

**O'zbekiston Respublikasi suv xo'jaligining
2025-2030 yillarga mo'ljallangan
GENDER KONSEPSIYASI**

Toshkent – 2025

Mundarija

QISQARTMALAR	4
1-BOB. UMUMIY QOIDALAR	5
2-BOB. SUV XO'JALIGI SOHASIDA GENDER MASALALARINING HOZIRGI HOLATI	5
2.1. Suv xo'jaligida ayollarning ishtiroki darajasi	5
2.2. Ta'lim va fandagi gender tafovuti	6
2.3. Ijtimoiy-madaniy to'siqlar va stereotiplar	8
2.4. Genderni hisobga olish uchun institutsional salohiyat.....	8
2.5. Suv xo'jaligida gender tenglikni yaxshilash bo'yicha amalga oshirilgan chora-tadbirlar	10
3-BOB. SUV SOHASIDA GENDER TENGLIKNI TA'MINLASH BO'YICHA JAHON TAJRIBASI SHARHI	11
4-BOB. MAQSAD VA VAZIFALAR	14
5-BOB. USTUVOR YO'NALISHLAR	15
1-§. Davlat suv xo'jaligi tizimida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash	15
2-§. Suv sohasida gender statistikasini takomillashtirish, suv sohasida gender auditi, tahlili va monitoringini o'tkazish	16
3-§. Suv xo'jaligi sohasida gender tenglikni ta'minlashda budjetni rejalashtirishni amalga oshirish	17
4-§. Suv xo'jaligini rivojlantirish chora-tadbirlari, dasturlari va loyihalarini rejalashtirish hamda amalga oshirishda ayollar va erkaklar uchun teng sharoitlarni yaratish.....	18
5-§. Suv xo'jaligi sohasida ta'lim, malaka oshirish va ilm-fanda ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash.....	20
6-§. Suv xo'jaligida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash bo'yicha xabardorlikni oshirish	21
7-§. Suv xo'jaligi sohasida xalqaro reytinglar va gender tengligi indekslarida O'zbekistonning o'rnini oshirish	22
8-§. Transchegaraviy suvlardan foydalanish bo'yicha davlatlararo munosabatlarda ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash.....	23
7-BOB. KUTILAYOTGAN NATIJALAR	24
8-BOB. AMALGA OSHIRISHNI MONITORING QILISH	25
8.1. Asosiy ijrochilar	25
8.2. Moliyalashtirish	25
8.3. Monitoring	26
HARAKATLAR REJASI	27

QISQARTMALAR

SXV	– Suv xo‘jalik vazirligi
BMT TD	– Birlashgan millatlar tashkilotining Taraqqiyot dasturi
OTM	– Oliy ta’lim muassasalari (OTMlar)
NNT	– Nodavlat notijorat tashkilotlar
ITHB	– Irrigatsiya tizimlari havza boshqarmasi
SRBML	– Suv resurslarini boshqarish Milliy loyihasi
OTB	– Osiyo taraqqiyot banki
OTB LG	– Osiyo taraqqiyot banki loyihani amalga oshirish guruhi (LG) (OTBning Orol dengizi havzasida iqlimga moslashuvchan suv resurslarini boshqarish loyihasi doirasida)
"TIQXMMI" MTU	– “Toshkent irrigatsiya va qishloq xo‘jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti” Milliy tadqiqot universiteti
O‘zMU	– O‘zbekiston milliy universiteti
GIZ	– Germaniya xalqaro hamkorlik agentligi
CAREC	– Markaziy Osiyo mintaqaviy ekologik markazi
SXDMK IAM	– Markaziy Osiyo suv xo‘jaligi komissiyasini davlatlararo muvofiqlashtirish ilmiy-axborot markazi
QUJKXV	– Qurilish va uy-joy kommunal xo‘jaligi vazirligi
ACTED	– Nodavlat notijorat tashkilot (Texnik hamkorlik va rivojlantirish agentligi)
Blue Peace	– Markaziy Osiyo davlatlari transchegaraviy hamkorlik loyihasi International Water Management Institute (IWMI)

1-BOB. UMUMIY QOIDALAR

O'zbekiston Respublikasi suv xo'jaligining 2025-2030 yillarga mo'ljallangan Gender konsepsiyasi (keyingi o'rinlarda "Gender konsepsiyasi" deb yuritiladi) O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuni, 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi, "O'zbekiston – 2030" strategiyasi, 2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi, O'zbekiston Respublikasini suv xo'jaligini rivojlantirishning 2025-2030 yillarga mo'ljallangan konsepsiyasi, 2030 yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsadlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar asosida ishlab chiqilgan.

Gender konsepsiyasi O'zbekiston Respublikasi suv xo'jaligi vazirligi vakolatiga kiruvchi suv xo'jaligi tizimini qamrab oladi. Keyingi bosqichlarda uni integratsiyalashgan holda boshqarish, foydalanish va muhofaza qilish jarayonining barcha ishtirokchilariga, shu jumladan, ichimlik suvi ta'minoti va oxirgi foydalanuvchilarga yetkazish mumkin.

2-BOB. SUV XO'JALIGI SOHASIDA GENDER MASALALARINING HOZIRGI HOLATI

So'nggi yillarda O'zbekistonda suv xo'jaligini rivojlantirish va an'anaviy ravishda erkaklar ustunlik qiladigan sohalarda gender tengligini ta'minlash borasida sezilarli yutuqlarga erishildi. Biroq suv xo'jaligi sektorida davom etayotgan gender nomutanosibligi ayollarning imkoniyatlarini kengaytirishga yo'naltirilgan tizimli va keng qamrovli o'zgarishlar zarurligini ko'rsatmoqda.

2.1. Suv xo'jaligida ayollarning ishtiroki darajasi

Ayollarning mavqei oshganiga qaramay, ularning suv xo'jaligi sohasidagi ishtiroki pastligicha – umumiy xodimlar sonining 7 foizi atrofida (jami 2322 xodim) qolmoqda. Tizimda rahbarlik lavozimlarida 76 nafar ayol ishlaydi, bu esa rahbarlar umumiy miqdorining 3 foizini ham tashkil etmaydi. Taqqoslash uchun: global vaziyat

ham murakkab, xususan, BMTning 2022 yilgi hisobotiga ko'ra, ayollar suv sohasida haq to'lanadigan ishlarning 17 foizidan kamrog'ini egallaydi va ularning rahbarlik lavozimidagi ishtiroki cheklangan. Ushbu ma'lumotlar sohada ayollar ishtirokining pastligi muammosi global ekanini tasdiqlaydi. Mazkur muammoni hal qilish ayollar uchun yuqori lavozim kvotalarini yaratish, xotin-qizlarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash bo'yicha maqsadli dasturlarni qabul qilish, gender budjetini joriy etish va ixtisoslashtirilgan kasbiy tayyorgarlik dasturlarini ishlab chiqish kabi kompleks yondashuvlarni talab qiladi.

O'zbekistonda viloyatlar bo'yicha gender taqsimotida farqlar mavjud. Qishloq xo'jaligida faollik yuqori bo'lgan Farg'ona, Andijon va Qashqadaryo viloyatlarida suv xo'jaligi sohasida ayollar ulushi biroz baland. Biroq ayollarning texnik va boshqaruv segmentlarida, ayniqsa, chekka hududlardagi ishtiroki ayollar uchun ta'lim va kasbiy imkoniyatlardan foydalanish imkoniyatining cheklanganligi, shuningdek, ularning ishtirokini cheklovchi ijtimoiy-madaniy to'siq-lar mavjudligi bois sezilarli darajada past.

Suv xo'jaligi sohasidagi yosh mutaxassislar orasida ham ayollar ulushi pastligicha qolmoqda. Hozirgi kunda bu sohada yosh mutaxassislar umumiy sonining atigi 8 foizini ayollar tashkil etadi. Ushbu past foizli ko'rsatkich ayollarning kasbiy faoliyati boshlanishidayoq imkoniyatlar cheklanganidan dalolat beradi. Bu ularning kasbiy mahoratini rivojlantirishga to'sqinlik qiladi va lavozimga ko'tarilish imkoniyatlarini pasaytiradi. Natijada ayollar ko'pincha kichik lavozimlarda qoladilar.

