

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MARKAZIY BANK TIZIMIDA
XOTIN-QIZLAR VA ERKAKLAR UCHUN TENG HUQUQ HAMDA
IMKONIYATLARINI TA’MINLASH MASALALARIGA OID
SIYOSATI**

2025-yil

MUNDARIJA

KIRISH.....	3
1-BOB. UMUMIY QOIDALAR.....	5
2-BOB. XOTIN-QIZLAR VA ERKAKLAR UCHUN TYENG HUQUQ VA IMKONIYATLARNI TA'MINLASHNING TASHKILY ASOSLARI VA SIYOSATNI AMALGA OSHIRISH UCHUN JAVOBGARLIK.....	7
3-BOB. HISOBDORLIK, MA'LUMOTLARNI OSHKOR QILISH VA KOMMUNIKASIYA...	9
3.1. Ichki hisobdorlik.....	9
3.2. Tashqi hisobot.....	10
3.3. Gender siyosati bo'yicha ichki va tashqi kommunikatsiyani o'rnatish.....	11
3.3.1. Ichki kommunikatsiya	11
3.3.2. Tashqi kommunikatsiya.	11
4-BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SIYOSATI.....	12
5-BOB. ISH VA SHAXSIY HAYOT MUVOZANATI SIYOSATI	15
5.1. Mehnat ta'tili.	16
5.2.Xodimlar uchun imtiyozli dasturlar sharhi.	17
6-BOB. TAJOVUZKORLIK VA KAMSITILISHGA QARSHI KURASHISH SIYOSATI.	17

KIRISH

O'ZBEKISTONDA GENDER TENGLIKNI TA'MINLASH BO'YICHA MUHIM QADAMLAR

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 58-moddasiga ko'ra, "Xotin-qizlar va erkaklar teng huquqlidirlar. Davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek jamiyat va davlat hayotining boshqa sohalarida teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlaydi".

Open Data Watch tashkilotining so'nggi hisobotida dunyo bo'ylab gender ma'lumotlarining mavjudligi va ochiqligini baholaydigan Ochiq gender ma'lumotlari indeksida O'zbekiston jahondagi gender siyosatini yuritayotgan eng yaxshi 20 ta mamlakat orasidan joy oldi.

So'nggi 7-yil davomida mamlakatimizda xotin-qizlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish sohasida 100 ga yaqin normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilindi, 2024-yilning o'zida 21 ta hujjat ishlab chiqildi.

Gender tenglikni ta'minlash, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish, ta'lim imkoniyatlarini kengaytirish borasida qator ishlar amalga oshirildi.

Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ulushi 2017-yildagi 27 foizdan 35 foizga, tadbirkorlik sohasida 21 foizdan 45 foizga, siyosiy partiyalar tarkibida esa 49 foizga yetgani e'tiborlidir.

2019-yilning 2-sentabr kuni Davlatimiz rahbari tomonidan imzolangan Harakatlar strategiyasida muhim vazifalar belgilangani bu borada muhim qadam bo'ldi.

Undan kelib chiqib, bir qator normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilindi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentyabrdagi "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'RQ-562-sonli Qonuni imzolanib, gender tenglikni ta'minlash masalasiga davlat siyosati darajasida e'tibor qaratildi. Mazkur qonunga asosan ushbu sohadagi davlat boshqaruvi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O'zbekiston Respublikasining Gender tenglikni ta'minlash masalalari bo'yicha komissiyasi, shuningdek davlat organlari tomonidan o'z vakolatlari doirasida amalga oshirilib kelinmoqda. Shuningdek, xotin-qizlar va erkaklar o'rtasida haqiqiy tenglikka erishish, jamiyat hayotining barcha sohalarida ularning ishtirokini kengaytirish, jins bo'yicha bevosita va bilvosita kamsitishni bartaraf etish hamda ularning oldini olish maqsadida davlat tomonidan gender siyosati amalga oshirilishini ta'minlashga doir vaqtinchalik **maxsus choralar ko'rilishi nazarda tutildi.**

Inson huquqlarining poymol etilishiga qarshi yana bir muhim qadam sifatida Davlat rahbarining 2019-yil 7-martdagi "Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-4235-sonli qaroriga muvofiq O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlarni tazyiqlar va zo'rvonlikdan himoya qilish to'g'risida"gi qonuni qabul qilindi. Mazkur hujjat bilan jamiyatda ayollarni xo'rlash va qadrsizlanishlariga qarshi murossasizlik muhitini yaratish vazifasi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida belgilandi.

Aslida gender tenglik, ya'ni erkaklar va xotin-qizlar tengligi insonning asosiy huquqlaridan biri hisoblanadi. So'nggi tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, bu omil eng yuqori darajadagi iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy taraqqiyotning bosh negizidir. Chunki mutaxassislarning fikricha, faqat erkaklardan iborat jamoaga nisbatan teng nisbatda erkak va ayollardan iborat mehnat jamoalari, ayniqsa ular aqliy mehnat bilan band bo'lsa, bir necha barobar yuqoriroq natija ko'rsatar ekan. Qolaversa gender tenglik – bu mamlakatning demokratik taraqqiyot darajasini ko'rsatuvchi ko'rsatkich. Demak, rivojlangan mamlakatlar qatoriga qo'shilish, yurtimizga tobora ko'proq investitsiyalar jalb qilish uchun ham shu ko'rsatkichga yetarlicha ahamiyat berishimiz kerak.

Bu borada doimiy, ko'lamdor va salmoqli natijalarga erishish uchun esa umumiy reja ko'rinishidagi hujjat, oddiy til bilan aytganda, dasturul amal kerak. Shu nuqtai nazardan,

Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 2015-yilning sentabr oyida Barqaror rivojlanish bo'yicha o'tkazilgan sammitida qabul qilingan 70-son rezolyutsiyasiga muvofiq, shuningdek, 2030-yilgacha bo'lgan davrda BMT Global kun tartibining Barqaror rivojlanish maqsadlarini izchil amalga oshirish bo'yicha tizimli ishlarni tashkil etish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 22-fevraldagi "2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirishni jadallashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida"gi 83-sonli qarori qabul qilindi.

Shu bilan bir qatorda, O'zbekistonning 2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi beshinchi maqsadi– "Gender tenglikni ta'minlash hamda barcha xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish"dir. Unda gender tenglikni ta'minlashning asosiy tamoyillari qatorida qonuniylik, demokratiya, ochiqlik va oshkoralik prinsiplari belgilangan. Bu esa, o'z navbatida, iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va boshqa choralarni qamrab oladi. Ushbu vazifalarni bajarish uchun barcha davlat organlari va tashkilotlari, muassasalari, shuningdek davlat ahamiyatidagi jamoat tashkilotlari zimmasiga bir qator vazifalar yuklatilgan.

Shu bilan birga, O'zbekiston Barqaror rivojlanishning beshinchi maqsadini amalga oshirish doirasida "Gender tenglikni ta'minlash hamda barcha xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish"ga oid to'qqizta vazifani ishlab chiqdi.

Beshinchi maqsadning vazifalariga (Gender tenglik) muvofiq, 2030-yilga kelib barcha xotin-qizlarga nisbatan kamsitishlarning har qanday shakliga barham berish, siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy hayotda qarorlar qabul qilishning barcha darajalarida ayollarning to'liq va samarali ishtirokini hamda yetakchilik qilish uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash zarur. Bundan tashqari, ushbu maqsad davlatning turli darajalarida Davlat dasturlarini qabul qilish jarayonida gender tenglik tamoyillarini joriy qilishni o'z ichiga oladi.

Shuningdek, xotin-qizlarning davlat va jamiyat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirish, ijtimoiy-iqtisodiy, ta'lim, sog'liqni saqlash va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy sohalarda e'tiborni kuchaytirish talab etiladigan masalalar mavjud. Jumladan, xotin-qizlarning erkaklar bilan teng darajada davlat va jamiyat boshqaruviga oid dolzarb masalalar yuzasidan qarorlar qabul qilishda ishtirokini kengaytirishni ta'minlash lozim.

Shu nuqtai nazardan, Gender strategiyasiga asosan, uzoq istiqboldagi maqsadli vazifalardan kelib chiqib, gender tenglikka erishish bir qator ustuvor yo'nalishlarda amalga oshiriladi. Davlat xizmatida, ijtimoiy-iqtisodiy, oilaviy munosabatlar hamda bolalar tarbiyasi sohasida, saylov huquqlarini amalga oshirishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash shular jumlasidan. Shuningdek, Strategiyada gender tenglikni ta'minlash tadbirlarini hisobga olgan holda davlat dasturlarini budjetlashtirish va moliyalashtirish ham ko'zda tutilgan.

