



**O'ZBEKISTONDA GENDER TENGLIGINI TA'MINLASH VA KADRLAR
SIYOSATINI TARTIBGA SOLUVCHI NORMATIV-HUQUQIY ASOSLAR**

PhD Xolov Aktam

*O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat
siyosati va boshqaruvi akademiyasi,
Yangi O'zbekiston maktabi
ORCID: 0000-0002-3293-9317
aktamxolov.1981@gmail.com*

Abduraxmonova Feruzabonu

*O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat
siyosati va boshqaruvi akademiyasi
ORCID: 0009-0003-8755-8575
feruzbonu199120@gmail.com*

Annotatsiya. Mazkur maqolada O'zbekistonda gender tengligini ta'minlash va kadrlar siyosatini tartibga soluvchi normativ-huquqiy asoslar tahlil qilinadi. Tadqiqotda xalqaro standartlar, milliy qonunchilik, davlat fuqarolik xizmati islohotlari, gender-huquqiy ekspertiza, gender auditi, kadrlar zaxirasi va rahbarlik lavozimlarida teng imkoniyatlarni ta'minlash masalalari kompleks o'rganildi hamda O'zbekiston Respublikasining O'RQ-562-son, O'RQ-561-son, O'RQ-788-son Qonunlari, 2030-yilgacha gender tenglikka erishish strategiyasi, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 19-iyun 2025-yildagi PF-95-son Farmoni hamda Jahon bankining "Women, Business and the Law 2024" va "Uzbekistan Country Gender Assessment" hisobotlari asosida gender tenglikning davlat boshqaruvi va kadrlar siyosatidagi amaliy ahamiyati ochib berildi, shuningdek, John Rawls, Max Weber, Amartya Sen, Martha Nussbaum, Anne Phillips va Sylvia Walby qarashlari, Shvetsiya, Fransiya, Germaniya va Kanada tajribasi tahlil qilindi, natijada gender tenglikni faqat huquqiy kafolatlar darajasida emas, balki ochiq tanlov, meritokratiya, natijadorlik, rahbar kadrlar zaxirasi, xavfsiz mehnat muhiti va institutsional monitoring bilan bog'liq boshqaruv mexanizmi sifatida rivojlantirish zarurligi asoslandi.

Kalit so'zlar: gender tenglik, kadrlar siyosati, davlat fuqarolik xizmati, normativ-huquqiy asoslar, meritokratiya, gender-huquqiy ekspertiza, gender auditi, milliy kadrlar zaxirasi, davlat boshqaruvi, teng imkoniyatlar.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ РАМКИ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И
КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ В УЗБЕКИСТАНЕ**

Phd Холов Актам

*Академия государственной политики и управления
при Президенте Республики Узбекистан,
Школа Нового Узбекистана*

Абдурахмонова Ферузабону

*Академия государственной политики и управления
при Президенте Республики Узбекистан*

Аннотация. В данной статье анализируются нормативно-правовые рамки, регулирующие гендерное равенство и кадровую политику в Узбекистане. В исследовании всесторонне изучены международные стандарты, национальное законодательство, реформы государственной службы, гендерно-правовая экспертиза, гендерный аудит, кадровый резерв и вопросы обеспечения равных возможностей на руководящих должностях, а также выявлена практическая важность гендерного равенства в государственном управлении и кадровой политике на основе законов Республики Узбекистан № ОРГ-562, № ОРГ-561, № ОРГ-788, Стратегии

достижения гендерного равенства к 2030 году, Указа Президента Республики Узбекистан № ПФ-95 от 19 июня 2025 года и докладов Всемирного банка «Женщины, бизнес и право 2024» и «Гендерная оценка страны Узбекистан». Также проанализированы взгляды Джона Ролза, Макса Вебера, Амарты Сена, Марты Нуссбаум, Анны Филлипс и Сильвии Уолби, опыт Швеции, Франции, Германии и Канады. В результате, гендерное равенство проявляется не только на уровне правовых гарантий, но и в таких областях, как открытая конкуренция, меритократия, эффективность, резерв руководящих кадров, безопасность. Обоснована необходимость его развития как механизма управления, связанного с рабочей средой и институциональным мониторингом.

Ключевые слова: гендерное равенство, кадровая политика, государственная гражданская служба, нормативно-правовая база, меритократия, гендерная и правовая экспертиза, гендерный аудит, национальный кадровый резерв, государственное управление, равные возможности.

