uz. Узбекистан планирует восстановить заочное и вечернее образование в вузах. <http://podrobno.uz/cat/obchestvo/uzbekistan-planiruet-vosstanovit-zaochnoe-i-vechernee-obuchenie-v-vuzakh/> 7 June 2017.

²³⁶ Программа развития ООН. 2016. Отчет о человеческом развитии в 2016 г. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf.

²³⁷ Программа развития ООН и Центр экономических исследований при Кабинете Министров РУз. 2015. Национальный отчет по Целям развития тысячелетия. Узбекистан. 2015. ЦРТ 3. Обеспечение равенства мужчин и женщин, и защита прав женщин. http://www.cer.uz/upload/iblock/ad0/mdg_ru_13_04.pdf 238 Комиссия ООН по искоренению дискриминации женщин. 2015. 16-я сессия. 16 февраля – 6 марта. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/UZB/CO/4&Lang=en

²³⁹ Офис верховного комиссара ООН по правам человека. 2013. *Отчет рабочей группы по универсальному периодическому обзору*. Узбекистан. 5 апреля. пп. 96–97. Также: Международная организация по труду. 2015. *Мониторинг третьей стороной использования детского и принудительного труда при сборе урожая хлопка в Узбекистане в 2015 г.* Женева

²⁴⁰ Государственный комитет РУз по статистике. Гендерная статистика по Узбекистану. Охват дошкольного образования. www.gender.stat.uz (по состоянию на 16 января 2018 г.)

было стабильным²⁴¹. В 1991 году охват превышал 35%, но с асимметрией в пользу городской местности (51,3%) по сравнению с сельской местностью (27%).

К 2000 году охват детей дошкольным образованием упал наполовину по сравнению с вышеприведенным показателем, и составил всего 18,2% по всей стране, 35,3% в городах и 10,6% в сельской местности. Серьезные различия между охватом в городах и селах были связаны не только с тем, что в селах сеть детских садов не такая обширная, но и с гендерными импликациями: родители могли оставлять детей дома под присмотром старших членов семьи или старших детей, чаще девочек, что, в свою очередь, может сказываться на дальнейших возможностях девочек для развития своего потенциала, успеваемости в начальной школе и в успехах в образовании в целом.

Государственное дошкольное образование является платным²⁴². В 2017 году стоимость полного дня пребывания в дошкольных учреждениях продолжала снижаться, с индексацией затрат с учетом специфики городской и сельской местности, что в том числе окажет положительный эффект с точки зрения доступа девочек и мальчиков к раннему образованию.

5. Общее среднее образование

В период с 2001 по 2013 годы в результате перехода на обязательное 12-летнее образование охват детей школьного возраста общим средним образованием был стабильно высоким и находился на уровне 98–99,8%²⁴³. Комиссия по делам детей при Министерстве юстиции и Министерство народного образования строго следят за обучением детей в школах, особенно детей возрастной группы 7–9 лет²⁴⁴.

Охват детей начальным образованием (1–4 классы) близок к гендерному паритету, и в 2016–2017 учебном году составлял 48,4% девочек (1 152 285) и 51,6% мальчиков (1 230 174). Наблюдается практически полный гендерный паритет в суммарной численности детей, обучающихся в 1–9 классах. В общем среднем образовании

²⁴¹ «Причины сокращения охвата связаны с множественными факторами. Снижение началось в 1990-х вследствие сокращения возможностей для трудоустройства женщин, особенно в сельской местности, а также по причине наличия возможностей для присмотра за детьми дома в больших семьях. Высокая относительно доходов домохозяйства плата, взимаемая с родителей, кажущееся снижение стандартов ухода и обучения, а также закрытие многих небольших заведений, что привело к снижению доступа к сети дошкольных учреждений – все эти причины внесли свой вклад. Переход на подушевое финансирование повседневных затрат в 2008–2010 годах, вкупе с программой оптимизации сети, привело к закрытию заведений с низкой посещаемостью, что привело к росту числа воспитанников в среднем на заведение в результате консолидации». Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ). Узбекистан. 2013. Обзор государственной политики финансирования дошкольного образования. Ташкент. Узбекистан.

²⁴² Пресс-служба Министерства дошкольного образования информировала, что в 2018 году размер оплаты за содержание детей в государственных детских садах изменится, и будут утверждены отдельные ставки за 9-часовые дошкольные группы в г.Ташкенте, областных центрах и городах областного подчинения. Review.Uz. Онлайн-издание. В Узбекистане снижена плата за детский сад <http://www.review.uz/novosti-main/item/12887-v-uzbekistane-snizhena-plata-za-detskij-sad-v-selskoj-mestnosti>

²⁴³ Программа развития ООН и Центр экономических исследований при КМ Узбекистан. 2015. Национальный отчет по целям развития тысячелетия. Узбекистан. http://www.cer.uz/upload/iblock/ad0/mdg_ru_13_04.pdf

²⁴⁴ Детский фонд ООН. Узбекистан. 2015. Обзор положения детей. Ташкент. Узбекистан.

показатели таковы: девочек 48,4% и мальчиков – 51,6%²⁴⁵. Разбивка охвата общим средним и средним специальным образованием в 2016–2017 учебном году по полу учащихся показана в таблице 9.

Таблица 9. Охват общим средним и средним специальным образованием (в %) в 2016–2017 учебном году

Показатель	жен.	муж.
Процент девочек и мальчиков в общем числе учащихся системы общего среднего образования	48.4	51.6
Процент девочек и мальчиков в общем числе учащихся системы среднего специального образования: профессиональные колледжи	49	51
Процент девочек и мальчиков в общем числе учащихся системы среднего специального образования: академические лицеи	44.1	55.9

Государственный комитет Узбекистана по статистике. *Узбекистан. Гендерная статистика*. www.gender.stat.uz (по состоянию на 16 января 2018)

В кадровом сегменте системы общего среднего образования доминируют женщины, и гендерный дисбаланс сохраняется – 71,2% в 2014 г. и 70,7% в 2016 г.²⁴⁶ Тем не менее, специфика гендерного распределения в суб-секторе наблюдается в определенных категориях сотрудников, а именно учителей, где женщины составляют 71,0% преподавательского состава²⁴⁷. Это подтверждает вывод о том, что большая часть женщин сконцентрирована в образовательном секторе, что свидетельствует о стабильности тенденции, а также о распространенном стереотипе о том, что школьным учителем должна быть женщина.

