



Тенглик ва камситмаслик

Мундарица

Асосий халқаро меҳнат стандартлари	3
Кириш	4
Халқаро меҳнат стандартларидан қўлланма	5
С111-Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги Конвенция, 1958 (111-сон).....	5
С100 - Тенг тўлов қилиш конвенцияси, 1951 (№100).....	11
Тегишли воситалар.....	13
Кўргазмали сессия 1: Камситиш асослари	15
Кўргазмали сессияси 2: Бўш иш ўрни ҳақида камситмайдиган реклама	17
Қўшимча адабиётлар	19

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

ACKNOWLEDGEMENTS

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



Асосий халқаро меҳнат стандартлари

Имконият ва муомала тенглиги тўғрисидаги Фундаментал конвенциялар (ва тегишли тавсиялар)

- C100** Тенг рағбатлантириш тўғрисидаги конвенция, 1951 (№ 100)
- R090** Тенг рағбатлантириш бўйича тавсия, 1951 (№ 90)
- C111** Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги конвенция, 1958 (111-сон)
- R111** Камситиш (бандлик ва касб) бўйича тавсия, 1958 (№111)

Оилавий масъулиятга эга ишчилар

- C156** Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар тўғрисидаги конвенция, 1981 (№156)
- R165** Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар бўйича тавсия, 1981 (№165)

Ишда зўравонлик ва таҳқирлаш

- C190** Зўравонлик ва таҳқирлаш тўғрисидаги конвенция, 2019 (№190)
*нашр этилган вақтда ҳали кучга кирмаган
- R206** Зўравонлик ва таҳқирлашга оид Тавсия, 2019 (№206)



Кириш

Камситишдан холи жамият йўқ. Камситиш ҳолати иш ва бандлик жараёнида юзага келганда, бутун дунё бўйлаб миллионлаб ишчилар тенг иш имкониятлари, адолатли тўлов ёки иш жойида тренингларга қатнашиш каби имкониятлардан уларнинг ирқи, ранги, жинси, дини, сиёсий фикри, миллий мансублиги ва ижтимоий келиб чиқиши ёки бошқа ҳар қандай фарқи, истисно ҳолати ва имтиёзи сабабли маҳрум этилади. Ишчиларнинг иш билан бандлигини эркин танлашларига имкон бериш, нафақат ўз салоҳияти ва маҳоратини тўлиқ ривожлантиришга, балки ишчи кучининг сифат жиҳатдан яхшиланишига ва иқтисодий жиҳатдан янада кенгроқ ривожланишга олиб келади.

Иш билан бандлик ва касбда имкониятлар ҳамда муомала қилиш бўйича тенглик ХМТнинг асосларидан бири бўлиб келган. Мазкур бандлик ва касбга нисбатан камситишни бартараф қилиш ХМТнинг тўрт асосий тамойиллари ва ҳуқуқларидан бири ҳисобланади, айнан шунинг учун ҳам аъзо давлатлар фундаментал конвенцияларни ратификация қилган ёки қилмаганлигидан қатъий назар бу ҳуқуқларни ҳурмат қилиш, ҳаётга тадбиқ қилиш ва тарғиб қилиш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Бу мажбурият ташкилотга аъзоликдан келиб чиқади. Камситмаслик тўғрисидаги ХМТнинг икки асосий Конвенцияси мавжуд: Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги Конвенция, 1958 (№111) ва Тенг маош олиш тўғрисидаги Конвенция, 1951 (№ 100). Ҳар бир Конвенциянинг қўшимча тавсия ва бошқа тегишли воситалари мавжуд.



Халқаро меҳнат стандартларидан қўлланма

С111-Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги Конвенция, 1958 (111-сон)

Камситишнинг таърифи

Ирқ, ранг, жинс, дин, сиёсий фикр, миллий мансублик ёки ижтимоий келиб чиқиш асосида хосил бўлган ҳар қандай фарқ, истисно ҳолати ёки имтиёз иш ёки касбда имконият ёки муомала қилишнинг тенглигини бекор қилиш ёки бузиш таъсирига эга.

Таърифда учта қисм мавжуд:

1. *Фактларга асосланган қисм* – ҳар қандай турли муомалани юзага келтирувчи бирор фарқ, истисно ёки имтиёзнинг мавжудлиги;
2. *Бу фарққа асосланган бирор мезон* – камситишга бир замин бўлади; Конвенция бундай мезонларнинг еттитасини рўйхатини келтиради, лекин бу минимал рўйхатни ҳар бир давлат кенгайтириши мумкин;
3. *Бундай фарқли муомаланинг холисона натижаси* – бандлик ва касбда имконият ва муомала тенглигини бузадиган ёки бекор қиладиган салбий таъсир.

Шундай қилиб, бирор шахснинг ирқи ёки жинси ҳамда бу шахснинг таржимаи холи муайян иш талабларига мос келиши ёки мос келмаслигидан қатъи назар шахсий хусусиятларига асосланган муомаладаги фарқига ишда камситиш деб назарда тутилади. Муомаладаги бу фарқ уни камчиликка қўяди ёки жамиятнинг бошқа аъзолари учун мавжуд бўлган фойда ва имкониятлардан фойдаланишини чеклайди.

