



**Комитет по делам женщин и семьи  
при Правительстве Республики Таджикистан**

**Мониторинг реализации Закона Республики Таджикистан  
«О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и  
равных возможностей их реализации»**

**Отчет по результатам**

**ноябрь 2018  
Душанбе, Таджикистан**

## Содержание

Список сокращений .....	2
1. Введение .....	4
2. Методология .....	5
3. Основные результаты .....	6
4. Выводы и рекомендации .....	29

## Диаграммы и таблицы

**Диаграмма 1.** Соотношение сотрудников государственных органов на национальном уровне, прошедших курсы повышения квалификации и из них, прошедших гендерный курс, в процентах.

**Диаграмма 2.** Соотношение мужчин и женщин в Парламенте РТ, в процентах, 2018.

**Диаграмма 3.** Соотношение мужчин и женщин в судах РТ, 2015-2018, в процентах.

**Диаграмма 4.** Соотношение мужчин и женщин в общей численности сотрудников министерств и ведомств и среди государственных служащих, 2015-2018, в процентах.

**Диаграмма 5.** Удельный вес девочек, обучающихся в учреждениях общего образования в разрезе по регионам, 2017, в процентах.

**Диаграмма 6.** Соотношение мальчиков и девочек, обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования, 2012-2017, в процентах.

**Диаграмма 7.** Соотношение мужчин и женщин, обучающихся в системе высшего профессионального образования, 2012-2017, в процентах.

**Диаграмма 8.** Соотношение мужчин и женщин, обучающихся в аспирантуре и докторантуре, 2012-2017, в процентах.

**Диаграмма 9.** Доля женщин, прошедших повышение квалификации и переобучение послы выхода из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, 2015-2018, в процентах.

**Диаграмма 10.** Соотношение мужчин и женщин, прошедших курсы повышения квалификации за 2015-2018 годы, в процентах.

**Диаграмма 11.** Численность обращений в профсоюза за защитой прав в суде в разрезе по полу и годам.

**Таблица 1.** Соотношение мужчин и женщин среди общего числа сотрудников и государственных служащих в разрезе по годам и министерствам, 2015-2018, в процентах.

**Таблица 2.** Соотношение мужчин и женщин среди общего числа сотрудников и государственных служащих в разрезе по годам и ведомствам, 2015-2018, в процентах.

## Список сокращений

АГМР	Агентство государственных материальных ресурсов при Правительстве Республики Таджикистан
АГС	Агентство государственной службы при Президенте Республики Таджикистан
АМИ	Агентство по земельному орошению и мелиорации при Правительстве Республики Таджикистан
АМС	Антимонопольная служба при Правительстве Республики Таджикистан
АС	Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан
ГБАО	Горно-Бадахшанская автономная область
ГУГС	Государственное управление по государственным секретам при Правительстве Республики Таджикистан
ГКИУИ	Государственный Комитет по инвестициям и управлению государственным имуществом Правительства Республики Таджикистан
ГКЗУГ	Государственный комитет по земельному управлению и геодезии
ГАУ	Государственно архивное управление при Правительстве Республики Таджикистан
ГУГ	Главное управление геологии при Правительстве Республики Таджикистан
КДЖС	Комитет по делам женщин и семьи при Правительстве Республики Таджикистан
КМР	Комитет по местному развитию при Президенте Республики Таджикистан
КАС	Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан
КРТ	Комитет по развитию туризма при Правительстве Республики Таджикистан
КТР	Комитет телевидения и радио при Правительстве Республики Таджикистан
КЯТ	Комитет по языку и терминологии при Правительстве Республики Таджикистан
МК	Министерство культуры Республики Таджикистан
МТ	Министерство транспорта Республики Таджикистан
МТМЗН	Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан
МЗСЗН	Министерство здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан
МЭРТ	Министерство экономического развития и торговли Республики Таджикистан
МСХ	Министерство сельского хозяйства Республики Таджикистан
МО	Министерство обороны Республики Таджикистан
МПИТ	Министерство промышленности и инновационных технологий Республики Таджикистан
МИД	Министерство иностранных дел Республики Таджикистан
МВД	Министерство внутренних дел Республики Таджикистан
МФ	Министерство финансов Республики Таджикистан

НК	Налоговый Комитет при Правительстве Республики Таджикистан
РРП	Района республиканского подчинения
РТ	Республика Таджикистан
СГНБВРПГР	Служба государственного надзора безопасного ведения работ в промышленности и горных работ при Правительстве Республики Таджикистан
СС	Служба связи при Правительстве Республики Таджикистан
ЦКВР	Центральная комиссия по выборам и референдумам

## 1. Введение

Принятая в 1994 году всенародным референдумом Конституция Республики Таджикистан (РТ) закрепила в статье 17 основополагающий принцип равенства. Права человека и основные свободы гарантируются государством, независимо от его национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, образования, социального и имущественного положения. Эта же статья также устанавливает равноправие мужчин и женщин. Статья 33 Конституции гласит «семья, как основа общества, находится под защитой государства. Мужчины и женщины, достигшие брачного возраста, имеют право свободно вступать в брак. В семейных отношениях и при расторжении брака супруги равноправны. Многобрачие запрещается». Статья 34 Конституции указывает, что «мать и ребенок находятся под особой защитой и покровительством государства». Таким образом, положение подчеркивает государственную гарантию в отношении матери и ребенка. Другие положения Конституции РТ устанавливают общие гарантии равенства в праве на участие в политической жизни и управлении государством (статья 27), праве на собственность и наследования (статья 32), праве на труд и равную оплату труда за труд равной ценности (статья 35), праве на охрану здоровья (статья 38), праве на социальную защиту (статья 39), и праве на образование (статья 41). Конституционный принцип равноправия мужчин и женщин и конституционные гарантии равенства прав человека, указанные выше заложены во все законодательные акты Республики Таджикистан. Кроме того, эти гарантии и принцип равноправия мужчин и женщин послужили основанием для разработки, принятия и реализации политики и стратегий по достижению гендерного равенства между мужчинами и женщинами в Республике Таджикистан.

В 2005 году в РТ принят Закон РТ «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации». Данный Закон направлен на обеспечение конституционных гарантий равноправия мужчин и женщин в социальной, политической, культурной, а также любой другой сфере и предотвращение дискриминации по признаку пола. Закон устанавливает ряд государственных гарантий равных возможностей для мужчин и женщин. Закон внедрил ряд новых понятий, таких как «гендер», «гендерное равенство», «равные возможности», а также «дискриминация».

В статье 17 Закон обязывает Комитет по делам женщин и семьи при Правительстве Республики Таджикистан (КДЖС) проводить непрерывное наблюдение (мониторинг) за обеспечением равных возможностей мужчинам и женщинам и в случае необходимости разрабатывать меры по предупреждению и устранению фактов дискриминации по признаку пола и подготовки предложений по формированию государственных социальных программ. Также, данной статьей и статьей 19 установлено, что итоги мониторинга должны освещаться в средствах массовой информации на ежегодной основе. С момента принятия Закона, отдельный мониторинг реализации Закона не проводился. В 2018 году, КДЖС принял решение о проведении отдельного мониторинга реализации Закона РТ «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации» с целью изучения ситуации с реализацией Закона и принятия мер по усилению его реализации. Мониторинг реализации Закона проводился КДЖС в течении пяти месяцев, в течении которых были собраны и

анализированы данные с министерств и ведомств на центральном уровне, а также выборочных органов исполнительной власти на местах. По результатам мониторинга подготовлен данный отчет, который включает в себя анализ реализации статей Закона РТ, а также выводы и рекомендации для улучшения мониторинга и реализации Закона.

## 2. Методология

Цель мониторинга – изучить прогресс реализации Закона РТ «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации» (далее, Закон РТ). Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- Провести сбор данных по реализации тех положений Закона РТ, где указан механизм их реализации;
- Провести анализ собранных данных по разработанным критериям мониторинга;
- Обобщить собранные и анализированные данные в отчет и предоставить рекомендации по улучшению реализации данного Закона РТ.

Мониторинг реализации Закона РТ проводился в три этапа:

*На первом этапе* была разработана методология проведения мониторинга: были определены источники информации, методы сбора данных, разработан инструментарий для сбора данных. Период исполнения: июль-август 2018.

*На втором этапе* осуществлялся сбор данных. Период исполнения: август - октябрь 2018 года. Сбор данных осуществлялся КДЖС.

*На третьем этапе* осуществлялся анализ данных, определены основные возможности и барьеры для проведения мониторинга, определены основные результаты реализации Закона РТ, разработаны рекомендации по улучшению системы мониторинга по отслеживанию прогресса реализации Закона РТ и совершенствованию механизмов реализации Закона РТ. Период исполнения: ноябрь 2018 года.

Для сбора данных для проведения мониторинга Закона РТ использовался метод официальных (письменных запросов) КДЖС министерствам и ведомствам РТ с вопросами и таблицами для сбора количественных и качественных данных, исходя из положений каждой статьи Закона, выбранной для проведения мониторинга. В фокусе мониторинга были только министерства и ведомства на национальном уровне. В качестве пилотных также были направлены запросы в органы государственной власти на местах городов Душанбе, Бохтар, Хорог, района Рашт. Официальные запросы о реализации статей Закона РТ были направлены в следующие государственные органы:

- Агентство государственных материальных ресурсов при Правительстве РТ
- Агентство государственной службы при Президенте РТ
- Агентство по земельному орошению и мелиорации при Правительстве РТ
- Антимонопольная служба при Правительстве РТ
- Агентство по статистике при Президенте РТ
- Верховный суд РТ
- Высший экономический суд РТ
- Генеральная Прокуратура РТ

- Государственное управление по государственным секретам при Правительстве РТ
- Государственный Комитет по инвестициям и управлению государственным имуществом Правительства РТ
- Государственный комитет по земельному управлению и геодезии
- Государственно архивное управление при Правительстве РТ
- Главное управление геологии при Правительстве РТ
- Исполнительный орган государственной власти города Душанбе
- Исполнительный орган государственной власти города Бохтар
- Исполнительный орган государственной власти района Рашт
- Исполнительный орган государственной власти города Хорог
- Конституционный суд РТ
- Комитет по местному развитию при Президенте РТ
- Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве РТ
- Комитет по развитию туризма при Правительстве РТ
- Комитет телевидения и радио при Правительстве РТ
- Комитет по языку и терминологии при Правительстве РТ
- Маджлиси милли Маджлиси Оли РТ
- Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли РТ
- Министерство культуры РТ
- Министерство транспорта РТ
- Министерство труда, миграции и занятости населения РТ
- Министерство здравоохранения и социальной защиты населения РТ
- Министерство экономического развития и торговли РТ
- Министерство сельского хозяйства РТ
- Министерство обороны РТ
- Министерство промышленности и инновационных технологий РТ
- Министерство иностранных дел РТ
- Министерство внутренних дел РТ
- Министерство финансов РТ
- Налоговый Комитет при Правительстве РТ
- Служба государственного надзора безопасного ведения работ в промышленности и горных работ при Правительстве РТ
- Служба связи при Правительстве РТ
- Центральная комиссия по выборам и референдумам

Кроме этих государственных органов, запрос также был направлен в Федерацию профессиональных союзов РТ.

### **3. Основные результаты мониторинга**

Результаты мониторинга Закона РТ представлены постатейно, так как сбор данных и анализ проводился, исходя из требований каждой из статей Закона РТ. По каждой из выбранных статей были поставлены критерии оценки реализации, которые были использованы для формулирования вопросов государственным органами и запроса статистических данных для оценки реализации. Исходя из оценки реализации, был

сделан вывод о наличии/отсутствии механизмов реализации положений статей Закона РТ.

