

Письмо-соглашение

СТАНДАРТНОЕ ПИСЬМО-СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПРООН И СЕНАТОМ ОЛИЙ МАЖЛИСА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ОБ ОКАЗАНИИ УСЛУГ ПО ПОДДЕРЖКЕ ДЛЯ

Проекта ПРООН «Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной
гендерной стратегии Узбекистана» (номер Проекта #00139611)

Уважаемая г-жа Нарбаева,

1. Ссылка делается на консультации между должностными лицами Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан (далее - Сенат) и должностными лицами Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в отношении оказания услуг по поддержке Представительством ПРООН программ и проектов, управляемых на национальном уровне. ПРООН и Сенат настоящим соглашаются с тем, что Представительство ПРООН может предоставлять услуги по поддержке проекта, управляемого на национальном уровне, по запросу Сената, как описано в проектно-документе между ПРООН и Сенатом по *Проекту ПРООН «Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана» (номер Проекта #00139611)* (далее - Проект), который будет реализован Сенатом.

2. Представительство ПРООН может оказывать услуги для содействия в выполнении требований к подготовке отчетности и осуществлению прямых платежей. При предоставлении данных услуг, Представительство ПРООН обязуется обеспечить укрепление потенциала Сената для самостоятельного выполнения подобной деятельности. Расходы Представительства ПРООН, связанные с оказанием таких услуг по поддержке, будут возмещаться из административного бюджета Проекта.

3. Представительство ПРООН может предоставлять, по запросу Сената, следующие услуги по поддержке для реализации мероприятий Проекта:

- (a) Осуществление мероприятий по обеспечению качества, управление программами, предоставление консультативных услуг по вопросам проектов;
- (b) Предоставление услуг в сфере найма персонала, проведении тренингов и семинаров, закупке товаров и услуг, осуществлении платежей, коммуникации и других административных услугах, включая оформление поездок.

4. Закупка товаров и услуг и найм персонала Проекта Представительством ПРООН будет выполняться в соответствии с положениями, правилами, политикой и процедурами ПРООН. Услуги по поддержке, перечисленные выше в пункте 3, будут подробно расписаны в приложении к проектно-документу, в форме, приведенной в Приложении к настоящему письму-соглашению. В случае изменения Представительством ПРООН требований к услугам по поддержке в течение цикла Проекта, соответствующее приложение к проектно-документу будет пересмотрено по обоюдному согласию Постоянного представителя ПРООН и Сената.

5. Соответствующие положения Стандартного базового соглашения о содействии (СБСС) между правительством Республики Узбекистан и ПРООН, подписанного Сторонами 10 июня 1993 года, включая положения об ответственности, привилегиях и иммунитетах, должны применяться к предоставлению таких услуг по поддержке. Правительство сохраняет общую ответственность за Проект, управляемый на национальном уровне, через Сенат. Ответственность Представительства ПРООН за предоставление услуг по поддержке, описанных в настоящем письме-соглашении, должна

ограничиваться предоставлением тех услуг по поддержке, которые перечислены в приложении к проектному документу.

6. Любые претензии или споры, возникающие в рамках или в связи с оказанием услуг по поддержке Представительством ПРООН в соответствии с этим письмом-соглашением, должны рассматриваться согласно соответствующих положений СБСС.

7. Способы и методы возмещения расходов, связанные с оказанием Представительством ПРООН услуг по поддержке, описанных в пункте 3 выше, должны быть указаны в приложении к проектному документу.

8. Представительство ПРООН должно предоставлять отчеты о ходе предоставления услуг по поддержке, а также отчитываться об издержках, возмещаемых при предоставлении таких услуг, если это потребуются.

9. Любые изменения в настоящие договоренности должны производиться по взаимному письменному соглашению сторон настоящего соглашения.

10. Если вы согласны с положениями, изложенными выше, пожалуйста, подпишите и верните в этот офис две подписанные копии этого письма. После подписания, настоящее письмо-соглашение будет являться соглашением, заключенным между Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан и ПРООН, касательно условий предоставления услуг по поддержке со стороны Представительства ПРООН для реализации Проекта.

От имени Сената Олий Мажлиса
Республики Узбекистан:



г-жа Танзила Нарбаева
Председатель Сената Олий Мажлиса
Республики Узбекистан

От имени ПРООН:

DocuSigned by:
Matilda Dimovska
92F534FAA99B495

г-жа Матильда Димовска
Постоянная представительница
ПРООН в Узбекистане

Дата: _____

31-Dec-2021
Дата: _____

ОПИСАНИЕ УСЛУГ ПО ПОДДЕРЖКЕ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВОМ ПРООН

1. Настоящим ссылаемся на консультации между Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан (далее - Сенат) и ПРООН по вопросу предоставления услуг по поддержке со стороны Представительства ПРООН для реализации проекта, управляемого на национальном уровне, **«Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана» (номер Проекта # 00139611)** (далее - Проект).
2. В соответствии с положениями письма-соглашения, подписанного [_____], и проектного документа, Представительство ПРООН предоставит услуги по поддержке для Проекта, как описано ниже.
3. Предоставляемые услуги по поддержке:

Услуги по поддержке	План предоставления услуг по поддержке	Стоимость услуг ПРООН по оказанию услуг по поддержке	Стоимость и методы возмещения расходов, связанные с оказанием ПРООН услуг по поддержке
1. Целенаправленная поддержка по внедрению программ и проектов по развитию	Постоянный	На основе индивидуальных рабочих нагрузок и табелей учёта рабочего времени вовлечённых сотрудников Представительства	Согласно выделенным средствам, указанным в Годовом Рабочем Плане через прямые расходы по оплате труда персонала
2. Осуществление мероприятий по поддержке реализации: <ul style="list-style-type: none"> · Время затрачиваемое сотрудниками Отдела коммуникации на информирование о результатах развития и итогах в контексте конкретных программ и проектов развития · Время затрачиваемое сотрудниками Отдела кадров на набор, отбор, найм, заключение контрактов и/или администрирование персонала проектов · Время затрачиваемое сотрудниками Отдела закупок на закупку товаров и услуг от имени проекта, а также выполнение всего цикла задач по закупкам, включая транспортировку, хранение, 	По запросу	На основе индивидуальных рабочих нагрузок и табелей учёта рабочего времени вовлечённых сотрудников Представительства	Согласно выделенным средствам, указанным в Годовом Рабочем Плане через прямые расходы по оплате труда персонала

<p>раздачу, приём товара на месте, таможенное оформление, вопросы логистики и т.д.</p> <p>· Время затрачиваемое сотрудниками Отдела финансов на выполнение запросов по прямым платежам проектов</p> <p>· Время затрачиваемое программными специалистами, а также другими сотрудниками Представительства непосредственно на реализацию программы и участие в результатах развития.</p>			
3._Стратегическое планирование Страновой Программы и обеспечение качества	Постоянный	Так же, как выше	Так же, как выше
4._Развитие и управление программами	Постоянный	Так же, как выше	Так же, как выше
5._Консультационные услуги по программной деятельности	Постоянный	Так же, как выше	Так же, как выше

4. Описание функций и обязанностей вовлеченных сторон регулируется в соответствии с проектным документом.

Letter of agreement

STANDARD LETTER OF AGREEMENT BETWEEN UNDP AND THE SENATE OF THE OLIY MAJLIS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN FOR THE PROVISION OF SUPPORT SERVICES TO

UNDP project "Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan." (Project # 00139611)

Dear M-me. Narbaeva,

1. Reference is made to consultations between officials of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan (hereinafter referred to as "the Senate") and officials of UNDP with respect to the provision of support services by the UNDP country office for nationally managed programmes and projects. The UNDP and the Senate hereby agree that the UNDP country office may provide support services for nationally managed project, at the request of the Senate, as described in the project document between the UNDP and the Senate for the *joint project "Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan" (Project # 00139611)* (hereinafter referred to as "the Joint Project"), which will be implemented by the Senate.

2. The UNDP country office may provide support services for assistance with reporting requirements and direct payment. In providing such support services, the UNDP country office shall ensure that the capacity of the Senate is strengthened to enable it to carry out such activities directly. The costs incurred by the UNDP country office in providing such support services shall be recovered from the administrative budget of the Project.

3. The UNDP country office may provide, at the request of the senate, the following support services for the activities of the Project:

- (a) Quality assurance activities, program management, and policy advisory services;
- (b) Implementation support services in recruitment, trainings, workshops, procurement of goods and services, processing of payments, communication and administrative services including travels;

4. The procurement of goods and services and the recruitment of the Project personnel by the UNDP country office shall be in accordance with the UNDP regulations, rules, policies and procedures. Support services described in paragraph 3 above shall be detailed in an annex to the project document, in the form provided in the Attachment hereto. If the requirements for support services by the country office change during the life of the Project, the annex to the project document will be revised with the mutual agreement of the UNDP Resident Representative and the Senate.

5. The relevant provisions of the Standard Basic Assistance Agreement (SBAA) between the Government of Uzbekistan and the UNDP, signed by Parties on 10th June 1993, including the provisions on liability and privileges and immunities, shall apply to the provision of such support services. The Government shall retain overall responsibility for the nationally managed Project through the Senate. The responsibility of the UNDP country office for the provision of the support services described herein shall be limited to the provision of such support services detailed in the annex to the project document.

6. Any claim or dispute arising under or in connection with the provision of support services by the UNDP country office in accordance with this letter shall be handled pursuant to the relevant provisions of the SBAA.

7. The manner and method of cost-recovery by the UNDP country office in providing the support services described in paragraph 3 above shall be specified in the annex to the project document.

8. The UNDP country office shall submit progress reports on the support services provided and shall report on the costs reimbursed in providing such services, as may be required.

9. Any modification of the present arrangements shall be effected by mutual written agreement of the parties hereto.

10. If you are in agreement with the provisions set forth above, please sign and return to this office two signed copies of this letter. Upon the signature, this letter shall constitute an agreement between the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan and UNDP on the terms and conditions for the provision of support services by the UNDP country office for the Project.

For the Senate of the Oliy Majlis of the
Republic of Uzbekistan:



M-me. Tanzila Narbaeva
Chairperson of the Senate of the Oliy Majlis of
the Republic of Uzbekistan

On behalf of UNDP:

DocuSigned by:
Matilda Dimovska
92E534FAA99B495...

Matilda Dimovska
Resident Representative
UNDP in Uzbekistan

Date: _____

31-Dec-2021
Date: _____

DESCRIPTION OF UNDP COUNTRY OFFICE SUPPORT SERVICES

1. Reference is made to consultations between the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan and UNDP with respect to the provision of support services by the UNDP country office for the nationally managed **joint project “Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan” (Project # 00139611)** (“the Project”).
2. In accordance with the provisions of the letter of agreement signed on [] and the project document, the UNDP country office shall provide support services for the Project as described below.
3. Support services to be provided:

Support services	Schedule for the provision of the support services	Cost to UNDP of providing such support services	Amount and method of reimbursement of UNDP
1. Dedicated support embedded in development programmes and projects	Regular	Based on Individual workload timesheets of the involved Country Office staff	As per budgeted amount in the AWP thru Direct post charges of staff
2. Implementation and implementation support activities in: · Communications Unit staff time spent on communication of development results and outcomes in the context of specific development programmes and projects. · Human Resources Unit staff time spent on the recruitment, selection, hiring, contracting, and/or contract administration of project personnel. · Procurement Unit staff time spent on the procurement of goods or services on behalf of a project, covering the entire procurement cycle tasks, transport, storage, distribution, on-site receipting of goods, customs clearance, logistics, etc. · Finance Unit staff time spent on undertaking direct project payment requests. · Programme staff time and any other CO staff time spent directly on programme implementation and directly contributing to development results.	Upon Request	Based on Individual workload timesheets of the involved Country Office staff	As per budgeted amount in the AWP thru Direct post charges of staff

3. Strategic Country Programme Planning and Quality Assurance	Regular	The same as above	The same as above
4. Programme Pipeline Development and Management	Regular	The same as above	The same as above
5. Programme Policy Advisory Services	Regular	The same as above	The same as above

4. Description of functions and responsibilities of the parties involved shall be regulated as specified in the project document.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ПРОЕКТНЫЙ ДОКУМЕНТ

Название проекта: Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Проект по гендерному равенству (GEP))

Номер проекта: 00139611 / **Номер промежуточного результата:** 00129174

Исполнительный партнер: Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан

Дата начала: 10 декабря, 2021 г. **Дата окончания:** 31 декабря, 2024 г.

Дата проведения Совета одобрения проекта: 10 Декабря, 2021г.

Краткое описание

Для продвижения системных изменений в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин важно трансформировать стереотипы и нормы, прочно укоренившиеся в обществе Узбекистана. Для этого будет важно: 1) преобразовать правовые и социальные нормы и правила; 2) повысить экономическую и интеллектуальную независимость женщин, 3) улучшить систему сбора и мониторинга данных.

Общая цель проекта – поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая (1) устранение предвзятых гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин-лидеров; (2) улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин за счет расширения их возможностей трудоустройства, в том числе путем продвижения инициатив STEM; (3) улучшение системы сбора, анализа и регулярного мониторинга дезагрегированных по полу данных об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, гендерном насилии посредством разработки методологий сбора и анализа данных и создания специальных цифровых инструментов для этого в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Основным партнером проекта является Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан. Проект также будет сотрудничать с Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Министерством по поддержке махалли и семьи, Министерством юстиции, Генеральной прокуратурой, Государственным комитетом статистики, Национальным комитетом по правам человека и Уполномоченным по правам человека, а также с организациями гражданского общества и СМИ.

Конечный результат 1: К 2025 году молодежь, женщины и уязвимые группы получат улучшенный доступ к источникам средств к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом.

Промежуточный результат 3.1: Женщины, молодежь и люди из отдаленных сельских районов извлекают выгоду из улучшенных навыков, устойчивых рабочих мест и стабильных источников средств к существованию

Ориентировочный промежуточный результат с гендерным маркером: GEN 3.

Всего выделенных ресурсов:

Бюджет:

1 000 000 \$

UNDP TRAC:

280 000 \$

Доноры (необходимый объем финансирования):

720 000 \$

Правительство:

Офис, стационарный телефон

ПРООН

DocuSigned by:

Matilda Dimovska

92E534FAA99B495...

Г-жа Матильда Димовска,

Постоянная представительница ПРООН в Узбекистане

31-Дец-2021

Дата: _____

Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан

Г-жа Танзила Нарбаева

Председатель Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, глава Гендерной комиссии Республики Узбекистан

Дата: _____

СОДЕРЖАНИЕ

Сокращения	3
I. Проблемы развития.....	4
II. Стратегия.....	12
III. Результаты и партнерство	15
IV. Проектное управление	20
V. Мониторинг и оценка	22
VI. Многолетний план работы (2021-2024 гг.).....	24
VII. Механизм управления проектом	26
VIII. Правовой контекст	27
IX. Управление рисками.....	27
Приложения	31
Приложение I. Отчет о контроле качества проекта	Error! Bookmark not defined.7
Приложение II. Шаблон предварительной социальной и экологической проверки ..	Error! Bookmark not defined.
Приложение III. Анализ рисков	43
Приложение IV. Оценка потенциала.....	47
Приложение V. Шаблоны для Технического задания Координационного совета проекта и ключевых позиций проекта	48
Приложение VI. Письмо соглашение	77

Сокращения

AGU	Академия Государственного Управления
AWP	Годовой План Работы
CEDAW	Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин CDTA (Техническое содействие по развитию потенциала)
CDR	Консолидированный отчет о реализации проекта
CO	Страновой Офис
CPD	Страновой Документ ПРООН по программе деятельности
ЕС	Европейский Союз
GGC	Кластер ПРООН по содействию эффективному управлению, политике и коммуникациям ИКТ (Информационно-коммуникационные технологии)
ИТ	Информационные технологии
УИТ	Университет Инха в г. Ташкенте
LPAC	Местный комитет по оценке проектов
ННО	Негосударственная некоммерческая организация НЦПЧ (Национальный центр по правам человека)
NIM	Национальная модальность реализации проекта
NPC	Национальный координатор Проекта
OECD	Организация экономического сотрудничества и развития
PAC	Комитет по оценке Проекта
PAR	Реформа государственного управления
МП	Менеджер Проекта
PR	Связи с общественностью
RMG	Руководящие принципы управления результатом
RMU	Подразделение ПРООН по мобилизации ресурсов
SBAA	Стандартное базовое соглашение о содействии между ПРООН и Республикой Узбекистан ЦУРЦели устойчивого развития
STEM	Наука, Технология, Инженерия и Математика
ТС	Техническое содействие
ТЗ	Техническое задание
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНДАФ	Рамочная Программа ООН по оказанию содействия в целях развития ПРООН (Программа развития ООН)
УПЛ	Универсальный прайс-лист
УПО	Универсальный Периодический Обзор

I. Проблемы развития

С населением более 34 млн. человек (17 430 104 женщин в 2021 году) Узбекистан является самой густонаселенной страной в Центральной Азии с почти равной долей жителей сельской и городской местности. Конституция страны закрепляет равенство прав женщин и мужчин (статья № 46). Узбекистан ратифицировал Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) 31 августа 1995 года. Присоединение республики к CEDAW стало важной вехой в интеграции женского движения Узбекистана в международное движение за права женщин. Правительство Узбекистана представило Комитету CEDAW шесть периодических отчетов о выполнении предложенных рекомендаций, последний из которых был представлен и заслушан в Комитете CEDAW в ноябре 2015 года.

В последние годы правительство Узбекистана постоянно принимает меры по совершенствованию правовых основ и механизмов поддержки прав женщин и расширения прав и возможностей женщин, поощряя их активное участие в процессах управления, политики и реформ, поскольку это имеет ключевое значение для обеспечения устойчивого экономического и социального прогресса. С принятием в 2019 году двух законов о гендерном равенстве («О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и «О защите женщин от притеснения и насилия»), работа направленная на продвижение прав женщин и решение проблемы гендерного насилия (ГН) получила новый импульс в Узбекистане, кульминацией которого стало принятие в 2021 году комплексной Национальной стратегии по продвижению гендерного равенства.

Стратегия состоит из следующих ключевых принципов:

- 1. Гарантия равных прав и возможностей для женщин и мужчин в избирательных процессах.** Политическим партиям рекомендуется в равной степени привлекать женщин и мужчин к избирательным процессам.
- 2. Равные права и возможности женщин и мужчин в сфере государственного управления.** Внедрена система сбора данных о соотношении женщин и мужчин на руководящих должностях во всех государственных органах и организациях; а также внедрены процедуры проведения гендерного аудита с комплексным гендерным подходом в каждом государственном учреждении.
- 3. Включение гендерного равенства в учебные программы:** Новая система включения вопросов гендерного равенства и гендерного насилия в существующие учебные программы дошкольных учреждений, государственных школ, средних специальных и высших учебных заведений; предоставление гендерной экспертизы существующих школьных учебников, учебных материалов для обеспечения недискриминации и недопущения гендерных стереотипов.
- 4. Расширение социально-экономических прав и возможностей женщин.** Расширение доступа женщин к кредитам, земле и собственности; принятие национальных стратегий и программ по предотвращению последствий изменения климата с учетом гендерных аспектов.
- 5. Предупреждение притеснений и насилия в отношении женщин.** Обеспечение государственного финансирования приютов (центров реабилитации и адаптации) для жертв насилия; совершенствование программ исправления виновных.
- 6. Улучшение семейных отношений и воспитание детей.** Внедрение механизмов предотвращения вмешательства третьих лиц в семейные дела; поддержка научных исследований о причинах и условиях ранних браков и ранних родов.

7. **Гендерное планирование и бюджетирование.** Повышение потенциала министерств и ведомств по гендерному планированию и составлению бюджета; введение обязательной гендерной экспертизы всех проектов положений о бюджетировании государственных органов.
8. **Улучшение статистики с разбивкой по полу.** Обеспечение систематического ведения статистических данных об участии женщин и мужчин в неформальном секторе рынка труда; поддерживать меры по сбору, обработке, анализу и публикации статистической информации, отражающей статус женщин и мужчин во всех сферах общественной жизни.

В результате этих новых достижений Узбекистан улучшил свои позиции в международных рейтингах по гендерным вопросам: индекс гендерного развития (GDI) 0,939, заняв место в группе 3 (среднее равенство), индекс гендерного неравенства (GII) 0,288, заняв 62 место из 186 стран в 2019 году.¹ Анализ этих индексов показывает, что Узбекистан добился хороших улучшений в сфере образования и здравоохранения, приближаясь к достижению гендерного равенства в этих секторах, особенно в том, что касается приема в школу, уровня образования, грамотности, соотношения полов при рождении и ожидаемой продолжительности здоровой жизни.²

В 2020 году Узбекистан был отмечен в Индексе Всемирного банка «Женщины, бизнес и право» (WBL) как одна из 27 стран, осуществивших значительные реформы в области прав женщин и гендерного равенства (134-е место из 190 против 139-го места в 2019 году). Тем не менее, есть много возможностей для улучшения, учитывая, что баллы Узбекистана по-прежнему ниже, чем в среднем по региону Европа & Центральная Азия.

Тем не менее, есть много возможностей для улучшения, учитывая, что баллы Узбекистана по-прежнему ниже, чем в среднем по региону Европа & Центральная Азия. Чтобы обеспечить системные изменения с точки зрения гендерного равенства, важно трансформировать стереотипы и нормы, прочно укоренившиеся в обществе. Для этого будет важно: 1) преобразовать правовые и социальные нормы и правила; 2) обеспечить экономическую и интеллектуальную независимость женщин, 3) улучшить систему сбора и мониторинга данных, чтобы систематически следить за изменениями.

Основные вызовы для решения этих приоритетов в Узбекистане и обеспечения бесперебойной реализации принятой Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года более подробно описаны ниже.

- 1) **Существующие вредные гендерные нормы и устаревшие гендерные стереотипы, а также недостатки действующего законодательства препятствуют полноценной реализации вновь принятых рамок и стратегий.**

Несмотря на образовательный уровень, женщины и девочки ограничены в реализации своего полного потенциала, а гендерные нормы в семьях, школах и на рабочих местах образуют континуум в определении того, что они могут, а что не могут. Родительские обычаи и ожидания учителей, обусловленные сознательной или бессознательной гендерной предвзятостью, являются ранними предикторами гендерного поведения, ожиданий и достижений человека. Эти многомерные социальные нормы часто связаны с гендерным неравенством. В странах с более высокими предубеждениями общее неравенство выше. Важно отметить, что многомерный индекс гендерных социальных норм ПРООН указывает на предвзятость в

¹ The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Briefing note for countries, Human Development Report, UNDP, 2020. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

² Uzbekistan Country Gender Assessment, Asian Development Bank, 2018, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/479841/uzbekistan-country-gender-assessment-update.pdf>.

отношении основных достижений женщин и против более широкого участия, особенно на высоких экономических и руководящих должностях.

Политики часто сосредотачиваются на материальном - например, законах, политике, квотах и бюджетах. Несомненно, важно сосредоточить внимание на структурных и законодательных изменениях - они играют самую большую роль в формировании социальных норм, и внимание к нормам не должно приводить к сосредоточению внимания только на отдельных лицах. Но игнорирование невидимой силы норм – это непонимание их роли в социальных изменениях. Нормы могут меняться по мере развития экономики, с изменениями в коммуникационных технологиях, социальной активности и знакомстве с новыми идеями и практиками через формальные и неформальные каналы (образование, ролевые модели, обмен сообщениями в социальных и традиционных СМИ).³

Существуют убедительные доказательства того, что вредные гендерные нормы и гендерные стереотипы являются частой причиной дискриминации девочек и женщин. Это фактор, способствующий нарушению широкого спектра прав, таких как право на здоровье, достаточный уровень жизни, образование, брак и семейные отношения, работа, свобода выражения мнений, свобода передвижения, участие в политической жизни и представительство, эффективное средство правовой защиты, и свобода от гендерного насилия.

Несмотря на последние правовые достижения в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Узбекистане, дискриминационные социальные нормы и гендерные стереотипы, предписывающие социальные роли и властные отношения между мужчинами и женщинами, по-прежнему преобладают в обществе. Образ женщины как домохозяйки пропагандируется на самом высоком уровне, несмотря на декларации о продвижении гендерного равенства. Серьезным следствием такой неявной государственной санкции за гендерные нормы является молодой возраст, в котором женщины выходят замуж.

В 2018 году до 62 процентов зарегистрированных браков были заключены с женщинами в возрасте от 20 до 24 лет, при этом около 23 процентов вступили в брак к 20 годам. Предполагается, что женщины в традиционных семьях рожают в течение первого года брака. Помимо того, что это опасно для девочек-подростков, раннее деторождение и последующий уход и работа по дому не позволяют женщинам получить высшее образование или сделать успешную карьеру.⁴

Консервативные гендерные стереотипы в сельской местности препятствуют полноценному участию женщин в образовании и занятости, тем самым препятствуя их самореализации. Большинство домашних хозяйств традиционно возглавляют мужчины, а собственность регистрируется на мужчин. Семейные средства накапливаются в руках старшего по возрасту мужчины, обычно зятя, проживающего с семьей, который контролирует расходы домохозяйства. Из-за гендерных стереотипов семьи предпочитают поддерживать образование сыновей, а не дочерей. Учитывая, что относительно небольшое число женщин получают высшее образование, женщины в основном заняты в менее сложных секторах. Фактически, женщины широко заняты в сфере общественного питания и гостиничного бизнеса (52%), розничной торговле (51%), а также в сфере искусства, отдыха и развлечений (45%), где

³ Human Development Perspectives. Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities, UNDP Human Development Report 2020. <http://hdr.undp.org/en/gsni>

⁴Report for 78th Pre-Sessional, Working Group on Uzbekistan by Bureau for Human Rights and Rule of Law and Women's Rights Coalition 2020 (Отчет для 78-й предсессионной рабочей группы по Узбекистану Бюро по правам человека и соблюдению законности и Коалиции за права женщин 2020.).

произошло наиболее значительное сокращение рабочих мест с начала пандемии⁵. А в сферах ИТ и STEM женщины недопредставлены.

Существующие гендерные нормы и стереотипы также сильно влияют на выбор программ обучения как для мужчин, так и для женщин в профессиональных учебных заведениях и университетах. В 2017-2018 учебном году доля девушек среди студентов гуманитарных программ в учреждениях профессионального образования составила 84,2% и в вузах – 62,9%⁶. В сфере производства (технологии производства, инженерия, архитектура, строительство, связь, информационные и телекоммуникационные технологии) девочки составляли 42,9% в профессиональных учебных заведениях и 17% в университетах; сельское и водное хозяйство: 19,2% и 26,6% соответственно; сфера услуг (услуги, транспорт, охрана окружающей среды): 26,1% и 31,3% соответственно. Примерно такая же динамика в выборе программы наблюдается в начале 2018-2019 учебного года.

Рынок труда в Узбекистане также демонстрирует четкую гендерную сегрегацию по секторам⁷. Женщины широко представлены в социальных секторах (образование, здравоохранение и социальные услуги, жилье и услуги общественного питания), которые обычно предлагают более низкую заработную плату, в то время как мужчины преобладают в технических областях (строительство, промышленность, транспорт, финансы и страхование, информация и связь, технологии), которые обычно предлагают более высокую заработную плату. Существуют резкие различия между мужчинами и женщинами в образовании и сегодня более 70 процентов всех учителей средних школ - женщины. Доля женщин, обучающихся в области педагогики и гуманитарных наук (филология, педагогика, психология, культура и искусство), составляет 68%, в то время как их доля в технических сферах (информационные технологии, энергетика, инженерия) и юриспруденции остается низкой (24%)⁸. Более 94,2% рабочих в строительстве и 92,8% в транспорте и связи - мужчины. Женщины составляют 76,5% всех работников здравоохранения, социального обеспечения и спорта и составляют 75,6% работников образования, культуры, искусства и науки.

CEDAW выразил обеспокоенность тем, что женщины и девочки в Узбекистане по-прежнему недопредставлены в областях STEM. Женщины в Узбекистане продолжают выбирать традиционно «женские» области образования и профессиональной деятельности, такие как здравоохранение, образование и услуги. Узбекистану было рекомендовано в приоритетном порядке трансформировать гендерные стереотипы и устранить структурные барьеры, не позволяющие девочкам выбирать нетрадиционные учебные дисциплины, в том числе путем принятия временных специальных мер, а также консультировать девочек по вопросам специальностей в области науки и технологий, в частности было предложено:

- уделять первоочередное внимание устранению негативных стереотипов и структурных барьеров для приема девочек в нетрадиционные области образования, в том числе путем принятия временных специальных мер, и предоставлять консультации по вопросам карьеры для девочек по нетрадиционным направлениям карьеры, таким как наука и технологии;

⁵ World Bank. Listening to the citizens of Uzbekistan, 2021

⁶ Страновой отчет о реализации Пекинской декларации и платформы действий, Узбекистан. 2019

⁷ Азиатский банк развития. Отчет о гендерной оценке страны, Узбекистан, 2018

⁸ Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года (lex.uz)

- активизировать свои усилия по созданию благоприятных условий для того, чтобы женщины стали экономически более независимыми, в том числе путем информирования работодателей в государственном и частном секторах о запрете дискриминации в отношении женщин в сфере занятости, и активизировать усилия по содействию вхождению женщин в формальную экономику посредством предоставления профессионально-технического обучения.

Устаревшие стереотипы усугубляются недостатками действующего гендерного законодательства. Фактически, законодательство Узбекистана не предусматривает эффективных уголовных наказаний или гражданских средств правовой защиты за сексуальные домогательства. Только изнасилование и физические формы нападения являются уголовно наказуемыми деяниями, а выжившие могут сообщить о случившемся в полицию со сложными процедурами. Эти процедуры часто приводят к безнаказанности обидчиков и несправедливости по отношению к пострадавшим. Сотрудникам полиции, работающим со случаями гендерного насилия, не хватает базовой подготовки и понимания того, почему необходимы охранные судебные ордера. Кроме того, отсутствуют эффективные судебные механизмы, защищающие женщин от сексуальных домогательств⁹. Точно так же не существует мер по защите женщин от экономического насилия. Законодательство страны не признает преступления на почве ненависти в качестве отягчающих обстоятельств.

2) Отсутствие возможностей трудоустройства для женщин препятствует полноценному вовлечению женщин в социально-экономическую жизнь.

Женщины в Узбекистане заняты в основном в неформальном секторе. Статистика показывает, что в среднем только 38,8% всех занятых в формальном секторе составляли женщины, а в Сурхандарьинской, Джизакской и Сырдарьинской областях этот показатель составляет всего 28%¹⁰. Женщины также сталкиваются с проблемами на рынке труда и в сфере социальной защиты. Согласно последним оценкам воздействия COVID-2021, проведенным Всемирным банком¹¹, девочки и женщины чрезмерно представлены в неформальном секторе, особенно на сезонных и неполных рабочих местах, которые сильно пострадали от пандемического кризиса.

Неоплачиваемая работа по уходу: Бремя неоплачиваемой работы по уходу, возлагающееся на женщин, сильно ограничивает их экономические возможности и возможности трудоустройства: данные МОТ показывают, что 33 процента женщин Узбекистана трудоспособного возраста выполняют неоплачиваемую работу по уходу в качестве основного вида деятельности по сравнению с 3 процентами мужчин трудоспособного возраста¹². Женщины, живущие в сельской местности, страдают от перекрестной дискриминации, имея меньше возможностей для формальной занятости, почти исключительно заняты неоплачиваемой работой по уходу или неформальной занятостью без социальных гарантий и имея меньший доступ к программам профессионального развития.

Исследования, проведенные во время пандемии COVID-19, показали, что условия на рынке труда для женщин ухудшились. Согласно данным L2CU, в среднем с октября 2018 года по декабрь 2020 года активно работали только 19 процентов женщин по сравнению с 44 процентами мужчин. Женщины составляли лишь 34 процента занятых полный рабочий день в городских районах, а в сельской местности их намного меньше – 28 процентов. Согласно национальным данным, безработица среди женщин в первом квартале 2021 года составила

⁹ Отчет 78-й предсессионной рабочей группы по Узбекистану, Бюро по правам человека и соблюдению законности и Коалиция за права женщин, 2020 г.

¹⁰ Там же.

¹¹ World Bank. Listening to the citizens of Uzbekistan, 2021

¹² Women and the World of Work in Uzbekistan. Towards Gender Equality and Decent Work for All, ILO (2020) (На пути к гендерному равенству и достойной работе для всех, МОТ)

13,7% по сравнению с 12,8% в 2019 году¹³. Что касается законов, влияющих на решение женщин работать, законов, влияющих на оплату труда женщин, ограничений, связанных с браком, законов, влияющих на работу женщин после рождения детей, и законов, влияющих на размер пенсии женщины, общий балл Узбекистана ниже, чем в среднем для региона Европы и Центральной Азии.¹⁴

Кризис COVID-19 еще больше увеличит разрыв в бедности между женщинами и мужчинами. В Узбекистане участие женщин в рабочей силе ниже, чем у мужчин (48,8 процента для женщин по сравнению с 75 процентами для мужчин). Женщины преобладают в низкоквалифицированном и низкооплачиваемом формальном и неформальном секторах,¹⁵ в то время как значительные различия в правах собственности и доступе к ресурсам повышают их экономическую уязвимость. Женщины также сталкиваются с ограниченным доступом к финансам и активам. Имущество, принадлежащее женщинам, составляет лишь 22,3 процента от общей стоимости имущества, зарегистрированного в Национальном агентстве земельного и имущественного кадастра.

Во время пандемии COVID-19 бремя неоплачиваемого ухода, возлагаемое на женщин, существенно возросло, а их чрезмерная представленность в неформальной экономике и в секторах, наиболее пострадавших от кризиса, сделала их особенно уязвимыми перед бедностью. Кроме того, массовые карантинные и закрытие границ привели к тому, что жены рабочих-мигрантов лишились средств к существованию. В результате женщины чаще всего обращались за помощью в махаллинские комитеты.

Однако менее 49 процентов от общего числа мер, принятых правительством для устранения последствий пандемии COVID-19, можно рассматривать как гендерно-чувствительные (16 мер из 33). Из них только три касаются возросшего бремени женщин по неоплачиваемому уходу, а еще три касаются экономической незащищенности женщин¹⁶. Правительство определило приоритетные меры по борьбе с гендерным насилием, приняв 10 мер политики для решения этой проблемы.

Комитет CEDAW рекомендовал Узбекистану в рамках кооперации с международными организациями налаживать сотрудничество, уделяя первоочередное внимание улучшению инфраструктуры в сельских районах и разрабатывать меры по повышению благосостояния сельских женщин, расширению доступа к правосудию, образованию, жилью, безопасной питьевой воде, санитарным услугам, трудоустройству в формальном секторе, программам развития навыков и профессиональной подготовки, расширению возможности получения дохода и микрокредитов.

Для продолжения вышеуказанных инициатив и проектов необходимо более активное вовлечение частного бизнеса и ННО для развития профессиональных навыков девушек и женщин в регионах по таким вопросам, как открытие частного предприятия, менеджмент бизнеса, навыки по ремесленничеству, бизнес-планирование, финансовое управление и т.д. При этом частный бизнес и ННО могут занять активную роль по подготовке уязвимых женщин к трудоустройству, нанимать этих женщин на более льготных условиях и создавать им все необходимые трудовые условия. В этой связи, актуальным является создание условий для государственного заказа и государственных закупок на такие услуги со стороны ННО и частного бизнеса.

В области занятости женщин, Комитет CEDAW предоставил следующие рекомендации:

¹³ <https://mehnat.uz/ru/services/ezhekvartalnye-polugodovye-i-godovye-otchety-ministerstva>

¹⁴ Women, Business and Law, 2020

¹⁵ Опрос местных сообществ, проведенный ПРООН в Узбекистане совместно с Министерством по поддержке махалли и семьи.

¹⁶ COVID-19 Global Gender Response Tracker, UNDP, 2021, <https://data.undp.org/gendertracker/>.

- активизировать усилия по созданию условий, способствующих повышению благосостояния женщин, в том числе путем повышения осведомленности работодателей в государственном и частном секторах о гендерном равенстве в сфере занятости; активизации усилий по содействию трудоустройству женщин в секторе формальной экономики посредством предоставления им профессионально-технической подготовки и расширения доступности услуг в области ухода за детьми и дошкольного образования.
- применять на практике законы, гарантирующие равную оплату за труд равной ценности, принять меры для сокращения разрыва в заработной плате мужчин и женщин.
- пересмотреть список специальностей и областей профессиональной деятельности, запрещенных для женщин, для обеспечения того, чтобы такие запреты строго соответствовали принципам охраны материнства и были соразмерны преследуемой законной цели, а также поощрять и упрощать трудоустройство женщин в ранее запрещенных областях профессиональной деятельности путем улучшения условий, гигиены и безопасности труда;

Данные меры будут направлены на выполнение рекомендации Комитета CEDAW об ознакомлении всех соответствующих государственных должностных лиц и руководителей с понятием временных специальных мер, и принимать и осуществлять такие меры, в том числе устанавливать цели с конкретными сроками их выполнения и вводить квоты для достижения фактического или реального равенства женщин и мужчин во всех областях, в которых женщины недостаточно широко представлены, включая общественную и политическую жизнь и сферы образования, здравоохранения и занятости. Такие специальные временные меры должны быть законодательно закреплены и использованы как в государственном, так и в частном секторе.