2.2. Ta'lim va fandagi gender tafovuti

Suv xo'jaligi bilan bog'liq ta'lim va ilmiy tadqiqot muassasalarida ayollar soni hali ham kam miqdorda. "Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" Milliy tadqiqot universitetida tahsil olayotgan 11 977 nafar talabaning atigi 20 foizi (2 406 nafar) ni xotin-qizlar tashkil etadi¹. Bu kasbiy tayyorgarlik bosqichida ham gender farqni aks ettiradi. Qarshi irrigatsiya va qishloq xo'jaligi texnologiyalari institutida ham o'xshash vaziyat

¹ "Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" Milliy tadqiqot universitetining *"Talabalarning jinsi va mutaxassisliklari bo'yicha taqsimlanishi to'g'risida"gi hisoboti* (2024).

kuzatiladi. Shu bilan birga, qulay sharoitlar ham mavjud. Xususan, “TIQXMMI” MTU Buxoro tabiiy resurslarni boshqarish institutida yaratilgan qulayliklar va o‘quv dasturlari ko‘plab xotin-qizlarni jalb qilgan. Ushbu muassasa talabalarining 46 foizini xotin-qizlar tashkil etadi. Suv xo‘jaligida yosh mutaxassislarga talab kattaligini hisobga olsak, xotin-qizlarni ishga joylashtirish va ijtimoiy sharoitlar yaratish uchun yetarli imkoniyatlar mavjud.

Suv xo‘jaligi sohasidagi ilmiy-tadqiqot institutlarining professor-o‘qituvchilari orasida erkaklar va ayollar nisbati ham yetarli darajada emas. Irrigatsiya va suv muammolari ilmiy-tadqiqot instituti xodimlarining atigi 26 foizini ayollar tashkil etadi va ularning aksariyati kichik ilmiy xodim yoki texnik lavozimlarda ishlaydi. Bu ularning malakasini oshirish uchun zarur bo‘lgan shart-sharoitlar yetishmasligidan dalolat beradi. “TIQXMMI” MTUning 353 xodimidan 80 nafari (22,7%)² ayollar, ularning 10 nafari yuqori lavozimlarda ishlaydi, 25 nafar ayol esa ilmiy darajaga ega. “TIQXMMI” MTU Buxoro tabiiy resurslarni boshqarish institutida 120 nafar o‘qituvchining 40 nafari (33,3%) xotin-qizlar bo‘lib, ularning 5 nafari yuqori lavozimlarni egallagan va 15 nafari ilmiy darajaga ega. “TIQXMMI” MTU Qarshi irrigatsiya va agrotexnologiyalar institutida 100 nafar o‘qituvchining 25 nafari (25%) xotin-qizlar, ularning 3 nafari yuqori lavozimlarda faoliyat yuritadi va 10 nafari ilmiy darajaga ega. Ushbu ma’lumotlar suv xo‘jaligi sektorining akademik sohasida gender tenglikni oshirish, shu jumladan, rahbar ayollarning kadrlar zaxirasini tayyorlash yo‘nalishidagi harakatlarni jonlantirish zarurligini ko‘rsatadi.

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ayniqsa, texnik va ilmiy sohalarda murabbiylarning mavjudligi kasbiy rivojlanish hamda lavozimda ko‘tarilish imkoniyatlarini sezilarli darajada oshiradi, ammo O‘zbekistonda suv xo‘jaligi sohasidagi ta’lim va fanda murabbiylik dasturlari hanzugacha yetarli emas.

O‘zbekiston Respublikasi Suv xo‘jaligi vazirligi hamda Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi ushbu muammolardan xabardor bo‘lib, so‘nggi yillarda ular tomonidan xotin-qizlarni ilmiy-tadqiqot faoliyatiga jalb etish va qo‘llab-quvvatlashga yo‘naltirilgan dasturlar ishlab chiqila boshlandi. Yangi tashabbuslar doirasida ayollar

² “Toshkent irrigatsiya va qishloq xo‘jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti” Milliy tadqiqot universitetining *“Professor-o‘qituvchilarning gender tarkibi to‘g‘risida”gi hisoboti* (2024).

uchun maxsus ishlab chiqilgan genderni yo'naltirilgan o'quv kurslari, stipendiyalar va stajirovkalarni joriy etish, shuningdek, yetakchilikni rivojlantirish va loyihalarni boshqarish ko'nikmalarini o'rgatish rejalashtirilgan.

2.3. Ijtimoiy-madaniy to'siqlar va stereotiplar

Muayyan ijtimoiy-madaniy va iqtisodiy omillar ayollarning suv xo'jaligi sohasidagi ishtirokining cheklanishiga sabab bo'lmoqda. Suv xo'jaligi vazirligi tomonidan 2021 yilda xalqaro sheriklar ko'magida o'tkazilgan suv sektorining gender baholanishiga ko'ra, an'anaviy gender stereotiplari (masalan, suv sohasida ishlash ayollar uchun "mos emas") ayollarning kasbiy imkoniyatlariga ta'sir qilishda davom etmoqda. Bu, ayniqsa, ayollarning ushbu sohada kasbiy rivojlanish istagiga to'sqinlik qiladigan hududlar – qishloq joylarida seziladi. Shuningdek, mehnat sharoitida moslashuvchanlik yetarli emas, bu esa kasbiy faoliyatni oilaviy majburiyatlar bilan birlashtirishni qiyinlashtiradi.

Baholash natijalariga ko'ra, gender tafovuti barcha darajalarda saqlanib qolmoqda. Suv xo'jaligi sohasidagi ayollar o'rnining ko'tarilishi yo'lidagi to'siqlar ijtimoiy-madaniy va iqtisodiy omillar, ayollar uchun va ayollar uchun bo'lmagan kasblar haqidagi gender stereotiplari, ta'lim olish, qayta tayyorlash va malaka oshirish imkoniyatlarining kamligi, uy ishlarini kasbi bilan birlashtirgan ayollar uchun ish sharoitlarining moslashuvchan emasligida yaqqol ko'zga tashlanadi. Ushbu cheklovlar mamlakatda suv resurslarining barqarorligi va samaradorligini oshirishi mumkin bo'lgan kompleks yondashuvni amalga oshirishga to'sqinlik qilmoqda.

2.4. Genderni hisobga olish uchun institutsional salohiyat

2021 yildagi gender baholash shuni ko'rsatdiki, suv xo'jaligi sohasida gender tamoyillarini hisobga olish uchun ishlab chiqilgan siyosat, tartibga solish, institutsional va axborot asoslari yetarli darajada emas. Suv xo'jaligi tashkilotlari xodimlari o'rtasida gender xabardorlikni oshirish bo'yicha tizimli chora-tadbirlar, gender masalalari bo'yicha koordinatorlarning faol ishlashi, samarali monitoring mexanizmiga ega bo'lgan gender harakatlar rejasi, tegishli gender budjeti va rejalashtirishga tizimli yondashuvning mavjud bo'lishi sohada gender tenglikka erishishda ilgari odimlashga yordam beradi. Ushbu sohada katta muvaffaqiyatlarga erishgan ayollarni

rag'batlantirish, ularning tajribasini ommalashtirish va "ustoz-shogird" tamoyillarini amalga oshirish masalalari ham dolzarbdir.

Ayollarning faoliyatini rivojlantirishga mo'ljallangan ixtisoslashtirilgan ta'lim va kasbiy dasturlarning yo'qligi ularning martaba o'sishi va rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish imkoniyatlarini cheklaydi. BMT TD tomonidan qo'llab-quvvatlangan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar uchun stajirovka dasturlarining yetishmasligi gender tengligi yo'lida jiddiy to'siq bo'lib turibdi. O'zbekistonda suv xo'jaligi sohasida mehnat qilayotgan xotin-qizlarning atigi 8 foizi malaka oshirish va kasbiy tayyorgarlik kurslarida o'qish imkoniyatiga ega³. Ayollarni suv xo'jaligi bilan bog'liq turli sohalarida ta'lim, fan va ishlab chiqarish integratsiyasiga jalb qilish muhimdir.

Ushbu masalani hal etish uchun O'zbekiston Respublikasi Suv xo'jaligi vazirligi hamda Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi xalqaro sheriklar bilan birgalikda xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash dasturini, shu jumladan, suv xo'jaligi sohasida ishlaydigan ayollar uchun stipendiyalar, stajirovkalar va xalqaro tajriba almashinuv dasturlarini ishlab chiqishni rejalashtirmoqda. Ushbu dasturlar sohada ayollar salohiyatining o'sishi va rivojlanishiga yordam beradigan barqaror institutsional bazani yaratishga qaratilgan. Masalan, Jahon banki va Osiyo taraqqiyot banki kabi xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlik doirasida har yili ayollar uchun 100 tagacha stipendiya va stajirovkalar rejalashtirilgan. Dastur ayollarga bilim almashish, xalqaro forumlarda qatnashish va suv xo'jaligi sohasidagi xalqaro ekspertlardan saboq olish imkonini beruvchi professional qo'llab-quvvatlash tarmog'ini yaratishni ham ko'zda tutadi. Ushbu chora-tadbirlar suv xo'jaligi sohasidagi strategik tashabbuslarda xotin-qizlarning teng huquqli ishtiroki uchun qulay barqaror muhit yaratishga yo'naltirilgan.

Suv xo'jaligi sohasi faoliyatini ommalashtirish va undagi iqtidorli kadrlar uchun martaba imkoniyatlarini kengaytirish uchun samarali ishlarni amalga oshirish lozim. Bu nafaqat muhandislik (iqtisod, huquq, moliya, ijtimoiy fanlar va boshqalar), balki turli mutaxassislikdagi yosh ayollar va erkaklarni jalb qilishga imkon yaratadi.

