

ISSN: 2181-9416



# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА \* LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ  
БИБЛИОТЕКА  
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416  
Doi Journal 10.26739/2181-9416

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

2 СОН, 3 ЖИЛД

## ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 2, ВЫПУСК 3

## LAWYER HERALD

VOLUME 2, ISSUE 3



TOSHKENT-2023

## МУНДАРИЖА

### ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ

1. АХМЕДШАЕВА Мавлюда Ахатовна  
ЎЗБЕКИСТОН ҲУҚУҚ ТИЗИМИДА ҚОНУН ВА КОДЕКСНИНГ ЎЗАРО НИСБАТИ.....8
2. ХУЖАНАЗАРОВ Азизжон Анварович  
ТЎҒРИДАН-ТЎҒРИ ТАЪСИР ҚИЛУВЧИ ҚОНУНЛАР:  
ТАҲЛИЛ ВА ТАКЛИФ ..... 14

### КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ, МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ, МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

3. АБДУЛЛАЕВА Мафтуна Мурот қизи  
ЎЗБЕКИСТОНДА КОНСТИТУЦИЯВИЙ ШИКОЯТНИ  
АМАЛГА ОШИРИШНИНГ МУАММОЛАРИ ..... 19
4. НАРИМАНОВ Бекзод Абдувалиевич  
ЎЗБЕКИСТОНДА НОДАВЛАТ НОТИЖОРАТ ТАШКИЛОТЛАРИНИ ҚЎЛЛАБ-  
ҚУВВАТЛАШНИНГ АЙРИМ ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ: ЎЗБЕКИСТОН НОДАВЛАТ  
НОТИЖОРАТ ТАШКИЛОТЛАРИ МИЛЛИЙ АССОЦИАЦИЯСИ МИСОЛИДА.....24
5. РАХМОНОВ Зафаржон Зайниддинович  
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИ СОҲАСИДА  
ДАВЛАТ БОШҚАРУВИНИНГ ЎРНИ..... 32

### ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

6. БАБАКУЛОВ Зафар Курбанназарович  
ТОВАР БЕЛГИСИНИНГ ТРАНСЧЕГАРАВИЙ САВДО МУОМАЛАСИДАГИ  
ФУҚАРОЛИК-ҲУҚУҚИЙ МАҚОМИ МАСАЛАЛАРИ ..... 41
7. ПЎЛАТОВ Алишер Рамазанович  
КРИПТОВАЛЮТАНИ ВУЖУДГА КЕЛИШИ ВА УНИ МУОМАЛАСИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ  
БЎЙИЧА АСОСИЙ ЁНДАШУВЛАР ..... 49
8. НАСУЛЛАЕВ Мубин Нутфуллаевич  
ТЎЛОВГА ҚОБИЛИЯТСИЗЛИК МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ  
АЙРИМ МАСАЛАЛАРИ .....57

### СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ. ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

9. УРОЗБАЕВ Сардорбек  
ПРОКУРАТУРА ОРГАНЛАРИДА ХИЗМАТ ЎТАШНИНГ  
НАЗАРИЙ-ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТЛАРИ..... 65

### ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ. КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

10. НОРМАНОВА Клара Эшназаровна  
ЭКСЦЕСС ИШТИРОКЧИЛИКНИ КВАЛИФИКАЦИЯ ҚИЛИШ ..... 72

## ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

<b>11. БАБАБЕКОВ Нодир Джурабаевич</b> ТЕРГОВГА ҚАДАР ТЕКШИРУВ ЖАРАЁНИДА МАХСУС БИЛИМЛАРДАН ФЙДАЛАНИШ .....	80
<b>12. УМАРХОНОВ Азизхон Шарипхонович</b> ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ ИШТИРОКЧИЛАРИНИНГ ХАВФСИЗЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ ЧОРАЛАРИНИНГ ТАСНИФЛАНИШИ .....	87

### ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

<b>13. ГАФУРОВА Нозимахон Эльдаровна, ТОШМАТОВА Висолахон</b> РОЛЬ БИОЭТИЧЕСКОЙ НАУКИ В ЗАЩИТЕ ПРАВ ПАЦИЕНТОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19 .....	96
<b>14. ХАМДАМОВА Фируза Уразалиевна</b> ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	104
<b>15. РАХМОНОВА Сабрина</b> НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫЕ ПРАВА И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	110

### ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

<b>16. ШАКУРОВ Рафик Равильевич</b> ПЕДАГОГИКА ТУШУНЧАСИ ВА УНИНГ ҲУҚУҚИЙ ТАЪМИНЛАНИШИ.....	115
--	-----

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

**РАХМОНОВА Сабрина**

Слушатель Правоохранительной академии Республики Узбекистан  
E-mail: rakhmanova1709@mail.ru

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫЕ ПРАВА И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования):** Рахмонова С. Нормативно-правовое регулирование предотвращения дискриминации по признаку пола как основа обеспечения равные права и возможности при регулировании трудовых отношений // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 2 (2023) С. 110-114.