REGULATORY AND LEGAL FRAMEWORKS REGULATING GENDER EQUALITY AND PERSONNEL POLICY IN UZBEKISTAN

PhD Kholov Aktam

Academy of Public Policy and Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan,
School of New Uzbekistan

Abdurakhmonova Feruzabonu

Academy of Public Policy and Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract. This article analyzes the regulatory and legal frameworks regulating gender equality and personnel policy in Uzbekistan. The study comprehensively studied international standards, national legislation, civil service reforms, gender-legal expertise, gender audit, personnel reserve and issues of ensuring equal opportunities in leadership positions, and revealed the practical importance of gender equality in public administration and personnel policy based on the Laws of the Republic of Uzbekistan No. O'PF-562, No. O'PF-561, No. O'PF-788, the Strategy for Achieving Gender Equality by 2030, the Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. PF-95 dated June 19, 2025, and the World Bank's reports "Women, Business and the Law 2024" and "Uzbekistan Country Gender Assessment". It also analyzed the views of John Rawls, Max Weber, Amartya Sen, Martha Nussbaum, Anne Phillips and Sylvia Walby, the experience of Sweden, France, Germany and Canada. As a result, gender equality is not only at the level of legal guarantees, but also in the areas of open competition, meritocracy, effectiveness, a reserve of leadership personnel, safe The need to develop it as a management mechanism related to the working environment and institutional monitoring was justified.

Keywords: gender equality, personnel policy, state civil service, regulatory and legal framework, meritocracy, gender and legal expertise, gender audit, National Personnel Reserve, public administration, equal opportunities.

Kirish.

Gender tengligini ta'minlash zamonaviy davlat boshqaruvida inson huquqlari, ijtimoiy adolat, inklyuziv rivojlanish va professional kadrlar siyosati bilan uzviy bog'liq yo'nalish hisoblanadi, O'zbekiston sharoitida bu masala so'nggi yillarda alohida ijtimoiy himoya siyosatidan kengroq ma'nodagi huquqiy-institutsional islohotlar darajasiga ko'tarildi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida barcha fuqarolarning qonun oldida tengligi, erkaklar hamda ayollar teng huquqliligi mustahkamlangan 2019-yildan boshlab gender tenglikka oid maxsus qonunchilik bazasining shakllanishi ushbu konstitutsiyaviy prinsiplarni

amaliy mexanizmlarga aylantirishga xizmat qildi, xususan, 2019–yil 2–sentabrda qabul qilingan O‘RQ–562–son Qonun gender tenglikni huquqiy kategoriya sifatida mustahkamladi, O‘RQ–561–son Qonun xotin–qizlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilishning huquqiy asoslarini belgiladi, 2022–yil 8–avgustdagi O‘RQ– 788–son Qonun davlat fuqarolik xizmatida ochiqlik, shaffoflik, professionallik va kompetentlikka asoslangan kadrlar siyosatining huquqiy poydevorini yaratdi.

Mazkur siyosat natijasida, O‘zbekiston Parlamentlararo ittifoqning “Parlamentdagi ayollar” reytingida 92 pog‘ona yuqorilab, 36–o‘rinni egallagan, “Gender tenglik va boshqaruv” indeksida mamlakatimiz 103–o‘rindan 52–o‘ringa ko‘tarilgan, Jahon bankining “Ayollar, biznes va qonun” indeksida esa 43 pog‘onaga yaxshilanib, 48–o‘rinni egallagan, Oliygo‘hlarda tahsil olayotgan qizlar soni 904 ming nafardan oshib, jami talabalarning 54 foizini tashkil etmoqda. Stajyor–tadqiqotchilar va doktoranturada tahsil olayotganlarning ham 61 foizini xotin–qizlar tashkil qiladi.

Adabiyotlar sharhi.

Gender tenglik va kadrlar siyosati bo‘yicha nazariy asoslar bir nechta ilmiy yo‘nalishlar kesishmasida shakllangan.

1– jadval.