³ BMTning Taraqqiyot dasturi (BMT TD)ning "Markaziy Osiyo suv sektorida Gender tengligi: mavjud to'siqlar va imkoniyatlar haqida umumiy ma'lumot"i, 2023 yil.

Suv resurslarini integratsiyalashgan holda boshqarish sohasida Barqaror rivojlanish maqsadlarining 6.5.1-vazifasiga erishish yo'lidagi taraqqiyotni baholash hamda yaxshilanish salohiyatidan dalolat beradi. O'zbekiston qonunchilikda va suv resurslarini integratsiyalangan holda boshqarish rejalarida gender masalalarini aks ettirish bo'yicha erishgan yutuqlarini 100 balldan 53 ball bilan baholab, amalga oshirishning o'rtacha yuqori darajasini e'tirof etdi. Jahon bo'yicha o'rtacha ball esa 57 ni tashkil etadi⁴.

2.5. Suv xo'jaligida gender tenglikni yaxshilash bo'yicha amalga oshirilgan chora-tadbirlar

So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasi Suv xo'jaligi vazirligi tomonidan sohadagi gender holatini yaxshilash bo'yicha maqsadli ishlar olib borilmoqda. Gender baholash natijalari bo'yicha aniqlangan muammolarni bartaraf etish maqsadida Vazirlik tomonidan suv xo'jaligi sohasida xotin-qizlarning imkoniyatlarini kengaytirish bo'yicha qator ishlar amalga oshirildi. Xususan:

- **Gender masalalari bo'yicha maslahat kengashi.** 2023 yilda suv xo'jaligi sohasida xotin-qizlar va erkaklarning teng huquq hamda imkoniyatlarini ta'minlash masalalari bo'yicha Maslahat kengashi tashkil etildi va 2024 yilda yangilandi.

- **Texnik ishchi guruh.** Gender masalalari va suv xo'jaligi me'yoriy-huquqiy bazasiga gender ko'rsatkichlarini kiritish masalalarini muhokama qilish maqsadida donorlar hamda davlat organlari va idoralari vakillaridan iborat texnik ishchi guruhi tashkil etildi.

- **Kam ta'minlangan xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash.** Vazirlik, ayniqsa, qishloq va chekka hududlarda, kam ta'minlangan oilalar ayollarini suvni tejaydigan texnologiyalar bo'yicha o'qitish orqali qo'llab-quvvatlaydi, bu ularning moliyaviy ahvolini yaxshilashga yordam beradi.

- **Xotin-qizlar uchun grant va stipendiya dasturi.** 2024 yildan boshlab Vazirlik suv resurslariga ixtisoslashgan oliy o'quv yurtlarida xotin-qizlar ta'limi uchun grantlar ajratib kelmoqda.

⁴ O'zbekistonning 2020 yilgi hisoboti, <http://iwrmdataportal.unepdhi.org/test/countrydatabase>.

- **Rag'batlantirish dasturi.** Ushbu dastur doirasida sohada faoliyat yuritayotgan xotin-qizlarning 8 nafari "Mo'tabar ayol", 6 nafari "Mehnat faxriysi", 25 nafari "Suv xo'jaligi a'lochisi" ko'krak nishonlari bilan taqdirlandi.

Ishlarni tizimli ravishda amalga oshirish maqsadida Suv xo'jaligi vazirligi ushbu "O'zbekiston Respublikasi suv xo'jaligining 2030 yilga qadar Gender konsepsiyasi"ni ishlab chiqish tashabbusi bilan chiqdi. Konsepsiya suv resurslarini integratsiyalashgan holda boshqarish tamoyillariga asoslangan va O'zbekiston Respublikasini suv xo'jaligini rivojlantirishning 2025-2030 yillarga mo'ljallangan konsepsiyasi hamda 2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi bilan o'zaro bog'langan.

3-BOB. SUV SOHASIDA GENDER TENGLIKNI TA'MINLASH BO'YICHA JAHON TAJRIBASI SHARHI

Turli mamlakatlar va mintaqalarning suv va turdosh tarmoqlarida gender tenglikni oshirishga yo'naltirilgan strategiya, tashabbuslar va tajribalarini o'rganish O'zbekiston uchun foydali bo'ladi.

Avstraliyaning Qishloq xo'jaligi, baliqchilik va o'rmon xo'jaligi vazirligida "Gender tengligi bo'yicha harakatlar rejasi"ni o'z ichiga olgan "2021-2024 yillarga mo'ljallangan inklyuzivlik strategiyasi" amalga oshirilgan. Harakatlar rejasi genderni qamrab oluvchi va adolatli ish joylarini yaratish mexanizmini belgilaydi. Shu bilan birga gender tenglikni qo'llab-quvvatlovchi tashabbuslarni ilgari surish va gender muammolari haqida xabardorlikni oshirishga yordam beradigan "Gender tenglik tarmog'i"ni o'z ichiga oladi. Oxirgi 50 yil ichida Avstraliya davlat xizmatidagi ayollar soni 2,6 foizga, ya'ni erkaklar soniga nisbatan 26 foizga oshgan⁵.

BMT ko'magida *Ozarbayjonda* xotin-qizlarni o'qitish va ularning suv resurslarini boshqarishdagi ishtiroki, ayniqsa, qishloq joylardagi faoliyatida imkoniyatlar yaratishga qaratilgan dastur joriy etildi. Ushbu tashabbus doirasida 500 dan ortiq xotin-qizlar o'qitilib,

⁵ Inklyuziya strategiyasi va harakat rejalarini (2021-2024).
URL: <https://www.agriculture.gov.au/about/jobs/inclusion-strategy/2021-24>.

ularning qariyb 20 foiziga mahalliy suv xo'jaligi qo'mitalarida yuqori lavozimlarni egallash imkoniyati berildi⁶.

2023 yilda "Ayollar va suv xo'jaligini boshqarish" dasturining amalga oshirilishi natijasida *Armaniston* suv qo'mitasida ayollar ulushi 28 foizga yetdi va mahalliy hokimiyat darajasida gender tengligi tashabbuslarini qo'llab-quvvatlovchi ishchi guruhlar tashkil etildi. Ushbu guruhlar mahalliy aholining ehtiyojlarini aniqlashga yordam beradi, bu esa suv ta'minotini yaxshilashga va suv resurslarini yanada oqilona taqsimlashga yordam beradi⁷.

So'nggi yillarda *Gruziya* suv sohasida, ayniqsa, suvdan foydalanish va uni boshqarish juda muhim bo'lgan qishloq va chekka hududlarda gender tenglikni ta'minlash bo'yicha muhim choralarni ko'rdi. 2023 yilda Gruziya hukumati xalqaro tashkilotlar, jumladan, BMT TD va Jahon banki bilan birgalikda ayollarni qarorlar qabul qilish, resurslarni boshqarish va suv loyihalarini amalga oshirishga jalb etishga yo'naltirilgan "Suv resurslarini boshqarishda ayollar" milliy dasturini ishga tushirdi. Dastur Gruziya suv qo'mitalarida rahbarlik lavozimlarida ayollarning ulushini oshirishga yordam berdi. 2024 yilda bu ko'rsatkich 35 foizga yetdi. Mahalliy sharoitda ayollar suv ta'minoti bo'yicha muhokamalar va qarorlar qabul qilishda faol ishtirok etdilar, bu esa qishloqlardagi minglab uy xo'jaliklarining toza suvdan foydalanish imkoniyatlarini yaxshilashga olib keldi⁸.

2021 yilda *Hindiston* suvni tejash va boshqarishda ayollarning muhim rolini e'tirof etadigan "Ayollar – suv chempionlari" tashabbusini boshladi. Ushbu tashabbus suv inqirozlariga qarshi kurashgan va suvni boshqarish muammolarini hal qilgan quyi darajadagi 41 nafar ayolning sa'y-harakatlarini namoyon etib, xotin-qizlar yetakchiligini qo'llab-quvvatlaydi⁹.

⁶ Ozarbayjon Ekologiya va tabiiy resurslar vazirligining BMT tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan "Suv resurslarini boshqarish bo'yicha ayollar ta'limi va imkoniyatlarini kengaytirish dasturi", 2022 yil hisoboti. <https://eco.gov.az/>

⁷ Armaniston Respublikasi atrof-muhit vazirligining xalqaro sheriklar ko'magidagi "Ayollar va suv xo'jaligini boshqarish" dasturi, 2023 yil hisoboti. <https://env.am/>

⁸ Gruziya atrof-muhitni muhofaza qilish va qishloq xo'jaligi vazirligining "Suv resurslarini boshqarishda ayollar" Milliy dasturi, 2023 yil hisoboti. <https://mepa.gov.ge/>

⁹ <https://www.orfonline.org/research/gender-in-the-waterscape-creating-economic-ripples-in-india-s-labour-markets>.