Конвенцияни ратификация қилган мамлакатлар вакиллик ишчи ва иш берувчи ташкилотлар ҳамда тегишли органлар билан маслаҳатлашгандан сўнг тақиқланган асослар рўйхатини кенгайтириши мумкин. Миллий қонунчиликка киритилган бошқа турли асослар: ёш, ногиронлик, гендер идентификация, генетик диспозиция, ОИВ ҳолати, миграция ҳолати, жисмоний кўриниш, жинсий ориентация, касаб уюшмасига аъзолик (ёки унинг етишмаслиги) ва бошқалар.

Бевосита ва билвосита камситиш

Кенгроқ таъриф имконият ва муомала тенглигига таъсир қилувчи барча камситишни ўз ичига олади, ўз навбатида фарқлар, истиснолар ёки имтиёзларнинг келиб чиқиши қонун ёки амалда бўлиши мумкин.

Қонунда камситишга оид мисоллар

Муайян касбларда хотин-қизлар бандлигини тақиқловчи ҳуқуқий қоидалар

Тарихан, муайян касбларда аёллар бандлигига қарши тақиқлар аёллар саломатлиги учун махсус ҳимоя чораси сифатида қабул қилиниши мўлжалланган эди. Бироқ, амалда бу аёллар учун бандлик имкониятларини камайтиришга олиб келиши мумкин. Эркаклар ва аёллар учун тенг имкониятлар ва соғлиқни сақлаш ҳамда хавфсизликни тенг ҳимоя қилиш кафолатига амал қилинмайди, чунки кўпинча аёлларга тақиқланган касблар рўйхати орқали аёлларни муайян касблардан аниқ ҳимоя чораларига олиб келиши билан изоҳланади.

Бундай чеклашларга кўпинча, масалан, аёллар томонидан қўлда кўтариш ва ҳаракатлантириш учун оғирликдаги вазн чекловлари киради, бундай чекловлар оғир юк машиналари ва булдозерларни бошқаришни ўз ичига олади. Хотин-қизлар бандлиги бўйича ҳимоя чоралари қатъий маънода оналик муҳофазаси билан чекланиб, аёлларнинг касбий қобилияти ва жамиятдаги ва оиладаги ўрни билан боғлиқ стереотипларга асосланмаган.

Амалиётда камситишга оид мисоллар

Аёлларнинг чекланган доирадаги касбларда концентрацияси

Дунёнинг барча мамлакатларида аёллар ва эркаклар муайян иш ва касбларда тўпланган.

Бундай бўлинишлар эркак ёки аёл учун мос иш деб ҳисобланадиган ва одатда “эркаклар иши” ёки “аёллар иши” деб қараладиган сабаб туфайли юзага келади. Жинсга доир бундай иш ажратиш аёллар ва эркаклар учун ҳам касб танлашни чегаралайди ҳамда меҳнат бозорларида самарасизликка олиб келади. Умуман олганда, аёлларда эркакларга нисбатан иш ўринлари ва мавжуд касблар турлари танлови кам. Одатда иш иерархиясининг куйи даражаларида чекланган миқдордаги касбларда аёлларнинг бундай концентрацияси жинсий камситишнинг амалдаги ифодаси ҳисобланади. Масалан, бир қатор мамлакатларда ижтимоий нормалар хотин-қизларнинг тарбияловчи ва эркакларнинг боқувчи ролини мустаҳкамлайди. Бу кўпинча аёлларнинг асосан парваришlash тармоқларида (таълим ва соғлиқни сақлаш ва ижтимоий ишларда) ҳамда маҳаллий ишчи ва парвариш соҳасидаги парваришсиз ишлар каби парвариш хизматларини амалга оширадиган секторларда ишлашига олиб келади. Бу оилада ва жамиятда аёллар ва эркаклар роли ва мажбуриятлари билан боғлиқ чуқур илдиз отган стереотиплар бўлган амалиётлар, урф-одатлар ва патриархал муносабатларнинг айрим шаклларида мустаҳкам ўрнашиб олганининг натижалари, хусусан аёлларни парвариш қилувчи (боқиб-тарбияловчи) сифатида тасвирланиши.

Қонунда камситишга оид мисоллар

Офис ишларида ОИВ мусбат шахсларни иш билан таъминлашни тақиқловчи ҳуқуқий қоидалар.

Бу ОИВ ҳолатига асосланган қонундаги тўғридан-тўғри камситиш намунаси (худди шундай, камситишга доир бошқа асослар иш талабларига боғлиқ бўлмаган ва истисно бир ҳолатни ташкил этувчи ҳуқуқий қоидаларга дуч келиш мумкин). Бундай ҳолда, ОИВ инфекцияси офис ишларида одатий иш жойидаги алоқа орқали юқиши мумкин эмас, шунинг учун ОИВ мусбат шахсларни ушбу турдаги иш жойларидан чеклаб қўйиш учун ҳеч қандай асос йўқ.