3) Отсутствие дезагрегированных данных о гендере и гендерном насилии также усугубляет проблемы гендерного неравенства.

Несмотря на принятие закона о преследовании и насилии, количество сообщений о гендерном насилии растет. По состоянию на 15 апреля 2021 года омбудсмен получил около 20 сообщений о сексуальном и физическом насилии и психологическом домогательстве со стороны потерпевших-женщин. По данным Генпрокуратуры и МВД Узбекистана, количество изнасилований в Узбекистане в 2020 году увеличилось на 27,7% в январе-марте 2021 года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года¹⁷. Хотя законодательством предусмотрено осуществление программ исправления правонарушителей, они не проводятся.

Фактическое количество случаев насилия может быть намного выше, учитывая отсутствие четких дезагрегированных данных по гендеру и гендерному насилию. В обоих новых законах (против насилия и притеснения в отношении женщин и в законе о равных правах мужчин и женщин) отсутствуют меры по обеспечению соблюдения и они не обеспечивают эффективную защиту женщин от жестокого обращения, насилия и притеснения. Что особенно важно, это законодательство не предусматривает уголовных наказаний или гражданских средств

¹⁷ В первом квартале 2021 года правоохранительные органы получили в общей сложности 11070 жалоб на насилие и домогательства в отношении женщин. Из них 2772 жертв были от 18 до 30 лет и 93 – от несовершеннолетних. Наибольшее количество случаев насилия (9 973) произошло в семье. Из подавших заявку 5 209 заявили о психологическом, 3 813 физическом, 166 экономическом, 44 сексуальном насилии и 1838 преследованиях. Министерство внутренних дел и Комиссия по гендерному равенству выдали охранные судебные приказы в отношении 8 158 случаев домогательств со стороны мужчин, 551 случая со стороны свекровей и близких членов семьи и 2 361 случая со стороны других лиц.

правовой защиты для женщин, страдающих от психологического и экономического насилия (хотя определения содержатся в законе о насилии в отношении женщин).

Охранные ордера рассчитаны на 30 дней с возможностью продления. Но закон «О защите женщин от насилия и притеснения» не предусматривает механизма защиты от нарушения охранных ордеров. Уголовный кодекс и Кодекс об административных правонарушениях не обеспечивают гарантий от нарушения охранных ордеров. Постановление Кабинета Министров об охранных ордерах запрещает насильникам находиться в одной комнате с жертвой насилия, но это не выполняется систематически.¹⁸ Сотрудникам полиции, работающим со случаями гендерного насилия, не хватает базовой подготовки и понимания того, почему необходимы охранные судебные ордера. Кроме того, отсутствуют эффективные судебные механизмы, защищающие женщин от сексуальных домогательств.¹⁹

Точно так же не существуют меры по защите женщин от экономического насилия. Законодательство страны не признает преступления на почве ненависти в качестве отягчающих обстоятельств. Также отсутствуют эффективные судебные механизмы, защищающие женщин от сексуальных домогательств.

Отсутствие дезагрегированных данных по гендеру и гендерному насилию также усугубляет проблемы гендерного неравенства. Госкомстат обновил сайт гендерной статистики в 2020 году. Однако веб-сайт содержит только базовую и очень общую информацию о демографии, занятости, туризме, системах социальной защиты и статистике преступности. Глобально определенные показатели (например, доля женщин, участвующих в политической жизни и принятии решений, доступ к ресурсам, оплачиваемая и неоплачиваемая работа, использование времени) не публикуются. Статистические данные о случаях гендерного насилия также ограничены. Недостаток отраслевых обследований с общедоступной статистикой препятствует процессу учета гендерной проблематики в планировании политики и разработке программ. Необходимо создать единые данные с разбивкой по полу из разных источников.

Эти данные свидетельствуют о необходимости срочных реформ для улучшения юридического и фактического равенства женщин, в том числе сельских женщин и женщин с ограниченными возможностями.

Вспышка COVID-19 и ее негативные последствия для общества и бизнеса отрицательно повлияли на безопасность работы и средства к существованию этой уязвимой группы людей. В результате пандемии многие из них остались без работы, с ограниченным доступом или без доступа к образованию, здравоохранению и надлежащей социальной защите, а также увеличили психологический стресс и уровень гендерного насилия в отношении них. Отказ от них будет иметь долгосрочные последствия для продвижения гендерного равенства в STEM и человеческого развития в стране в целом²⁰.

Таким образом, в контексте дальнейшей реализации мер, изложенных в Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, с целью решения вышеупомянутых проблем, Проект предлагает разработать институциональную основу и достаточный потенциал для

¹⁸В мае 2020 года женщина, пожаловавшаяся на жестокое обращение, была вызвана в местное отделение внутренних дел и заперта в комнате с обидчиком для «разговора», как объяснил ей сотрудник органов внутренних дел.

¹⁹ Отчет 78-й предсессионной рабочей группы по Узбекистану, Бюро по правам человека и соблюдению законности и Коалиция за права женщин, 2020 г.

²⁰ <https://www.undp.org/press-releases/covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men-new-un-women-and-undp-data>

обеспечения эффективной реализации Национальной Стратегии гендерного равенства с особым упором на:

- Устранение гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин-лидеров.
- Улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин за счет расширения их возможностей трудоустройства, в том числе путем продвижения инициатив STEM.
- Улучшение системы сбора, анализа и регулярного мониторинга дезагрегированных по полу данных об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, гендерном насилии в результате разработки методологий сбора и анализа данных и создания для этого специальных цифровых инструментов.

II. Стратегия

Чтобы обеспечить системные изменения с точки зрения гендерного равенства, важно трансформировать стереотипы и нормы, прочно укоренившиеся в обществе. Для этого будет важно: 1) преобразовать правовые и социальные нормы и правила; 2) обеспечить экономическую и интеллектуальную независимость женщин, 3) улучшить систему сбора и мониторинга данных, чтобы систематически следить за изменениями.

Общая цель проекта – поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая (1) Устранение предвзятых гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин-лидеров; (2) Улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин за счет расширения их возможностей трудоустройства, в том числе путем продвижения инициатив STEM; (3) Улучшение системы сбора, анализа и регулярного мониторинга дезагрегированных по полу данных об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, а также гендерном насилии, посредством разработки методологий сбора и анализа данных и создания специальных цифровых инструментов для этого в соответствии с положения Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Проект соответствует заявленному руководством страны обязательству принять общегосударственный подход к расширению прав и возможностей женщин, требуя от всех министерств и ведомств поддержки реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года, включая комплексный обзор нормативно-правовой базы с гендерной точки зрения.

Проект направлен на содействие реализации Национальной гендерной стратегии Республики Узбекистан, ориентированной на конкретные результаты в реализации рекомендаций, в частности в таких сферах, как верховенство закона, реформы в судебной-правовой сфере, а также обеспечение экономических и социальных прав с упором на уязвимые группы. Кроме этого, проект будет поддерживать мероприятия, направленные на выполнение рекомендаций Комитета КЛДЖ.

Проект будет способствовать развитию институциональных механизмов и потенциала для реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, в том числе:

- (1) устранение гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин-лидеров;

- (2) улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин за счет расширения их возможностей трудоустройства, в том числе путем продвижения инициатив STEM;
- (3) Улучшение системы сбора, анализа и регулярного мониторинга дезагрегированных по полу данных об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, а также гендерном насилии, путем разработки методологий сбора и анализа данных и создания для этого специальных цифровых инструментов в соответствии с положениями Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Проект будет способствовать достижению целей и задач, изложенных в Цели устойчивого развития 5, в частности:

- обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни (ЦУР 5);
- принимать и совершенствовать разумные стратегии и обязательные для соблюдения законы в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек на всех уровнях (ЦУР 5).

Все мероприятия проекта будут проводиться совместно с Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан. Как главный национальный партнер Проекта, Гендерная комиссия Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан будет играть ведущую роль в реализации мероприятий Проекта. ПРООН усилит потенциал Гендерной комиссии Сената для дальнейшего расширения сотрудничества между Сенатом и соответствующими государственными органами по реализации Стратегии гендерного равенства Республики Узбекистан и Национального плана действий КЛДЖ в Узбекистане. Он также будет поддерживать представителей Комиссии по гендерным вопросам в различных государственных учреждениях в повышении их навыков в области гендерного равенства, предотвращения, реагирования, устранения и ликвидации гендерных предубеждений и стереотипов, гендерного насилия и т. д.

Проект разработан как набор адресных мер для решения приоритетных задач, которые вытекают из недавних правительственных решений, принятых на высоком уровне и реформ государственного управления. В приведенном ниже графике Теории изменений изложены основные причины проблем развития и логика мер как набор взаимосвязанных изменений, которые должны произойти, что значительно повлияет на достижение результатов проекта.

Программный уровень

К 2025 году: молодежь, женщины и уязвимые группы получают выгоду от улучшенного доступа к средствам к существованию, достойной работы и расширенных возможностей, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом.

Соответствующие национальные заинтересованные стороны укрепили правовой, аналитический, статистический и политический потенциал для успешной реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года с целью расширения возможностей женщин для эффективного участия в социально-экономической жизни.

Проектный уровень

Устранение гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин на руководящих должностях.

Социально-экономические условия и возможности женщин улучшаются за счет расширения их возможностей трудоустройства, включая инициативы STEM.

Дезагрегированные по гендерному признаку данные об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, гендерном насилии собираются, анализируются и регулярно отслеживаются в результате разработки методологий сбора и анализа данных и создания для этого специальных цифровых инструментов.

III. РЕЗУЛЬТАТЫ И ПАРТНЕРСТВО

Ожидаемые результаты

Проект способствует достижению промежуточного результата 3 CPD: молодежь, женщины и уязвимые группы получают улучшенный доступ к источникам средств к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом. Женщины, молодежь и люди из отдаленных сельских районов извлекают выгоду из улучшенных навыков, устойчивых рабочих мест и стабильных источников средств к существованию.

Ключевой результат проекта: “Соответствующие национальные заинтересованные стороны укрепят правовой, аналитический, статистический и политический потенциал для успешной реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года с целью расширения возможностей женщин для эффективного участия в социально-экономической жизни”.

Ожидаемыми результатами этого проекта являются следующие компоненты:

Мероприятие 1: Устранение гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин на руководящих должностях.

Мероприятие 1.1. Провести аналитическое исследование и общенациональный опрос для выявления причин и последствий, а также препятствий для предотвращения, реагирования и борьбы с гендерными предубеждениями и стереотипами, гендерным насилием. Предложения о внесении дополнительных поправок в действующее гендерное законодательство и политические рекомендации подготовлены и представлены в Гендерную комиссию Олий Мажлиса Сената Республики Узбекистан.

Мероприятие 1.2. Проведение информационных кампаний, тренингов по наращиванию потенциала, социальных кампаний, международных конференций для устранения гендерных предубеждений и стереотипов, гендерного насилия с привлечением необычных партнеров - мужчин-судей, полицейских, лидеров махаллей, представителей СМИ, мужчин-политических лидеров, религиозных лидеров, спортсменов и артистов. Разработать информационные материалы и руководства, видеоролики о гендерных стереотипах и гендерном насилии, чтобы обеспечить явное и конструктивное взаимодействие с мужчинами и мальчиками с целью изменения патриархальных практик / сопротивления как на институциональном, так и на общинном уровне.

Мероприятие 1.3. Академия гендерного равенства в Узбекистане создана для обучения и подготовки специалистов по гендерному равенству и гендерному насилию в рамках Аналитическо-исследовательского центра по гендерному равенству с целью расширения возможностей и поддержки низовых женских организаций и женщин-лидеров. Академия будет служить платформой знаний для создания сетей и сотрудничества между организациями по правам женщин.

Мероприятие 1.4. Учредить Национальный диалог женщин-лидеров Узбекистана в сотрудничестве с Сенатом Республики Узбекистан, чтобы обеспечить активное участие женщин в политических консультациях на высоком уровне и форумах развития, обращаясь не только к гендерным вопросам в обществе, но также экономическому росту и устойчивому развитию страны. Данный Национальный диалог также обеспечит эффективное выполнение региональных планов и действий, предпринимаемых Диалогом женщин-лидеров Центральной Азии.

Мероприятие 1.5. Создание аналитической группы из числа национальных экспертов для подготовки: отчетов о целевых исследованиях в области прав женщин в соответствии со Стратегией достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года; аналитических докладов о сравнительном анализе лучших международных практик по защите прав женщин, гендерного равенства и участия женщин в государственном управлении и мониторинге реализации ЦУР; методического руководства по внедрению принципов гендерного равенства в нормативные акты, принимаемые представительными органами власти. Организовать ознакомительные поездки аналитической группы в зарубежные страны, где наиболее успешно реализуется политика гендерного равенства.

Мероприятие 1.6. Разработка и внедрение в практику Национального индекса гендерного равенства в Узбекистане с целью оценки и анализа состояния осуществления гендерной политики в Узбекистане, определения тенденций, результатов и пробелов в процессе реализации государственной политики в области обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Мероприятие 2: Социально-экономические условия и возможности женщин улучшаются за счет расширения их возможностей трудоустройства, включая инициативы STEM.

Мероприятие 2.1. Подготовка анализа положения женщин на рынке труда, и представлять правительству политические рекомендации. На основе анализа и стратегического документа Дорожная карта с указанием сроков и ответственных ведомств по реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года, в основном, по трудовой политике, оценке затрат Стратегии гендерного равенства, составлению бюджета с учетом гендерных аспектов для улучшения положения женщин, по оплачиваемой и неоплачиваемой работе готовится и представляется в Правительство.

Мероприятие 2.2. Цифровой потенциал женщин в STEM повышается за счет тренингов для женщин-резидентов IT-парков; Пилотные центры STEM для сельских женщин, в том числе с ограниченными возможностями, созданы в пилотных регионах для развития профессиональных, предпринимательских, цифровых навыков с доступом к Интернету, с курсами по ИТ, иностранным языкам, запуску бизнеса, с привлечением успешных предпринимателей в областях STEM для повышения их потенциала подавать документы в высшие учебные заведения, увеличивать возможности профессионального развития и трудоустройства. В сотрудничестве с платформой STEM4All ПРООН IRN были организованы 2 (два) вебинара и 2 (два) семинара по обмену знаниями по расширению прав и возможностей женщин и девочек в STEM с участием местных и международных образцов для подражания.

Мероприятие 2.3. Программы поддержки бизнеса для женских ресурсных центров Министерства махалли и поддержки семьи в пилотных регионах, созданные посредством технической поддержки для открытия женского бизнеса для сельских безработных женщин, в том числе с ограниченными возможностями, введение курсов по развитию навыков, личному и профессиональному развитию женщин, что расширит возможности трудоустройства для сельских женщин, в том числе женщин с ограниченными возможностями.

Мероприятие 3. Дезагрегированные по признаку пола данные об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, гендерном насилии собираются, анализируются и регулярно отслеживаются в результате разработки методологий сбора и анализа данных и создания специальных цифровых инструментов.

Мероприятие 3.1. Единая методика сбора данных о соотношении женщин и мужчин на руководящих должностях, а также данных по имплементации Национальную гендерную стратегию Узбекистана во всех государственных органах и организациях, социально-экономическом участии женщин, гендерном насилии, разработанная с участием шведских экспертов, Госкомстата, Республиканского центра Реабилитации, Адаптации, Предотвращения самоубийств, Министерство внутренних дел Республики Узбекистан.

Мероприятие 3.2. Специальный цифровой инструмент (веб-платформа) разработан для консолидации данных по гендерному насилию, получаемых из разных источников.

Ресурсы, необходимые для достижения ожидаемых результатов

Учитывая стратегическую важность проекта, ПРООН выделит основные ресурсы для запуска приоритетных мероприятий, одновременно работая над мобилизацией дополнительных ресурсов от партнеров по развитию.

При реализации проекта ПРООН будет использовать глобальный и передовой опыт по продвижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, в частности, посредством политической и консультативной поддержки со стороны Стамбульского регионального центра ПРООН, опираясь на предыдущий опыт Проекта ПРООН по расширению прав и возможностей женщин, широкое участие в продвижении гендерного равенства в Узбекистане, а также уроки, извлеченные из предыдущих мероприятий.

Для своевременного выполнения мероприятий проекта в рамках выделенного бюджета, установленных сроков и с должным качеством, для повседневного управления деятельностью будет привлечена команда проекта, в соответствии с процедурами ПРООН с выделением средств на оплату труда, состоящую из: Менеджера проекта, менеджера задач по наращиванию потенциала, менеджера задач по STEM и исполнительного помощника по финансовым вопросам

..

Партнерство

В ходе реализации проекта будут задействованы следующие национальные институты:

➤ Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан и Гендерная Комиссия Узбекистана:

Главный партнер проекта по реализации годового плана работы данного проекта - Гендерная комиссия Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан будет играть ведущую роль в реализации мероприятий Проекта. ПРООН усилит потенциал Гендерной комиссии Сената для дальнейшего расширения сотрудничества между Сенатом и соответствующими государственными органами по реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года и Национального плана действий КЛДЖ в Узбекистане. Он также будет поддерживать представителей Комиссии по гендерным вопросам в различных государственных учреждениях в повышении их навыков в области гендерного равенства, предотвращения, реагирования, устранения и ликвидации гендерных предубеждений и стереотипов, гендерного насилия и т. д.

➤ Министерство по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан:

ПРООН будет укреплять потенциал ММС для дальнейшего расширения сотрудничества между Сенатом Республики Узбекистан, Комиссией по гендерным вопросам и соответствующими государственными учреждениями по реализации Национального плана действий КЛДЖ в Узбекистане. Он также окажет поддержку представителям ММС в регионах в улучшении их навыков в социальной работе, ведении дел, профилактике бытового насилия и т. д.

➤ Министерство юстиции:

ПРООН будет сотрудничать с Министерством юстиции в разработке законопроекта о гендерных ролях в области STEM (наука, технология, инженерия и математика) для девочек и женщин в сельских районах, а также в поддержке разработки и реализации национальной политики, которая влияет на гендерное равенство в STEM.

➤ Государственный комитет статистики:

Разработка методологий с разбивкой по полу по ЦУР (индикаторы уровня 2 и уровня 3) и рекомендаций КЛДЖ. Поддержка обновления правительственного портала gender.stat.uz и выпуска данных с разбивкой по полу по секторам для принятия решений, оценки регулирующего воздействия, стратегического планирования, институционального развития и мониторинга прогресса по достижению целей.

➤ НЦПЧ и омбудсмен: совместный мониторинг за осуществлением прав женщин, общественные мониторинговые сессии по CEDAW, развитие потенциала национальных правозащитных учреждений в области прав женщин.

➤ Университеты и учебные заведения: разработка учебных программ для лабораторий STEM в университетах, совместные публикации и исследования по правовым вопросам,

поддержка юридических клиник по защите прав женщин и мастер-классы с участием международных экспертов.

ПРООН в Узбекистане будет реализовывать проект в тесной координации и консультации со страновой группой ООН, включая Региональное отделение Структуры «ООН-женщины», ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНЕСКО, среди прочих, продвигая скоординированный подход через Тематическую группу ООН по гендерным вопросам под со-председательством ПРООН и ЮНФПА. В рамках проекта будут регулярно проводиться консультации со Структурой «ООН-женщины» по важным вопросам прав женщин, показателям данных о правах человека, совместной деятельности и наращиванию потенциала национальных партнеров. Проект также будет сотрудничать с ЮНФПА и ЮНИСЕФ в области законодательства о расширении прав и возможностей женщин, с ЮНЕСКО – в области обучения и с другими учреждениями ООН, занимающимися аналогичными вопросами.

Проект будет способствовать диалогу с национальными партнерами и ННО, а также с другими многосторонними и двусторонними донорами, присутствующими в Узбекистане.

Риски и допущения

В таблице 1 приведены основные наборы ожидаемых рисков и меры противодействия для устранения каждого типа рисков (для более подробной информации см. Приложение 3: Анализ рисков).

Таблица 1. Типы рисков и меры противодействия, которые должны быть приняты проектом

Типы рисков	Меры противодействия
Изменения в законодательстве	Внимательно следить за прогрессом или тенденциями к изменениям в законодательстве и давать необходимые политические рекомендации или проводить адвокационные мероприятия совместно с привлеченными партнерами
Управление и структурные изменения в национальных партнерских учреждениях	Подписание подробных годовых рабочих планов с указанием всех мероприятий; тесное взаимодействие с более широкой группой заинтересованных сторон посредством регулярных встреч совета директоров проекта
Трудности в межведомственной координации и задержки в реализации проектных мероприятий	Координационный совет проекта был специально создан для снижения рисков такого типа. Процесс принятия решений Координационным советом проекта обеспечивает адекватную координацию и консенсус между ПРООН, Партнером-исполнителем и другими государственными органами.
Обеспечение устойчивости результатов проекта	Подготовка программных документов и политических рекомендаций по среднесрочным и долгосрочным стратегическим изменениям для обеспечения устойчивости результатов проекта.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Основными целевыми группами и заинтересованными сторонами проекта являются Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Кабинет Министров, Генеральная прокуратура, Министерство по поддержке махалли и семьи, Министерство юстиции, Государственный комитет статистики, НКПЧ, Омбудсмен и другие институты.

Предполагается, что две палаты парламента, состоящие из выборных представителей населения и Министерства поддержки махалли и семьи Республики Узбекистан с офисами по всей стране, будут представлять интересы правообладателей.

Основным механизмом вовлечения данных органов является совместный мониторинг реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года, исследование прав женщин, подготовка аналитических отчетов и разработка нормативных актов в соответствии с КЛДЖ. Кроме того, Проект планирует организовать учебные курсы и семинары с государственными служащими в качестве основной аудитории по правам женщин, гендерному равенству и расширению участия женщин в социально-экономической жизни.

Сотрудничество Юг-Юг и Треугольное сотрудничество (SSC / TrC)

Проект будет поддерживать участие национальных партнеров в региональных мероприятиях, организуемых Структурой «ООН-женщины», Региональным центром ПРООН и другими международными организациями.

Знания / Информационные продукты

В рамках проекта будут подготовлены и опубликованы следующие публикации:

- Отчеты о целевых исследованиях в области прав женщин в соответствии со Стратегией достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года;
- Международно-правовая экспертиза проектов законов, разработанных или изученных в рамках Проекта;
- Аналитические доклады о сравнительном анализе лучших международных практик по защите прав женщин, гендерного равенства и участия женщин в государственном управлении и мониторинге реализации Целей в области устойчивого развития.

Все публикации проекта будут доступны на сайтах национальных партнеров и ПРООН. Печатные версии в ограниченном тираже будут бесплатно распространяться среди партнеров и бенефициаров проекта.

Устойчивость и масштабирование результатов проекта

Подготовленные в рамках проекта аналитические материалы, законы, справочники и методики должны стать прочной методологической базой для дальнейшего развития потенциала Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерной комиссии Республики Узбекистан, женских ННО и других национальных учреждений в Узбекистане. Обновленные учебные программы и учебные пособия станут платформой для обеспечения прозрачного и равного доступа всех заинтересованных сторон к знаниям в области прав женщин.

С организационной точки зрения, после завершения проекта аналитические материалы (программы и обмен информацией, инфографика, брошюры и другая литература), созданные при поддержке Проекта, и интеллектуальный вклад экспертов останутся с национальными партнерами для их использования. Успех проекта тесно связан с кадровым потенциалом национальных учреждений, министерств и ведомств, уровнем знаний и наличием соответствующих навыков для применения новых методологий. В целях обеспечения устойчивости и улучшения результатов, проект будет поддерживать тесные отношения с Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан, НЦПЧ, омбудсменом и другими образовательными учреждениями при подготовке учебных материалов, учебников и обучении инструкторов, которые могли бы продолжать обучать и широко распространять знания о правах женщин и равенстве полов.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности выполнения рекомендаций Комитета CEDAW, будут поддерживаться научными, исследовательскими и практическими семинарами, консультациями и беседами, учебными курсами и аналитическими материалами, методологиями и т. д.

IV. Проектное управление

Проектное управление

Проект будет реализован в рамках Национального механизма реализации (НМР). Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан будет исполнительным партнером. Проектная команда будет физически расположена в городе Ташкенте. Для обеспечения синергии и консолидации усилий проект будет тесно сотрудничать с другими текущими проектами ПРООН, применяя комплексный подход.

В соответствии с Письмом-соглашением между ПРООН и Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан о предоставлении вспомогательных услуг, страновой офис ПРООН в Узбекистане может предоставить по запросу Сената следующее:

- (a) Выявление и / или наем персонала и консультантов по проектам и программам;
- (b) Определение и проведение учебных мероприятий, семинаров и практикумов;
- (c) Закупка товаров и услуг;
- (d) Обработка платежей, выплат и других финансовых операций;
- (e) Административные услуги, включая разрешение на поездку, запросы на визу и другие меры;

Подробное описание услуг приведено в приложении к данному проектному документу.

Закупка товаров и услуг, и набор проектного персонала страновым отделением ПРООН должны осуществляться в соответствии с положениями, правилами, политикой и процедурами ПРООН. Если требования к вспомогательному обслуживанию со стороны странового офиса изменятся в течение срока действия Проекта, приложение к проектному документу будет пересмотрено по взаимному согласию Постоянного представителя ПРООН и Партнера-исполнителя. Товары, закупленные в рамках Проекта и необходимые для осуществления его деятельности, в частности ИТ-оборудование и офисная мебель, должны быть переданы в собственность Партнера-исполнителя, если Совет проекта не примет иного решения или товары были приобретены на средства, предоставленные третьими сторонами, и соглашения с ними предусматривают иные договоренности. Соответствующие положения Стандартного соглашения о базовой помощи (SBAA) между Правительством Узбекистана и ПРООН, подписанного Сторонами 10 июня 1993 года, в т.ч. положения об ответственности, привилегиях и иммунитетах применяются к предоставлению таких вспомогательных услуг.

Любые претензии или споры, возникающие в связи с предоставлением вспомогательных услуг страновым отделением ПРООН в соответствии с настоящим документом или в связи с ним, рассматриваются в соответствии с соответствующими положениями SBAA.

Аудиторские договоренности: Аудит будет проводиться в соответствии с установленными процедурами ПРООН, изложенными в руководствах по программированию и финансам юридически признанным аудитором.

Использование институциональных логотипов на результатах проекта: Чтобы должным образом поблагодарить ПРООН за предоставление финансирования, ПРООН следует указывать во всех соответствующих публикациях по проектам, в том числе по проектному оборудованию, приобретаемому за счет средств ПРООН. Любая ссылка на публикации, касающиеся проектов, финансируемых ПРООН, также должна быть должным образом признана ПРООН. Логотип ПРООН должен быть более заметным и, по возможности, отделяться от любого другого логотипа, поскольку видимость ООН важна в целях безопасности.

<p>Ожидаемый промежуточный результат, как указано в матрице результатов и ресурсов UNSDCF / CPD:</p> <p>К 2025 году молодежь, женщины и уязвимые группы получат улучшенный доступ к источникам средств к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом.</p>	<p>Показатели промежуточного результата №1, указанные в матрице результатов и ресурсов CPD, включая исходный уровень и цели:</p> <p>Представительство женщин в национальном парламенте:</p> <p>(Национальная ЦУР 5.5.1)</p> <p>Исходный показатель (2018 г.): 16</p> <p>Целевой показатель (2025 г.): уточняется</p> <p>Промежуточный результат № 1.2. Индикатор 1.2.2: Количество людей, имеющих доступ к базовым услугам, с разбивкой по целевым группам (бедные, женщины, люди с ограниченными возможностями, молодежь, другие маргинализированные группы).</p> <p>Исходный показатель (2019 г.): 11,314,000 (в том числе через my.gov.uz) государственных услуг было предоставлено в течение 2019 г.</p> <p>Целевой показатель (2025 г.): увеличение на 40 процентных пунктов</p> <p>Источник, частота: Агентство общественных услуг, ежегодно.</p> <p>Показатели промежуточного результата №3:</p> <p>1. Доля молодежи (в возрасте 16–24 лет), не имеющей профессиональной подготовки или занятости (Национальная ЦУР 8.6.1)</p> <p>Исходный показатель (2018 г.): 21.8%</p> <p>Цель: уточняется</p> <p>2. Уровень безработицы с разбивкой по полу (национальная ЦУР 8.5.2)</p> <p>Исходный показатель (2019 г.): 9% (12,8% женщин, 6,1% мужчин)</p> <p>Целевой показатель (2025 г.): 5.5% (10% женщин, 5,5% мужчин)</p> <p>Индикатор 3.1.1: Количество достойных рабочих мест, созданных при поддержке ПРООН, включая долю женщин и молодежи</p>
--	--

<p>Исходный показатель (2020 г.): Всего - 160 (40% женщин, 50% молодежи). Целевой показатель (2025 г.): Всего - 15 000 (50% женщин, 50% молодежи)</p> <p>Источник, частота: ПРООН, ежегодно.</p> <p>Промежуточный результат №3 Индикатор 3.1.2: Количество людей, которые приобрели навыки 21 века благодаря поддержке ПРООН (женщины, молодежь)</p> <p>Исходный показатель (2020 г.): 400 (30% женщин, 80% молодежи)</p> <p>Целевой показатель (2025 г.): 50,000 (40% женщин, 80% молодежи)</p> <p>Источник, частота: ПРООН, ежегодно.</p>	
<p>Применимые конечные результаты Стратегического плана ПРООН:</p> <p>1.1.2 Маргинализованные группы, особенно бедные, женщины, инвалиды и перемещенные лица, имеют возможность получить всеобщий доступ к базовым услугам и финансовым и нефинансовым активам для создания производственного потенциала и получения стабильных средств к существованию и рабочих мест.</p> <p>3.1. Женщины, молодежь и люди из отдаленных сельских районов извлекают выгоду из более высоких навыков, устойчивых рабочих мест и увеличения средств к существованию.</p>	
<p>Название проекта: Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Проект по Гендерному равенству)</p>	

Ожидаемые результаты	ИНДИКАТОРЫ	ИСТОЧНИК	ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ		ЦЕЛЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ (по частоте сбора данных)				МЕТОДЫ СБОРА ДАННЫХ И РИСКИ
			Стоимость	2021 г.	1 г.	2 г.	3 г.	Окончательный	
Промежуточные результаты: Соответствующий результат 1: Соответствующие национальные заинтересованные стороны укрепили правовой, политический, статистический и политический потенциал для успешной реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года с целью расширения возможностей женщин для эффективного участия в социально-	Индикатор 1.1. Количество рекомендаций по политике, реализованных правительством для борьбы с гендерными предрассудками и стереотипами и предотвращения гендерного насилия.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	1	2	3	3	Отчет проекта, официальные письма правительству
	Индикатор 1.2. Количество необычных партнеров - мужчины-судьи, полицейские, лидеры махаллей, представители СМИ, мужчины-политические лидеры, религиозные лидеры, спортсмены и актеры, участвующие в тренингах по наращиванию потенциала и других мероприятиях, направленных на устранение гендерных предубеждений и стереотипов, гендерного насилия	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	10	200	300	300	Веб-сайты, каналы Youtube, каналы связи в СМИ, социальные сети
	Индикатор 1.3. Число молодых перспективных женщин-лидеров, прошедших обучение и успешно прошедших Региональный лагерь по лидерству, наставничеству и гендерному равенству в Центральной Азии, учрежденный Региональным комитетом женщин-лидеров.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	25	50	100	100	Отчет о реализации проекта

экономической жизни.	Индикатор 1.4. Ряд молодых женщин-лидеров бизнеса и политических деятелей посетили и представили свои проекты устойчивого и инновационного развития на региональных форумах и круглых столах.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	10	20	40	40	Отчет о реализации проекта
	Индикатор 1.5. Число женщин-лидеров из основных заинтересованных сторон (женщины в бизнес-ассоциациях, женщины в органах местного самоуправления, женские организации гражданского общества), прошедших обучение по вопросам гендерного равенства, предотвращения домогательств и гендерного насилия.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	100	200	300	300	Отчет о реализации проекта
	Индикатор 1.6. Количество рекомендаций по политике занятости женщин, реализованных с правительством в соответствии со Стратегией достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан (предложены и представлены в Правительство реформы трудовой политики, составление бюджета с учетом гендерных факторов для улучшения положения женщин на оплачиваемой и неоплачиваемой работе).	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	1	2	3	3	Отчет о реализации проекта
	Индикатор 1.7. Количество сельских женщин, в том числе людей с ограниченными возможностями, повысивших свои профессиональные, предпринимательские, цифровые навыки, знание иностранных языков, навыки ведения бизнеса.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	Количество	0	30	300	500	500	Отчет о реализации проекта

	Индикатор 1.8. Число сельских безработных женщин, включая людей с ограниченными возможностями, которые воспользовались программами поддержки бизнеса (посредством технической поддержки для открытия предприятий, возглавляемых женщинами, введения курсов по развитию навыков, личному и профессиональному развитию женщин).	Сенат Олий Мажлиси Республика Узбекистан	Количество	0	0	100	300	300	Отчет о реализации проекта
	Индикатор 1.9. Наличие единой методологии сбора данных о доле женщин на руководящих должностях во всех государственных учреждениях и организациях, о социально-экономическом участии женщин.	Сенат Олий Мажлиси Республика Узбекистан	Наличие метода.	Недоступен	Частично	Да	Да	Да	Отчет проекта отчет Госкомстата
	Индикатор 1.10. Наличие специального цифрового инструмента (веб-платформы) для консолидации данных по гендерному насилию, доступных из разных источников.	Сенат Олий Мажлиси Республика Узбекистан	Цифровой инструмент на месте	Недоступен	Частично	Да	Да	Да	Отчет проекта отчет Госкомстата

V. Мониторинг и оценка

В соответствии с программными политиками и процедурами ПРООН, мониторинг проекта будет осуществляться с помощью следующих планов мониторинга и оценки:

Мероприятия по мониторингу	Цель	Частота	Ожидаемое действие	Партнеры (при совместных действиях)	Стоимость
Отслеживание хода достижения результатов	Данные о прогрессе по показателям результатов в СБР будут собраны и проанализированы для оценки прогресса проекта в достижении согласованных результатов.	Ежеквартально или по мере необходимости	Более медленный, чем ожидалось, прогресс будет решаться руководством проекта.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	
Мониторинг и управление рисками	Выявление и мониторинг действий по управлению рисками с использованием журнала рисков. Это включает в себя меры и планы мониторинга, которые могли бы потребоваться в соответствии с социальными и экологическими стандартами ПРООН. Аудит будет проводиться в соответствии с политикой аудита ПРООН для управления финансовыми рисками.	Ежеквартальный	Риски определяются руководством проекта, и принимаются меры для управления риском. Журнал рисков активно поддерживается, чтобы отслеживать идентифицированные риски и предпринятые действия.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	
Обучение	Знания, передовой опыт и уроки будут регулярно собираться, а также активно извлекаться из других проектов и партнеров, и включаться обратно в проект.	Как минимум ежегодно	Соответствующие уроки извлекаются командой проекта и используются для принятия управленческих решений.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Доноры	
Ежегодная оценка качества реализации проекта	Качество проекта будет оцениваться в соответствии со стандартами качества ПРООН для выявления сильных и слабых сторон проекта и для принятия управленческих решений для улучшения проекта.	Раз в два года	Сильные и слабые стороны будут рассмотрены и использованы для принятия решений по повышению эффективности проекта.	Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан	
Отчет о реализации проекта	Отчет о прогрессе будет представлен Совету проекта и ключевым заинтересованным сторонам, состоящий из данных о прогрессе, показывающих результаты, достигнутые в сравнении с заранее определенными годовыми целями на уровне результатов, годовой сводкой рейтинга качества проекта, обновленным риском с мерами по	Ежегодно и в конце проекта (итоговый отчет)		Координационный совет проекта	

	смягчению последствий и любыми отчетами об оценке или обзоре, подготовленных за отчетный период.				
Обзор реализации проекта (Координационный совет проекта)	Механизм управления проектом (то есть руководство проектом) будет проводить регулярные обзоры проекта для оценки эффективности проекта и обзора многолетнего плана работы для обеспечения реалистичного составления бюджета в течение всего срока реализации проекта. В последний год проекта Руководство проекта должно провести обзор проекта в конце, чтобы зафиксировать извлеченные уроки и обсудить возможности расширения и обобщения результатов проекта и извлеченных уроков с соответствующей аудиторией.	Ежегодно	Руководство проекта должно обсудить любые проблемы качества или более медленный, чем ожидалось, прогресс, и действия руководства должны быть согласованы для решения выявленных проблем.	Координационный совет проекта	

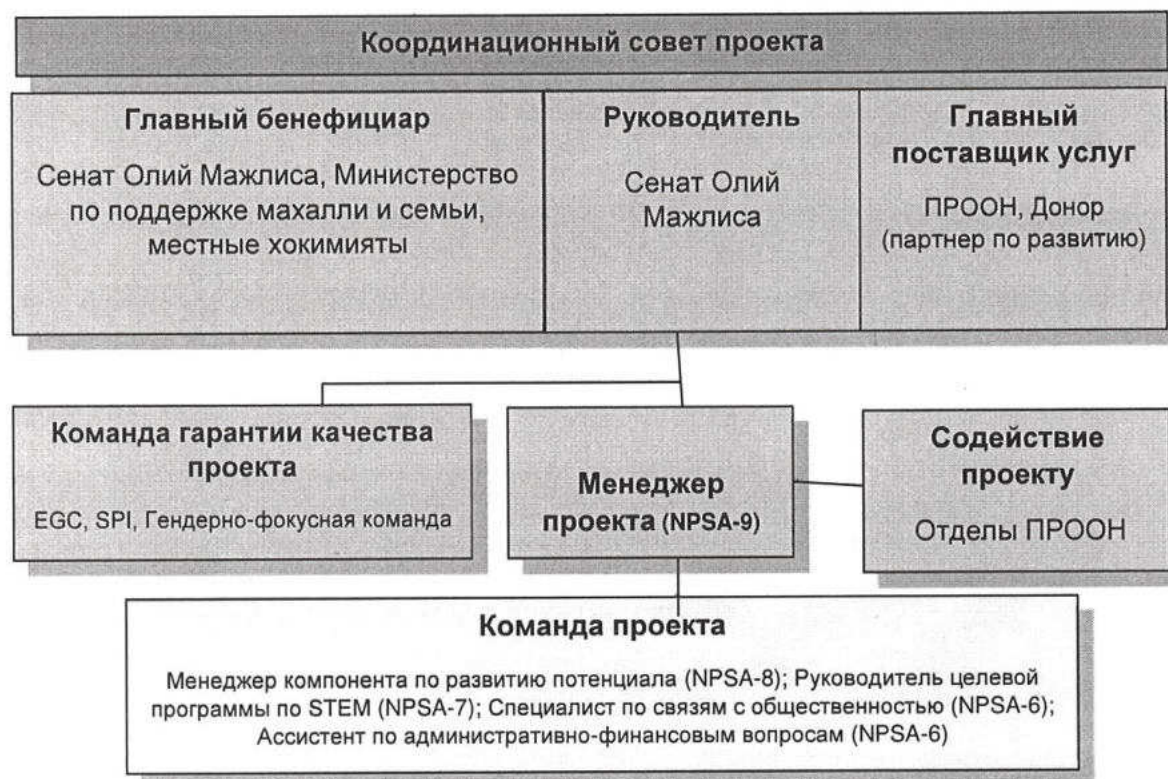
VI. Многолетний план работы (2021-2024 гг.)