**Статья 4. Обязанности органов государственной власти по обеспечению равных возможностей мужчин и женщин (гендерное равенство)**

Органы государственной власти в пределах их компетенции обязаны:

- осуществлять гендерное просвещение государственных служащих всех органов, используя систему подготовки и переподготовки кадров государственного аппарата;
- содействовать осуществлению равных возможностей мужчин и женщин, в том числе путем принятия нормативных правовых актов, создания процедур и проведения других конкретных мер, включая устранение причин и условий, препятствующих осуществлению подлинного равноправия;
- разрабатывать и внедрять в жизнь специальные программы, направленные на устранение дискриминации по мотивам пола;
- включать в государственные программы меры, направленные на обеспечение конституционных прав граждан и укрепление стабильности общества, в региональные планы действий по развитию социальной сферы, наряду с другими, а также меры по обеспечению гендерного равенства.

Критерии оценки реализации данной статьи:

- а) Наличие гендерного просвещения государственных служащих на базе Института государственного управления и отраслевых институтов повышения квалификации.
- б) Количество обученных в рамках курсов гендерного просвещения государственных служащих и других работников, в том числе в зависимости от занимаемой должности.
- в) Наличие нормативных правовых актов, процедур и других конкретных мер, способствующих реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, в том числе путем устранения причин и условий, препятствующих осуществлению подлинного равноправия.
- г) Наличие специальных программ, направленных на устранение дискриминации по мотивам пола.

**а)** Из всех государственных органов, куда были направлены запросы о наличии гендерного просвещения (в том числе и в Институт государственного управления при Президенте РТ) только Министерство внутренних дел РТ (МВД) отметило, что в Академии МВД с 2010 года был внедрен факультативный курс во вопросам семейного насилия. С 2014 года данный курс был включен в число обязательных курсов для курсантов Академии МВД РТ.

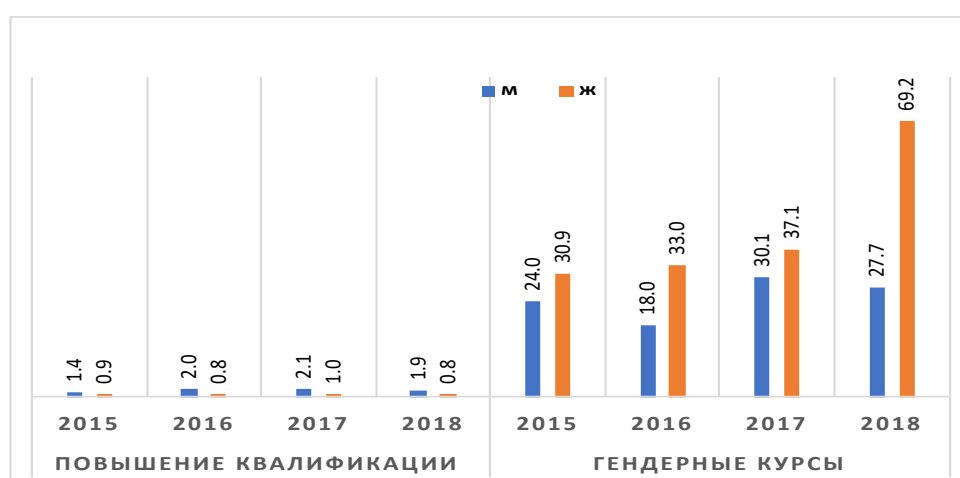
**б)** Запросы в государственные органы, включали в себя вопросы, направление на изучение вышеназванных критериев оценки реализации статьи 4 Закона. Однако, полученные статистические данные показали, что в государственных органах не ведется учет прохождения гендерных курсов в разрезе по должности, в приводятся только общие данные о количестве мужчин и женщин, прошедших гендерный курс. Таким



образом, оценить участвуют ли лица, принимающие решения и руководящие государственными органами, в том числе на уровне управлений, отделов и секторов в изучении гендерных вопросов в рамках повышения квалификации, не представляется возможным.

Обзор статистики, полученной из министерств и ведомств показал, что охват курсами повышения квалификации сотрудников государственных органов (включая государственных служащих и другой персонал) невысокий (на уровне 5.4 процентов за 4 последних года). Из их числа, удельный вес сотрудников, прошедших гендерные курсы повысился с 2015 года с 27 до 44 процентов в 2017. При этом, удельный вес женщин, прошедших гендерный курс выше чем среди мужчин (Диаграмма 1).

*Диаграмма 1. Соотношение сотрудников государственных органов на национальном уровне, прошедших курсы повышения квалификации и из них, прошедших гендерный курс, в процентах:*



Наиболее высокие показатели изучения гендерных вопросов отмечаются среди работников Министерства труда, миграции и занятости населения (МТМЗН) и Министерства юстиции (МЮ) РТ и Службы связи. Также, высоким оказалось количество обучившихся среди сотрудников Государственного Комитета по земельному управлению и геодезии (ГКЗУГ) РТ.<sup>1</sup> Среди сотрудников Верховного суда (представленная статистика не дает возможности оценки обучения среди судей и среди сотрудников аппарата суда) только 2 человека из 19 прошедших курсы повышения квалификации, прошли гендерный курс.

**в) и г)** Изучение ответов на запросы в государственные органы по изучению реализации данной статьи показали, что ни в одном государственном органе не имеется нормативных правовых актов, процедур и других конкретных мер, способствующих реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, в том числе путем устранения причин и условий, препятствующих осуществлению подлинного равноправия, а также специальных программ, направленных на устранение дискриминации по мотивам пола. Единственным примером является инициатива по внесению изменений в Положение о конкурсе на замещение должностей государственной службы в 2017 году, которая была направлена на повышение

<sup>1</sup> Не включены в общие расчеты для получения диаграммы ввиду непредставления информации об общем количестве работников и невозможности сравнения с другими органами.

количества женщин среди государственных служащих. Согласно этому внесенному изменению женщинам, впервые желающим принять участие в конкурсе на замещение должностей государственной службы, к результатам экзамена добавляется три дополнительных балла.

### **Оценка реализации**

Таким образом, обзор полученных данных показал, что механизм реализации данной статьи слабый. Неясно, внедрены ли на постоянной основе гендерные курсы для государственных служащих на базе Института государственного управления и отраслевых институтов повышения квалификации (например, Института повышения квалификации работников прокуратуры или Учебного центра судей и так далее). В министерствах и ведомствах не используются механизмы по реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, в том числе путем устранения причин и условий, препятствующих осуществлению подлинного равноправия по устранению причин и условий, препятствующих равноправию и устранению дискриминации. Тем не менее, обзор статистических данных показал рост охвата работников, прошедших курсы повышения квалификации гендерным обучением, особенно, из числа некоторых министерств и ведомств. Однако, отследить, проходят ли такие курсы по гендерному обучению лица, входящие в руководящий состав государственных органов, не представляется возможным, так как такие данные не собираются.

### **Статья 5. Равное представительство мужчин и женщин в государственных органах**

Государство гарантирует равное участие мужчин и женщин в управлении государством. Государство обеспечивает равное представительство мужчин и женщин в законодательной, исполнительной и судебной ветвях государственной власти через правовые, организационные и иные механизмы.

Критерии оценки реализации данной статьи:

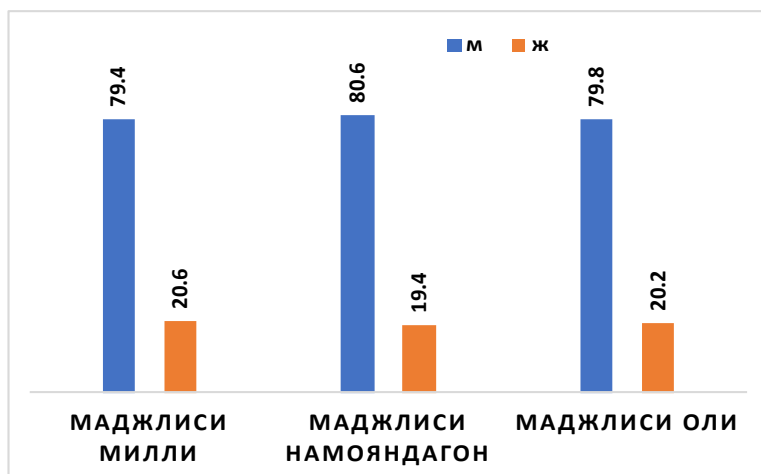
- а) Соотношение мужчин и женщин, в законодательной, исполнительной и судебной ветвях государственной власти, в том числе по должностям для оценки участия женщин в управлении данными органами.
- б) Наличие правовых, организационных и иных механизмов обеспечения равного представительства мужчин и женщин во всех ветвях государственной власти.

**а)** Для оценки реализации данной статьи запрашивались статистические данные из министерств и ведомств, судов, Маджлиси Оли РТ о количестве мужчин и женщин в разрезе по годам и должностям. Что касается ответов на запросы от органов исполнительной власти, они были представлены только в разрезе по полу, годам и типу службы. Суды представили информацию в разрезе по полу и годам. Только Верховный суд РТ представил данные в разрезе по годам, полу и должностям. В связи с этим, отследить равное участие мужчин и женщин в управлении государственными органами не представляется возможным.

Республика Таджикистан не достигла рекомендуемого 30-процентного минимума политического участия женщин. Мужчины доминируют в законодательной власти РТ.

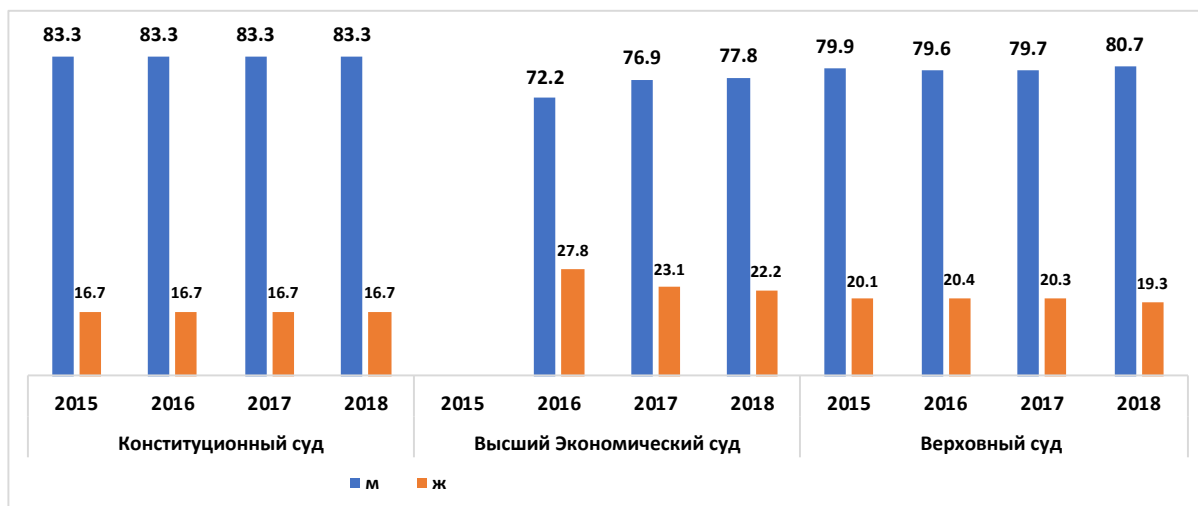
Женщины составляют всего 20.2 процента от общего числа всех членов обеих палат Парламента РТ. В Маджлиси намояндагон женщины составили только 19.4 процента от общего числа депутатов. В Маджлиси Милли женщины составляют 20.5 процентов из числа членов верхней палаты Парламента. (Диаграмма 2).