2020 yilda *Qozogʻiston* Respublikasi Ekologiya va tabiiy resurslar vazirligi rahbarlik lavozimlarida ayollar sonini koʻpaytirish va ularning kasbiy oʻsishi uchun sharoitlarni yaxshilashga yoʻnaltirilgan gender strategiyasini amalga oshirdi. Ushbu strategiya tufayli ayollar hozirda suv sohasidagi boshqaruv lavozimlarining 20 foizini tashkil etadi. Bu esa qarorlarning qabul qilinish sifatini oshirdi va suv resurslarini boshqarishda inklyuziv yondashuvlarni ragʻbatlantirdi¹⁰.

2019 yilda *Qirgʻizistonda* xalqaro tashkilotlar koʻmagida suv sohasida gender inklyuzivlikni oshirish dasturi ishlab chiqildi. Dastur ayollar uchun suv resurslarini boshqarish boʻyicha vakolatlarini oshirishga moʻljallangan oʻquv kurslari va stajirovkalarni oʻz ichiga oladi. Natijada oʻqishni tugatgan ayollarning 15 foizidan ortigʻiga mahalliy darajada rahbarlik lavozimlarini egallash imkoniyati berildi. Bu esa qishloq joylarda suv tizimlarini yanada samarali va barqaror boshqarishga yordam berdi¹¹.

Moldovada suv sohasida ayollarning rolini kuchaytirishga qaratilgan dasturlar tufayli jamoat suv xoʻjaligi tuzilmalarida ayollarning ulushi 35 foizga yetdi. 2022 yilda mamlakatda suv sohasida gender tenglik boʻyicha birinchi milliy forum boʻlib oʻtdi. Forum toʻsiqlarni muhokama qilish va ayollarning suv resurslarini boshqarishdagi ishtirokini yanada oshirish yoʻllarini aniqlash imkonini berdi¹².

Tojikistonda gender tenglik boʻyicha milliy dastur mavjud boʻlib, unda ayollar suv xoʻjaligi siyosatini shakllantirish va amalga oshirishda faol qatnashadilar. 2018 yildan boshlab viloyat suv qoʻmitalarida ayollar soni 30 foizga oshdi va hozirda ayollar ushbu qoʻmitalar aʼzolarining qariyb 25 foizini tashkil qiladi. Mahalliy hokimiyat darajasida ayollarning ishtiroki aholining suv bilan taʼminlashga

¹⁰ Qozogʻiston Respublikasi Ekologiya va tabiiy resurslar vazirligining “*Suv sohasidagi gender strategiyasi*” toʻgʻrisidagi 2020 yilgi hisoboti. <https://www.gov.kz/memleket/entities/ecogeo?lang=ru>.

¹¹ Qirgʻiziston Respublikasi Tabiiy resurslar, ekologiya va texnik nazorat vazirligi huzuridagi Suv resurslari Davlat agentligi. “*Suv sohasida gender inklyuzivligini oshirish dasturi*”, 2019 yilgi hisobot. <http://water.gov.kg/> veb-saytida mavjud

¹² Moldova Respublikasi Ekologik inspeksiyasi va suv resurslari agentligi. “*Suv resurslarini boshqarishda gender tenglikni qoʻllab-quvvatlash dasturlari*”, 2022 yil hisoboti. <https://mediu.gov.md/> veb-saytida mavjud

bo'lgan ehtiyojini hisobga olish va mamlakatda suv resurslarini strategik rejalashtirishni takomillashtirish imkonini berdi¹³.

2011 yilda *Uganda* suv sektori uchun besh yillik gender strategiyasini joriy qildi, unga ko'ra ayollar qo'mitalardagi asosiy rahbarlik lavozimlariga tayinlandi. Ushbu tashabbus natijasida atigi ikki yil ichida xavfsiz suvdan foydalanish sezilarli darajada – 51 foizdan 61 foizgacha yaxshilandi. Ushbu misol inklyuziv amaliyotlar suv resurslaridan foydalanishni yuqori darajada oshirishi va suv resurslarini umumiy boshqarishni yaxshilashi mumkinligini ko'rsatadi¹⁴.

4-BOB. MAQSAD VA VAZIFALAR

Gender konsepsiyasining asosiy maqsadi – O'zbekiston Respublikasi suv xo'jaligi tizimida ayollar va erkaklar suv resurslarini boshqarishning barcha darajalarida teng ishtirok etishi uchun sharoit yaratish hamda sohani barqaror rivojlantirishga yo'naltirilgan loyihalarni amalga oshirish orqali ayollar va erkaklar tengligini ta'minlashdan iborat.

O'zbekistonda inklyuziv, barqaror va samarali suv xo'jaligi sektorini yaratishga qaratilgan Gender konsepsiyasining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

1. Davlat suv xo'jaligi tizimida ayollar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni kafolatlash hamda barcha darajalarda qarorlar qabul qilish jarayonlarida ayollarning vakolatlarini kengaytirish uchun shart-sharoitlar yaratish.

2. Suv xo'jaligi sohasida gender statistikasini takomillashtirish, suv sohasida gender auditi, tahlili va monitoringini o'tkazish.

3. Suv xo'jaligida gender tengligini ilgari surishda budjetni rejalashtirishni amalga oshirish, gender masalalarini budjet jarayonlariga integratsiya qilish.

¹³ Tojikiston Respublikasi Energetika va suv xo'jaligi vazirligi huzuridagi Suv resurslari agentligi. *"Suv sohasida gender tenglik bo'yicha milliy dastur"*, 2018 yilgi hisobot. <http://amk.tj/> veb-saytida mavjud

¹⁴ <https://www.orfonline.org/research/реңдеп-in-the-waterscape-creating-economic-ripples-in-india-s-labour-markets>

4. Suv xo'jaligi sohasidagi barcha darajada ayollarning faol ishtirokini o'z ichiga olgan chora-tadbirlar va loyihalarni rejalashtirish hamda amalga oshirishda gender tenglik uchun sharoit yaratish.

5. Xotin-qizlar va erkaklarning suv xo'jaligi sohasida ta'lim olishlari, malaka oshirishlari uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash.

6. Suv xo'jaligida ayollar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash haqida xabardorlikni oshirish.

7. Suv xo'jaligi sohasida xalqaro reytinglar va gender tengligi indekslarida O'zbekistonning mavqeini yuksaltirish.

8. Transchegaraviy suv resurslaridan foydalanish bo'yicha davlatlararo munosabatlarni rivojlantirishda gender tengligini ta'minlash.

5-BOB. USTUVOR YO'NALISHLAR

Ustuvor yo'nalishlar belgilangan vazifalar, xalqaro ilg'or tajribalar va O'zbekiston suv xo'jaligi sohasining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda shakllantirildi, bu esa ularning o'z maqsadlariga yanada samaraliroq erishish imkonini beradi.

1-§. Davlat suv xo'jaligi tizimida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash

Davlat suv xo'jaligi tizimida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash uchun quyidagilar zarur:

Kadrlar zaxirasini yaratish va barcha darajadagi suv xo'jaligi tashkilotlarida rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushini bosqichma-bosqich oshirib, rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish imkoniyatini ta'minlash;

O'zbekiston Respublikasi Suv xo'jaligi vazirligi tizimidagi rahbarlik lavozimlariga tavsiya etilgan xotin-qizlarning malakasini oshirish bo'yicha tizimli chora-tadbirlarni, shu jumladan, ixtisoslashtirilgan o'quv va malaka oshirish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

xotin-qizlarning suv xo'jaligida mehnat qilishlari uchun shart-sharoitlarni ta'minlash, shu jumladan, mehnat qilish imkoniyatini oshiradigan ijtimoiy muassasalar tarmog'ini yaratish va kengaytirish, shuningdek, ish tartibining moslashuvchanligini ta'minlash;

ayollarga karera qilish va suv xo'jaligi sohasidagi tajribali mutaxassislardan yordam olishga ko'maklashadigan murabbiylik dasturlarini ishlab chiqish va qo'llab-quvvatlash;

genderga sezgir axloq qoidalari va kadrlar siyosatini ishlab chiqish hamda amalga oshirilishini nazorat qilish;

Suv xo'jaligi vazirligi tomonidan qabul qilingan davlat dasturlari va yo'l xaritalarida gender masalalarini hisobga olish;

imkoniyatlarning adolatli taqsimlanishini ta'minlash uchun kadrlarni rejalashtirish, baholash va rag'batlantirish jarayonida majburiy gender ko'rsatkichlarini joriy qilish;

suv resurslarini boshqarish sohasidagi strategiya va yechimlarni ishlab chiqishda ayollarning ishtirokini rag'batlantirish, shu jumladan, ularni ishchi, maslahat va ekspert guruhlariga jalb qilish;

eskirgan gender stereotiplarini o'zgartirish hamda ayollar va erkaklar uchun teng imkoniyatlarni targ'ib qilishga qaratilgan axborot kampaniyalari va treninglarini o'tkazish.