Gender strategiyasini amalga oshirishdan salmoqli natijalarga erishish kutilmoqda. Xususan, yuqori va quyi tizimdagi davlat organlarining rahbarlik lavozimlariga xotin-qizlarni tayinlash amaliyoti kengayadi. Gender nomutanosiblik mavjud bo'lgan davlat organlarida vaqtinchalik kvotalash tizimini joriy qilish orqali xotin-qizlar va erkaklar o'rtasidagi mutanosiblik ta'minlanadi. Ijtimoiy himoyaga muhtoj va kam ta'minlangan, ayniqsa qishloq joylardagi oilalarda xotin-qizlarni ish bilan ta'minlash, munosib mehnat sharoitlarini yaratish va ularni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash borasidagi ishlarning samaradorligini oshirish, shuningdek o'zini o'zi band qilishga erishiladi. Eng asosiysi – xotin-qizlarga nisbatan ish joylaridagi tazyiq va zo'ravonlik holatlarining oldi olinib, jamiyatda xotin-qizlarga nisbatan shakllangan salbiy qarashlarga barham beriladi.

Shu bilan birga, ushbu yo'nalishda ishlarni davomiy va izchil amalga oshirish talab etiladi. Bu yerda nafaqat qabul qilingan ko'rsatmalar, balki ularning xalqaro majburiyat va standartlarga muvofiqligi, joylarda o'z vaqtida aniq bajarilishi ham muhim ahamiyatga ega.

Shu ma'noda, siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy hayotda qarorlar qabul qilishning barcha darajalarida ayollarning to'liq va samarali ishtirok etishini ta'minlash bo'yicha ishlarni izchil davom ettirish zarur.

Mazkur Strategiyaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi uchun barcha hamkorlar va turli darajadagi mas'ullarning faolligi talab qilinadi. Belgilangan davrda Strategiyadagi

maqsadlarga erishish avvalo mamlakatimizning ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy taraqqiyotini jadallashtirish, xalq farovonligini yuksaltirish, jamiyatdagi ko‘plab muammolarni hal qilish hamda kundalik hayotimizning yanada yaxshi tomonga o‘zgarishiga xizmat qiladi.

1-BOB. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur siyosat O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki markaziy apparati, hududiy bosh boshqarmalari hamda tasarrufidagi korxonalarda (keyingi o‘rinlarda — Markaziy bank tizimi deb yuritiladi) xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarini kengaytirish va ta‘minlash masalalariga ko‘maklashishni takomillashtirish bo‘yicha maslahat-kengashining (keyingi o‘rinlarda — Maslahat-kengashi deb yuritiladi) asosiy vazifalari, funksiyalari, huquq va majburiyatlari, shuningdek, faoliyatini tashkil etish tartibini belgilaydi¹.

Ushbu siyosatda quyidagi asosiy tushunchalar qo‘llaniladi:

gender siyosati amalga oshirilishini ta‘minlashga doir maxsus choralar^{2,3} — xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarga erishish, jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda ularning teng ravishda ishtirok etishini ta‘minlash, xotin-qizlarni ijtimoiy-huquqiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash, tashkiliy hamda institutsiyaviy xususiyatga ega chora-tadbirlar;

gender — xotin-qizlar va erkaklar o‘rtasidagi munosabatlarning jamiyat hayoti va faoliyatining barcha sohalarida, shu jumladan siyosat, iqtisodiyot, huquq, mafkura va madaniyat, ta‘lim hamda ilm-fan sohalarida namoyon bo‘ladigan ijtimoiy ahamiyati;

gender statistikasi — davlat statistikasining jamiyat hayoti va faoliyatining barcha sohalarida xotin-qizlar va erkaklarning holati to‘g‘risida har bir jins bo‘yicha alohida ko‘rsatilgan ma‘lumotlarni o‘z ichiga olgan, har xil jinsdagi shaxslarning ijtimoiy-siyosiy hayotning barcha sohalaridagi tegishli holatini aks ettiradigan, gender muammolarini va jamiyatdagi munosabatlarni yoritadigan qismi;

gender-huquqiy ekspertiza — normativ-huquqiy hujjatlarni hamda ularning loyihalarini xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlarini ta‘minlash prinsiplariga muvofiqligi yuzasidan tahlil qilish;

genderga oid audit³ — davlat organlari va tashkilotlari faoliyatida, shu jumladan kadrlar siyosatini olib borishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risidagi qonunchilik talablariga rioya etilishi holatini, shuningdek genderga doir kompleks yondashuvni o‘rganish va baholash;

jins bo‘yicha bevosita va bilvosita kamsitish — jamiyat hayoti va faoliyatining barcha sohalarida xotin-qizlar va erkaklarning huquqlari hamda erkinliklarini tan olmaslikka qaratilgan har qanday tarzda farqlash, istisno etish yoki cheklash, teng mehnat va malaka uchun har xil haq to‘lash shu jumladan gender tengsizlikni ommaviy axborot vositalari, ta‘lim, madaniyat orqali targ‘ib etish, muayyan jinsdagi shaxslar uchun salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin bo‘lgan shart-sharoitlar yoxud talablar belgilash;

¹O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7 martdagi PF-87-son Farmoniga 2-ILOVA, 2.3-bobi, 51-bandlari.

²O‘zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida O‘RQ-562-sonli Qonuni.

³O‘zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida O‘RQ-809-sonli Qonuniga qo‘shimcha va o‘zgartirish kiritish haqida.

inklyuziya – jinsi, etnik kelib chiqishi, yoshi, jismoniy, madaniy va boshqa xususiyatlaridan qat'i nazar, har qanday shaxsni yoki odamlar guruhini ish joyida to'liq ishtirok etishlari uchun hurmat qilingan, qo'llab-quvvatlangan va qadrlangan xis qila oladigan muhitni va teng imkoniyatlarni yaratish;

genderga doir kompleks yondashuv⁴ — davlat organlari va tashkilotlari tomonidan o'z faoliyatini, shu jumladan kadrlar siyosatini olib borishni xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq tashkil etish.

1.2. Mazkur siyosat O'zbekiston Respublikasi Markaziy bankining Tarmoq jamoa kelishuviga muvofiq xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarini ta'minlash nuqtai nazaridan quyidagilarni belgilaydi ⁵:

1.2.1. Ish joyida ayollar va erkaklar tengligini va o'zaro jamoaviy ishlash muhitini yaxshilashga targ'ib qilish⁶;

1.2.2. Xodimlar o'rtasida xotin-qizlar va erkaklar teng huquqliligi muvozanatini ta'minlash va saqlash⁷;

1.2.3. Ish jarayonlarida genderga doir kompleks yondashuv asosida rejalashtirish, strategiyasini ishlab chiqish, ma'lumotlarni umumlashtirish va budjetlashtirish ishlarini amalga oshirish;

1.2.4. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni bir hil ravishda taqsimlash, ichki madaniyatini gender muvozanatini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy tajriba va tadbirlar o'tkazish, shu jumladan shikoyatlar va fikr-mulohazalarini yuborish hamda xodimlar bilan qayta aloqa qilish mexanizmi asosida rivojlantirish;

1.2.5. Xodimlarning xotin-qizlar va erkaklar teng huquq hamda imkoniyatlarini hamda ish bilan bog'liq xayotda inklyuziya to'g'risida xabardorligini oshirish;

1.2.6. Xotin-qizlar va erkaklarga nisbatan bevosita va bilvosita kamsitilish shuningdek og'zaki, jismoniy, jinsiy, psixologik va/yoki hissiy tazyiqlarga mutlaq murosasiz munosabat siyosatini yaratish; zo'ravonlikning barcha holatlarida shaffoflik ochiq muloqot mexanizmlarini yaratish; zo'ravonlik qilish holatlarini tekshirish va zarur choralarini ko'rish^{8,9};

1.2.7. Inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq barcha amaliyotlarda, ishga qabul qilish to'g'risidagi e'lonlar, intervyular va tanlov jarayoni mazmunida, xodimlarga taklif qilinadigan ish faoliyatini baholash, karerani rejalashtirish, lavozimga ko'tarish, o'qitish va rivojlantirish dasturlarida, shuningdek, ish haqi siyosatida Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) «Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollar uchun teng haq to'lash» to'g'risidagi 100-sonli Konvensiya talablariga rioya qilish orqali teng imkoniyatlarni ta'minlash¹⁰;

1.2.8. Markaziy bank tizimida karera rivojlanishiga hissa qo'shish uchun, xodimlarga ichki lavozim almashinuvi doirasida bir bo'limdan boshqasiga o'tish imkonini berish,

⁴ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida O'RQ-809-sonli Qonuniga qo'shimcha va o'zgartirish kiritish haqida 3-moddasi.