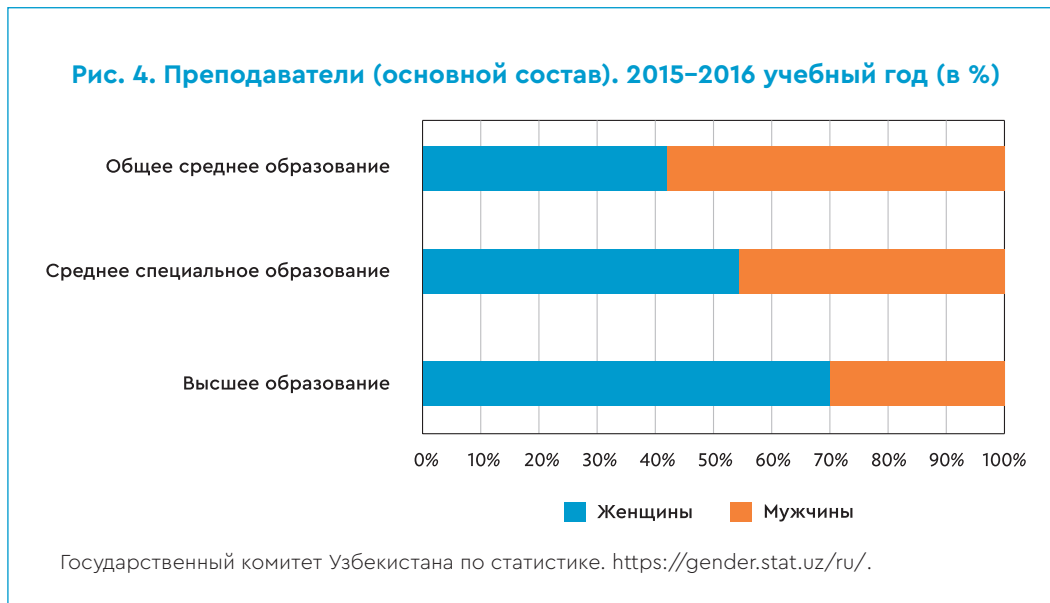
Гендерный баланс среди преподавательских кадров в среднем специальном образовании показан на рис. 4, и свидетельствует о близкой к равенству доле женщин²⁴⁸.

²⁴⁵ Министерство народного образования Узбекистана. 2018. Данные предоставлены ЮНИСЕФ. Узбекистан

²⁴⁶ АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в апреле 2018 г. Ташкент. Узбекистан

²⁴⁷ Наблюдается положительная тенденция в участии женщин в преподавании физической культуры: в качестве учителей физкультуры, тренеров и инструкторов по различным видам спорта в средних школах, профессиональных колледжах, учреждениях высшего образования и спортивных обществах работает 8 725 женщин. Комитет ООН по искоренению всех форм дискриминации против женщин. 2014. Пятый периодический отчет. Узбекистан. пп. 2, 3, 29, 40

²⁴⁸ Всего имеется свыше 117 600 преподавателей, 57 601 (48,8%) из которых – женщины, включая 933 докторов или кандидатов наук. Статистика по направлениям обучения с разбивкой по полу пока еще не доступна. Однако, по неофициальным данным и наблюдениям общих тенденций в образовании и, в частности, в среднем специальном образовании, можно предполагать, что преподаватели женского пола в основном преподают гуманитарные науки, в то время как в преподавании технических предметов и ИКТ преобладают мужчины



Иерархия управления в общем среднем образовании отражает общую тенденцию вертикальной сегрегации женщин в сферах принятия решений: чем выше сегмент сектора, должность и полномочия принимать решения, тем ниже там доля женщин.

К примеру, ни одно из областных управлений народного образования не возглавляет женщина²⁴⁹. В государственных дошкольных образовательных учреждениях 96,6% заведующих – женщины. В начальных школах – 62,1% женщин работают на должностях директоров. В общеобразовательных средних школах соотношение уже ниже на 20%, и начинают доминировать директора-мужчины. Динамика гендерной разбивки руководства в системе общего среднего образования показана в Таблице 10.

Таблица 10. Гендерная дезагрегация в руководящих должностях в общем среднем образовании

Категория	Распределение полов (в %)					
	2014		2015		2016	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
Директора						
Начальные школы	51,9	48,1	55,6	44,4	62,1	37,9

продолжение таблицы на следующей странице

²⁴⁹ Статистика с разбивкой по полу о количестве руководителей отделов народного образования на районном уровне отсутствует.

продолжение Таблицы 10

Общеобразовательные средние школы	35,1	64,9	35,6	64,4	35,0	65,0
Заместители директора по учебной работе	49,0	51,0	49,3	50,7	48,6	51,4
Заместители директора по духовно-просветительской работе	41,1	57,8	41,3	58,7	39,7	60,3
Всего	42,2	57,8	42,4	57,6	41,5	58,5

АБР. 2017. Данные предоставлены Государственным комитетом РУз по статистике в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

Знаменательно, что занятость в системе среднего образования и вообще, в образовании в целом предлагает намного более низкие зарплаты по сравнению с другими секторами экономики²⁵⁰, Сектор образования занимает 7-е место в иерархии зарплат после сфер финансов, информационных технологий, строительства, промышленности, транспорта, искусства и культуры²⁵¹.

6. Среднее специальное образование.

После окончания 9-го класса мальчики и девочки должны выбрать тип бесплатного обязательного образовательного учреждения: продолжать обучение в 10 классе общеобразовательной школы, учебу в профессиональном колледже, академическом лицее, в качестве фундамента для будущей работы или последующего обучения в высшем учебном заведении. Академические лицеи дают более углубленное, профессионально-ориентированное обучение, и более способствует продолжению образования в высшем учебном заведении.

В 2016–2017 учебном году девушки составляли 49% студентов профессиональных колледжей против 51% мужчин, а в академических лицеях – 44,1% девушек против 55,9% юношей. Более высокий процент мальчиков в академических лицеях может объясняться более высоким стремлением и возможностями к продолжению образования в вузе, а также некоторыми другими факторами, например, расположение академических лицеев (обычно расположенных при ВУЗах в основном в 3-х самых крупных городах страны), набор академических дисциплин и т. д.

Обязательный характер среднего специального образования в возрасте 15–18 лет имеет значительные позитивные гендерные импликации: вкпе с массовыми информационными кампаниями, проводимыми Комитетом женщин,

²⁵⁰ В 2016 году средний уровень зарплат в образовательном секторе составлял 1 038 161,60 сумов. Там же

²⁵¹ АБР. 2017. Данные предоставлены Государственным комитетом РУз по статистике в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан

Генеральной прокуратурой и другими государственными и негосударственными организациями положительно отразились на возрасте вступления в первый брак²⁵², который в 2016 году составил 22,6 лет среди женщин и 26 лет среди мужчин²⁵³.

7. Высшее образование.

На законодательном уровне не существуют каких-либо гендерных ограничений для получения высшего образования. Однако в этом сегменте образования сохраняются значительные гендерные диспропорции. Доля девушек среди студентов на высшем уровне образования ниже, чем у мужчин: 38,2% против 61,8%,²⁵⁴ и имеет тенденцию к снижению. Низкая доля женщин в высшем образовании по сравнению с мужчинами, а также сокращение их численности среди студентов и выпускников может в дальнейшем стать серьезным препятствием для женщин на рынке труда.

Причины гендерной ассиметрии в высшем образовании различны. В сельской местности²⁵⁵ жители отдают предпочтение высшему образованию мальчиков в первую очередь вследствие нежелания родителей отправлять дочерей учиться далеко от дома на продолжительный период времени, учитывая, что две трети высших учебных заведений расположены в городах Ташкент, Самарканд и Андижан.