Диаграмма 2. Соотношение мужчин и женщин в Парламенте РТ, в процентах, 2018.



В судебной власти, мужчины также доминируют в РТ. С 2015, доля женщин в судах РТ не достигла международного минимума 30 процентов. В течении этих лет, доля женщин в составе Конституционного суда оставалась неизменной на уровне 16.7 процентов (1 судья-женщина из шести судей). В системе экономических судов с 2016 года отмечается снижение доли женщин на 5 процентов и составляет 22.2 процента в 2018 году. В судах общей юрисдикции также отмечается незначительный спад в доле женщин среди судей с 2015 года (на 1 процент). Таким образом, в 2018 году доля женщин среди судей судов общей юрисдикции составила 19.3 процента. (Диаграмма 3).

Диаграмма 3. Соотношение мужчин и женщин в судах РТ, 2015-2018, в процентах:

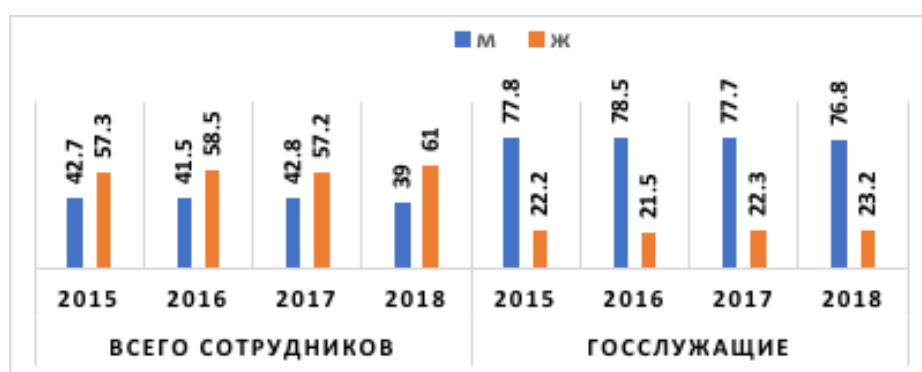


Как показывает статистика Верховного суда РТ, женщины слабо представлены среди руководящего состава судей судов общей юрисдикции. Женщины составили 9.1 процент и 8.1 процент среди председателей судов общей юрисдикции в 2017 и в 2018

гг, соответственно. Среди заместителей судов, их доля была выше и составила чуть выше 17 процентов от общего числа заместителей судов общей юрисдикции в РТ.

Как показал обзор статистических данных, представленных министерствами и ведомствами, удельный вес женщин среди сотрудников органов исполнительной власти растет из года в год. В 2018 году женщины составили 61 процент от общего числа сотрудников исполнительных органов государственной власти. Тем не менее, с 2015 года рост числа женщин среди государственных служащих был незначительным и не достиг международно-рекомендуемого минимума 30 процентов (Диаграмма 2).

*Диаграмма 4. Соотношение мужчин и женщин в общей численности сотрудников министерств и ведомств и среди государственных служащих, 2015-2018, в процентах:*



Как показал обзор данных по министерствам (таблица 1) среди всех министерств самый высокий удельный вес женщин среди общего количества сотрудников работает в Министерстве здравоохранения и социальной защиты населения (МЗСЗН) РТ (72,2 %). Низший удельный вес отмечается в Министерстве иностранных дел (МИД) РТ. С точки зрения мирового минимума, министерства можно подразделить на три большие группы с точки зрения участия женщин:

- 1) Удельный вес женщин ниже 30 процентов – МИД – 15.2 процента, Министерство сельского хозяйства (МСХ) – 18.1 процентов
- 2) Удельный вес женщин от 30 до 50 процентов – Министерство транспорта (МТ) – 30.7 процентов, МТМЗН – 36.6 процентов, Министерство финансов (МФ) - 40.2 процента.
- 3) Удельный вес женщин свыше 50 процентов. В эту группу входят только два Министерства – Министерство юстиции (МЮ) – 52.9 процентов и МЗСЗН – 72.2 процента. (таблица 1).

Таблица 1. Соотношение мужчин и женщин среди общего числа сотрудников и государственных служащих в разрезе по годам и министерствам, 2015-2018, в процентах:

год	Общее количество сотрудников								Государственные служащие							
	2015		2016		2017		2018		2015		2016		2017		2018	
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж
МТМЗН	66.2	33.8	58.5	41.5	67.2	32.8	63.4	36.6	72.9	27.1	73.2	26.8	74	26	72.4	27.6
МИД	84.9	15.1	84.5	15.5	84.6	15.4	84.8	15.2	86.3	13.7	85.6	14.4	85.7	14.3	86	14
МЗСЗН	28.8	71.2	28.6	71.4	27.8	72.2	27.8	72.2	80.7	19.3	81.3	18.8	66.7	33.3	65.4	34.6
МСХ	90.4	9.6	90.5	9.5	89.9	10.1	81.9	18.1	83.6	16.4	85.2	14.8	82.9	17.1	76.4	23.6
МЮ	44.9	55.1	46.2	53.8	89.7	10.3	47.1	52.9	45.5	54.5	47.4	52.6	49.2	50.8	48.9	51.1
МФ	58.8	41.2	62.7	37.3	58.6	41.4	59.8	40.2	64.8	35.2	69.7	30.3	64.5	35.5	65.1	34.9
МТ	71.9	28.1	71.1	28.9	71.1	28.9	69.3	30.7	77.8	22.2	76.7	23.3	76.7	23.3	74	26
МО	34.2	65.8	27.3	72.7	55.3	44.7	52.8	47.2	35.7	64.3	23.9	76.1	53.7	46.3	55.7	44.3
МК									65.5	34.5	63.3	36.7	64.4	35.6	66.1	33.9
МЭРТ									69.4	30.6	69.8	30.2	69.2	30.8	68.2	31.8
МПИТ									76.7	23.3	78.3	21.7	76.7	23.3	78.9	21.1

Что касается участия женщин в государственной службе, то только одно Министерство – МЮ - достигло уровня участия женщин свыше 50 процентов. 30-процентного минимума достигли пять Министерств – Министерство экономического развития и торговли – 31.8 процентов, Министерство культуры – 33.9 процентов, МЗСЗН – 34.6 процентов, Министерство финансов (МФ) – 34.9 процентов и Министерство обороны (МО) – 44.3 процента. Примечательно, что несмотря на то, что МЗСЗН имеет наивысший удельный вес женщин среди общего количества сотрудников, удельный вес женщин среди государственных служащих в два раза ниже по сравнению с удельным весом женщин среди общего количества сотрудников. Наиболее низкий удельный вес женщин среди государственных служащих отмечается в МИД РТ.

Таблица 2. Соотношение мужчин и женщин среди общего числа сотрудников и государственных служащих в разрезе по годам и ведомствам, 2015-2018, в процентах

год	Общее количество сотрудников								Государственные служащие							
	2015		2016		2017		2018		2015		2016		2017		2018	
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж
ЦКВР	85	15	85	15	88.9	11.1	81.3	18.8	93.3	6.7	92.9	7.1	91.7	8.3	90	10
ГКЗУГ									88.4	11.6	88.8	11.2	87.8	12.2	88.7	11.3
НК									90.2	9.8	90.3	9.7	90.2	9.8	90.1	9.9
КЯТ	71.9	28.1	68.6	31.4	68.6	31.4	62.8	37.2	66.7	33.3	65.2	34.8	66.7	33.3	65.4	34.6
КТР	56.2	43.8	57	43	56.7	43.3	57.6	42.4	54.8	45.2	51.7	48.3	56.3	43.8	53.3	46.7
ГКИУИ	77.4	22.6	78.2	21.8	80.9	19.1	69.2	30.8	83.3	16.7	84.4	15.6	86	14	75.6	24.4
КМР	89.4	10.6	87.2	12.8	80.9	19.1	85.1	14.9	91.4	8.6	88.6	11.4	85.7	14.3	85.7	14.3
КРТ							67.4	32.6							70	30
КАС	74.9	25.1	74.9	25.1	75.9	24.1	76.2	23.8	80.4	19.6	84.4	15.6	81	19	80.2	19.8
СГНБВРПГР	84.3	15.7	84.5	15.5	86.3	13.7	87.3	12.7	87.8	12.2	90.5	9.5	92.9	7.1	91.3	8.7
ГУГ	77	23	75.5	24.5	75.1	24.9	76.2	23.8	64.9	35.1	70.7	29.3	76.9	23.1	74.4	25.6
ГАУ	22.1	77.9	25.3	74.7	37	63	58.9	41.1	41.7	58.3	41.7	58.3	54.5	45.5	50	50
АГМР	72.1	27.9	70.8	29.2	70.7	29.3	61.8	38.2	76.5	23.5	80	20	71.4	28.6	70	30
ГУГС	83.3	16.7	87.8	12.2	90.2	9.8	83.7	16.3	80.6	19.4	88.4	11.6	91.2	8.8	87.2	12.8
АМС									84.2	15.8	80	20	81.6	18.4	88.6	11.4
АС	62.8	37.2	65.3	34.7	74.4	25.6	60.9	39.1	66.5	33.5	69.7	30.3	62.7	37.3	61.1	38.9
СС	61.9	38.1	61.9	38.1	61.9	38.1	61.9	38.1	51.7	48.3	51.7	48.3	51.7	48.3	51.7	48.3
АМИ	86.5	13.5	87.8	12.2	87.3	12.7	89	11	70	30	69	31	69.1	30.9	69.2	30.8

Участие женщин в работе Комитетов, Агентств, Управлений и служб ниже по сравнению с Министерствами. Применение принципа деления данных ведомств по уровню

удельного веса женщин в составе данных ведомств показывает, что ни одно ведомство не достигло уровня 50 процентов среди общего числа сотрудников. Что касается государственных служащих, то только Государственное архивное управление достигло равного участия мужчин и женщин. Удельный вес женщин среди государственных служащих в Службе связи (СС) и Комитет телевидения и радио (КТР), 48.3 процента и 46.7 процентов, соответственно. Среди данной группы государственных органов отмечается значительная профессиональная сегрегация в зависимости от сферы работы ведомств. Женщины слабо представлены в таких ведомствах как Центральная Комиссия по выборам и референдумам (ЦКВР) – 10 процентов, Государственного комитета по землеустройству и геодезии (ГКЗУГ) – 11.3 процентов, Налоговый Комитет (НК) – 9.9 процентов, Служба государственного надзора безопасности ведения промышленных и горных работ (СГНБВРПГР) – 8.7 процентов. (таблица 2)

**б)** В РТ не имеется законодательно закрепленных специальных временных мер для обеспечения равного представительства мужчин и женщин во всех ветвях государственной власти. Единственным примером является принятая в 2017 году Государственная программа «Воспитание, подбор и расстановка руководящих кадров РТ из числа способных девушек и женщин на 2017-2022 годы», на которую выделено финансирование из государственного бюджета. Данная программа направлена на достижение следующих результатов:

- реализация комплекса законодательных и институциональных мер, а также других механизмов по вовлечению женщин в процессы принятия решений, включая внедрение принципа мягкого квотирования в проведении конкурсов на замещение административных должностей;
- уменьшения гендерного разрыва в доступе женщин и мужчин к получению профессионального образования, особенно по специальностям управленческого уровня;
- обеспечение регулярного обновления и пополнения базы данных по резерву кадров для госслужбы с равным представительством кандидатов из числа мужчин и женщин в разрезе отраслей и уровней, государственных должностей;
- внедрение специальных курсов по гендерным вопросам в программы Института государственного управления госслужбы при Президенте Республики Таджикистан;
- увеличение к 2022 году числа женщин среди госслужащих до 40 процентов, а среди руководителей до 30 процентов.