2 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-2-15>

### АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается важность законодательного запрета дискриминации по признаку пола для обеспечения равные права и возможности при регулировании трудовых отношений. Анализируются международные нормы и национальное законодательство в области защиты прав работников от дискриминации по признаку пола и актуальные проблемы, связанные с реализацией этих норм в практике. А также сформулированы предложения по совершенствованию национального законодательства.

Ключевые слова: права человека, гендерное равенство, дискриминация по признаку пола, работник, защита прав работников от дискриминации, Республика Узбекистан, CEDAW.

**РАХМОНОВА Сабрина**

Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш  
Академияси тингловчиси  
E-mail: rakhmanova1709@mail.ru

## ЖИНС БЎЙИЧА КАМСИТИШГА ЙЎЛ ҚЎЙМАСЛИКНИ НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ ИШЧИ -ХОДИМЛАР УЧУН ТЕНГ ҲУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИЯТЛАРНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ АСОСИ

### АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада меҳнат муносабатларини тартибга солишда тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш учун жинси бўйича камситишларни қонун билан тақиқлаш муҳимлиги муҳокама қилинади. Мақолада ишчи-ходимлар ҳуқуқларини жинси бўйича камситишдан ҳимоя қилиш соҳасидаги халқаро нормалар ва миллий қонунчилик ҳамда ушбу нормаларни амалиётда татбиқ этиш билан боғлиқ долзарб муаммолар таҳлил

қилинади. Шунингдек, миллий қонунчиликни такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** инсон ҳуқуқлари, гендер тенглиги, дискриминация, жинс бўйича камситиш, ишчи-ходим, ишчи-ходимларни жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик, Ўзбекистон Республикаси, CEDAW

**RAKHMONOVA Sabrina**

Independent researcher The Law Enforcement Academy Republic of Uzbekistan

E-mail: rakhmanova1709@mail.ru

## **LEGAL REGULATION OF THE PREVENTION OF DISCRIMINATION ON THE BASIS OF GENDER AS A BASIS TO ENSURE EQUAL RIGHTS AND OPPORTUNITIES IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS**

### **ANNOTATION**

This article discusses the importance of the legislative prohibition of discrimination on the basis of gender to ensure equal rights and opportunities in the regulation of labor relations. The article analyzes international norms and national legislation in the field of protection of the rights of workers from discrimination on the basis of gender and current problems related to the implementation of these norms in practice. And also formulated proposals for improving national legislation.

**Keywords:** human rights, gender equality, gender discrimination, worker, protection of workers' rights from discrimination, Republic of Uzbekistan, CEDAW.

В современном мире гендерное равенство является одним из основных принципов развития общества. Страны по всему миру прилагают усилия для предотвращения дискриминации по признаку пола и создания равных условий для мужчин и женщин. В Республике Узбекистан также принимаются меры по обеспечению равенства полов, включая устранение дискриминации по признаку пола на основе законодательства.

Основой гендерного равенства в Узбекистане является Новая Конституция Республики Узбекистан, которая гарантирует равные права и свободы для мужчин и женщин. Так, в статье 46 Конституции гарантируется равноправие мужчин и женщин, а также устанавливается обязанность государства создавать условия для реализации этого права.

Кроме того, Узбекистан принял ряд законов и нормативно-правовых актов, направленных на предотвращение дискриминации по признаку пола и обеспечение равенства полов в различных сферах общественной жизни, включая трудовые отношения. В Республике Узбекистан, гендерное равенство является одним из ключевых принципов, на которых основывается развитие общества. Законодательство страны содержит ряд норм и положений, направленных на предотвращение дискриминации по признаку пола и создание равных возможностей для мужчин и женщин.

Закон Республики Узбекистан “О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин” от 2019 года является основным документом, регулирующим вопросы гендерного равенства в стране [1]. Поскольку настоящим законом определяются основные принципы равенства полов, а также запрещается дискриминация на основе пола в различных сферах общественной жизни, включая трудовые отношения, образование, здравоохранение и другие. Что касается Нового Трудового кодекса Республики Узбекистан, то настоящий кодекс также содержит ряд положений, направленных на обеспечение равенства полов в трудовых отношениях. В частности, и запрещает дискриминацию по признаку пола при найме, оплате труда, продвижении по службе, обучении и других аспектах трудовых отношений.