Ожидаемые результаты	ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ	Планируемый бюджет по годам				ОТВЕТСТВЕННЫЕ СТОРОНЫ	Планируемый бюджет						
							Описание бюджета	Источник финансирования	Сумма				
		2021	2022	2023	2024								
Промежуточный результат 1: Соответствующие национальные заинтересованные стороны укрепили правовой, аналитический, статистический и политический потенциал для успешной реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года с целью расширения возможностей женщин для эффективного участия в социально-экономической жизни. Гендерный маркер: 3	Деятельность 1: Внесение поправок в законодательство, повышение осведомленности и расширение прав и возможностей женщин на руководящих должностях для устранения предвзятых гендерных стереотипов	10 000\$	50 000\$	100 000\$	100 000\$	Сенат Олий Мажлиси Республики Узбекистан, ПРООН	71300 – Местный консультант 71400 – Договорные услуги – Физическим лицам 72100 – Договорные услуги 71600 – Поездки 74200 – Печать и публикации 74500 – Прочие расходы	ПРООН	100 000\$				
										Доноры	160 000\$		
									ПРООН			90 000\$	
				8 000\$	20 000\$			100 000\$		100 000\$	Сенат Олий Мажлиси Республики Узбекистан, ПРООН		71300 – Местный консультант 71400 – Договорные услуги – Физическим лицам 72100 – Договорные услуги 71600 – Поездки 74200 – Печать и публикации 74500 – Прочие расходы
	Мероприятие 3. Разработка методологии для сбора и анализа данных и создание специальных цифровых инструментов для отслеживания дезагрегированных по признаку пола данных об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, о гендерном насилии, гендерном равенстве.	1 200\$	16 400\$	199 552\$	199 552\$	Сенат Олий Мажлиси Республики Узбекистан, ПРООН	71300 – Местный консультант 71400 – Договорные услуги – Физическим лицам 72100 – Договорные услуги 71600 – Поездки 74200 – Печать и публикации 74500 – Прочие расходы	ПРООН	78 800\$				
										Доноры	337 904\$		
			МОНИТОРИНГ										

Промежуточный итог для Ожидаемого промежуточного результата 1 904 704\$								
Прямые издержки по проекту	DPC	800\$	3 600\$	16 648\$	16 648\$	ПРООН	37 696 \$	
Общая управленческая поддержка	GMS (8%)	0,00\$	0,00\$	28 800\$	28 800\$	ПРООН	57 600 \$	
ИТОГО		20 000\$	90 000\$	445 000\$	445 000\$		1 000 000 долларов США	

VII. Механизм управления проектом

Организационная структура Проекта



Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан в качестве исполнительного партнера будет представлен в Совете проекта. Координационный совет проекта будет нести ответственность за принятие консенсуса управленческих решений по проекту, когда Менеджер проекта требует руководства, включая рекомендации по утверждению ПРООН/MITC планов и изменений проекта. В целях обеспечения максимальной подотчетности ПРООН решения Координационного совета проекта должны приниматься в соответствии со стандартами, обеспечивающими наилучшее соотношение цены и качества, справедливости, прозрачности добросовестности и эффективной международной координации. Подробные роли и обязанности Координационного совета проекта представлены в Приложении 2 к настоящему Проектному документу.

Этот Совет включает 3 роли, в том числе:

- 1) Руководитель: физическое лицо (национальный координатор проекта от Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан), представляющее право собственности на проект, чтобы председательствовать в группе.
- 2) Главный поставщик услуг: ПРООН представляет интересы заинтересованных сторон, которые предоставляют финансирование и / или техническую экспертизу для

проекта. Основная функция **Главного поставщика услуг** в Совете заключается в предоставлении рекомендаций относительно технической осуществимости проекта.

3) **Главный получатель услуг (бенефициары):** Сенат Олий Мажлиса, Министерство по поддержке махалли и семьи, местные хокимияты Республики Узбекистан, представляющие интересы тех, кто в конечном итоге получит выгоду от проекта. Основная функция Главного получателя услуг в Совете заключается в обеспечении реализации результатов проекта с точки зрения бенефициаров проекта.

Контроль за качеством реализации проекта является обязанностью каждого члена Совета проекта, однако роль может быть делегирована. Роль Контроля за Качеством реализации проекта поддерживает Совет проекта, выполняя объективные и независимые функции надзора и мониторинга проекта. Эта роль обеспечивает управление и выполнение соответствующих этапов управления проектом.

Роль Содействия Проекту обеспечивает администрацию проекта, управление и техническую поддержку для менеджера проекта в соответствии с потребностями отдельного проекта или менеджера проекта. Предоставление любого содействия проекту на формальной основе не является обязательным. Необходимо поддерживать роли контроля за качеством реализации проекта и содействию проекту отдельно, чтобы сохранить независимость контроля проекта.

Координационный Совет проекта будет собираться не реже одного раза в год для проведения регулярных обзоров проекта для оценки эффективности проекта, достижения цели и обзора многолетнего плана работы для обеспечения реалистичного составления бюджета в течение всего срока реализации проекта.

В последний год проекта Руководство Проекта должно провести обзор проекта, чтобы оценить качество результатов проекта, устойчивость результатов, чтобы зафиксировать извлеченные уроки, обсудить возможности расширения и обмена результатами проекта с соответствующей аудиторией. Он также оценит итоговый отчет об обзоре проекта во время официального совещания, организованного не менее чем за месяц до даты завершения проекта.

VIII. Правовой контекст

Настоящий проектный документ является актом, именуемым таковым в статье 1 Стандартного базового соглашения о содействии (SBAA) между Правительством Республики Узбекистан и ПРООН, подписанного 10 июня 1993 года. Все упоминания в SBAA об «Исполнительном агентстве» будут рассматриваться как упоминания об «Исполняющем партнере».

Настоящий проект будет реализован Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан («Исполняющий партнер») в соответствии со своими финансовыми положениями, правилами, практиками и процедурами лишь в той степени, в которой они не противоречат принципам Финансовых положений и правил ПРООН. В тех случаях, когда механизмы финансового управления Исполняющего партнера не обеспечивают требуемого уровня управления, чтобы гарантировать лучшее соотношение цены и качества, справедливость, честность, прозрачность и эффективную международную конкуренцию, будут применяться механизмы финансового управления ПРООН.

IX. Управление рисками

1. В соответствии со Статьей III СБСС [или Дополнительными положениями к Проектному документу] ответственность за сохранность и безопасность Исполняющего партнера и его

персонала и собственности, а также собственности ПРООН, находящейся в распоряжении Исполняющего Партнера, возлагается на Исполняющего Партнера. Исходя из этого, Исполняющий Партнер обязан:

- а. ввести в действие и обеспечить соблюдение соответствующего плана обеспечения безопасности с учетом обстановки безопасности в стране, где реализуется проект;
 - б. взять на себя все риски и обязательства, относящиеся к безопасности Исполняющего Партнера, а также осуществление в полном объеме плана обеспечения безопасности.
2. ПРООН оставляет за собой право проверять наличие такого плана и при необходимости предлагать внесение в него изменений. Неготовность ввести в действие и осуществлять надлежащий план обеспечения безопасности в соответствии с требованиями настоящего документа считается нарушением обязательств Исполняющего Партнера по настоящему Проектному документу.
 3. Исполняющий Партнер обязуется приложить все возможные усилия по недопущению использования средств ПРООН, полученных в рамках настоящего Проектного документа, отдельными лицами или организациями, связанными с терроризмом; а также непопадание этих средств в распоряжение лиц, числящихся в списке Комитета Совета Безопасности, составленного согласно резолюции 1267 (1999). С данным списком можно ознакомиться по ссылке http://www.un.org/sc/committees/1267/aq_sanctions_list.shtml.
 4. Исполняющий Партнер признает и соглашается с тем, что ПРООН не допустит сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и надругательств над кем-либо со стороны Исполняющего Партнера и каждой из его ответственных сторон, их соответствующих субполучателей и других организаций, участвующих в реализации Проекта, в качестве подрядчиков или субподрядчиков и их персонал, а также любые лица, оказывающие им услуги в соответствии с Проектным документом.

(а) При осуществлении мероприятий, предусмотренных настоящим Проектным документом, Исполняющий Партнер и каждый из его подучастников, упомянутых выше, должны соблюдать стандарты поведения, изложенные в бюллетене «О специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (СЭН) Генерального секретаря ST / SGB / 2003/13 от 9 октября 2003 года

(b) Более того, и без ограничений, применение других положений, правил, политик и процедур, влияющих на выполнение мероприятий, предусмотренных настоящим Проектным документом, на реализацию мероприятий, Исполняющий Партнер и каждая из упомянутых его сторон выше, не должен участвовать в любой форме сексуального домогательства («СД»). Под сексуальным домогательством понимается любое нежелательное поведение сексуального характера, которое можно разумно ожидать или которое может вызывать оскорбление или унижение, когда такое поведение мешает работе, становится условием трудоустройства или создает пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду.

5. а) При выполнении мероприятий в соответствии с настоящим Проектным документом Исполняющий Партнер обязан (в отношении своей собственной деятельности) и потребовать от своих подчиненных сторон, указанных в пункте 4 (в отношении своей деятельности), иметь в наличии минимальных стандартов и процедур или план по разработке и / или совершенствованию таких стандартов и процедур для принятия эффективных профилактических и следственных действий. Это должно включать: политику в отношении сексуальных домогательств и сексуальной эксплуатации, и надругательств; политику по информированию о нарушениях / защите от мести; и механизмы рассмотрения жалоб, дисциплинарных взысканий и расследований. В соответствии с этим, Исполняющий

Партнер требует и будет требовать, чтобы субподрядчики (подчиненные стороны) приняли все соответствующие меры для:

- i. Не разрешать своим сотрудникам, агентам или любым другим лицам, нанятым для оказания каких-либо услуг в соответствии с настоящим Проектным документом, участвовать в СД или СЭД;
 - ii. Предложить сотрудникам и связанному с ними персоналу обучение по вопросам предотвращения и реагирования на СД и СЭД. Если Исполняющий Партнер и его субподрядчики, упомянутые в параграфе 4, не организовали свое собственное обучение по вопросам предотвращения СД и СЭД, Партнер-исполнитель и его субподрядчики могут использовать учебные материалы, имеющиеся в ПРООН;
 - iii. Сообщать и отслеживать утверждения СД и СЭД, о которых Исполняющий Партнер и его субподрядчики, упомянутые в пункте 4, были проинформированы или иным образом стали известны, и их статус;
 - iv. Направлять жертв / выживших в СД и СЭД для безопасной и конфиденциальной помощи жертвам; а также
 - v. Незамедлительно и конфиденциально регистрировать и расследовать любые обвинения, достаточно достоверные, чтобы оправдать расследование СД или СЭД. Исполняющий Партнер информирует ПРООН о любых таких полученных утверждениях и расследованиях, проводимых им или любым из его субподрядчиков, упомянутых в пункте 4, в отношении их деятельности в рамках проектного документа, и информирует ПРООН в ходе расследования, проводимого им или любым из суб-сторон, если такое уведомление (i) не ставит под угрозу проведение расследования, включая, но не ограничиваясь, безопасность или защиту людей, и / или (ii) не противоречит каким-либо законам применимо к этому. После расследования Исполняющий Партнер должен информировать ПРООН о любых действиях, предпринятых им или любым другим субъектом.
- b) Исполняющий Партнер должен установить, что он выполнил вышеуказанное, к удовлетворению ПРООН, по запросу ПРООН или любой стороны, действующей от его имени, для предоставления такого подтверждения. Невыполнение Исполняющим партнером и каждого из его субподрядчика, упомянутых в пункте 4, соблюдения вышеизложенного, как это определено ПРООН, считается основанием для приостановления или прекращения Проекта.
6. Социальная и экологическая устойчивость будет повышена за счет применения Социальных и экологических стандартов ПРООН (<http://www.undp.org/ses>) и связанного с ними Механизма подотчетности (<http://www.undp.org/secu-srm>).
 7. Исполняющий партнер обязан: (a) осуществлять проектные и программные мероприятия в соответствии с Социальными и экологическими стандартами ПРООН, (b) осуществлять соответствующие планы, подготавливаемые для проекта или программы в целях обеспечения соблюдения таких стандартов, и (c) конструктивно и своевременно участвовать в решении каких-либо проблем и жалоб через Механизм подотчетности. ПРООН будет стремиться обеспечить информированность общественности и других заинтересованных сторон проекта о Механизме подотчетности и обеспечить их доступ к нему.
 8. Все стороны, подписавшие Проектный документ, обязаны добросовестно сотрудничать в рамках соответствующих мероприятий по оценке исполнения каких-либо обязательств, связанных с программой или проектом, или по проверке соблюдения Социальных и экологических стандартов ПРООН. Это подразумевает, в частности, предоставление доступа к проектным территориям, соответствующему персоналу, информации и документации.

9. Исполняющий Партнер обязан принимать соответствующие меры для предотвращения неправомерного использования финансовых средств, мошенничества или коррупции со стороны его должностных лиц, консультантов, ответственных сторон, субподрядчиков и суб-реципиентов при реализации проекта или использовании средств ПРООН. Исполняющий партнер обеспечит наличие и соблюдение надлежащей политики финансового управления, борьбы с коррупцией и мошенничеством для всех финансовых средств, получаемых от ПРООН или через нее.
10. Требования следующих документов, имеющих силу в момент подписания Проектного документа, применяются к Исполняющему Партнеру: (а) Политика ПРООН по борьбе с мошенничеством и другими коррупционными практиками и (б) Руководство по проведению расследований Управления ПРООН по аудиту и расследованиям. Исполняющий партнер соглашается с требованиями вышеуказанных документов, являющихся неотъемлемой частью настоящего Проектного документа и доступных в Интернете по адресу www.undp.org.
11. В случае, если требуется проведение расследования, ПРООН обязана проводить расследование в отношении любого аспекта проектов и программ ПРООН. Исполняющий Партнер обязан обеспечить всестороннее сотрудничество, в том числе предоставить персонал, соответствующую документацию и доступ к помещениям Исполняющего Партнера (и его консультантов, ответственных сторон, субподрядчиков и суб-реципиентов) в разумные сроки и на разумных условиях для целей проведения такого расследования. При наличии ограничений в исполнении данного обязательства ПРООН проводит консультации с Исполняющим Партнером в поисках соответствующего решения.
12. Стороны, подписавшие настоящий Проектный документ, будут незамедлительно информировать друг друга о каких-либо случаях ненадлежащего использования средств или достоверных заявлений о мошенничестве или коррупции с соблюдением должной конфиденциальности. В случае, если Исполняющему Партнеру становится известно, что проект или мероприятие ПРООН в целом или частично является предметом расследования по обвинению в мошенничестве/коррупции, Исполняющий Партнер проинформирует Постоянного представителя/Главу представительства ПРООН, который оперативно проинформирует Управление ПРООН по Аудиту и Расследованиям (УАР). Исполняющий партнер обязан обеспечить регулярное информирование главы ПРООН в стране и УАР о текущем состоянии такого расследования и предпринимаемых в связи с ним действиях.
13. В случае, если ПРООН обратиться к соответствующим национальным государственным органам с просьбой принять соответствующие меры правового регулирования в отношении какого-либо предполагаемого правонарушения, касающегося проекта, Правительство обеспечит активное проведение расследования соответствующими национальными государственными органами такого правонарушения и принятие ими надлежащих мер правового регулирования в отношении всех лиц, виновных в правонарушении, изъятие и возврат изъятых средств в счет ПРООН
14. Исполняющий Партнер должен обеспечить, чтобы все его обязательства, изложенные в данном разделе под названием «Управление рисками», были переданы каждой ответственной стороне, субподрядчику и суб-реципиенту, и чтобы все пункты этого раздела, озаглавленные как «Стандартные пункты управления рисками», были включены, *mutatis mutandis*, во все субконтракты или субсоглашения, заключенные в дополнение к настоящему проектному документу.

Приложения

- I.** Отчет о контроле качества проекта
- II.** Шаблон предварительной социальной и экологической проверки
- III.** Анализ рисков
- IV.** Оценка потенциала
- V.** Шаблоны для Технического задания Координационного совета проекта и ключевых позиций проекта
- VI.** Письмо соглашения о предоставлении прямых услуг по реализации проекта

Приложение II. Шаблон предварительной социальной и экологической проверки

Информация о проекте

Информация о проекте	
1. Название проекта	Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Гендерное равенство)
2. Номер проекта (т.е. Atlas ID проекта, PIMS+)	00139611 / выходной номер: 00129174
3. Местоположение (Глобальный / Регион / Страна)	Ташкент, Узбекистан
4. Стадия проекта (проектирование или реализация)	Проектирование
5. Дата	10.12.2021 г.

Часть А. Интеграция принципов программирования для повышения социальной и экологической устойчивости

ВОПРОС 1: Как проект объединяет принципы программирования для повышения социальной и экологической устойчивости?

Кратко опишите в поле ниже, как в проекте учитывается подход, основанный на правах человека.

Проект будет осуществляться на основе полного признания того, что достижение равенства между женщинами и мужчинами и устранение всех форм дискриминации в отношении женщин, которые являются основными правами человека и ценностями ООН. С этой целью проект направлен на достижение гендерного равенства путем поддержки правительств в реализации Национальной гендерной стратегии Республики Узбекистан. Он будет включать расширение прав и возможностей женщин участвовать в государственном управлении и социально-экономической жизни, защищать права человека, защищать права людей с ограниченными возможностями, основные свободы и законные интересы женщин и обеспечивать полное соблюдение прав человека и принципов равенства. Проект будет полностью реализован в соответствии с конвенциями КЛДЖ и ООН по правам человека и рекомендациями договорных органов. Проект будет сосредоточен на обеспечении социально-экономических прав, политических прав, равного участия женщин и мужчин, в том числе с ограниченными возможностями, в проектной деятельности и реализации, и т. д. Для полной реализации ППЧ проект будет уделять особое внимание уязвимым группам населения (включая сельских женщин, людей с ограниченными возможностями, жертв гендерного насилия, многодетные семьи, семьи с низким доходом, одиноких матерей и т. д.).

Кратко опишите в поле ниже, как проект может улучшить гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин.

Общая цель проекта – поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая (1) устранение предвзятых гендерных стереотипов путем внесения поправок в законодательство, повышения осведомленности и расширения прав и возможностей женщин-лидеров; (2) улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин за счет расширения их возможностей трудоустройства, в том числе путем продвижения инициатив STEM; (3) улучшение системы сбора, анализа и регулярного мониторинга дезагрегированных по полу данных об участии женщин в общественной и социально-экономической жизни, гендерном насилии посредством разработки методологий сбора и анализа данных и создания специальных цифровых инструментов для этого в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Кратко опишите в поле ниже, как проект обеспечивает устойчивость.

Проект обеспечит устойчивость путем подготовки политических документов и политических рекомендаций по среднесрочным и долгосрочным стратегическим изменениям для обеспечения устойчивости результатов проекта. Подготовленные в рамках проекта аналитические материалы, законы, справочники и методики должны стать прочной методологической базой для дальнейшего развития потенциала Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерной комиссии Республики Узбекистан, женские НПО и другие национальные учреждения в Узбекистане. Обновленные учебные программы и учебные пособия обеспечат платформу для обеспечения прозрачного и равного доступа всех заинтересованных сторон к знаниям в области прав женщин. С организационной точки зрения, после завершения проекта аналитические материалы (программы и информационные обмены, инфографика, брошюры и другая литература), созданные при поддержке Проекта, и интеллектуальный вклад экспертов останутся у национальных партнеров для их использования. Успех проекта тесно связан с кадровым потенциалом национальных учреждений, министерств и ведомств, уровнем знаний и наличием соответствующих навыков для применения новых методологий. Для обеспечения устойчивости и повышения результатов проекта, проект будет поддерживать тесные отношения с Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан, НКПЧ, Уполномоченным по правам человека и другими образовательными учреждениями при подготовке учебных материалов, учебников и обучении тренеров, которые могли бы продолжить обучение и широко распространять знания о правах женщин и гендерном равенстве.

Кратко опишите в поле ниже, как проект усиливает подотчетность перед заинтересованными сторонами.

Проект усилит подотчетность перед заинтересованными сторонами путем информирования заинтересованных сторон о необходимости (а) проведения мероприятий, связанных с проектами и программами, в соответствии с Социальными и экологическими стандартами ПРООН, (б) реализации любого плана управления или смягчения последствий, подготовленного для проекта или программы, соблюдать такие стандарты и (с) конструктивно и своевременно решать любые проблемы и жалобы, поданные через Механизм подотчетности. Проект

обеспечит информирование сообществ и других заинтересованных сторон проекта о механизме подотчетности и доступ к нему. Все стороны, подписавшие Проектный документ, будут добросовестно сотрудничать в любых мероприятиях по оценке любых обязательств, связанных с программой или проектом, или соответствия Социальным и экологическим стандартам ПРООН. Это включает предоставление доступа к сайтам проектов, соответствующему персоналу, информации и документации. Партнер-исполнитель предпримет соответствующие шаги для предотвращения неправомерного использования средств, мошенничества или коррупции своими должностными лицами, консультантами, ответственными сторонами, субподрядчиками и субреципиентами при реализации проекта или использовании средств ПРООН. Партнер-исполнитель обеспечивает наличие и соблюдение его политик финансового управления, борьбы с коррупцией и мошенничеством в отношении всего финансирования, полученного от или через ПРООН.

Часть Б. Выявление и управление социальными и экологическими рисками

ВОПРОС 2: Каковы потенциальные социальные и экологические риски? Примечание. Заполните Приложение 1 SESP, прежде чем отвечать на вопрос 2.	ВОПРОС 3: Каков уровень значимости потенциальных социальных и экологических рисков? Примечание: Ответьте на вопросы 4 и 5 ниже, прежде чем переходить к вопросу 6	ВОПРОС 6: Опишите меры по оценке и управлению для каждого риска с оценкой «Умеренный», «Существенный» или «Высокий».
Описание риска (с разбивкой по событиям, причинам, последствиям)	Воздействие и вероятность (1-5)	Значимость (низкая, умеренная, существенная, высокая)
Ис-за ограничений, связанных с Covid-19, может быть рассмотрена возможность организации онлайн-мероприятий (тренингов, круглых столов и т. д.).	I = 3 L = 3	Низкий
	Исходя из предыдущей практики, Проект может организовывать подобные мероприятия в онлайн-режиме.	

ВОПРОС 4: Какова общая классификация рисков проекта?									
Низкий риск									
✓ Низкий									
Умеренный риск									
<input type="checkbox"/>									
Существенный риск									
<input type="checkbox"/>									
Высокий риск									
<input type="checkbox"/>									
ВОПРОС 5: На основании выявленных рисков и классификации рисков, какие требования SES актуальны? (отметьте все подходящие варианты.)									
Вопрос требуется только для проектов со средним, существенным и высоким риском.									
Требуется ли оценка? (отметьте, если «да»)									
<input type="checkbox"/>									
если да, укажите общий тип и статус									
Целевая оценка (и)									
<input type="checkbox"/>									
ОВОСиСС (оценка воздействия на окружающую и социальную среду)									
<input type="checkbox"/>									
SESA (Стратегическая экологическая и социальная оценка)									
<input type="checkbox"/>									
Требуется ли планы управления? (отметьте, если «да»)									
<input type="checkbox"/>									

Статус?
(завершено,
планируется
)

	Если да, укажите общий тип		<input type="checkbox"/>	Целевые планы управления (например, план действий по гендерным вопросам, план реагирования на чрезвычайные ситуации, план управления отходами и др.)	
			<input type="checkbox"/>	ESMP (План экологического и социального управления, который может включать ряд целевых планов)	
			<input type="checkbox"/>	ESMF (Структура экологического и социального менеджмента)	
				Комментарии (не обязательны)	
	На основании выявленных рисков, какие принципы / стандарты на уровне проекта актуальны?				
	Общий принцип: Никого не оставлять позади				
	Права человека	✓			
	Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин	✓			
	Подотчетность	<input type="checkbox"/>			
	1. Сохранение биоразнообразия и устойчивое управление природными ресурсами	<input type="checkbox"/>			

	2. Изменение климата и риски бедствий	<input type="checkbox"/>	
	3. Здоровье, безопасность и защита населения	<input type="checkbox"/>	
	4. Культурное наследие	<input type="checkbox"/>	
	5. Перемещение и переселение	<input type="checkbox"/>	
	6. Коренные народы	<input type="checkbox"/>	
	7. Труд и условия труда	<input type="checkbox"/>	
	8. Предотвращение загрязнения и ресурсо- эффективность	<input type="checkbox"/>	

Окончательный выход

Окончательная проверка на этапе проектирования не завершается, пока не будут включены следующие подписи.

Подпись	Дата	Описание
<div>DocuSigned by: <i>Kamila Mukhametshanova</i> Руководитель кластера по эффективному управлению, ПРООН</div>	29-Dec-2021	Сотрудник ПРООН, ответственный за Проект, как правило, сотрудник Программы ПРООН. Окончательная подпись подтверждает, что они «проверили», чтобы убедиться, что SESP проводится надлежащим образом.
<div>DocuSigned by: <i>Matilda Dimovska</i> Постоянная представительница, ПРООН</div>	31-Dec-2021	Старший менеджер ПРООН, как правило, заместитель директора представительства ПРООН в стране (DCD), директор представительства ПРООН в стране (CD), заместитель представителя-представителя резидента (DRR) или-резидент (RR). Утверждающее лицо контроля качества не может одновременно быть Оценщиком по контролю качества. Окончательная подпись подтверждает, что они «проверили» SESP перед отправкой в PAC.
<div>DocuSigned by: <i>Doia Muntani</i> Заместитель постоянной представительницы, ПРООН</div>	31-Dec-2021	Председатель PAC ПРООН В некоторых случаях председатель PAC также может быть Утверждающим лицом контроля качества. Окончательная подпись подтверждает, что SESP был рассмотрен как часть оценки проекта и учтен в рекомендациях PAC.

SESP Приложение 1. Контрольный список для проверки социальных и экологических рисков

Контрольный список потенциальных социальных и экологических рисков	
ИНСТРУКЦИИ: Контрольный список для проверки рисков поможет ответить на вопросы 2-6 шаблона проверки. Ответы на вопросы контрольного списка помогают (1) определить потенциальные риски, (2) определить общую категоризацию рисков проекта и (3) определить требуемый уровень оценки и мер управления. Обратитесь к <u>инструментарияу SES</u> для получения дополнительных указаний по ответам на контрольные вопросы.	
Общий принцип: Никого не оставлять позади Права человека	Ответ (Да/Нет)
P.1 Вызывали ли местные сообщества или отдельные лица озабоченность по поводу прав человека в связи с проектом (например, в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, рассмотрения жалоб, публичных заявлений)?	Нет
P.2 Существует ли риск того, что носители обязанностей (например, государственные учреждения) не будут иметь возможности выполнять свои обязательства по проекту?	Нет
P.3 Существует ли риск того, что правообладатели (например, лица, затронутые проектом) не смогут отстаивать свои права?	Нет
<i>Есть ли вероятность того, что предлагаемый проект:</i>	Нет
P.4 может привести к неблагоприятным последствиям для осуществления прав человека (гражданских, политических, экономических, социальных или культурных) пострадавшего населения и особенно маргинальные	Нет
P.5 окажет несправедливое или дискриминационное неблагоприятное воздействие на затронутые группы населения, особенно на людей, живущих в условиях нищеты или маргинальных или исключенных лиц или групп, включая людей с инвалидностью? ²¹	Нет
P.6 ограничить доступность, качество и доступ к ресурсам или базовым услугам, в частности для маргинальных лиц или групп, включая людей с инвалидностью?	Нет
P.7 исключит любые потенциально затронутые заинтересованные стороны, в частности маргинальные группы, от полного участия в решениях, которые могут повлиять на них?	Нет
Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин	
P.8 Обращались ли женские группы / лидеры к вопросу о гендерном равенстве в отношении проекта (например, в процессе взаимодействия с	Нет

²¹ Запрещенные основания дискриминации включают расу, этническую принадлежность, пол, возраст, язык, инвалидность, сексуальную ориентацию, религию, политические или иные убеждения, национальное или социальное или географическое происхождение, собственность, рождение или другой статус, в том числе в качестве коренного лица или члена меньшинства. Под «женщинами и мужчинами» или аналогичными им подразумеваются женщины и мужчины, мальчики и девочки и другие группы, подвергающиеся дискриминации по признаку пола, такие как трансгендеры и транссексуалы.

заинтересованными сторонами, рассмотрения жалоб, публичных заявлений)?	
<i>Есть ли вероятность того, что предлагаемый проект:</i>	<i>Нет</i>
P.9 окажет неблагоприятное воздействие на гендерное равенство и / или положение женщин и девочек?	<i>Нет</i>
P.10 воспроизводить дискриминацию в отношении женщин по признаку пола, особенно в отношении участия в разработке и реализации или доступа к возможностям и выгодам?	<i>Нет</i>
P.11 ограничивать способность женщин использовать, разрабатывать и защищать природные ресурсы, принимая во внимание различные роли и позиции женщин и мужчин в доступе к экологическим товарам и услугам? <i>Например, деятельность, которая может привести к деградации или истощению природных ресурсов в общинах, которые зависят от этих ресурсов в качестве источника средств к существованию и благосостояния</i>	<i>Нет</i>
P.12 обострить рисков гендерного насилия? <i>Например, из-за притока работников в сообщество, изменения динамики власти сообщества и домохозяйства, увеличения подверженности небезопасным общественным местам и / или транспорту и т. д.</i>	<i>Нет</i>
Устойчивость и стабильность: вопросы по проверке рисков, связанных с устойчивостью и стабильностью, включены в приведенные ниже вопросы для конкретных стандартов.	
Подотчетность	
<i>Есть ли вероятность того, что предлагаемый проект:</i>	
P.13 исключить любых потенциально затронутых заинтересованных сторон, в частности маргинализированных групп и исключенных лиц (включая лиц с ограниченными возможностями), от полноценного участия в принятии решений, которые могут их затронуть?	<i>Нет</i>
P.14 приведет жалобам или возражениям со стороны потенциально затронутых заинтересованных сторон?	<i>Нет</i>
P.15 приведет рискам возмездия или репрессалий в отношении заинтересованных сторон, которые выражают озабоченность или недовольство, или которые стремятся принять участие в проекте или получить информацию о нем?	<i>Нет</i>
Стандарты на уровне проекта	
Стандарт 1: Сохранение биоразнообразия и устойчивое управление природными ресурсами	
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>	
1.1 неблагоприятным воздействиям на среду обитания (например, измененные, естественные и критические среды обитания) и / или экосистемы и экосистемные услуги? <i>Например, из-за потери, преобразования или деградации среды обитания, фрагментации, гидрологических изменений.</i>	<i>Нет</i>

1.2	деятельности внутри или рядом с критически важными местами обитания и / или экологически уязвимыми территориями, включая (но не ограничиваясь) охраняемые законом территории (например, заповедник, национальный парк), районы, предложенные для защиты или признанные таковыми авторитетными источниками и / или коренными народами народы или местные сообщества?	Нет
1.3	изменениям в использовании земель и ресурсов, которые могут оказать неблагоприятное воздействие на среду обитания, экосистемы и / или средства к существованию? (Примечание: если будут применяться ограничения и / или ограничения доступа к землям, см. Стандарт 5)	Нет
1.4	рискам для исчезающих видов (например, сокращение, вторжение в среду обитания)?	Нет
1.5	обострению незаконной торговли дикими животными?	Нет
1.6	введению инвазивных чужеродных видов?	Нет
1.7	неблагоприятным воздействиям на почвы?	Нет
1.8	заготовкам естественных лесов, созданию плантаций или лесовосстановлениям?	Нет
1.9	значительному сельскохозяйственному производству?	Нет
1.10	животноводству или промыслу популяций рыб или других водных видов?	Нет
1.11	значительному отбору, отводу или удержанию поверхностных или грунтовых вод? <i>Например, строительство плотин, водохранилищ, освоение бассейнов рек, добыча подземных вод.</i>	Нет
1.12	обработку или использованию генетически модифицированных организмов / живых измененных организмов? ²²	Нет
1.13	использованию генетических ресурсов? (например, сбор и / или сбор урожая, коммерческое развитие) ²³	Нет
1.14	неблагоприятным трансграничным или глобальным экологическим проблемам?	Нет
Стандарт 2: Изменение климата и риски бедствий		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>		
2.1	появлению районов, подверженные опасностям, таким как землетрясения, наводнения, оползни, сильные ветры, штормовые нагоны, цунами или извержения вулканов?	Нет
2.2	приводит итогам и результатам чувствительных или уязвимых к потенциальным воздействиям изменения климата или бедствий? <i>Например, из-за увеличения количества осадков, засухи, температуры, солености, экстремальных явлений, землетрясений.</i>	Нет

²² См. Конвенцию о биологическом разнообразии и Картахенский протокол по биобезопасности к ней.

²³ См. Конвенцию о биологическом разнообразии и Нагойский протокол к ней о доступе к генетическим ресурсам и совместном использовании выгод от их использования.