⁵ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida O'RQ-562-sonli Qonuni.

⁶ BMTning Inson Huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi (1948) – 23-moddasi.

⁷ O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi 46-modda: "Xotin-qizlar va erkaklar teng huquqlidir."

⁸ Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalari: №111-sonli Konvensiya (1958) – ish joyida kamsitishga qarshi.

№190-sonli Konvensiya (2019) – ish joyida zo'ravonlik va tazyiqqa qarshi.

⁹ O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida"gi Qonuni.

¹⁰ Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalari №100-sonli Konvensiya (1951) – mehnat uchun teng haq to'lash haqida.

ko'tarilish imkoniyatlarini taqdim etish; kelajakdagi rahbarlarni aniqlash uchun rivojlanish rejalarini qo'llab-quvvatlash; texnik bilim salohiyatini oshirish va ko'nikmalarini rivojlantirishga hissa qo'shish uchun o'qitish imkoniyatlarini taklif qilish;

1.2.9. Treninglar va doimiy fikr-mulohazalar orqali yuqori unumdorlik reytingini joriy etish va xodimlarning kasbiy va shaxsiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash;

1.2.10. Markaziy bank tizimida rahbar lavozimlariga ko'tarish maqsadida kadrlar zaxirasini shakllantirish, xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar ta'minlangan holda amalga oshirish va rioya etilishi zarur¹¹;

1.2.11. Shaxsiy hayotdagi o'zgarishlarni boshdan kechirayotgan xodimlar noqulay ahvolga tushib qolmasligi uchun psixologik maslahat taklif qilish va stressni boshqarish yuzasidan suhbatlar o'tkazish va zarur ehtiyot choralari ko'rish; ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash jarayonlarini ishlab chiqish¹²;

1.2.12. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar masalalari bilan shug'ullanuvchi muassasa va tashkilotlar bilan hamkorlik va sheriklikni yo'lga qo'yish;

1.2.13. Milliy va xalqaro darajada gender tengligini targ'ib qiluvchi tashabbuslar deklaratsiyalarini kuzatish va ularga rioya qilish;

1.2.14. Mazkur siyosat o'z vakolatlarini amalga oshirayotganda O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari va farmoyishlariga, Vazirlar Mahkamasining karorlari va farmoyishlariga, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining qarorlariga, O'zbekiston Respublikasi Gender tenglik bo'yicha komissiyasi qarorlari va topshiriqlariga, Markaziy bank boshqaruvi qarorlariga, shuningdek mazkur Siyosatga amal qiladi. Siyosatni qo'llash milliy qonunchilikka zid bo'lgan hollarda, xalqaro qonunchilik va O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalar ustunlik qiladi.

2-BOB. XOTIN-QIZLAR VA ERKAKLAR UCHUN TENG HUQUQ VA IMKONIYATLARNI TA'MINLASHNING TASHKILIY ASOSLARI VA SIYOSATNI AMALGA OSHIRISH UCHUN JAVOBGARLIK

2.1. Gender siyosat Markaziy bank tizimidagi barcha rahbar va xodimlar uchun boshqaruv asosi bo'lib hisoblanadi.

2.2. Ushbu siyosatni samarali qo'llash va Markaziy bank tizimining har bir sohasida kamsitishni taqiqlovchi tegishli qonun hujjatlariga rioya etilishini ta'minlash uchun umumiy javobgarlik Maslahat-kengashi zimmasiga yuklanadi.

¹¹ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida O'RQ-562-sonli Qonunining 3-bobi. 16-moddasi.

¹² Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari:

№156-sonli Konvensiya (1981) – "Oilaviy majburiyatlarga ega bo'lgan ishchilar to'g'risida", ya'ni bolalar va qaramog'ida kishilari bor xodimlar uchun qulay mehnat sharoitlari yaratish.

BMTning Barqaror Rivojlanish Maqsadlari (SDG) 5-maqсад: Gender tengligi va ayollarning imkoniyatlarini kengaytirish.

8-maqсад: Adolatli va barqaror mehnat sharoitlarini ta'minlash.

O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risidagi O'RQ-561-sonli Qonuni.

2.3. Maslahat-kengashi¹³ Kengash raisi, kengash raisi o‘rinbosari, kengashning 5 nafar a‘zosi va kengash kotiblaridan iborat.

2.3.1. Maslahat-kengashi Markaziy bank tizimining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta‘minlash bo‘yicha siyosatni amalga oshiradi va muvofiqlashtiradi hamda manfaatdor tomonlar bilan uchrashuvlarda Markaziy bank nomidan ish ko‘radi, shuningdek Markaziy bank boshqaruvi oldida hisobot beradi.

2.3.2. Maslahat-kengashi raisi quyidagilarga mas‘ul:

Markaziy bank boshqaruviga gender tenglik sohasidagi jamoaviy siyosatning asosiy masalalari bo‘yicha maslahatlar berish;

Maslahat-kengashi faoliyatini muvofiqlashtirish;

Markaziy bank boshqaruviga hamda respublika ijro etuvchi hokimiyat organlariga gender tenglik va inklyuziya sohasida hisobotlar taqdim etish.

2.3.3. Maslahat-kengashi a‘zolari quyidagilarga mas‘ul:

Markaziy bank tizimida gender strategiyasining amalga oshirilishini qo‘llab-quvvatlaydi va nazorat qiladi;

Markaziy bank tizimi xodimlarining muammolarini o‘rganadi va ko‘rib chiqadi;

Markaziy bank tizimida ayollar va erkaklarning mehnat huquqlarini himoya qiladi;

Mazkur siyosatni amalga oshirilishini ta‘minlaydi va uni amalga oshirish to‘g‘risida har bir yil yakunida yillik hisobot tayyorlaydi;

Gender tenglikni ta‘minlashga qaratilgan yillik harakatlar rejasini ishlab chiqadi va nazorat qiladi;

Markaziy bank tizimida erishilgan natijalarni umumlashtiradi va istiqbolda amalga oshirish zarur bo‘lgan faoliyat yo‘nalishlarini belgilaydi;

Markaziy bank raisi va boshqaruvning gender masalalari bo‘yicha ko‘rsatmalarini ishda bajarilishini ta‘minlaydi.

2.3.4. Maslahat-kengashi kotibi:

Maslahat-kengashi a‘zolari ko‘magida gender strategiyasini amalga oshirish bo‘yicha erishilgan natijalarni umumlashtirish;

- Markaziy bank tizimi bo‘yicha monitoringni yuritish;

- Yillik hisobotlarni ishlab chiqish uchun, har chorakning boshida ma‘lumotlarni yig‘ish, tahlil qilish, natijalar baholanishi va har qanday tuzatishlar kiritilishi uchun ma‘sul;

- Gender tarmoq guruhini muvofiqlashtirish hamda hisobotlarni yig‘ish va yuborish.

2.3.5. Gender masalalari bo‘yicha xalqaro tashkilotlardan biriktirilgan ekspert koordinatorning (ma‘sul xodim) asosiy vazifalari:

Maslahat-kengashi faoliyati va vazifalarini muvofiqlashtirishda gender tenglik bo‘yicha maslahat-kengashi raisiga yordam berish;

Gender siyosati va gender masalalari bo‘yicha harakatlar rejasini amalga oshirish bo‘yicha ishlarni muvofiqlashtirish;

Markaziy bank tizimida siyosatni amalga oshirish yo‘nalishida erishilgan natijalarni tizimlashtirish.

2.3.6. Gender masalalari bo‘yicha koordinatorlar:

¹³ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 7 martdagi PF-87-son Farmoniga 2-ILOVA, 2.3-bobi, 51-bandi

Markaziy bankning hududiy bosh boshqarmalari va tasarrufdagi tashkilotlarda gender masalalari bo'yicha koordinatorlar (ma'sul xodimlar) tayinlanadi. Maslahat-kengashi kotibiga tarmoq guruhiga hisobotlarni yuboradilar.

Gender masalalari bo'yicha xabardorlik va tushuntirish ishlarini amalga oshirishda kundalik ishda siyosatini qo'llashga yordam beradi.