**Международные обязательства.** Узбекистан является участником ряда международных соглашений, регулирующих гендерное равенство. В частности, ратифицирована Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) [2], и Конвенция

о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности [3]. В соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий ратифицировавшие её государства-члены обязуются объявить и проводить национальную политику, направленную на обеспечение равенства возможностей и обращения в целях искоренения всякой дискриминации в сфере труда и занятий по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, гражданства или социального происхождения. Так, ст.2 Декларации об искоренении насилия в отношении женщин [4], принятой резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года подразумевает, что «Насилие в отношении женщин охватывает следующие случаи, но не ограничивается ими: б) физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в обществе в целом, включая изнасилование, половое принуждение, половое домогательство и запугивание на работе, в учебных заведениях и в других местах, торговлю женщинами и принуждение к проституции; Комитет по выполнению Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин рассматривает сексуальные домогательства на рабочем месте как одну из форм гендерного насилия, которые могут наносить серьёзный ущерб равенству в сфере занятости и создавать проблему для здоровья и безопасности работников. Особо стоит отметить, что Общие рекомендации Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Так, Общее замечание ст. 11 Общей рекомендации 19 (11-я сессия, 1992 г.) Комитета CEDAW закрепляет следующее: «п. 17. Принцип равенства в области занятости может быть причинён серьёзный ущерб в тех случаях, когда женщины подвергаются насилию в силу своей принадлежности к соответствующему полу, например, сексуальным домогательствам на работе, и п.18. Под сексуальными домогательствами понимаются, в частности, такие виды нежелательного сексуально-мотивированного поведения, как физический контакт и приставание, реплики с сексуальным подтекстом, показ порнографических материалов и сексуальные притязания, будь то в форме высказываний или действий. Подобное поведение может быть унижительным и представлять угрозу здоровью и безопасности; оно приобретает характер дискриминации в том случае, если у женщины есть разумные основания полагать, что возражения с её стороны поставят её в неблагоприятное положение с точки зрения её работы, включая те ситуации, когда речь идёт о приёме на работу или продвижении по службе, или же если оно приводит к возникновению неприязненной атмосферы на рабочем месте» [5].

Взаимосвязь между гендерным насилием и сферой труда также изучается структурой ООН В рамках структуры ООН и Глобального договора Организации Объединённых Наций был разработан набор принципов предпринимательства, которые служат в качестве ориентиров для действий, направленных на расширение прав и возможностей женщин в сфере труда, в рыночных отношениях и в обществе; они известны как «Принципы расширения прав и возможностей женщин». Третий принцип – «Обеспечивать здоровье, безопасность и благополучие для всех работников мужчин и женщин» – включает в себя формирование политики нулевой терпимости ко всем формам насилия в сфере труда, в том числе словесному и/или физическому насилию, а также недопущение сексуальных домогательств. Комиссия ООН по положению женщин в согласованных выводах 2013 года об искоренении и предупреждении всех форм насилия в отношении женщин и девочек подчёркивает необходимость предупреждать, пресекать и искоренять все формы дискриминации и насилия, включая сексуальные домогательства на рабочих местах [6].

Следует отметить что в целом, законодательство Республики Узбекистан закрепляет значительные усилия для обеспечения гендерного равенства и предотвращения дискриминации по признаку пола. Однако, несмотря на наличие соответствующих законов и норм, важным аспектом является их эффективная реализация на практике.

**Законодательный закрепление предотвращения дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.** Одним из ключевых инструментов борьбы с гендерной дискриминацией в трудовых отношениях является Закон «О равных правах и возможностях для мужчин и женщин». Этот закон определяет основные принципы равенства полов, а также запрещает дискриминацию на основе пола при найме, оплате труда, продвижении по службе, обучении и других аспектах трудовых отношений.

### **Роль правительства и общественных организаций в обеспечении равенства полов.**

Для реализации законодательства по обеспечению равенства полов важную роль играют государственные органы и общественные организации. Как известно, в Узбекистане действует Комитет по делам женщин и гендерной политике, который контролирует соблюдение законодательства о гендерном равенстве и разрабатывает рекомендации для его совершенствования. Помимо прочего, множество общественных организаций, таких как женские объединения и правозащитные группы, активно пропагандируют гендерное равенство и оказывают поддержку жертвам дискриминации.