Фуқаролик хизмати иш ўринлари учун асоссиз тил талабларини назарда тутувчи юридик ҳужжатлар, бундай қонунчилик натижасида муаян тилда сўзловчи озчиликларга мансуб шахслар тил имтиҳонларидан ўтишда қийинчиликларга дуч келадилар. Лингвистик малака фуқаролик хизматида ишнинг ўзига хос талабини ташкил этиши мумкин бўлса-да, у барча лавозимлар учун умумий қоида эмас. Расмий тил талаби ишнинг ҳақиқий табиий талаби бўлмаса, тил бўйича қўйилган талаблар малакали этник озчилик номзодларга нисбатан камситиш сифатида қаралиши мумкин, чунки улар (этник озчилик)нинг тил кўникмалари расмий тилда сўзлашувчи кўпчиликдан кўра тўлиқсиз бўлиши мумкин. Агар тил талаби мантиқсиз бўлса, унда қонун этник мансубликка асосланган билвосита камситишни ифода этади.

Амалиётда камситишга оид мисоллар

Ўз-ўзини иш билан таъминлаш ва микро-корхоналарда ногиронлиги бўлган шахслар концентрацияси

Ўз-ўзини иш билан таъминлаш ва микро-корхоналарда ногиронларнинг (ёки бошқа махсус ишчилар гуруҳлари) бундай концентрацияси кўпинча бу шахсларнинг бошқа турдаги иш билан таъминланмаганлигини кўрсатади. Шунинг учун амалиётда бу ногиронликка асосланган камситиш белгиси ҳисобланади.

Иш эълонларининг аҳамиятсиз бўй ва вазн талабларини белгилаши. Кўпинча, муайян параметрлар – улар иш учун хос бўлмаганлиги сабабли, ишчиларнинг айрим гуруҳларини истисно қилади. Аёллар ва эркакларнинг ўртача бўйи ва вазни ҳақидаги маълумотлар шуни кўрсатадики, аёлларнинг талабларга мос келиш эҳтимоли анча кам. Шунингдек, бу каби талаблар ўртача бўйи умумий миллий ўртача бўйдан пастрок бўлган этник озчилик аъзоларини четлатиш таъсирига эга бўлиши мумкин. Агар бўй ва вазн талаби ўзбошимчалик хусусиятига эга бўлса ва ишни бажариш учун зарур бўлмаса, бу амалда билвосита камситишга мисол бўлади.

Муомаладаги фарқ аниқ бир истисно ҳолатдан анча нейтрал амалиётгача фарқ қилиши мумкин. Об'ектив оқибат мезонидан фойдаланиб, Конвенция бевосита ва билвосита камситишни қамраб олади.

Тўғридан-тўғри камситиш – улар муайян гуруҳга тегишли бўлгани учун аниқ чеклаш ҳолатларни намоиш қилиб ёки эътиборсизроқ муомала қилиш. Мисол учун, иш берувчи очикдан очик аёл ёки эркак ходим ишга

олинади деб эълон берилади, бунда жинс ишнинг табиий талаби бўлмайди, масалан аёл менеджер/директор ёрдамчиси каби – бундай иш эркак томонидан ҳам амалга оширилиши мумкин. Бандлик ва касбдаги тўғридан-тўғри камситишга яна бир мисол қилиб ҳомиладорлик ёки ОИВ ҳолатини аниқлаш учун мажбурий тест топширтиришни олса бўлади.

Билвосита камситиш – муайян хусусиятлари билан бирор шахсга адолатсиз муомала қилишга олиб келадиган нейтрал вазиятлар, қоидалар, нормалар ёки амалиётлар. Улар ҳаммага бир хил шароитлар, муомала ёки мезон қўлланганда юзага келади, лекин натижалар муайян хусусиятларга эга ёки маълум бир гуруҳга тегишли айрим шахсларга номутаносиб салбий ёки қаттиқ таъсир кўрсатади. Билвосита камситишга мисол таъриқасида иш жойида ташкил этиладиган бирор тренингни олса бўлади, бундай тренинг қатнашчиларининг кейинчалик лавозими кўтарилиши мумкин, мазкур турдаги тренинг иш вақтидан кейин ўтказилади ва барча ходимлар учун таклиф қилинади, аммо ишдан кейин оиласига масъул ишчилар бундай тренингда қатнашишдан махрум бўлиб қоладилар, натижада, бу уларнинг лавозим нарвонида кўтарилишига тўсиқ бўлади.

111-сонли Конвенция таълим ва касб-ҳунар таълимидан фойдаланиш, ишга жойлашиш ва муайян касбларга кириш, шунингдек, ишга кириш шарт ва шароитларига нисбатан камситишни ўз ичига олади.

Нима камситиш ҳисобланмайди?