2.4. Maslahat-kengashi Markaziy bank boshqaruviga hisobdordir. Siyosatni amalga oshirish, unga rioya qilish va qayta ko'rib chiqishni ta'minlash uchun javobgarlikni Markaziy bankning markaziy apparati tarkibiy bo'linmalari, hududiy bosh boshqarmalari va tasarrufdagi tashkilotlar rahbarlariga topshiradilar;

2.5. Tarkibiy bo'linmalar, hududiy bosh boshqarmalar va tasarrufdagi tashkilotlar rahbarlari tomonidan siyosatni amalga oshirilishi yuzasidan batafsil hisobotlarni har chorakda Maslahat-kengashiga koordinatorlari (ma'sul xodimlar) tomonidan taqdim etishlari, shuningdek har yilgi jamoaviy ijtimoiy javobgarlik to'g'risidagi hisobotni amalga oshirish to'g'risidagi ma'lumotlarni o'z ichiga olishini ta'minlashga javobgardirlar;

2.6. Markaziy bank tizimi rahbarlari, kamsitishlarni bartaraf etish, o'z jamoalarida imkoniyatlar tengligini ta'minlash va bag'rikenglik va hurmat madaniyatini targ'ib qilish uchun javobgardirlar.

3-BOB. HISOBDORLIK, MA'LUMOTLARNI OSHKOR QILISH VA KOMMUNIKASIYA

3. Gender tenglik bo'yicha Maslahat kengashi tashkiliy o'zgarishlar jarayonida, ishni kuchaytirish yoki yangi ustuvor maqsadlarni belgilash zarur bo'lgan joylarni aniqlash, shuningdek ish rejasiga tashqi sharoitlarning o'zgarishi bilan bog'liq tuzatishlar kiritish kabi jarayonlarni nazorat qiluvchi tizim ishlab chiqadi. Markaziy bank boshqaruvi a'zolari ushbu siyosatni amalga oshirilishiga ko'maklashadilar.

3.1 Ichki hisobdorlik

3.1.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash va inklyuzivlikni rivojlantirish, ushbu va tegishli me'yoriy hujjatlarni har yili Markaziy banki boshqaruvi tomonidan ko'rib chiqiladi. Gender ma'lumotlarni yig'ish asosida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash ko'rsatkichlari to'g'risida hisobot barcha loyiha hisobot jarayonlarining tarkibiy qismi bo'lishi kerak.

3.1.2. Markaziy bank tizimida mazkur siyosat hamda harakatlar rejasi, qabul qilingan majburiyatlar bo'yicha javobgarlikni yaxshilash, rivojlantirish va natijadorligini ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida ma'lumotlarni o'zining yillik hisobotiga kiritadi.

3.1.3. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash va inklyuzivlikni targ'ib qilishda erishilgan yutuqlarni har yili O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki gender tengligiga strategik yondashuvni baholash, kamchiliklar va doimiy takomillashtirish imkoniyatlarini aniqlash, maqsad va vazifalarni belgilash uchun Gender

bo'shliq tahlili vositalari Gender Equality Assessment Tool (GEAT) va Gender Action Learning System (GALS) orqali tahlil qiladi¹⁴.

3.1.4. Hisobot tizimi quyidagi tarkibiy qismlarga asoslanishi kerak:

1. Gender tahlilini o'tkazish.

- Bankdagi xodimlarning gender tarkibini tahlil qilish (lavozimlar bo'yicha taqsimot);
- Xotin-qizlar va erkaklar uchun mavjud imkoniyatlarni solishtirish;
- Bank xizmatlaridan foydalanuvchilarning gender bo'yicha taqsimotini aniqlash;
- Xotin-qizlar va erkaklar o'rtasida maosh va mansab o'sish dinamikasini tahlil qilish.

2. Gender monitoring tizimini joriy etish.

- Har yillik gender tenglik hisobotlarini tayyorlash va tahlil qilish;
- Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng ish sharoitlarining ta'minlanishini nazorat qilish;
- Gender tenglik dasturlarining samaradorligini baholash;
- Genderga oid muammolar va kamchiliklarni aniqlash hamda ularni bartaraf etish

bo'yicha takliflar ishlab chiqish.

3. Gender bo'yicha statistik ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilish.

• Xotin-qizlar va erkaklar o'rtasidagi kasbiy, yuridik va moliyaviy savodxonlik darajasini baholash;

- Yangi ishga qabul qilingan va ishdan bo'shayotgan xodimlarning gender tahlil qilish;

• Xotin-qizlar va erkaklar kasbiy malakalarini oshirish uchun xalqaro va mahalliy treninglarda ishtirokini tahlil qilish.

3.2 Tashqi hisobot

O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki milliy va xalqaro tashkilotlarga gender tenglikni ta'minlash borasida hisobot taqdim etadi¹⁵. Bu hisobotlar gender tengligi bo'yicha qabul qilingan davlat dasturlari va qonunlarning ijrosi yuzasidan hisobotlar, Markaziy banki tizimida gender tenglikni ta'minlash bo'yicha ko'rilayotgan chora-tadbirlar, gender tenglik siyosati, xotin-qizlarning moliyaviy va iqtisodiy sohalarda malaka oshirishi bo'yicha ma'lumotlar hamda ularning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan chora-tadbirlar, bank sohasidagi gender tengligiga oid statistik tahlillarni qamrab oladi.

¹⁴ GEAT – bu ko'proq holatni baholash, muammolarni aniqlash va o'zgarishlar uchun tavsiyalar tayyorlashga qaratilgan. Bu go'yoki "tashxis" qo'yish kabi.

GALS – bu ko'proq o'zgarish jarayoniga odamlarni jalb qilish, shu o'zgarishlar amalda ro'y berishi uchun harakat rejasini ishlab chiqishga qaratilgan. Bu "tashxis" qo'yilgandan keyin "davolash" kabi.

¹⁵ BMTning "Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risida"gi Konvensiyasi: O'zbekiston ushbu konvensiyaga qo'shilgan bo'lib, uning doirasida gender tenglikni ta'minlash bo'yicha hisobotlar taqdim etish majburiyatini oladi.

Yevropa tiklanish va taraqqiyot banki (YeTTB) bilan hamkorlikda 2021-2023-yillarga mo'ljallangan moliya tizimi va tadbirkorlikda gender inklyuzivligini oshirish bo'yicha Harakatlar rejasini ishlab chiqqan. Ushbu reja doirasida gender tenglikka oid ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish, shuningdek, tegishli tashkilotlarga hisobotlar taqdim etish nazarda tutilgan.

Markaziy bank 2018-yilda Moliyaviy inklyuzivlikni oshirish agentligi (AFI) tarmog'iga a'zo bo'lib, Denarau Harakatlar rejasiga muvofiq, ayollarning moliyaviy xizmatlardan foydalanishini oshirishga qaratilgan tashabbuslarni amalga oshirish majburiyatini olgan.

O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentyabrdagi "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuni: Ushbu qonun davlat organlari va tashkilotlarini gender tenglikni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishga majburlaydi.

Bank sohasida gender tengligiga oid chop etilgan maqola va tezislar hamda o'tkazilgan ommaviy uchrashuvlar, tadbirlar, seminarlar, press-revizlar materiallari Markaziy bankning veb-sayti va ijtimoiy tarmoqdagi kanalida muntazam ravishda yoritib boriladi.

3.3 Gender siyosati bo'yicha ichki va tashqi kommunikatsiyani o'rnatish

3.3.1. Ichki kommunikatsiya

Ichki kommunikatsiya orqali inklyuzivlikni oshirish va genderga doir kompleks yondashuvini samarali amalga oshirish uchun bir qator muhim yo'nalishlarga e'tibor berish lozim:

tegishli vazifalar va talablarni jalb qilingan xodimlar tomonidan tanishib chiqilishini ta'minlash;

maqsadlar va rejalashtirilayotgan tadbirlar to'g'risida xodimlarni xabardor qilish;

Markaziy bank tizimida qo'llaniladigan aloqa kanallari va shakllaridan foydalanish;

Markaziy bank tizimida xodimlardan fikr va takliflarni olish uchun yilda kamida ikki marotaba kengaytirilgan anonim so'rov o'tkazish va uning natijalariga ko'ra tashkilotni ichki muhitini doimiy ravishda o'rganib borish, xodimlarning ish sifatiga ta'sir etuvchi omillar darajasini tahlil qilib borish va muammoli taraflarni bartaraf etish orqali tashkilotda yuqori samaradorlikka erishish mumkin bo'ladi.

