

В ежегодном [докладе](#) Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон» Узбекистан занял 127-е место в индексе гендерного равенства, набрав 70,63 баллов. Этот показатель ниже среднемирового значения в 74,71 баллов и самый низкий среди стран СНГ.

Подпишитесь на наш канал в [Telegram!](#)

[English](#)

Например, в Узбекистане некоторые женщины могут не пойти на собеседование просто потому, что им не разрешили покинуть дом. А если все же пришли на собеседование, то чаще всего работодатель не готов нанимать женщину.

На уровне принятия решений в Узбекистане женщины представлены крайне слабо. Их доля в составе управленческого персонала составляет меньше 2%.

Танзила Нарбаева, заместитель премьер-министра Узбекистана, председатель Комитета Женщин Узбекистана:

«Для обеспечения целевой подготовки женщин к руководящим позициям мы запустили проект по повышению потенциала женских кадров, которые имеют возможность активно принимать участие в государственном и общественном управлении. Их у нас более 3 тысяч. Появление на горизонте женщин, желающих занимать определенные позиции в госуправлении, говорит не только об уровне их активизации, но и об изменении сознания и кругозора близких людей, особенно мужчин».

Алла Куватова, социолог, кандидат философских наук, доцент РТСУ:

«В первую очередь, государственным служащим самим нужно стать гендерно-чувствительными и с помощью средств массовой информации ломать сложившиеся гендерные стереотипы, а также продвигать стратегии по повышению роли женщин в обществе и не бояться поделиться властью с женщинами на всех уровнях принятия решений».

В стране существует гендерный дисбаланс по вертикали. Среди руководителей

предприятий и организаций доля женщин в 2017 году в среднем составляла 11,7%.

В сфере образования, где традиционно занято больше женщин, почти две трети руководителей общеобразовательных школ составляют мужчины. Гендерный дисбаланс в пользу мужчин также наблюдается среди их заместителей.

Юлий Юсупов, независимый эксперт, директор Центра содействия экономическому развитию:

«Женщины, как правило, в большей степени, чем мужчины склонны к компромиссам и согласованиям. Соответственно, в господствующих иерархических моделях окружающие воспринимают их как чуждые элементы. Отсюда сложности с карьерой и выполнением управленческих функций. Отсюда и вторые роли в принятии решений на уровне семьи».

В сфере занятости населения доля работающих по найму женщин почти в два раза ниже, чем мужчин. Согласно исследованию Международной организации труда, 80% населения Узбекистана предпочитает, чтобы в семье мужчина зарабатывал деньги, а женщина занималась домашними делами и детьми. А 93% населения считают, что женщина должна выполнять большинство домашних обязанностей, даже если ее муж не работает.

Юлий Юсупов, независимый эксперт, директор Центра содействия экономическому развитию:

«Иногда непродуманная «защита интересов женщин» им только вредит. Особенно тогда, когда расходы по «защите» перекладываются на чужие плечи. Так в Узбекистане ответственность за выплату декретных пособий возложена на работодателей, хотя это обязанность государства. Как следствие, работодатели не охотно принимают молодых женщин на работу, опасаясь, что они могут уйти в декрет».

С июля 2017 года минимальный возраст для приёма детей в детские дошкольные учреждения составляет 3 года. Это означает, что у большинства женщин выпадают минимум три года из профессионального опыта. Законодательно мужчина также может брать отпуск по уходу за ребенком, но на деле этого не происходит.

**Мужчина также может брать отпуск по
уходу за ребенком, но этого не**

происходит.

Допустим, женщина и мужчина одновременно поступили на работу на одинаковую должность с одинаковой зарплатой. Если женщина родит и уйдёт в отпуск по уходу за ребёнком, у мужчины будет преимущество в профессиональном росте и продвижении по карьерной лестнице.

Также нужно помнить о режиме работы детских садов: большинство из них работают до 18:00. Чтобы успеть забрать ребёнка, женщина вынуждена отпрашиваться с работы пораньше или искать варианты (договариваться с соседями, с кем-то из родителей, персоналом сада, родственниками). Мужчины в большинстве случаев от этой нагрузки освобождены.