Ишнинг табиий талаблари

Шахсий хусусиятларга асосланган барча фарқлар камситувчи ҳисобланмайди. Ишнинг табиий талабларига асосланган турли ҳил муомала адолатли ва самарали деб қабул қилинади. Мисол учун, жисмоний яқин муносабатни назарда тутувчи ёки ижро санъатидаги иш ўринлари учун эркак ёки аёл бўлиш кўпинча қонуний талаб ҳисобланади. Кино ёки театр асарига етакчи аёл роли учун эълон қилинган иш аёлларга қаратилади ва бу талаб ушбу иш учун табиий ажралмас қисм ҳисобланади. Худди шундай, муайян диний муассаса билан боғлиқ баъзи иш ўринлари бошқа диндаги ишчилар учун чекловларни ўз ичига олиши мумкин. Муайян эътиқодга амал қилиш кўпинча диний таълим муассасаларида ўқитиш учун муҳим талаб сифатида қаралса-да, у бошқа бандлик имкониятларини истисно қилмаслиги керак эмас: масалан, бир мусулмон православ насроний мактабида диний ўқитувчи сифатида эмас, балки математика ўқитувчиси сифатида ишга қабул қилиниши мумкин.

Давлат хавфсизлигига зарар етказиши мумкин деб гумон қилинган ёки фаолият билан шуғулланувчи шахсларга таъсир этувчи чора-тадбирлар

- i. Ҳақли равишда гумон қилинган ёки шахснинг муайян гуруҳга аъзолигини бекор қилиш мақсадида судланишига доир фаолияти бўйича кўрилган чора-тадбирлар;
- ii. Давлат хавфсизлигига зарарли деб саналиши мумкин бўлган фаолият, бундай фаолият исботланган ёки йўқми, ёки доимий ва аниқ элементлар бундай фаолиятни шубҳа қилишни оқласа;
- iii. Давлат хавфсизлигини таъминлашга мўлжалланган чора-тадбирлар сиёсий фикр ёки динга асосланган камситишларга айланмаслиги учун етарли даражада яхши белгиланган ва ажратилган бўлиши керак.

Ҳимоя ёки ёрдам учун махсус чора-тадбирлар

- i. Маҳаллий халқлар, ногирон ёки катта ёшдаги шахслар номидан кўриладиган махсус чора-тадбирлар ёки аёлларнинг туғруқ ва соғлиғини муҳофаза қилиш бўйича аниқ чора-тадбирлар ХМТда назарда тутилган чора-тадбирлар ҳисобланади;

Мисол учун, туғишдан олдин ва кейин таътил шаклида оналикни муҳофаза қилиш, шунингдек ишдан бўшатишдан ҳимоя қилиш керак. Амалда эса, масалан, ишга қабул қилиш ва номзодларни кўриб чиқиш жараёнида ёки бандлик муносабатларни тугатиш учун асос сифатида оналик бевосита ёки билвосита бўлсин кўпинча камситиш сабаби бўлиб қолади. Ҳақиқий тенгликка эришиш учун оналик ўзига хос турли хил муомалани талаб қилади. Шундай қилиб, аёллар меҳнат бозорида¹ ажратилмасдан оналик вазифасини бажаришлари учун махсус оналик ҳимоя чоралари зарур бўлади².

- ii. Ёши, ногиронлиги, оилавий масъулияти ёки ижтимоий ва маданий мақоми каби сабабларга кўра одатда миллий даражада муҳим деб эътироф этилган муайян гуруҳнинг белгиланган талабларини қондириш учун мўлжалланган чора-тадбирлар бўлиши керак. Мазкур махсус чора-тадбирлар ва камситишни бартараф этиш умумий сиёсати ўртасида низоларни олдини олиш керак; шунингдек, айрим тоифадаги шахсларнинг вазиятлари хилма-хиллигини ҳисобга олган ҳолда,

1 Махсус ҳимоя чора-тадбирлар ҳақида кўпроқ билиб олиш учун, ХМТ оналик ҳимоя ресурс пакети, Модул 9 га қаранг. Бандликни муҳофаза қилиш ва камситмаслик. 9.4 жадвалида махсус қоидаларга оид мамлакатга доир махсус мисоллар мавжуд. Инглиз тилида: <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m9.pdf>; Рус тилида: <http://mprp.itcilo.org/allegati/ru/m9.pdf>

2 Тенглик ва камситмаслик бўйича ҳуқуқий масалалар ва траекториялар. Қиёсий тавсиф, М. Фасани, ХМТ, 20199

амалда имконият ва муомала тенглигини таъминлаш учун ана шу махсус чора-тадбирлар ишлашига имкон бериш

Бундай чора-тадбирлар доирасидаги мисолларга яқинда кўчиб келган ишчилар учун иш жойида тил дарсларини таъминлаш ва озчиликни ташкил қилувчи диний гуруҳлардан бўлган ишчиларнинг диний мажбуриятларини бажаришга кўмаклашиш учун кийим алмаштириш хоналаридан фойдаланишни ўз ичига олади.

Хотин-қизларни ер ости ишларига ёки тунги ишларга жалб қилишни тақиқловчи қонунлар анъанавий равишда махсус ҳимоя чоралари сифатида кўрилган бўлса-да, бугунги кундаги тушунчалар аёл ишчиларни меҳнат шароитларини яхшилаш ва жинсидан қатъий назар барча ишчилар учун тенг имкониятга эга бўлишни илгари суриш.