Таким образом, Программа направлена только достижение равного участия мужчин и женщин, в том числе и на руководящих позициях только среди государственных служащих. Таким образом, она не охватывает все ветви власти и не направлена на достижение равного участия мужчин и женщин во всех ветвях власти.

### ***Оценка реализации***

Механизмы для обеспечения государственных гарантий равного представительства мужчин и женщин во всех ветвях государственной власти не разработаны либо слабые. Как показывает обзор статистики, мужчины доминируют в законодательной, судебной и исполнительной власти в РТ. Ни в одной из властей РТ не достигнут рекомендуемый минимум 30 процентов участия женщин в органах законодательной, судебной и исполнительной власти. Особенно, удручает факт, что с годами доля женщин,

работающих в органах исполнительной власти выросла до 61 процента в 2018 г., но их участие в государственной службе в течении изученных лет осталась практически неизменной (на уровне 23 процентов). В РТ не используются правовые временные специальные меры для обеспечения участия женщин в законодательной, судебной и исполнительной ветвях власти наравне с мужчинами. Единственный механизм это принятая в 2017 году Государственная программа «Воспитание, подбор и расстановка руководящих кадров РТ из числа способных девушек и женщин на 2017-2022 годы. Однако, в ее фокусе находится продвижение участия женщин в государственной службе РТ. Она не предусматривает всеобъемлющий подход к продвижению участия женщин во всех ветвях власти в РТ наравне с мужчинами, принимая во внимание различные виды гендерного неравенства в РТ, препятствующие фактическому равноправию и меры по его устранению.

**Статья 6. Государственные гарантии по обеспечению равных возможностей мужчин и женщин в сфере образования и науки**

Учреждения образования и науки всех форм собственности обязаны:

- обеспечивать равные условия для мужчин и женщин в получении основного общего, среднего профессионального и высшего образования, всех видов профессионального обучения и повышения квалификации для участия в осуществлении образовательного и научного процесса;
- вводить специальные учебные гендерные курсы, способствовать развитию исследований по вопросам равноправия полов, содействовать гендерному просвещению граждан;
- использовать учебные программы и учебники, исключая пропаганду дискриминации по мотивам пола;
- создавать льготные условия для девушек горных районов, сельской местности при их поступлении и дальнейшей учебе в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

Действия настоящей статьи распространяются так же на процессы образования и повышения квалификации в военных учебных заведениях.

Для оценки реализации данной статьи использовались следующие критерии:

- а) количество мальчиков и девочек, мужчин и женщин в системе основного общего, среднего профессионального и высшего образования, всех видов профессионального обучения и повышения квалификации;
- б) наличие специальных учебных гендерных курсов;
- в) наличие специальных исследований по вопросам равноправия полов;
- г) проведение гендерной экспертизы учебных программ и учебников, исключая пропаганду дискриминации по мотивам пола;
- д) наличие льготных условий для девушек горных районов, сельской местности при их поступлении и дальнейшей учебе в высших и средних профессиональных учебных заведениях.
- е) Наличие всех вышеназванных элементов в системе военных учебных заведений.

Для поиска информации по данным критериям запросы были направлены в Министерств образования РТ, Академию наук РТ, Министерство обороны РТ,

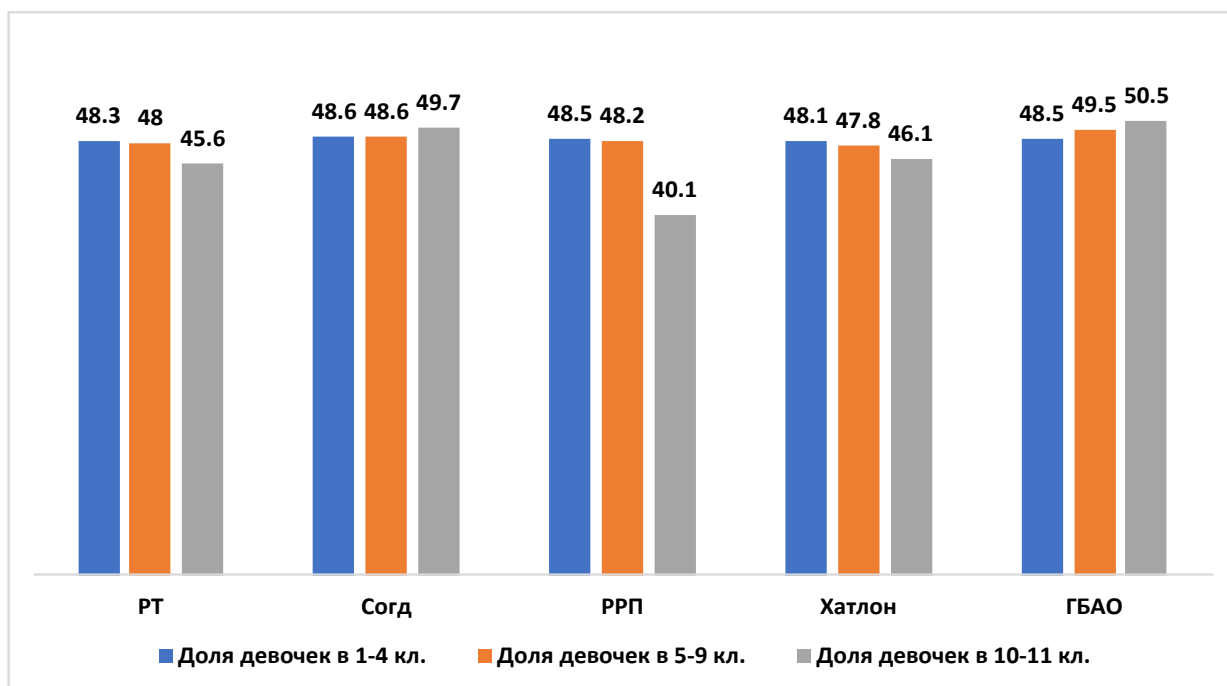
Государственный Комитет национальной безопасности (ГКНБ) и МВД РТ. Министерство образования и Академия наук не предоставили запрошенную информацию. Ответы со стороны Министерства обороны и ГКНБ не включили данные по запрошенной информации в рамках данной статьи. Как отмечалось выше, в ответе от МВД РТ было указано, что с 2010 года в учебную программу Академии МВД был включен факультативный курс по предотвращению семейного насилия, а с 2014 данный курс включен в число обязательных курсов для курсантов Академии МВД РТ. Таким образом, для понимания полной ситуации по реализации данной статьи по критериям **б), в), г), е)** данные отсутствуют. Также, такие данные не были найдены во вторичных источниках.

**а)** Так как Министерство образования не представило запрошенные данные, для оценки прогресса были использованные вторичные данные, имеющиеся в статистических сборниках Агентства по статистике (АС) при Президенте РТ по образованию.

В РТ отмечается гендерное неравенство на всех ступенях образования. Гендерный паритет снижается с повышением уровня общего образования. На уровне начального общего образования показатель гендерного паритета составлял 0,934 в 2016 году, а на уровне основного общего образования (5-9 классов) он составлял 0,923. На уровне общего среднего образования (10-11 классов) показатель гендерного паритета уже составлял 0,838 в 2016 году. Гендерный разрыв расширяется после окончания обязательного основного общего образования. Также имеются региональные различия в зависимости от ступени общего образования. Наиболее высокий гендерный разрыв на уровне 10-11 классов (после окончания обязательного общего основного образования) отмечается в районах республиканского подчинения (РРП) – 40.1 процент обучающихся составляют девочки, и Хатлонской области – 46.1 процент обучающихся составляют девочки. В этих же регионах отмечается более низкая доля девочек, обучающихся в 1-4 и 5-9 классах по сравнению с Согдийской областью и Горно-Бадахшанской Автономной области (ГБАО). В целом по РТ, отмечается тенденция снижения доли девочек в числе обучающихся в зависимости от уровня общего образования. Наиболее высокий удельный вес отмечается на уровне начального образования (48,3), а на уровне среднего общего образования доля девочек снижается на 3 процента и составляет 45.6 процентов от общего числа всех обучающихся. (Диаграмма 5)

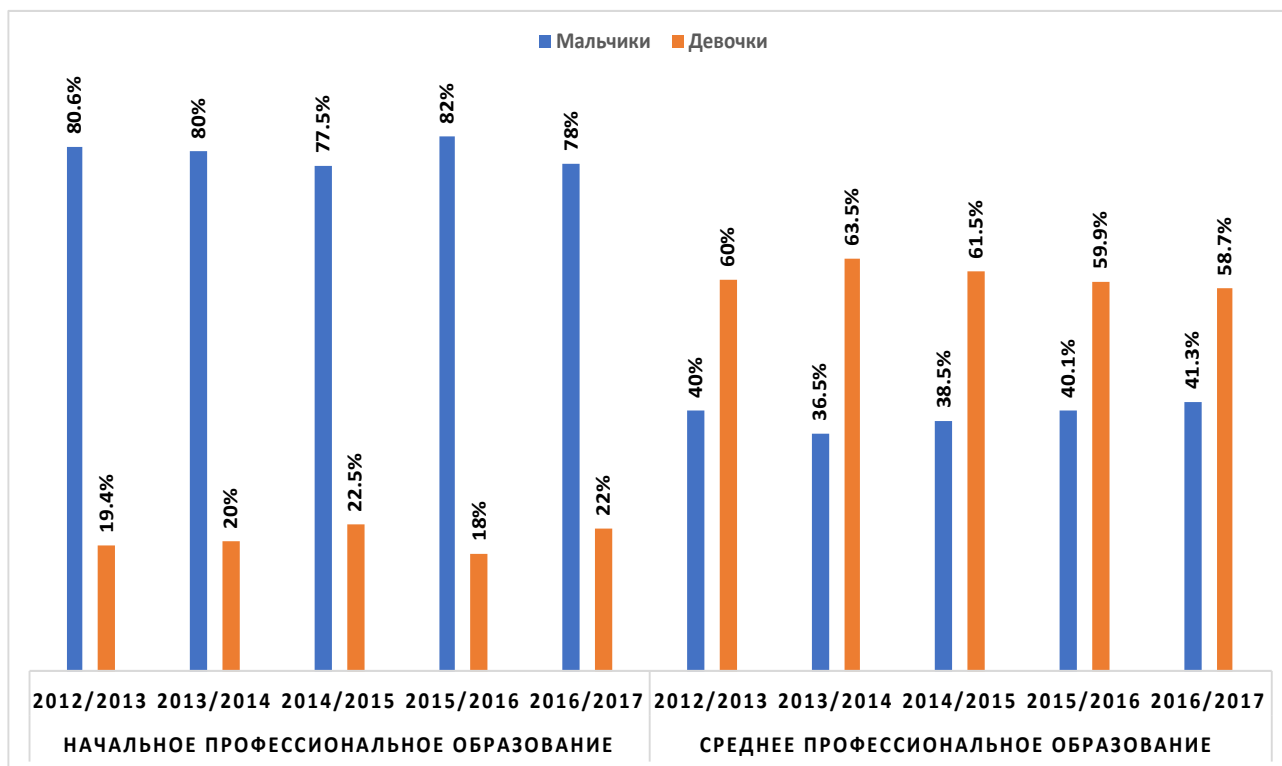


Диаграмма 5. Удельный вес девочек, обучающихся в учреждениях общего образования в разрезе по регионам, 2017, в процентах:



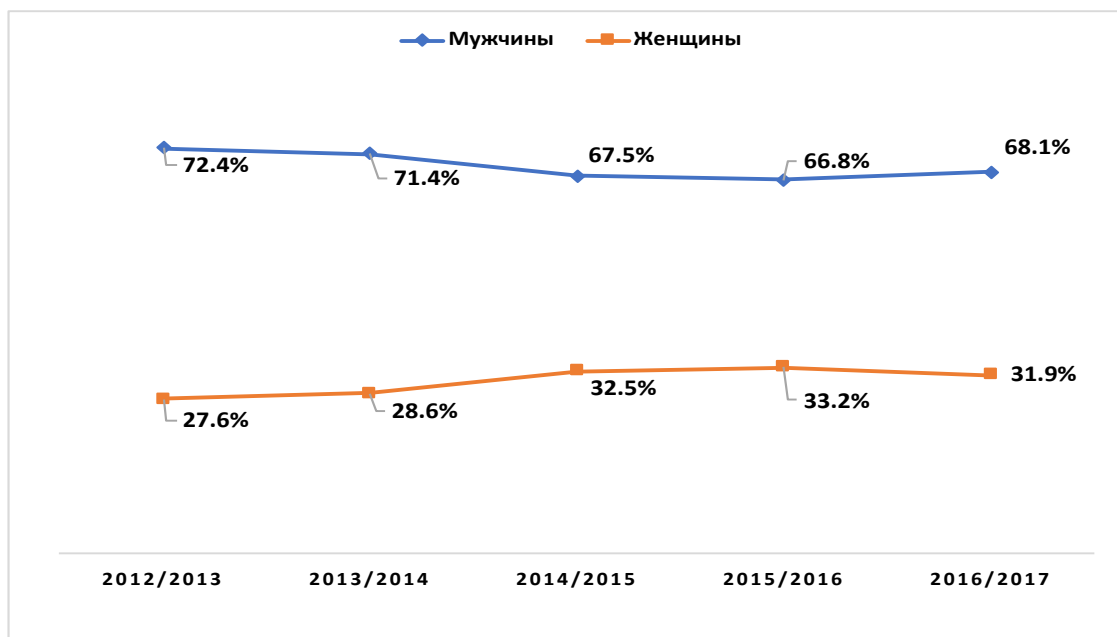
Гендерное неравенство в системе профессионального образования (начального, среднего и высшего) является следствием гендерного неравенства в охвате девочек общим образованием. Как отмечалось выше, отмечается гендерный разрыв в охвате мальчиков и девочек образованием на всех уровнях общего образования. Таким образом, по сравнению с мальчиками у девочек меньше шансов получить доступ к профессиональному образованию, так как они с меньшей степенью вероятности заканчивают основное обязательное общее образование и среднее общее образование, что является условием для продолжения обучения в начальных профессиональных, средних профессиональных и высших учебных заведениях.

Диаграмма 6. Соотношение мальчиков и девочек, обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования, 2012-2017, в процентах:



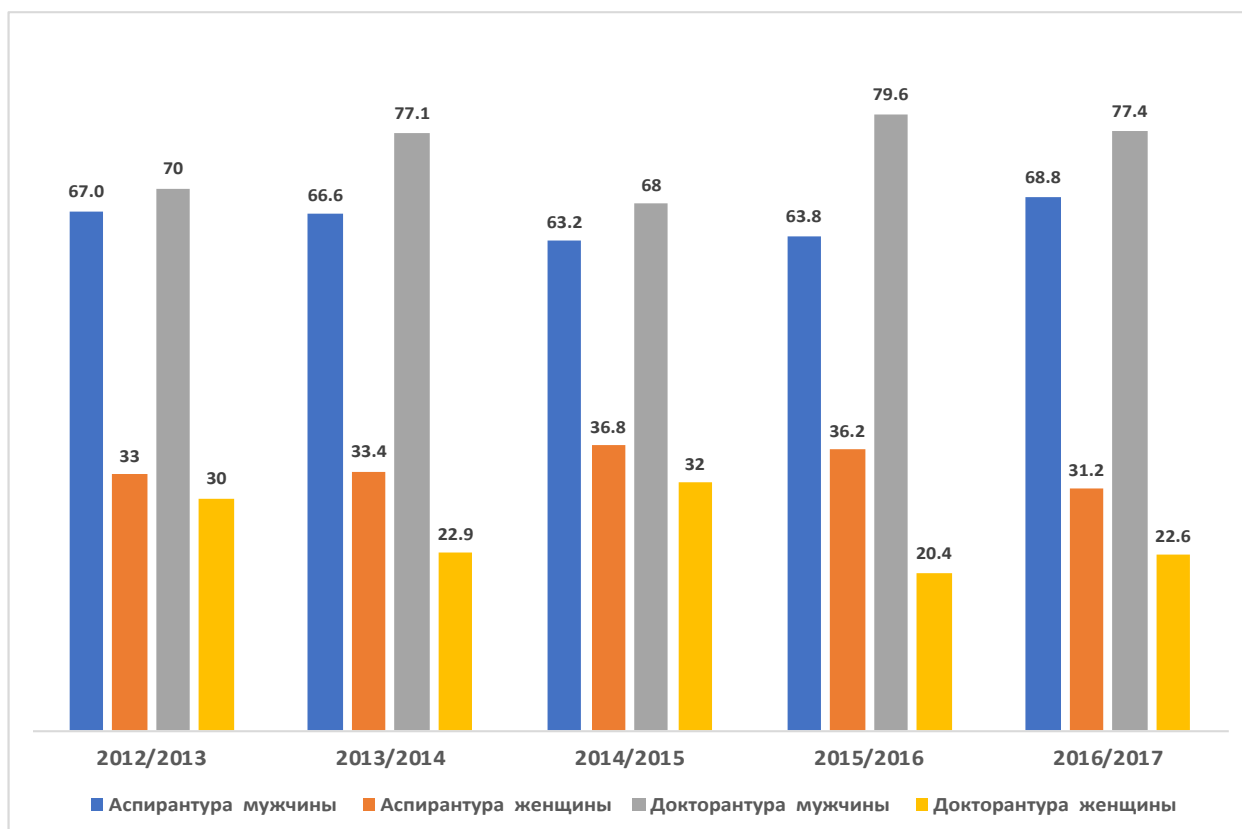
В РТ предпочтительным выбором девочек для продолжения образования является среднее профессиональное образование. (Диаграмма 6). Хотя отмечается незначительная динамика роста доли девочек в учреждениях начального профессионального образования, они составляют всего 22 процента от общего числа обучающихся. На уровне среднего профессионального образования, доля девочек по сравнению с мальчиками постоянно преобладает и составляет почти 59 процентов от всех обучающихся в 2016/2017 учебном году. (Диаграмма 6). Эта тенденция связана с высокой концентрацией девочек в педагогических и медицинских колледжах, где участие девочек составляло почти 72 процента и 70 процентов от всех студентов, соответственно в 2016/2017 учебном году.

Диаграмма 7. Соотношение мужчин и женщин, обучающихся в системе высшего профессионального образования, 2012-2017, в процентах.



В течении пяти последних лет отмечается повышение доли девушек, обучающихся в учреждениях высшего образования. С 2012/2013 года рост составил около 4 процентов и достиг уровня практически 32 процентов девушек от общей доли обучающихся. (Диаграмма 7).

Диаграмма 8. Соотношение мужчин и женщин, обучающихся в аспирантуре и докторантуре, 2012-2017, в процентах:



Что касается вовлечения женщин в исследовательскую деятельность, то доля женщин, обучающихся в аспирантуре и докторантуре в течении пяти последних лет колеблется в пределах 30-37 процентов в аспирантуре и 20-32 процентов в докторантуре (Диаграмма 8).

Таким образом, гендерный разрыв в образовании является устойчивой характеристикой РТ. Как отмечалось выше в части увеличения политического участия женщин и мужчин, в РТ не используются эффективные правовые механизмы по внедрению временных специальных мер для снижения гендерного неравенства в образовании.

**д)** В РТ не имеется отдельных льготных условий, направленных на девушек горных районов, сельской местности при их поступлении и дальнейшей учебе в высших и средних профессиональных учебных заведениях. В РТ имеется Президентская квота для поступления юношей и девушек из дальних и горных регионов для поступления в высшие учебные заведения. Согласно статистическим данным доля девушек, поступающих в высшие учебные заведения согласно этой квоте составляет чуть выше 50 процентов в течении последних четырех лет. В 2016/2017 учебном году доля девушек, поступивших в высшие учебные заведения по Президентской квоте составила 53.6 процентов от общего числа поступивших по данной квоте.

### **Оценка реализации**

Для полной оценки реализации данной статьи отсутствуют данные, что позволяет сделать вывод о том, что данные для ее оценки не собираются и критерии, указанные для оценки реализации не эффективно отслеживаются. Гендерный разрыв в образовании является устойчивой характеристикой РТ. Гендерное неравенство в системе профессионального образования (начального, среднего и высшего) является следствием гендерного неравенства в охвате девочек общим образованием. Временные специальные меры по снижению гендерного неравенства на всех ступенях образования не применяются. Существующие механизмы не в полной мере эффективны. Несмотря на повышение доли девочек и женщин на всех уровнях образования, темп повышения остается незначительным.

#### **Статья 7. Учет семейных обязанностей работников обоего пола при исполнении служебных и трудовых обязанностей**

При приеме на работу, продвижении по службе, профессиональном обучении, установлении режимов труда, а также увольнении работников, включая государственных служащих, должны учитываться требования законодательства относительно прав и гарантий лицам обоего пола с семейными обязательствами. Работодатель обязан иметь систему переобучения и повышения квалификации для работников обоего пола, в том числе и особенно в связи с разрешенными законодательством перерывами в трудовой деятельности, рождением и воспитанием детей, прохождением срочной службы в армии, выполнением других государственных обязанностей.

Критерии оценки реализации данной статьи:

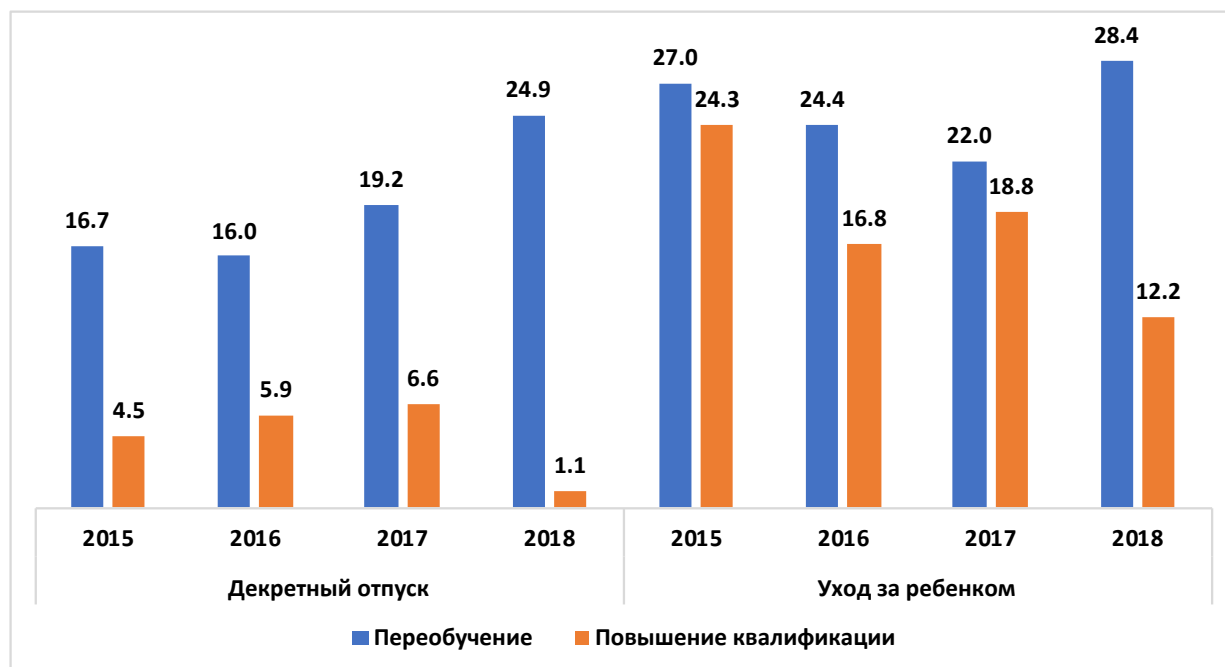
- а) Количество женщин, вышедших в декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком, прошедшие после возвращения на работу курсы повышения квалификации, переобучение и др.
- б) Наличие системы переобучения и повышения квалификации в связи с разрешенными перерывами в трудовой деятельности, рождением и воспитанием детей, прохождением срочной службы в армии, выполнением других государственных обязанностей
- в) Ведение статистики среди работодателей по количеству женщин, использовавших переобучение и повышение квалификации в связи с разрешенными перерывами в трудовой деятельности, рождением ребенка и воспитанием детей.