2.3	повышению уязвимости к воздействиям изменения климата или рискам бедствий в настоящее время или в будущем (также известное как неадаптивные или негативные методы выживания)? <i>Например, изменения в планировании землепользования могут способствовать дальнейшему развитию пойм, потенциально повышая уязвимость населения к изменению климата, в частности к наводнениям.</i>	<i>Нет</i>
2.4	увеличению выбросов парниковых газов, выбросам черного углерода или других факторов изменения климата?	<i>Нет</i>
Стандарт 3: Здоровье, безопасность и защита населения		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>		
3.1	строительству и / или развитию инфраструктуры (например, дороги, здания, плотины)? (Примечание: GEF не финансирует проекты, которые предполагали бы строительство или восстановление больших или сложных плотин)	<i>Нет</i>
3.2	загрязнению воздуха, шуму, вибрацию, травмам, физическим опасностям, низкому качеству поверхностных вод из-за стока, эрозии, санитарии?	<i>Нет</i>
3.3	ущербам или убыткам из-за отказа структурных элементов проекта (например, обрушение зданий или инфраструктуры)?	<i>Нет</i>
3.4	рискам передаваемых через воду или других трансмиссивных болезней (например, временные среды обитания), инфекционных и неинфекционных заболеваний, нарушений питания, психического здоровья?	<i>Нет</i>
3.5	транспортировку, хранению, использованию и / или удалению опасных или вредных материалов (например, взрывчатых веществ, топлива и других химикатов во время строительства и эксплуатации)?	<i>Нет</i>
3.6	неблагоприятным воздействиям на экосистемы и экосистемные услуги, имеющие значение для здоровья сообществ (например, продукты питания, очистка поверхностных вод, естественные защитные механизмы от наводнений)?	<i>Нет</i>
3.7	притоку проектных работников на проектные территории?	<i>Нет</i>
3.8	привлечению сотрудников службы безопасности для защиты объектов и имущества или для поддержки деятельности по проекту?	<i>Нет</i>
Стандарт 4: Культурное наследие		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>		
4.1	деятельности рядом с объектом культурного наследия или на его территории?	<i>Нет</i>
4.2	значительным раскопкам, сносам, перемещению земли, наводнению или другим изменениям окружающей среды?	<i>Нет</i>
4.3	неблагоприятным воздействиям на объекты и сооружения, имеющие исторические, культурные, художественные, традиционные или религиозные ценности или нематериальные формы культуры (например, знания, инновации, практики)? (Примечание: проекты, направленные на защиту и сохранение культурного наследия, также могут иметь непреднамеренное неблагоприятное воздействие)	<i>Нет</i>

4.4	изменению ландшафтов и природных объектов, имеющих культурное значение?	Нет
4.5	использованию материальных и / или нематериальных форм (например, практики, традиционных знаний) культурного наследия в коммерческих или других целях?	Нет
Стандарт 5: Перемещение и переселение		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>		
5.1	временному или постоянному и полному или частичному физическому перемещению (включая людей без юридически признанных претензий на землю)?	Нет
5.2	экономическому перемещению (например, потеря активов или доступа к ресурсам из-за приобретения земли или ограничений доступа - даже при отсутствии физического перемещения)?	Нет
5.3	рискам принудительного выселения? ²⁴	Нет
5.4	влиянию или изменению механизмов землевладения и / или общинных прав собственности / традиционных прав на землю, территории и / или ресурсы?	Нет
Стандарт 6: Коренные народы		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>		
6.1	районов, в которых проживают коренные народы (включая зоны влияния проекта)?	Нет
6.2	деятельности на землях и территориях, на которые претендуют коренные народы?	Нет
6.3	воздействиям (положительное или отрицательное) на права человека, земли, природные ресурсы, территории и традиционные средства к существованию коренных народов (независимо от того, обладают ли коренные народы законными титулами на такие территории, независимо от того, расположен ли проект на этих землях или за их пределами. и территории, населенные пострадавшими народами, или признаются ли коренные народы коренными народами соответствующей страной)? <i>Если ответ на отборочный вопрос 6.3 - «да», то потенциальные воздействия риска считаются значительными, и проект классифицируется как существенный риск или высокий риск.</i>	Нет
6.4	отсутствию приемлемых с культурной точки зрения консультаций, проводимых с целью достижения СПОС по вопросам, которые могут затрагивать права и интересы, земли, ресурсы, территории и традиционные средства к существованию соответствующих коренных народов?	Нет
6.5	использованию и / или коммерческому освоению природных ресурсов на землях и территориях, на которые претендуют коренные народы?	Нет

²⁴ Принудительное выселение определяется здесь как постоянное или временное выселение против их воли отдельных лиц, семей или сообществ из домов и / или земли, которые они занимают, без предоставления соответствующих форм правовой или иной защиты и доступа к ним. Принудительные выселения представляют собой грубое нарушение ряда международно признанных прав человека.

6.6	принудительному выселению или полному или частичному физическому или экономическому перемещению коренных народов, в том числе через ограничения доступа к землям, территориям и ресурсам? <i>Рассмотреть и, при необходимости, обеспечить соответствие ответам в соответствии со Стандартом 5 выше</i>	Нет
6.7	неблагоприятному влиянию на приоритеты развития коренных народов, определенные ими?	Нет
6.8	рискам для физического и культурного выживания коренных народов?	Нет
6.9	воздействиям на культурное наследие коренных народов, в том числе посредством коммерциализации или использования их традиционных знаний и практики? <i>Рассмотреть и, при необходимости, обеспечить соответствие ответам в соответствии со Стандартом 4 выше.</i>	Нет
Стандарт 7: Труд и условия труда		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к: (примечание: относится к работникам проекта и подрядчикам)</i>		
7.1	условиям труда, которые не соответствуют национальному трудовому законодательству и международным обязательствам?	Нет
7.2	условиям труда, которые могут отрицать свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров?	Нет
7.3	использованию детского труда?	Нет
7.4	использованию принудительного труда?	Нет
7.5	дискриминационным условиям труда и / или отсутствию равных возможностей?	Нет
7.6	рискам для профессионального здоровья и безопасности из-за физических, химических, биологических и психосоциальных опасностей (включая насилие и домогательства) на протяжении всего жизненного цикла проекта?	Нет
Стандарт 8: Предотвращение загрязнения и ресурсо-эффективность		
<i>Может ли проект потенциально включать или приводить к:</i>		
8.1	выбросам загрязняющих веществ в окружающую среду из-за обычных или нестандартных обстоятельств с потенциалом неблагоприятных местных, региональных и / или трансграничных воздействий?	Нет
8.2	образованию отходов (как опасных, так и неопасных)?	Нет
8.3	производству, торговлю, выпуску и / или использованию опасных материалов и / или химикатов?	Нет
8.4	использованию химикатов или материалов, подпадающих под международный запрет или прекращение производства? <i>Например, DDT, PCB и другие химические вещества, перечисленные в международных конвенциях, таких как Монреальский протокол, Минаматская конвенция, Базельская конвенция, Роттердамская конвенция, Стокгольмская конвенция.</i>	Нет

8.5	применению пестицидов, которые могут иметь негативное влияние на окружающую среду или здоровье человека?	<i>Нет</i>
8.6	значительному потреблению сырья, энергии и / или воды?	<i>Нет</i>

Приложение III. Анализ рисков

#	Описание	Категория	Влияние и вероятность	Контрмеры / Ответ руководства	Владелец
1.	Трудности в межведомственной координации и задержки в реализации проектных мероприятий	Организационный	P=4 I=3	Координационный совет проекта был специально создан для снижения рисков такого типа. Процесс принятия решений Координационным советом проекта обеспечивает адекватную координацию и консенсус между ПРООН, Партнером-исполнителем и другими государственными органами.	Менеджер проекта
2.	Кадровые изменения в национальных партнерах	политическая	P=4 I=4	Подписание годовых планов работы с партнерскими организациями	Менеджер проекта
3.	Изменения в законодательстве	Юридический	P=4 I=5	Внимательно следить за прогрессом или тенденциями к изменениям в законодательстве и давать необходимые политические рекомендации или проводить адвокационные мероприятия совместно с привлеченными партнерами	Менеджер проекта
4.	Обеспечение устойчивости результатов проекта	Стратегический	P=3 I=5	Подготовка программных документов и политических рекомендаций по среднесрочным и долгосрочным стратегическим изменениям для обеспечения устойчивости результатов проекта.	Менеджер проекта
5.	Недостаточное финансирование для достижения результатов и проведения мероприятий.	Финансовый	P=4 I=5	Совместные усилия по мобилизации ресурсов от отдельных доноров для неоплачиваемой части деятельности. Сотрудничество и продвижение в сотрудничестве с Сенатом Республики Узбекистан для привлечения большего	Менеджер проекта

				числа международных организаций для поддержки деятельности проекта.	
--	--	--	--	---	--

Приложение IV. Оценка потенциала

Приложение V. Шаблоны для Технического задания Координационного совета проекта и ключевых позиций проекта

I. Координационный совет проекта

Общие обязанности

Координационный совет проекта несет ответственность за принятие консенсусом управленческих решений по проекту, когда Менеджер Проекта требует руководства, включая рекомендации по утверждению ПРООН/МИТС планов и изменений проекта. В целях обеспечения максимальной подотчетности ПРООН решения Координационного совета проекта должны приниматься в соответствии со стандартами, обеспечивающими наилучшее соотношение цены и качества, справедливости, прозрачности добросовестности и эффективной международной конкуренции. В случае невозможности достижения консенсуса окончательное решение остается за представителем-резидентом ПРООН. Обзоры проектов этой группой производятся в назначенных точках принятия решений во время выполнения проекта или по мере необходимости, когда этот вопрос поднимает Менеджер проекта. Эта группа консультируется с Менеджером проекта для принятия решений, когда допуски менеджера проекта (обычно с точки зрения времени и бюджета) были превышены.

На основании утвержденного годового плана работы (ГПР) Координационный совет проекта может пересматривать и утверждать квартальные планы проекта, когда это необходимо, и разрешать любые существенные отклонения от этих согласованных квартальных планов. Это орган, который подписывает завершение каждого квартального плана, а также разрешает начало следующего ежеквартального плана. Он обеспечивает выделение необходимых ресурсов и разрешает любые конфликты в рамках проекта или согласовывает решение любых проблем между проектом и внешними органами. Кроме того, он утверждает назначение и обязанности менеджера задач (менеджера проекта) и любое делегирование своих обязанностей по обеспечению качества проекта.

Состав и организация: Эта группа содержит три роли, в том числе:

- 1) **Руководитель:** физическое лицо, представляющее право собственности на проект для руководства группой.
- 2) **Главный поставщик услуг:** физическое лицо или группа, представляющее интересы заинтересованных сторон, которые предоставляют финансирование и / или техническую экспертизу для проекта. Основная функция **Главного поставщика услуг** в Совете заключается в предоставлении рекомендаций относительно технической осуществимости проекта.
- 3) **Главный получатель услуг:** физическое лицо или группа, представляющее интересы тех, кто в конечном итоге получит выгоду от проекта. Основная функция **Главного получателя услуг** в Совете заключается в обеспечении реализации результатов проекта с точки зрения бенефициаров проекта.

Потенциальные члены Совета проекта рассматриваются и рекомендуются к утверждению во время заседания Комитета по оценке Проекта. Следует приложить все усилия, чтобы обеспечить гендерный баланс между членами Совета проекта.

I. Особые обязанности

1. Инициирование проекта:

- Согласовать обязанности Менеджера Проекта, а также обязанности других членов команды управления проектом;
- По мере необходимости делегировать любую функцию обеспечения проекта;
- Просмотреть и оценить подробный План проекта и ГПР, включая отчеты Атлас, включающие определение деятельности, критерии качества, журнал проблем, обновленный журнал рисков и план мониторинга и коммуникации.

2. Запуск проекта:

- Обеспечить общее руководство и руководство для проекта, гарантируя, что он остается в рамках любых указанных ограничений;

- Решать вопросы проекта, поднятые Менеджером проекта;
- Предоставить руководство и согласовать возможные контрмеры / действия руководства по устранению конкретных рисков;
- Согласовать допуски руководителя проекта в годовом рабочем плане и квартальные планы, когда это необходимо;
- Проводить регулярные встречи для рассмотрения ежеквартального отчета о ходе реализации проекта и выработки рекомендаций и рекомендаций для обеспечения того, чтобы согласованные результаты были выполнены удовлетворительно в соответствии с планами.
- Проверять Консолидированных отчетов о реализации проекта (CDR) до сертификации Исполняющим партнером;
- Оценить Годовой отчет о проверке проекта, дать рекомендации для следующего ГПР и проинформировать Итоговую комиссию о результатах проверки.
- Рассмотреть и утвердить отчет об окончании проекта, дать рекомендации для последующих действий;
- Предоставить специальное руководство и рекомендации для исключительных ситуаций, когда допуски менеджера проекта превышены;
- Оценить и принять решение об изменениях проекта путем пересмотра.

3. Закрытие проекта:

- Убедиться, что все результаты проекта были выполнены удовлетворительно;
- Рассмотреть и утвердить Заключительный отчет по обзору проекта, включая извлеченные уроки.
- Сделать рекомендации по дальнейшим действиям, которые будут представлены Совету по результатам;

II. Руководитель (Национальный партнер по исполнению проекта)

В конечном итоге Национальный партнер по исполнению проекта отвечает за проект при поддержке Главного получателя услуг и главного поставщика услуг. Роль Национального партнера по исполнению проекта заключается в обеспечении того, чтобы проект на протяжении всего своего жизненного цикла фокусировался на достижении своих целей и достижении результатов, которые будут способствовать достижению результатов более высокого уровня. Руководитель должен гарантировать, что проект дает соотношение цены и качества, обеспечивая экономичный подход к проекту, балансируя требования бенефициара и поставщика.

Особые обязанности (как часть вышеуказанных обязанностей для Координационного совета проекта)

- Убедиться в наличии согласованной организационной структуры проекта и логического набора планов.
- Установить допуски в ГПР и других планах, как требуется для менеджера проекта
- Мониторинг и контроль хода проекта на стратегическом уровне
- Убедиться, что риски отслеживаются и снижаются настолько эффективно, насколько это возможно
- Краткий итоговый совет и соответствующие заинтересованные стороны о ходе проекта
- Организовывать и председательствовать на заседаниях Координационного совета проекта

Если проект требует этого, Национальный партнер по исполнению проекта может делегировать некоторую ответственность за функции обеспечения проекта.

III. Главный получатель услуг

Главный получатель услуг отвечает за проверку потребностей и мониторинг того, что решение будет удовлетворять эти потребности в рамках ограничений проекта. Эта роль представляет интересы всех тех, кто получит выгоду от проекта, или тех, для кого результаты, полученные в результате деятельности, достигнут конкретных целей. Роль Главного получателя услуг отслеживать прогресс в отношении целевых показателей и критериев

качества. Эта роль может потребовать, чтобы несколько человек покрывали все интересы бенефициара. Ради эффективности роль не должна быть разделена между слишком многими людьми.

Особые обязанности (как часть вышеуказанных обязанностей для Координационного совета проекта)

- Убедиться, что ожидаемый результат (ы) и связанные с ним действия проекта четко определены
- Убедиться, что прогресс в достижении результатов, требуемых бенефициарами, остается последовательным с точки зрения бенефициаров
- Продвигать и поддерживать фокус на ожидаемых результатах проекта
- Расставить приоритеты и внести мнения бенефициаров в отношении решений Координационного совета проекта о том, следует ли выполнять рекомендации по предлагаемым изменениям
- Разрешать конфликты приоритетов

Обязанности Главного получателя услуг по проверке состоят в том, чтобы проверять:

- Специфику потребностей Бенефициара, являются ли они точными, полными и однозначными
- Контролируется ли осуществление мероприятий на всех этапах для обеспечения того, чтобы они отвечали потребностям бенефициара и продвигались к этой цели
- Оценивается ли воздействие потенциальных изменений с точки зрения бенефициара
- Отслеживаются ли риски для бенефициаров часто отслеживаются

Если размер, сложность или важность проекта оправдывают это, Главный получатель услуг может делегировать ответственность

и полномочия по некоторым из обязанностей по заверению.

IV. Главный поставщик услуг

Главный поставщик услуг представляет интересы сторон, которые предоставляют финансирование и / или техническую экспертизу для проекта (проектирование, разработка, содействие, закупка, реализация). Основная функция **Главного поставщика услуг** в Совете заключается в предоставлении рекомендаций относительно технической осуществимости проекта. Роль Главного поставщика услуг должна обладать полномочиями по предоставлению или приобретению необходимых ресурсов поставщика.

Особые обязанности (как часть вышеуказанных обязанностей для Координационного совета проекта)

- Убедиться, что прогресс в достижении результатов остается последовательным с точки зрения поставщика
- Продвигать и поддерживать фокус на ожидаемых результатах проекта с точки зрения управления поставщиками
- Убедиться, что ресурсы поставщика, необходимые для проекта, доступны
- Предоставить мнения поставщиков о решениях Координационного совета проекта о том, следует ли выполнять рекомендации по предлагаемым изменениям
- Арбитраж и обеспечение разрешения любых приоритетов поставщика

или конфликтов ресурсов. Обязанности поставщика по обеспечению качества заключаются в следующем:

- Консультирование по выбору стратегии, дизайна и методов для выполнения проектных мероприятий
- Убедиться, что все стандарты, определенные для проекта, соблюдаются и используются с хорошим эффектом
- Мониторинг потенциальных изменений и их влияния на качество результатов с точки зрения поставщика
- Мониторинг любых рисков в аспектах реализации

проекта. Если это оправдано, некоторые из этих гарантийных обязательств могут быть делегированы.

V. МЕНЕДЖЕР ПРОЕКТА

VI. Общие обязанности

Менеджер проекта имеет полномочия выполнять проект на ежедневной основе от имени Совета проекта в рамках ограничений, установленных Советом. Менеджер проекта отвечает за повседневное управление и принятие решений по проекту. Главная ответственность менеджера проекта заключается в обеспечении того, чтобы проект давал результаты, указанные в проектном документе, в соответствии с требуемым стандартом качества и в рамках указанных ограничений по времени и стоимости.

До утверждения проекта роль разработчика проекта выполняет сотрудник ПРООН, отвечающий за функции управления проектом во время разработки, пока не будет назначен менеджер проекта.

Особые обязанности будут включать в себя:

Общее управление проектом:

- Управление реализацией результатов проекта посредством деятельности;
- Обеспечить направление и руководство для проектной команды / ответственных сторон;
- Поддерживать связь с Координационным советом проекта или назначенными ему функциями обеспечения проекта, чтобы обеспечить общее руководство и целостность проекта;
- Определить и получить любую поддержку и совет, необходимые для управления, планирования и контроля проекта;
- Нести ответственность за администрирование проекта;
- Поддерживать связь с любыми поставщиками;
- Может также выполнять функции менеджера группы и поддержки проекта.

Запуск проекта

- Планировать мероприятия по проекту и отслеживать прогресс в соответствии с первоначальными критериями качества.
- Мобилизовать товары и услуги для инициативной деятельности, включая разработку технических заданий и спецификаций работ;
- Мониторинг мероприятий, определенных в Плане мониторинга и коммуникаций, и обновление плана по мере необходимости;
- Управлять запросами на предоставление финансовых ресурсов ПРООН, используя авансирование средств, прямые платежи или возмещение, используя FACE (авторизация фонда и справка о расходах);
- Мониторинг финансовых ресурсов и бухгалтерского учета для обеспечения точности и достоверности финансовых отчетов;
- Управлять и контролировать риски проекта, которые первоначально были определены в кратком описании проекта, оцененном LPAC, представлять новые риски Совету проекта для рассмотрения и принятия решения о возможных действиях, если это необходимо; обновлять статус этих рисков путем ведения журнала рисков проекта;
- Отвечать за управление проблемами и запросами на изменения, ведя журнал проблем.
- Подготовить ежеквартальный отчет о ходе реализации проекта (прогресс по сравнению с запланированными мероприятиями, обновленную информацию о рисках и проблемах, расходах) и представить отчет Координационному совету проекта и по контролю за качеством реализации проекта;
- Подготовить Годовой обзорный отчет и представить отчет Координационному совету проекта и Совету по результатам;
- На основе обзора подготовить ГПР на следующий год, а также, если необходимо, квартальные планы.

Закрытие проекта

- Подготовить итоговые обзорные отчеты проекта, которые будут представлены Координационному совету проекта и Совету по результатам;
- Определить последующие действия и представить их на рассмотрение Координационному совету проекта;
- Управление передачей результатов проекта, документов, файлов, оборудования и материалов национальным бенефициарам;
- Подготовить окончательный CDR / FACE для подписания ПРООН и Исполнительным партнером;

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Общие обязанности: Контроль за качеством реализации проекта является обязанностью каждого члена Совета проекта, однако роль может быть делегирована. Роль контроля за качеством реализации проекта поддерживает Совет проекта, выполняя объективные и независимые функции надзора и мониторинга проекта. Эта роль обеспечивает управление и выполнение соответствующих этапов управления проектом.

Контроль за качеством реализации проекта должно быть независимым от менеджера проекта; следовательно, Совет проекта не может делегировать какие-либо из своих обязанностей по данному контролю менеджеру проекта. Координатор программы ПРООН обычно выполняет функции контроля за качеством реализации проекта.

Выполнение обязанностей по данному контролю должно ответить на вопрос «Что подлежит контролю?». Следующий список включает в себя ключевые предложенные аспекты, которые должны быть проверены Контролем за качеством реализации проекта на протяжении всего проекта как часть гарантии того, что он остается актуальным, следует утвержденным планам и продолжает достигать запланированные цели с надлежащим качеством:

- Поддержание тщательной связи на протяжении всего проекта между членами Совета проекта.
- Потребности и ожидания бенефициара удовлетворяются или управляются
- Риски контролируются
- Приверженность обоснованию проекта (бизнес-кейс)
- Проекты соответствуют общей страновой программе
- Нужные люди вовлечены
- Приемлемое решение разрабатывается
- Проект остается жизнеспособным
- Масштаб проекта не остается незаметным
- Внутренние и внешние коммуникации работают
- Соблюдение применимых правил и положений ПРООН
- Любые законодательные ограничения соблюдаются
- Соблюдение требований и стандартов мониторинга и отчетности RMG
- Процедуры управления качеством должным образом соблюдаются
- Решения Совета проекта соблюдаются, а изменения осуществляются в соответствии с необходимыми процедурами

Особые обязанности будут включать в себя:

1. Инициирование проекта

- Убедиться, что определения результатов проекта и определение деятельности, включая описание и критерии качества, были должным образом записаны в модуле управления проектами «Атлас» для облегчения мониторинга и отчетности;
- Убедиться, что заинтересованные люди полностью информированы о проекте
- Убедиться, что все подготовительные мероприятия, в том числе обучение персонала проекта, материально-техническое обеспечение своевременно выполнены

2. Запуск проекта

- Убедиться, что средства доступны для проекта;
- Убедиться, что риски и проблемы правильно управляются и что журналы в «Атлас» регулярно обновляются;
- Убедиться, что критическая информация о проекте отслеживается и обновляется в Атласе, в частности, с использованием журнала качества работ;
- Обеспечить, чтобы квартальные отчеты о ходе реализации проекта были подготовлены и представлены вовремя и в соответствии со стандартами в отношении формата и качества контента;
- Обеспечить, чтобы CDR и FACE были подготовлены и представлены Координационному совету проекта и Итоговому совету;
- Выполнять надзорные действия, такие как периодические контрольные посещения и «выборочные проверки».
- Убедиться, что Информационная панель данных качества проекта остается «зеленой»

3. Закрытие проекта

- Убедиться, что проект закрыт в «Атлас»е;
- Убедиться, что все финансовые операции в «Атлас»е основаны на окончательном учете расходов;
- Убедиться, что учетные записи проекта закрыты и статус установлен в «Атлас»е соответственно.

VIII.

СОДЕЙСТВИЕ ПРОЕКТУ

Общие обязанности: Роль содействия проекту обеспечивает администрацию проекта, управление и техническую поддержку для менеджера проекта в соответствии с потребностями отдельного проекта или менеджера проекта. Предоставление любого содействия проекту на формальной основе не является обязательным. Необходимо поддерживать роли контроля за качеством реализации проекта и содействия проекту отдельно, чтобы сохранить независимость контроля проекта.

Особые обязанности. Некоторые конкретные задачи содействия проекту будут включать:

Предоставление административных услуг:

- Поправка и поддержка файлов проекта;
- Сбор информации, связанной с проектом;
- Обновление планов;
- Управление процессом проверки качества;
- Администрирование заседаний Координационного совета проекта.

Управление проектной документацией:

- Администрировать контроль изменений проекта;
- Установить процедуры контроля документов;
- Собирать, копировать и распространять все отчеты проекта.

Финансовый менеджмент, мониторинг и отчетность

- Помощь в задачах финансового менеджмента под ответственность менеджера проекта;
- Обеспечить поддержку в использовании «Атлас» для мониторинга и отчетности.

Предоставление услуг технической поддержки

- Предоставлять технические консультации;
- Просматривать технические отчеты;
- Мониторинг технической деятельности, осуществляемой ответственными сторонами.

ТЗ проектной команды

1) Менеджер проекта

	ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ/ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
---	---

I. Информация о должности	
Название должности: Название проекта/Отдел: Тип контракта (NPSA): Продолжительность: Режим работы (полный / неполный рабочий день): Место службы: Подотчётность:	Менеджер проекта Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Гендерное равенство) NPSA-9 12 месяцев с возможным продлением (при условии удовлетворительного выполнения) Полная занятость, Ташкент Программный специалист/ Руководитель кластера по эффективному управлению
II. Общая информация	
<p>Общей целью проекта является поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая всесторонний обзор законодательной базы с учетом гендерных аспектов, устранение гендерных стереотипов, улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин, совершенствуя систему сбора, анализа и регулярного мониторинга данных с разбивкой по полу в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).</p> <p>Проект будет способствовать реализации Результатов 1, 2 и 4 UNSDCF 2021-2025: к 2025 году, молодежь, женщины и уязвимые группы получат улучшенный доступ к средствам существования, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом; наиболее уязвимые получают выгоду от расширенного доступа к качественным медицинским, образовательным и социальным услугам с учетом гендерных факторов (UNSDCF – Рамочная программа Организации Объединённых Наций по кооперации в целях устойчивого развития).</p> <p>Основным партнером проекта является Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан. Проект также будет сотрудничать с Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Министерством махалли и поддержки семьи, Министерством юстиции, Генеральной прокуратурой, Государственным комитетом статистики, НКПЧ и омбудсменом, организациями гражданского общества и СМИ.</p> <p>Под непосредственным руководством Программного специалиста ПРООН / Руководителя кластера по эффективному управлению и под общим руководством Координационного совета проекта Руководитель проекта будет отвечать за оперативное управление проектом в</p>	

соответствии с проектным документом, корпоративными правилами и процедурами ПРООН и за выполнение следующих задач и обязанностей: и

III. Функции / Ожидаемые ключевые результаты

- Отвечает за повседневное управление и принятие решений по проекту;
- Контролирует процесс стратегического планирования проекта и обеспечивает его реализацию в соответствии с подписанным проектным документом;
- Отвечает за обеспечение того, чтобы проект давал результаты, указанные в проектном документе, в соответствии с требуемым стандартом качества и в рамках указанных ограничений по времени и стоимости;
- Управление реализацией результатов проекта посредством деятельности;
- Обеспечивает, чтобы этот проект способствовал продвижению гендерного равенства путем охвата, вовлечения и улучшения положения как женщин, так и мужчин в его деятельности (учет гендерной проблематики);
- Обеспечивает руководство и управление проектной команды / ответственных сторон;
- ;
- Определяет и получает любую поддержку и совет, необходимые для управления, планирования и контроля проекта;
- Поддерживает связь с любыми поставщиками;
- Планирует мероприятия по проекту и отслеживает прогресс в соответствии с первоначальными критериями качества.
- Мобилизует товары и услуги для инициативной деятельности, включая разработку технических заданий и спецификаций работ;
- Управляет запросами на предоставление финансовых ресурсов ПРООН, используя авансирование средств, прямые платежи или возмещение, используя системы IPSAS;
- Управляет и контролирует риски проекта, которые первоначально были определены в Проектном документе, представляет новые риски Координационному совету проекта для рассмотрения и принятия решения о возможных действиях, если это необходимо; обновляет статус этих рисков путем ведения журнала рисков проекта;
- Отвечает за управление проблемами и запросами на изменения, ведя журнал проблем.
- Готовит Квартальный отчет по проекту (проделанная работа по сравнению с запланированными мероприятиями, обновленную информацию о рисках и проблемах, расходы в формате ПРООН) и Квартальный операционный отчет (формат АФ) и представляет отчеты группе Контроля за качеством реализации проекта;
- Готовит Годовой обзорный отчет (формат ПРООН) и Отчет о реализации проекта (формат АФ) и представляет отчеты группе Контроля за качеством реализации проекта;
- Основываясь на ARR, готовит Годовой рабочий план (ГПР) и Годовой план действий и план закупок на годы проекта;
- Мониторинг реализации компонентов проекта, анализ проблем, препятствующих их реализации, и принятие соответствующих мер для обеспечения своевременного предоставления требуемых ресурсов и достижения результатов по всему проекту;
- Мониторинг финансовых ресурсов и бухгалтерского учета для обеспечения точности и достоверности финансовых отчетов, включая целевое использование средств и доставку, пересмотр бюджета, наличие средств, сверку счетов, создание механизмов внутреннего контроля. Выступает в качестве координатора для связи с аудиторами и обеспечивает последующие действия. Обеспечивает точность и достоверность финансовой информации и отчетности;
- Мониторинг и содействие адвокации и пропагандистской деятельности в СМИ, написание историй успеха, освещение в газетах, PR-кампании;
- Организация семинаров и круглых столов для представления результатов проекта всем заинтересованным сторонам. Оказывает поддержку соответствующим тематическим мероприятиям ПРООН, таким как публикации, обмен знаниями и групповые обсуждения;

- Проводит мероприятия по мобилизации ресурсов, которые будут основаны на достижениях проекта, и которые способствуют масштабированию и репликации проекта
- В сотрудничестве с СО ПРООН и национальными экспертами проекта, разрабатывает подходящую стратегию выхода проекта в течение последнего года проекта;
- Обеспечивает надлежащее оперативное, финансовое и программное закрытие проекта;
- Готовит годовой обзорный отчет проекта и окончательные обзорные отчеты проекта для представления Координационному совету проекта;
- Определяет последующие действия и представляет их на рассмотрение Совета проекта;
- Управляет передачей результатов проекта, документов, файлов, оборудования и материалов национальным бенефициарам;
- Готовит окончательный CDR для подписания ПРООН и Исполнительным партнером;
- Выполнять другие обязанности, связанные с объемом работы РМ, как требуется

IV. Профессиональные качества

Корпоративная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует приверженность миссии, видению и ценностям ПРООН; • Отображает культурную, гендерную, религиозную, расовую, национальную и возрастную особенность; • Демонстрация / сохранения этики и добросовестность; • Демонстрирует корпоративные знания и соблюдение требований объективности; • Саморазвитие, инициативность; • Выступление в качестве руководителя группы и содействие командной работе; • Содействие и поощрение открытого общения в команде, эффективное общение; • Создание взаимодействия через самоконтроль; • Обучение и обмен знаниями и поощрение обучения других; • Информированное и прозрачное принятие решений.
Функциональная ответственность:	<p><i>Коммуникации и обмен информацией</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Обладает отличными навыками устного общения и умением разрешать конфликты для управления межгрупповой динамикой и смягчать конфликтующие интересы различных участников; • Обладает отличными письменными навыками общения, аналитическим потенциалом и способностью обобщать результаты проекта и соответствующие выводы для подготовки качественных отчетов по проекту; • Развитость и уверенность в отношениях с высокопоставленными и высокого уровня чинами национальных и международных институтов, правительственных и неправительственных организаций. <p><i>Управление знаниями и обучение</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Способствует обмену знаниями и обучению в команде через лидерство и личный пример; • Активное наставничество сотрудников проекта под ее / его руководством; • Лидерство и самоуправление; • Ориентирован на результат для клиента и положительно реагирует на отзывы; • Последовательный подход к работе с энергией и позитивным, конструктивным отношением • Сохраняет спокойствие, контроль и хорошее настроение даже под давлением;

	<ul style="list-style-type: none"> Компетентный в ведении команды и создании командного духа, стимулирующий членов команды производить качественные результаты своевременно и прозрачно. <p><i>Развитие и операционная эффективность</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Способность организовать и выполнить несколько задач, устанавливая приоритеты; Способность обрабатывать большой объем работы, возможно, в условиях нехватки времени. <p><i>Знание работы / Технические навыки</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Понимает основные процессы и методы работы относительно должности Стремится постоянно обновлять знания о работе посредством самостоятельной учебы и других средств обучения; Демонстрирует хорошее знание информационных технологий и применяет их в рабочих заданиях. <p><i>Лидерство и самоуправление</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Устанавливает прочные отношения с клиентами, фокусируется на воздействии и результате для клиента и положительно реагирует на отзывы Последовательно подходит к работе с энергией и позитивным, конструктивным отношением Демонстрирует хорошие устные и письменные навыки общения
V. Квалификация	
Образование:	Требуется высшее образование в области права, государственной политики, государственного управления, экономики или смежных областей.
Опыт:	Требуется наличие, как минимум 3-х лет, опыта аналитической и исследовательской работы или практического опыта в управлении проектами в области государственной политики, правовой политики и реформ и / или государственного управления в правительственных или неправительственных организациях. Предыдущий опыт в международных организациях развития будет рассматриваться как преимущество.
Языковые требования:	Свободное владение английским, узбекским и русским языками обязательно
Другие:	<p>Знание и опыт в области учета гендерной проблематики;</p> <p>Опыт работы и сотрудничества с правительствами по вопросам расширения прав и возможностей женщин;</p> <p>Инициативные и сильные лидерские качества; Результат и ориентация на клиента;</p> <p>Сильные аналитические, коммуникативные, письменные, презентационные и коммуникативные навыки;</p> <p>Отличные навыки межличностного и межкультурного общения, умение работать в команде и работать под давлением и с жесткими сроками, этики и честности;</p>

	Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса.		
VI. Подписи- Сертификация описания должности			
Имя	Подпись		Дата
Действующий (если применимо)			
Руководитель			

2) Руководитель программы по развитию потенциала;

I. Информация о должности	
Название должности: Название проекта/Отдел: Тип контракта (NPSA): Продолжительность: Режим работы (полный / неполный рабочий день): Место службы: Ожидаемые места командировок Подотчётность:	Руководитель программы по развитию потенциала; Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Гендерное равенство) NPSA-8 6 месяцев с возможным продлением (при условии удовлетворительного выполнения) Полная занятость г. Ташкент Нет данных Менеджер проекта
II. Общая информация	
<p>Общая цель проекта «Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана (Гендерное равенство)» является поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая всесторонний обзор законодательной базы с учетом гендерных аспектов, устранение гендерных стереотипов, улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин, совершенствую систему сбора, анализа и регулярного мониторинга данных с разбивкой по полу в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).</p> <p>Проект будет способствовать реализации Результатов 1, 2 и 4 UNSDCF 2021-2025: к 2025 году, молодежь, женщины и уязвимые группы получают улучшенный доступ к средствам к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом; наиболее уязвимые получают выгоду от расширенного доступа к качественным медицинским, образовательным и социальным услугам с учетом гендерных факторов (UNSDCF – Рамочная программа Организации Объединённых Наций по кооперации в целях устойчивого развития).</p> <p>Основным партнером проекта является Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан. Проект также будет сотрудничать с Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Министерством махалли и поддержки семьи, Министерством юстиции, Генеральной прокуратурой, Государственным комитетом статистики, НКПЧ и омбудсменом, организациями гражданского общества и СМИ.</p> <p>Под непосредственным руководством менеджера проекта, менеджер задач будет нести ответственность за бесперебойную реализацию проекта, и выполнять следующие обязанности</p>	
III. Функции / Ожидаемые ключевые результаты	

- Помогает руководителю проекта в повседневной деятельности по проекту и в общем процессе реализации в отношении отдельных мероприятий проекта и представляет ежемесячные и ежеквартальные отчеты о программных мероприятиях и событиях в регионе;
- Участвует в разработке и контроле за выполнением Годового плана действий Проекта, рабочего плана, совместных планов действий с МФ, анализирует возникающие проблемы и предлагать адекватные меры для обеспечения своевременного выполнения намеченных задач;
- Обеспечивает, чтобы этот проект способствовал продвижению гендерного равенства путем охвата, вовлечения и улучшения положения как женщин, так и мужчин (учет гендерной проблематики);
- Определяет партнерские стратегии в отношении поставщиков специализированной экспертизы со специальными поощрениями для поставщиков с гендерным мандатом / гендерными знаниями и возможными софинансаторами, а также руководит мобилизацией ресурсов для компонентов проекта;
- Координирует процесс найма местных и международных консультантов и обеспечивает своевременное предоставление услуг и оплат;
- Определяет команды квалифицированных национальных и частично занятых национальных консультантов, и руководит их деятельностью;
- Вносит вклад в процесс повышения осведомленности и информированности общественности о Проекте и связанных с ним мероприятиях, включая организацию тренингов / семинаров / практикумов с участием представителей правительства, частного сектора, НПО, средств массовой информации;
- Устанавливает контакты с международными организациями, фондами, институтами и т. д., Поиск потенциальных доноров и партнеров и тесное сотрудничество с местными органами власти, институтами поддержки бизнеса, частным сектором, гражданским обществом и другими участниками процесса развития;
- Участвует в мероприятиях по сбору средств, включая поиск грантов и других источников финансирования для совместных проектов и / или подпроектов, включая поощрение местных сообществ и бенефициаров подавать заявки на внешнее финансирование и поиск вариантов самофинансирования;
- Анализирует уроки, извлеченные из проектной деятельности в регионах, систематизирует лучшие практики и базу знаний на основе опыта;
- Вносит существенный вклад в подготовку / составление исследовательских и аналитических документов, запланированных в рамках Проекта, включая представление и обсуждение аналитических отчетов с местными бенефициарами;
- Поддержка менеджера проекта в его / ее отсутствие;
- Выполнение других обязанностей в соответствии с требованиями

IV. Профессиональные качества

Корпоративная
ответственность:

- Демонстрирует приверженность миссии, видению и ценностям ПРООН;
- Отображает культурную, гендерную, религиозную, расовую, национальную и возрастную чувствительность и приспособляемость

Функциональная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Должен быть способен сочетать эффективное осуществление ценностей ПРООН в области демократического управления, обеспечивать и облегчать координацию и сотрудничество различных групп заинтересованных сторон, и хорошую совместную работу с национальными и международными консультантами; • Отличные навыки лидерства, самоуправления, общения и презентации; • Хорошие аналитические и письменные навыки; • Компьютерная грамотность и умение использовать современные технологии и социальные сети как инструмент в повседневной работе; • Умение делиться знаниями и опытом; • Ориентирован на результат для удовлетворения потребностей клиента; • Последовательно подходит к работе с энергией и позитивным, конструктивным отношением • Сохраняет спокойствие, контроль и хорошее настроение даже под давлением; • Демонстрирует открытость к изменениям и способность к быстрому обучению; • Способен организовать и выполнить несколько задач, устанавливая приоритеты; • Способен обрабатывать большой объем работы, возможно, в условиях нехватки времени. • Положительно реагирует на отзывы и разные точки зрения.
Ключевые компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация этики и добросовестности; • Саморазвитие, инициативность и разумный риск, • Действовать как командный игрок и содействие командную работу; • Информированное и прозрачное принятие решений.
V. Квалификация	
Образование:	Высшее образование в области государственной политики, общественных наук и других соответствующих областях. Степень магистра была бы желательной, но это не требование.
Опыт:	Опыт: Минимум 4 года соответствующего опыта работы. (Предыдущий опыт в проектах по расширению прав и возможностей женщин и в международном развитии будет рассматриваться как сильный приоритет).
Языковые требования:	Свободное владение английским, узбекским и русским языками обязательно
Другие:	<p>Знание и опыт в области учета гендерной проблематики;</p> <p>Опыт работы и сотрудничества с правительствами и вопросами расширения прав и возможностей женщин;</p> <p>Инициативные и сильные лидерские качества; Результат и ориентация на клиента;</p> <p>Сильные аналитические, коммуникативные, письменные, презентационные навыки;</p> <p>Отличные навыки межличностного и межкультурного общения, умение работать в команде и работать под давлением и с жесткими сроками, этики и честности;</p>

	Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса.	
VI. Подписи- Сертификация описания должности		
Имя	Подпись	Дата
Действующий (если применимо)		
Руководитель		

3) Исполнительный помощник по финансовым вопросам

I. Информация о должности	
Название должности:	Помощник по административным и финансовым вопросам
Название проекта/Отдел:	Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана.
Тип контракта (NPSA):	(Гендерное равенство)
Продолжительность:	NPSA-6
Режим работы (полный / неполный рабочий день):	6 месяцев с возможным продлением (при условии удовлетворительного выполнения)
Место службы:	Полная занятость
Ожидаемые места командировок	г. Ташкент
Подотчётно к:	Нет данных
	Менеджер проекта

II. Общая информация

Общей целью проекта является поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая всесторонний обзор законодательной базы с учетом гендерных аспектов, устранение гендерных стереотипов, улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин, совершенствуя систему сбора, анализа и регулярного мониторинга данных с разбивкой по полу в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Проект будет способствовать реализации Результатов 1, 2 и 4 **UNSDCF 2021-2025**: к 2025 году, молодежь, женщины и уязвимые группы получат улучшенный доступ к средствам к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом; наиболее уязвимые получают выгоду от расширенного доступа к качественным медицинским, образовательным и социальным услугам с учетом гендерных факторов (UNSDCF – Рамочная программа Организации Объединённых Наций по кооперации в целях устойчивого развития).