Алоҳида эътибор қаратинг! Шуни таъкидлаш керакки, барча ҳолларда умумий қоидадан бундай истиснолар чекланган шароитларда қўлланилиши керак ва махсус муомала учун зарур бўлган аниқ далилларга асосланган бўлиши керак.

Мамлакат контекстига асосланган иш билан бандлик ва касбдаги камситиш, одатда, меҳнат бозорларидаги номутаносиблик ҳамда ижтимоий танглик ва тенгсизликларни таъкидлаш каби кенг ижтимоий ва иқтисодий оқибатларга олиб келади.

Тўловдаги камситиш

Иш ҳақини белгилашда бевосита камситиш

- ▶ Жинс иш ҳақи ставкаларини белгилаш учун бир мезон
- ▶ Бир хил иш, турли унвонлар

Билвосита тўловдаги камситиш

- ▶ Ҳар икки иш ҳам бир хил кўлам (қиёсий кўникмалар / тажриба / масъулият...) га эга бўлса-да, аёл ишчиларга одатда эркак ишчиларга нисбатан паст иш ҳақи тўлашади.



Эркаклар учун иш лавозим	Аёллар учун иш лавозим
Сотувчи	Дўкон ёрдамчиси
Ёрдамчи бошқарувчи	Бошқарувчининг ёрдамчиси
Техник	Оператор
Маълумот бошқарувчиси	Кутубхоначи
Офис бошқарувчи	Ёзув бўйича етакчи
Тиқиш устаси	Тиқувчи
Парвоз кузатувчиси	Парвоз хизматчиси
Шахсий ёрдамчи	Секретарь (котиб)
Администратор	Секретарь (котиб)
Ошпаз	Пиширувчи
Вахтёр	Фаррош

Манба: Тенг тўлов: бошланғич қўлланма, ХМТ, 2013

C100 - Тенг тўлов қилиш конвенцияси, 1951 (№100)

Конвенция мақсади учун, муддатли "тенг қўламли иш учун эркак ва аёл ишчилар учун тенг ҳақ" бевосита ёки билвосита жинс асосида камситишсиз белгиланган ҳақ ставкаларини англатади.

"Тенг қўламли иш учун тенг ҳақ тўлаш" тамойили

- ▶ Аёл ва эркаклар нафақат бир хил, тенг ёки ўхшаш иш учун, балки тенг қўламдаги иш учун ҳам тенг ҳақ олишлари керак

"Тенг қўламли иш" таърифи"

- ▶ Еркак ва аёллар турли хил вазифаларни ўз ичига олган, турли хил кўникмалар ёки малакани талаб қиладиган ва турли шароитларда амалга ошириладиган ишларни бажарса, лекин умуман олганда тенг қўламли иш бўлса³.

3 «Тенг қўламли иш учун тенг ҳақ тўлаш» концепциясининг амалий дастурини яхшироқ тушуниш учун турли мамлакатларда (яъни, Швеция, Канада, Буюк Британия, Нидерландия, Швейцария ва Францияда) гендер тўлови бўйича бўшлиқни ёпишга қаратилган асосий масалалар, сиёсат механизмлари ва халқаро далиллар ҳақида кўпроқ билиб олинг. Бунда "Гендер тўлови бўшлиғини ёпиш: масалалар, сиёсат механизмлари ва халқаро далилларни кўриб чиқиш», 2016 ХМТ ҳисоботиغا мурожаат қилинг https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf

- ▶ объектив мезонлар асосида турли ишлар ёки иш ўринлари,
- ▶ тенг иш доирасидан ташқарида (худди шундай ёки шунга ўхшаш иш)
- ▶ бир хил иш берувчи ёки сектор доирасидан ташқарида

Хақ тўлашга нималар киради?

- ▶ Базавий, оддий ёки энг кам иш ҳақи
- ▶ Ҳар қандай бошқа қўшимча даромадлар
 - Иш берувчи томонидан бевосита ёки билвосита тўланган
 - Нақд ёки бошқа турдаги
 - Ишчининг иш билан таъминланишидан келиб чиқадиган

Қўшимча даромадларга фахрий ёшда бўлганлик учун нафақа, уй-жой ёки турар-жой нафақалари, йиллик бонуслар, оила нафақаси, иш берувчи томонидан тақдим қилинадиган ишчи кийим ва ювиш хизматлари. Билвосита қўшимча даромадларга бандликдан келиб чиқадиган, иш берувчилар ёки ишчилар томонидан бошқариладиган умумий фонддан тўланадиган нафақалар бўлиши мумкин, ёки нафақалар нафақат давлат маблағлари томонидан молиялаштирилади, балки ижтимоий хавфсизлик тизимлари остида корхона ёки саноат томонидан ҳам молиялаштирилиши мумкин.

Тўловдаги холислик эркак ва аёллар бир хил даромад топишини таъминлаш ҳақида эмас, на аёлларнинг қилаётган ишларини ўзгартириш ҳам эмас. Тўловдаги холислик хотин-қизлар бажараётган ишнинг қийматини тан олиш ва улар меҳнатининг қиймати ва кўламига кўра адолатли мукофотлашни аниқлатади.