3.3.2 Tashqi kommunikatsiya

Markaziy bank tizimida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar va inklyuzivlik sohasidagi yutuqlarni tarqatish uchun tashqi kommunikatsiyani o'rnatish muhim ahamiyatga ega. Bu nafaqat korporativ reputatsiyani mustahkamlash, shuningdek gender tengligiga oid ijobiy tasavvurlarni targ'ib qilish uchun ham kerak. Tashqi kommunikatsiyani samarali o'rnatish uchun quyidagi qadamlarga amal qilish mumkin:

Tashqi auditoriyaga ommaviy axborot vositalaridan hamda Markaziy bankning rasmiy kanallardan, press-revizlar va ijtimoiy tarmoqlardan foydalanish orqali gender siyosati, qoidalar va tashkiliy jarayonlar haqida ma'lumotni keng jamoatchilikka yetkazish¹⁶;

Davlat organlari va gender tengligiga yo'naltirilgan xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlik qilish;

Gender tengligi va inklyuzivlikni ta'minlash bo'yicha tadbirlarda hamda konferensiyalarda ishtirok etish;

Jamoatchilikka yoki aniq sohadagi mutaxassislarga yo'naltirilgan genderga oid treninglar, seminarlar, konferensiyalar o'tkazish;

Tashqi kommunikatsiyada genderga asoslangan har qanday stereotiplar va diskriminatsiyadan qochish;

Jamoatchilik bilan ishlash uchun mas'ul xodimlarni (Jamoatchilik bilan aloqalar va kommunikatsion siyosat departamenti xodimlarini) tegishli ravishda o'qitish va malakalarini

¹⁶O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida Gender tenglika erishish strategiyasi" SQ-297-IV-sonli qarorini 8-bandi.

oshirish va Markaziy bank tizimining barcha xodimlari o'rtasida muomala madaniyati bo'yicha seminar va uchrashuvlarlar o'tqazish.

4-BOB. INSON RESURLARINI BOSHQARISH SIYOSATI

O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki tizimi gender siyosatni inson resurslarini boshqarish siyosatiga integratsiya qilish orqali xodimlarning o'zaro munosabatlarida gender kamsitish va zo'ravonlikka yo'l qo'ymaslik, gender tengligini ta'minlash, adolatli va o'zaro hurmatli ish muhitini yaratish va Markaziy bank tizimining barqaror rivojlanishiga hissa qo'shish imkonini beradi. Bunday siyosatning asosiy jihatlarini quyidagicha tavsiflash mumkin:

4.1. Qonunchilikka muvofiqlik:

Markaziy bank tizimida gender tengligini ta'minlashga qaratilgan qonunlar va boshqa qonunchilik hujjatlariga qat'iy rioya qilish;

Markaziy bank tizimida xodimlarni ishga qabul qilish, lavozimga ko'tarish, o'qitish va malakasini oshirish hamda boshqa sohalarda gender kamsitishga yo'l qo'ymaslik.

4.2. Teng mehnat uchun teng haq:

O'zbekiston Respublikasida "teng mehnat uchun teng haq to'lash" prinsipi qonunchilik bilan mustahkamlangan¹⁷.

Markaziy bank tizimida mehnatga haq to'lash qonunchilikka muvofiq tartibga solinadi¹⁸. Mehnat haqi xodimning tarif stavkasi yoki mansab maoshi miqdori, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi.

Xodimlarga berilishi lozim bo'lgan ish haqini Mehnat kodeksiga, tarmoq jamoa kelishuviga va boshqa ichki hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq belgilangan muddatlarda to'liq hajmda to'lash;

Mehnati shartnomasi taraflarning kelishuviga ko'ra xodimga ishga qabul qilish chog'ida va keyinchalik ish vaqtining normal davomiyligi, ish vaqtining qisqartirilgan va to'liqsiz ish vaqti belgilanishi mumkin¹⁹. Ish vaqtini har qanday turlarini muddati cheklanmagan holda, ham mehnat shartnomasi taraflari kelishgan har qanday muddatga belgilanishi mumkin;

Homilador ayolning, o'n to'rt yoshgacha²⁰ bo'lgan bola (o'n olti yoshgacha bo'lgan nogironligi bo'lgan bola) ota-onasidan birining (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsning), shuningdek oilaning betob a'zosini parvarishlashni amalga oshirayotgan shaxsning iltimosiga ko'ra tibbiy xulosaga binoan ish vaqtining qisqartirilgan yoki to'liqsiz ish vaqti shuningdek vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish belgilanishi mumkin²¹;

¹⁷ Xalqaro Mehnat Tashkilotining 100-sonli "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi Konvensiyasi.

"Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonunning 14-moddasi.

¹⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 21 maydagi PF-5723-sonli Farmoni.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 12 avgustdagi PF-108-sonli Farmoni.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 243-moddasi.

¹⁹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181- 186-moddalari.

²⁰ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181- 186-397-398- moddalari.

²¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 3-§. Masofadan turib ishlovchi xodimlarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari 452-453-454-455-456-457-458-459-460-461-462-463-464-moddalari.

Nogironligi bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra, tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalarida nazarda tutilgan bo'lsa²²;

Mehnat kodeksi yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan o'zga hollarda to'liqsiz ish kunini belgilaydi.

To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlaganda xodimning mehnatiga haq to'lash u ishlab bergan vaqtga mutanosib ravishda yoki u bajargan ishning hajmiga qarab amalga oshiriladi.

Ayrim bo'linmalarda ishning xususiyatini hisobga olib, shuningdek tarkibiy bo'linma rahbarining ish beruvchi nomiga kiritgan bildirishnomasi yoki ayrim xodimlarining arizalari bo'yicha ish beruvchining kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan buyrug'i asosida umumiy ish tartibidan farq qiladigan grafikli yoki smenali hamda masofadan turib ishlashni²³ tashkil qilinishi mumkin.

4.3. Ishga qabul qilish va tanlash²⁴:

Markaziy bank tizimiga ishga qabul qilish jarayonida gender tenglikni ta'minlashga e'tibor berish;

Bo'sh ish o'rinlariga e'lonlarni tavsiflashda gender-inklyuziv atamalar ishlatilganligi, genderga aloqador cheklashlar bo'lmasligi va barcha nomzodlar uchun teng imkoniyatlar yaratilishi;

Bo'sh ish o'rinlariga e'lonlarni tavsiflashda zarur yoki kerakli ko'nikmalarni ko'rsatilishi; talab qilinadigan har qanday rasmiy ta'lim/malakani ko'rsatish (faqatgina lavozim, ish uchun zarur bo'ladiganlarini talab qilish). Xususan, ish ikki jins vakillari uchun ham ochiq ekanligini ko'rsatish;

Tanlash jarayonida nomzodlarning kasbiy malakasi, tajribasi va boshqa muhim jihatlari baholanishi, gender esa asosiy omil sifatida hisobga olinmasligi;

Markaziy bank kadrlar tanlovi guruhlarida gender tenglikni ta'minlaydi: tanlov ekspert guruhi a'zolari tarkibida teng ish stajiga ega kamida bir erkak va bir ayol bo'lishi;

Ishga qabul qilish jarayonini standartlashtirilgan va shaffof jarayonini ishlab chiqish: bu barcha nomzodlarga teng imkoniyatlar yaratadi. Barcha e'lon qilingan lavozimlar uchun batafsil mezonlarni taqdim etish orqali muvofiqligi yuzasidan subektiv savollarni kamaytirishdir²⁵;

Kadrlar siyosatini olib boruvchi xodimlar va suhbat o'tkazuvchi ekspert guruhi a'zolari hamda barcha departament va tarkibiy bo'lim rahbarlari uchun tanlovdan o'tayotgan nomzodlarni qasddan o'tkazmaslik va muomala madaniyati bo'yicha treninglar o'tkazish: bu orqali tanlov jarayonlaridagi yashirin noxolisliklarni aniqlashga yordam beradi, masalan, ayollar uchun qanday ish mos keladi yoki xodimning ish joyida bo'lmasligi qanday baholanadi. Ishga qabul qilishga mas'ul barcha xodimlarning jins bo'yicha kamsitilishiga yo'l qo'yilmasligiga oid tegishli qonunchilikdan xabardor ekanligini ta'minlash;

²² O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 183-moddasi.

²³ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 452-moddasi.

²⁴ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 452-moddasi 129-130-131-moddalari.

²⁵ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida O'RQ-562-sonli Qonuni.

Yakuniy ro'yxatga kiritilgan nomzodlar orasida ayol nomzodlar soniga minimal maqsadli ko'rsatkichni belgilash²⁶: Markaziy bankning nomzodlarni tanlash jarayoniga mas'ul xodimlari tomonidan mazkur minimal ko'rsatkichga erishishlarini ta'minlash;

Markaziy bank tizimiga ishga qabul qilish jarayonini yanada takomillashtirish uchun barcha departament va tarkibiy bo'linma, xududiy bosh boshqarmalar hamda tasarrufdagi korxonalar rahbarlari va xodimlari orasida gender tenglikni ta'minlashlari hamda tuzilmalarning ichki muhitida tenglik darajasini baholash va nazorat qilish lozim bo'ladi.