По причине достаточно высокой стоимости обучения семьи могут отдавать предпочтение сыновьям, а не дочерям. Считается, что дочь выйдет замуж и переедет к мужу. Следовательно, инвестиции в высшее образование дочери могут быть необоснованным бременем для семейного бюджета. В то же время, семья жениха часто не желает платить за обучение невестки, поэтому многие семьи со средним и высоким уровнем дохода продолжают платить за высшее образование дочери даже после того, как выдадут ее замуж.

Стоимость проживания и проезда до высших учебных заведений может также стать фактором, сокращающим возможности для молодых мужчин и женщин.

Еще одним фактором служит возраст в 19–22 лет, который считается оптимальным для выхода девушек замуж. В ситуации, когда стоит выбор между высшим образованием и браком, молодые женщины, или их родители, часто отдают предпочтение построению семьи. Поэтому молодые девушки с высокой степенью вероятности не смогут повторить попытку поступления в вуз, если не пройдут конкурс в первый год после окончания колледжа, лицея или 11-го класса

²⁵² Брачный возраст – 18 лет для мужчин и в 17 лет для женщин. http://www.lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=104723

²⁵³ Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. 2017. Демографический Ежегодник Узбекистана 2017. Ташкент. Узбекистан.

²⁵⁴ Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. 2016. Мужчины и женщины в Узбекистане. Ташкент. Узбекистан.

²⁵⁵ Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. Гендер, доходы в сельских домохозяйствах и лесничество. Узбекистана. Социально-экономический анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане. с.12. Документ на стадии публикации

школы²⁵⁶.

На уровне образования женщин также сказывается их фертильная функция: рождаемость в Узбекистане является самой высокой среди женщин в возрасте от 20 лет²⁵⁷.

Однако, отношение семей к высшему образованию меняется по мере роста осведомленности о его ценности. Невестки с высоким уровнем образования становятся более востребованными как в городских, так и сельских семьях, поскольку они имеют более высокий потенциал для вклада в семейный бюджет²⁵⁸.

В государственной политике реформирования системы высшего образования также происходят нововведения, в результате которых можно ожидать позитивные изменения в гендерной точке зрения. С 2017 года 15 высших учебных заведений восстановили заочные отделения по разным специальностям.²⁵⁹ Заочная форма обучения предназначена для студентов, совмещающих обучение с работой, спортом или другой деятельностью и имеет более низкую коммерческую стоимость²⁶⁰. Молодым женщинам эта форма обучения даст возможность получить высшее образование, совмещая обучение с уходом за детьми и другими семейными обязанностями. Отмена заочного формата обучения была для многих женщин серьезным барьером для получения высшего образования и, соответственно, получения доступа к более качественным возможностям трудоустройства²⁶¹.

Гендерная асимметрия в высшем образовании также проявляется в направлениях обучения – девушки доминируют в традиционно «женских» сферах, таких как здравоохранение и педагогика, а молодые мужчины сконцентрированы в технических дисциплинах, таких как финансы, транспорт и связь, строительство и инженерные науки.

Согласно отчету, опубликованному в 2016 году организацией «ООН-Женщины»,

²⁵⁶ Постановление Президента №2909 от 20 апреля 2017 г. О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования; Постановление Президента №295 от 5 мая 2017 г. О приеме в высшие учебные заведения Республики Узбекистан в 2017–2018 учебном году. Данное постановление определяет квоты для студентов бакалавриата в высших учебных заведениях Республики Узбекистан в 2017–2018 учебном году.

²⁵⁷ Демографический Институт при Университете «Высшая школа экономики. Российская Федерация. 2014. Демоскоп Weekly. Л. А. Цхайи О фертильности в Узбекистане. <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0617/analit02.php>.

²⁵⁸ АБР. 2017. Полевое обследование, проведенное в ходе подготовки обновленной гендерной оценки по Узбекистану.

²⁵⁹ Постановление Президента №3183 от 9 августа 2017 г. Об организации специальных управлений по заочному педагогическому образованию в высших учебных заведениях. <http://prezident.uz/ru/lists/view?id=876>

²⁶⁰ Wikipedia. Заочное обучение..Система заочного обучения предусматривает обучение на расстоянии с промежуточными заданиями по ряду образовательных дисциплин, сдаваемыми между семестрами. В конце каждого семестра проходит очная сессия (до 2 недель) для краткого обзора преподавателем основных предметов, после чего следуют экзамены, которые студенты должны сдавать очно. https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5

²⁶¹ Как сообщил И.Маджидов, заместитель министра высшего и среднего специального образования Узбекистана, заочное образование существовало в Узбекистане в советский период и было отменено в 2004 году по причине низкого качества такого образования. Podrobno.uz. Онлайн-издание. Узбекистан планирует восстановить заочное и вечернее обучение в вузах. <http://podrobno.uz/cat/obchestvo/uzbekistan-planiruet-vosstanovit-zaochnoe-i-vechernee-obuchenie-v-vuzakh/> 7 июня 2017 г.

процент студенток женского пола в направлениях инженерии, производства и строительства составлял 4,5% против 27,2% у мужчин; в гуманитарных науках процент девушек составлял 10,1% против 5,5% у мужчин.

В Системной диагностике страны, проведенной в Узбекистане в 2016 году, Всемирный банк представил сведения о доле женщин в системе высшего образования по направлениям обучения²⁶² (на основании данных Госкомстата). Динамика свидетельствует о небольшом прогрессе по сравнению с данными «ООН-Женщины» в доле женщин в образовании и культуре, составляющей 56%; здравоохранении и физической культуре – 40%; сельском хозяйстве – 23%; экономике и праве – 20%; связи, строительстве и транспорте – менее 15%.

Технические направления впоследствии коррелируют с трудоустройством в отраслях с более высокой зарплатой, в то время как гуманитарные науки ведут к работе на более низко оплачиваемой работе в социальном секторе, к тому же с более высокой конкуренцией.

Начиная с 2017–2018 учебного года Государственный комитет по статистике планирует собирать данные о составе сектора высшего образования по направлениям обучения в разрезе гендерной принадлежности²⁶³.

Некоторые из причин вышеотмеченной гендерной асимметрии связаны с традиционными стереотипами, касающимися социальной роли женщин в семье и обществе, отсутствием национальной и отраслевой политики и поддержки участия женщин в «неженских» направлениях обучения и рынка труда (детальные сведения приведены в разделах «Энергетика», «Здравоохранение» и «Сельское хозяйство» настоящего отчета). Для того, чтобы выявить другие корневые причины гендерной асимметрии в высшем образовании нужны дополнительные исследования и анализ²⁶⁴.