Ишнинг "қийматини" аниқлашда йўл-йўриқ кўрсатиш учун ХМТ ишни объектив баҳолаш усули ёрдамида қадам-бақадам қўлланма ишлаб чиқди: Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide⁴: Холисликни тарғиб қилиш: тенг тўлов учун ишни гендер-нейтрал баҳолаш. Қадам-бақадам қўлланма

4 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf



Тенг тўлов халқаро коалицияси (ЭПИК)

ХМТ, БМТ аёллари, ва Халқаро иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти бошчилигидаги Тенг тўлов халқаро коалицияси (ЭПИК), бугунги кунда халқаро, минтақавий ва миллий даражада гендер тўловидаги бўшлиқни камайтириш учун фаолият олиб бораётган кўп томонлама манфаатдор ҳамкорлик. Коалициянинг мақсади ҳамма жойда аёллар ва эркеклар учун тенг ҳақ тўлашга эришиш. Турли йўналиш ва тажрибага эга бўлган турли хил иштирокчилар тўпламини бирлаштириб, ЭПИК ташкилоти ҳукуматлар, иш берувчилар, ишчилар ва уларнинг ташкилотларини ушбу мақсадга қаратилган аниқ ва мувофиқлаштирилган тараққиётни қўллаб-қувватлайди.

Кўпроқ маълумот олиш учун: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

Тегишли воситалар

ХМТнинг фундаментал Конвенцияларига имконият ва муомала тенглиги бўйича ҳамроҳлик қилувчи иккита тавсиянома мавжуд:

R090 Тенг тўлов бўйича тавсия, 1951 (№ 90)

R111 Камситиш (бандлик ва касб) бўйича тавсия, 1958 (№111)

ХМТнинг бошқа кўплаб инструментлари тенглик ва камситмаслик тамойилини ўз ичига олади. Мисол учун, ОИВ ва ОИТС бўйича тавсия, 2010 (200-сон), инсоннинг ҳақиқий ёки тахмин қилинган ОИВ мақомига асосланган стигматизация ва камситиш универсал мавжудлик, олдини олиш, муомала ва парваришни таъминлашга тўсқинлик қилади.

Оилавий масъулиятга эга ишчилар

C156 Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар тўғрисидаги Конвенция, 1981 (№156))

R165 Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар тўғрисидаги тавсия, 1981 (№165)

Конвенцияга аъзо ҳар бир давлат оилавий масъулиятга эга бўлган шахсларни камситишга йўл қўймасдан ва иложи борича уларнинг иш билан бандлиги ва оилавий мажбуриятлари ўртасидаги зиддиятсиз иш билан шуғулланишларига имкон қилиб бериш каби мақсадга эга бўлиши керак.

156 конвенциясида белгиланганидек, **оилавий масъулиятга эга ишчилар** –

бу эркак ва аёллар ишчилари бўлиб, улар ўзларининг ғамхўрликларига ёки қўллаб-қувватлашига муҳтож бўлган бошқа оила аъзоларига нисбатан масъулият юклайди, уларнинг мазкур масъулияти уларни иқтисодий фаолиятга тайёргарлик қўриш, кириш, иштирок этиш ёки ривожланиш имкониятларини чеклайди.

Иш дунёсида зўравонлик ва таҳқирлаш

C190 Зўравонлик ва таҳқирлаш тўғрисидаги Конвенция, 2019 (№ 190)
*нашр қилинган вақтда ҳали кучга кирмаган

R206 Зўравонлик ва таҳқирлашга оид Тавсия, 2019 (№ 206)

Янги қабул қилинган ХМТ Конвенцияси № 190, 2019 меҳнат дунёсида "зўравонлик ва таҳқирлаш" атамаси бир қатор номақбул хатти-ҳаракат, таҳдидлар ва амалиётларни англатади, ёки юзага бир марта чиққан ёки такрор бўлсин, жисмоний, психологик, жинсий ёки иқтисодий зарарни мақсад қилган, бундай натижага эришган ёки эҳтимоли бўлган ҳамда жинсга асосланган зўравонлик ва таҳқирлашни ўз ичига олади.

190-сонли Конвенция ўзининг 206-сонли тавсияси билан бирга, меҳнат дунёсида зўравонлик ва таҳқирлашни бартараф этиш мақсадида инклюзив, интеграциялашган ва жинс масаласини ҳисобга олувчи ёндашувни қабул қилиш ва амалга оширишга чақиради.

Батафсил маълумот олиш учун, меҳнат дунёсида зўравонлик ва таҳқирлашларни бартараф этиш бўйича ХМТ порталига ташриф буюринг:
<https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

Кўргазмали сессия 1

Камситиш асослари



МАҚСАД

- Иш жойида камситишнинг турли асосларини тан олиш;



ТАШКИЛ ҚИЛИШ

- кичик гуруҳларда ишлаш (етти киши энг маъкули, лекин бошқа ўзгаришлар ҳам мумкин); хариталаш ва таҳлил қилиш учун флипчарт/ёзув тахтасидан фойдаланиш.