Siyosatchi va davlat rahbarlarining gender tenglik hamda kadrlar siyosatiga oid qarashlari

T/r	Davlat rahbari	Qarashining asosiy mazmuni	Manbasi
1.	Barack Obama, AQShning 44– prezidenti	Obama ayollarni alohida manfaat guruhi sifatida emas, balki mamlakat va mehnat kuchining yarmi sifatida baholaydi. Uning fikricha, ayollar salohiyatidan to‘liq foydalanish iqtisodiy o‘‘sish, mehnat bozori samaradorligi va adolatli boshqaruv uchun muhimdir.	Obama (2012) “Remarks by the President at the White House Forum on Women and the Economy.” White House Archives,
2.	Angela Merkel, Germaniyaning sobiq federal kansleri	Merkel gender tenglik “hamma joyda” ta‘minlanishi kerakligini ta‘kidlaydi. U siyosat, ilm– fan, biznes va jamoat hayotida ayollar ishtiroki yetarli darajada bo‘lmasa, tenglik haqidagi umumiy bayonotlar real natija bermasligini ko‘rsatadi.	Merkel(2012)
3.	Justin Trudeau, Kanada bosh vaziri	Trudeau gender balansni davlat boshqaruvining amaliy tamoyili sifatida ilgari surgan va 2015– yilda gender balansli Vazirlar Mahkamasini shakllantirib, ayollar va erkaklarning teng vakilligi siyosiy iroda va kadrlar siyosati orqali ta‘minlanishi mumkinligini ko‘rsatdi.	Trudeau (2018) Associated Press. “Merkel says Germany has a way to go on gender equality.”
4.	Theresa May, Buyuk Britaniyaning sobiq bosh vaziri	May yondashuvida, teng imkoniyat har bir ish joyida, har bir sektor va har bir boshqaruv darajasida amal qilinishi kerakligini, gender tenglik faqat siyosiy vakillik emas, balki mehnat munosabatlari va boshqaruv madaniyatining doimiy mezon sifatida baholagan.	May (2018).
5.	Jacinda Ardern, Yangi Zelandiyaning sobiq bosh vaziri	Ardern gender tenglikni global iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning markaziy omili sifatida baholagan, uning fikricha, ayollar va qizlar o‘z ovozi, salohiyati va agentligini to‘liq ro‘yobga chiqarish imkoniyatiga ega bo‘lishi kerakligini ta‘kidlagan.	Trudeau(2015). “Diversity is Canada’s Strength.” Prime Minister of Canada,

Birinchidan, John Rawls(1999)badolat nazariyasida lavozimlar va ijtimoiy mavqelar hamma uchun adolatli teng imkoniyatlar sharoitida ochiq bo'lishi kerakligi asoslanadi va bu yondashuv davlat xizmatiga kirish va lavozimda o'sish jarayonlarida formal tenglik bilan cheklanmasdan, real imkoniyatlar tengligini ta'minlash zarurligini ko'rsatadi.

Ikkinchidan, Max Weber(1978) ratsional– byurokratik boshqaruv konsepsiyasi davlat xizmatida kadrlarni tanlash texnik malaka, kasbiy tayyorgarlik va oldindan belgilangan rasmiy mezonlar asosida amalga oshirilishi kerakligini asoslaydi, Weber yondashuvi gender tenglik bilan bevosita bog'liq, chunki shaffof tanlov va kasbiy kompetensiyaga asoslangan baholash kadrlar siyosatidagi subyektivlik va stereotiplarning oldini oladi.

Uchinchidan, Amartya Sen(1999) imkoniyatlar va ayollar agentligi haqidagi qarashlari gender tenglikni inson taraqqiyoti va ijtimoiy farovonlik bilan bog'laydi, Sen uchun ayollarning ta'lim, mehnat, iqtisodiy mustaqillik va qaror qabul qilishdagi ishtiroki jamiyat rivojlanishining muhim omilidir.

To'rtinchidan, Martha Nussbaum (2000) imkoniyatlar yondashuvi davlat siyosati har bir insonning real hayotiy imkoniyatlarini kengaytirishi kerakligini asoslaydi, uning fikricha, formal huquqlar yetarli emas; shaxs bu huquqlardan foydalanishi uchun xavfsizlik, ta'lim, iqtisodiy mustaqillik va siyosiy ishtirok imkoniyatlariga ega bo'lishi kerak.

Beshinchidan, Anne Phillips(1995) “presence politics” konsepsiyasi qaror qabul qilish jarayonlarida ayollarning bevosita ishtiroki demokratik vakillik sifati uchun zarurligini ko'rsatadi. Bu qarash kadrlar zaxirasi va rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushini oshirishni faqat statistik maqsad emas, balki vakillik va boshqaruv legitimligi masalasi sifatida baholashga imkon beradi.

Oldinchidan, Sylvia Walby(1990) gender rejimlari va institutsional tengsizliklar haqidagi tadqiqotlarida gender tengsizlik faqat individual muammo emas, balki mehnat bozori, davlat, oila va madaniyat tizimlari orqali qayta ishlab chiqarilishini ko'rsatadi, bu yondashuv gender tenglikni kadrlar siyosatiga integratsiya qilishda alohida chora– tadbirlar emas, balki tizimli institutsional o'zgarishlar zarurligini asoslaydi.