Основным партнером проекта является Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан. Проект также будет сотрудничать с Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Министерством махалли и поддержки семьи, Министерством юстиции, Государственным комитетом статистики, Генеральной прокуратурой, НКПЧ и омбудсменом, организациями гражданского общества и СМИ.

Под руководством и непосредственным руководством менеджера проекта помощник по административным финансам предоставляет финансовые услуги, обеспечивающие высокое качество, точность и последовательность работы. Исполнительный помощник по финансовым вопросам работает в тесном сотрудничестве с правительственными партнерами, проектами, операциями и персоналом Программы ПРООН в страновом отделении, чтобы обмениваться информацией и обеспечивать последовательное предоставление услуг посредством выполнения следующих обязанностей и обязанностей в соответствии с корпоративными правилами и процедурами ПРООН, как описано ниже.

III. Функции / Ожидаемые ключевые результаты

Под руководством и непосредственным руководством менеджера проекта помощник по административным финансам предоставляет операционные / финансовые и административные услуги проекту, обеспечивая высокое качество, точность и последовательность работы. Исполнительный помощник по финансовым вопросам работает в тесном сотрудничестве с правительственными партнерами, проектами, операциями и персоналом Программы ПРООН в страновом отделении, чтобы обмениваться информацией и обеспечивать последовательное предоставление услуг.

- Нести ответственность за логистику проекта / организацию поездок, а также за подбор / продление / увольнение персонала проекта;
- Поощрять понимание и продвижение гендерного равенства среди сотрудников проекта и партнеров;
- Консультирование с руководителем проекта и Бизнес-центром ПРООН для выполнения операций, связанных с закупками, в соответствии с правилами и процедурами ПРООН;
- Обеспечить организационную и административную поддержку в реализации проектных мероприятий, включая организацию круглых столов, семинаров, тренингов, рабочих встреч и других мероприятий;
- Подготовка всех финансовых и административных документов, связанных с реализацией проекта, в соответствии с правилами и процедурами ПРООН, ведение постоянных бюджетных расходов и обязательств по проекту;
- Разработка квартальных и годовых бюджетных планов по подбору персонала; поддерживать финансовые записи и системы мониторинга для регистрации и сверки расходов, остатков, платежей и других данных для повседневных транзакций и отчетов;
- Консультирование и помощь сотрудникам Проекта, экспертам и консультантам по всем аспектам пособий, командировочных расходов и другим финансовым и административным вопросам;
- Подготавливать подробные сметы расходов и участвовать в анализе бюджета и прогнозах, необходимых для управления всеми финансовыми операциями проектного офиса, осуществлять денежные платежи и сверять все счета в требуемые сроки;
- Вести, обновлять и передавать инвентарные записи оборудования длительного пользования в соответствии с правилами ПРООН;
- Обеспечить мониторинг отпусков персонала проекта, проверить правильность и аккуратность заполнения ежемесячных отчетов об отпусках;
- Анализировать потенциальные проблемы, связанные с административно-финансовыми вопросами, и принимать соответствующие меры для своевременного предоставления адекватных ресурсов проекта для реализации мероприятий проекта;
- Определить экономически эффективные меры для оптимального использования ресурсов проекта;
- Обеспечить полное соответствие административных и финансовых процессов и финансовой отчетности правилам, положениям, политике и стратегиям ПРООН.

IV. Компетенции и критические факторы успеха

Корпоративная ответственность:

- Демонстрирует приверженность миссии, видению и ценностям ПРООН;
- Отображает культурную, гендерную, религиозную, расовую, национальную и возрастную чувствительность и приспособляемость

Функциональная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Фундаментальные знания процессов, методов и процедур; • Понимает основные процессы и методы работы относительно должности; 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает базовыми знаниями организационных политик и процедур, связанных с должностью, и последовательно применяет их в рабочих задачах; • Демонстрирует хорошее знание информационных технологий и применяет их в рабочих заданиях; • Представление информации о лучших практиках в организационных изменениях; • Демонстрирует способность определять проблемы и предлагает решения. 	
Ключевые компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация / сохранения этики и добросовестность; • Продемонстрировать корпоративные знания и соблюдать требований объективности; • Саморазвитие, инициативность; • Действовать как командный игрок и содействие командной работе ; • Содействие и поощрение открытого общения в команде, эффективное общение; • Создание взаимодействия через самоконтроль; • Управление конфликтом; • Обучение и обмен знаниями и поощрение обучения других; Содействие обучению и управлению / обмену знаниями является обязанностью каждого сотрудника; • Информированное и прозрачное принятие решений. 	
V. Квалификация		
Образование:	Высшее образование в области делового администрирования, финансов и / или экономики;	
Опыт:	Минимум 2 года соответствующего опыта работы в сфере администрирования и финансов; Опыт работы в международной организации является преимуществом.	
Языковые требования:	Свободное владение английским, русским и узбекским языками (письменный и устный).	
Другие:	Сильные финансовые и административные навыки, результат и ориентация на клиента; Способность работать под давлением и с жесткими сроками, этики и честности; Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса; Понимание проблем развития, прав человека (включая права женщин), основных гендерных концепций и гендерных проблем в стране; Знание и опыт в области учета гендерной проблематики является преимуществом; Опыт работы с веб-системами управления.	
VI. Подписи- Сертификация описания должности		
Имя	Подпись	Дата
Действующий (если применимо)		
Руководитель		

4) Руководитель целевой программы по STEM

I. Информация о должности	
Название должности:	Руководитель целевой программы по STEM
Название проекта/Отдел:	Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Гендерное равенство)
Тип контракта (NPSA):	NPSA-7
Продолжительность:	6 месяцев с возможным продлением (при условии удовлетворительного выполнения)
Режим работы (полный / неполный рабочий день):	Полная занятость
Место службы:	г. Ташкент
Ожидаемые места командировок	Нет данных
Подотчётно к:	Руководитель проекта
II. Общая информация	
<p>Общая цель проекта «Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана». (Гендерное равенство)» является поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая всесторонний обзор законодательной базы с учетом гендерных аспектов, устранение гендерных стереотипов, улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин, совершенствуя систему сбора, анализа и регулярного мониторинга данных с разбивкой по полу в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).</p> <p>Проект будет способствовать реализации Результатов 1, 2 и 4 UNSDCF 2021-2025: к 2025 году, молодежь, женщины и уязвимые группы получат улучшенный доступ к средствам к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом; наиболее уязвимые получат выгоду от расширенного доступа к качественным медицинским, образовательным и социальным услугам с учетом гендерных факторов (UNSDCF – Рамочная программа Организации Объединённых Наций по кооперации в целях устойчивого развития).</p> <p>Основным партнером проекта является Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан. Проект также будет сотрудничать с Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Министерством махалли и поддержки семьи, Министерством юстиции, Генеральной прокуратурой, Государственным комитетом статистики, НКПЧ и омбудсменом, организациями гражданского общества и СМИ.</p> <p>Под непосредственным руководством Руководителя проекта, Руководитель целевой программы будет нести ответственность за бесперебойную реализацию проекта и выполнять следующие обязанности:</p>	
III. Функции / Ожидаемые ключевые результаты	
<ul style="list-style-type: none"> Участвовать в разработке и контроле за выполнением Годового плана действий Проекта, рабочего плана, совместных планов действий с МФ, анализировать возникающие проблемы и предлагать адекватные меры для обеспечения своевременного выполнения намеченных задач; Обеспечивает, чтобы этот проект способствовал продвижению гендерного равенства путем охвата, вовлечения и улучшения положения, как женщин, так и мужчин (учет гендерной проблематики); Определяет партнерские стратегии в отношении поставщиков специализированной экспертизы со специальными поощрениями для поставщиков с гендерным 	

<p>мандатом / гендерными знаниями и возможными софинансаторами, а также руководит мобилизацией ресурсов для компонентов проекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Координирует процесс найма местных и международных консультантов и обеспечивает своевременное предоставление услуг и оплат; • Определяет команды квалифицированных национальных и частично занятых национальных консультантов, и руководит их деятельностью; • Вносит вклад в процесс повышения осведомленности и информированности общественности о Проекте и связанных с ним мероприятиях, включая организацию тренингов / семинаров / практикумов с участием представителей правительства, частного сектора, НПО, средств массовой информации; • Установление контактов с международными организациями, фондами, институтами и т. Д., Поиск потенциальных доноров и партнеров и тесное сотрудничество с местными органами власти, институтами поддержки бизнеса, частным сектором, гражданским обществом и другими участниками процесса развития; • Участие в мероприятиях по сбору средств, включая поиск грантов и других источников финансирования для совместных проектов и / или под-проектов, включая поощрение местных сообществ и бенефициаров подавать заявки на внешнее финансирование и поиск вариантов самофинансирования; • Анализирует уроки, извлеченные из проектной деятельности в регионах, систематизирует лучшие практики и базу знаний на основе опыта; • Вносит существенный вклад в подготовку / составление исследовательских и аналитических документов, запланированных в рамках Проекта, включая представление и обсуждение аналитических отчетов с местными бенефициарами; • Поддержка менеджера проекта в его / ее отсутствие; • Выполнять другие обязанности в соответствии с требованиями. 	
IV. Профессиональные качества	
Корпоративная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует приверженность миссии, видению и ценностям ПРООН; • Отображает культурную, гендерную, религиозную, расовую, национальную и возрастную чувствительность и приспособляемость
Функциональная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Фундаментальные знания процессов, методов и процедур; • Понимает основные процессы и методы работы относительно должности;
	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает базовыми знаниями организационных политик и процедур, связанных с должностью, и последовательно применяет их в рабочих задачах; • Демонстрирует хорошее знание информационных технологий и применяет их в рабочих заданиях; • Представление информации о лучших практиках в организационных изменениях; • Демонстрирует способность определять проблемы и предлагает решения.

Ключевые компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация / сохранения этики и добросовестность; • Продемонстрировать корпоративные знания и соблюдать требований объективности; • Саморазвитие, инициативность; • Действовать как командный игрок и содействие командной работе ; • Содействие и поощрение открытого общения в команде, эффективное общение; • Создание взаимодействия через самоконтроль; • Управление конфликтом; • Обучение и обмен знаниями и поощрение обучения других; Содействие обучению и управлению / обмену знаниями является обязанностью каждого сотрудника; • Информированное и прозрачное принятие решений.
V. Квалификация	
Образование:	Высшее образование в области государственной политики, общественных наук и других соответствующих областях. Степень магистра была бы желательной, но это не требование.
Опыт:	Минимум 4 года соответствующего опыта работы. (Предыдущий опыт в проектах по расширению прав и возможностей женщин и в международном развитии будет рассматриваться как сильный приоритет).
Языковые требования:	Свободное владение английским, узбекским и русским языками обязательно
Другие:	<ul style="list-style-type: none"> • Знание и опыт в области учета гендерной проблематики; • Опыт работы и сотрудничества с правительствами и вопросами расширения прав и возможностей женщин; • Инициативные и сильные лидерские качества; Результат и ориентация на клиента; • Сильные аналитические, коммуникативные, письменные, презентационные и коммуникативные навыки; • Отличные навыки межличностного и межкультурного общения, умение работать в команде и работать под давлением и с жесткими сроками, этики и честности; • Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса.
VI. Подписи- Сертификация описания должности	
Имя Подпись Дата	
Действующий (если применимо)	
Руководитель	

5) Специалист по коммуникациям и связям с общественностью

I. Информация о должности	
Название должности:	Специалист по коммуникациям и связям с общественностью
Название проекта/Отдел:	Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана. (Гендерное равенство)
Тип контракта (NPSA):	NPSA-6 (NB3)
Продолжительность:	6 месяцев с возможным продлением (при условии удовлетворительного выполнения)
Режим работы (полный / неполный рабочий день):	Полная занятость
Место службы:	Ташкент
Ожидаемые места командировок	Нет данных
Подотчётно к:	Руководитель проекта

II. Общая информация

Общая цель проекта «Достижение равенства путем поддержки реализации Национальной гендерной стратегии Узбекистана». (Гендерное равенство)» является поддержка реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан, включая всесторонний обзор законодательной базы с учетом гендерных аспектов, устранение гендерных стереотипов, улучшение социально-экономических условий и возможностей для женщин, совершенствуя систему сбора, анализа и регулярного мониторинга данных с разбивкой по полу в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Проект будет способствовать реализации Результатов 1, 2 и 4 **UNSDCF 2021-2025**: к 2025 году, - молодежь, женщины и уязвимые группы получат улучшенный доступ к средствам к существованию, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемым инклюзивным и справедливым экономическим ростом; наиболее уязвимые получают выгоду от расширенного доступа к качественным медицинским, образовательным и социальным услугам.

Основным партнером проекта является Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Гендерная комиссия Республики Узбекистан. Проект также будет сотрудничать с Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Министерством махалли и поддержки семьи, Министерством юстиции, Генеральной прокуратурой, Государственным комитетом статистики, НЦПЧ и омбудсменом, организациями гражданского общества и СМИ.

Под непосредственным контролем руководителя проекта специалист по связям с общественностью и по связям с общественностью будет отвечать за удовлетворительное выполнение возложенных на него функций и задач, неся ответственность за управление результатами управления знаниями и разработку коммуникационной стратегии проекта на начальном этапе проекта и координацию ее реализации. по всем компонентам проекта. Он / она будет тесно сотрудничать с сотрудником по мониторингу и оценке по аспектам управления знаниями проекта. Под непосредственным руководством менеджера проекта специалист по коммуникациям и связям с общественностью будет нести ответственность за бесперебойную реализацию проекта и выполнять следующие обязанности и ответственность:

III. Функции / Ожидаемые ключевые результаты

- Разработать коммуникационную стратегию / план проекта, включить его в годовые планы работы и ежегодно обновлять в консультации с заинтересованными сторонами проекта и координировать его реализацию;
- координировать реализацию результатов управления знаниями проекта;
- содействовать разработке и обслуживанию веб-сайта / веб-страниц проекта, а также обеспечивать его актуальность и динамичность;
- нести ответственность за общую координацию справочных материалов проекта, информационных пакетов, пресс-релизов, пресс-подборок, информационных бюллетеней, информационных бюллетеней, общественной информации и бюллетеней;
- поддерживать руководителя и координатора проекта во включении всех недавно разработанных материалов проекта для публикации, координировать работу верстальщиков и поддерживать дайджест новостей и событий по проекту;
- обеспечить перевод пресс-релизов, новостей, бюллетеней, последующих историй на веб-страницах на трех языках (английский, русский, узбекский) и, при необходимости, предоставить услуги устного перевода;
- фотографировать и снимать на видео каждое мероприятие, связанное с проектом, для пресс-релизов и последующих историй на веб-страницах;
- в сотрудничестве с руководителем проекта и соответствующими специалистами проекта разработать статьи для национальных и местных СМИ и истории успеха о передовой практике и достижениях проекта для глобальных веб-порталов ПРООН и других международных СМИ;
- нести ответственность за единый стиль и согласованность дизайна и использования информации и логотипа во всех печатных материалах и публикациях;
- нести ответственность за подготовку и распространение рекламных материалов для обеспечения узнаваемости проекта среди основных государственных партнеров, гражданского общества, доноров и средств массовой информации;
- содействовать организации и планированию освещения в СМИ, подготовке комплектов материалов для СМИ для круглых столов, семинаров, брифингов или любых других информационных мероприятий при содействии проекта;
- помогать руководителю проекта в проведении конференций, встреч, презентаций, семинаров и других мероприятий проекта, связанных с повышением осведомленности на местном, региональном и национальном уровнях;
- помогать в выявлении и установлении партнерских отношений с потенциальными заинтересованными сторонами, донорами и т. д.;
- содействовать мобилизации ресурсов проектной деятельности;
- содействовать обучению и обмену знаниями и опытом, имеющими отношение к проекту;

- поддерживать отношения с персоналом ПРООН по коммуникации и обучению и другими национальными и международными организациями, включая национальные и местные СМИ;
- предоставлять руководителю проекта ежемесячные и ежеквартальные отчеты по связям с общественностью и информационно-разъяснительной деятельности;
- обеспечить, чтобы проект способствовал продвижению гендерного равенства, охватывая, вовлекая и принося пользу как женщинам, так и мужчинам (учет гендерной проблематики);
- передача результатов мониторинга и оценки; вносить вклад в деятельность и отчеты по мониторингу и оценке проекта;
- представление результатов обучения и передового опыта;
- Выполнять другие обязанности, связанные с объемом работы специалиста по коммуникациям и связям с общественностью, по мере необходимости.

IV. Профессиональные качества

Корпоративная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует приверженность миссии, видению и ценностям ПРООН; • Отображает культурную, гендерную, религиозную, расовую, национальную и возрастную чувствительность и приспособляемость
Функциональная ответственность:	<ul style="list-style-type: none"> • Фундаментальные знания процессов, методов и процедур; • Понимает основные процессы и методы работы относительно должности;
	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает базовыми знаниями организационных политик и процедур, связанных с должностью, и последовательно применяет их в рабочих задачах; • Демонстрирует хорошее знание информационных технологий и применяет их в рабочих заданиях; • Представление информации о лучших практиках в организационных изменениях; • Демонстрирует способность определять проблемы и предлагает решения.
Ключевые компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация / сохранения этики и добросовестность; • Продемонстрировать корпоративные знания и соблюдать требований объективности; • Саморазвитие, инициативность; • Действовать как командный игрок и содействие командной работе ; • Содействие и поощрение открытого общения в команде, эффективное общение; • Создание взаимодействия через самоконтроль; • Управление конфликтом; • Обучение и обмен знаниями и поощрение обучения других; Содействие обучению и управлению / обмену знаниями является обязанностью каждого сотрудника; • Информированное и прозрачное принятие решений.

V. Квалификация		
Образование:	Среднее образование с 6-летним соответствующим опытом или степень бакалавра в области журналистики, коммуникации, государственного управления и государственной политики, экономики и финансов, исследований в области развития	
Опыт:	<p>6 лет соответствующего опыта со средним образованием или 3 года соответствующего опыта работы в области коммуникаций для реализации проекта или программы, в идеале с привлечением международных доноров со степенью бакалавра.</p> <p>Сильная профессиональная работоспособность для использования информационных и коммуникационных технологий, в частности, включая программное обеспечение для дизайна веб-сайтов и настольных издательских систем.</p> <p>Предыдущий опыт разработки и реализации коммуникационных стратегий для организаций или проектов.</p> <p>Несомненным достоинством будет предыдущий опыт работы с проектами ООН.</p>	
Языковые требования:	Свободное владение английским, узбекским и русским языками обязательно	
Другие:	<ul style="list-style-type: none"> • Знание и опыт в области учета гендерной проблематики; • Опыт работы и сотрудничества с правительствами и вопросами расширения прав и возможностей женщин; • Сильные аналитические, коммуникативные, письменные, презентационные и коммуникативные навыки; • Отличные навыки межличностного и межкультурного общения, умение работать в команде и работать под давлением и с жесткими сроками, этики и честности; • Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса. 	
VI. Подписи- Сертификация описания должности		
Имя	Подпись	Дата
Действующий (если применимо)		
Руководитель		

Приложение VI. Форма соглашения



UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME

PROJECT DOCUMENT

Project Title: Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality Project (GEP))

Project Number: 00139611 / **Output Number:** 00129174

Implementing Partner: Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan and Gender Commission of the Republic of Uzbekistan

Start Date: 10 December 2021 **End Date:** 31 December 2024

PAC Meeting date: 10 December 2021

Brief Description

To advance systemic changes on gender equality and women empowerment, it is important to transform stereotypes and norms, strongly ingrained into the Uzbek society. For this it will be important to 1) transform legal and social norms and regulations; 2) advance economic and intellectual independence of women, 3) improve the system of data collection and monitoring.

The overall objective of the project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including (1) addressing gender biased stereotypes through amending the legislation, raising awareness and empowering women leaders; (2) Improving socio-economic conditions and opportunities for women through enhancing their employment opportunities, including by promoting STEM initiatives; (3) Improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence through developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools for this in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

The main partner of the Project is the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission of the Republic of Uzbekistan. The Project will also cooperate with the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, General Prosecutors Office, State Statistics Committee, National Human Rights Committee and Ombudsman, as well as civil society organizations and media.

<p>CF OUTCOME 3: By 2025, youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth.</p> <p>3.1. Women, youth and people from remote rural areas benefit from better skills, sustainable jobs and strengthened livelihoods.</p> <p>Indicative intermediate result with the gender marker: GEN 3</p>	Total Resources Allocated:	Budget:	USD 1,000,000
		UNDP TRAC:	USD 280,000
		Donors (funding gap):	USD 720,000
		Government:	Office, landline phone

UNDP


DocuSigned by:

 92E534FAA99B495...

Ms. Matilda Dimovska,
 Resident Representative in Uzbekistan

31-Dec-2021
 Date: _____

Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan


Ms. Tanzila Narbaeva,
 Chairperson of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Head of the Gender Commission of the Republic of Uzbekistan

Date: _____

TABLE OF CONTENTS

Acronyms	3
I. Development Challenge.....	4
II. Strategy	11
III. Results and Partnerships	13
IV. Project Management	17
V. Results Framework.....	Error! Bookmark not defined.
VI. Monitoring and Evaluation	24
VII. Multi-year Work Plan (2021-2024).....	25
VIII. Governance And Management Arrangements	27
IX. Legal Context	28
X. Risk Management.....	28
Annexes	32
Annex I. Project Quality Assurance Report.....	Error! Bookmark not defined.
Annex II. Social and Environmental Screening Template	334
Annex III. Risk analysis	47
Annex IV. Capacity Assessment.....	48
Annex V. Templates for Terms of References of Project Board and key project positions	50
Annex VI. Letter of Agreement.....	71

Acronyms

APA	Academy of Public Administration
AWP	Annual Work Plan
CEDAW	The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women
CDTA	Capacity Development Technical Assistance
CDR	Combined Delivery Report
CO	Country Office
CPD	Country Programme Document
EU	European Union
GGC	Cluster on Good Governance, Policy and Communication
ICT	Information and Communication Technologies
IT	Information Technologies
IUT	Inha University in Tashkent
LPAC	Local Project Appraisal Committee
M&E	Monitoring & Evaluation
NGO	Non-governmental organization
NHRC	National Human Rights Centre
NIM	National Implementation Modality
NPC	National Project Coordinator
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PAC	Project Appraisal Committee
PAR	Public Administration Reform
PM	Project Manager
PR	Public Relations
RMG	Results Management Guide
RMU	Resource Management Unit
SBAA	Standard Basic Assistance Agreement
SDG	Sustainable Development Goals
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
TA	Technical Assistance
TOR	Terms of Reference
UN	United Nations
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNDP	United Nations Development Programme
UPL	Universal Price List
UPR	Universal Period Review

I. Development Challenge

With a population of more than 34 million people (17,430,104 are women in 2021) Uzbekistan is the most populous country in Central Asia with an almost equal share of rural and urban residents. The country's Constitution enshrines equality of rights between women and men (Article No 46). Uzbekistan ratified the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) on August 31, 1995. The republic's adherence to CEDAW was an important milestone in the integration of the women's movement of Uzbekistan into the international movement for women's rights. The Uzbek Government has submitted six periodic reports to the CEDAW Committee on the implementation of proposed recommendations, the latest one was submitted and heard at the CEDAW Committee in November 2015.

In recent years, the Uzbek government has been continuously taking measures to improve the legal frameworks and mechanisms for supporting women's rights and empowering women by encouraging their active involvement in governance, policy and reform processes as it is key to ensuring the lasting economic and social progress. With the adoption of two gender equality laws (on "guarantees of equal rights and opportunities for women and men" and "protection of women from harassment and violence") in 2019, work to advance women's rights and address gender-based violence (GBV) gained a new momentum in Uzbekistan, culminating in the adoption of a comprehensive National Strategy to advance Gender Equality in 2021.

The strategy has the following key pillars:

1. **Guarantee equal rights and opportunities for women and men in electoral processes.** Political parties are encouraged to equally involve women and men in the electoral processes.
2. **Equal rights and opportunities for women and men in public administration.** A system of data collection on the ratio of women and men in decision-making positions in all government agencies and organizations; as well as procedures to conduct gender audits with comprehensive gender approach in each government agency were introduced.
3. **Gender Equality mainstreaming in curricula:** A new system to mainstream gender equality and gender-based violence themes into the existing curricula of pre-school, public school, secondary special, higher education institutions; provision of gender expertise of the existing school textbooks, teaching materials to ensure non-discrimination and avoiding gender stereotypes.
4. **Women Socio-Economic Empowerment** Expanding women's access to credit, land and property; adoption of national strategies and programs to prevent the effects of climate change, considering gender aspects.
5. **Prevention of harassment and violence against women** Ensuring government funding of the shelters (rehabilitation and adaptation centers) for the victims of violence; improvement of the correctional programs for the perpetrators.
6. **Improving family relations and child rearing** Introduction of the mechanisms to prevent third parties from interfering in family matters; support scientific research on the causes and conditions of early marriage and early childbirth.
7. **Gender-based planning and budgeting** Improving the capacity of ministries and government agencies on gender-based planning and budgeting; introduction of mandatory gender expertise of all draft regulations on the budgeting of government agencies.
8. **Improvement of the gender-disaggregated statistics** Ensuring systematic maintenance of statistical data on participation of women and men in the informal labor market sector; support

measures for the collection, processing, analysis, and publication of statistical information reflecting the status of women and men in all spheres of public life.

As a result of these new developments Uzbekistan improved its position in international gender-related rankings: a 0.939 Gender Development Index (GDI), placing it in group 3 (medium equality), 0.288 Gender Inequality Index (GII), ranking it 62 out of 186 countries in 2019.¹ Analysing these indexes indicate that Uzbekistan made good improvements in education and health, being close to attaining gender equality in these sectors, particularly referring to enrollment, educational attainment, literacy, sex ratio at birth and healthy life expectancy.²

In 2020, Uzbekistan was highlighted in the World Bank's Women, Business and Law (WBL) Index as one of the 27 countries that implemented significant reforms in the field of women's rights and gender equality (134th place out of 190, vs 139th place in 2019). However, there is much room for improvement, noting that Uzbekistan score is still lower than the regional average in Europe & Central Asia.

However, there is much room for improvement, noting that Uzbekistan score is still lower than the regional average in Europe & Central Asia. To ensure the systemic change in terms of gender equality, it is important to transform the stereotypes and norms, which are strongly ingrained into the society. For this it will be important to 1) transform legal and social norms and regulations; 2) ensure economic and intellectual independence of women, 3) improve the system of data collection and monitoring to systemically follow the change.

The **key challenges** to address these priorities in Uzbekistan and ensure smooth implementation of the adopted Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030 are further unpacked below.

1) Existing harmful gender norms and outdated gender stereotypes, as well as drawbacks of the current legislation prevent full implementation of the newly adopted frameworks and strategies

Despite educational attainments, women and girls are limited in realizing their full potential, with gender norms in families, schools and workplaces forming a continuum in determining what they can and cannot do. Parental practices and teachers' expectations, determined by conscious or unconscious gender bias, are early predictors of an individual's gendered behaviors, expectations and achievements. These multidimensional social norms are often linked to gender inequality. In countries with higher biases, the overall inequality is higher. Crucially, the UNDP multidimensional gender social norms index indicates biases for women's basic achievement and against more enhanced participation, especially in high-level economic and leadership positions.

Policymakers often focus on the tangible – e.g., laws, policies, quotas and budgets. It is undeniably important to focus on structural and legislative change – these play the biggest role in shaping social norms, and attention to norms should not lead to a focus only on individuals. But neglecting the invisible power of norms is a failure to understand their role in social change. Norms can change as economies develop, with changes in communications technology, social activism and exposure to

¹ The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Briefing note for countries, Human Development Report, UNDP, 2020. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

² Uzbekistan Country Gender Assessment, Asian Development Bank, 2018, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/479841/uzbekistan-country-gender-assessment-update.pdf>.

new ideas and practices through formal and informal channels (education, role models, messaging in social and traditional media).³

There is compelling evidence that harmful gender norms and gender stereotyping are a frequent cause of discrimination against girls and women. It is a contributing factor in violations of a vast array of rights such as the right to health, adequate standard of living, education, marriage and family relations, work, freedom of expression, freedom of movement, political participation and representation, effective remedy, and freedom from gender-based violence.

Despite the latest legal advances in gender equality and women's empowerment in Uzbekistan, the discriminatory social norms and gender stereotypes that prescribe social roles and power relations between men and women are still predominant in the society. The image of women as homemaker is propagated at the highest levels, despite declarations on promoting gender equality. A serious consequence of such implicit state sanction for gender norms is the young age at which women get married.

In 2018, up to 62 percent of registered marriages were of women aged 20-24 years, with about 23 percent married by the age of 20. Women in traditional families are expected to give birth within the first year of marriage. In addition to being risky for teenaged girls, early childbearing and the ensuing care and domestic work prevent women from obtaining tertiary education or pursuing successful careers.⁴

Conservative gender stereotypes in rural areas prevent full involvement of women in education and employment, thus preventing their self-fulfillment. Most households are traditionally headed by men and property is registered for men. Family funds accumulate in the hands of the eldest man, usually an in-law living with the family, who supervises household spending. Due to gender stereotypes families prefer to support sons' education rather than daughters. Given that a relatively small number of women are involved into higher education, women are mainly employed in less sophisticated sectors. In fact, women are widely employed in food service and hotel industries (52 %), retail (51 %), as well as in arts, recreation, and entertainment (45 %), which have experienced the most significant job cuts since the beginning of the pandemic⁵. And women are underrepresented in IT and STEM fields.

There is also a high impact of existing gender norms and stereotypes on the choice of study programmes for both men and women in vocational training institutions and universities. In 2017-2018 academic year, share of girls among the humanities programme students accounted for 84.2% at vocational training institutions and 62.9% at higher education institutes, respectively⁶. In the field of production (production technology, engineering, architecture, construction, communications, information and telecommunication technologies) girls accounted for 42.9% at vocational training institutions and 17% at universities; agriculture and water management: 19.2% and 26.6%; services sector (services, transport, environmental protection): 26.1% and 31.3%. Approximately the same dynamics in choice of programme is observed at the beginning of 2018-2019 academic year.

³ Human Development Perspectives. Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities, UNDP Human Development Report 2020 . <http://hdr.undp.org/en/gsni>

⁴Report for 78th Pre-Sessional, Working Group on Uzbekistan by Bureau for Human Rights and Rule of Law and Women's Rights Coalition 2020.

⁵ World Bank. Listening to the citizens of Uzbekistan, 2021

⁶ Country report of the implementation of the Beijing declaration and platform for action, Uzbekistan. 2019

The labor market in Uzbekistan also displays clear gender segregation by sector⁷. Women are highly represented in the social sectors (education, health care and social services, accommodation, and catering services), which typically offer lower salaries, while men predominate in technical fields (construction, industry, transport, finance and insurance, information and communication technology), which usually offer higher salaries. There are sharp differences between women and men in education, and today more than 70 percent of all secondary school teachers are women. The share of women studying in the fields of pedagogy and humanities (philology, pedagogy, psychology, culture and art) is 68%, while their share in engineering (information technology, energy, and engineering) and law remains still low (24%).⁸ More than 94.2% of workers in construction and 92.8% in transport and communications are male. Women account for 76.5% of all employees in health care, welfare, and sports, and compose 75.6% of workers in education, culture, the arts, and sciences.

The CEDAW expressed concern that women and girls in Uzbekistan are still underrepresented in STEM fields. Women in Uzbekistan continue to choose the traditionally "female" areas of education and professional activity, such as health, education and services. As a matter of priority, it was suggested that the country should eradicate negative gender stereotypes and remove structural barriers that prevent girls from choosing non-traditional educational disciplines, including through temporary special measures, and also advise girls on non-traditional specialties, in particular in science and technology, in particular it was suggested:

- to give priority to eliminating negative stereotypes and structural barriers to enrolment of girls in non-traditional fields of education, including through the adoption of temporary special measures, and provide career counselling for girls on non-traditional career paths such as science and technology;
- to intensify its efforts to create an enabling environment for women to become economically more independent, including by sensitizing employers in the public and private sectors on the prohibition of discrimination against women in employment, and intensify efforts to promote the entry of women into the formal economy through the provision of vocational and technical training.

Outdated stereotypes are being aggravated by the drawbacks of the current gender related legislation. In fact, Uzbekistan's legislation does not provide effective criminal punishment or civil remedies for sexual harassment. Only rape and physical forms of assaults are criminalized with complicated procedures for survivors to report the case to police. These procedures often lead to impunity of abusers and injustice towards survivors. Police officers working on cases of gender-based violence lack basic training and understanding on why protection orders are necessary. Furthermore, there are no effective judicial mechanisms protecting women from sexual harassment.⁹ Similarly, no measures exist to protect women from economic violence. The country's legislation does not recognize hate crimes as aggravating circumstances.