2-§. Suv sohasida gender statistikasini takomillashtirish, suv sohasida gender auditi, tahlili va monitoringini o'tkazish

Suv xo'jaligida gender statistikasini takomillashtirish hamda gender auditi, tahlili va monitoringini joriy etish uchun quyidagilar zarur:

suv xo'jaligida gender statistikasini xalqaro tajriba va standartlarga muvofiq yuritish bo'yicha uslubiy qo'llanmalarni ishlab chiqish;

suv resurslarini boshqarish hamda ulardan foydalanishda ayollar va erkaklarning o'rmini aks ettiruvchi statistik ma'lumotlarni tizimli ravishda to'plash, qayta ishlash va tahlil qilish;

suv xo'jaligidagi ayollar va erkaklarning faoliyat holatini, shuningdek, ijtimoiy so'rovlar va tadqiqotlar natijalarini aks ettiruvchi statistik hisobotlarni muntazam chop etib borish;

muntazam ravishda gender auditini o'tkazish (bu suv xo'jaligi tizimining jarayonlari, tuzilmalari va amaliyotini gender inklyuzivlik tamoyillariga muvofiqligini baholashni o'z ichiga oladi);

suv xo'jaligi sohasida gender tahlilini o'tkazish (bu ma'lum bir kontekst (sektor, dastur, loyiha)da ayollar va erkaklarning mavqei, roli, ehtiyojlari va resurslardan foydalanishdagi farqlarni o'rganishni o'z ichiga oladi);

gender ko'rsatkichlarini tasdiqlash va gender ko'rsatkichlari asosida gender tenglikni muntazam monitoring qilish tizimini joriy etish (bu erishilgan natijalarni ob'ektiv baholash va muammoli sohalarni aniqlash imkonini beradi);

gender statistikasini yig'ish, ishlov berish va tahlil qilishni soddalashtirish uchun raqamli platformalar va ma'lumotlar bazalarini joriy etish (bu barcha manfaatdor tomonlar uchun ma'lumotlarning shaffofligi va ochiqligini oshiradi);

suv xo'jaligi tashkilotlari xodimlarining gender statistikasini o'tkazish usullari, shu jumladan, zamonaviy tahlil va hisobot vositalaridan foydalanish bo'yicha o'qitishni ta'minlash;

gender statistikasi va ilg'or tajribalarni almashish uchun boshqa davlat idoralari va fuqarolik jamiyati bilan tarmoqlararo hamkorlikni yo'lga qo'yish;

gender tahlili va monitoringi natijalarini suv xo'jaligida qarorlar qabul qilish, strategik rejalashtirish va resurslarni taqsimlashga integratsiyalash.

3-§. Suv xo'jaligi sohasida gender tenglikni ta'minlashda budgetni rejalashtirishni amalga oshirish

Suv xo'jaligida gender tenglik tamoyillarini ilgari surishda budgetni rejalashtirishni amalga oshirish uchun quyidagilar zarur:

ayollar va erkaklar ehtiyojlarini hisobga olgan holda suv xo'jaligida moliyaviy resurslarni taqsimlashning gender budgetlashtirish usullarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

suv xo'jaligi sohasida faoliyat yuritayotgan rahbar ayollar va tadbirkorlar uchun resurslar va grant dasturlaridan, shuningdek, gender tenglikni qo'llab-quvvatlashga va suv xo'jaligi sohasida

ayollarning martabasini oshirishga mo'ljallangan dastur va tashabbuslardan foydalanish imkoniyatini ta'minlash;

suv xo'jaligi tizimi tashkilotlarida gender mutaxassislarini tayinlash va zarur chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun mablag' va budjetni ta'minlash;

natijalarni monitoring qilish va ularning ta'sirini baholashni ta'minlaydigan budjet dasturlarining bajarilishini rejalashtirish va hisobotga majburiy gender ko'rsatkichlarini kiritish;

tavsiya etilgan usullarning samaradorligini sinab ko'rish va ko'lamini kengaytirish maqsadida muvaffaqiyatli misollar yaratish uchun tanlangan hududlarda yoki suv xo'jaligi tashkilotlarida gender budjetlashtirish bo'yicha pilot loyihalarni amalga oshirish;

shaffoflikni hamda fuqarolik jamiyati va mahalliy hamjamiyatlarning ishonchini oshirish maqsadida gender tahlilini hisobga olgan holda budjet mablag'laridan foydalanish to'g'risidagi hisobotlarni nashr etish.

4-§. Suv xo'jaligini rivojlantirish chora-tadbirlari, dasturlari va loyihalarni rejalashtirish hamda amalga oshirishda ayollar va erkaklar uchun teng sharoitlarni yaratish

Suv xo'jaligini rivojlantirish chora-tadbirlari, dasturlari va loyihalarini rejalashtirish hamda amalga oshirishda ayollar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash uchun quyidagilar zarur:

gender ta'sirini baholashni o'tkazish va suv xo'jaligi sohasidagi chora-tadbirlar va investitsiya loyihalarini, shu jumladan, suv resurslaridan oqilona foydalanish, suvni tejaydigan texnologiyalardan foydalanishni kengaytirish, sug'oriladigan yerlarning meliorativ holatini yaxshilash, suv xo'jaligi ob'ektlarini modernizatsiya qilish hamda ularning xavfsizligi va ishonchli ishlashini ta'minlash, suv xo'jaligiga zamonaviy axborot-kommunikatsiya va innovatsion texnologiyalarni joriy etish bo'yicha loyihalarni rejalashtirish hamda amalga oshirishda ayol mutaxassislar ishtirokini ta'minlash;

tashkilotlarning joriy faoliyatiga va loyihalarni amalga oshirishga gender yondashuvlarini joriy etish bo'yicha suv xo'jaligi mutaxassislarining salohiyatini oshirish;

ayollarning moliyaviy resurslardan foydalanish, shu jumladan, suvni tejaydigan texnologiyalarni joriy etish va raqamlashtirish uchun kreditlar va subsidiyalar olish imkoniyatlarini kengaytirish;

yangi texnologik yo'nalishlarga e'tibor qaratgan holda ayollar-ning suv xo'jaligini rivojlantirish va suv resurslaridan foydalanish-ning asosiy yo'nalishlari bo'yicha malakasini oshirish;

suv xo'jaligi sohasida ayollarning tadbirkorlik tashabbuslari va startaplarini, jumladan, davlat-xususiy sheriklik loyihalarini qo'llab-quvvatlash;

suv xo'jaligini rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlar va dastur-larni amalga oshirishda gender masalalari bo'yicha nodavlat-notijorat tashkilotlarining ishtirokini qo'llab-quvvatlash;

loyihalarning ta'siri va samaradorligini yaxshiroq tushunish maqsadida ayollar va erkaklarga, shuningdek, turli xil ijtimoiy guruhlariga ta'sirini baholash uchun genderga sezgir ko'rsatkich-larni ishlab chiqish;

gender standartlariga muvofiqligini nazorat qilish va natijalarni yaxshilash choralari ko'rish uchun inklyuzivlik va loyihalarda teng ishtirok etish to'g'risida muntazam hisobot tizimini joriy etish;

suv xo'jaligi sohasidagi milliy va xalqaro grant dasturlari doira-sida xotin-qizlar boshchiligidagi ilmiy, innovatsion va tadbirkorlik loyihalarini moliyalashtirish kvotalarini nazarda tutish;

loyihalarni rejalashtirish va amalga oshirishning barcha bosqich-larida gender masalalarini integratsiyalash uchun gender ekspert-larini o'z ichiga olgan idoralararo ishchi guruhlarini yaratish tashabbusi bilan chiqish;

suv xo'jaligini rivojlantirish loyihalari va chora-tadbirlarida ishti-rok etish imkoniyatlari to'g'risida xabardorligini oshirish maqsadida mahalliy jamoalar, shu jumladan, ayollar uchun axborot kampa-niyalari va o'quv tadbirlarini tashkil etish;

xotin-qizlarning ovozi va suv xo'jaligini rivojlantirishga qo'sh-gan hissasini ta'minlash maqsadida barcha darajadagi qarorlarni qabul qilishda, shu jumladan, loyihalarni rejalashtirish, amalga oshirish va baholashda ularning ishtirok etishini rag'batlantirish.