На институциональном уровне доля женщин среди кадров в системе высшего образования является довольно высокой – 48,6% от общего числа сотрудников²⁶⁵. Среди них – восемь женщин-академиков²⁶⁶, 310 докторов наук (16%) и 3 025 кандидатов наук (33%)²⁶⁷. Женщины занимают значительное число руководящих позиций в научных и образовательных учреждениях: 20 женщин являются проректорами высших учебных заведений, две – ректорами, 34 – деканами

²⁶² Всемирный банк. 2016. Системная диагностика страны: Узбекистан. <http://documents.worldbank.org/curated/en/304791468184434621/Uzbekistan-Systematic-country-diagnostic>

²⁶³ АБР. 2017. Данные предоставлены Государственным комитетом РУз по статистике в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в сентябре-октябре 2017 г.

²⁶⁴ Организация ООН по образованию, науке и культуре (ЮНЕСКО) в 2018 году организовала Анализ ситуации и потребностей в обучении в рамках Проекта Усиление права девочек и женщин на качественное образование путем гендерно-чувствительной выработки политики, развития преподавательских кадров и педагогики в Южной, Юго-Восточной и Центральной Азии, в ходе которого планируется решать некоторые из идентифицированных проблем гендерной асимметрии в высшем образовании.

²⁶⁵ АБР. 2017. Данные предоставлены Государственным комитетом РУз по статистике в ходе сбора информации для обновления гендерной оценки по стране в сентябре-октябре 2017 г.

²⁶⁶ Член высшей организации ученых, Академии наук (в некоторых странах Содружества независимых государств).

²⁶⁷ Кандидат наук – первая из двух послевузовских степеней, применяемых в некоторых странах Содружества независимых государств и в СССР. Соответствует степени PhD в западных странах и позволяет получить звание доцента. Получение этой степени требует подготовки и написания диссертации с обобщением результатов исследовательской деятельности ученого за несколько лет

факультетов, и 390 – руководителями кафедр²⁶⁸.

Однако, высокая доля женщин в сегменте «Руководство и специалисты» (см. Табл. 11 ниже) обусловлена в основном за счет преподавательских должностей (свыше 42%) с тенденцией к снижению. Причины этой тенденции нуждаются в дальнейшем изучении.

Таблица 11. Распределение женщин в кадровом составе системы высшего образования (в %)

Год	Всего		Руководство и специалисты		Технический персонал		Рабочие и обслуживающий персонал	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
2014	48,6	51,4	45,2	54,8	57,9	42,1	51,8	48,2
2015	48,7	51,3	45,8	54,2	53,3	46,7	53,2	46,8
2016	47,8	52,2	44,6	55,4	54,2	45,8	52,8	47,2

АБР. 2017. Сведения предоставлены Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике в ходе сбора данных для обновленной гендерной оценки по Узбекистану в сентябре-октябре 2017 г. Ташкент. Узбекистан.

8. Деятельность АБР в секторе.

АБР возобновит работу в секторе образования в 2019 году в рамках проекта «Развитие навыков для инклюзивного роста». В 2004 году АБР оказал поддержку проекта по разработке базовых учебников для средних школ, с акцентом на качество базового образования через повышение эффективности подготовки учебников. Второй проект по развитию учебников явился продолжением проекта по разработке базовых учебников и делал упор на организацию эффективного и устойчивого снабжения школ учебниками и другими учебно-методическими материалами, доступными для всех школьников в стране, включая учащихся из малоимущих семей, которые могли брать учебники в аренду бесплатно²⁶⁹.

Проект по разработке базовых учебников включал проведение гендерной экспертизы нескольких школьных учебников, которая показала, что целый набор гендерных стереотипов транслируется в умы учащихся через учебники. Данная практика была весьма успешной, однако, с тех пор схожие попытки провести гендерную экспертизу для школьных и вузовских учебников не предпринимались ни донорами, ни правительством.

²⁶⁸ Комитет ООН по искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин, 2014. *Пятый периодический отчет по Узбекистану*, п.101

²⁶⁹ АБР. 2012. *Узбекистан: Второй проект по разработке учебников*. Отчет о проверке. L2093-UZB. Департамент независимой оценки

9. Рекомендации:

- Необходима поддержка донорского сообщества для проведения анализа факторов, способствующих сокращению доли студентов женского пола в системе высшего образования, включая факторы, связанные с экономическим положением и недостатками инфраструктуры;
- Необходима поддержка донорского сообщества в проведении оценки и гендерного анализа спроса на рынке труда с целью выявления возможностей для трудоустройства женщин в нетрадиционных секторах, таких как промышленность, энергетика, транспорт, строительство, информационно-коммуникационные технологии, финансы;
- На национальном уровне необходима поддержка специальных мер по улучшению гендерного баланса при выборе академических предметов и направлений обучения, например, установление квот при выделении стипендий, организации стажировок, наставнических программ, а также создание стимулов для найма женщин в нетрадиционных секторах;
- В ходе работы с населением при участии КЖУ и других негосударственных игроков, осуществляемой в рамках ГПД, разработанных для проектов, необходимо популяризировать техническое и профессиональное образование и обучение девочек, а также возможности для образования женщин в нетрадиционных технических дисциплинах.
- Положительные уроки, Извлеченные в рамках проекта по разработке базовых учебников для общеобразовательных школ, поддержанного АБР, необходимо учесть при разработке новой Стратегии партнерства со страной, с акцентом на учебники и дополнительную учебно-методическую литературу на латинице для системы высшего образования и традиционно «неженских» специальностей. Гендерные подходы должны учитываться при осуществлении всех публикаций, поддерживаемых будущими проектами.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Состав занятых по отраслям экономики в гендерном разрезе в 2015 году

Отрасль	% от общего числа		% в отрасли	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего	100	100	45,7	54,3
Промышленность	10,8	14,5	38,5	61,5
Сельское и лесное хозяйство	27,6	27,7	45,5	54,5
Строительство	1,7	16,2	8	92
Транспорт и связь	1,3	8,9	11,3	88,7
Торговля, общественное питание	13,3	9,7	53,7	46,3
Коммунальные услуги	3	4,3	36,7	63,3
Здравоохранение, социальная поддержка	12,6	2,4	81,6	18,4
Образование, культура, искусство, наука	19,9	6,5	72,1	27,9
Финансы, банковское дело и страхование	0,4	0,5	41	59
Другие сектора	9,4	9,3	45,7	54,3

<https://gender.stat.uz/ru>

Приложение 2. Реализация гендерной политики в некоторых участвующих в проектах коммерческих банках (2017)

Описание	Кишлок Курилиш Банк			Национальный банк Узбекистана			Ипак йули Банк			Хамкорбанк		
	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %
Кадровая политика												
Количество постоянных сотрудников, в т.ч. в региональных подразделениях	3 015	1 531	51%	4 748	2 691	57%	1 818	924	51%	2 210	427	19%
Количество руководящих должностей в центральном офисе	122	11	9%	130	8	6%	9	1	11%	13	1	8%
Число членов правления	6	0	0%	6	0	0%	2	1	50%	7	1	14%
Число руководителей региональных подразделений	14	0	0%	85	7	8%	14	0	0%	33	0	0%
Число руководителей отделов, в т.ч. в региональных подразделениях	579	54	9%	666	130	20%	435	101	23%	314	41	13%
Численность сотрудников со специализированной подготовкой	759	180	24%	162	45	28%	127	39	31%	956	215	22%