Для поиска информации по данным критериям были сделаны запросы в министерства и ведомства по критерию а). Для оценки критериев б) и в) был сделан запрос в Государственную службу по надзору в сфере труда, занятости и социальной защиты. Ответ на запрос от Государственной службы по надзору в сфере труда, занятости и социальной защиты населения не был получен. В связи с этим, оценить реализацию данной статьи по критериям **б) и в)** невозможно ввиду отсутствия данных.

**а)** Информация, представленная в ответах на запросы показала, что статистические данные по данному вопросу собираются в министерствах и ведомствах. За период с 2015 до 2018 гг. 843 женщины брали отпуск по беременности и родам и 764 женщины

находились в отпуске по уходу за ребенком. В министерствах и ведомствах практикуется переобучение и повышение квалификации работников-женщин по возвращению из вышеуказанных отпусков. Однако, доля женщин, прошедших переобучение и повышение квалификации незначительная. (Диаграмма 9).

Диаграмма 9. Доля женщин, прошедших повышение квалификации и переобучение послы выхода из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, 2015-2018, в процентах:



### Оценка реализации

Оценить реализацию данной статьи по критериям **б)** и **в)** не представлялось возможным ввиду отсутствия данных. Таким образом, можно сделать вывод, что реализация этой статьи по критериям б) и в) не отслеживается на регулярной основе. В министерствах и ведомствах практикуется переобучение и повышение квалификации работников-женщин по возвращению из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, хотя доля женщин, прошедших переобучение и повышение квалификации незначительная.

#### Статья 8. Обеспечение равных возможностей мужчин и женщин при осуществлении избирательного права

Избирательная система в Республике Таджикистан обеспечивает равные избирательные права, их гарантии для мужчин и женщин на участие в политическом процессе.

#### Статья 9. Обеспечение равных возможностей мужчин и женщин при формировании избирательных комиссий

При формировании состава Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов, областной, городской, районной, окружной и участковой избирательных комиссий, следует руководствоваться конституционным принципом равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

Критерии оценки реализации данной статьи:

- а) Наличие правовых мер, направленных на реализацию равных избирательных прав мужчин и женщин.
- б) Гендерный состав Центральной комиссии по выборам и референдумам, областной, городской, районной, окружной и участковой избирательных комиссий.

Для оценки данных критериев был сделан запрос в Центральную Комиссию по проведению выборов и референдумов. Также, были изучены положения законодательства о выборах.

**а)** Конституция РТ предусматривает, что любой гражданин, достигший 18-летнего возраста, имеет право участвовать в политической жизни и управлении государством непосредственно или через представителей. Они имеют право голосовать и быть избранными по достижению подходящего возраста (статья 27). Граждане Таджикистана, достигшие 30-летнего возраста и имеющие высшее образование, имеют право избираться депутатом Маджлиси намояндагон (статья 49). Выборы проводятся Центральной комиссией по выборам и проведению референдумов, которая контролирует районные избирательные комиссии и участковые избирательные комиссии. Членом Маджлиси милли может быть избран или назначен гражданин РТ, достигший 30-летнего возраста и имеющий высшее образование (статья 49).

Выборы проводятся в соответствии с Конституционным Законом РТ «О выборах в Маджлиси Оли РТ», который гарантирует избирательные права независимо от национальности, расы, пола, языка, веры, политической позиции, социального положения, образования и собственности (статья 4). Политические партии имеют право выдвинуть кандидатов в депутаты Маджлиси намояндагон, а также граждане путем самовыдвижения (статья 30).

Одним из спорных положений Конституционного закона является требование внесения избирательного залога в размере 100 показателей для расчетов кандидатами в депутаты (статья 32<sup>1</sup>). Данное требование, хотя и применимо как к мужчинам, так и к женщинам, ставит женщин в заведомо более уязвимое положение по сравнению с мужчинами в виду более низких заработных плат женщин. Другим спорным требованием, влияющим на право женщин избираться в депутаты Маджлиси намояндагон является требование высшего образования. Как отмечалось выше, всего лишь около 32 процентов от общего количества учащихся в высших учебных заведениях являются девушки. В связи с этим, женщины в три раза меньше по сравнению с мужчинами получают право избираться в депутаты Маджлиси намояндагон. Несмотря на то, что РТ так и не достигла рекомендуемого международного минимума 30-процентного представительства женщин в Парламенте, ни Конституция, ни Конституционный закон не устанавливают временных специальных мер по поощрению представительства женщин в Парламенте.

**б)** Информация по данному критерию, представленная Центральной Комиссией по выборам и референдумам РТ содержала данные о гендерном составе центральной комиссии и окружной комиссии. Данные о гендерном составе областных, городских,

районных и участковых комиссий отсутствовали. Согласно представленной информации, в составе центральной комиссии женщины составили 26.6 процентов на выборах в Маджлиси Оли в 2015 году и 20 процентов на референдуме в 2016 году. На уровне окружных комиссий доля женщин составила 21.2 процента членов комиссий на выборах в Маджлиси Оли в 2015 году и 23.2 процента членов комиссий на референдуме в 2016 году.

### **Оценка реализации**

Механизмы реализации данной статьи Закона не в полной мере эффективные в РТ. Конституция РТ и Конституционный Закон РТ «О выборах в Маджлиси Оли РТ» отмечает, что граждане имеют равные права выбирать и быть избранными в случае достижения подходящего возраста и наличия высшего образования. Несмотря на то, что РТ так и не достигла рекомендуемого международного минимума 30-процентного представительства женщин в Парламенте, ни Конституция, ни Конституционный закон не устанавливают временных специальных мер по поощрению представительства женщин в Парламенте. Кроме того, требование внесения избирательного залога для кандидатов в депутаты Маджлиси намояндагон и наличия высшего образования в большей степени влияют на доступ женщин к выборам по сравнению с мужчинами в связи с существующим гендерным неравенством в области доступа к высшему образованию и уровню заработных плат мужчин и женщин в РТ. Участие женщин в работе избирательных комиссий составляет ниже 30 процентов. В связи с этим, положения данной статьи о реализации конституционного принципа равноправия при формировании избирательных комиссий не имеют эффективного механизма реализации.

### **Статья 13. Содействие гендерному равенству в сфере трудовых отношений**

В целях содействия достижению гендерного равенства в сфере трудовых отношений работодатель (руководитель государственного органа, организаций, всех форм собственности) обеспечивает:

- равные возможности для мужчин и женщин при заключении трудовых договоров;
- равный доступ мужчин и женщин к вакантным местам (должностям);
- равную заработную плату (вознаграждение) для мужчин и женщин, когда оба выполняют одинаковую работу или работу, имеющую равную ценность;
- равные возможности для повышения квалификации, осуществления переподготовки, продвижения по службе;
- безопасные условия труда, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья как мужчин, так и женщин.

Для отслеживания реализации некоторых положений данной статьи были разработаны следующие критерии:

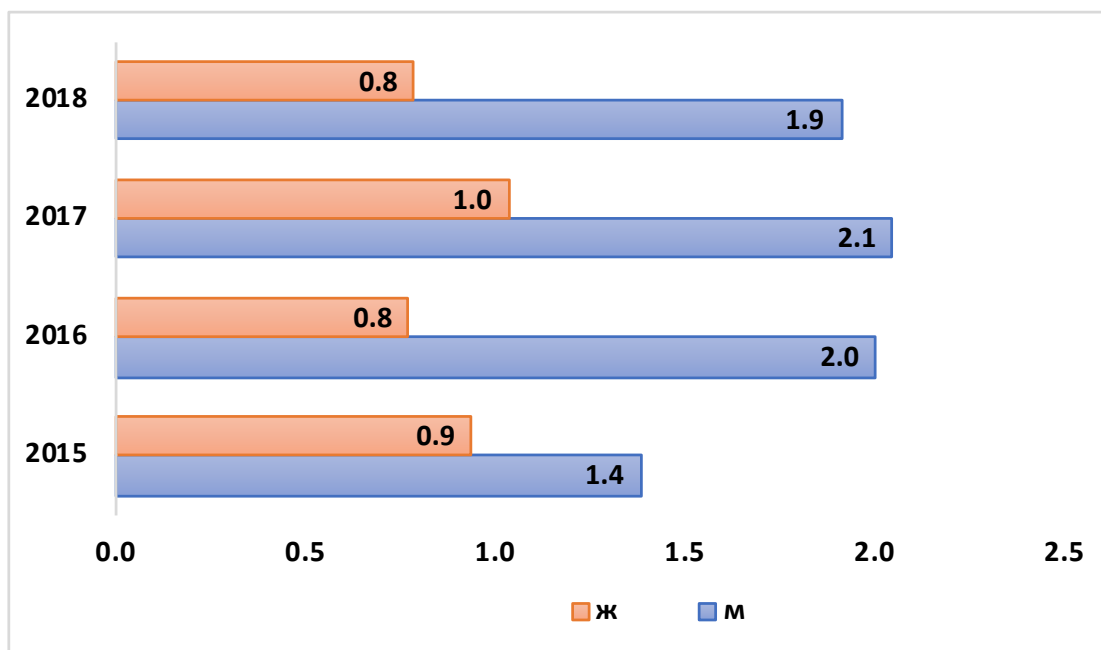
- а) Количество мужчин и женщин, работников министерств и ведомств, прошедших курсы повышения квалификации, переподготовки, продвинутые по службе.
- б) Наличие механизма отслеживания безопасности условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья как мужчин, так и женщин, в том числе методологии оценки безопасности и количества проведенных оценок безопасности условий труда и их результатов.



Для сбора информации по критерию а) были направлены запросы в министерства и ведомства с запросом о количестве работников, прошедших курсы повышения квалификации и переобучения, переподготовки и продвижения по службе. В ответах на запросы, министерства и ведомства не предоставили информацию о продвижении мужчин и женщин по службе. В МВД, МИД и Министерство обороны была также добавлены вопросы о званиях состава, в том числе о количестве женщин, представленных к повышению звания и наградам. Такие данные не было предоставлены. Для критерия б) был сделан запрос в Государственную службу по надзору в сфере труда, занятости и социальной защиты. Однако, ответ от данной службы не был получен. Поэтому, оценить прогресс реализации статьи 13 по критерию б) не представляется возможным.