Tadqiqot metodologiyasi.

Maqolada normativ–huquqiy, qiyosiy, tizimli tahlil, kontent–tahlil va deskriptiv–statistik usullardan foydalanildi, normativ–huquqiy tahlil orqali O'zbekiston Respublikasining gender tenglik, xotin–qizlarni himoya qilish, davlat fuqarolik xizmati va mehnat munosabatlariga oid asosiy qonun hujjatlari o'rganildi, qiyosiy–huquqiy tahlilda Shvetsiya, Fransiya, Germaniya va Kanada tajribasi milliy qonunchilik bilan solishtirildi. Kontent– tahlil orqali Jahon banki, OECD, UNDP, BMT, Xalqaro mehnat tashkiloti hamda O'zbekiston rasmiy manbalaridagi ma'lumotlar umumlashtirildi.

Tadqiqot manbalari sifatida CEDAW konvensiyasi, Barqaror rivojlanish maqsadlari, Xalqaro mehnat tashkilotining 111–sonli konvensiyasi, Jahon bankining “Women, Business and the Law 2024” va “Uzbekistan Country Gender Assessment” hisobotlari, OECDning gender tenglik bo'yicha tavsiyalari, UNDPning davlat boshqaruvida gender tenglikka oid global hisobotlari, shuningdek, O'zbekiston Respublikasining normativ– huquqiy hujjatlari tanlandi

Ilmiy–nazariy asos sifatida adolat nazariyasi, ratsional–byurokratik boshqaruv, imkoniyatlar yondashuvi, siyosiy vakillik nazariyasi va gender rejimlari konsepsiyalaridan foydalanildi va bunda John Rawls, Max Weber, Amartya Sen, Martha Nussbaum, Anne Phillips va Sylvia Walby qarashlari gender tenglik va kadrlar siyosatining nazariy asoslarini ochib berish uchun sharhlendi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

BMTning Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risidagi konvensiyasi (CEDAW) gender tenglikni davlatlarning xalqaro–huquqiy majburiyati sifatida belgilaydi, Konvensiyaning 2–moddasida ishtirokchi davlatlar ayollarga

nisbatan kamsitishni bartaraf etish siyosatini barcha tegishli vositalar orqali amalga oshirishi lozimligi, 3- moddasida esa ayollarning erkaklar bilan teng asosda inson huquqlari va asosiy erkinliklardan foydalanishini ta'minlash uchun zarur qonunchilik va institutsional choralarni ko'rish majburiyati belgilangan, bu yondashuv O'zbekistonda gender tenglikka oid huquqiy bazani baholashda muhim mezon bo'lib xizmat qiladi.

Barqaror rivojlanish maqsadlarining 5- maqsadi gender tenglikka erishish va barcha xotin-qizlarning huquq hamda imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan bo'lib, mazkur maqsadning 5.5- vazifasida ayollarning siyosiy, iqtisodiy va jamoat hayotida qaror qabul qilishning barcha darajalarida to'liq va samarali ishtiroki hamda rahbarlik uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash belgilangan, ushbu norma kadrlar siyosati uchun bevosita ahamiyatga ega, chunki rahbarlik lavozimlari, davlat xizmati va kadrlar zaxirasi aynan qaror qabul qilish darajalariga kiradi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli konvensiyasi mehnat va kasb sohasida kamsitishni bartaraf etish, teng imkoniyat va teng munosabatni ta'minlash prinsipini ilgari suradi, Konvensiyaning 1-moddasida jins asosida mehnat va kasb sohasida teng imkoniyat yoki teng munosabatni buzuvchi farqlash kamsitish sifatida belgilangan, 2- moddasida esa davlatlarning teng imkoniyat va teng munosabatni ta'minlashga qaratilgan milliy siyosat yuritishi zarurligi qayd etilgan, bu yondashuv davlat xizmatiga kirish, lavozimda o'sish, ish haqi, malaka oshirish va kasbiy rivojlanishda gender xolislikni ta'minlash uchun huquqiy asos bo'lib xizmat qiladi. Jahon bankining "Women, Business and the Law 2024" indeksi ayollarning iqtisodiy imkoniyatlariga ta'sir qiluvchi qonunlar va siyosatlarni 190 ta iqtisodiyot kesimida baholaydi. 2024-yilgi indeks 10 ta indikator – xavfsizlik, harakatlanish, ish joyi, ish haqi, nikoh, ota-onalik, bola parvarishi, tadbirkorlik, mulk va pensiya bo'yicha tuzilgan. O'zbekiston ushbu indeksda eng katta yutuqqa erishgan beshta davlat qatoriga kiritilib, ko'rsatkichi 11,9 punktga oshib 82,5 ballga yetgani qayd etilgan. Bu natija gender tenglikka oid huquqiy islohotlar mehnat bozori va kadrlar siyosati natijalariga ta'sir ko'rsatishini tasdiqlaydi.