2) Lack of employment opportunities for women prevents full involvement of women into socio-economic life.

Women in Uzbekistan are employed mainly in the informal sector. Statistics show that on average only 38.8% of all those employed in the formal sector, were women, a figure that is as low as 28 percent in Surhandarya, Djizak and Sirdarya regions.¹⁰ Women are facing challenges in labor market

⁷ Asian Development Bank. Country gender assessment report, Uzbekistan, 2018

⁸ Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030 of the Republic of Uzbekistan, (lex.uz)

⁹ Report for 78th Pre-Sessional Working Group on Uzbekistan, Bureau for Human Rights and Rule of Law and Women's Rights Coalition, 2020.

¹⁰ Ibid.

and social protection too. According to the most recent –2021 COVID-impact assessment studies conducted by the World Bank,¹¹ girls and women are over-represented in informal sector, particularly in seasonal and part-time jobs that were hit hard by the pandemic crisis.

Unpaid care work: Women's burden of unpaid care work greatly limits their economic and employment opportunities: data from ILO shows that 33 percent of working-age Uzbek women are engaged in unpaid care work as main activity, compared to three percent of working-age men.¹² Women living in rural areas suffer intersectional discrimination, having less opportunities for formal employment, being almost exclusively engaged in unpaid care work or informal employment with no social guarantees and having less access to professional development programmes.

Research carried out during the COVID-19 pandemic has shown that labor market conditions for women has deteriorated. According to the L2CU data, on average, between October 2018 and December 2020, only 19 percent of women were actively working, compared to 44 percent of men. Women represented only 34 percent of those engaged in full-time work in urban areas, and a much lower in rural areas – 28 percent. According to national data, female unemployment in Q1 of 2021 was 13.7% compared to 12.8% in 2019.¹³ When it comes to laws affecting women's decisions to work, laws affecting women's pay, constraints related to marriage, laws affecting women's work after having children, and laws affecting the size of a woman's pension, Uzbekistan's overall score is lower than the regional average for Europe and Central Asia.¹⁴

The COVID-19 crisis will further widen the poverty gap between women and men. In Uzbekistan, women's participation in the labour force is lower than for men (48.8 percent for women compared to 75 percent for men). Women predominate in low-skilled and lower-paid formal and informal sectors,¹⁵ while significant disparities in property rights and access to resources increase their economic vulnerability. Women also face limited access to finance and assets. Women-owned property composes only 22.3 percent of the total value of property registered with the National Agency on Land and Property Cadastre.

During the COVID-19 pandemic, women's burden of unpaid care increased substantially, while their overrepresentation in the informal economy and in the sectors most affected by the crisis made them particularly vulnerable to poverty. Additionally, extensive lockdowns and border closures resulted in wives of migrant workers losing their livelihoods. As a result, women were the most likely to access mahalla centres for assistance.

However, less than 49 percent of total measures adopted by the Government to address the impacts of the COVID-19 pandemic may be regarded as gender-sensitive (16 measures out of 33). Of these, only three address women's increased burden of unpaid care, while another three were on women's economic insecurity.¹⁶ The Government has prioritized interventions addressing gender-based violence, with 10 policy measures to tackle this issue.

The CEDAW Committee recommended that, Uzbekistan in cooperation with international organizations, develop cooperation, giving priority to improving the infrastructure in rural areas and developing measures to improve welfare among rural women and ensure their access to justice, education, housing, safe drinking water, sanitation, employment in the formal sector, skills development and training programs, as well as providing them with income and microloan opportunities.

¹¹ World Bank. Listening to the citizens of Uzbekistan, 2021

¹² Women and the World of Work in Uzbekistan. Towards Gender Equality and Decent Work for All, ILO (2020)

¹³ <https://mehnat.uz/ru/services/ezhekvtalnye-polugodovye-i-godovye-otchety-ministerstva>

¹⁴ Women, Business and Law, 2020

¹⁵ Survey of local communities conducted by UNDP Uzbekistan with the Ministry for Mahalla and Family Support.

¹⁶ COVID-19 Global Gender Response Tracker, UNDP, 2021, <https://data.undp.org/gendertracker/>.

To build on the above initiatives and projects, it is necessary to involve NGOs and private businesses more actively in developing skills of girls and women in the regions on business management and planning, skills in crafts manufacturing, financial management, etc. At the same time, NGOs and private business can take an active role in training vulnerable women and strengthen their access to formal employment, hire these women on terms that are more favorable and create all the necessary labor conditions for them. In this regard, it is urgent to create conditions for state order and public procurement for such services by NGOs and businesses.

In the field of women's employment, the CEDAW Committee made the following recommendations:

- Strengthen efforts to create conditions conducive to women's gaining more economic opportunities, including by raising awareness among employers in the public and private sectors of gender equality in employment, enhancing efforts to promote women's employment in the formal economy sector by providing them vocational training and the expansion of access to childcare and pre-school education.
- Implement laws guaranteeing equal pay for work of equal value, take measures to reduce the wage gap between men and women.
- Revise the list of occupations and areas of professional activity prohibited for women to ensure that such prohibitions strictly comply with the principles of maternity protection and are commensurate with the legitimate aim pursued, as well as encourage and facilitate the employment of women in previously prohibited work areas by improving conditions, hygiene and work safety.

These measures will be aimed at implementing the recommendation of the CEDAW Committee to familiarize all relevant government officials and leaders with the notion of temporary special measures and to adopt and implement such measures, including setting targets with specific deadlines and introducing quotas to achieve de facto or real equality for women and men in all areas in which women are under-represented or disadvantaged, including social and political life and such areas as education, health and employment. Such special temporary measures should be legislated and used in both the public and private sectors.

3) Lack of disaggregated data on gender and gender-based violence also aggravates the issues of gender inequalities.

Despite the adoption of the law on harassment and violence, reports of gender-based violence have been on the rise. As of April 15, 2021, the Ombudsman received about 20 reports of sexual and physical violence and psychological harassment by victims - women. According to the General Prosecutor's office and Ministry of Internal Affairs of Uzbekistan, the number of rapes in Uzbekistan in 2020 increased by 27.7% in January-March 2021 compared to the same period last year.¹⁷ Although the legislation stipulates the implementation of correction programmes for perpetrators, these are not undertaken.

The actual numbers of incidents of violence may be much higher, given the absence of the clear disaggregated data on gender and gender-based violence. Both the new laws (against violence and harassment of women and the law on equal rights of men and women) lack enforcement measures and do not provide effective protection of women from abuse, violence and harassment. Crucially, this legislation does not provide criminal penalties or civil remedies for women suffering from

¹⁷ In the first quarter of 2021, law enforcement agencies have received a total of 11,070 complaints of violence and harassment against women. Of these, 2,772 were from 18-30 year olds and 93 were from minors. The largest number of cases of violence (9,973) occurred in the family. Of those who applied, 5,209 reported psychological, 3,813 physical, 166 economic, 44 sexual violence, and 1,838 persecutions. The Ministry of Internal Affairs and the Gender Equality Commission issued Protection Orders to 8,158 cases of harassment by husbands, 551 cases by mothers-in-laws and close family members, and 2,361 cases by other people.

psychological and economic violence (although definitions are provided in the law on violence against women).

Protection orders are designed to be issued for 30 days with the possibility of extension. But the law on "Protection of Women from Violence and Harassment" provides no enforcement mechanism against the breach of protection orders. The Criminal Code and Administrative Code provide no safeguards against the breach of protection orders. A Resolution of the Cabinet of Ministers on Protection Orders prohibits abusers to be in the same room with the victim of abuse, but this is not systematically followed.¹⁸ Police officers working on cases of gender-based violence lack basic training and understanding on why protection orders are necessary. Furthermore, there are no effective judicial mechanisms protecting women from sexual harassment.¹⁹

Similarly, no measures exist to protect women from economic violence. The country's legislation does not recognize hate crimes as aggravating circumstances. Nor are there effective judicial mechanisms protecting women from sexual harassment.

The lack of disaggregated data on gender and gender-based violence also aggravates the issues of gender inequalities. The State Committee on Statistics has upgraded the Gender Statistics website in 2020. However, the website contains only basic and very general information on demography, employment, tourism, social protection systems and crime statistics. Globally identified indicators (e.g. share of women in political participation and decision making, access to resources, paid and unpaid work, time use) are not published. Statistics on GBV cases is also limited. The scarcity of the sector-related surveys with publicly available statistics impedes the process of mainstreaming gender in policy planning and program development. There is a need to create the unified gender disaggregated data from the different sources.

These data provide evidence on the need for urgent reforms to improve de jure and de facto legal equality for women, including rural women and those with disabilities.

The outbreak of COVID-19 and its negative impacts on society and businesses adversely affected the job security and livelihoods of this vulnerable group of people. The pandemic left many of them unemployed, with limited/without access to education, health and proper social protection, as well as increased the psychological stress and the rate of gender-based violence against them. Leaving them further behind will have long-term impacts in advancing gender equality in STEM and human development in the country as a whole.²⁰

Therefore, in the context of further implementation of measures set out in the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan, in order to provide solutions to abovementioned challenges, the Project suggests developing institutional framework and sufficient capacity to provide effective implementation of the National Gender Equality Strategy, specifically focusing on:

- Addressing gender biased stereotypes through amending the legislation, raising awareness and empowering women leaders.
- Improving socio-economic conditions and opportunities for women through enhancing their employment opportunities, including by promoting STEM initiatives.

¹⁸ In May 2020, a woman who complained of abuse was called to the police station and locked in the room with the abuser for 'a talk,' as explained to her by the police officer.

¹⁹ [Report for 78th Pre-Sessional Working Group on Uzbekistan](#), Bureau for Human Rights and Rule of Law and Women's Rights Coalition, 2020.

²⁰ <https://www.undp.org/press-releases/covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men-new-un-women-and-undp-data>

- Improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence as a result of developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools for this.

II. Strategy

To ensure the systemic change in terms of gender equality, it is important to transform the stereotypes and norms, which are strongly ingrained into the society. For this it will be important to 1) transform legal and social norms and regulations; 2) ensure economic and intellectual independence of women, 3) improve the system of data collection and monitoring to systemically follow the change.

The overall objective of the project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including (1) addressing gender biased stereotypes through amending the legislation, raising awareness and empowering women leaders; (2) Improving socio-economic conditions and opportunities for women through enhancing their employment opportunities, including by promoting STEM initiatives; (3) Improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence through developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools for this in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

The Project responds to the commitment stated by country's leadership to adopt a whole-of-government approach for women's empowerment, requiring all ministries and departments to support the implementation of the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030, including the comprehensive review of the legal framework with a gender lens.

The project is aimed at facilitating the implementation of the National Gender Strategy of the Republic of Uzbekistan focused on concrete results in implementing the recommendations, in particular in such areas as the rule of law, judicial and legal reform, economic and social rights, with emphasis on vulnerable groups. In addition, the project will support activities aimed at implementing the recommendations of the CEDAW Committee.

The project will facilitate the development of institutional mechanisms and capacity to implement the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including

- (1) addressing gender-biased stereotypes through amending the legislation, raising awareness and empowering women leaders;
- (2) improving socio-economic conditions and opportunities for women through enhancing their employment opportunities, including by promoting STEM initiatives;
- (3) Improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence through developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools for this in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

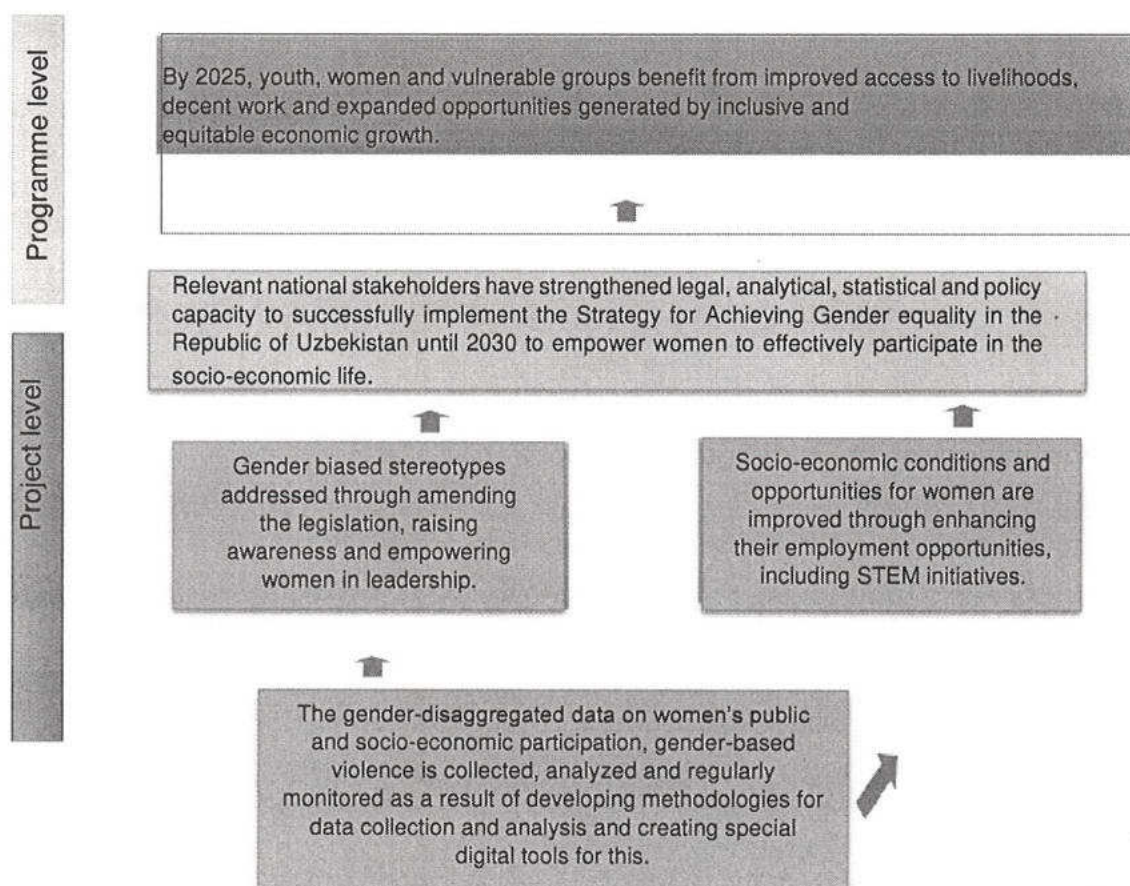
The project will contribute to the achievement of the goals and objectives set out in the Sustainable Development Goal 5, in particular:

- Ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life (SDG 5);

- Adopt and strengthen sound policies and enforceable legislation for the promotion of gender equality and the empowerment of all women and girls at all levels (SDG 5).

All project activities will be held jointly with the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan. As a main national partner of the Project, the Gender Commission of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan will play a leading role in implementing activities of the Project. UNDP will strengthen the capacity of Gender Commission of the Senate to further enhance the cooperation between Senate and relevant government agencies on implementation of the Gender Equality Strategy of the Republic of Uzbekistan and CEDAW National Action Plan in Uzbekistan. It will also support representatives of Gender Commission in different government agencies in improving their skills on gender equality, to prevent, response, address and eliminate gender bias and stereotypes, gender-based violence, etc.

The project is designed as a set of targeted interventions to address priority needs that emerged from recent government high-level decisions. The Theory of Change graph below outlines the root causes of the development challenges and logic of the interventions as a set of interrelated changes that need to occur that will contribute significantly to achievement of the project outcome.



III. Results and Partnerships

Expected results

The project contributes to the CPD Outcome 3: to ensure that by 2025, youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth. Women, youth and people from remote rural areas benefit from better skills, sustainable jobs and strengthened livelihoods.

The key Output of the project: “Relevant national stakeholders have strengthened legal, analytical, statistical and policy capacity to successfully implement the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030 to empower women to effectively participate in the socio-economic life”.

The expected results of this project are envisioned to be the following components:

Activity 1: Gender biased stereotypes addressed through amending the legislation, raising awareness and empowering women in leadership.

Activity 1.1. Conduct an **analytical research and countrywide survey** to identify the causes and consequences, as well as the barriers to prevent, response and combat the gender bias and stereotypes, gender-based violence is conducted. Proposals on the additional amendments to the existing gender laws and policy recommendations are prepared and submitted to the Gender Commission of the Oliy Majlis of the Senate of the Republic of Uzbekistan.

Activity 1.2. Conduct awareness raising campaigns, capacity building trainings, social campaigns, international conferences to address gender bias and stereotypes, gender-based violence with engagement of unusual partners - men judges, police officers, mahalla leaders, media representatives, men political leaders, religious leaders, sportsmen and actors. Develop knowledge materials and manuals, videos about gender stereotypes and gender-based violence to ensure an explicit and constructive engagement with men and boys to change patriarchal practices / resistance at both institutional and community levels.

Activity 1.3. The Gender Equality Academy in Uzbekistan is founded to address and train specialist on gender equality, and gender-based violence within Analytical-Research Center on Gender Equality to empower and support grassroots women's organizations and women leaders. The Academy will serve as a knowledge platform for networking and collaboration among women rights organizations.

Activity 1.4. Establish the National Dialogue of Women Leaders of Uzbekistan in collaboration with the Senate of the Republic of Uzbekistan to ensure women's active participation in high-level political consultations and development forums, addressing not only gender-related issues in the society, but also economic growth and sustainable development of the country. The National Dialogue will also ensure the effective implementation of regional plans and actions undertaken by the Regional Central Asian Women Leaders' Caucus.

Activity 1.5. Create an analytical group of national experts to prepare: research in the field of women's rights in accordance with the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030; analytical reports on a comparative analysis of the best international practices in protecting women's rights, gender equality and women's participation in public administration and monitoring the implementation of the SDGs; methodological guidance on the implementation of the principles of gender equality in the normative acts adopted by the representative bodies of power. Organize study tours of the analytical group to foreign countries where the gender equality policy is most successfully implemented.

Activity 1.6. Development and implementation of the National Gender Equality Index in Uzbekistan in order to assess and analyze the implementation of gender policy in Uzbekistan, identify trends, results and gaps in the implementation process.

Activity 2: Socio-economic conditions and opportunities for women are improved through enhancing their employment opportunities, including STEM initiatives.

Activity 2.1. Analysis of the women in workforce is prepared and policy recommendations are provided to the Government. Based on the analysis and the policy paper the Road Map with timeframes and responsible agencies to implement the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030, mainly on labor policy, Gender Equality Strategy costing, gender-

responsive budgeting to improve women's position in paid and unpaid work is prepared and submitted to Government.

Activity 2.2. Digital capacity of women in STEM is enhanced through trainings for women residents of IT parks; Pilot STEM Centers for rural women, including with disabilities created in Pilot regions to develop professional, entrepreneurial, digital skills with access to internet, with courses on IT, foreign languages, business startup, with involvement of successful entrepreneurs in STEM fields to increase their capacity to apply for higher education universities, increase the professional development and employment opportunities. In cooperation with STEM4All Platform of the UNDP IRH 2 (two) webinars and 2 (two) knowledge exchange sessions organized on empowerment of women and girls in STEM with participation of local and international role models.

Activity 2.3. Business support programmes to Women Resource Centers of the Ministry of Mahalla and Family Support in Pilot regions created through technical support to start women-led businesses for rural unemployed women, including with disabilities, introduction of courses on skills development, women's personal and professional development, which will increase employment opportunities for rural women, including women with disabilities.

Activity 3. Gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence is collected, analysed and regularly monitored as a result of developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools.

Activity 3.1. The unified methodology for data collection on the ratio of women and men in decision-making positions, as well as on the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan in all government agencies and organizations, women's socio-economic participation, gender-based violence developed with participation of Swedish experts, State Statistics Committee, Republican Center on Rehabilitation and Adaptation, Suicide Prevention, Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan.

Activity 3.2. The special digital tool (web platform) is developed to consolidate the GBV related data available from different sources.

Resources Required to Achieve the Expected Results

Given the strategic importance of the project, UNDP will allocate core resources to launch priority activities, while working to mobilize additional resources from development partners.

In the implementation of the project, UNDP will draw on global expertise and best practices on advancing gender equality and women empowerment, particularly through policy and advisory support from UNDP's Istanbul Regional Hub, while building on the previous experience of UNDP Women Empowerment Project, extensive engagement in advancing gender equality in Uzbekistan, as well as lessons learned from previous interventions.

For timely implementation of project activities within allocated budget, established timeframe and with due quality, handling day-to-day management of activities, a Project Team will be engaged, in line with UNDP procedures with the allocation of funds for labour remuneration, consisting of Project Manager, Task Manager on Capacity Building, Task Manager on STEM and Administrative Finance Assistant.

Partnerships

The following national institutions will be engaged during the project implementation:

- The Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan and Gender Commission of the Republic of Uzbekistan:

The main partner of the project for the implementation of the annual work plan of this project. The Gender Commission of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan will play a leading role in implementing activities of the Project. UNDP will strengthen the capacity of Gender Commission of the Senate to further enhance the cooperation between Senate and relevant government agencies on implementation of the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030 and CEDAW National Action Plan in Uzbekistan. It will also support representatives of Gender Commission in different government agencies in improving their skills on gender equality, to prevent, response, address and eliminate gender bias and stereotypes, gender-based violence, etc.

➤ Ministry for Support of Mahalla and Family of Uzbekistan:

UNDP will strengthen the capacity of MoMF to further enhance the cooperation between the Senate of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission and relevant government agencies on implementation of the CEDAW National Action Plan in Uzbekistan. It will also support representatives of MoMF in regions in improving their skills on social work, case management, prevention on domestic violence etc.

➤ Ministry of Justice:

UNDP will collaborate with MoJ to develop draft legislation on gender roles on STEM (Science, Technology, Education and Math) education for girls and women in rural areas, as well as to support to design and implement the national policies that affect gender equality in STEM.

➤ State Statistics Committee:

Development of gender disaggregated methodologies on SDGs (Tier-2 and Tier-3 indicators) and CEDAW recommendations. Support the updating of gender.stat.uz portal of Government and release of gender disaggregated data across the sectors for decision making, regulatory impact assessment, strategic planning, institutional development and progress monitoring purposes.

- NHRC and Ombudsman: joint monitoring of the implementation of women's rights, public monitoring sessions on CEDAW, development of the capacity of national human rights institutions in the field of women's rights.
- Universities and educational institutions: development of curriculum for STEM labs at universities, joint publications and research on legal issues, support of legal clinics for the protection of women's rights and master classes with the participation of international experts.

UNDP Uzbekistan will implement the project in close coordination and consultation with the UN Country Team, including the UN-Women Regional Office, UNFPA, UNICEF, UNESCO among others, promoting a coordinated approach through the UN Gender Thematic Group co-chaired by UNDP and UNFPA. The project will regularly consult with UN-Women on important issues of women's rights, indicators of human rights data, joint activities and capacity building of national partners. The project will also partner with the UNFPA and UNICEF on the legislation on women empowerment, with UNESCO – on trainings and with other UN agencies focusing on similar issues.

The project will facilitate dialogue with national partners and NGOs, as well as other multilateral and bilateral donor community present in Uzbekistan.

Risks and Assumptions

Table 1 summarizes key sets of anticipated risks and countermeasures to address each type of risk (See Annex 3: Risk analysis for more details).

Table 1. Types of risks and counter measures to be taken by the project

Types of risks	Counter measures
Changes in legislation	Closely monitoring the progress or trends towards changes in legislation and making necessary policy advice or conducting advocacy events jointly with engaged partners
Management and structural changes in national partner institutions	Signing of detailed annual work plans stating all the activities; close engagement of a wider group of stakeholders through regular project board meetings
Difficulties in interagency coordination and delays in the implementation of project activities	The Project board has been explicitly established to mitigate this type of risks. The Project board decision-making process ensures adequate coordination and consensus between UNDP, implementing Partner and other government agencies.
Ensuring sustainability of project results	Preparing policy documents and policy recommendations on the medium- term and long-term strategic changes to ensure sustainability of the project results.

Stakeholder Engagement

The main target groups and stakeholders of the project are the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, the Cabinet of Ministers, General Prosecutors Office, Ministry for Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, State Statistics Committee, NHRC, the Ombudsman and others.

Two Chambers of Parliament that consist of elected representatives of the population and Ministry for Support of Mahalla and Family of the Republic of Uzbekistan with its offices throughout the country are expected to represent the interests of rights holders.

The main mechanism for involving these bodies is the joint monitoring of the implementation of the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030, a study of women's rights, the preparation of analytical reports and drafting of regulations in accordance with CEDAW. In addition, the Project plans to organize training courses and seminars with government employees as the main audience on women's rights, gender equality and increasing the participation of women in socio-economic life.

South-South Cooperation and Triangular Cooperation (SSC / TrC)

The project will support the participation of national partners in regional activities organized by UN-Women, the UNDP Regional Center and other international organizations.

Knowledge / Information Products

Within the framework of the project, the following publications will be prepared and published:

- Reports on targeted research in the field of women's rights in accordance with the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030;
- International legal examination of draft laws developed or studied within the framework of the Project;
- Analytical reports on a comparative analysis of best international practices on the protection of women's rights, gender equality and the participation of women in state governance and monitoring the implementation of the Sustainable Development Goals.

All publications of the Project will be available on the websites of national partners and UNDP. Printed versions in limited circulation will be distributed free of charge among the partners and beneficiaries of the project.

Sustainability and Scaling-Up of Project Results

The analytical materials, laws, directories and methodologies prepared in the framework of the project should become a solid methodological basis for further development of the capacity of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, the Gender Commission of the Republic of Uzbekistan, women's NGOs and other national institutions in Uzbekistan. The upgraded curriculum and training manuals will provide a platform for ensuring transparent and equal access for all stakeholders to knowledge in the field of women's rights.

From an organizational point of view, upon completion of the project, analytical materials (programs and information exchanges, infographic, brochures and other literature) created with the support of the Project and the intellectual contribution of experts will remain with the national partners for their use. The success of the project is closely related to the human resources capacity of national institutions, ministries and departments, the level of knowledge and the availability of appropriate skills for the application of new methodologies. To ensure sustainability and enhance the project's results, the project will maintain a close relationship with Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, the NHRC, the Ombudsman and other educational institutions in the preparation of training materials, textbooks and training of trainers that could continue to train and widely disseminate knowledge about women's rights and gender equality.

Activities aimed at enhancing the implementation of the recommendations of the CEDAW Committee will be supported by scientific, research and practical seminars, consultations and discourses, training courses and analytical materials, methodologies, etc.

IV. Project Management

Project Management

The project will be implemented under the National Implementation Modality (NIM). The Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan will be the Implementing Partner. The project team will be physically located in the Tashkent city. To ensure synergies and consolidation of efforts the project will and will work closely with other on-going UNDP projects, pursuing an integrated approach.

In accordance with the Letter of Agreement between UNDP and Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan for the provision of support services, the UNDP Country Office in Uzbekistan may provide, at the request of the Senate, the following:

- (a) Identification and/or recruitment of project and programme personnel and consultants;
- (b) Identification and facilitation of training activities, seminars and workshops;
- (c) Procurement of goods and services;
- (d) Processing of payments, disbursements and other financial transactions;
- (e) Administrative services including travel authorization, visa requests and other arrangements.

Detailed description of services is provided in the Annex of this project document.

The procurement of goods and services and the recruitment of project personnel by the UNDP Country Office shall be in accordance with the UNDP regulations, rules, policies and procedures. If the requirements for support services by the country office change during the life of the Project, the annex to the project document will be revised with the mutual agreement of the UNDP Resident Representative and the Implementing Partner. The goods procured within the framework of the Project and necessary for the implementation of its activities, in particular IT equipment & office furniture shall be transferred to the ownership of the Implementing Partner, unless the Project Board decides otherwise or the goods have been procured from the funds provided by third parties and the agreements with them stipulate other arrangements. The relevant provisions of the Standard Basic Assistance Agreement (SBAA) between the Government of Uzbekistan & the UNDP, signed by Parties on 10 June 1993, incl. the provisions on liability and privileges & immunities, shall apply to the provision of such support services.

Any claim or dispute arising under or in connection with the provision of support services by the UNDP country office in accordance with this document shall be handled pursuant to the relevant provisions of the SBAA.

Audit Arrangements: The Audit will be conducted in accordance with the established UNDP procedures set out in the Programming and Finance manuals by the legally recognized auditor.

Use of institutional logos on project deliverables: In order to accord proper acknowledgement to UNDP for providing funding, UNDP should appear on all relevant project publications, including among others, project hardware purchased with UNDP funds. Any citation on publications regarding projects funded by UNDP should also accord proper acknowledgement to UNDP. The UNDP logo should be more prominent – and separated from any other logo, if possible, as UN visibility is important for security purposes.

<p>Intended Outcome as stated in the UNSDCF/CPD Results and Resource Framework:</p> <p>By 2025, youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth.</p>	<p>Outcome #1 indicators as stated in the CPD Results and Resources Framework, including baseline and targets:</p> <p>Women's representation in national parliament :</p> <p>(National SDG 5.5.1)</p> <p>Baseline (2018): 16</p> <p>Target (2025): TBC</p> <p>Output#1.2 Indicator 1.2.2: Number of people accessing basic services, disaggregated by target groups (poor, women, people living with disabilities, youth, other marginalized groups)</p> <p>Baseline (2019): 11,314,000 (including through my.gov.uz) public services have been provided during 2019</p> <p>Target (2025): 40 percentage point increase</p> <p>Source, frequency: Agency for Public Services, annual</p> <p>Outcome #3 indicators:</p> <p>1.Proportion of youth (aged 16–24 years) not in training or employment (National SDG 8.6.1)</p> <p>Baseline (2018): 21.8%</p> <p>Target: TBD</p> <p>2. Unemployment rate, sex-disaggregated (National SDG 8.5.2)</p> <p>Baseline (2019): 9% (12.8% female, 6.1% male)</p> <p>Target (2025): 5.5% (10% female, 5.5% male)</p> <p>Indicator 3.1.1: Number of decent jobs created with UNDP support, including share of women, youth</p>
---	--

Baseline (2020): Total – 160 (40% women, 50% youth) Target (2025): Total – 15,000 (50% women, 50% youth)
Source, frequency: UNDP, annually
Output #3 Indicator 3.1.2: Number of people who gained 21st century skills due to UNDP support (women, youth)
Baseline (2020): 400 (30% women, 80% youth)
Target (2025): 50,000 (40% women, 80% youth)
Source, frequency: UNDP, annually
Applicable Output(s) from the UNDP Strategic Plan:
1.1.2 Marginalised groups, particularly the poor, women, people with disabilities and displaced are empowered to gain universal access to basic services and financial and non-financial assets to build productive capacities and benefit from sustainable livelihoods and jobs
3.1. Women, youth and people from remote rural areas benefit from better skills, sustainable jobs and strengthened livelihoods.
Project title: Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality Project (GEP))

EXPECTED OUTPUTS	OUTPUT INDICATORS	DATA SOURCE	BASELINE		TARGETS (by frequency of data collection)				DATA COLLECTION METHODS & RISKS
			Value	Year 2021	Year 1	Year 2	Year 3	Final	
Output 1. Relevant national stakeholders have strengthened legal, analytical, statistical and policy capacity to successfully	Indicator 1.1. The number of policy recommendations implemented by government to tackle the gender bias and stereotypes, and prevent gender-based violence.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	1	2	3	3	Project Report, Official letters to Government
	Indicator 1.2. The number of unusual partners - men judges, police officers, mahalla leaders, media representatives, men political leaders, religious leaders, sportsmen and actors involved into	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	10	200	300	300	Websites, Youtube channels, mass media communication channels, social media

implement the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030 to empower women to effectively participate in the socio-economic life.	capacity building trainings and other activities to address gender bias and stereotypes, gender-based violence									
	Indicator 1.3. The number of young promising female leaders trained and successfully graduated from Regional Camp on leadership, mentorship and gender equality in Central Asia, established by the Regional Women Leaders' Caucus.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	25	50	100	100		Project Report
	Indicator 1.4. The number of young female business and political leaders attended and presented their sustainable and innovative development projects at regional forums and round-tables.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	10	20	40	40		Project Report
	Indicator 1.5. The number of female leaders from key stakeholders (women in business associations, women in local governance, women CSO's) trained on gender equality, harassment prevention and gender-based violence.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	100	200	300	300		Project Report
	Indicator 1.6 Number of policy recommendations on women in workforce implemented by government in line with the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan (reforms on labor policy, gender-responsive budgeting to improve women's position in paid and unpaid work are suggested and submitted to Government).	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	1	2	3	3		Project Report

	Indicator 1.7 The number of rural women, including people with disabilities, who upgraded their professional, entrepreneurial, digital skills, knowledge of foreign languages, business startup operation skills.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	30	300	500	500	Project Report
	Indicator 1.8 The number of rural unemployed women, including people with disabilities, who benefited from Business support programmes (through technical support to start women-led businesses, introduction of courses on skills development, women's personal and professional development).	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Number	0	0	100	300	300	Project Report
	Indicator 1.9 Availability of the unified methodology for data collection on share of women in decision-making positions in all government agencies and organizations, women's socio-economic participation	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Existence of the method.	Not available	Partially	Yes	Yes	Yes	Project Report, report from the State Statistics committee

	Indicator 1.10. Availability of the special digital tool (web-platform) to consolidate the GBV related data available from different sources.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	Digital tool in place	Not available	Partially	Yes	Yes	Yes	Project Report, report from the State Statistics committee
--	---	---	-----------------------	---------------	-----------	-----	-----	-----	--

V. Monitoring and Evaluation

In accordance with UNDP's programming policies and procedures, the project will be monitored through the following monitoring and evaluation plans:

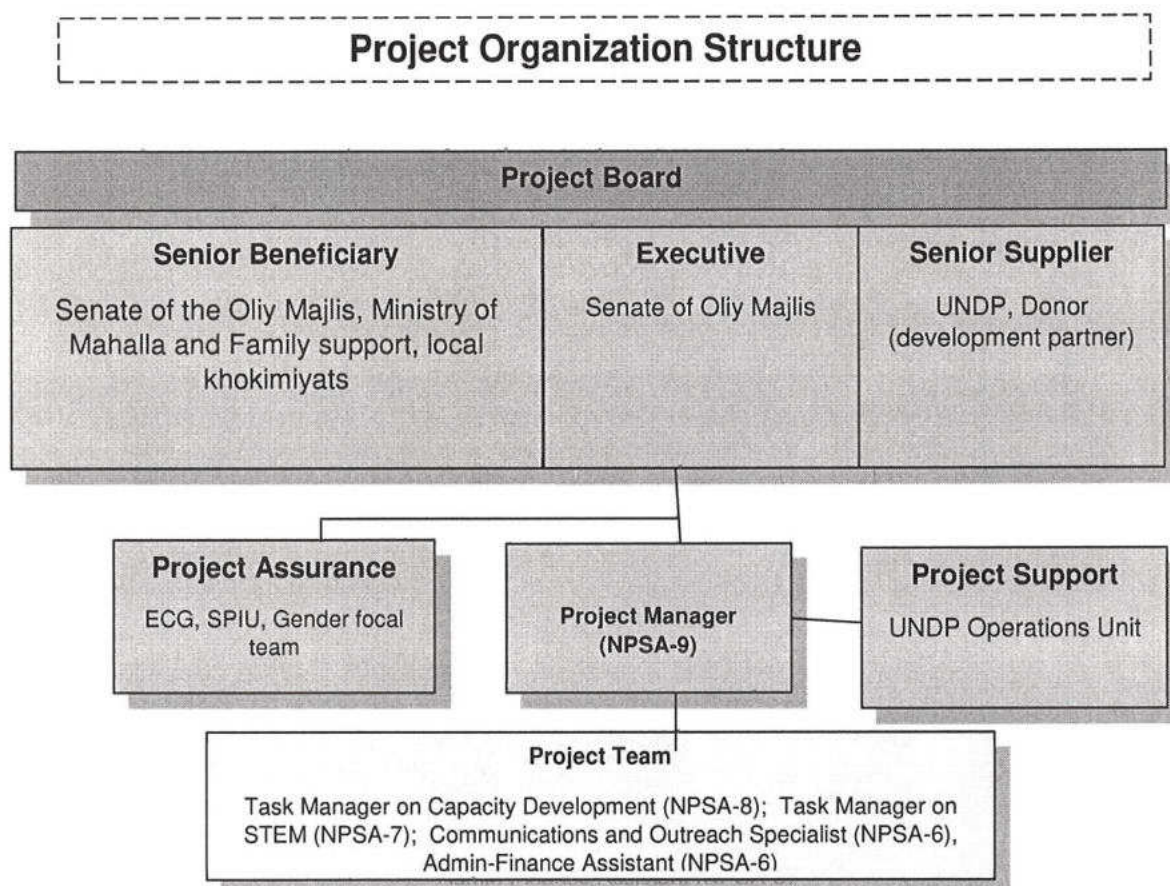
Monitoring Activity	Purpose	Frequency	Expected Action	Partners (if joint)	Cost
Track results progress	Progress data against the results indicators in the RRF will be collected and analyzed to assess the progress of the project in achieving the agreed outputs.	Quarterly, or as required	Slower than expected progress will be addressed by project management.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	
Monitor and Manage Risk	Identify and monitor risk management actions using a risk log. This includes monitoring measures and plans that may have been required as per UNDP's Social and Environmental Standards. Audits will be conducted in accordance with UNDP's audit policy to manage financial risk.	Quarterly	Risks are identified by project management and actions are taken to manage risk. The risk log is actively maintained to keep track of identified risks and actions taken.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	
Learn	Knowledge, good practices and lessons will be captured regularly, as well as actively sourced from other projects and partners and integrated back into the project.	At least annually	Relevant lessons are captured by the project team and used to inform management decisions.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of UzbekistanDonors	
Annual Project Quality Assurance	The quality of the project will be assessed against UNDP's quality standards to identify project strengths and weaknesses and to inform management decision making to improve the project.	Once in two years	Areas of strength and weakness will be reviewed and used to inform decisions to improve project performance.	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan	
Project Report	A progress report will be presented to the Project Board and key stakeholders, consisting of progress data showing the results achieved against pre-defined annual targets at the output level, the annual project quality rating summary, an updated risk long with mitigation measures, and any evaluation or review reports prepared over the period.	Annually, and at the end of the project (final report)		Project Board	
Project Review (Project Board)	The project's governance mechanism (i.e., project board) will hold regular project reviews to assess the performance of the project and review the Multi-Year Work Plan to ensure realistic budgeting over the life of the project. In the project's final year, the Project Board shall hold an end-of project review to capture lessons learned and discuss opportunities for scaling up and to socialize project results and lessons learned with relevant audiences.	Annually	Any quality concerns or slower than expected progress should be discussed by the project board and management actions agreed to address the issues identified.	Project Board	

VI. Multi-year Work Plan (2021-2024)

EXPECTED OUTPUTS	PLANNED ACTIVITIES	Planned Budget by Year				RESPONSIBLE PARTY	PLANNED BUDGET		
		2021	2022	2023	2024		Budget description	Funding Source	Amount
Output 1. Relevant national stakeholders have strengthened legal, analytical, statistical and policy capacity to successfully implement the Strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030 to empower women to effectively participate in the socio-economic life.	Activity 1: Amending the legislation, raising awareness and empowering women in leadership to address gender biased stereotypes	\$10,000	\$50,000	\$100,000	\$100,000	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, UNDP	71300 – Local consultant 71400 – Contractual services –Individuals 72100 – Contractual services 71600 – Travel 74200 – Printing and publications 74500 – Miscellaneous expenses	UNDP	\$100,000
Gender Marker: 3	Activity 2: Enhancing women's employment opportunities, including through STEM initiatives to improve socio-economic conditions and improve opportunities for women	\$8,000	\$20,000	\$100,000	\$100,000	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, UNDP	71300 – Local consultant 71400 – Contractual services –Individuals 72100 – Contractual services 71600 – Travel 74200 – Printing and publications 74500 Miscellaneous expenses	UNDP	\$90,000
	Activity 3. Developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools to monitor the gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence, gender equality.	\$1,200	\$16,400	\$199,552	\$199,552	Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, UNDP	71300 – Local consultant 71400 – Contractual services –Individuals 72100 – Contractual services 71600 – Travel 74200 – Printing and publications 74500 Miscellaneous expenses	UNDP	\$78,800
MONITORING								Donors	\$337,904
		Sub-Total for Output 1							\$904,704

Direct Project Costs	DPC	\$800	\$3,600	\$16,648	\$16,648	UNDP	USD 37,696
General Management Support	GMS (8%)	\$0.00	\$0.00	\$28,800	\$28,800	UNDP	USD 57,600
TOTAL		\$20,000	\$90,000	\$445,000	\$445,000		\$1,000,000

VII. Governance and Management Arrangements



The Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan as the Implementing partner will be represented in the Project Board. The Project Board will be responsible for making by consensus management decisions for a project when guidance is required by the Project Manager, including recommendation for UNDP/MITC approval of project plans and revisions. In order to ensure UNDP's ultimate accountability, Project Board decisions should be made in accordance to standards that shall ensure best value to money, fairness, integrity transparency and effective international coordinating. Detailed roles and responsibilities of the Project Board are provided in Annex 2 of this Project Document.

