

O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2025-yil 18-martdagi SQ-102—V-sonli Qarorida belgilab berilgan

ustivor vazifalardan kelib chiqib, 2030-yilga qadar bank tizimida gender tenglikka erishish strategiyasini

2025-2027-yillarda amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar

DASTURI

T/r	Chora-tadbirlar nomi	Amalga oshirish mexanizmi	Amalga oshirish muddati	Ijro uchun mas'ullar
Inson resurslarini boshqarish siyosati bo'yicha tashkiliy ishlar				
1.	Bank-moliya tizimida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash masalalari bo'yicha Maslahat-kengashlari faoliyatini rivojlantirishning huquqiy mexanizmini yaratish.	1.Bank-moliya tizimi bo'yicha mutaxassislaridan iborat ishchi guruh tashkil etish; 2.Bank-moliya tizimida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash masalalarini o'rganish; 3.Maslahat-kengashlari faoliyati tartibini belgilovchi huquqiy xujjatni ishlab chiqish.	2025-yil 3-chorak	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
2.	Markaziy bank tizimida gender tenglikni ta'minlash siyosatini ishlab chiqish va tasdiqlash.	Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha ichki siyosat va chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqish.	2025-yil	Markaziy bank Gender maslahat-kengash a'zolari
3.	Markaziy bank tizimida Gender maslahat - kengash a'zolarini bajaradigan vazifalarini ishlab chiqish.	1.Markaziy bank tizimida Gender maslahat - kengash a'zolarining gender muvozanatini ta'minlashga yo'naltirilgan vazifalarini belgilash; 2.Gender maslahat - kengash a'zolarining har chorakda amalga oshirilgan ishlar holatini o'rganib borish va muammolarini aniqlash bo'yicha yig'ilishlar o'tkazish.	2025-yil 3-chorak	Markaziy bank Gender maslahat-kengash a'zolari

4.	Tijorat banklari uchun gender tenglik siyosatining namunaviy shaklini ishlab chiqish.	Tijorat banklarida Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha ichki siyosat va chora-tadbirlarning namunaviy rejasini ishlab chiqish.	2025-yil 4-chorak	Markaziy bank Gender maslahat- kengash a'zolari
5.	Tijorat banklari tomonidan gender tenglikni ta'minlash siyosatini o'rganib borish	Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha ichki siyosat va chora-tadbirlar reja monitoringini amalga oshirish, o'rganib borish, umumlashtirish va tahlil qilish.	2025-2026 yillar	Tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
6.	Xotin-qizlar va erkaklar orasida ish haqi miqdoridagi tafovutlarni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish.	1. Genderga oid auditni o'tkazish yuzasidan xorijiy davlatlarning tajribasini o'rganish. Xotin-qizlar va erkaklar o'rtasida ish haqi miqdoridagi tafovutlarni bartaraf qilish to'g'risida quyidagi xalqaro tajribani o'rganish, jumladan: 25 va undan ortiq xodimlarni maosh tafovutini aniqlash va bartaraf etishda Islandiyaning "Teng maosh standarti" (Equal Pay Standard IS 16001) bo'yicha sertifikat siya olish tizimini o'rganish; 100 nafardan ortiq xodimlarni maosh tahlilini o'tkazish Shveysariyaning "Gender tenglik to'g'risidagi" (Gender Equality Act) Qonunini o'rganish; 250 nafardan ortiq xodimlarni maosh tafovutlari haqida hisobot berish Buyuk Britaniyaning "Gender maosh tafovuti to'g'risidagi hisobot berish" Qonunini (Gender Pay Gap Reporting Regulations) o'rganish; 2. O'rganish natijalari asosida aniq takliflar ishlab chiqish va belgilangan tartibda amalga oshirish.	2025-2027 yillar	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
7.	Bank-moliya tizimida gender tenglik bo'yicha baholash tizimi yuzasidan xorijiy davlatlar tajribasini o'rganish va maqbul jihatlarni amaliyotga joriy etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish.	1. Fransiyadagi "Professionnel tenglik indeksi" (Index d'egalite professionnelle) asosida Bank-moliya tizimida gender tenglik bo'yicha baholash tizimini o'rganish; Bunda 100 balldan iborat 5 ta mezonni, xususan, ishga qabul qilish (20 ball), xodimlarning lavozimga ko'tarilish (15 ball), maosh farqlari (40 ball), ota-onalik ta'tildan keyin ishga qaytishi va ularning lavozimlarini saqlab qolishi (15 ball), direktorlar kengashi, boshqaruv rahbarlari kabi yuqori lavozimlarda gender tenglik (10 ball)ni ko'rib chiqish. 2. O'rganish natijalari asosida aniq takliflar ishlab chiqish.	2025-2027 yillar	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari

8.	Bank-moliya tizimida rahbarlik lavozimlarida, boshqaruvi va kengashi a'zolari orasida xotin-qizlar ulushini oshirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish.	1.Bank-moliya tizimida rahbarlik lavozimlarida, boshqaruvi va kengashi a'zolari orasida xotin-qizlar ulushini 30-40 foizga oshirish bo'yicha quyidagi xorijiy davlatlarning tajribasini o'rganish, jumladan: Germaniya (Frauenquote, 2015) - 30 foiz; Niderlandiya (Gender Quota Law, 2012) - 30 foiz; Italiya (Golfo-Mosca Law, 2011) - 33 foiz; Belgiya (Gender Quota Law, 2011) - 33 foiz; Norvegiya (Gender Representation on Company Boards Act, 2003) - 40 foiz; Fransiya (Soryo-Zimmermann Law, 2011) - 40 foiz; Ispaniya (Equality Law, 2007) - 40 foiz; Shvetsiya (Gender Representation on Company Boards Act, 2018) - 40 foiz; Finlyandiya (Gender Representation on Company Boards Act, 2020) - 40 foiz; Daniya (Gender Representation on Company Boards Act, 2013) - 40 foiz; 2.O'rganish yakunlari yuzasidan takliflar ishlab chiqish va amalga oshirish.	2025-2027 yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
9.	Bank tizimi xodimlarining bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish choralarini ko'rish.	Bank-moliya tizimida inson resurslarini rivojlantirishda kasbga yo'naltirish va samarali kasbiy ta'lim 1.Xodimlarning malakasini oshirish bo'yicha ehtiyojlarini aniqlash; 2.Xodimlarning Gender tenglik to'g'risidagi bilim va ko'nikmalarini oshirish bo'yicha yillik o'quv tadbirlari rejasini bank xodimlarining salohiyatini yanada rivojlantirish bo'yicha o'quv dasturiga kiritib borish; 3.Mutaxassislarni jalb qilish; 4.Barcha xodimlar uchun o'z malakasini oshirish va rivojlanishda teng sharoitlarni yaratish; 5.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Istiqbolli kadrlarni tayyorlash bo'yicha "El-yurt umidi" jamg'armasi tomonidan e'lon qilingan grantlarda ishtirok etish; 6.Xalqaro mehnat tashkilotining "Inson resurslarini rivojlantirishda kasbga yo'naltirish va kasbiy ta'lim to'g'risida"gi (142-sonli Konvensiyasi talablarini	2025-2027 yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari

		o'rganish va maqbul jihlatlarini amaliyotga joriy etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish.		
10.	"Rahbar ayollar maktabi" dasturi uchun tarmoq xususiyatlaridan kelib chiqqan holda respublika, viloyat va tuman darajasida xotin-qizlarni o'qitishga jalb qilish.	1.Bank tizimi bo'yicha salohiyatli xotin-qizlardan iborat kadrlarni saralab olish va nomzodlar zaxirasini shakllantirish; 2.Saralab olingan xotin-qizlarning davlat boshqaruvi, strategik fikrlash, tadbirkorlik, moliyaviy savodxonlik, tizimli tahlil, sun'iy intellekt asoslari va loyihalarda qo'llanilishi. Muammolarni manzilli hal etish bo'yicha ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan o'quvlarni yo'lga qo'yish; 3 Zaxirasiga olingan xotin-qizlarni "Rahbar ayollar maktabi"da bosqichma-bosqich o'qitishni tashkil etish.	doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari
11.	Bank-moliya tizimida Xotin-qizlarning mansab pog'onalarida ko'tarilishiga ko'maklashib borish.	1.Xotin-qizlarni rahbarlik lavozimlariga jalb etish maqsadida ular orasidan istiqbolli va iqtidorli kadrlarni aniqlash va tizim kesimida kadrlar zaxirasini shakllantirish; 2.Zaxiraga kiritilgan xotin-qizlarning bilim va kasbiy ko'nikmalarini muntazam rivojlantirish hamda ularni yuqori rahbarlik lavozimlariga maqsadli tayyorlash; 3.Har bir bank tizimini kadrlar zaxirasiga kiritilgan xotin-qizlar uchun qayta tayyorlash va malakasini oshirish, amaliyot o'tashi, tajribali rahbarlar va mutaxassislariga biriktirilishi, masalalariga e'tibor qaratish; 4.O'quv jarayoniga mahalliy va xorijiy yetakchi ta'lim va o'quv muassasalarining yuqori malakali mutaxassislarini shartnoma asosida jalb qilish amaliyotini joriy etish; 5.Har chorakda amalga oshirilgan ishlar holatini o'rganib borish va monitoringini amalga oshirish.	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari
12.	Yetakchilik va murabbiylik dasturlarini kengaytirish.	1.Murabbiylik faoliyatini kengaytirish bo'yicha tegishli dasturlarni ishlab chiqish; 2.Yetakchilik va murabbiylik dasturlari qamrovi: •dasturlarda ishtirok etgan rahbar xodimlar sonini oshirish; •bank tizimiga yangi ishga qabul qilingan xodimlarga ish jarayonlarini tezroq o'zlashtirishda yordam berish; •tajribali xodimlar tomonidan bola parvarishlash ta'tilidan qaytgan ayollarga ishga moslashish, vaqtni boshqarish,	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Ta'lim markazlari

		stressni yengish va boshqa dolzarb mavzularda treninglar tashkil etish; •bola parvarishlash ta'tili davrida o'zgargan texnologiyalar va ish jarayonlarini o'zlashtirish uchun qayta tayyorlash dasturlarini taklif qilish; •bank tizimidagi yangiliklar, o'zgarishlar va imkoniyatlar haqida o'z vaqtida xabardor qilish.		
13.	Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash masalalari bo'yicha gender Maslahat kengashlari a'zolari malakasini muntazam oshirib borish.	1.Maslahat kengashlari organlari ishini to'g'ri va samarali tashkil etish maqsadida ularning a'zolari uchun o'quv dasturi va rejasini ishlab chiqish; 2.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi tomonidan Bank-moliya tizimining turli sohalarida faoliyat olib borayotgan xotin-qizlarga huquqiy savodxonlik (Inson huquqlari, mehnat huquqi, tadbirkorlik huquqi, moliya huquqi, oila huquqi hamda bola huquqlari) bo'yicha qisqa muddatli o'quvlarni tashkil qilishda hamkorlik qilish; 3.Milliy va xalqaro konferensiyalar, seminarlar va forumlarda ishtirok etish, tajriba almashish; 4.Xalqaro moliyaviy tashkilotlar tajribalarini o'rganish.	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
Gender statistikasi yuritilishini takomillashtirish				
14.	Bank tizimida gender tenglik bo'yicha amalga oshiriladigan ishlarni monitoring qilish tizimini joriy etish.	1.Bank tizimida faoliyat yuritayotgan faol ayollarning ma'lumot bazasini shakillantirish va statistikasini yuritish: • xodimlar jinsi bo'yicha tarkibi; • lavozimlar bo'yicha gender muvozanati; • tanlov va tayinlov jarayonlarida gender tengligi; • ta'lim va malaka oshirish imkoniyatlarini aniqlash. 2.Tijorat banklaridan olingan ma'lumotlarni umumlashtirish va tahlil qilish.	2025-2027-yillar har oyda	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari

15.	Gender statistikasi uchun ma'lumotlarni yig'ish tizimini takomillashtirish.	1. Gender ma'lumotlarni to'plash bo'yicha Mas'ul xodimlarni o'qitish uchun mutaxassis va xalqaro ekspertlarni jalb etish; 2. Gender statistikasi bo'yicha ma'lumotlar bazasini takomillashtirish uchun statistik ma'lumotlarni to'plash, umumlashtirish va tahlil qilish bilan shug'ullanuvchi bank tizimi xodimlarini o'qitish va malakasini oshirish, xalqaro tashkilotlarda amaliyotlar o'tash.	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
16.	Bank tizimi bo'yicha ilmiy faoliyat bilan shug'ullanuvchi va ilmiy unvonga ega xodimlarga oid yagona ma'lumotlar bazasini shakllantirish.	1. Ilmiy va inovatsion faoliyat bilan shug'ullanishga iqtidori bo'lgan xotin-qizlar va erkaklarni aniqlash va ilmiy unvonga ega xodimlarga oid yagona ma'lumotlar bazasini shakllantirish va muntazam yangilab borish; 2. Xodimlarni ilmiy faoliyatiga oid yutuqlarini ommalashtirish va inovatsion g'oyalarni rivojlantirishni rag'batlantirish; 3. Bank faoliyatiga taalluqli ilmiy daraja olgan va ilmiy unvonga ega xodimlarga qo'shimcha to'lovlar to'lash orqali ularni rag'batlantirish; 4. Markaziy bank va Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) bilan hamkorlik shartnomalari va memorandumlar tuzish; 5. Yosh olim va olimlar safini kengaytirish.	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
Axborot va jamoatchilik bilan aloqalar				
17.	Gender tenglik inklyuziyasi va imkoniyatlari haqida jamoatchilikni xabardor qilish.	1. "Ayol va jamiyat" mavzusida ommaviy axborot vositalari hamda ijtimoiy tarmoqlarda targ'ibotlar olib borish; "Ayol va jamiyat" mavzusida turkum dastur (podkastlar) tayyorlash va OAV hamda ijtimoiy tarmoqlarda joylashtirish; 2. Gender tenglikni targ'ib qilishga qat'iy maqsad qilinganligini namoyish etuvchi qabul qilingan Gender siyosati va strategiyalar hamda nashrlar va axborot-targ'ibot tadbirlar haqida ma'lumotlar panelida e'lon qilish borish.	2025-2027-yillar davomida	Markaziy bank va tijorat banklari
18.	Gender tenglikni rivojlantirish va muammolarini aniqlash bo'yicha o'zini o'zi baholash natijalari	1. Banklar bilan muloqot davomida gender tenglik bo'yicha tashkilotdagi holatni tahlil qilish; 2. Banklarni o'zini o'zi baholash natijalarini tahlil qilish, jumladan:	2025-2027-yillar har chorakda	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari

	bo'yicha banklar bilan muloqot qilish.	Banklarda gender tenglik holati qanday? Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng moliyaviy imkoniyatlar yaratilganmi? Kadrlar siyosatida, rahbariyatda va ish haqida gender tengligi qay darajada ta'minlangan? Xotin-qizlar va erkaklar uchun moliyaviy xizmatlardan foydalanish imkoniyatlarida qanday farqlar bor? 3.Banklarning gender siyosatini o'rganish, jumladan: Gender inklyuziv moliyaviy xizmatlar mavjudligi; Xotin-qizlar tadbirkorligi uchun alohida moliyaviy dasturlar bor-yo'qligi; Bankning korporativ ijtimoiy javobgarlik dasturlarida gender masalalariga yondoshuvi; Muloqot strategiyasini shakllantirish; Banklarda gender tenglikni ta'minlash bo'yicha amalga oshirilgan ishlar; Xotin-qizlar uchun moliyaviy imkoniyatlarni kengaytirish borasidagi rejalar; 4.Banklarning gender inklyuziv moliyaviy xizmatlarini o'rganish va ma'lumotlar bazasini shakllantirish; 5.O'zini o'zi baholash hisobotlari va chora-tadbirlar rejalarini tahlil qilish natijalaridan kelib chiqib, gender tenglik sohasidagi mavjud muammolar va imkoniyatlar aniqlash va banklarga Markaziy bankning tavsiyalarini yuborish.		
		Gender tenglikka oid hisobotlar		
19.	Sohada gender balansi bo'yicha hisobotni tuzish.	Sohada gender tenglikka oid hisobotlarni ishlab chiqish va tegishli tahliliy ma'lumotlarni tayyorlash; - Ma'lumotlarni - Gender Data Portal, yillik hisobot tayyorlash; - GRI (Global Reporting Initiative) Gender tenglik (Gender Equality) bo'yicha GRI 400: Social Standards doirasida (GRI 401, 404, 405, 406 indikatorlari bilan) hisobot berish standartlari bo'yicha tahliliy ma'lumotlarni tayyorlash.	2025-2027-yillar 4-chorak	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
20.	Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash Siyosatini va amalga oshirish	1.Boshqaruv a'zolari uchun yillik hisobotlar tayyorlash; 2.Gender tenglik masalalarini yillik xisobotlar va konferensiyalarda yoritish.	2025-2027-yillar 4-chorak	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari

	bo'yicha kompleks chora-tadbirlar bo'yicha hisobotlarni davriy kuzatish.			
21.	Milliy va xalqaro moliyaviy tashkilotlarga moliyaviy sektorda gender balansi bo'yicha hisobotlar taqdim etish.	1. Gender muvozanatini tahlil qilish: Xodimlar va rahbarlar o'rtasidagi gender tengligi (gender bo'yicha taqsimot) tahliliy ma'lumotlarni tayyorlash; Ish haqidagi tenglik va manfaatlarni tahlil qilish: Kadrlar siyosatida, rahbariyatda va ish haqida gender tengligi qay darajada ta'minlanganligi haqida ma'lumotlarni taqdim etish; 2. Xodimlar uchun amalga oshirilgan gender tenglik dasturlari va treninglar yuzasidan amalga oshirilgan ishlar haqida ma'lumotlarni taqdim etish; 3. Gender tenglik bo'yicha olib borilayotgan loyihalar va chora-tadbirlarni amalga oshirilishi haqida tahliliy ma'lumotlarni taqdim etish.	2025-2027-yillar har chorakda	Markaziy bank Gender maslahat- kengash a'zolari
22.	Xotin-qizlar uchun mehnat sharoitlari va ijtimoiy himoya mexanizmlari bo'yicha hisobotlar.	1. Bank sektorida gender tenglik siyosatini boshqarish amaliyotining joriy holatini aniqlash; 2. Bank sektoridagi genderga oid umumiy holatni baholash maqsadida banklar tomonidan taqdim etilgan o'zini o'zi baholash hisobotlarini va chora-tadbirlar rejalarini belgilangan metodologiya asosida tahlil qilish; 3. Eng yaxshi amaliyotga ega banklar to'g'risidagi ma'lumotlarni ochiq qilish.	2025-2027-yillar har chorakda	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat- kengash a'zolari
23.	OMFIF (Official Monetary and Financial Institutions Forum) tomonidan har yili chiqaradigan "Gender Balance Index (GBI)" reytingida O'zbekiston Respublikasi Bank tizimida gender tenglik bo'yicha ko'rsatkichlari aks ettirilishini ta'minlash va ularni yaxshilash choralari ko'rish.	1. O'zbekiston Respublikasi Bank tizimi uchun 2025-2030-yillarga mo'ljallangan "Gender Balance Index (GBI)" reytingida inobatga olinuvchi gender ko'rsatkichlarini yaxshilash choralari ko'rish uchun harakatlar dasturini ishlab chiqish va tasdiqlash; 2. Ilg'or xorijiy davlatlar tajribasini o'rganish asosida "Gender Balance Index (GBI)" reytingida inobatga olinuvchi gender statistikasiga oid ko'rsatkichlarni xalqaro talablarga muvofiq shakllantirish; 3. "Gender Balance Index (GBI)" reytingida inobatga olinuvchi gender statistikasiga oid xisobotlarni tayyorlash, har yili yangilab borilishini ta'minlash.	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat- kengash a'zolari