So'nggi yillarda xotin- qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlashga qaratilgan qonunchilik bazasi izchil takomillashtirilmoqda. Oliy Majlis Senati ma'lumotlariga ko'ra, bu yo'nalishda 41 ta normativ- huquqiy hujjat, jumladan 2 ta qonun, Prezidentning 2 ta farmoni, 12 ta qarori va Hukumatning 25 ta qarori qabul qilingan. Ushbu hujjatlar gender tenglikni huquqiy kafolatlash, xotin- qizlarning davlat va jamiyat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirish, tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish hamda davlat xizmatida ochiq, professional va meritokratiyaga asoslangan kadrlar siyosatini shakllantirishga xizmat qilmoqda.

2019-yil 2-sentabrda qabul qilingan O'RQ- 562- son Qonun 7 bob va 29 moddadan iborat bo'lib, uning 1-moddasida xotin- qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash sohasidagi munosabatlarni tartibga solish asosiy maqsad sifatida belgilangan, Qonunning 3-moddasida gender, gender statistikasi, gender-huquqiy ekspertiza, jins bo'yicha bevosita va bilvosita kamsitish kabi tushunchalar aniqlashtirilgan bo'lsa 7- moddada gender- huquqiy ekspertiza instituti belgilangan bo'lib, bu norma normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarining gender tenglikka ta'sirini baholash imkonini beradi hamda 8- moddada gender statistikasi belgilanishi esa huquqiy kafolatlarni raqamli monitoring va dalillarga asoslangan boshqaruv bilan bog'laydi, 14- moddada davlat organlarida gender tenglik masalalari bo'yicha vakolatli mansabdor shaxs belgilanishi kadrlar siyosati uchun muhim, chunki u gender ko'rsatkichlarini tahlil qilish, kamsitish holatlarini bartaraf etish va xodimlarning kasbiy darajasini oshirish choralari ko'rish bilan bog'liq.

2019- yil 2- sentabrda qabul qilingan O'RQ- 561- son Qonun xotin- qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga soladi. Qonunning ahamiyati shundaki, u zo'ravonlikni jismoniy tajovuz bilan cheklamasdan, ruhiy, jinsiy va iqtisodiy zo'ravonlik shakllarini ham qamrab oladi, ayniqsa, iqtisodiy zo'ravonlik tushunchasi ayollarning mehnat qilish, daromadga ega bo'lish, ta'lim olish va mustaqil qaror qabul qilish

imkoniyatlarini cheklash holatlarini huquqiy baholash doirasiga kiritadi, shu sababli mazkur Qonun kadrlar siyosatiga bilvosita, ammo kuchli ta'sir ko'rsatadi, xavfsiz ijtimoiy va mehnat muhiti bo'lmasa, ayollarning davlat xizmatiga kirishi, lavozimda o'sishi va rahbarlik salohiyatini ro'yobga chiqarishi cheklanadi.

2021-yil 28- maydagi SQ- 297- IV- son qaror bilan tasdiqlangan 2030- yilgacha O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi gender siyosatini uzoq muddatli rejalashtirishga o'tkazdi, Strategiyada parlamentdagi xotin- qizlar ulushi qariyb 32 foizga yetgani, boshqaruv lavozimlarida xotin-qizlar ulushi 27 foiz, siyosiy partiyalarda 44 foiz, oliy ta'limda 40 foiz, tadbirkorlikda 35 foizni tashkil etgani qayd etilgan.

Kadrlar siyosatini tartibga solish bo'yicha asosiy hujjatlardan biri 2022-yil 8-avgustdagi O'RQ-788-son "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonundir. Qonunning 5-moddasida qonuniylik, inson huquqlari ustuvorligi, ochiqlik, shaffoflik, xolislik, professionallik va kompetentlik asosiy prinsiplar sifatida belgilangan. 27-moddada davlat fuqarolik xizmatiga kirish tanlov asosida amalga oshirilishi, 29-moddada bo'sh lavozimlar ichki va tashqi tanlovlar asosida egallanishi ko'rsatilgan bo'lsa, 25-moddada Milliy kadrlar zaxirasi, 37-moddada lavozim bo'yicha ko'tarilish kasbiy kompetensiya va natijadorlik asosida amalga oshirilishi belgilangan. Bu normalar gender tenglikni meritokratiya bilan bog'laydi, ayollar va erkaklar uchun lavozimga kirish va o'sish mezonlari bir xil, shaffof va raqobatbardosh bo'lishi kerak.