4.4. Kasbiy rivojlantirish va o'qitish:

O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki tizimi xodimlarini o'qitish va rivojlantirish jarayoni Inson resurslarini boshqarish departamentining Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish markazi tomonidan amalga oshiriladi.

Markaziy bank tizimida erkak va ayol xodimlar uchun kasbiy rivojlanish va o'qitish imkoniyatlarini teng ta'minlash^{27,28};

Gender sezgirligini oshirish va tenglik tamoyillarini targ'ib qilishga qaratilgan seminarlar, xodimlarni hurmat va tenglik madaniyatiga o'rgatish dasturlarini o'tkazilishi;

Ayollar va erkaklar uchun moliyaviy savodxonlikni oshirish maqsadida masofaviy va texnologiyaviy imkoniyatlarni kengaytirish uchun oflayn, onlayn yoki masofaviy o'quv platformasi orqali zaruriy va majburiy o'quv tadbirlarini tashkil etish;

Rahbarlik lavozimlariga tayyorlash uchun ayol xodimlarga maxsus kasbiy va kommunikativ rivojlanish dasturlariga alohida e'tibor qaratilishi²⁹;

Liderlik va boshqaruv hamda muvozanatli qaror qabul qilish ko'nikmalarini rivojlantirish;

Xodimlarni uzluksiz ravishda o'qitish va rivojlantirish³⁰ tizimini yaratish orqali Markaziy bank faoliyatining samaradorligini oshirish;

Markaziy bank tizimi xodimlarining funksional vazifalari sifatli bajarilishi uchun ularning bilimlarini tizimli ravishda yangilab borish;

Xodimlarda samarali o'quv madaniyatini shakllantirish;

Markaziy bank tizimi rahbarlari va jamoatchilik va ommaviy axborot vositalari bilan aloqaga chiqadigan hamda xalqaro tashkilotlar bilan xalqaro va rasmiy uchrashuvlarda ishtirok etadigan barcha xodimlar uchun notiqlik san'atini (notiqning nutqida mantiq) bo'yicha treninglar va amaliy mashg'ulotlar o'tkazish va tajribali spikerlar bilan uchrashuvlar tashkil qilish.

Kadrlar zaxirasi tarkibidagi xodimlarni tayyorlash;

Erkak va ayol xodimlarni o'qitish va malakasini oshirishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash;

Murabbiylik institutini shakllantirish³¹;

²⁶ Mehnat va kasb sohasidagi kamsitish to'g'risidagi konvensiya (111-son) — Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan 1958-yilda qabul qilingan konvensiya bo'lib, mehnat va kasb sohasida kamsitishning barcha shakllarini bekor qilishga qaratilgan.

²⁷ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 367-371-moddalari.

²⁸ Mehnat va kasb sohasidagi kamsitish to'g'risidagi konvensiya (111-son) — Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan 1958-yilda qabul qilingan konvensiya bo'lib, mehnat va kasb sohasida kamsitishning barcha shakllarini bekor qilishga qaratilgan.

²⁹ O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida Gender tenglik erishish strategiyasi" SQ-297-IV-sonli qarorini 5-bobi.

³⁰ Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt (IIMHP) — bu BMT Bosh Assambleyasi tomonidan 1966-yil 16-dekabrda qabul qilingan ko'p tomonlama shartnoma.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 369-modda.

³¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 368-modda.

Ustozlik tizimining asosiy maqsadlari ishga qabul qilingan xodimlarga ish jarayonlarini tezroq o'zlashtirishda yordam berish, iste'dodli xodimlarni yuqori lavozimlarga tayyorlash, ichki tajribani saqlab qolish va uzatish.

Bu tizim orqali Markaziy bank tizimi xodimlarining malaka va ko'nikmalari sezilarli darajada o'zgaradi, karera rivojlanishiga yangi imkoniyatlar paydo bo'ladi hamda ish samaradorligi ortishiga hissa qo'shiladi.

Tajribali xodimlar tomonidan bolani parvarishlash bo'yicha ta'tildan qaytgan ayollarga moslashishda yordam berish uchun murabbiylik dasturini tashkil etish, ishga moslashish, vaqtni boshqarish, stressni boshqarish va boshqa dolzarb mavzularda treninglar tashkil etish, ta'til davrida o'zgargan texnologiyalar va ish jarayonlarini o'zlashtirish uchun qayta tayyorlash dasturlarini taklif qilish, Markaziy bank tizimidagi yangiliklar, o'zgarishlar va imkoniyatlar haqida o'z vaqtida xabardor qilish.

Ushbu dasturlarni taklif qilish orqali bolani parvarishlash bo'yicha ta'tildan qaytgan ayollarni qo'llab-quvvatlashini va ularning ishga moslashuvini osonlashadi. Bu esa xodimlarning sadoqatini oshiradi va Markaziy bank tizimini ijobiy imidjini shakllantiradi.

Markaziy bank xodimlarining xorijiy va mahalliy ta'lim muassasalarining magistratura va doktorantura dasturlarida mazkur muassasalarning rasmiy taklif xatlari yoki o'z tashabbuslari bilan QS World University Rankings³², Time Higher Education the World University, Academic Ranking of World Universities (ARWU) va the U.S. News and World Report reytinglari bo'yicha dunyodagi eng nufuzli 300 ta universitetlarning tanlovlarida ishtirok etishlari mumkin.

5-BOB. ISH VA SHAXSIY HAYOT MUVOZANATI SIYOSATI

Markaziy bank mavjud ish sharoitlarini rivojlantirish, ish va shaxsiy hayot muvozanati siyosati³³ – jinsidan qat'i nazar, barcha xodimlar o'z mehnat faoliyatini ijtimoiy, tibbiy, oilaviy va boshqa majburiyatlar yoki intilishlar bilan muvozanatlash imkonini beradigan amaliy choralarni topishlari uchun moslashuvchan ish usullarini joriy etishdir.

Jumladan, Fleksibil ish rejimlari: masofaviy ishlash imkoniyatlarini yaratish. Qisqa vaqtli ishlash yoki smenali ish rejimi. Ish vaqtida elastiklik va shaxsiy sharoitlarni hisobga olishdir.

Markaziy bank tizimida gender tengligini ta'minlash va xodimlar uchun ish va shaxsiy hayot muvozanatini saqlash muhim ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Bank xodimlarining mehnat unumdorligini oshirish, ularning oilaviy va shaxsiy majburiyatlarini hisobga olgan holda samarali mehnat sharoitlarini yaratish asosiy maqsadlarimizdan biridir.

³² "El-yurt umidi" jamg'armasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Mutaxassislarni xorijda tayyorlash va vatandoshlar bilan muloqot qilish bo'yicha tashkil etilgan. Jamg'arma faoliyati O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 25-sentyabrdagi PF-5545-sonli farmoni bilan tartibga solinadi.

³³ Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari:

№156-sonli Konvensiya (1981) – "Oilaviy majburiyatlarga ega bo'lgan ishchilar to'g'risida", ya'ni bolalar va qaramog'ida kishilari bor xodimlar uchun qulay mehnat sharoitlari yaratish.

BMTning Barqaror Rivojlanish Maqsadlari (SDG) 5-maqсад: Gender tengligi va ayollarning imkoniyatlarini kengaytirish. 8-maqсад: Adolatli va barqaror mehnat sharoitlarini ta'minlash.

Shu nuqtai nazardan, oilani ijtimoiy himoya qilish hamda qo'llab-quvvatlash bo'yicha farzandlari bor ayollar va erkaklar foydalana oladigan amaliyotni joriy etish va rivojlantirishni, homilador hamda emizikli ayollar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratish;

Shuningdek, Uy mehnatiga nisbatan xotin-qizlar va erkaklar huquq hamda majburiyatlarining tengligini shakllantirish³⁴;

Farzandlarni boqish, tarbiyalash va o'qitishda, voyaga yetmagan bolalarning jismoniy, aqliy, ma'naviy va ijtimoiy rivojlanishi uchun zarur sharoitlarni yaratish, hamda mehnatga layoqatsiz oila a'zolarining huquq va manfaatlari himoya qilinishini ta'minlashda teng ishtirok etish;

Ota-onalar kichik yoshdagi bolalarni, nogironligi bo'lgan oila a'zolarini parvarishlash bo'yicha nafaqalar olishda teng huquqlarga ega bo'lishligi;

Oilani, bolalikni ijtimoiy jihatdan himoya qilish va qo'llab-quvvatlash, mas'uliyatli onalik va otalikni shakllantirish orqali oila manfaatlariga yo'naltirilgan mehnat shartlarining mavjud qoidalari ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanat siyosatining ajralmas qismidir.