продолжение на следующей странице

продолжение Приложения 2

Описание	Кишлок Курилиш Банк			Национальный банк Узбекистана			Ипак йули Банк			Хамжорбанк		
	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %	Всего	в т.ч. женщины	в т.ч. жен-щины, в %
Клиентская политика (клиенто-ориентированные мероприятия)												
Число рабочих мест, созданных благодаря выданным займам	5 021	1 556	31%	12 392	2 498	20%	166 517	46 420	28%	3 782	1 551	41%
Сумма займов, выданных в поддержку предпринимателей	783	109	14%	975 196	112 352	12%	1 544	514	33%	778 480	214 587	28%
Количество суб-займов с участием средств АБР							90	26	29%	2 169	680	31%
Предоставление займов на строительство жилья (тыс.)	4 502	1 899	42%	114 069	44 031	39%	11 930	1 550	13%			
Доля займов, выданных женщинам, в общем кредитном портфеле	19 636	26%		20 147	33%		1 603 625	100%		40		
Доля суммы займов, выданных женщинам, в общем кредитном портфеле				487 250	7%		131 704	8%		30		
Доля займов на сельское хозяйство в общем кредитном портфеле	2 406	2%		131 270	2%		82 979	5%		86		
В том числе кредиты, выданные фермерам-женщинам	433	18%		51 265	39%		173	0%		25		

АБР. 2017. Данные были предоставлены УКБ в ходе сбора данных для обновленной Гендерной оценки по стране сентябре-октябре 2017 года. **Примечание.** Данные Ипотека банка не были включены, так как он только недавно одобрил свою корпоративную Гендерную политику (в середине 2017 года).

ЛИТЕРАТУРА

- А. Х. Huang и N. Yoshino. 2015. *Влияние универсального охвата здравоохранения: микрофинансируемая макроэкономическая перспектива. Серия рабочих публикаций АБР.* Манила.
- АБР. 2003. *Наши рамочные политики и стратегии: Социальная политика.* Манила.
- АБР. 2005. *Гендерная оценка страны: Узбекистан.* Манила.
- АБР. 2011. *Социально-экономическое и гендерное обследование домохозяйств в трех областях (Самаркандская, Бухарская, Джизакская). Проект по внедрению системы АСКУЭ в Узбекистане.* Представительство АБР в Узбекистане.
- АБР. 2012. *Руководство по гендерной классификации проектов АБР.* <https://www.adb.org/documents/guidelines-gender-mainstreaming-categories-adb-projects>
- АБР. 2012. *Узбекистан: Второй проект по разработке учебников. Отчет о проверке.* L2093-UZB. Департамент независимой оценки.
- АБР. 2013. *Роль гендерной статистики в планировании процессов развития в Центральной и Западной Азии.* Манила.
- АБР. 2014. *Гендерная оценка страны: Узбекистан.* Манила.
- АБР. 2014–2017. *Узбекистан: управление водными ресурсами. Отчеты о ходе реализации ГПД.* Представительство АБР в Узбекистане.
- АБР. 2015. *Балансирование бремени? Документальный анализ дефицита времени женщин и инфраструктуры в Азиатско-Тихоокеанском регионе.* Манила.
- АБР. 2015. *Отчет о завершении проекта: Узбекистан: Проект по улучшению водоснабжения и канализации в Сурхандарьинской области.* Манила.
- АБР. 2015. *Проект по расширению Талимарджанской ТЭС. Отчет об оценке потребностей в создании центра общественного обслуживания.* Представительство АБР в Узбекистане.
- АБР. 2015–2016. *Узбекистан: Проект по расширению Талимарджанской ТЭС. Отчеты о ходе реализации ГПД.* Представительство АБР в Узбекистане.
- АБР. 2016. *Бизнес-план операций в стране. Узбекистан 2017–2019.* Манила.
- АБР. 2016. *Программа строительства жилья для интегрированного развития сельских регионов. Социально-гендерное обследование.* Представительство АБР в Узбекистане.

АБР. 2016. *Программа строительства жилья для интегрированного развития сельских регионов. Сводная стратегия повышения уровня жизни и социальной поддержки*. Представительство АБР в Узбекистане

АБР. 2016. *Информационный лист проекта. Повышение эффективности железных дорог в Узбекистане* <https://www.adb.org/projects/51052-002/main#project-pds>

АБР. 2016. *Узбекистан: проект по реабилитации ирригационной системы Аму-Занг. Отчет о ходе реализации ГПД*. Представительство АБР в Узбекистане.

АБР. 2016. *Узбекистан: Проект по строительству жилья для интегрированного развития сельских регионов. Отчет и рекомендации Президента Совету директоров АБР*. Манила.

АБР. 2017. *Развитие Коридора 2 Центрально-азиатского регионального сотрудничества (ЦАРЭС). Узбекистан. Отчеты о ходе реализации ГПД 2014–2017*. Представительство АБР в Узбекистане

АБР. 2017. *Отчет о завершении проекта: Узбекистан: Проект по управлению водными ресурсами*. Манила.

АБР. 2017. *Поддержка создания качественных рабочих мест и всестороннего роста в рамках энергетических проектов в Центральной и Западной Азии. Усиление управления знаниями в Центральной и Западной Азии*. Манила.

АБР. 2017. *Специальное обращение Президента АБР Такехико Накао на 16-й министерской конференции Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества (ЦАРЭС)*. 27 октября. Душанбе. Таджикистан.

АБР. 2017. *Миссия по обзору портфеля проектов в Узбекистане*. Представительство АБР в Узбекистане.

АБР. 2017. *Узбекистан: Проект по развитию производственных цепочек в плодоовощеводстве. Отчет о ходе реализации ГПД*. Представительство АБР в Узбекистане.

АБР. 2017. *Узбекистан: Проект по электрификации железной дороги Пап-Наманган-Анджидан. Сводная стратегия повышения уровня жизни и социальной поддержки*. Манила.

АБР. 2017. *Узбекистан: Проект по развитию водоснабжения в западном Узбекистане. Анализ уровня бедности и социального положения*. Манила.

АБР. 2017. *Проект по развитию водоснабжения в западном Узбекистане. Техничко-экономическое обоснование*. Представительство АБР в Узбекистане.

АБР. 2014. *Стратегическая оценка экономики Кыргызской Республики: поддержка всестороннего роста*. Манила.