2- jadval.

O'zbekistonda gender tenglik va kadrlar siyosatini tartibga soluvchi asosiy normativ-huquqiy hujjatlar

Hujjat	Asosiy normalar	Kadrlar siyosatiga ta'siri	Tahliliy xulosa
O'RQ - 562- son Qonun, 2019- yil	Gender tenglik, gender-huquqiy ekspertiza, gender statistikasi, davlat xizmatida teng imkoniyatlar	Davlat xizmatida jins bo'yicha kamsitishning oldini oladi	Gender tenglikni huquqiy va institutsional boshqaruv mezoniga aylantiradi
O'RQ- 561- son Qonun, 2019- yil	Tazyiq va zo'ravonlik shakllari, himoya orderi, profilaktika va yordam mexanizmlari	Xavfsiz ijtimoiy va mehnat muhitini ta'minlaydi	Ayollarning ta'lim, mehnat va rahbarlik imkoniyatlariga real kirishini qo'llab-quvvatlaydi
Gender strategiyasi, 2021- yil	2030- yilgacha uzoq muddatli maqsadlar va indikatorlar	Davlat organlarida gender maqsadlarini rejalashtirishga yordam beradi	Gender siyosatini strategik rejalashtirish va monitoringga o'tkazadi
O'RQ- 788- son Qonun, 2022- yil	Ochiq tanlov, Milliy kadrlar zaxirasi, kompetensiya, natijadorlik	Davlat xizmatida meritokratiya va shaffoflikni kuchaytiradi	Kadrlar siyosatida teng imkoniyatlarni amaliy tartibga soladi
PF- 95- son Farmon, 2025- yil	2030- yilgacha xotin-qizlar ulushini 40 foizga yetkazish, zaxira, o'qitish, moslashuvchan ish	Gender tenglikni aniq raqamli indikatorlar bilan bog'laydi	Ayollarni rahbarlikka maqsadli tayyorlash tizimini shakllantiradi
Mehnat kodeksi	Kamsitmaslik, teng mehnat uchun teng haq, mehnat kafolatlari	Ishga qabul qilish va mehnat sharoitida teng munosabatni ta'minlaydi	Mehnat bozori va davlat xizmati uchun umumiy tenglik standartini belgilaydi
O'RQ- 809- son Qonun, 2022- yil	Gender auditining huquqiy asoslarini mustahkamlaydi	Tashkilotlarda kadrlar jarayonini gender kesimida baholash imkonini beradi	Ish haqi, lavozim o'sishi va malaka oshirishdagi tafovutlarni aniqlashga xizmat qiladi

2025-yil 19-iyundagi PF-95-son Farmon davlat fuqarolik xizmatida gender tenglikni aniq maqsadli ko'rsatkichlar bilan bog'lagan muhim hujjatdir, farmonda davlat fuqarolik xizmatida xotin-qizlar ulushini 2025-yilda 28 foiz, 2026- yilda 30 foiz, 2030- yilda 40 foizga yetkazish, Milliy kadrlar zaxirasida xotin- qizlar ulushini 2025-yilda 20 foiz, 2026-yilda 25 foiz, 2030-yilda 40 foizga yetkazish belgilangan. Shuningdek, moslashuvchan ish rejimi, masofaviy ish, kechki soat 19:00 gacha faoliyat ko'rsatadigan maktabgacha ta'lim guruhlar, xotin-qizlar uchun interaktiv onlayn ta'lim dasturlari, "Rahbar ayollar maktabi" orqali maqsadli tayyorlov va 20 ming nafardan ortiq xotin- qizlarning bilim va kasbiy ko'nikmalarini oshirish vazifalari nazarda tutilgan.