Xalqaro hamkorlik va tajriba almashinuvi			
24.	Xotin-qizlar uchun moliyaviy inklyuziyani oshirishda xalqaro moliyaviy tashkilotlar (Jahon banki, Xalqaro valyuta jamg'armasi, Osiyo taraqqiyot banki, Yevropa tiklanish va taraqqiyot banki, UN Women va ILO (Xalqaro mehnat tashkiloti)) bilan hamkorlikni rivojlantirish.	1.Moliyaviy va ma'naviy qo'llab-quvvatlash. Xalqaro moliyaviy tashkilotlardan grantlar, moddiy yordam va ta'lim resurslarini jalb qilish; 2.Hamkorlik shartnomalari va memorandumlar tuzish; 3.Gender tenglik sohasidagi muammolarni o'rganish va yechim topishda hamkorlik qilish; 4.Treninglar, seminarlar va o'quv dasturlarini birgalikda tashkil etish; 5.Xalqaro konferensiyalar, seminarlar va forumlarda ishtirok etish, tajriba almashish orqali sohaga oid eng yaxshi amaliyotlar bo'yicha xabardorlikni oshirish.	2025-2027-yillar doimiy
25.	Moliyaviy sektorda gender tenglikni ta'minlash, barqaror rivojlanish va inklyuziv imkoniyatlarini rivojlantirish maqsadida xalqaro tajribalarni o'rganish va milliy dasturlarga joriy etish.	1.Xalqaro moliyaviy tashkilotlar tajribalarini o'rganish; 2.Xalqaro standartlar va metodologiyalarni o'rganish: Bunda -GRI (Global Reporting Initiative) Gender tenglik bo'yicha hisobot berish standartlari; - ESG (Environmental, Social, Governance) - Moliyaviy sektorda ijtimoiy tenglik va barqaror rivojlanish standartlari; -SDG (Sustainable Development Goals) - Barqaror rivojlanish maqsadlariga mos moliyaviy siyosat; 3.Rivojlangan davlatlar soha vakillari bilan tajriba almashish va ilg'or amaliyotlarni milliy tizimga joriy etish.	2025-2027-yillar doimiy
26.	Gender tenglikni rivojlantirish bo'yicha davlat organlari va tashkilotlari bilan hamkorlik qilish.	Markaziy bank gender tenglikni rivojlantirish bo'yicha vazirlik va idoralarni bilan doimiy hamkorlik qilish: Bunda: -Hamkorlik shartnomalari va memorandumlar tuzish; -Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligini mehnat bozorida gender tenglikni ta'minlash va ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini oshirish chora-tadbirlarini amalga oshirishda hamkorlik qilish; - Oila va xotin-qizlar davlat qo'mitasini gender tenglikni ta'minlash bo'yicha davlat siyosati va dasturlarini ishlab chiqishda hamkorlik qilish.	2025-2027 yillar doimiy
		Markaziy bank Gender maslahat-kengash a'zolari	
		Markaziy bank Gender maslahat-kengash a'zolari	
		Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari	