5-8. Suv xo'jaligi sohasida ta'lim, malaka oshirish va ilm-fanda ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash

Suv xo'jaligi sohasida ta'lim, malaka oshirish va ilm-fanda ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash uchun quyidagilar zarur:

suv xo'jaligi mutaxassislarining gender savodxonligini muntazam va tizimli ravishda oshirish maqsadida suv xo'jaligi sohasidagi professional va oliy ta'lim muassasalarining o'quv dasturlariga, shuningdek, kadrlar malakasini oshirish dasturlariga gender masalalarini kiritish;

xotin-qizlarni mahalliy va xorijiy suv resurslariga ixtisoslashgan ta'lim muassasalarida o'qitish va malaka oshirishga jalb etish uchun qo'shimcha imkoniyatlar yaratish;

ayollar uchun ixtisoslashtirilgan malaka oshirish va yetakchilik dasturlarini yaratish;

ayollarni ilmiy faoliyatga keng jalb qilish va ularning suv resurslari masalalariga bag'ishlangan tadqiqotlarini qo'llab-quvvatlash, talabalar va yosh mutaxassislar o'rtasida xotin-qizlar tomonidan olib borilayotgan ishlarga e'tibor qaratgan holda ilmiy tanlovlarni o'tkazish;

ayollar tomonidan zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalari asosida suv resurslarini oqilona boshqarish bilan bog'liq innovatsion dasturiy ta'minot va ratsionalizatorlik g'oyalarining ishlab chiqilishini qo'llab-quvvatlash;

suv xo'jaligi sohasidagi ayollar va erkaklar o'rtasidagi farqlarni tushunishga qaratilgan hamda bu sohadagi gender va ijtimoiy muammolarga yechim izlaydigan ilmiy tadqiqotlarni qo'llab-quvvatlash;

talabalar va yosh mutaxassislarning suv sohasida real tajribaga ega bo'lishlari uchun stajirovka va amaliyot dasturlarini ishlab chiqish;

suv sohasida yuqori lavozimlarga ko'tarilishni istagan xotin-qizlar va erkaklarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan murabbiylik dasturlarini yaratish;

talabalarga, ayniqsa, suv sohasida o'qishni va karera qilishni istagan xotin-qizlar va zaif guruhlar a'zolariga stipendiya va grantlar taqdim etish;

ilmiy va kasbiy faoliyatda zamonaviy texnologiyalardan samarali foydalanishlari uchun xotin-qizlarning raqamli texnologiyalardan foydalanish ko'nikmalarini oshirish dasturlarini yaratish;

suv xo'jaligi bilan bog'liq ta'lim va ilmiy tashabbuslarda ayollar va erkaklar tengligiga erishish bo'yicha monitoring va hisobot mexanizmlarini joriy etish;

suv xo'jaligi bilan bog'liq ta'lim va fan sohasida gender tenglikni ta'minlashdagi yutuqlar va muammolarni muhokama qilish uchun har yili forumlar yoki davra suhbatlarini tashkillashtirish.

6-§. Suv xo'jaligida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash bo'yicha xabardorlikni oshirish

Suv xo'jaligi sohasida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash to'g'risida xabardorlikni oshirish uchun quyidagilar zarur:

suv resurslarini boshqarish va ulardan foydalanishda gender tenglikning ahamiyati to'g'risida xabardor qilish uchun turli tadbirlar o'tkazish va suv sohasida ayollarning rolga oid mavjud stereotiplarga barham berish;

axborot resurslari yordamida tadbirlar, ish yarmarkalari va tashabbuslar tashkil qilish orqali ayollar va qizlarning ta'lim olish imkoniyatlari to'g'risida xabardorligini oshirish;

xotin-qizlarga mo'ljallangan suv resurslaridan oqilona foydalanish usullari va suvni tejaydigan texnologiyalar bo'yicha axborot sessiyalarini o'tkazish;

suv xo'jaligi tizimini isloh qilish doirasida amalga oshirilayotgan faoliyatning gender sezgirligini oshirish uchun jamoatchilikni jalb qilishning innovatsion strategiyalaridan foydalanish;

xotin-qizlarning suv resurslarini boshqarishda ishtirok etishining muvaffaqiyatli namunalarini yoritish uchun ommaviy axborot vositalarini jalb qilish;

suv xo'jaligida faoliyat yurituvchi xotin-qizlar o'rtasida muloqot va tajriba almashish uchun platformalar yaratish;

gender tenglik masalalariga e'tiborni jalb qilish va muvaffaqiyatli amaliyotlardan xabardor bo'lish uchun xalqaro tashkilotlar va tashabbuslar bilan hamkorlikni rivojlantirish.

7-8. Suv xo'jaligi sohasida xalqaro reytinglar va gender tengligi indekslarida O'zbekistonning o'rnini oshirish

O'zbekistonning suv xo'jaligi sohasidagi xalqaro reytinglar va gender tengligi indekslaridagi o'rnini yaxshilash uchun quyidagilar zarur:

O'zbekistonning xalqaro reyting va indekslardagi o'rniga ta'sir etuvchi asosiy omillarni aniqlash, ularni yaxshilash strategiyasini ishlab chiqish va milliy gender ko'rsatkichlarini xalqaro standartlarga muvofiq optimallashtirish;

o'zgarishlarga tezkor javob berish uchun optimallashtirilgan ko'rsatkichlar asosida gender tengligi sohasidagi yutuqlarni muntazam monitoring qilish va baholash tizimini joriy etish hamda xalqaro reytinglardagi o'rinlarni yaxshilashga yondashuvlarni moslashtirish;

ushbu jarayonda oshkoralik va ishonchni oshirish uchun gender tengligi choralarini amalga oshirishda erishilayotgan yutuqlar to'g'risidagi doimiy hisobotlarni ommaviy ravishda nashr etish;

gender koordinatorlarini tayinlash, butun jarayonni monitoring qilish va muvofiqlashtirish orqali Suv xo'jaligi vazirligining gender tenglikni ta'minlashdagi rolini oshirish;

O'zbekistonning suv xo'jaligi sohasida gender tenglik bilan bog'liq xalqaro tashabbus va loyihalarda ishtirok etishini ta'minlash, O'zbekistonda xalqaro konferensiya va forumlar o'tkazish;

gender tenglikni oshirish bo'yicha muvaffaqiyatli xalqaro amaliyotni moslashtirish va joriy etish, tavsiyalar olish va suv xo'jaligi sohasida gender tenglikning hozirgi darajasini baholash uchun gender masalalariga ixtisoslashgan xalqaro tashkilotlar va ekspertlar bilan hamkorlikni rivojlantirish;

xalqaro platformalarda va global ommaviy axborot vositalarida yutuqlarni muntazam ravishda namoyish etish orqali mamlakatning gender tenglik sohasidagi yutuqlari axborot ko'magini kuchaytirish.

8-§. Transchegaraviy suvlardan foydalanish bo'yicha davlatlararo munosabatlarda ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash

Transchegaraviy suvlardan foydalanish bo'yicha davlatlararo munosabatlarda ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash uchun quyidagilar zarur:

xotin-qizlarga Suv xo'jaligi vazirligi yoki boshqa tegishli idorani xalqaro miqyosda vakili bo'lish, shuningdek, xalqaro tashkilotlar va ishchi guruhlar ishida ishtirok etish imkoniyatlarini kengaytirish;

transchegaraviy masalalar bo'yicha gender baholashni o'tkazish;

transchegaraviy suv resurslari bilan ishlaydigan professional ayollarning tarmoq muloqotlarida faol ishtirokini qo'llab-quvvatlash (bu professional tajriba va bilim almashish imkonini beradi);

ayol mutaxassislar uchun transchegaraviy suv resurslarini boshqarish va muzokaralar o'tkazish ko'nikmalarini rivojlantirish yuzasidan o'quv dasturlari va treninglar ishlab chiqish;

ayollarning transchegaraviy suv resurslarini boshqarishdagi ko'rinishi va rolini oshirish uchun ushbu jarayonlarda gender jihatlarni muhokama qilishga qaratilgan xalqaro forumlar va seminarlar tashkil etish;

transchegaraviy suvlarni boshqarishda gender tenglikni ta'minlaydigan xalqaro tashabbuslar va loyihalar bilan hamkorlikni rivojlantirish hamda bunday dasturlarga moliyalashtirishni jalb qilish;

muvaffaqiyatli gender tashabbuslariga e'tibor qaratgan holda transchegaraviy suv resurslari bilan ishlaydigan mamlakatlar o'rtasida eng yaxshi tajriba almashish platformalarini shakllantirish.