Rasmiy manbalarda so'nggi yillarda xotin-qizlar iqtisodiy faolligi, ta'lim va boshqaruvdagi ishtiroki bo'yicha ijobiy o'zgarishlar qayd etilmoqda, masalan, faol tadbirkor ayollar soni 230 ming nafarga yaqinlashgani, qishloq xo'jaligida 12 ming nafardan ortiq fermer ayollar, ilm-fan sohasida 6 mingdan ziyod olimlar faoliyat yuritayotgani, oliy ta'limda qizlar soni 904 ming nafardan oshib jami talabalarning 54 foizini tashkil etayotgani, stajyor-tadqiqotchilar va doktoranturada xotin- qizlar ulushi 61 foizga yetgani qayd etilgan.

Shu bilan birga, Jahon bankining "Uzbekistan Country Gender Assessment" hisobotida mehnat bozorida gender tafovutlari saqlanib qolayotganiga e'tibor qaratiladi va 2021- yilda ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki erkaklarnikidan 28 foiz punktga past bo'lgani, ish haqi bo'yicha gender tafovuti esa ayollar erkaklarga nisbatan 34 foiz kam daromad olishi bilan ifodalangani qayd etilgan.

Demak, qonunchilikdagi yutuqlar amaliy mehnat bozori ko'rsatkichlariga to'liq aks etishi uchun kadrlar siyosati, monitoring va ijro mexanizmlarini kuchaytirish zarur.

2023-2025-yillarda xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan hujjatlar qabul qilinishi izchil davom etdi, Oliy Majlis Senati, Oila va xotin- qizlar qo'mitasi hamda Xotin-qizlar, oila va gender komissiyasi tomonidan 2026-yil Osiyo xotin-qizlar forumi uchun tayyorlangan tarqatma materialda 2018-2025- yillarda xotin- qizlarning huquq va manfaatlarini himoyasiga qaratilgan 110 dan ortiq hujjat qabul qilingani ko'rsatilgan, Mazkur materialda 2023- yilda 14 ta, 2024- yilda 20 ta va 2025- yilda 13 ta normativ-huquqiy hujjat qayd etilgan.

1-rasmdagi ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, normativ-huquqiy islohotlar bir martalik jarayon emas, balki izchil yillik hujjatlar sifatida davom etmoqda, 2024-yilda hujjatlar sonining 20 taga yetgani huquqiy bazani kengaytirishning eng faol bosqichlaridan biri bo'lganini bildiradi, 2025-yilda esa hujjatlar soni nisbatan kamroq bo'lsada, PF- 95- son Farmon kabi maqsadli va indikatorli hujjatlarning qabul qilinishi sifat jihatidan yangi bosqichni anglatadi.

Xorijiy tajriba gender tenglikni kadrlar siyosatiga integratsiya qilishda bir nechta samarali mexanizmlarni ko'rsatadi, Shvetsiya tajribasida gender mainstreaming, ya'ni gender tenglik nuqtayi nazarini barcha siyosat sohalari va davlat boshqaruvi jarayonlariga kiritish asosiy usul hisoblanadi. Shvetsiyada gender tenglik siyosati davlat idoralari qaror qabul qilish va siyosat ishlab chiqish jarayonlariga integratsiya qilinishi lozimligi qayd etiladi.

Fransiya tajribasida yuqori davlat xizmatida ayollar vakilligini oshirish uchun kvota mexanizmlari qo'llanilgan, 2012-yildagi Sauvadet qonuni yuqori lavozimlarga kirishda ayollar va erkaklar uchun teng kirish imkoniyatlarini kuchaytirgan, ayrim sohalarda kamida 40 foizlik gender vakilligi mezonlarini belgilagan. Bu tajriba O'zbekiston uchun Milliy kadrlar zaxirasida xotin- qizlar ulushini 40 foizga yetkazish vazifasi bilan bevosita qiyoslash imkonini beradi.

Germaniya tajribasida gender tenglik konstitutsiyaviy prinsip va federal siyosat darajasida mustahkamlangan, Germaniya gender tenglik siyosatida mehnat bozoridagi imkoniyatlar, daromadlar va rahbarlikdagi vakillik masalalariga kompleks yondashadi. Shuningdek, federal idoralar darajasida teng imkoniyat rejalarini ishlab chiqish, moslashuvchan ish shakllari va ayollar kam vakil bo'lgan sohalarda ularni qo'llab- quvvatlash mexanizmlari muhim o'rin tutadi.



1- rasm. 2023–2025- yillarda xotin- qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga oid normativ- huquqiy hujjatlar dinamikasi

Kanada tajribasi gender balansli hukumat tarkibi orqali siyosiy irodaning amaliy natijasini ko'rsatadi, 2015-yilda gender balansli federal kabinet shakllantirilgani va bu xilma-xillik hukumat hamda parlament tarkibida aks etgani Kanada bosh vaziri Justin Trudeau nutqlarida alohida ta'kidlangan. Bu tajriba kadrlar siyosatida teng vakillikni faqat qonunchilik orqali emas, balki tayinlov va siyosiy qarorlar amaliyoti orqali ham ta'minlash mumkinligini ko'rsatadi.