Комитет конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

- 5-й периодический отчет по Узбекистану. 2014: Женева. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/UZB/CO/4&Lang=en
- Country Meters. *Население Узбекистана*. <http://countrymeters.info/ru/Uzbekistan>
- В. Тиченор. 1999. *Статус и доход как гендерные ресурсы: власть в семье// Брак и семья*. Vol. 61. № 3. P. 638–650;
- Д.Абдуразакова. 2015. *Сельские женщины*. <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1425887100>
- Д.Алимбекова. 2010. *Ассоциация деловых женщин Узбекистана*. Ташкент. Узбекистан.
- Е.Дубан. 2012. *Региональный проект: поддержка гендерного инклюзивного роста в развивающихся странах Центральной и Западной Азии: Казахстан. АБР*. Манила.
- Европейский институт гендерного равенства. 1998. *100 слов о равенстве: словарь терминов о равенстве между женщинами и мужчинами*. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1159>
- Европейский институт гендерного равенства. 2017. *Глобальный индекс гендерного равенства: Прогресс со скоростью улитки*. <http://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-index-2017-progress-snails-pace>
- М.Ахмедов, Р.Азимов, З.Муталова, С.Хусейнов, Е.Цой и Б.Рехель. 2014. *Обзор системы здравоохранения: системы здравоохранения в переходный период*. Узбекистан.
- Министерство здравоохранения Узбекистана. 2016. *Краткий статистический сборник по основным индикаторам в 2015 г.* Ташкент. Узбекистан.
- Министерство здравоохранения Узбекистана. 2017. *Доклад на ежегодной конференции Комитета женщин Узбекистана*. Ташкент. Узбекистан.
- Министерство труда и занятости Узбекистана. 2017. *Доклад на ежегодной конференции Комитета женщин Узбекистана*. Ташкент. Узбекистан.
- Н.Наяр и Д.Таджибаева. 2012. *Гендер в проектах по развитию малых и микро-предприятий. Предварительный отчет для Азиатского банка развития*. Франкфуртская школа финансов и менеджмента.
- Национальный центр по правам человека. 2014. *Национальный план действий по реализации рекомендаций Совета по правам человека и международных организаций по конвенциям ООН (по итогам обзора национальных отчетов Узбекистана в области прав и свобод человека (2014–2016))*. Ташкент. Узбекистан.
- Национальное информационное агентство Узбекистана. 2017. *Речь Президента Шавката Мирзиёева. 8 марта*. <http://uza.uz/ru/politics/vystuplenie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziye-06-03-2017>

Nazar Business and Technology (NBT), LLC, в сотрудничестве с Development Experts (DEEX), LLC. 2015. *Отчет об оценке. Консалтинговые услуги по защитным мерам (охрана окружающей среды, развитие социального и гендерного потенциала. Узбекэнерго)*. Ташкент. Узбекистан.

Организация по экономическому сотрудничеству и развитию. 2015. *Индекс социальных институтов и гендерного равенства. 2014. Справка по стране: Узбекистан*. <https://www.oecd.org/dev/development-gender/42289479.pdf>

Организация по экономическому сотрудничеству и развитию. 2017. *Индекс социальных институтов и гендерного равенства*. <http://www.genderindex.org/>

R. Vascon и K. Masami. 2011. *Проблемы оценки числа рабочих мест, созданных в энергетическом секторе*. Всемирный банк.

Республика Узбекистан. 2013. *Обзор экономической и социальной политики в период реализации стратегии повышения благосостояния на 2007–2010 гг.* Ташкент. Узбекистан.

Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. 2017. *Демографический альманах – Узбекистан 2017*. Ташкент. Узбекистан.

Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. 2016. *Женщины и мужчины в Узбекистане*. Ташкент. Узбекистан.

Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. 2017. *Статистический обзор Республики Узбекистан*. Январь–сентябрь 2017. Ташкент. Узбекистан.

Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. 2017. *Статистический альманах-2017*. Ташкент. Узбекистан.

Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ) / Узбекистан. 2015. *Совершенствование методологии планирования бюджета и инструментарий для дошкольного и среднего образования*. Ташкент. Узбекистан.

Детский фонд ООН. Узбекистан. 2015. *Обзор положения детей*. Ташкент. Узбекистан.

Комитет конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. 2014. *5-й периодический отчет по Узбекистану*. Женева

Программа развития ООН и Центр экономических исследований при Кабинете министров Узбекистана. 2015. *Национальный отчет по целям развития тысячелетия. Узбекистан. 2015. ЦРТ 3. Обеспечение равенства мужчин и женщин, и поддержка женщин*. http://www.cer.uz/upload/iblock/ad0/mdg_ru_13_04.pdf

Программа развития ООН и Центр экономических исследований при Кабинете министров Узбекистана. 2015. *Занятость в Узбекистане: вызовы и перспективы*. Ташкент. Узбекистан. http://www.cer.uz/upload/iblock/5b7/ycrmvrtubhpxuyihav%20nw%20mfggrimfdcfjnzakmyskhye%20xqjvbsarkige%20cp%20xisijoirkvnjkqkqfypfef_2013_policy%20paper.pdf

Программа развития ООН, Японское агентство международного сотрудничества, Торгово-промышленная палата и Ассоциация деловых женщин Узбекистана. 2017. *Портрет деловой женщины из Узбекистана*. Обследование, проведенное в рамках Проекта *Бизнес-форум Узбекистана*. Фаза 2. Ташкент. Узбекистан.

Программа развития ООН. 2013. Республика Узбекистан. *Обзор экономической и социальной политики в период реализации Стратегии повышения благосостояния населения на 2007–2010 гг.* Ташкент. Узбекистан.

Программа развития ООН и Министерство труда. 2012. *Эффективная политика занятости: создание возможностей для трудоустройства женщин*. Ташкент. Узбекистан.

Программа развития ООН. 2013. *Гендер на рынке труда Узбекистана*. Ташкент. Узбекистан

Программа развития ООН. 2016. *Отчет о человеческом развитии-2016*.

Экономическая комиссия ООН по Европе. 2009. *Достижения и перспективы развития женского предпринимательства в Республике Узбекистан*. Женева.

Экономическая комиссия ООН по Европе. 2008. *Интеграция гендерных подходов в экономической политике с целью достижения Целей развития тысячелетия в Центральной Азии*. Инвентаризационное исследование.

Экономическая комиссия ООН по Европе. 2015. *Качество воды в бассейнах рек Амударьи и Сырдарьи*.

Организация ООН по вопросам гендерного равенства и защиты прав женщин. (ООН-Женщины) 2016. *Отчет «Прогресс женщин в мире в 2015–2016 гг.»*. Нью-Йорк. США.

Организация ООН по вопросам гендерного равенства и защиты прав женщин. *20 лет Пекинской платформы действий. Женщины и бедность*. <http://beijing20.unwomen.org/en/in-focus/poverty>

Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2016. Ассоциация сельскохозяйственных НИИ Центральной Азии и Закавказья (САСААРИ). *Оценка возможностей для диверсификации доходов через развитие ремесленничества в сельской местности. Поддержка малого бизнеса и создание рабочих мест для женщин и мужчин в Республике Узбекистан*. Документ на стадии публикации.

Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. 2017. *Гендер, доходы на селе и лесное хозяйство. Социально-экономический и гендерный анализ сектора лесного хозяйства в Узбекистане*. Документ на стадии публикации.

Офис верховного комиссара ООН по правам человека. 2013. *Универсальный периодический обзор: Узбекистан*. Женева. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UZIndex.aspx>,

Международная организация по труду. 2015. *Мониторинг третьей стороной на предмет использования детского и принудительного труда в период уборки урожая хлопка в 2015 году*. Женева.