Неудивительно, что многие женщины принимают решение сидеть дома и теряют свои профессиональные навыки. Количество детей 3-6 лет, которые ходили в садик, в 2017 году [составило](#) около 25%. Значит, примерно 75% детей воспитывались дома.

При этом в стране наблюдается и горизонтальный гендерный дисбаланс в распределении занятости по секторам. Больше всего женщин работают в сферах здравоохранения и образования. А меньше всего — в финансовой, IT сферах и перевозках.

Танзила Нарбаева, заместитель премьер-министра Узбекистана, председатель Комитета Женщин Узбекистана:

«Вопросами гендера должны заниматься не только женские организации, как иногда предполагают отдельные руководители, этот компонент должен быть интегрирован в систему работы абсолютно всех организаций. Сегодня женщины активно внедряются в разные сферы. Например, мы проводим ежегодный конкурс «100 инновационных идей женщин Узбекистана» и видим, насколько повышается их интерес и к «неженским» профессиям».

В Узбекистане наблюдается тенденция вытеснения женщин в отрасли с более низкими зарплатами. Они чаще занимают низкооплачиваемые должности или задействованы в сферах, где уровень заработной платы ниже.

Да и в целом заработная плата женщин на 35% ниже, чем у мужчин. С точки зрения

работодателей женщина — менее ценный актив, потому что, согласно гендерным установкам, на первом месте для неё всегда будет семья, а не профессиональный рост и личные интересы.

При этом, как отмечают эксперты, сами женщины подвержены гендерным стереотипам не меньше, чем мужчины, передавая их своим детям.

Танзила Нарбаева, заместитель премьер-министра Узбекистана, председатель Комитета Женщин Узбекистана:

«В настоящее время приняты решения, по которым заработная плата работников образовательной, медицинской систем повышена в разы и данный процесс продолжится. В этом году совместно с Международной организацией труда мы проведём исследование положения женщин в сфере труда. Результаты исследования станут основанием для определения дальнейших действий, которые помогут ликвидировать гендерный дисбаланс в сфере занятости».

Наличие высшего образования даёт возможность претендовать на более высокооплачиваемую работу. Но в 2017 году среди населения в возрасте от 25 лет и выше доля женщин с высшим образованием [составила](#) 12,5%, а мужчин — 20%.

Поскольку получение общего среднего образования обязательно для всех, гендерный баланс в школах соблюден. В дальнейшем ситуация меняется в пользу мужчин.

Танзила Нарбаева, заместитель премьер-министра Узбекистана, председатель Комитета Женщин Узбекистана:

«Учитывая, что девушки создавали семьи сразу после окончания колледжей и лицеев, они, естественно, оставались без высшего образования. Ожидается, что с проведением реформ в системе образования в целом, расширением сети высших образовательных учреждений, внедрением заочного и вечернего вида обучения в ВУЗах, уровень образованности женщин будет повышаться и они смогут совмещать учебу с семьей».

В традиционном обществе Узбекистана бытует мнение, что основная задача женщины — заниматься домом и детьми. При таком подходе важность образования девочек отходит на второй план, а работа рассматривается как дополнение к основным женским обязанностям или не рассматривается вообще. До замужества за девочку ответственны родители, после замужества — супруг.

Юлий Юсупов, независимый эксперт, директор Центра содействия экономическому развитию:

«С гендерными стереотипами, а также с нарушениями прав и свобод женщин надо бороться через школьные программы, пропаганду, личные примеры, специальные проекты, защищающие гендерное равенство и пресекающие любые формы гендерной дискриминации. Но в реальности такого рода культурные стереотипы преодолеваются весьма медленно. Надо запастись терпением и много-много работать, в том числе ломая существующие стереотипы у самих женщин».

Данный материал подготовлен в рамках проекта «Giving Voice, Driving Change — from the Borderland to the Steppes Project», реализуемого при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Норвегии. Мнения, озвученные в статье, не отражают позицию редакции или донора.