7-BOB. KUTILAYOTGAN NATIJALAR

Gender konsepsiyasi doirasida belgilangan vazifalarni amalga oshirish orqali quyidagi natijalarga erishish kutilmoqda:

professional va boshqaruv lavozimlarida ayollar ulushini oshirish orqali erkaklar va ayollar uchun gender muvozanati hamda huquq va imkoniyatlarning tengligi yaxshilanadi;

ta'lim va kasbiy imkoniyatlarni kengaytirish, kurslar, treninglar, amaliyot va murabbiylik dasturlaridan foydalanish imkoniyatlarini yaxshilash orqali suv xo'jaligi sohasida ishlaydigan ayollarning malakasi ortadi;

suv xo'jaligi sohasida gender-inklyuziv rejalashtirish va loyiha-lash yaxshilanadi, bu esa loyihalarning barqarorligi va ularning ijtimoiy ahamiyatini oshirishga olib keladi;

genderni hisobga olgan holda budjetlashtirish tizimi bosqichma-bosqich joriy etiladi va gender statistikasi yaxshilanadi, bu gender tenglik va ayollarning malakasini oshirishga mo'ljallangan dastur-larni qo'llab-quvvatlash uchun budjet mablag'larini samarali taq-simlash imkonini beradi;

gender tahlilini joriy etish va ularning turli ijtimoiy guruhlariga ta'sirini baholash orqali suv xo'jaligi loyihalarining shaffofligi va samaradorligi oshadi;

suv xo'jaligi sohasidagi qarorlarni qabul qilish jarayonlariga, shu jumladan, strategik rejalashtirish va boshqarishga xotin-qizlarni jalb qilishning barqaror amaliyoti shakllantiriladi;

ayollar yetakchiligida muvaffaqiyatli amalga oshirilayotgan tashabbuslar, jumladan, davlat-xususiy sheriklik loyihalari va inno-vatsion ishlanmalar soni ortadi;

suv xo'jaligida xotin-qizlarning ijtimoiy-iqtisodiy roli oshadi, bu esa soha va mahalliy hamjamiyatlarning barqaror rivojlanishida muhim omil bo'ladi.

suv xo'jaligida erkaklar va ayollarning gender savodxonligi oshiriladi, bu esa inklyuziv va qo'llab-quvvatlovchi ish muhitiga olib keladi;

gender stereotiplari va to'siqlarini bartaraf etishga muhim hissa qo'shiladi;

suv xo'jaligi sohasida ishlaydigan erkaklar va ayollar o'rtasida gender masalalari bo'yicha xabardorlik va tushunish kuchayadi;

O'zbekistonning gender tenglik bo'yicha xalqaro reytingdagi o'rnini va gender tenglik bo'yicha milliy maqsadlarga erishishda Suv xo'jaligi vazirligining roli mustahkamlanadi;

ayollarning davlatlararo suv munosabatlaridagi ishtiroki oshadi.

8-BOB. AMALGA OSHIRISHNI MONITORING QILISH

8.1. Asosiy ijrochilar

Gender konsepsiyasini amalga oshirishda ishtirok etuvchi asosiy vazirlik va idoralar:

O'zbekiston Respublikasi Suv xo'jaligi vazirligi – bosh koordinator;

Davlat statistika qo'mitasi – gender bo'yicha ajratilgan ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish;

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi – bandlikning moslashuvchan sharoitlarini rag'batlantirish;

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi hamda ixtisoslashtirilgan OTMLar – ta'lim va murabbiylik dasturlarini ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ko'maklashish;

mahalliy hokimiyat organlari – mintaqaviy darajada amalga oshirishni ta'minlash;

NNT va xalqaro hamkorlar – texnik yordam va donorlik tashabbuslari.

8.2. Moliyalashtirish

Gender konsepsiyasini amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar genderni asoslangan budjetlashtirish tamoyillarini hisobga olgan holda bir necha manbalardan moliyalashtiriladi:

O'zbekiston Respublikasining Davlat budjeti: Suv xo'jaligi vazirligi orqali hamda suv xo'jaligi dasturlari va loyihalariga davlat rejalashtirish va budjetlashtirish darajasida gender ustuvorliklarni kiritish;

Xalqaro moliyaviy va texnik ko'mak: gender tenglik va suv resurslarini barqaror boshqarish masalalari bilan shug'ullanadigan rivojlanish bo'yicha sheriklarning dasturlari;

Budjetdan tashqari manbalar va tashabbuslar: suv xo'jaligi sohasida tahsil olayotgan va ishlaydigan ayollarni qo'llab-quvvatlash uchun maqsadli fondlarni yaratish; gender siyosatini amalga oshirishga yordam beruvchi murabbiylik tashabbuslari va ayollar NNTlari uchun grant dasturlari;

Mahalliy budjetlar va tashabbuslar: chekka va qishloq joylarda ayollarni tayyorlash va ijtimoiy rivojlantirish dasturlari uchun mahalliy darajada moliyaviy mablag'larni ajratish.

8.3. Monitoring

Gender konsepsiyasini amalga oshirishni monitoring qilish Suv xo'jaligi vazirligi tomonidan Xotin-qizlarning jamiyatdagi rolini oshirish, gender tenglik va oila masalalari bo'yicha Respublika komissiyasi ishtirokida amalga oshiriladi.

**O'zbekiston Respublikasi suv xo'jaligining 2025-2027* yillarga mo'ljallangan
Gender konsepsiyasini amalga oshirish bo'yicha**

HARAKATLAR REJASI

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
1. Suv xo'jaligi tizimida ayollar ulushini oshirish			
1.1. Rahbar ayollar zaxirasini shakllantirish: suv sohasida rahbarlik lavozimlariga potensial nomzodlar ma'lumotlar bazasini yaratish	Ma'lumotlar bazasi va SXVning kadrlari zaxirasidagi ayollar soni	SXV Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish boshqarmasi	2025 y. dekabrgacha
1.2. Vazirlkning barcha hududiy bo'linmalari va quyi tashkilotlarida gender koordinatorlarini tayinlash	Har bir ITHBda gender koordinatorlari	SXV Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish boshqarmasi	doimiy
1.3. Ayollarni rahbarlik lavozimlariga muntazam ravishda tayyorlash uchun suv xo'jaligi tizimida murabbiylik dasturlarini joriy etish	Murabbiylik dasturlari barcha hududiy bo'linmalarda joriy etilgan	SXVning tizim tashkilotlari	2025-2027 yy.
1.4. Ayollarni jalb qilgan holda kasbga yo'naltirish dasturlari va kasb kunlari (bo'sh ish o'rinlari yarmakalari) ni tashkil etish (yiliga 10 tagacha tadbir)	Suv sohasiga jalb etilgan ayollar soni	Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, SXV	2025-2027 yy.
1.5. Suv sohasida ayollar yetakchiligi: suv sektori xodimlari uchun suv sohasida	13 ta trener (har bir viloyatda 1 tadan);	SXV, SRBML	2026 y.

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
yetakchilik va kommunikatsiya bo'yicha treninglar o'tkazish	kamida 200 ta trening qatnashchilari		
1.6. Ta'lim muassasalari bilan hamkorlik: yosh ayollarni sohaga jalb qilish uchun universitetlar bilan qo'shma tadbirlar o'tkazish	20 ta tadbir	"TIQXMMI" MTU, O'ZMU	2025-2027 yy.
1.7. Gender byudjetlashtirish va hisobot tizimini ishlab chiqish hamda joriy etish (metodologiyani ishlab chiqish va xodimlarni o'qitish)		Moliya vazirligi, SXV	2025-2027 yy.
1.8. Suv xo'jaligi vazirligining irrigatsiya boshqarmalarida ayol xodimlar uchun suv resurslarini boshqarishda qarorlarni qo'llab-quvvatlash tizimlari bo'yicha 4 ta o'quv dasturini tashkil etish	4 ta o'quv dasturi	SXV, ITHB, OTB, LG (OTBning Orol dengizi havzasida iqlimga moslashuvchan suv resurslarini boshqarish loyihasi doirasida)	2026-y.
2. Suv xo'jaligi sohasida ayollarni ijtimoiy-iqtisodiy qo'llab-quvvatlash			
2.1. Kam ta'minlangan qishloq ayollariga, shu jumladan, suv xo'jaligi sohasida ishlaydiganlarga issiqxonalar qurishda, suv va energiyani tejaydigan texnologiyalarni joriy etishda hamda shaxsiy uy xo'jaligida boshqa innovatsiyalarda moliyaviy va maslahat yordamini ko'rsatish	Har bir viloyatda 1 tadan grant	SXV, SRBML	2025-2027 yy.