UzBankNet. *Коммерческие банки Узбекистана*. <http://uzbank.net/combanki.php>

Спутник-Узбекистан 2017. Онлайн-издание. *Речь Президента Ш.Мирзиёева, 8 марта*. www.sputnik.uz

Спутник-Узбекистан 2017. Онлайн-издание. *Доля малого бизнеса в ВВП Узбекистана*. <http://ru.sputniknews-uz.com/society/20160727/3446481.html>

Спутник-Узбекистан 2016. Онлайн-издание. *Речь Президента И.Каримова: Женщины – бесценный клад*. 5 марта. <https://ru.sputniknews-uz.com/society/20160305/1949394.html>

Комитет женщин Узбекистана. 2017. *Национальный план действий по реализации рекомендаций Комитета по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (2014–2016)*. Ташкент.

Комитет женщин Узбекистана. 2017. *Женские организации в Узбекистане. Доклад Комитета женщин Узбекистана на Форуме неправительственных организаций*. Ташкент.

Всемирный банк. 2014. *Сообщение для конкуренции. Отчет о глобальной логистике*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/304791468184434621/pdf/106454-REVISED-PUBLIC-SecM2016-0167-1.pdf>

Всемирный банк. 2016. *Системная диагностика страны: Узбекистан*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/304791468184434621/Uzbekistan-Systematic-country-diagnostic>

Всемирный экономический форум. 2017. *Отчет о глобальных гендерных различиях*. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

Всемирная организация здравоохранения. 2011. *Справка о ситуации с ВИЧ/СПИД в Узбекистане*. Женева.

X. Huang и N. Yoshino. *Влияние стопроцентного охвата здравоохранения: Микро-финансируемая макроэкономическая перспектива*. АБР. 2015. Серия рабочих публикаций. Манила.

Y. Lambrou и G. Piana. 2006. *Энергетические и гендерные проблемы устойчивого развития сельских регионов*. Организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству. Рим.

Y. Yang. 2015. *Финансирование здравоохранения: Сводный обзор стран Центральной и Западной Азии и страновые обзоры по Пакистану, Узбекистану и Кыргызской Республике*. США. Университет Дж.Хопкинса. <https://ru.scribd.com/document/280792266/PRESENTATION-Health-Financing-in-Central-and-West-Asia-Country-Studies-of-Pakistan-Uzbekistan-and-Kyrgyz-Republic>

Национальные нормативно-правовые акты

Указ Кабинета министров № 199 от 10 апреля 2017 г. *О мерах по созданию центров профессионального обучения безработных граждан в территориях Республики Узбекистан.*

Постановление Кабинета министров № 275 от 24 августа 2016. г. *О мерах по переходу на международную систему классификации видов экономической деятельности.*

Постановление Кабинета министров № 365 от 15 декабря 2015 года. *О мерах по оптимизации размеров земельных участков, предоставленных для ведения фермерских хозяйств.*

Постановление Президента № 5068 от 5 июня 2017 г. *О развитии научно-технологического и инновационного предпринимательства, создании малых инновационных предприятий, производстве высокотехнологичной продукции.*

Постановление Президента № 2596 от 13 сентября 2017 года. *О мерах по дальнейшему развитию фармацевтической промышленности Республики Узбекистан в 2016–2020 гг.*

Постановление Президента № 2639 от 21 октября 2016 г. *О продлении программы по строительству доступных жилых домов по обновленным типовым проектам в сельской местности*

Постановление Президента № 2647 от 31 октября 2017 г. *О мерах по дальнейшему улучшению обеспечения населения медикаментами и медицинскими товарами*

Постановление Президента № 2687 от 21 декабря 2016 г. *О мерах по дальнейшему развитию текстильной и трикотажной промышленности на 2017–2019 гг.*

Постановление Президента № 2724 от 10 января 2017 г. *О мерах по дальнейшему совершенствованию системы транспортного обслуживания населения и пассажирского автобусного сообщения в городах и селах*

Постановление Президента № 2768 от 10 апреля 2017 г. *О создании Гарантийного фонда развития малого предпринимательства; Постановление Президента №2843 от 17 марта 2017 г. О мерах по созданию дополнительных благоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности в Республике Каракалпакстан и Хорезмской области.*

Постановление Президента № 2776 от 14 февраля 2017 г. *Об организации деятельности Государственного комитета Республики Узбекистан по автомобильным дорогам и Республиканского дорожного фонда при Кабинете Министров Республики Узбекистан.*

Постановление Президента № 2812 от 02 марта 2017 г. *Программа по строительству доступных жилых домов по обновленным типовым проектам в сельской местности на 2017–2021 гг.*

Постановление Президента № 2844 от 17 марта 2017 г. *О мерах по дальнейшему упрощению системы микрокредитования субъектов предпринимательства и широких слоев населения*

Постановление Президента № 2856 от 29 марта 2017 г. *О мерах по организации деятельности Ассоциации «Узбекипаксаноат» (шелководство в Узбекистане).*

Постановление Президента № 2858 от 30 марта 2017 г. *О мерах по строительству служебных жилых домов для руководителей органов исполнительной власти на местах и территориальных подразделений государственных органов на 2017–2018 гг.*

Постановление Президента № 2859 от 30 марта 2017 г. *О дополнительных мерах по эффективной реализации государственной программы по строительству и реконструкции доступных многоквартирных домов в городах на 2017–2022 гг.*

Постановление Президента № 2906 от 20 апреля 2017 г. *О дополнительных мерах по обеспечению инспекторов по профилактике опорных пунктов органов внутренних дел служебным жильем*

Постановление Президента № 2960 от 6 мая 2017 г. *О мерах по повышению персональной ответственности руководителей органов исполнительной власти на местах и территориальных органов экономического комплекса за результативность и эффективность проводимой работы по обеспечению занятости населения.*

Постановление Президента № 2996 от 24 мая 2017 г. *О мерах по созданию дополнительных благоприятных условий для дальнейшего развития надомного труда. Создание ООО «Консорциум по поддержке надомного труда».*

Постановление Президента № 3071 от 20 июня 2017 г. *О мерах по дальнейшему развитию специализированной медицинской помощи населению Республики Узбекистан на 2017–2021 годы*

Постановление Президента № 4861 от 2 декабря 2016 г. *О мерах по обеспечению ускоренного развития туристской отрасли Республики Узбекистан*

Постановление Президента № 4933 от 17 января 2017 г. *О мерах по дальнейшему упрощению процедур и ускорению реализации объектов государственной собственности для использования в предпринимательских целях.*

Постановление Президента № 4947 от 7 февраля 2017 г. *Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана на 2017–2021 годы.*

Постановление Президента № 4954 от 14 февраля 2017 г. *О мерах по дальнейшему совершенствованию системы управления дорожным хозяйством, включая создание Государственного комитета Республики Узбекистан по автомобильным дорогам на базе Государственно-акционерной компании по строительству и эксплуатации автомобильных дорог (ГАК*

«Узавтойул») для обеспечения комплексного подхода к планированию, строительству и эксплуатации автомобильных дорог.

Постановление Президента № 4985 от 16 марта 2017 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы экстренной медицинской помощи.