ДАВОМИЙЛИГИ

- гуруҳларда фикр алмашиш учун 20 дақиқа; натижалар бўйича барча гуруҳлар ялпи фикр алмашиши учун 10 дақиқа; ўрганилган дарсларни чизиш учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

- ҳар бир гуруҳга камситишнинг етти асосидан бирида ишлаш топширилади:
 - ирқи
 - ранги
 - жинси
 - дини
 - сиёсий фикри
 - миллий мансублиги ёки
 - ижтимоий келиб чиқиши
- Ҳар бир гуруҳ иш жойида камситиш бўйича дуч келиши мумкин бўлган мисоллар (белгиланган шартга мувофиқ) ни ақлий хужум қилиш билан бошлаши таклиф этилади. Иштирокчилар ўзлари камситувчи деб ҳисоблаган вазият ёки ҳаракатларни мисоллар билан баён қилиб беришлари керак. Таҳлил қилиш жараёни камситиш ҳолатларини қонунда/ амалиётда ва бевосита/билвосита камситишга тегишли ёки йўқлигини аниқлашга қадар узайтирилиши мумкин. Тақдим

этилган ҳар бир мисолга иштирокчилар мазкур камситилиш ҳолатини бартараф қилиш учун институционал ёки миллий даражаларда кўрилган чора-тадбирлар рўйхатини ёзишлари керак. Бундай чора-тадбирлар бўлмаса, иштирокчиларга ақлий хужум таклиф этилади.

3. Ҳар бир гуруҳдан тайинланган вакил ялпи мажлисдаги муҳокама натижаларини тақдим этиши, бошқа иштирокчилар эса таклиф қилинган чора-тадбирлар бўйича изоҳ берадилар ва таклифларни тўлдирадидлар.



ТРЕНЕРЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✦ Камситишнинг барча еттита асосларини флипчарт/доскада ёзинг ва машқ давомида кўриниб туришини таъминланг;
- ✦ Гуруҳларни турли таркибда шакллантириш мумкинлигини ёдда тутинг: гуруҳларнинг ҳар бири камситишнинг икки ёки уч асоси билан ишлаши мақсадида гуруҳлар сонини камайтиринг, бунда гуруҳлар босқичма босқич бир-бирининг камситиш асосларини ҳам муҳокама қилсин; миллий қонунчиликдан ёки муҳокама давомида камситишнинг янги асосларини аниқлашса, унда гуруҳлар сонини ҳам кўпайтиринг;
- ✦ ХМТнинг № 111 Конвенциясига мувофиқ камситиш тушунчасини тушунтириб беринг, бунда таърифда мавжуд уч элементнинг барчаси иштирокчилар тушунарли бўлганига ишонч ҳосил қилинг;
- ✦ ХМТ нашрларидан фойдаланиб камситишга оид мисолларни тайёрланг;
- ✦ Мамлакатингиз 111- Конвенцияни амалда ва қонунчиликда қўллаш бўйича мос келмайдиган ёки муаммоли жойлари бор-йўқлигини билиш мақсадида, конвенциялар ва тавсиялар қўллаш бўйича ХМТнинг экспертлар қўмитасининг изоҳларини ўрганиб чиқинг;
- ✦ Конвенция нафақат камситишга қарши ҳатти-ҳаракатларга чақиради, балки ишда тенг имконият ва муомалани тарғиб қиладиган саъи-ҳаракатларни ҳам талаб қилади.

Кўргазмали сессия 2

Бўш иш ўрни ҳақида камситмайдиган реклама



МАҚСАД

- Ишга киришда камситишни яхшироқ тушуниш ва у билан курашиш



ТАШКИЛ ҚИЛИШ

- кичик гуруҳларда ёки жуфтликларда ишлаш; қуйидаги тарқатмани намойиш қилинг ёки тарқатинг ; эслатмалар учун канцелярия анжомлари бўлиши керак



ДАВОМИЙЛИГИ

- якка тартибдаги иш учун 10 дақиқа (амалий иш билан танишиш ва эслатмалар тайёрлаш); гуруҳларда/жуфтликларда ишлаш учун 30 дақиқа; ялпи муҳокама учун 20 дақиқа.



ВАЗИФА:

- Ҳар бир иштирокчи ишга олиш бўйича рекламани ўрганиб чиқади ва унинг фикрича самарали иш учун зарур бўлган ҳамда камситувчи сифатида кўриб чиқилиши мумкин иш мезонлари рўйхатини тузиб чиқинг. Кейин иштирокчилар гуруҳларда фикр алмашадилар, ўхшаш ва хилма-хил фикрларни муҳокама қиладилар ва аниқланган мезонлар рўйхатини келишиб ёзадилар: камситувчи ва камситувчи бўлмаган.
- Иштирокчилар кейин мазкур камситувчи эълонни камситувчи бўлмаган эълонга ўзгартириб қайта ёзиш талаб қилинади.
- Ялпи мажлисда иштирокчилар ўзларининг камситмайдиган иш эълонларини кўрсатиб, қайси талаблар иш ўрни учун табиий ажралмас ва қайси бири камситувчи эканлигини аниқлашда ишлатиладиган мезонни муҳокама қилишади.