а) Как отмечалось выше, охват курсами повышения квалификации сотрудников государственных органов (включая государственных служащих и другой персонал) невысокий (на уровне 5.4 процентов за 4 последних года или порядка 1.5 процентов в год). Тем не менее, данные министерств и ведомств показывают, что несмотря на незначительное повышение доли мужчин, прошедших курсы повышения квалификации за последние 4 года (от 1.4 в 2015 году до 2.1 процентов в 2017 году), доля женщин, прошедших курсы повышения квалификации остается неизменной на уровне 1 процента и ниже. (Диаграмма 10).

Диаграмма 10. Соотношение мужчин и женщин, прошедших курсы повышения квалификации за 2015-2018 годы, в процентах:



### Оценка реализации

Механизмы реализации данной статьи неэффективны. Так как данные по многим параметрам критериев не была предоставлена, ситуация по реализации гарантий равенства, предусмотренных в этой статье не отслеживается. Охват женщин-работников министерств и ведомств остается низким и не превышает 1 процента от общего числа работников министерств и ведомств.

**Статья 14. Доказательство отсутствия в действиях умысла на дискриминацию по мотивам пола**

В случае рассмотрения в суде или в ином органе по иску работника или профсоюза, другого общественного объединения, защищающего интересы работника, трудового спора в связи с предполагаемой дискриминацией по мотивам пола, бремя доказательства отсутствия умысла на дискриминацию лежит на работодателе.

**Статья 15. Гарантии гендерного равенства при угрозе массового увольнения работников**

В случае массового увольнения работников в организации, число увольняемых лиц одного пола должно быть пропорционально сложившейся численности персонала на данном объекте.

**Статья 16. Включение в коллективные договоры и соглашения мер по обеспечению равных возможностей мужчин и женщин**

При коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений необходимо обязательное включение в эти соглашения (договоры) положения, обеспечивающие равные права и равные возможности мужчин и женщин, улучшение условий для совмещения ими профессиональных и семейных обязанностей.

Органы профессиональных союзов и их объединений, другие представители работников, работодатели и их объединения, уполномоченные государственные органы обязаны контролировать ход их выполнения.

Ввиду недостаточности представленных данных, анализ реализации данных статей объединен в один пункт.

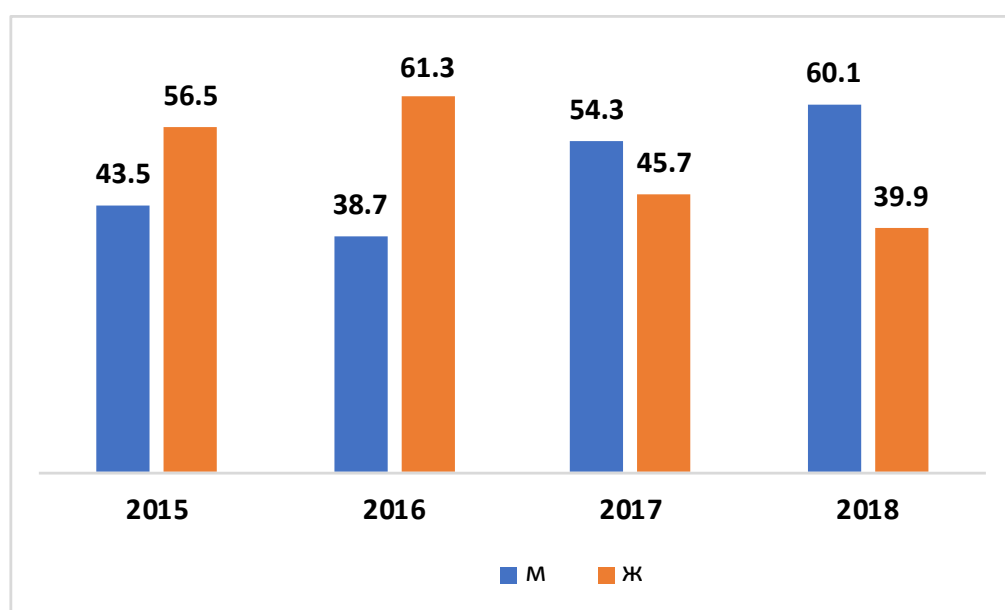
- а) количество рассмотренных трудовых споров судами РТ в разрезе по годам, полу истцов и видов трудовых споров, а также результатам рассмотрения трудовых споров.
- б) Количество обращений женщин в профессиональные союзы (профсоюзы) РТ в разрезе по видам обращений, защитой прав обращаемых в суде, результатам обращений.
- в) Количество зарегистрированных случаев массового увольнения работников в разрезе по полу работников, проверок законности массового увольнения работников.
- г) Количество заключенных коллективных договоров, содержащих положения о равноправии мужчин и женщин в трудовых отношениях и проверок для контроля их исполнения.

Запросы для получения информации по данным критериям была направлены в Верховный суд РТ, Государственную службу по надзору в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, Федерацию профсоюзов РТ, Ассоциацию работодателей РТ. Ответы от Верховного суда РТ не включили в себя данные по трудовым спорам, рассмотренным в судах РТ. Ответ от Государственной службы по надзору в сфере труда, занятости и социальной защиты населения не был получен.

Только Федерация профсоюзов предоставила информация, которая может быть использована для оценки реализации данной статьи.

**а), б), в), г)** Профсоюзы РТ регистрируют случаи обращения за защитой трудовых прав мужчин и женщин. Статистка обращений профсоюзов за защитой трудовых прав мужчин и женщин в суд показывает что, несмотря на рост общего числа обращений в профсоюзы с 161 обращений в 2015 г. до 328 обращений в 2018 г., доля женщин среди обращений падает. Так, в 2016 году доля обращений женщин составила 61.3 процента, а в 2018 году она упала до 40 процентов (Диаграмма 11). Обращения в основном, касались незаконного увольнения работников и неправильное назначение пособия по беременности и родам и пособия в связи с отпуском по уходу за ребенком.

*Диаграмма 11. Численность обращений в профсоюз за защитой прав в суде в разрезе по полу и годам*



Женщина также часто обращаются в профсоюзы за защитой своих прав. В 2017 году из 5621 обратившихся за защитой 29.8 процентов составили женщины. За 8 месяцев 2018 года в профсоюзы обратилось 3029 человек, из них 33.4 процента составили женщины.

Профсоюзы заключили 11020 коллективных договоров, в которых они предусмотрели такие положения равноправия как безопасные условия труда женщин, соблюдение прав женщин-матерей, равный доступ мужчин и женщин к работе и равная оплата за труд равной ценности. В рамках своих полномочий, профсоюзы также проводят проверки рабочих мест работодателей. На конец 2017 года профсоюзы провели 1455 проверок, в том числе на предмет соблюдения трудовых прав мужчин и женщин. Данные проверки не показали нарушений принципов равноправия мужчин и женщин в трудовых отношениях.

### **Оценка реализации**

Рассмотренные статьи содержат неэффективный механизма реализации. Отсутствие данных свидетельствует о том, что ситуация по реализации гарантий равенства, предусмотренных в данных статьях не отслеживается на регулярной основе.

**Статья 20. Участие общественных объединений в обеспечении равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации**

Профессиональные союзы и иные общественные объединения, в том числе общественные объединения, создаваемые в целях реализации конституционного принципа равноправия и равных возможностей мужчин и женщин, имеют право:

- участвовать в разработке решений органов государственной власти и органов местного самоуправления по вопросам обеспечения равных возможностей мужчин и женщин в социально – экономической сфере;
- представлять и защищать права мужчин и женщин в судах и иных государственных органах.

Критерии оценки данной статьи:

- а) вовлечение общественных организаций, профсоюзов в разработку решений органов государственной власти и органов местного самоуправления по вопросам равных прав и возможностей мужчин и женщин.
- б) Количество исков, заявлений и обращений, поданных в интересах мужчин и женщин и по каким делам.

Для оценки данной статьи запросы были направлены в КДЖС, Федерацию профсоюзов. Ответ от КДЖС по данному вопросу не был получен. Федерация профсоюзов представила ответ по работе с работниками, обращающимися за защитой прав. Описание видов защиты и типов трудовых споров и другие вопросы представлены в предыдущем пункте. Следует отметить, что в РТ вопрос участия общественных объединений (ОО) в принятии решений не урегулирован. Законодательство не предусматривает четких правовых и институциональных механизмов участия ОО в процессе принятия решений, в том числе и по вопросам равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. На практике, КДЖС часто взаимодействует с ОО, в том числе по обсуждению планов действий и реализации законодательства и политики в области гендерного равенства.

**Оценка реализации**

Правовые и институциональные механизмы реализации данной статьи не разработаны.

**Статья 21. Государственный надзор за соблюдением законодательства о государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации**

Надзор за точным соблюдением и единообразным исполнением законодательных и иных нормативных правовых актов, направленных на обеспечение государственных гарантий равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации осуществляется Генеральным прокурором Республики Таджикистан и подчинёнными ему прокурорами.

Критерий оценки реализации:

- а) Проведение в последние пять лет проверок органами прокуратуры по соблюдению законодательства по обеспечению государственных гарантий равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации.
- б) Действия, предпринятые органами прокуратуры по результатам проверок по соблюдению законодательства, направленного на обеспечение государственных гарантий равноправия мужчин и женщин и равных возможностях их реализации (н-р, вынесены представления, поданы иски в суд, возбуждены дела и др.).

Для получения информации запрос был направлен в Генеральную Прокуратуру РТ. В ответе на запрос, Генеральная Прокуратура РТ указала что с 2015 по 2017 гг. было проведено 5 проверок, однако, результаты проверок и предпринятые действия не были описаны.

#### ***Оценка реализации***

С формальной точки зрения данная статья реализуется. Однако, какие действия проводятся органами прокуратуры по существу данных проверок неизвестно.

#### **Статья 22. Ответственность за нарушение настоящего Закона**

Физические и юридические лица за нарушение требований настоящего Закона несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

Критерии оценки данной статьи:

- а) Количество дел, рассмотренных судами РТ о нарушении данного Закона РТ.
- б) Количество лиц, привлеченных к административной, уголовной ответственности за нарушение данного Закона РТ.

Для получения данных для оценки реализации данной статьи запрос была направлен в Верховный Суд РТ. В своем ответе, Верховный суд указал, что в течении пяти прошедших лет судами РТ не было рассмотрено ни одного дела по нарушению требований данного Закона РТ.

#### ***Оценка реализации***

Данное положение не исполняется ввиду отсутствия судебной практики по данной статье.

#### **4. Выводы и рекомендации**

##### **1. Механизмы реализации Закона РТ и система мониторинга реализации Закона не в полной мере эффективные**

Мониторинг реализации Закона РТ «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации» показал, что не все статьи закона имеют эффективный механизм реализации. Данный вывод сделан на основании того, что не по всем статьям ситуация с реализацией Закона отслеживается. На целый ряд статей не была получена информация от государственных органов либо полученная информация не соответствовала запрошенным данным. Таким образом, можно отметить что в целом, для оценки реализации данного Закона не разработана четкая система мониторинга его реализации и государственные органы не собирают все данные в соответствии с положениями статей Закона РТ. Мониторинг в большей степени охватил оценку реализации на национальном уровне. В связи с этим рекомендуется:

- Разработать четкие и эффективные механизмы реализации всех статей Закона РТ.
- Разработать четкую систему мониторинга реализации данного Закона с четкими критериями оценки реализации по каждой из статей и перечня данных, которые необходимо отслеживать для оценки реализации Закона РТ.
- Провести обучающий семинар среди ответственных сотрудников министерств, ведомств и других организаций, указанных в Законе в качестве исполнителей о необходимости исполнения Закона, их обязанностях, в том числе и сборе данных, требуемых для эффективного отслеживания ситуации с реализацией государственных гарантий равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в разных сферах.
- Провести подобный мониторинг реализации Закона на региональном и местном уровне.