27.	Gender muammolarini aniqlash va hal qilish bo'yicha xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kengaytirish.	Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash va bu sohadagi xalqaro standartlarga rioya etish borasida xalqaro tashkilotlar, xorijiy mamlakatlarning tegishli organlari bilan hamkorlikni amalga oshirish.	2025-2027-yillar doimiy	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
VI. Tazyiq va zo'ravonlikning oldini olishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash				
28.	Xodimlarning xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarning buzilishiga doir shikoyatlar qabul qilish va ko'rib chiqish mexanizmini ishlab chiqish.	1.Xotin-qizlar va erkaklarning jins bo'yicha bevosita va bilvosita kamsitishlarning oldini olish maqsadida anonim shikoyat berish imkoniyatini yo'lga qo'yish; 2. Rasmiy shikoyat berish jarayonini tashkil qilish; 3.Masalaga tezkor yondashish, kelib tushgan murojaatlarni qisqa muddatda ko'rib chiqish choralari ko'rish; -Shikoyat ishlarini ko'rib chiqish xolatlari soni va ularni kamayish nisbatini aniqlash.	2025-2027 yillar	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
29.	Zo'ravonliklarni aniqlash va ularni belgilangan tartibda rasmiylashtirishni joriy etish.	1.Zo'ravonlik ishlarini tez va samarali ko'rib chiqish xolatlari soni; 2.Zo'ravonlik holatlari kamayish nisbatini monitoring qilish.	holatlar qayd etilgan taqdirda	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
30.	Kamsitish va tazyiqqa qarshi anonim so'rovlar va fikr-mulohazalarni tahlil qilish.	1.So'rovnomma loyihasini ishlab chiqish; 2.Hodimlar o'rtasida anonim so'rovlar o'tkazish; 3.Gender tenglik bo'yicha muammolarni aniqlash va takliflar to'plash; 4.Reja-jadval asosida Markaziy bank tizimini hududlar kesimida joylarga chiqib o'rganish.	2025-2027-yillar (yilda kamida 1-marotaba)	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
31.	Gender kamsitishning oldini olish bo'yicha tadbirlar tashkil etis.	1. "Tazyiq va zo'ravonlikdan jabr ko'rgan xotin-qizlar bilan ishlash" mavzusi bo'yicha seminar va davra suhbatlarini o'tkazish; 2.O'quv materiallari (ma'ruza matni, taqdimot, tarqatma material, ko'rgazmali targ'ibot vositalari)ni tayyorlash; 3.Xotin-qizlarga nisbatan zo'ravonlikka barham berish xalqaro kuni munosabati bilan "Biz zo'ravonlikka qarshimiz" mavzusida turkum tadbirlarni shuningdek, "Huquqiy bilimlar" mavzusida uchrashuvlarni tashkil etish; 5.Tadbirlarni OAV va ijtimoiy tarmoqlar orqali keng yoritish.	2025-2027-yillar	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari

32.	Gender stereotiplarini o'rganish bo'yicha xodimlar o'rtasida keng qamrovli so'rovnomaga o'tkazish.	1. Ijtimoiy rollar, gender tengsizlik bo'yicha so'rovnomaga ishlab chiqish; 2. Ushbu so'rovnomani xodimlar o'rtasida keng qamrovda o'tkazish; 3. O'tkazilgan so'rovnomaga natijalari tahlilini amalga oshirib, ijobiy yechim topish yo'llarini izlash.	2025-2027-yillar (yilda kamida 1-marotaba)	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari
Yakunlovchi qoidalar				
33.	Milliy va xalqaro tajribalar asosida siyosatni yangilab borish.	1. Xalqaro standartlar va tajribalarni o'rganish; 2. Boshqa davlatlar muvaffaqiyatli joriy etgan gender tenglik siyosati modellarini tahlil qilish; 3. O'rganish natijalari asosida amaldagi me'yoriy hujjatlarni tahlil qilish va xalqaro standartlarga moslashtirish; 4. Global Gender Gap Index, UNDP Human Development Index, The Social Institutions and Gender Index, Indeksda O'zbekiston o'zini yaxshilashga to'sqinlik qilayotgan omillarni o'rganish; 5. O'rganish natijalaridan kelib chiqib, xalqaro reytinglarda O'zbekiston Respublikasining bank moliya sektori pozitsiyasini yaxshilashga qaratilgan barcha zarur choralar ko'rish.	2025-2027-yillar	Markaziy bank va tijorat banklari Gender maslahat-kengash a'zolari