Постановление Президента № 5037 от 5 мая 2017 г. Об учреждении института уполномоченного при Президенте Республики Узбекистан по защите прав и законных интересов субъектов предпринимательства

Постановление Президента №5054 от 24 мая 2017 г. О внесении изменений в Постановление Президента Республики Узбекистан №3706 от января 2006 г. «О мерах по стимулированию расширения сотрудничества между крупными промышленными предприятиями и производстве услуг на базе домашнего труда».

Постановление Президента №5067 от 01 июня 2017 г. О мерах по кардинальному совершенствованию системы управления Государственной ветеринарной службой.

Постановление Президента №5068 от 5 июня 2017 г. Развитие научно-технического и инновационного предпринимательства, создание малых инновационных предприятий, производство высокотехнологичной продукции.

Постановление Президента №2660 от 22 ноября 2017 г. О мерах по эффективной реализации Государственной программы строительства и реконструкции доступных жилых зданий в городах на 2017–2022 гг.

Постановление Президента №2728 от 13 января 2017 г. О финансировании строительства, реконструкции и продажи квартир в многоквартирных домах для молодых семей, жителей старого жилого фонда и прочих категорий граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Постановление Президента №2863 от 1 апреля 2017 г. О мерах по дальнейшему развитию частного сектора здравоохранения.

Постановление Президента №2878 от 10 апреля .2017 г. О внесении изменений в структуру центрального аппарата Министерства сельского и водного хозяйства Республики Узбекистан.

Постановление Президента №2966 от 11 мая 2017 г. Об учреждении Государственного комитета по лесному хозяйству при Кабинете министров.

Постановление Президента №3068 от 19 июня 2017 г. Об улучшении организации и деятельности Торгово-промышленной палаты.

Постановление Президента №3183 от 9 августа 2017 г. Об организации специальных заочных отделений по педагогическим направления в высших учебных заведениях.

Постановление Президента №4848 от 5 октября 2016 г. О дополнительных мерах по обеспечению ускоренного развития предпринимательства, полной защите частной собственности и качественному улучшению делового климата.

Постановление Президента №4857 от 17 ноября 2016 г. О создании АО «Узагросаноатконсалтинг».

Постановление Президента №5054 от 24 мая 2017 г. О внесении изменений в Постановление Президента Республики Узбекистан от 5 января 2006 №3706 «О мерах по стимулированию расширения сотрудничества между крупными промышленными предприятиями и производстве услуг на базе развития надомного труда».

Постановление Президента №5087 от 19 июля 2017 г. О мерах по кардинальному совершенствованию системы Государственной защиты законных интересов бизнеса и по дальнейшему развитию бизнеса.

Постановление Президента №3067 от 27 июня 2017 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию процедур пользования государственными сооружениями.

Постановление Президента от 06 декабря 2016 г. О создании свободных экономических зон «Ургут», «Гиждуван», «Коканд», «Хазарасп».

Постановление Президента №2113 от 22 января 2014 г. О мерах по реализации программы развития плодоовощеводства в Республике Узбекистан с участием «Международного фонда развития сельского хозяйства».

Постановление Президента №2313 от 6 марта 2015 г. Об утверждении программы развития и модернизации инженерной, коммуникационной и дорожно-транспортной инфраструктуры в 2015–2019 гг.

Постановление Президента №2731 от 18 января 2017 г. Об утверждении Государственной программы развития Приаралья на 2017–2021 гг.

Постановление Президента №2910 от 20 апреля 2017 г. Об утверждении Программы комплексного развития и модернизации систем питьевого водоснабжения и санитарии на 2017–2021 гг.

Постановление Президента №2813 от 2 марта 2017 г. О создании производственных цепочек в плодоовощеводстве с участием Азиатского банка развития.

Постановление Президента №2707 от 29 февраля 2016 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы дошкольного образования в 2017–2021 гг.

Постановление Президента №2909 от 20 апреля 2017 г. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы высшего образования; Постановление Президента №295 от 5 мая 2017 г. О наборе в вузы Республики Узбекистан в 2017–2018 учебном году.

Закон РУз №393 от 26 августа 2015 г. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения.

Закон РУз №400 от 20 января 2016 г. Об утверждении Налогового кодекса.

Закон РУз №418 от 29 декабря 2016 г. *О внесении дополнений и изменений в некоторые законодательные акты, связанных с принятием дополнительных мер по ускоренному развитию предпринимательства, полной защите частной собственности и качественным улучшением делового климата.*

Закон РУз №399 от 4 января 2016 г. *О лекарствах и фармацевтической деятельности (новая редакция).*

Закон РУз №25, 2004 г. *О неправительственных некоммерческих организациях.*

Министерство финансов РУз. Приказ №4782 от 22 февраля 2016 г. *О мерах по дальнейшему улучшению системы социальной поддержки и медико-социальной помощи уязвимым сегментам населения.*

Протокол №1 Кабинета министров РУз от 14 января 2017 г. *Изучение достоверности рабочих мест, созданных для женщин и выпускников профессиональных колледжей, организация конкретных мер по улучшению занятости женщин и создание достойных условий для трудовой деятельности и развития предпринимательства среди женщин.*

Постановление Кабинета министров РУз от 30 октября 2015 г. *О мерах по реализации основных направлений развития организаций водоснабжения и канализации.*

Постановление Кабинета министров РУз №255 от 27 августа 2015 г. *О комплексной программе мер по смягчению последствий катастрофы Аральского моря, реабилитации и социально-экономическому развитию Приаралья на 2015–2018 гг.*

Постановление Кабинета министров РУз №296 от 11 июля 1998 г. *О создании Узбекского агентства автомобильного и речного транспорта.*

Обновленная Гендерная Оценка по стране

Данная публикация подготовлена Азиатским Банком Развития в тесном сотрудничестве с Комитетом Женщин Узбекистана и содержит всесторонний анализ социально-экономических аспектов гендерного равенства в Узбекистане. Она охватывает широкий спектр вопросов, касающихся усиления роли женщин через повышение их экономической активности в различных секторах. Рекомендации, данные в Оценке, могут быть использованы в процессе разработки долгосрочных стратегий Азиатского Банка Развития и Комитета Женщин Узбекистана, включая программы, направленные на повышение занятости женщин и их участия в доходоприносящей деятельности, что позволит усилить их роль и статус в обществе, а также бороться с традиционными гендерными стереотипами.

Об Азиатском Банке Развития

АБР стремится к достижению процветающего, инклюзивного и устойчивого Азиатско-Тихоокеанского региона, продолжая свои усилия по искоренению крайней бедности. Он основан в 1966 году и включает в себя 67 стран-участниц из 48 регионов. Основными инструментами содействия развивающимся странам членам АБР являются политический диалог, кредиты, акции, гарантии, гранты и техническое содействие.



АЗИАТСКИЙ БАНК РАЗВИТИЯ

город Мандалуёнг, Метро Манила, 1550, Филиппины

Tel +63 2 632 4444 Fax +63 2 636 2444

www.adb.org