Иш ҳақида эълон

Фермер хўжалик ногиронлиги бўлмаган яхши жисмоний ҳолатдаги, 35-40 ёшдаги доимий яшаб ишлайдиган эркак ишчини қидирмоқда. Иш вазифасига мавсумий ишчиларни ишга қабул қилиш ва назорат қилиш ҳамда хўжалиқда етиштирилган хосилни йиғиш, экинларни тупроғини тайёрлаш, экиш, суғориш, ўриш ва йиғиб-териб олиш билан боғлиқ вазифаларни бажариш ҳамда фермернинг талабига биноан бажариладиган бошқа вазифалар киради. Б категорияли ҳайдовчилик гувоҳномаси талаб қилинади, камида 6 йиллик хавфсиз ҳайдаш тажрибаси билан. Доимий иш, вақти-вақти билан қўшимча иш соати билан. Номзоднинг тиббий кўрикдан ўтиши талаб қилиниши мумкин. Иш ҳақини келишса бўлади, рафиқаси билан кўчиб келиш имконияти бор.

4. Ялпи мажлисда иштирокчилар ўзларининг камситилмаган иш эълонларини, ишнинг талаблари ўзига мос эканини аниқлаш учун ишлатилган мезонни ва қайси бири камситишга тегишли эканини баҳам кўришади ва муҳокама қилишади.

**ТРЕНЕРЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР**

- ✚ Барча иштирокчилар "ишнинг табиий ажралмас талаби" деган тушунча нимани аниқлашига ишонч ҳосил қилинг;
- ✚ Иш эълонини ёзишда иштирокчилар иш берувчи нимани назарда тутаётганини тушуниши учун муҳокама ўтказинг;
- ✚ Иш учун объектив талаблар ҳақида гап кетганда, муҳокамани кўникма ва қобилият нуқтаи назаридан олиб боринг; бу каби иш турини амалга ошириши мумкин бўлган шахс ҳақида тахминлар қилинг: У бир аёл бўлиши мумкинми? Бу ёш/катта одам бўлиши мумкинми? Ва ҳоказо.
- ✚ Иш мазмуни ва иш шароитлари тавсифи тўлиқ ёки йўқлигини аниқланг; ва у қандай тўлдирилиши мумкин;
- ✚ Ушбу машғулотни адолатли ишга қабул қилиш, муносиб иш шароитлари, иш вақти, адолатли ҳақ, ижтимоий хавфсизлик каби олдинги модулларда ўтилган бошқа мавзулар билан боғлашга имконият бор;
- ✚ Маслаҳатлашинг ва тегишли халқаро меҳнат стандартлари матнларини тайёрланг.



▶ Қўшимча адабиётлар

- ▶ ХМТнинг юз йиллик боблари : 3- Боб. Тенглик ва камситмаслик (ХМТ, 2019) (Инглиз ва рус)
<https://www.ilo.org/100/en/story/equality>
- ▶ ХМТ маълумот тўпламлари: Тўловдаги холислик орқали жинсий камситишни бартараф этиш (ХМТ, 2016)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>
- ▶ ХМТ маълумот ҳикоялари: Бандликда гендер бўшлиқ: Аёлларни нима орқага тортаяпти? (ХМТ, 2018)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>
- ▶ ХМТ маълумот ҳикоялари: Шиша шифтдан оша: нима учун бизнеснинг юқори лавозимларига аёллар керак? (ХМТ, 2019)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>
- ▶ ХМТнинг гендер тўлов бўшлиғи инструменти: Сизнинг давлатингизда гендер тўлов бўшлиғи қанчалик катта? (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm
- ▶ Тенг тўлов – бошланғич қўлланма (ХМТ, 2013) (Инглиз ва рус)
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang-en/index.htm
- ▶ Холисликни тарғибот қилиш: тенг тўлов учун гендер-нейтрал ишни баҳолаш. Қадам бақаддам қўлланма (ХМТ, 2009) (Инглиз ва рус)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang-en/index.htm
- ▶ Гендер тенглиги учун тўсатдан ўсиш: барча учун ишнинг яхшироқ келажаги учун (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm
- ▶ Ишдаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги ХМТ Декларациясига амал қилиш билан боғлиқ глобал ҳисоботлар:
 - Ишдаги тенглик: давом этаётган қийинчилик - ХМТ Декларациясига амал қилиш бўйича глобал ҳисобот (ХМТ, 2011)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang-en/index.htm
 - Ишдаги тенглик: қийинчиликларни бартараф этиш - ХМТ Декларациясига амал қилиш бўйича глобал ҳисобот (ХМТ, 2011), Бош директорнинг ҳисоботи (ХМТ, 2007)

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082607/lang-en/index.htm

- Ишдаги тенгликка вақт келди: қийинчиликларни бартараф этиш - ХМТ Декларациясига амал қилиш бўйича глобал ҳисобот (ХМТ, 2011), Бош директорнинг ҳисоботи (ХМТ, 2007)
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221128717_EN/lang-en/index.htm