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
2.2. Suv xo'jaligi sohasida tadbirkor ayollarni qo'llab-quvvatlash: moliyaviy savodxonlik, ayollar tadbirkorligi, biznes qonunchiligi asoslari va rejalashtirish bo'yicha treninglar o'tkazish	13 ta trener (har bir viloyatda 1 tadan); kamida 200 ta treninglar qatnashchilari	SXV, SRBML	2027 y.
2.3. "Ayollar daftri" dagi ayollarga daromadlarini oshirish maqsadida uy xo'jaligi uchun mumkin bo'lgan kreditlar orqali manzilli yordam ko'rsatish	50 nafar muhtoj ayolga yordam ko'rsatiladi	SXV va tijorat banklari	2025-2027 yy.
2.4. Suv xo'jaligi sohasida tadbirkor ayollarning potentsial sheriklari va sar-moyadorlari bilan o'zaro aloqada bo'lishlari uchun birlashmalar yoki tadbirkorlar guruhlarini shakllantirish.	Guruh shakllanadi	SXV	2025-2027 yy.
3. Gender statistikasini takomillashtirish, audit, tahlil va monitoring			
3.1. Suv xo'jaligida gender statistikasini to'plash va tahlil qilish usullarini ishlab chiqish, gender statistikasini muntazam yig'ish va hisobotlarni chop etish	Metodika Statistikada ma'lumotlar to'liqligi	SXV va Statistika agentligi	2025 y. iyun Muntazam
3.2. Yillik gender auditini o'tkazish	Hisobot	SXV	Har yili
3.3. Vazirlik xodimlarini gender tahlili tamoyillari bo'yicha o'qitish (yiliga 50 nafargacha xodim)	Treninglar	SXV rivojlanish bo'yicha sheriklar bilan birga	Har yili

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
3.4. O'zbekistonda suv xo'jaligi (havza) tashkilotlarda gender baholashni o'tkazish	Gender baholash	GIZ loyihasi doirasida CAREC	2025 y.
3.5. Farg'ona viloyatining 10 ta maqsadli mahallasida suvdan teng foydalanish va taqsimlash bo'yicha vaziyatni tahlil qilish hamda STREAM loyihasi tajribasi asosida tavsiyalar ishlab chiqish	Tavsiyalar bilan hisobot	Acted STREAM	2025 y. yanvar-iyun
3.6. Gender ko'rsatkichlarini ishlab chiqish va ular asosida gender holatini muntazam ravishda monitoring qilish	Tavsiyalar bilan hisobot	SXV rivojlanish bo'yicha sheriklar bilan birga	Har yili
4. Suv xo'jaligi sohasidagi chora-tadbirlar, dastur va loyihalarni rejalashtirish hamda amalga oshirishda gender tenglik uchun sharoit yaratish			
4.1. Loyiha va dasturni tayyorlash bosqichida gender ta'sirini baholashni o'tkazish	Hisobotlar	SXV, LG	muntazam
4.2. Ayollarning fikrlarini hisobga olgan holda jamoatchilik muhokamalarini tashkil etish, dastur va loyihalarni rejalashtirish bo'yicha ayollarni ishchi guruhlariga kiritish (har yili 20 tagacha uchrashuv)	Muhokamalar va ishchi guruhlarda ishtirok etayotgan ayollar soni	SXV va LG	2025-2027 yy.
4.3. Soha mutaxassislari va loyiha xodimlari uchun gender masalalari bo'yicha treninglar tashkil etish	Treninglar soni	Suvchilar maktabi, "TIQXMMI" MTU, LG	2025-2027 yy.

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
4.4. Quva, Farg'ona va Toshloq tumanlarining 10 ta mahallasida sug'orish suvini adolati taqsimlashda jamoatchilik ishtiroki mexanizmini joriy etish	Hamjamiyatlarini ishtirok etishining turli mexanizmlari ishlab chiqilgan va sinovdan o'tgan	Acted STREAM	2025 y yanvar-iyun
4.5. Zarafshon daryosi havzasida ayollarni suv xo'jaligi masalalariga jalb etish	Zarafshon daryosi havzasi ayollar forumi	Karitas Shveysariya va CAREC	2025-2026 yy.
5. Ayollarning ta'lim olish, malaka oshirish va ilmiy-tadqiqot faoliyatidan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirish			
5.1. SXV tizimidagi kam ta'minlangan ayollarning oliy ma'lumot olishini ta'minlash maqsadida to'lov-kontraktini to'lash uchun o'quv grantlarini taqdim etish	Yiliga 2-3 ta o'quv grantlari va SXVning o'qishga tavsiyalari	SXV, SRBML, tasdiqlangan holda Blue Peace	2025-2027 yy.
5.2. Suv xo'jaligi o'rta-maxsus va oliy o'quv yurtlarining o'quv dasturlariga, shuningdek, suv xo'jaligi mutaxassislarining gender savodxonligini oshirish bo'yicha malaka oshirish dasturlariga gender masalalarini kiritish	Ta'lim dasturlari	"TIQXMMI" MTU, idoraviy kollejlari, Suvchilar maktabi	2025-2027 yy.
5.3. SXV tizimidagi xotin-qizlar malakasini oshirish dasturini ishlab chiqish	Tasdiqlangan dastur	SXV, SRBML	2025-2027 yy.
5.4. Suv xo'jaligi (havza) tashkilotlarida o'rta va yuqori darajadagi mutaxassislarining salohiyatini oshirish uchun ayol	Treningda qatnashgan 50 ayol Trening kursi	GIZ loyihasi doirasida CAREC	2025 y.

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
mutaxassislarga alohida e'tibor qaratilgan genderga sezgir treninglar/ genderga sezgir SRIB bo'yicha milliy trening to'plami			
5.5. Suv xo'jaligi xodimlari uchun ijtimoiy inklyuziya va uni suv xo'jaligida qo'llash, aholining zaif qatlamlarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha olib borilayotgan davlat siyosatining mohiyati yuzasidan treninglar	13 ta trener (har bir viloyatda 1 tadan); kamida 200 qatnashchi	SXV, SRBML	2025 y.
5.6. Farg'onadagi Suvchilar maktabi imkoniyatlariga moslashtirilgan ayollar uchun uy xo'jaligi darajasida suv resursarini samarali boshqarish bo'yicha qisqa muddatli o'quv kurslari va trenerlar uchun ToT. 10 ta maqsadli mahallalarda o'qitilgan ayollar ishtirokida "tengqurlar orasida" tamoyili asosida tajribani tarqatish bo'yicha tadbirlar tashkil etish	– Maqsadli mahallalardan 20 nafar xotinqizlar o'qitildi – tajribani tarqatish bo'yicha 10 ta tadbir	Acted STREAM va Suvchilar maktabi	2025 y. yanvar-iyun
5.7. Ayol tadqiqotchilarni xorijiy amaliyot va malaka oshirish kurslariga yo'naltirish	ITIning 10 nafar ayollari chet elda amaliyot yoki malaka oshirish kurslarini tamomladilar	SXV, ITI, "TIQXMMI" MTU	2025-2027 yy.
5.8. Yosh olim ayollarni suv xavfsizligi va barqaror rivojlanish sohasidagi Istiqbolli tadqiqotlar ekspert platformasi (ITEP) ga jalb qilish	5-6 nafar ayol ilmiy xodimlar ITEP da ishtirok etmoqdalar	DSXMK IAM, tasdiqlangan holda Blue Peace	2025-2026 yy.

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
6. Suv xo'jaligi sohasida gender tenglik to'g'risida keng jamoatchilikning xabardorligini oshirish			
6.1. Ommaviy axborot vositalari va ijtimoiy tarmoqlarda ayollarning suv sohasidagi o'zni to'g'risida axborot kampaniyalarini tashkil etish	Axborot kampaniyasida ishtirok etganlar soni	SXV, QUJKXV, SRBML	2025-2027 yy.
6.2. Ayollarning suv resurslarini boshqarishda ishtirok etishi yuzasidan muvaffaqiyatli misollarni ommalashtirish	Broshyuralar, podkastlar, teleko'rsatuvlar	SXV axborot xizmati	2025-2027 yy.
7. O'zbekistonning suv xo'jaligi sohasidagi xalqaro reytinglar va gender tenglik indekslaridagi o'rnini yaxshilash, shuningdek, suv masalalari bo'yicha davlatlararo munosabatlarda ayollar uchun imkoniyatlarni kengaytirish			
7.1. O'zbekistonning xalqaro reytinglardagi o'rniga ta'sir etuvchi suv xo'jaligi sohasidagi gender ko'rsatkichlarini ko'rib chiqish va ularni takomillashtirish hamda milliy gender ko'rsatkichlarini xalqaro standartlar asosida optimallashtirish bo'yicha tadbirlar rejasini ishlab chiqish	Hisobot	SXV rivojlanish bo'yicha sheriklar bilan birga	2025 y.
7.2. Oshkoralik va jarayonga ishonch uchun gender tenglik bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishdagi yutuqlar to'g'risidagi hisobotlarni SXV veb-saytida e'lon qilish	SXV veb-saytida yangiliklar	SXV axborot xizmati	Muntazam

Tadbirlar	Ko'rsatkichlar	Ijrochilar	Muddatlar
7.3. SXV yoki boshqa tegishli idoralar vakillarining xalqaro miqyosdagi ishtirokini kengaytirish uchun "Ayollar suv diplomatiyasida" global tarmog'i bilan hamkorlikni mustahkamlash	O'zbekistonning kamida 4 vakili tarmoqqa a'zo bo'lib, uning faoliyatida faol ishtirok etmoqda	DSXMK IAM	2025 y.

***2027-2030 yillarga mo'ljallangan Gender konsepsiyasini amalga oshirish bo'yicha Harakatlar rejasi belgilangan tartibda ishchi guruh tomonidan ishlab chiqiladi va Maslahat kengashi tomonidan konsepsiyaga qo'shimchalar kiritiladi.**