This Board contains three roles, including:

- 1) An Executive: individual (National Project Coordinator from Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan) representing the project ownership to chair the group.
- 2) Senior Supplier: UNDP representing the interests of the parties concerned which provide funding and/or technical expertise to the project. The Senior Supplier's primary function within the Board is to provide guidance regarding the technical feasibility of the project.
- 3) Senior Beneficiary: Senate of the Oliy Majlis, Ministry of Mahalla and Family support, local khokimiyats of the Republic of Uzbekistan representing the interests of those who will ultimately benefit from the project. The Senior Beneficiary's primary function within the

Board is to ensure the realization of project results from the perspective of project beneficiaries.

Project Assurance is the responsibility of each Project Board member, however the role can be delegated. The Project Assurance role supports the Project Board by carrying out objective and independent project oversight and monitoring functions. This role ensures appropriate project management milestones are managed and completed.

The Project Support role provides project administration, management and technical support to the Project Manager as required by the needs of the individual project or Project Manager. The provision of any Project Support on a formal basis is optional. It is necessary to keep Project Support and Project Assurance roles separate in order to maintain the independence of Project Assurance.

The Project Board will convene at least annually to hold regular project reviews to assess the performance of the project, achievement of target and review the Multi-Year Work Plan to ensure realistic budgeting over the life of the project.

In the project's final year, the Project Board shall hold an end-of project review to evaluate the quality of project deliverables, sustainability of results, capture lessons learned and discuss opportunities for scaling up and sharing project results with relevant audiences. It will also assess Final Project Review Report during a formal meeting organized at least one month prior to the completion date of the project.

VIII. Legal Context

This project document shall be the instrument referred to as such in Article 1 of the Standard Basic Assistance Agreement (SBAA) between the Government of Uzbekistan and UNDP, signed on June 10, 1993. All references in the SBAA to "Executing Agency" shall be deemed to refer to "Implementing Partner."

This project will be implemented by the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan ("Implementing Partner") in accordance with its financial regulations, rules, practices and procedures only to the extent that they do not contravene the principles of the Financial Regulations and Rules of UNDP. Where the financial governance of an Implementing Partner does not provide the required guidance to ensure best value for money, fairness, integrity, transparency, and effective international competition, the financial governance of UNDP shall apply.

IX. Risk Management

1. Consistent with the Article III of the SBAA, the responsibility for the safety and security of the Implementing Partner and its personnel and property, and of UNDP's property in the Implementing Partner's custody, rests with the Implementing Partner. To this end, the Implementing Partner shall:
 - a. put in place an appropriate security plan and maintain the security plan, taking into account the security situation in the country where the project is being carried;
 - b. assume all risks and liabilities related to the Implementing Partner's security, and the full implementation of the security plan.
2. UNDP reserves the right to verify whether such a plan is in place, and to suggest modifications to the plan when necessary. Failure to maintain and implement an appropriate security plan as

required hereunder shall be deemed a breach of the Implementing Partner's obligations under this Project Document.

3. The Implementing Partner agrees to undertake all reasonable efforts to ensure that no UNDP funds received pursuant to the Project Document are used to provide support to individuals or entities associated with terrorism and that the recipients of any amounts provided by UNDP hereunder do not appear on the list maintained by the Security Council Committee established pursuant to resolution 1267 (1999). The list can be accessed via http://www.un.org/sc/committees/1267/ag_sanctions_list.shtml.

4. The Implementing Partner acknowledges and agrees that UNDP will not tolerate sexual harassment and sexual exploitation and abuse of anyone by the Implementing Partner, and each of its responsible parties, their respective sub-recipients and other entities involved in Project implementation, either as contractors or subcontractors and their personnel, and any individuals performing services for them under the Project Document.

(a) In the implementation of the activities under this Project Document, the Implementing Partner, and each of its sub-parties referred to above, shall comply with the standards of conduct set forth in the Secretary General's Bulletin ST/SGB/2003/13 of 9 October 2003, concerning "Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse" ("SEA").

(b) Moreover, and without limitation to the application of other regulations, rules, policies and procedures bearing upon the performance of the activities under this Project Document, in the implementation of activities, the Implementing Partner, and each of its sub-parties referred to above, shall not engage in any form of sexual harassment ("SH"). SH is defined as any unwelcome conduct of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offense or humiliation, when such conduct interferes with work, is made a condition of employment or creates an intimidating, hostile or offensive work environment.

5. a) In the performance of the activities under this Project Document, the Implementing Partner shall (with respect to its own activities), and shall require from its sub-parties referred to in paragraph 4 (with respect to their activities) that they, have minimum standards and procedures in place, or a plan to develop and/or improve such standards and procedures in order to be able to take effective preventive and investigative action. These should include: policies on sexual harassment and sexual exploitation and abuse; policies on whistleblowing/protection against retaliation; and complaints, disciplinary and investigative mechanisms. In line with this, the Implementing Partner will and will require that such sub-parties will take all appropriate measures to:
 - i. Prevent its employees, agents or any other persons engaged to perform any services under this Project Document, from engaging in SH or SEA;
 - ii. Offer employees and associated personnel training on prevention and response to SH and SEA, where the Implementing Partner and its sub-parties referred to in paragraph 4 have not put in place its own training regarding the prevention of SH and SEA, the Implementing Partner and its sub-parties may use the training material available at UNDP;
 - iii. Report and monitor allegations of SH and SEA of which the Implementing Partner and its sub-parties referred to in paragraph 4 have been informed or have otherwise become aware, and status thereof;
 - iv. Refer victims/survivors of SH and SEA to safe and confidential victim assistance; and
 - v. Promptly and confidentially record and investigate any allegations credible enough to warrant an investigation of SH or SEA. The Implementing Partner shall advise UNDP of any such allegations received and investigations being conducted by itself or any of its sub-parties referred to in paragraph 4 with respect to their activities under the Project Document, and shall keep UNDP informed during the investigation by it or any of such sub-parties, to the extent that such notification (i) does not jeopardize the conduct of the investigation, including but not limited to the safety or security of persons, and/or (ii) is not

in contravention of any laws applicable to it. Following the investigation, the Implementing Partner shall advise UNDP of any actions taken by it or any of the other entities further to the investigation.

b) The Implementing Partner shall establish that it has complied with the foregoing, to the satisfaction of UNDP, when requested by UNDP or any party acting on its behalf to provide such confirmation. Failure of the Implementing Partner, and each of its sub-parties referred to in paragraph 4, to comply of the foregoing, as determined by UNDP, shall be considered grounds for suspension or termination of the Project.

6. Social and environmental sustainability will be enhanced through application of the UNDP Social and Environmental Standards (<http://www.undp.org/ses>) and related Accountability Mechanism (<http://www.undp.org/secu-srm>).
7. The Implementing Partner shall: (a) conduct project and programme-related activities in a manner consistent with the UNDP Social and Environmental Standards, (b) implement any management or mitigation plan prepared for the project or programme to comply with such standards, and (c) engage in a constructive and timely manner to address any concerns and complaints raised through the Accountability Mechanism. UNDP will seek to ensure that communities and other project stakeholders are informed of and have access to the Accountability Mechanism.
8. All signatories to the Project Document shall cooperate in good faith with any exercise to evaluate any programme or project-related commitments or compliance with the UNDP Social and Environmental Standards. This includes providing access to project sites, relevant personnel, information, and documentation.
9. The Implementing Partner will take appropriate steps to prevent misuse of funds, fraud or corruption, by its officials, consultants, responsible parties, subcontractors and sub-recipients in implementing the project or using UNDP funds. The Implementing Partner will ensure that its financial management, anti-corruption and anti-fraud policies are in place and enforced for all funding received from or through UNDP.
10. The requirements of the following documents, then in force at the time of signature of the Project Document, apply to the Implementing Partner: (a) UNDP Policy on Fraud and other Corrupt Practices and (b) UNDP Office of Audit and Investigations Investigation Guidelines. The Implementing Partner agrees to the requirements of the above documents, which are an integral part of this Project Document and are available online at www.undp.org.
11. In the event that an investigation is required, UNDP has the obligation to conduct investigations relating to any aspect of UNDP projects and programmes. The Implementing Partner shall provide its full cooperation, including making available personnel, relevant documentation, and granting access to the Implementing Partner's (and its consultants', responsible parties', subcontractors' and sub-recipients') premises, for such purposes at reasonable times and on reasonable conditions as may be required for the purpose of an investigation. Should there be a limitation in meeting this obligation, UNDP shall consult with the Implementing Partner to find a solution.
12. The signatories to this Project Document will promptly inform one another in case of any incidence of inappropriate use of funds, or credible allegation of fraud or corruption with due confidentiality. Where the Implementing Partner becomes aware that a UNDP project or activity, in whole or in part, is the focus of investigation for alleged fraud/corruption, the Implementing Partner will inform the UNDP Resident Representative/Head of Office, who will promptly inform UNDP's Office of Audit and Investigations (OAI). The Implementing Partner shall provide regular updates to the head of UNDP in the country and OAI of the status of, and actions relating to, such investigation.

13. Should UNDP refer to the relevant national authorities for appropriate legal action any alleged wrongdoing relating to the project, the Government will ensure that the relevant national authorities shall actively investigate the same and take appropriate legal action against all individuals found to have participated in the wrongdoing, recover and return any recovered funds to UNDP.
14. The Implementing Partner shall ensure that all of its obligations set forth under this section entitled "Risk Management" are passed on to each responsible party, subcontractor and sub-recipient and that all the clauses under this section entitled "Risk Management Standard Clauses" are included, *mutatis mutandis*, in all sub-contracts or sub-agreements entered into further to this Project Document.

Annexes

- I.** Project Quality Assurance Report
- II.** Social and Environmental Screening Template
- III.** Risk analysis
- IV.** Capacity assessment
- V.** Templates for Terms of references of Project Board and key project positions
- VI.** Letter of agreement for provision of support services to the project

Annex II. Social and Environmental Screening Template

Project Information

Project Information	
1. Project Title	Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)
2. Project Number (i.e. Atlas project ID, PIMS+)	00139611 / Output Number: 00129174
3. Location (Global/Region/Country)	Tashkent, Uzbekistan
4. Project stage (Design or Implementation)	Design
5. Date	10.12.2021

Part A. Integrating Programming Principles to Strengthen Social and Environmental Sustainability

QUESTION 1: How Does the Project Integrate the Programming Principles in Order to Strengthen Social and Environmental Sustainability?

Briefly describe in the space below how the project mainstreams the human rights-based approach

The project will be operated based on the full recognition that attaining equality between women and men and eliminating all forms of discrimination against women which are fundamental human rights and UN values. To this end, the project aims at achieving

gender equality by supporting the government to implement the National Gender Strategy of the Republic of Uzbekistan. It will include empowering women to participate in public administration and socio-economic life, protect human rights, protect the rights of people with disabilities, fundamental freedoms and legitimate interests of women and ensure full implementation of human rights and equality principles. The project will be fully implemented in line with CEDAW and UN human rights conventions and Treaty Body recommendations. The project will strongly focus on ensuring socio-economic rights, political rights, equal participation of both women and men, including with disabilities in project activities and implementation. and etc. To fully implement the HRBA the project will specifically focus on the vulnerable groups of the population (including rural women, people with disabilities, victims of GBV, families with many children, low income families, single mothers and etc.).

Briefly describe in the space below how the project is likely to improve gender equality and women's empowerment

The project mainly intends to improve gender equality and empower women through (i) addressing gender biased stereotypes through amending the legislation, raising awareness and empowering women leaders; (ii) Improving socio-economic conditions and opportunities for women through enhancing their employment opportunities, including by promoting STEM initiatives; (iii) Improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data on women's public and socio-economic participation, gender-based violence through developing methodologies for data collection and analysis and creating special digital tools for this in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

Briefly describe in the space below how the project mainstreams sustainability and resilience

The Project will ensure the sustainability and resilience by preparing policy documents and policy recommendations on the medium-term and long-term strategic changes to ensure sustainability of the project results. The analytical materials, laws, directories and methodologies prepared in the framework of the project should become a solid methodological basis for further development of the capacity of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, the Gender Commission of the Republic of Uzbekistan, women's NGOs and other national institutions in Uzbekistan. The upgraded curriculum and training manuals will provide a platform for ensuring transparent and equal access for all stakeholders to knowledge in the field of women's rights. From an organizational point of view, upon completion of the project, analytical materials (programs and information exchanges, infographic, brochures and other literature) created with the support of the Project and the intellectual contribution of experts will remain with the national partners for their use. The success of the project is closely related to the human resources capacity of national institutions, ministries and departments, the level of knowledge and the availability of appropriate skills for the application of new methodologies. To ensure sustainability and enhance the project's results, the project will maintain a close relationship with Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, the NHRC, the Ombudsman and other educational institutions in the preparation of training materials,

textbooks and training of trainers that could continue to train and widely disseminate knowledge about women's rights and gender equality.
<i>Briefly describe in the space below how the project strengthens accountability to stakeholders</i>
<p>The Project will strengthen the accountability to stakeholders through informing the stakeholders to (a) conduct project and programme-related activities in a manner consistent with the UNDP Social and Environmental Standards, (b) implement any management or mitigation plan prepared for the project or programme to comply with such standards, and (c) engage in a constructive and timely manner to address any concerns and complaints raised through the Accountability Mechanism. The Project will ensure that communities and other project stakeholders are informed of and have access to the Accountability Mechanism. All signatories to the Project Document will cooperate in good faith with any exercise to evaluate any programme or project-related commitments or compliance with the UNDP Social and Environmental Standards. This includes providing access to project sites, relevant personnel, information, and documentation. The Implementing Partner will take appropriate steps to prevent misuse of funds, fraud or corruption, by its officials, consultants, responsible parties, subcontractors and sub-recipients in implementing the project or using UNDP funds. The Implementing Partner will ensure that its financial management, anti-corruption and anti-fraud policies are in place and enforced for all funding received from or through UNDP.</p>

Part B. Identifying and Managing Social and Environmental Risks

QUESTION 2: What are the Potential Social and Environmental Risks? <i>Note: Complete SESP Attachment 1 before responding to Question 2.</i>	QUESTION 3: What is the level of significance of the potential social and environmental risks? <i>Note: Respond to Questions 4 and 5 below before proceeding to Question 5</i>	QUESTION 6: Describe the assessment and management measures for each risk rated Moderate, Substantial or High		
Risk Description (broken down by event, cause, impact)	Impact and Likelihood (1-5)	Significance (Low, Moderate, Substantial, High)	Comments (optional)	Description of assessment and management measures for risks rated as Moderate, Substantial or High
Due to Covid-19 related restrictions, organization of offline events (trainings, round tables etc) could be under consideration.	I = 3 L = 3	Low	Based on previous practice Project can organize such events in online mode.	
QUESTION 4: What is the overall project risk categorization?				
Low Risk				<input checked="" type="checkbox"/> Low
Moderate Risk				<input type="checkbox"/>
Substantial Risk				<input type="checkbox"/>
High Risk				<input type="checkbox"/>

QUESTION 5: Based on the identified risks and risk categorization, what requirements of the SES are triggered? (check all that apply)				
Question only required for Moderate, Substantial and High Risk projects				
<i>Is assessment required? (check if "yes")</i>	<input type="checkbox"/>			<i>Status? (completed, planned)</i>
<i>if yes, indicate overall type and status</i>			Targeted assessment(s)	
			ESIA (Environmental and Social Impact Assessment)	
			SESA (Strategic Environmental and Social Assessment)	
<i>Are management plans required? (check if "yes")</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>if yes, indicate overall type</i>			Targeted management plans (e.g. Gender Action Plan, Emergency Response Plan, Waste Management Plan, others)	
			ESMP (Environmental and Social Management Plan which may include range of targeted plans)	
			ESMF (Environmental and Social Management Framework)	
<i>Based on identified risks, which Principles/Project-level Standards triggered?</i>			Comments (not required)	

Overarching Principle: Leave No One Behind			
Human Rights		<input checked="" type="checkbox"/>	
Gender Equality and Women's Empowerment		<input checked="" type="checkbox"/>	
Accountability		<input type="checkbox"/>	
1. Biodiversity Conservation and Sustainable Natural Resource Management		<input type="checkbox"/>	
2. Climate Change and Disaster Risks		<input type="checkbox"/>	
3. Community Health, Safety and Security		<input type="checkbox"/>	
4. Cultural Heritage		<input type="checkbox"/>	
5. Displacement and Resettlement		<input type="checkbox"/>	
6. Indigenous Peoples		<input type="checkbox"/>	
7. Labour and Working Conditions		<input type="checkbox"/>	

	8. Pollution Prevention and Resource Efficiency	<input type="checkbox"/>
--	--	--------------------------

Final Sign Off

Final Screening at the design-stage is not complete until the following signatures are included

Signature	Date	Description
DocuSigned by: Kamila Mukhlam-Mukhlam Effective Governance Cluster Leader, UNDP	29-Dec-2021	UNDP staff member responsible for the project, typically a UNDP Programme Officer. Final signature confirms they have "checked" to ensure that the SESP is adequately conducted.
DocuSigned by: Matilda Dimowska Representative, UNDP	31-Dec-2021	UNDP senior manager, typically the UNDP Deputy Country Director (DCD), Country Director (CD), Deputy Resident Representative (DRR), or Resident Representative (RR). The QA Approver cannot also be the QA Assessor. Final signature confirms they have "cleared" the SESP prior to submittal to the PAC.
DocuSigned by: Dina Muntanu Deputy Resident Representative, UNDP	31-Dec-2021	UNDP chair of the PAC. In some cases PAC Chair may also be the QA Approver. Final signature confirms that the SESP was considered as part of the project appraisal and considered in recommendations of the PAC.

SESP Attachment 1. Social and Environmental Risk Screening Checklist

Checklist Potential Social and Environmental Risks		Answer (Yes/No)
<p>INSTRUCTIONS: The risk screening checklist will assist in answering Questions 2-6 of the Screening Template. Answers to the checklist questions help to (1) identify potential risks, (2) determine the overall risk categorization of the project, and (3) determine required level of assessment and management measures. Refer to the <u>SES toolkit</u> for further guidance on addressing screening questions.</p>		
<p>Overarching Principle: Leave No One Behind</p> <p>Human Rights</p>		
P.1	Have local communities or individuals raised human rights concerns regarding the project (e.g. during the stakeholder engagement process, grievance processes, public statements)?	No
P.2	Is there a risk that duty-bearers (e.g. government agencies) do not have the capacity to meet their obligations in the project?	No
P.3	Is there a risk that rights-holders (e.g. project-affected persons) do not have the capacity to claim their rights?	No
<p><i>Would the project potentially involve or lead to:</i></p>		
P.4	adverse impacts on enjoyment of the human rights (civil, political, economic, social or cultural) of the affected population and particularly of marginalized groups?	No
P.5	inequitable or discriminatory impacts on affected populations, particularly people living in poverty or marginalized or excluded individuals or groups, including persons with disabilities? ²¹	No

²¹ Prohibited grounds of discrimination include race, ethnicity, sex, age, language, disability, sexual orientation, gender identity, religion, political or other opinion, national or social or geographical origin, property, birth or other status including as an indigenous person or as a member of a minority. References to "women and men" or similar is understood to include women and men, boys and girls, and other groups discriminated against based on their gender identities, such as transgender and transsexual people.

P.6	restrictions in availability, quality of and/or access to resources or basic services, in particular to marginalized individuals or groups, including persons with disabilities?	No
P.7	exacerbation of conflicts among and/or the risk of violence to project-affected communities and individuals?	No
Gender Equality and Women's Empowerment		
P.8	Have women's groups/leaders raised gender equality concerns regarding the project, (e.g. during the stakeholder engagement process, grievance processes, public statements)?	No
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
P.9	adverse impacts on gender equality and/or the situation of women and girls?	No
P.10	reproducing discriminations against women based on gender, especially regarding participation in design and implementation or access to opportunities and benefits?	No
P.11	limitations on women's ability to use, develop and protect natural resources, taking into account different roles and positions of women and men in accessing environmental goods and services? <i>For example, activities that could lead to natural resources degradation or depletion in communities who depend on these resources for their livelihoods and well being</i>	No
P.12	exacerbation of risks of gender-based violence? <i>For example, through the influx of workers to a community, changes in community and household power dynamics, increased exposure to unsafe public places and/or transport, etc.</i>	No
Sustainability and Resilience: Screening questions regarding risks associated with sustainability and resilience are encompassed by the Standard-specific questions below		
Accountability		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
P.13	exclusion of any potentially affected stakeholders, in particular marginalized groups and excluded individuals (including persons with disabilities), from fully participating in decisions that may affect them?	No
P.14	grievances or objections from potentially affected stakeholders?	No

P.15	risks of retaliation or reprisals against stakeholders who express concerns or grievances, or who seek to participate in or to obtain information on the project?	No
Project-Level Standards		
Standard 1: Biodiversity Conservation and Sustainable Natural Resource Management		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
1.1	adverse impacts to habitats (e.g. modified, natural, and critical habitats) and/or ecosystems and ecosystem services? <i>For example, through habitat loss, conversion or degradation, fragmentation, hydrological changes</i>	No
1.2	activities within or adjacent to critical habitats and/or environmentally sensitive areas, including (but not limited to) legally protected areas (e.g. nature reserve, national park), areas proposed for protection, or recognized as such by authoritative sources and/or indigenous peoples or local communities?	No
1.3	changes to the use of lands and resources that may have adverse impacts on habitats, ecosystems, and/or livelihoods? (Note: if restrictions and/or limitations of access to lands would apply, refer to Standard 5)	No
1.4	risks to endangered species (e.g. reduction, encroachment on habitat)?	No
1.5	exacerbation of illegal wildlife trade?	No
1.6	introduction of invasive alien species?	No
1.7	adverse impacts on soils?	No
1.8	harvesting of natural forests, plantation development, or reforestation?	No
1.9	significant agricultural production?	No
1.10	animal husbandry or harvesting of fish populations or other aquatic species?	No
1.11	significant extraction, diversion or containment of surface or ground water? <i>For example, construction of dams, reservoirs, river basin developments, groundwater extraction</i>	No

1.12	handling or utilization of genetically modified organisms/living modified organisms? ²²	No
1.13	utilization of genetic resources? (e.g. collection and/or harvesting, commercial development) ²³	No
1.14	adverse transboundary or global environmental concerns?	No
Standard 2: Climate Change and Disaster Risks		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
2.1	areas subject to hazards such as earthquakes, floods, landslides, severe winds, storm surges, tsunami or volcanic eruptions?	No
2.2	outputs and outcomes sensitive or vulnerable to potential impacts of climate change or disasters? <i>For example, through increased precipitation, drought, temperature, salinity, extreme events, earthquakes</i>	No
2.3	increases in vulnerability to climate change impacts or disaster risks now or in the future (also known as maladaptive or negative coping practices)? <i>For example, changes to land use planning may encourage further development of floodplains, potentially increasing the population's vulnerability to climate change, specifically flooding</i>	No
2.4	increases of greenhouse gas emissions, black carbon emissions or other drivers of climate change?	No
Standard 3: Community Health, Safety and Security		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
3.1	construction and/or infrastructure development (e.g. roads, buildings, dams)? (Note: the GEF does not finance projects that would involve the construction or rehabilitation of large or complex dams)	No
3.2	air pollution, noise, vibration, traffic, injuries, physical hazards, poor surface water quality due to runoff, erosion, sanitation?	No

²² See the [Convention on Biological Diversity](#) and its [Cartagena Protocol on Biosafety](#).

²³ See the [Convention on Biological Diversity](#) and its [Nagoya Protocol](#) on access and benefit sharing from use of genetic resources.

3.3	harm or losses due to failure of structural elements of the project (e.g. collapse of buildings or infrastructure)?	No
3.4	risks of water-borne or other vector-borne diseases (e.g. temporary breeding habitats), communicable and noncommunicable diseases, nutritional disorders, mental health?	No
3.5	transport, storage, and use and/or disposal of hazardous or dangerous materials (e.g. explosives, fuel and other chemicals during construction and operation)?	No
3.6	adverse impacts on ecosystems and ecosystem services relevant to communities' health (e.g. food, surface water purification, natural buffers from flooding)?	No
3.7	influx of project workers to project areas?	No
3.8	engagement of security personnel to protect facilities and property or to support project activities?	No
Standard 4: Cultural Heritage		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
4.1	activities adjacent to or within a Cultural Heritage site?	No
4.2	significant excavations, demolitions, movement of earth, flooding or other environmental changes?	No
4.3	adverse impacts to sites, structures, or objects with historical, cultural, artistic, traditional or religious values or intangible forms of culture (e.g. knowledge, innovations, practices)? (Note: projects intended to protect and conserve Cultural Heritage may also have inadvertent adverse impacts)	No
4.4	alterations to landscapes and natural features with cultural significance?	No
4.5	utilization of tangible and/or intangible forms (e.g. practices, traditional knowledge) of Cultural Heritage for commercial or other purposes?	No
Standard 5: Displacement and Resettlement		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
5.1	temporary or permanent and full or partial physical displacement (including people without legally recognizable claims to land)?	No
5.2	economic displacement (e.g. loss of assets or access to resources due to land acquisition or access restrictions – even in the absence of physical relocation)?	No

5.3	risk of forced evictions? ²⁴	No
5.4	impacts on or changes to land tenure arrangements and/or community based property rights/customary rights to land, territories and/or resources?	No
Standard 6: Indigenous Peoples		
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>		
6.1	areas where indigenous peoples are present (including project area of influence)?	No
6.2	activities located on lands and territories claimed by indigenous peoples?	No
6.3	impacts (positive or negative) to the human rights, lands, natural resources, territories, and traditional livelihoods of indigenous peoples (regardless of whether indigenous peoples possess the legal titles to such areas, whether the project is located within or outside of the lands and territories inhabited by the affected peoples, or whether the indigenous peoples are recognized as indigenous peoples by the country in question)? <i>If the answer to screening question 6.3 is "yes", then the potential risk impacts are considered significant and the project would be categorized as either Substantial Risk or High Risk</i>	No
6.4	the absence of culturally appropriate consultations carried out with the objective of achieving FPIC on matters that may affect the rights and interests, lands, resources, territories and traditional livelihoods of the indigenous peoples concerned?	No
6.5	the utilization and/or commercial development of natural resources on lands and territories claimed by indigenous peoples?	No
6.6	forced eviction or the whole or partial physical or economic displacement of indigenous peoples, including through access restrictions to lands, territories, and resources? <i>Consider, and where appropriate ensure, consistency with the answers under Standard 5 above</i>	No
6.7	adverse impacts on the development priorities of indigenous peoples as defined by them?	No
6.8	risks to the physical and cultural survival of indigenous peoples?	No
6.9	impacts on the Cultural Heritage of indigenous peoples, including through the commercialization or use of their traditional knowledge and practices?	No

²⁴ Forced eviction is defined here as the permanent or temporary removal against their will of individuals, families or communities from the homes and/or land which they occupy, without the provision of, and access to, appropriate forms of legal or other protection. Forced evictions constitute gross violations of a range of internationally recognized human rights.

Consider, and where appropriate ensure, consistency with the answers under Standard 4 above.	
Standard 7: Labour and Working Conditions	
<i>Would the project potentially involve or lead to: (note: applies to project and contractor workers)</i>	
7.1 working conditions that do not meet national labour laws and international commitments?	No
7.2 working conditions that may deny freedom of association and collective bargaining?	No
7.3 use of child labour?	No
7.4 use of forced labour?	No
7.5 discriminatory working conditions and/or lack of equal opportunity?	No
7.6 occupational health and safety risks due to physical, chemical, biological and psychosocial hazards (including violence and harassment) throughout the project life-cycle?	No
Standard 8: Pollution Prevention and Resource Efficiency	
<i>Would the project potentially involve or lead to:</i>	
8.1 the release of pollutants to the environment due to routine or non-routine circumstances with the potential for adverse local, regional, and/or transboundary impacts?	No
8.2 the generation of waste (both hazardous and non-hazardous)?	No
8.3 the manufacture, trade, release, and/or use of hazardous materials and/or chemicals?	No
8.4 the use of chemicals or materials subject to international bans or phase-outs? <i>For example, DDT, PCBs and other chemicals listed in international conventions such as the Montreal Protocol, Minamata Convention, Basel Convention, Rotterdam Convention, Stockholm Convention</i>	No
8.5 the application of pesticides that may have a negative effect on the environment or human health?	No
8.6 significant consumption of raw materials, energy, and/or water?	No

Annex III. Risk analysis

#	Description	Category	Impact & Probability	Countermeasures/ Management response	Owner
1.	Difficulties in interagency coordination and delays in project activities	Organizational	P=4 I=3	The Project board has been explicitly established to mitigate this type of risks. The Project board decision-making process ensures adequate coordination and consensus between UNDP, implementing Partner and other government agencies.	Project manager
2.	Personnel changes in national partners	Political	P=4 I=4	Signing of annual work plans with partner organizations	Project manager
3.	Changes in legislation	Legal	P=4 I=5	Closely monitoring the progress or trends towards changes in legislation and making necessary policy advice or conducting advocacy events jointly with engaged partners	Project manager
4.	Ensuring sustainability of project results	Strategic	P=3 I=5	Preparing policy documents and policy recommendations on the medium-term and long-term strategic changes to ensure sustainability of the project results.	Project manager
5.	Insufficiency of funding to deliver results and conduct activities.	Financial	P=4 I=5	Concerted efforts to undertake resource mobilization from selected donors for unfunded part of activities. Cooperation and pitching in cooperation with the Senate of the Republic of Uzbekistan to bring more international organizations on board to support the project activities.	Project Manager

Annex IV. Capacity Assessment

Annex V. Templates for Terms of References of Project Board and key project positions

I. PROJECT BOARD

Overall responsibilities

The Project Board is the group responsible for making by consensus management decisions for a project when guidance is required by the Project Manager, including recommendation for UNDP/MITC approval of project plans and revisions. In order to ensure UNDP's ultimate accountability, Project Board decisions should be made in accordance to standards that shall ensure best value to money, fairness, integrity transparency and effective international competition. In case a consensus cannot be reached, final decision shall rest with the UNDP Resident Representative. Project reviews by this group are made at designated decision points during the running of a project, or as necessary when raised by the Project Manager. This group is consulted by the Project Manager for decisions when Project Manager tolerances (normally in terms of time and budget) have been exceeded.

Based on the approved annual work plan (AWP), the Project Board may review and approve project quarterly plans when required and authorizes any major deviation from these agreed quarterly plans. It is the authority that signs off the completion of each quarterly plan as well as authorizes the start of the next quarterly plan. It ensures that required resources are committed and arbitrates on any conflicts within the project or negotiates a solution to any problems between the project and external bodies. In addition, it approves the appointment and responsibilities of the Task Manager (Project Manager) and any delegation of its Project Assurance responsibilities.

Composition and organization: This group contains three roles, including:

- 1) **An Executive:** individual representing the project ownership to chair the group.
- 2) **Senior Supplier:** individual or group representing the interests of the parties concerned which provide funding and/or technical expertise to the project. The Senior Supplier's primary function within the Board is to provide guidance regarding the technical feasibility of the project.
- 3) **Senior Beneficiary:** individual or group of individuals representing the interests of those who will ultimately benefit from the project. The Senior Beneficiary's primary function within the Board is to ensure the realization of project results from the perspective of project beneficiaries.

Potential members of the Project Board are reviewed and recommended for approval during the LPAC meeting. Efforts should be made to extent possible to ensure gender balance among the members of the Project Board.

I. Specific responsibilities

1. Initiating a project:

- Agree on PM's responsibilities, as well as the responsibilities of the other members of the Project Management team;
- Delegate any Project Assurance function as appropriate;
- Review and appraise detailed Project Plan and AWP, including Atlas reports covering activity definition, quality criteria, issue log, updated risk log and the monitoring and communication plan.

2. Running a project:

- Provide overall guidance and direction to the project, ensuring it remains within any specified constraints;
- Address project issues as raised by the Project Manager;
- Provide guidance and agree on possible countermeasures/management actions to address specific risks;
- Agree on Project Manager's tolerances in the Annual Work Plan and quarterly plans when required;

- Conduct regular meetings to review the Project Quarterly Progress Report and provide direction and recommendations to ensure that the agreed deliverables are produced satisfactorily according to plans.
- Review Combined Delivery Reports (CDR) prior to certification by the Implementing Partner;
- Appraise the Project Annual Review Report, make recommendations for the next AWP, and inform the Outcome Board about the results of the review.
- Review and approve end project report, make recommendations for follow-on actions;
- Provide ad-hoc direction and advice for exception situations when project manager's tolerances are exceeded;
- Assess and decide on project changes through revisions.