5.1. Mehnat ta'tili³⁵

Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT)ning (1948) Inson Huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasining "Har bir inson dam olish va bo'sh vaqtga, shu jumladan, mehnat vaqtining oqilona cheklangan bo'lishi hamda belgilangan muddatli to'lovli ta'tilga bo'lgan huquqqa egadir" to'g'risidagi 24-modda talablariga rioya qilish orqali xodimlarga yillik haq to'lanadigan ta'til kafolatlangan. Bu hujjat xalqaro miqyosda qabul qilingan bo'lib, uning tamoyillari ko'plab davlatlarning mehnat qonunchiligiga ta'sir ko'rsatgan.

Bu modda mehnat huquqlarining muhim qismi bo'lib, quyidagilarni kafolatlaydi:
dam olish va bo'sh vaqt huquqi;
oqilona mehnat vaqti cheklovlari;
belgilangan muddatli to'lovli ta'til.

O'zbekiston Respublikasi Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasini 1991-yil 30-sentyabrda ratifikatsiya qilgan. Shuningdek, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) mehnat ta'tillari bilan bog'liq bir nechta konvensiyalarni qabul qilgan. Ular ishchilarning dam olish va mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan.

Jumladan, 132-sonli "To'lovli ta'tillar haqida" (1970) Konvensiyani 2024-yil 27-oktyabrda ratifikatsiya qilingan. Ushbu konvensiya milliy qonunchilikka tatbiq etilgan va barcha xodimlarga haq to'lanadigan yillik ta'til kafolatlangan.

Konvensiya xodimlarga dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash uchun har ish yili davomida ish o'rni va ish haqqi saqlangan holda ta'til berilishini ta'minlanishi, hamda qishloq xo'jaligi va iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lgan barcha xodimlar uchun qo'llanishi bayon etilgan.

³⁴ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida O'RQ-562-sonli Qonunning 24-moddasi.

³⁵ Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari №132-sonli Konvensiya (1970) – "To'lovli ta'tillar haqida" Har bir ishchi mehnat ta'tiliga bo'lgan huquqqa ega. To'liq ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga belgilangan muddatda ta'til berilishi kerak. Mehnat ta'tili vaqtida ish haqi to'lanishi shart.
BMTning Inson Huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi (1948) 24-modda: Har bir inson dam olish va to'lovli ta'tilga bo'lgan huquqqa ega.
O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi 37-modda.

O'zbekiston Konstitutsiyasida ham inson huquqlari va erkinliklari, shu jumladan mehnat va dam olish huquqlari kafolatlangan. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa tegishli normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Muvozanatni ta'minlashga qaratilgan siyosatni yana bir qismi bu, ota-ona ta'tillari va bola parvarishi ta'tillarini qo'llab-quvvatlash.

Shunda, ayollarga - homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin;

Bola tug'ilishi munosabati bilan ona ham, ota ham haq to'lanadigan ta'til olish huquqiga ega³⁶. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'tilning davomiyligi ota-onaning ixtiyoriga ko'ra ular o'rtasida bo'linishi mumkin, bunda ota-ona ta'tildan uni qismlarga bo'lgan holda foydalanishi mumkin.

5.2.Xodimlar uchun imtiyozli dasturlar sharhi

Xotin-qizlarning ishtiroki va gender tengligini aniq qo'llab-quvvatlashga qaratilgan siyosatni ishlab chiqish bilan bir qatorda, Markaziy bank gender jihatlarni hisobga olishni ta'minlash maqsadida xodimlarni mukofotlash dasturlarini tahlil qilish imkoniyatini ko'rib chiqadi. Bunday sharh quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

Xodimlarning ishda erishgan yutuqlari uchun unga rag'batlantirishning quyidagi choralari qo'llanishi mumkin:

alohida xizmatlari uchun pul mukofoti;

qimmatbaho sovg'a yoki faxriy yorliq bilan mukofotlash.

Xodimlar alohida xizmatlari uchun qonunchilikda belgilangan tartibda davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

Xodimlar uchun imtiyozli dasturlar - bu xodimlarni qo'llab-quvvatlash va Markaziy bankni muvaffaqiyatiga erishish uchun muhim vositadir. To'g'ri tanlangan va amalga oshirilgan imtiyozli dasturlar xodimlarning sodiqligini oshiradi, ish joyida qanoatlanish, ularning moliyaviy, jismoniy va ruhiy farovonligini yaxshilaydi va Markaziy bankning samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

6-BOB. TAJOVUZKORLIK VA KAMSITILISHGA QARSHI KURASHISH SIYOSATI

Markaziy bank jins bo'yicha bevosita yoki bilvosita kamsitilish yoki zo'ravonlikdan³⁷ himoyalangan xodimlarning xususiyatlarini belgilaydigan xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash bo'yicha siyosatiga ega.

Siyosatning maqsadi:

Markaziy bankda tajovuzkorlik va kamsitilishning barcha shakllariga toqat qilmaslik;

Xodimlar uchun xavfsiz va inklyuziv ish muhitini yaratish;

Tajovuzkorlik va kamsitilish qurbonlarini qo'llab-quvvatlash va ularning huquqlarini himoya qilish;

³⁶ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida O'RQ-562-sonli Qonunning 24-moddasi.

³⁷ Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalari: №111-sonli Konvensiya (1958) – ish joyida kamsitishga qarshi.

№190-sonli Konvensiya (2019) – ish joyida zo'ravonlik va tazyiqqa qarshi.

O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida"gi O'RQ-561-sonli Qonuni.

Mazkur siyosatga rioya qilmaganlarga nisbatan ahloqiy va intizomiy ta'sir choralari ko'rish.

Bu siyosat barcha Markaziy bank tizimi rahbarlari va xodimlariga taalluqlidir.

Ushbu siyosat ishdan tashqari vaqtda ham o'z kuchini saqlaydi: Markaziy bank binolarida yoki ulardan tashqarida o'tkaziladigan ish bilan bog'liq funksiyalarga ham, xizmat safariga yuborilganda, jamoaviy kechalar, tantanali marosimlar, ish tushliklari va boshqalarga taalluqlidir.

Markaziy bank tajovuzkorlik va kamsitilishning quyidagi shakllarini qat'iy taqiqlaydi³⁸:

Jismoniy tajovuzkorlik- turli shakllarda namoyon bo'lishi mumkin. Unga boshqa shaxsga tanasining turli qismlari yoki predmetlar yordamida yetkaziladigan ziyon yoki zo'ravonlik, ish joyidagi nizolar va shaxsiy tushunmovchiliklar natijasida jismoniy mojarolar, rahbariyat yoki hamkasblar tomonidan xodimlarga bosim o'tkazish, tahdid yoki kuch ishlatish holatlari, jismoniy hujumlar, jumladan, urish va tepish – biror kishiga musht yoki oyoq bilan zarba berish, turtish va yiqitish – shaxsni kuch bilan turtish yoki yerga yiqitish, bo'g'ish – havo yo'llarini to'sish orqali shaxsni nafas olishdan mahrum qilish yoki boshqa jismoniy xususiyatga ega bo'lgan zo'ravonlik harakatlari.

Jinsiy tajovuzkorlik-jinsiy xususiyatga ega bo'lgan nomaqbul xatti-harakat, so'zlar, fiziologik tajovuz, jinsiy munosabatlar yoki imtiyozlar uchun nomaqbul talablar yoki iltimoslar, qo'rqitish yoki zo'ravonlik qilish, jinsiy xususiyatga ega bo'lgan elektron pochta, xabarlar, rasmlar yoki videolarni yuborish yoki tarqatish, jinsiy zo'ravonlik, jumladan, nomusga tegish, zo'rash yoki boshqa jinsiy xususiyatga ega bo'lgan zo'ravonlik harakatlari³⁹.

Etnik tajovuzkorlik- millati, irqi yoki etnik kelib chiqishiga⁴⁰ asoslangan kamsituvchi yoki haqoratlovchi xatti-harakatlar, urf-odatlar yoki an'analari ustidan kulish, masxara qilish, hazillar, laqablar yoki imo-ishoralar, tahqirlovchi muhit yaratuvchi nomaqbul xatti-harakatlardir.

Diniy tajovuzkorlik-dinga e'tiqod qilish yoki qilmaslik sababli kamsituvchi yoki haqoratlovchi xatti-harakatlar.

Nogironlik bo'yicha kamsitish-nogironligi bo'lgan xodimlarga nisbatan noadolatli munosabatda bo'lish yoki ular uchun munosib sharoitlar yaratmaslik.

Yosh bo'yicha kamsitish- xodimning yoshi sababli noadolatli munosabatda bo'lish.