##### **2. Механизм реализации статьи 4 слабый.**

Посредством мониторинга не удалось получить информацию о том, внедрены ли на постоянной основе гендерные курсы для государственных служащих на базе Института государственного управления и отраслевых институтов повышения квалификации (например, Института повышения квалификации работников прокуратуры или Учебного центра судей и так далее). В министерствах и ведомствах не используются механизмы по реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, в том числе путем устранения причин и условий, препятствующих осуществлению подлинного равноправия по устранению причин и условий, препятствующих равноправию и устранению дискриминации. Тем не менее, обзор статистических данных показал рост охвата работников, прошедших курсы повышения квалификации гендерным обучением, особенно, из числа некоторых министерств и ведомств. Однако, отследить, проходят ли такие курсы по гендерному обучению лица, входящие в руководящий состав государственных органов, не представляется возможным, так как такие данные не собираются. В связи с этим рекомендуется:

- Внедрить обязательное гендерное просвещение государственных служащих на базе Института государственного управления и отраслевые институты повышения квалификации и ввести механизм отслеживания внедрения данных

курсов, в том числе количество обученных в зависимости от занимаемой должности.

- Повысить охват государственных служащих и других работников государственных органов курсами гендерного просвещения с целью более эффективного механизма реализации государственных гарантий равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.
- Принять правовые механизмы (нормативные правовые акты и специальные программы) по реализации равных прав и равных возможностях во всех отраслях национального развития. Данные правовые механизмы должны поддерживаться планами действий с четкими индикаторами отслеживания продвижения гендерного равенства в каждой из отраслей.

### **3. Механизмы для обеспечения государственных гарантий равного представительства мужчин и женщин во всех ветвях государственной власти не разработаны либо слабые.**

Мужчины доминируют в законодательной, судебной и исполнительной власти в РТ. Ни в одной из властей РТ не достигнут рекомендуемый минимум 30 процентов участия женщин в органах законодательной, судебной и исполнительной власти. В РТ не используются правовые временные специальные меры для обеспечения участия женщин в законодательной, судебной и исполнительной ветвях власти наравне с мужчинами. Принятая в 2017 году Государственная программа «Воспитание, подбор и расстановка руководящих кадров РТ из числа способных девушек и женщин на 2017-2022 годы не предусматривает всеобъемлющий подход к продвижению участия женщин во всех ветвях власти в РТ наравне с мужчинами, принимая во внимание различные виды гендерного неравенства в РТ, препятствующие фактическому равноправию и меры по его устранению. В связи с этим рекомендуется:

- Внедрить временные специальные меры по продвижению равного представительства мужчин и женщин во всех ветвях власти путем принятия нормативного правового акта и разработки плана действий по реализации данных временных специальных мер с четкими индикаторами отслеживания прогресса.
- Кроме отслеживания представительства мужчин и женщин внедрять также индикаторы для отслеживания должностей, которые занимают мужчины и женщины во всех ветвях власти с целью оценки участия женщин в процессе принятия решений и обязать государственные органы и ведомства собирать такие данные на ежегодной основе.

### **4. Ситуация по реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в сфере образования и науки не отслеживается, что говорит о слабых механизмах реализации данных государственных гарантий**

Ситуация по наличию специальных учебных гендерных курсов в учебных заведениях, в том числе и военных, наличию специальных исследований по вопросам равноправия полов, в том числе и в учебных заведениях и проведению гендерной экспертизы учебных программ и учебников, исключая пропаганду дискриминации по мотивам пола, в том числе и в учебных заведениях не отслеживается. Гендерный разрыв в образовании является устойчивой характеристикой РТ. Гендерное неравенство в системе профессионального образования (начального, среднего и высшего) является

следствием гендерного неравенства в охвате девочек общим образованием. Временные специальные меры по снижению гендерного неравенства на всех ступенях образования не применяются. Существующие механизмы не в полной мере эффективны. Несмотря на повышение доли девочек и женщин на всех уровнях образования, темп повышения остается незначительным. В связи с этим, рекомендуется:

- Внедрить на обязательной основе гендерные курсы во всех учебных заведениях РТ, в том числе и военных и внедрить систему отслеживания внедрения данных курсов и обучения на данных курсах.
- Внедрить методологию проведения гендерной экспертизы учебных программ и учебников для исключения пропаганды дискриминации по мотивам пола, утверждённую нормативным правовым актом. Сформировать и подготовить группы экспертов по проведению данной экспертизы. Разработать план действий по проведению гендерной экспертизы всех учебных программ и учебников, которые содержит четкие временные рамки проведения гендерной экспертизы и индикаторы для отслеживания прогресса проведения данной экспертизы.
- Внедрить эффективные временные специальные меры по достижению гендерного паритета на всех ступенях образования с фокусом на девочек путем принятия соответствующего нормативного правового акта. На основе этого нормативного правового акта принять план действий с указанием временных рамок реализации данных мер и индикаторами прогресса по достижению гендерного паритета на всех ступенях образования.

#### **5. Ситуация по реализации гарантий по учету семейных обязанностей обоего пола при исполнении служебных и трудовых обязанностей не отслеживается.**

Реализация положений этой статьи в части наличия системы переобучения и повышения квалификации в связи с разрешенными перерывами в трудовой деятельности, рождением и воспитанием детей, прохождением срочной службы в армии, выполнением других государственных обязанностей и ведение статистики среди работодателей по количеству женщин, использовавших переобучение и повышение квалификации в связи с разрешенными перерывами в трудовой деятельности, рождением ребенка и воспитанием детей, не отслеживается на регулярной основе. В министерствах и ведомствах практикуется переобучение и повышение квалификации работников-женщин по возвращению из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, хотя доля женщин, прошедших переобучение и повышение квалификации незначительная. В связи с этим, рекомендуется:

- Разработать четкие механизмы реализации данной статьи, в частности, отслеживания наличия системы переобучения и повышения квалификации в связи с разрешенными перерывами в трудовой деятельности, рождением и воспитанием детей, прохождением срочной службы в армии, выполнением других государственных обязанностей и ведение статистики среди работодателей по количеству женщин, использовавших переобучение и повышение квалификации в связи с разрешенными перерывами в трудовой деятельности, рождением ребенка и воспитанием детей. Для этого необходимо усовершенствовать статистические формы работодателей по пункту обучения и



повышение квалификации после перерывов в трудовой деятельности в связи с семейными обязанностями. Также проводить обучение среди работодателей по положениям статьи 7 Закона.

- Повысить охват женщин и мужчин курсами повышения квалификации в связи с семейными обязанностями, службой в армии и другими перерывами в трудовой деятельности и отслеживать ситуацию в этой сфере.

#### **6. Несмотря на гарантии равенства по реализации избирательных прав, РТ не достигла требуемого минимума 30 процентов представительства в Парламенте.**

Конституция РТ и Конституционный Закон РТ «О выборах в Маджлиси Оли РТ» не устанавливают временных специальных мер по поощрению представительства женщин в Парламенте. Кроме того, требование внесения избирательного залога для кандидатов в депутаты Маджлиси намояндагон и наличия высшего образования в большей степени влияют на доступ женщин к выборам по сравнению с мужчинами в связи с существующим гендерным неравенством в области доступа к высшему образованию и уровню заработных плат мужчин и женщин в РТ. Положения данной статьи о реализации конституционного принципа равноправия при формировании избирательных комиссий не имеют эффективного механизма реализации. В связи с этим рекомендуется:

- Внедрить временные специальные меры для повышения участия женщин в выборах в депутаты Парламента и увеличению представительства женщин в Маджлиси намояндагон РТ путем принятия соответствующего нормативного правового акта.
- Проводить агитационную работу по поощрению девушек получить высшее образование как условие для более широкого участия в процессах принятия решений в РТ, в том числе посредством участия в выборах в депутаты Маджлиси намояндагон.
- В качестве временной специальной меры исключить требование внесения избирательного залога для женщин, выдвигающихся из политических партий и самовыдвиженцев.
- Внедрить требование о квотировании (как минимум 30 процентов всех членов должны быть женщины) при формировании избирательных комиссий на всех уровнях для обеспечения конституционного принципа равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

#### **7. Механизмы реализации гарантий равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в сфере трудовых отношений неэффективны.**

Данные по таким параметрам как количество мужчин и женщин, продвинувшихся по служебной лестнице, безопасность условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья как мужчин, так и женщин, в том числе методология оценки безопасности и количества проведенных оценок безопасности условий труда и их результатов, отсутствуют. Таким образом, ситуация не отслеживается. Охват женщин-работников министерств и ведомств остается низким и не превышает 1 процента от общего числа работников министерств и ведомств. В связи с этим, рекомендуется:

- Внедрить механизмы отслеживания количества мужчин и женщин, работников министерств и ведомств, продвинутых по службе путем разработки статистических форм для отслеживания продвижения по службе мужчин и

женщин, обучения ответственных сотрудников по использованию данных статистических форм и собирать эти данные для анализа на ежегодной основе.

- Разработать методологию оценки безопасности условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья как мужчин, так и женщин, разработать план проведения таких оценок и по их результатам разрабатывать действия по повышению безопасности условий труда мужчин и женщин.

#### **8. Механизмы реализации статьей 14, 15, 16 Закона неэффективны.**

Ситуация по реализации гарантий равенства, предусмотренных в данных статьях не отслеживается на регулярной основе. В связи с этим рекомендуется на постоянной основе отслеживать следующие параметры:

- количество рассмотренных трудовых споров судами РТ в разрезе по годам, полу истцов и видов трудовых споров, а также результатам рассмотрения трудовых споров.
- Количество обращений женщин в профессиональные союзы (профсоюзы) РТ в разрезе по видам обращений, защитой прав обращаемых в суде, результатам обращений.
- Количество зарегистрированных случаев массового увольнения работников в разрезе по полу работников, проверок законности массового увольнения работников.
- Количество заключенных коллективных договоров, содержащих положения о равноправии мужчин и женщин в трудовых отношениях и проверок для контроля их исполнения.

#### **9. Правовые и институциональные механизмы реализации статьи 20 не разработаны.**

в РТ вопрос участия общественных объединений (ОО) в принятии решений не урегулирован. Законодательство не предусматривает четких правовых и институциональных механизмов участия ОО в процессе принятия решений, в том числе и по вопросам равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. На практике, КДЖС часто взаимодействует с ОО, в том числе по обсуждению планов действий и реализации законодательства и политики в области гендерного равенства. В связи с этим рекомендуется:

- Разработать правовые и институциональные механизмы участия ОО в процессе принятия решений путем доступа ОО к информации, консультации с ОО, активного вовлечения ОО в реализацию политик и постоянного диалога между ОО и КДЖС.

#### **10. Генеральная прокуратура проводит проверку по соблюдению законодательства по обеспечению государственных гарантий равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации.**

Формально данная статья реализуется. Однако, информации о том какие действия были предприняты органами прокуратуры по результатам проверки отсутствует. В связи с этим, рекомендуется:

- Публиковать результаты проверок по соблюдению законодательства по обеспечению государственных гарантий равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации на регулярной основе через СМИ, на

круглых столах и так далее и информировать общественность о действиях, предпринятых для устранения нарушений данного законодательства.

**11. В РТ отсутствует судебная практика на рассмотрению нарушений данного Закона РТ**

Верховный суд отметил отсутствие судебной практики по рассмотрению нарушений данного Закона. В связи с этим рекомендуется:

- Изучить причины отсутствия обращений по нарушениям положений данного Закона РТ.