3. Closing a project:

- Assure that all Project deliverables have been produced satisfactorily;
- Review and approve the Final Project Review Report, including Lessons-learned
- Make recommendations for follow-on actions to be submitted to the Outcome Board;

II. EXECUTIVE

The Executive is ultimately responsible for the project, supported by the Senior Beneficiary and Senior Supplier. The Executive's role is to ensure that the project is focused throughout its life cycle on achieving its objectives and delivering outputs that will contribute to higher-level outcomes. The Executive has to ensure that the project gives value for money, ensuring a cost-conscious approach to the project, balancing the demands of beneficiary and supplier.

Specific Responsibilities (as part of the above responsibilities for the Project Board)

- Ensure that there is a coherent project organization structure and logical set of plans
- Set tolerances in the AWP and other plans as required for the Project Manager
- Monitor and control the progress of the project at a strategic level
- Ensure that risks are being tracked and mitigated as effectively as possible
- Brief Outcome Board and relevant stakeholders about project progress
- Organize and chair Project Board meetings

If the project warrants it, the Executive may delegate some responsibility for the project assurance functions.

III. SENIOR BENEFICIARY

The Senior Beneficiary is responsible for validating the needs and for monitoring that, the solution will meet those needs within the constraints of the project. This role represents the interests of all those who will benefit from the project, or those for whom the deliverables resulting from activities will achieve specific output targets. The Senior Beneficiary role monitors progress against targets and quality criteria. This role may require more than one person to cover all the beneficiary interests. For the sake of effectiveness, the role should not be split between too many people.

Specific Responsibilities (as part of the above responsibilities for the Project Board)

- Ensure the expected output(s) and related activities of the project are well defined
- Make sure that progress towards the outputs required by the beneficiaries remains consistent from the beneficiary perspective
- Promote and maintain focus on the expected project output(s)
- Prioritize and contribute beneficiaries' opinions on Project Board decisions on whether to implement recommendations on proposed changes
- Resolve priority conflicts

The assurance responsibilities of the Senior Beneficiary are to check that:

- Specification of the Beneficiary's needs is accurate, complete and unambiguous
- Implementation of activities at all stages is monitored to ensure that they will meet the beneficiary's needs and are progressing towards that target
- Impact of potential changes is evaluated from the beneficiary point of view
- Risks to the beneficiaries are frequently monitored

Where the project's size, complexity or importance warrants it, the Senior Beneficiary may delegate the responsibility and authority for some of the assurance responsibilities.

IV. SENIOR SUPPLIER

The Senior Supplier represents the interests of the parties, which provide funding and/or technical expertise to the project (designing, developing, facilitating, procuring, implementing). The Senior Supplier's primary function within the Board is to provide guidance regarding the technical feasibility of the project. The Senior Supplier role must have the authority to commit or acquire supplier resources required.

Specific Responsibilities (as part of the above responsibilities for the Project Board)

- Make sure that progress towards the outputs remains consistent from the supplier perspective
- Promote and maintain focus on the expected project output(s) from the point of view of supplier management
- Ensure that the supplier resources required for the project are made available
- Contribute supplier opinions on Project Board decisions on whether to implement recommendations on proposed changes
- Arbitrate on, and ensure resolution of, any supplier priority or resource conflicts

The supplier assurance role responsibilities are to:

- Advise on the selection of strategy, design and methods to carry out project activities
- Ensure that any standards defined for the project are met and used to good effect
- Monitor potential changes and their impact on the quality of deliverables from a supplier perspective
- Monitor any risks in the implementation aspects of the project

If warranted, some of this assurance responsibility may be delegated.

V. PROJECT MANAGER

Overall responsibilities

The Project Manager has the authority to run the project on a day-to-day basis on behalf of the Project Board within the constraints laid down by the Board. The Project Manager is responsible for day-to-day management and decision-making for the project. Project Manager's prime responsibility is to ensure that the project produces the results specified in the project document, to the required standard of quality and within the specified constraints of time and cost.

Prior to the approval of the project, the Project Developer role is the UNDP staff member responsible for project management functions during formulation until the PM is in place.

Specific responsibilities would include:

Overall project management:

- Manage the realization of project outputs through activities;
- Provide direction and guidance to project team/responsible parties;
- Liaise with the Project Board or its appointed Project Assurance roles to assure the overall direction and integrity of the project;
- Identify and obtain any support and advice required for the management, planning and control of the project;
- Responsible for project administration;
- Liaise with any suppliers;
- May also perform Team Manager and Project Support roles.

Running a project

- Plan the activities of the project and monitor progress against the initial quality criteria.
- Mobilize goods and services to initiative activities, including drafting TORs and work specifications;
- Monitor events as determined in the Monitoring & Communication Plan, and update the plan as required;
- Manage requests for the provision of financial resources by UNDP, using advance of funds, direct payments, or reimbursement using the FACE (Fund Authorization and Certificate of Expenditures);
- Monitor financial resources and accounting to ensure accuracy and reliability of financial reports;
- Manage and monitor the project risks as initially identified in the Project Brief appraised by the LPAC, submit new risks to the Project Board for consideration and decision on possible actions if required; update the status of these risks by maintaining the Project Risks Log;

- Be responsible for managing issues and requests for change by maintaining an Issues Log.
- Prepare the Project Quarterly Progress Report (progress against planned activities, update on Risks and Issues, expenditures) and submit the report to the Project Board and Project Assurance;
- Prepare the Annual Review Report, and submit the report to the Project Board and the Outcome Board;
- Based on the review, prepare the AWP for the following year, as well as Quarterly Plans if required.

Closing a Project

- Prepare Final Project Review Reports to be submitted to the Project Board and the Outcome Board;
- Identify follow-on actions and submit them for consideration to the Project Board;
- Manage the transfer of project deliverables, documents, files, equipment and materials to national beneficiaries;
- Prepare final CDR/FACE for signature by UNDP and the Implementing Partner.

VI. PROJECT ASSURANCE

Overall responsibility: Project Assurance is the responsibility of each Project Board member; however, the role can be delegated. The Project Assurance role supports the Project Board by carrying out objective and independent project oversight and monitoring functions. This role ensures appropriate project management milestones are managed and completed.

Project Assurance has to be independent of the PM; therefore, the Project Board cannot delegate any of its assurance responsibilities to the PM. A UNDP Programme Officer typically holds the Project Assurance role.

The implementation of the assurance responsibilities needs to answer the question "What is to be assured?". The following list includes the key suggested aspects that need to be checked by the Project Assurance throughout the project as part of ensuring that it remains relevant, follows the approved plans and continues to meet the planned targets with quality:

- Maintenance of thorough liaison throughout the project between the members of the Project Board.
- Beneficiary needs and expectations are being met or managed
- Risks are being controlled
- Adherence to the Project Justification (Business Case)
- Projects fit with the overall Country Programme
- The right people are being involved
- An acceptable solution is being developed
- The project remains viable
- The scope of the project is not "creeping upwards" unnoticed
- Internal and external communications are working
- Applicable UNDP rules and regulations are being observed
- Any legislative constraints are being observed
- Adherence to RMG monitoring and reporting requirements and standards
- Quality management procedures are properly followed
- Project Board's decisions are followed and revisions are managed in line with the required procedures

Specific responsibilities would include:

1. Initiating a project

- Ensure that project outputs definitions and activity definition including description and quality criteria have been properly recorded in the Atlas Project Management module to facilitate monitoring and reporting;
- Ensure that people concerned are fully informed about the project
- Ensure that all preparatory activities, including training for project staff, logistic supports are timely carried out

2. Running a project

- Ensure that funds are made available to the project;

- Ensure that risks and issues are properly managed, and that the logs in Atlas are regularly updated;
- Ensure that critical project information is monitored and updated in Atlas, using the Activity Quality log in particular;
- Ensure that Project Quarterly Progress Reports are prepared and submitted on time, and according to standards in terms of format and content quality;
- Ensure that CDRs and FACE are prepared and submitted to the Project Board and Outcome Board;
- Perform oversight activities, such as periodic monitoring visits and "spot checks".
- Ensure that the Project Data Quality Dashboard remains "green"

3. Closing a project

- Ensure that the project is operationally closed in Atlas;
- Ensure that all financial transactions are in Atlas based on final accounting of expenditures;
- Ensure that project accounts are closed and status set in Atlas accordingly.

VII. PROJECT SUPPORT

Overall responsibilities: The Project Support role provides project administration, management and technical support to the Project Manager as required by the needs of the individual project or Project Manager. The provision of any Project Support on a formal basis is optional. It is necessary to keep Project Support and Project Assurance roles separate in order to maintain the independence of Project Assurance.

Specific responsibilities: Some specific tasks of the Project Support would include:

Provision of administrative services:

- Set up and maintain project files;
- Collect project related information data;
- Update plans;
- Administer the quality review process;
- Administer Project Board meetings.

Project documentation management:

- Administer project revision control;
- Establish document control procedures;
- Compile, copy and distribute all project reports.

Financial Management, Monitoring and reporting

- Assist in the financial management tasks under the responsibility of the Project Manager;
- Provide support in the use of Atlas for monitoring and reporting.

Provision of technical support services

- Provide technical advices;
- Review technical reports;
- Monitor technical activities carried out by responsible parties.

TORs of project team

1) Project Manager



I. Job Information

Job title:	Project Manager
Project Title/Department:	Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)
NPSA range:	NPSA-9
Duration of the service:	12 months with possible extension (subject to satisfactory performance)
Work status (full time/part time):	Full-time
Duty station:	Tashkent
Reports To:	Programme Specialist/Cluster Leader on Effective Governance

II. Background information

The overall objective of the project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including the comprehensive review of the legal framework with a gender lens, addressing gender biased stereotypes, improving socio-economic conditions and opportunities for women, improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

The Project will contribute to implementation of Outcomes 1,2, and 4 of the **UNSDCF 2021-2025**: by 2025, -youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth; the most vulnerable benefit from enhanced access to gender sensitive quality health, education and social services .

The main partner of the Project is the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission of the Republic of Uzbekistan. The Project will also cooperate with the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, General Prosecutors Office, State Statistics Committee, NHRC and Ombudsman, civil society organizations and media.

Under direct supervision of the UNDP Programme Specialist/Cluster Leader on Effective Governance and overall guidance of the Project Board, the Project Manager will be responsible for the operational management of the project according to the project document, UNDP corporate rules and procedures and for fulfilling the following duties and responsibilities.

III. Functions / Key Outputs Expected

- Responsible for day-to-day management, administration and decision-making for the project;
- Oversees strategic planning process for the project and ensures its implementation in accordance with the signed project document;
- Responsible for ensuring that the project produces the results specified in the project document, to the required standard of quality and within the specified constraints of time and cost;
- Manage the realization of project outputs through activities;
- Ensures that project contributes to the promotion of gender equality by reaching, involving and benefiting both women and men in its activities (gender mainstreaming);
- Provide direction and guidance to project team(s)/ responsible party (ies);
- Identifies partnership strategies with regard to providers of specialized expertise and possible co-financiers, and leads resource mobilization for project components;
- Identify and obtain any support and advice required for the management, planning and control of the project;
- Liaise with any suppliers;
- Plan the activities of the project and monitor progress against the initial quality criteria;
- Mobilize goods and services to initiative activities, including drafting TORs and work specifications;
- Manage requests for the provision of financial resources by UNDP, using advance of funds, direct payments, or reimbursement using the IPSAS;
- Manage and monitor the project risks as initially identified in the Project Document, submit new risks to the Project Board for consideration and decision on possible actions if required; update the status of these risks by maintaining the Project Risks Log;
- Be responsible for managing issues and requests for change by maintaining an Issues Log;
- Prepare the Quarterly Project Report (progress against planned activities, update on Risks and Issues, expenditures in UNDP format) and Quarterly Operational Report (AF format) and submit the reports to the Project Assurance team;
- Prepare the Annual Review Report (UNDP format) and Project Implementation Report (AF format) and submit reports to the Project Assurance team;
- Based on the ARR, prepare the Annual Work Plan (AWP) and Annual Plan of Activities and Procurement Plan for the project years;
- Monitors the implementation of project components, analyses problems that hamper their implementation and takes appropriate measures to ensure timely delivery of required inputs and achievement of project-wide results;
- Monitor financial resources and accounting to ensure accuracy and reliability of financial reports, including proper utilization of funds and delivery, budget revisions, availability of funds, reconciliation of accounts, establishment of internal control mechanisms. Acts as a focal point to liaise with auditors and ensures follow-up actions. Ensures the accuracy and reliability of financial information and reporting;
- Monitors and facilitates advocacy and mass media outreach activities, writing of success stories, newspapers coverage, PR campaigns;
- Organize workshops, seminars and round tables to introduce project outputs to all stakeholders involved. Render support to related UNDP thematic activities such as publications, sharing of knowledge and group discussions;
- Undertake resource mobilization activities to be built on the project achievement that contribute to project scaling-up and replication
- Monitor financial resources and accounting to ensure accuracy and reliability of financial reports, including proper utilization of funds and delivery, budget revisions, availability of funds, reconciliation of accounts, establishment of internal control mechanisms. Acts as a focal point to liaise with auditors and ensures follow-up actions. Ensures the accuracy and reliability of financial information and reporting;

- Monitors and facilitates advocacy and mass media outreach activities, writing of success stories, newspapers coverage, PR campaigns;
- Organize workshops, seminars and round tables to introduce project outputs to all stakeholders involved. Render support to related UNDP thematic activities such as publications, sharing of knowledge and group discussions;
- Undertake resource mobilization activities to be built on the project achievement that contribute to project scaling-up and replication
- In cooperation with the UNDP CO and national project experts, develop a suitable project exit strategy during the last year of the project;
- Ensure proper operational, financial and programmatic closure of the project;
- Prepare Annual Project Review Report and Final Project Review Reports to be submitted to the Project Board;
- Identify follow-on actions and submit them for consideration to the Project Board; Manage the transfer of project deliverables, documents, files, equipment and materials to national beneficiaries;
- Prepare final CDR for signature by UNDP and the Implementing Partner
- Perform other duties related to the scope of work of the PM as required

IV. Competencies

Corporate Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrates commitment to UNDP's mission, vision and values; • Displays cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity; • Demonstrating/safeguarding ethics and integrity; • Demonstrate corporate knowledge and sound judgment; • Self-development, initiative-taking; • Acting as a team leader and facilitating team work; • Facilitating and encouraging open communication in the team, communicating effectively; • Creating synergies through self-control; • Learning and sharing knowledge and encourage the learning of others; • Informed and transparent decision making
Functional Competencies:	<p><i>Communications and Networking</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Has excellent oral communication skills and conflict resolution competency to manage inter-group dynamics and mediate conflicting interests of varied actors; • Has excellent written communication skills, with analytic capacity and ability to synthesize project outputs and relevant findings for the preparation of quality project reports; • Maturity and confidence in dealing with senior and high ranking members of national and international institutions, government and non-government. <p><i>Knowledge Management and Learning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotes a knowledge sharing and learning culture in the team through leadership and personal example; • Actively mentoring project staff under her/his supervision; • Leadership and Self-Management; • Focuses on result for the client and responds positively to feedback; • Consistently approaches work with energy and a positive, constructive attitude; • Remains calm, in control and good humored even under pressure;

	<ul style="list-style-type: none"> Competent in leading team and creating team spirit, stimulating team members to produce quality outputs in a timely and transparent fashion. <p><i>Development and Operational Effectiveness</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Ability to organize and complete multiple tasks by establishing priorities; Ability to handle a large volume of work possibly under time constraints. <p><i>Job Knowledge/Technical Expertise</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Understands the main processes and methods of work regarding to the position Strives to keep job knowledge up-to-date through self-directed study and other means of learning; Demonstrates good knowledge of information technology and applies it in work assignments. <p><i>Leadership and Self-Management</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Builds strong relationships with clients, focuses on impact and result for the client and responds positively to feedback; Consistently approaches work with energy and a positive, constructive attitude; Demonstrates good oral and written communication skills. 	
V. Qualifications Requirements		
Education:	University Degree in Law, Public Policy, Public Administration, Economics or relevant area Science is required.	
Experience:	Proven track of at least 3 years of analytical and research work experience or practical experience in project management in the field of Public Policy, Legal Policy and Reform, and/or Public Administration in governmental or non-governmental organizations is required Previous experience in international development organizations would be considered as an asset.	
Language Requirements:	Fluency in English, Uzbek and Russian is required	
Others:	<p>Knowledge of and experience in gender mainstreaming;</p> <p>Experience in working and collaborating with governments and women empowerment issues;</p> <p>Initiative and strong leadership skills;</p> <p>Result and client-orientations;</p> <p>Strong analytical, communication, writing, presentation and communication skills;</p> <p>Excellent interpersonal and cross cultural communication skills, ability to work in a team and to work under pressure and with tight deadlines, ethics and honesty;</p> <p>Ability to use information and communication technology as a tool and resource</p>	
VI. Signatures- Post Description Certification		
Name	Signature	Date
Incumbent (if applicable)		
Supervisor		

2) Task Manager on Capacity Development

I. Job Information	
Job title:	Task Manager on Capacity Development
Project Title/Department:	Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)
NPSA range:	NPSA-8
Duration of the service:	6 months with possible extension (subject to satisfactory performance)
Work status (full time/part time):	Full time
Duty station:	Tashkent
Expected places of travel	n/a
Reports To:	Project Manager
II. Background information	
<p>The overall objective of "Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)" project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including the comprehensive review of the legal framework with a gender lens, addressing gender biased stereotypes, improving socio-economic conditions and opportunities for women, improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).</p> <p>The Project will contribute to implementation of Outcomes 1,2, and 4 of the UNSDCF 2021-2025: by 2025, -youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth; the most vulnerable benefit from enhanced access to gender sensitive quality health, education and social services .</p> <p>The main partner of the Project is the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission of the Republic of Uzbekistan. The Project will also cooperate with the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, General Prosecutors Office, State Statistics Committee, NHRC and Ombudsman, civil society organizations and media.</p> <p>Under the direct supervision of the Project Manager, Task Manager will bear responsibility for smooth implementation of the project and fulfill the following duties and responsibilities:</p>	
III. Functions / Key Outputs Expected	
<ul style="list-style-type: none"> Assist Project Manager in day-to-day Project activities and its overall implementation process with regards to selected project activities and submit both monthly and quarterly reports on programmatic activities and events in region; Participate in elaboration and supervising execution of the Project's Annual Plan of Activities, work plan, joint action plans with Senate, analyze emerging problems and propose adequate measures to ensure timely fulfillment of envisioned tasks; 	

- Ensures that project contributes to the promotion of gender equality by reaching, involving and benefiting both women and men in its activities (gender mainstreaming);
- Identifies partnership strategies with regard to providers of specialized expertise, with special encouragements for providers with a gender mandate/gender knowledge, and possible co-financiers, and leads resource mobilization for project components;
- Coordinates recruitment process of the local and international consultants and ensures timely delivery of services and payments;
- Identify teams of qualified full-time and part-time national consultants, format and supervise their activities;
- Contributes to the process of raising public awareness and PR about the Project and related activities, including organizing trainings/seminars/workshops with participation of representatives from the Government, private sector, NGOs, mass media;
- Establishing contacts with international organizations, funds, institutes etc., seeking potential donors and partners and collaborate closely with local government bodies, business support institutions, private sector, civil society and other development actors;
- Participation in fundraising activities including search for grants and other sources of funding for joint projects and/or sub projects, including encouraging local communities and beneficiaries to apply for external funding and seeking for self-financing options;
- Analyzes lessons learned from project activities in regions, codify best practices and knowledge base on pilot experience;
- Contributes substantially to preparation/drafting of research and analytical papers planned within the Project, including submission and discussion of analytical reports with local beneficiaries;
- Backstopping the Project manager in his/her absence;
- Perform other duties as requested

IV. Competencies

Corporate Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrates commitment to UNDP's mission, vision and values; • Displays cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability
Functional Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Must be capable of combining efficient implementation of UNDP values on Democratic Governance, ensuring and facilitating the coordination and collaboration of diverse stakeholder groups and good team work with national and international consultants; • Excellent leadership, self-management, communications and presentation skills; • Good analytical and writing skills; • Computer literacy and ability to use modern technology and social media as a tool in every-day work; • Ability to share knowledge and experience; • Result-oriented to meet the needs of client; • Consistently approaches work with energy and a positive, constructive attitude; • Remains calm, in control and good humored even under pressure; • Demonstrates openness to change and ability to quick learning; • Ability to organize and complete multiple tasks by establishing priorities; • Ability to handle a large volume of work possibly under time constraints; • Responds positively to feedback and different viewpoints.

Core competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrating ethics and integrity; • Self-development, initiative and reasonable risk taking, • Acting as a team player and facilitating team work; • Informed and transparent decision-making. 	
V. Qualifications Requirements		
Education:	University Degree in Public Policy, Social Sciences and other relevant area. Master's degree would be desirable, but it is not a requirement.	
Experience:	Experience: At least 4 years of relevant work experience. (Previous experience in women empowerment projects and in international development would be considered as a strong asset).	
Language Requirements:	Fluency in English, Uzbek and Russian is required	
Others:	Knowledge of and experience in gender mainstreaming; Experience in working and collaborating with governments and women empowerment issues; Initiative and strong leadership skills; Result and client-orientations; Strong analytical, communication, writing, presentation and communication skills; Excellent interpersonal and cross cultural communication skills, ability to work in a team and to work under pressure and with tight deadlines, ethics and honesty;	
	Ability to use information and communication technology as a tool and resource	
VI. Signatures- Post Description Certification		
Name	Signature	Date
Incumbent (<i>if applicable</i>)		
Supervisor		

3) Administrative Finance Assistant

I. Job Information	
Job title:	Administrative and Finance Assistant
Project Title/Department:	Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)
NPSA range:	NPSA-6
Duration of the service:	6 months with possible extension (subject to satisfactory performance)
Work status (full time/part time):	Full time
Duty station:	Tashkent
Expected places of travel	n/a
Reports To:	Project Manager

II. Background Information

The overall objective of the project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including the comprehensive review of the legal framework with a gender lens, addressing gender biased stereotypes, improving socio-economic conditions and opportunities for women, improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

The Project will contribute to implementation of Outcomes 1,2, and 4 of the **UNSDCF 2021-2025**: by 2025, -youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth; the most vulnerable benefit from enhanced access to gender sensitive quality health, education and social services .

The main partner of the Project is the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission of the Republic of Uzbekistan. The Project will also cooperate with the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, State Statistics Committee, General Prosecutors Office, NHRC and Ombudsman, civil society organizations and media.

Under the guidance and direct supervision of Project Manager, the Administrative Finance Assistant provides financial services ensuring high quality, accuracy and consistency of work. The Administrative Finance Assistant works in close collaboration with the Government Counterparts, project, operations, and UNDP Programme's personnel in the Country Office to exchange information and ensure consistent service delivery through performing the following duties and responsibilities according to UNDP corporate rules and procedures as described below.

III. Functions / Key Outputs Expected

Under the guidance and direct supervision of Project Manager, the Administrative Finance Assistant provides operational/financial and administrative services to the project, ensuring high quality, accuracy and consistency of work. The Administrative Finance Assistant works in close collaboration with the Government Counterparts, project, operations, and UNDP Programme's personnel in the Country Office to exchange information and ensure consistent service delivery.

- Bear responsibility for project logistics/travel arrangements, as well as recruitment/extension/ separation of the project personnel;
- Encourage awareness of and promotion of gender equality among project staff and partners;
- Based on consultations with Project Manager and UNDP Business Center to perform procurement related operations in accordance with UNDP rules and procedures;
- Provide organizational and administrative support in implementation of project activities including organization of roundtables, workshops, trainings, working meetings and other events;
- Prepare all financial and administrative documents related to the project implementation in accordance with the UNDP rules and procedures, maintain project's expenditures and commitments shadow budget;
- Develop quarterly and annual budget plans for recruitment of personnel; maintain financial records and monitoring systems to record and reconcile expenditures, balances, payments and other data for day-to-day transaction and reports;
- Advise and assist Project staff, experts and consultants on all respects of allowances, travel claims and other financial and administrative matters,
- Prepare detailed cost estimates and participates in budget analysis and projections as required to handle all financial operations of the project office, make cash payments and reconcile all accounts in required time frame;
- Maintain, update and transmit inventory records of non-expendable equipment in accordance with UNDP rules;
- Ensure leave monitoring of project staff, check the accuracy and proper completion of monthly leave reports;
- Analyze the potential problems concerning administrative-financial issues and take respective measures to provide adequate project's resources in time for implementation of the project activities;
- Define the cost-effective measures for optimal use of resources of the project;
- Ensure full compliance of administrative and financial processes and financial records with UNDP rules, regulations, policies and strategies.

IV. Competencies and Critical Success Factors

Corporate Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrates commitment to UNDP's mission, vision and values; • Displays cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability
Functional Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamental knowledge of processes, methods and procedures; • Understands the main processes and methods of work regarding to the position;

	<ul style="list-style-type: none"> • Possesses basic knowledge of organizational policies and procedures relating to the position and applies them consistently in work tasks; • Demonstrates good knowledge of information technology and applies it in work assignments; • Presentation of information on best practices in organizational change; • Demonstrates ability to identify problems and proposes solutions
Core Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrating/safeguarding ethics and integrity; • Demonstrate corporate knowledge and sound judgment; • Self-development, initiative-taking; • Acting as a team player and facilitating team work; • Facilitating and encouraging open communication in the team, communicating effectively; • Creating synergies through self-control; • Managing conflict; • Learning and sharing knowledge and encourage the learning of others. Promoting learning and knowledge management/sharing is the responsibility of each staff member; • Informed and transparent decision-making.

V. Qualification Requirements

Education:	University degree in Business Administration, Finance and/or Economics;
Experience:	At least 2 years of relevant work experience in administration and finance; Work experience in international organization is an asset.
Language Requirements:	Fluency in English, Russian and Uzbek (both written and spoken).
Others:	Strong financial and administrative skills, result and client-orientation; Ability to work under pressure and with tight deadlines, ethics and honesty; Ability to use information and communication technology as a tool and resource; Understanding of development issues, human rights (including women's rights), basic gender concepts and gender issues in the country; Knowledge of and experience in gender mainstreaming is an asset; Experience in handling web-based management systems.

VI. Signatures- Post Description Certification

Name	Signature	Date
Incumbent (if applicable)		
Supervisor		

4) Task Manager on STEM

I. Job Information	
Job title:	Task Manager on STEM
Project Title/Department:	Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)
NPSA range:	NPSA-7
Duration of the service:	6 months with possible extension (subject to satisfactory performance)
Work status (full time/part time):	Full time
Duty station:	Tashkent
Expected places of travel	n/a
Reports To:	Project Manager
II. Background information	
<p>The overall objective of "Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)" project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including the comprehensive review of the legal framework with a gender lens, addressing gender biased stereotypes, improving socio-economic conditions and opportunities for women, improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).</p> <p>The Project will contribute to implementation of Outcomes 1,2, and 4 of the UNSDCF 2021-2025: by 2025, -youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth; the most vulnerable benefit from enhanced access to gender sensitive quality health, education and social services .</p> <p>The main partner of the Project is the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission of the Republic of Uzbekistan. The Project will also cooperate with the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, General Prosecutors Office, State Statistics Committee, NHRC and Ombudsman, civil society organizations and media.</p> <p>Under the direct supervision of the Project Manager, Task Manager will bear responsibility for smooth implementation of the project and fulfill the following duties and responsibilities:</p>	
III. Functions / Key Outputs Expected	
<ul style="list-style-type: none"> • Participate in elaboration and supervising execution of the Project's Annual Plan of Activities, work plan, joint action plans with Senate, analyze emerging problems and propose adequate measures to ensure timely fulfillment of envisioned tasks; • Ensures that project contributes to the promotion of gender equality by reaching, involving and benefiting both women and men in its activities (gender mainstreaming); • Identifies partnership strategies with regard to providers of specialized expertise, with special encouragements for providers with a gender mandate/gender knowledge, and possible co-financiers, and leads resource mobilization for project components; • Coordinates recruitment process of the local and international consultants and ensures timely delivery of services and payments; • Identify teams of qualified full-time and part-time national consultants, format and supervise their activities; 	

- Contributes to the process of raising public awareness and PR about the Project and related activities, including organizing trainings/seminars/workshops with participation of representatives from the Government, private sector, NGOs, mass media;
- Establishing contacts with international organizations, funds, institutes etc., seeking potential donors and partners and collaborate closely with local government bodies, business support institutions, private sector, civil society and other development actors;
- Participation in fundraising activities including search for grants and other sources of funding for joint projects and/or sub projects, including encouraging local communities and beneficiaries to apply for external funding and seeking for self-financing options;
- Analyzes lessons learned from project activities in regions, codify best practices and knowledge base on pilot experience;
- Contributes substantially to preparation/drafting of research and analytical papers planned within the Project, including submission and discussion of analytical reports with local beneficiaries;
- Backstopping the Project manager in his/her absence;
- Perform other duties as requested.

IV. Competencies

Corporate Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrates commitment to UNDP's mission, vision and values; • Displays cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability
Functional Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamental knowledge of processes, methods and procedures; • Understands the main processes and methods of work regarding to the position;
	<ul style="list-style-type: none"> • Possesses basic knowledge of organizational policies and procedures relating to the position and applies them consistently in work tasks; • Demonstrates good knowledge of information technology and applies it in work assignments; • Presentation of information on best practices in organizational change; • Demonstrates ability to identify problems and proposes solutions
Core Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrating/safeguarding ethics and integrity; • Demonstrate corporate knowledge and sound judgment; • Self-development, initiative-taking; • Acting as a team player and facilitating team work; • Facilitating and encouraging open communication in the team, communicating effectively; • Creating synergies through self-control; • Managing conflict; • Learning and sharing knowledge and encourage the learning of others. Promoting learning and knowledge management/sharing is the responsibility of each staff member; • Informed and transparent decision-making.

V. Qualifications Requirements

Education:	University Degree in Public Policy, Social Sciences and other relevant area. Master's degree would be desirable, but it is not a requirement.	
Experience:	Experience: At least 4 years of relevant work experience. (Previous experience in women empowerment projects and in international development would be considered as a strong asset).	
Language Requirements:	Fluency in English, Uzbek and Russian is required	
Others:	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge of and experience in gender mainstreaming; • Experience in working and collaborating with governments and women empowerment issues; • Initiative and strong leadership skills; Result and client-orientations; • Strong analytical, communication, writing, presentation and communication skills; • Excellent interpersonal and cross cultural communication skills, ability to work in a team and to work under pressure and with tight deadlines, ethics and honesty; • Ability to use information and communication technology as a tool and resource 	
VI. Signatures- Post Description Certification		
Name	Signature	Date
Incumbent (<i>if applicable</i>)		
Supervisor		

5) Communications and Outreach Specialist

I. Job Information	
Job title:	Communications and Outreach Specialist
Project Title/Department:	Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)
NPSA range:	NPSA-6 (NB3)
Duration of the service:	6 months with possible extension (subject to satisfactory performance)
Work status (full time/part time):	Full time
Duty station:	Tashkent
Expected places of travel	n/a
Reports To:	Project Manager
II. Background information	
<p>The overall objective of "Achieving Equality by Supporting the Implementation of the National Gender Strategy of Uzbekistan. (Gender Equality)" project is to support the implementation of the Strategy for Achieving Gender Equality in the Republic of Uzbekistan, including the comprehensive review of the legal framework with a gender lens, addressing gender biased stereotypes, improving socio-economic conditions and opportunities for women, improving the system of collection, analysis and regular monitoring of the gender-disaggregated data in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).</p> <p>The Project will contribute to implementation of Outcomes 1,2, and 4 of the UNSDCF 2021-2025: by 2025, -youth, women and vulnerable groups benefit from improved access to livelihoods, decent work and expanded opportunities generated by inclusive and equitable economic growth; the most vulnerable benefit from enhanced access to gender sensitive quality health, education and social services .</p> <p>The main partner of the Project is the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Gender Commission of the Republic of Uzbekistan. The Project will also cooperate with the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Mahalla and Family Support, Ministry of Justice, General Prosecutors Office, State Statistics Committee, NHRC and Ombudsman, civil society organizations and media.</p> <p>Under the direct supervision of the Project Manager, Public Relations and Outreach Specialist will be responsible for the satisfactory achievement of the entrusted functions and tasks, having the responsibility to leading knowledge management outputs and developing the project communications strategy at the project outset and coordinating its implementation across all project components. S/he will work closely with the M&E Officer on knowledge management aspects of the project. Under the direct supervision of the Project Manager, Communications and Outreach Specialist will bear responsibility for smooth implementation of the project and fulfill the following duties and responsibilities:</p>	
III. Functions / Key Outputs Expected	
<ul style="list-style-type: none"> • Develop a project communications strategy/plan, incorporate it with the annual work plans and update it annually in consultation with project stakeholders and coordinate its implementation; • Coordinate the implementation of knowledge management outputs of the project; 	

- Facilitate the design and maintenance of the project website/webpages and ensure it is up-to-date and dynamic;
- Be responsible for overall coordination of project's background materials, information packages, press releases, press-kits, media advisories, newsletters, public information and bulletins;
- Support the project manager and task managers in incorporating all newly developed project materials for publication, coordinate the work of layout-designers, and maintain digest of news and events about the project;
- Ensure translation of press releases, news, bulletins, web-page follow-up stories in three languages (English, Russian, Uzbek) and provide interpretation services when required;
- Photograph and take a video of each project-related event for press releases and web-page follow-up stories;
- In cooperation with the Project Manager and relevant task managers develop articles for national and local media and success stories on the best practices and achievements of the project for UNDP global web-portals and other international media;
- Be responsible for common style and coordination of design and usage of information and logo in all printing materials and publications;
- Be responsible for the preparation and distribution of promotional materials to ensure project visibility with the main government counterparts, civil society, donors and media;
- Facilitate organization and planning of media coverage, preparation of media kits for project-facilitated round tables, workshops, briefings or any other information events;
- Assist Project Manager in conducting conferences, meetings, presentations, workshops and other project activities related to raising awareness at the local, regional and national levels;
- Assist in identifying and establishing partnerships with potential stakeholders, donors, etc;
- Contribute to resource mobilization of project activities;
- Facilitate learning and sharing of knowledge and experiences relevant to the project;
- Maintain relations with the UNDP Communication and Learning Staff and other national and international organizations, including the national and local media;
- Submit both monthly and quarterly reports to Project Manager on PR and Outreach activities;
- Ensures that project contributes to the promotion of gender equality by reaching, involving and benefiting both women and men in its activities (gender mainstreaming);
- Conveying the monitoring and evaluation outputs; contribute to project monitoring and evaluation activities and reports;
- Presenting the learning outputs and best practices;

- Perform other duties related to the scope of work of the Public Relations and Outreach Specialist as required.

IV. Competencies

Corporate Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrates commitment to UNDP's mission, vision and values; • Displays cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability
Functional Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamental knowledge of processes, methods and procedures; • Understands the main processes and methods of work regarding to the position;
	<ul style="list-style-type: none"> • Possesses basic knowledge of organizational policies and procedures relating to the position and applies them consistently in work tasks; • Demonstrates good knowledge of information technology and applies it in work assignments; • Presentation of information on best practices in organizational change; • Demonstrates ability to identify problems and proposes solutions
Core Competencies:	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrating/safeguarding ethics and integrity; • Demonstrate corporate knowledge and sound judgment; • Self-development, initiative-taking; • Acting as a team player and facilitating team work; • Facilitating and encouraging open communication in the team, communicating effectively; • Creating synergies through self-control; • Managing conflict; • Learning and sharing knowledge and encourage the learning of others. Promoting learning and knowledge management/sharing is the responsibility of each staff member; • Informed and transparent decision-making.

V. Qualifications Requirements

Education:	Secondary Education with 6 Years relevant experience or Bachelor degree in journalism, communication, public administration and public policy, economics and finance, development studies
Experience:	<p>6 years relevant experience with secondary school education or 3 years of relevant work experience in communications for a project or programme implementation, ideally involving international donors with bachelor's degree. Strong professional working capacity to use the information and communications technology, specifically including website design and desktop publishing software.</p> <p>Previous experience in developing and implementing communications strategies for organizations or projects.</p> <p>Previous experience with UN projects will be a definite asset</p>

Language Requirements:	Fluency in English, Uzbek and Russian is required	
Others:	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge of and experience in gender mainstreaming; • Experience in working and collaborating with governments and women empowerment issues; • Strong analytical, communication, writing, presentation and communication skills; • Excellent interpersonal and cross cultural communication skills, ability to work in a team and to work under pressure and with tight deadlines, ethics and honesty; • Ability to use information and communication technology as a tool and resource 	
VI. Signatures- Post Description Certification		
Name	Signature	Date
Incumbent <i>(if applicable)</i>		
Supervisor		

Annex VI. Letter of Agreement