Boshqa turdagi kamsitish-qonun bilan himoyalangan boshqa guruhlariga mansubligi sababli kamsitish.

Qo'rqitish (bulling)-xodimga nisbatan muntazam ravishda tahqirlash, unga psixologik yoki jismoniy zarar yetkazuvchi, uni kamsituvchi zo'ravonlik yoki qo'rqitish, haqoratlash, tahdid qilish, baqirish, asossiz tanqid qilish, ish vazifasini asossiz ravishda past baholash, bajarib bo'lmaydigan vazifalarni yuklash, imkoniyatlarni cheklash, boshqa xodimlardan chetlatish va muloqot qilishga yo'l qo'ymaslik, shaxsiy mulkini shikastlash, fiziologik shikast yetkazish.

³⁸ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risidagi O'RQ-561-sonli Qonuni.

³⁹ O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi 118-modda – Nomusga tegish (zo'ravonlik yo'li bilan jinsiy aloqa qilish). 119-modda – Jinsiy ehtiyojni g'ayritabiiy usulda qondirish.

⁴⁰ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi 18-moddasi.

Ushbu tajovuzkorlik va kamsitilishlarning oqibatlari stress, depressiya, xavotir, qo'rquv, uyat va o'ziga ishonchning yo'qolishi, aybdorlik hissi va g'azab, uyqusizlik, bosh og'rig'i, oshqozon kasalliklari va boshqa jismoniy muammolar. Ijtimoiy aloqalarning uzilishi, o'zini yolg'iz his qilish⁴¹ va jamiyatdan ajralib qolish. Ishdan qolish, ish samaradorligining pasayishi, karera imkoniyatlarining cheklanishi va ishdan ayrilish.

Markaziy bank tajovuzkorlik va kamsitilishga qarshi kurashish siyosati orqali ish muhitini sog'lom, xavfsiz va hurmatga asoslangan holda saqlashga intiladi. Bunday siyosat xodimlarning qadr-qimmatini himoya qilish, ularning huquqlarini ta'minlash va ish joyida kamsitishning barcha shakllariga qarshi kurashishga qaratilgan.

Markaziy bank ish joyidagi muammolarni muhokama qilish uchun ochiq eshiklar siyosatini olib boradi va o'zini kamsitilayotgan yoki tahqirlanayotgan deb hisoblaydigan xodimlar maslahat-kengashiga murojaat qilishlari, hamda Inson resurslarini boshqarish departamenti rahbari bilan norasmiy ravishda muhokama qilishlari mumkin.

Xodim u yoki bu yuzaga kelgan muammoni hal qilishda qanday yo'lni tanlashni o'zi hal qiladi. Qarorlarning ikki turi mavjud – norasmiy va rasmiy.

Xodimning muammosini hal etish uchun maslahat-kengashi a'zolari va raisi muammoni o'rganadi va O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki xodimlari odob-axloq qoidalari va ichki mehnat tartib qoidalari yuzasidan tashkil etilgan Odob-axloq komissiyasi bilan muhokama qilinadi hamda tazyiq va zo'ravonlikdan jabrlangan xodimlar to'g'risidagi shaxsga doir ma'lumotlar⁴² maxfiy saqlanadi shuningdek Inson resurslarini boshqarish departamenti faoliyatiga rahbarlik qiluvchi Markaziy bank raisi o'rinbosari bilan birgalikda shikoyatlarni tez, maxfiy va odilona ko'rib chiqilishi va qaror qabul qilinib hal etiladi⁴³.

Maslahat-kengashi tomonidan xodimlarga psixologik yordam, huquqiy maslahat va boshqa zarur yordamlarni ko'rsatadi, kerakli mutaxassislarni jalb etgan holda⁴⁴.

Xodimlar tomonidan Odob-ahloq qoidalariga rioya etmaganlik holati ularga nisbatan ahloqiy va intizomiy ta'sir choralari qo'llash uchun asos bo'ladi.

Odob-ahloq qoidalariga rioya etmaganlik uchun Odob-ahloq komissiyasi tomonidan xodimlarga noto'g'ri xatti-harakati jiddiy bo'lmagan hollarda quyidagi ahloqiy ta'sir choralari qo'llaniladi:

Og'zaki ogohlantirish: Xodimga xatti-harakatining noto'g'ri ekanligini tushuntirish va bunday holatlar takrorlanmasligini talab qilish;

Yozma ogohlantirish: Og'zaki ogohlantirish yetarli bo'lmasa, yozma shaklda ogohlantirish berish. Yozma ogohlantirish xodimning shaxsiy yig'ma jildiga qo'shiladi;

Tanbeh berish: Xodimning xatti-harakati jiddiyoq bo'lsa, unga tanbeh berish. Tanbeh xodimning shaxsiy yig'ma jildiga qo'shiladi va uning karerasiga ta'sir qilishi mumkin;

Muhokama: Odob-ahloq komissiyasi tomonidan xodim bilan uning xatti-harakatini muhokama qilish, unga tashkilotning qoidalarini tushuntirish va kelgusida bunday holatlarning oldini olish yo'llarini topish;

Maslahat berish: Maslahat-kengashi tomonidan xodimga o'z xatti-harakatini o'zgartirishga yordam berish uchun maslahat berish.

⁴¹ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risidagi O'RQ-561-sonli Qonuni.

⁴² O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi 3-sonli qarorining 8-bandi.

⁴³ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risidagi O'RQ-561-sonli Qonuni.

⁴⁴ O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida Gender tenglika erishish strategiyasi" SQ-297-IV-sonli qarorini 6-bandi.

Axlokiy ta'sir chorasi ko'llanilgan takdirda intizomiy ta'sir choralari ko'llashga yo'l qo'yilmaydi.

Agar shikoyat Odob-ahloq komissiyasi tomonidan ko'rib chiqilganidan so'ng xatti-harakati jiddiy bo'lgan yoki axloqiy ta'sir choralari yetarli bo'lmagan hollarda, xodimga nisbatan intizomiy ta'sir choralari qo'llaniladi.

Odob-ahloq komissiyasi xodimga nisbatan intizomiy ta'sir chorasini qo'llash uchun intizomiy jazo qo'llashga vakolatli rahbarga bildirishnoma kiritadi.

Xodim mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi unga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashi mumkin⁴⁵:

- a) Hayfsan e'lon qilish;
- b) O'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish;
- v) Mehnat shartnomasini bekor qilish. Xodimni ishdan bo'shatish intizomiy jazoning eng og'ir shakllaridan biri bo'lib, faqat eng jiddiy holatlarda qo'llaniladi⁴⁶.

Xodimga intizomiy jazo chorasini qo'llash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

Ish beruvchi xodimdan intizomiy jazo chorasi qo'llanilguniga qadar yozma tushuntirishni talab qilishi, shu jumladan, agar intizomiy qilmish xizmat tekshiruv natijalariga ko'ra aniqlangan bo'lsa, talab qilishi shart. Xodimning yozma tushuntirish taqdim etishni rad etganligi intizomiy jazo chorasi qo'llanilishi uchun monelik qilmaydi va hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

Har bir intizomiy qilmish uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo'llanilishi mumkin. Intizomiy jazo chorasini tanlash huquqi ish beruvchiga tegishlidir. Intizomiy jazo chorasini qo'llashda sodir etilgan qilmishning og'ir-engilligi, uning sodir etilishi holatlari, xodimning avvalgi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Ish beruvchining xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyrug'i qabul qilingan kundan e'tiboran uch ish kuni ichida, xodim ishda bo'lmagan vaqt hisobga olinmasdan, unga jazoning sabablari ko'rsatilgan holda imzo qo'ydirib e'lon qilinadi.

Markaziy bank qonunchilik yoki jamiyatdagi har qanday o'zgarishlarni aks ettirish uchun gender tenglik siyosatini har ikki yilda bir marta qayta ko'rib chiqiladi va zarur hollarda uning samaradorligi va dolzarbligini ta'minlash uchun tuzatishlar kiritiladi va yangilab boradi.

Shuningdek, ushbu siyosatdagi tashabbuslarni nazorat qilish vazifasi Markaziy bankda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash masalalari bo'yicha maslahat-kengashi zimmasiga yuklaniladi.

Mazkur siyosatga rioya qilish ish beruvchi va xodimlar uchun majburiy hisoblanadi, uni bajarmaslik qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

⁴⁵ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 312-313-314-315 modda – Xodimga nisbatan intizomiy jazo choralari.

⁴⁶ 161-moddasi ikkinchi qismining 4 va 5-bandlari– Xodimni ishdan bo'shatish intizomiy jazo sifatida.