**Достижения и проблемы в обеспечении гендерного равенства в Узбекистане.** Таким образом, благодаря активной государственной политике и деятельности общественных организаций, в Узбекистане были достигнуты определенные успехи в обеспечении гендерного равенства в трудовых отношениях. Поскольку, увеличилось количество женщин, занимающих руководящие должности, а также профессии, традиционно считавшиеся мужскими. Однако остается ряд проблем, включая стереотипы о гендерных ролях и неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами.

**Выводы и предложения.** Законодательное закрепление устранения дискриминации по признаку пола является важной основой для обеспечения равенства работников в Республике Узбекистан. Несмотря на достигнутые успехи, необходимо продолжать работу над решением проблем и совершенствованием законодательства, а также активизировать участие общественных организаций и граждан в процессе обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях и других сферах общественной жизни.

В более чем 75 странах мира действует законодательство, запрещающее сексуальное домогательство на рабочем месте, но при этом не существует одного общепринятого определения «сексуальное домогательство» на рабочем месте. Большинство стран ввели в действие определенные правила посредством специального антидискриминационного законодательства. Во многих случаях это было сделано путем принятия законов о равенстве полов, охватывающие трудовую жизнь и смежные области и/или товары и услуги, как например, в Бельгии, Дании, на Кипре, в Эстонии, Финляндии, Греции, Исландии, Лихтенштейне, на Мальте, в Норвегии и Испании. В разных странах физические и психологические формы насилия и домогательства в сфере труда обозначаются разными терминами, такими как «домогательство», «притеснение», «травля», «насилие», «злоупотребления» и «жестокое обращение».

Так, в Трудовом кодексе Буркина-Фасо 2008 года указано, что работодатель должен запрещать все формы физического и психического насилия на рабочем месте.

Закон, регулирующий применение трудового законодательства Руанды № 13/2009, определяет насилие в отношении женщин как «любые физические, психологические или сексуальные жесты, или действия в отношении отдельных лиц или посягательство на их собственность по причине пола», что лишает их прав и отрицательно сказывается на их жизни.

Согласно положению Трудового кодекса Канады «насилие на рабочем месте» представляет собой любое действие, поступок, угрозу или жест в отношении работника на рабочем месте, которые могут причинить ему вред, травму или вызвать болезнь [7].

Как видим передовой опыт многих зарубежных стран показывает наличие отдельного законодательства по устранению дискриминации в отношении женщин на рабочем месте.

На основе вышеизложенных фактах, на наш взгляд, считаем целесообразным:

усилить надзор за соблюдением законодательства о равенстве и предотвращение дискриминации по признаку пола на рабочем месте, включая регулярные проверки и контроль со стороны соответствующих государственных органов;

проведение образовательных мер для работодателей и работников по вопросам гендерного равенства и предотвращения дискриминации, в связи повышением осведомленности и привлечения внимание к указанной проблеме, внедрить квоты или другие механизмы, способствующие равноправию мужчин и женщин на рынке труда, особенно в секторах, где наблюдается явное доминирование одного из полов, содействовать созданию организаций и инициатив, которые будут поддерживать и защищать права работников, столкнувшихся с



дискриминацией по признаку пола, и оказывать юридическую помощь по данному вопросу, обеспечить равные возможности для доступа к образованию и профессиональной подготовке;

стимулировать привлечение женщин к традиционно мужским профессиям и наоборот, разрабатывать и принимать программы, направленные на сокращение гендерного разрыва в оплате труда и устранение стереотипов, связанных с «женскими» и «мужскими» профессиями;

обеспечить равный доступ мужчин и женщин к социальным льготам и гарантиям, связанным с трудовой деятельностью, включая отпуск по уходу за ребенком, медицинское обслуживание и пенсионное обеспечение;

создать и внедрить эффективные механизмы для предоставления жалоб и обращений работников, столкнувшихся с дискриминацией по признаку пола на рабочем месте, и оперативного рассмотрения и решения подобных вопросов;

проводить регулярные исследования и мониторинг ситуации на рынке труда в Узбекистане, на предмет гендерного равенства и дискриминации.

#### **Иқтибослар/Сноски/References:**

1. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» // URL: <https://lex.uz/docs/4494873>;

2. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года // URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml);

3. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности Принята 29 июня 1951 года на тридцать четвертой сессии Генеральной конференции Международной Организации Труда // URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/remuner.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml);

4. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин Принята резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года // [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/violence.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/violence.shtml);

5. Комиссия ООН по положению женщин, согласованные выводы об искоренении и предупреждении всех форм насилия в отношении женщин и девочек, E/2013/27–E/CN.6/2013/11 (2013 г.).

6. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Доклад МКТ, 2018 // URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554099.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf)

7. Трудовой кодекса Канады // <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/FullText.html>