O'zbekiston qonunchiligida gender tenglik va kadrlar siyosati bo'yicha muhim poydevor yaratilgan bo'lsa- da, amaliyotda bir nechta muammo saqlanib qolmoqda.

Birinchidan, gender statistikasi barcha davlat organlarida bir xil metodologiya asosida yuritilmaydi. Bu rahbarlik lavozimlari, kadrlar zaxirasi, malaka oshirish, rag'batlantirish va lavozimda o'sish jarayonlaridagi gender tafovutlarni aniq ko'rishga to'sqinlik qiladi.

Ikkinchidan, gender- huquqiy ekspertiza asosan normativ - huquqiy hujjatlar loyihalariga nisbatan qo'llanmoqda, biroq idoraviy kadrlar hujjatlari - tanlov e'lonlari, lavozim yo'riqnomalari, baholash mezonlari, malaka oshirish reglamentlari - doimiy gender tahlilidan o'tkazilishi yetarli darajada tizimlashmagan. Bu bilvosita kamsitish xavfini oshiradi.

3– jadval.

Xorijiy tajribaning O'zbekiston uchun ahamiyati

T/r	Davlat	Asosiy mexanizm	O'zbekiston uchun ahamiyati	Amaliy qo'llash yo'nalishi
1.	Shvetsiya	Gender mainstreaming: barcha siyosat va davlat idoralariga gender yondashuvni kiritish	Gender siyosatini alohida dastur emas, davlat boshqaruvining doimiy mezon sifatida ko'rish	Vazirlik va idoralarning kadrlar rejalariga gender indikatorlarini kiritish
2.	Fransiya	Yuqori davlat xizmatida 40 foizlik vakillik va kvota mexanizmlari	PF– 95– son Farmondagi 40 foizlik maqsadli ko'rsatkich bilan mos	Milliy kadrlar zaxirasida va rahbarlik lavozimlarida maqsadli tayyorlovni kuchaytirish
3.	Germaniya	Teng imkoniyat rejaları, moslashuvchan ish va federal idoralar javobgarligi	Har bir davlat organida ichki gender rejalarini shakllantirish	Ishga qabul qilish, lavozimda o'sish va malaka oshirishni gender kesimida monitoring qilish
4.	Kanada	Gender balansli hukumat va xilma-xillik siyosati	Siyosiy iroda va amaliy tayinlovlar gender tenglikni tezlashtirishi mumkin	Rahbar lavozimlarga nomzodlar bazasida gender balansli shortlist amaliyotini joriy etish

Uchinchidan, xotin– qizlarni rahbarlikka tayyorlash dasturlari ayrim yo'nalishlarda mavjud bo'lsada, ularning natijadorligi – o'qigan ayollarning qanchasi rahbarlik lavozimiga tayinlangani, qanchasi kadrlar zaxirasiga kirgani, qanchasining xizmat o'sishi tezlashgani – bo'yicha tahliliy monitoring kuchaytirilishi zarur.

To'rtinchidan, mehnat bozori va davlat xizmatida ish – oila muvozanati bilan bog'liq amaliy muammolar saqlanib qolmoqda. PF–95–son Farmonda moslashuvchan va masofaviy ish, kechki bog'cha guruhlari kabi choralar belgilangan bo'lsada, ularni kengaytirish va barcha davlat organlarida tizimli joriy etish muhim ahamiyatga ega.

Beshinchidan, gender audit natijalarini kadrlar siyosati samaradorligini baholash indikatorlariga integratsiya qilish zarur. Davlat organining kadrlar siyosati faqat vakant lavozimlarni to'ldirish tezligi yoki xodimlar soni bilan emas, balki gender balans, lavozim o'sishidagi adolat, malaka oshirishdan teng foydalanish va xavfsiz ish muhiti kabi ko'rsatkichlar bilan ham baholanishi lozim.

Xulosa va takliflar.

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston qonunchiligida gender tenglikni ta'minlashning besh asosiy mexanizmi shakllangan: birinchidan, jins bo'yicha bevosita va bilvosita kamsitishga yo'l qo'ymaslik, ikkinchidan, gender – huquqiy ekspertiza, uchinchidan, gender statistikasi va monitoring, to'rtinchidan, davlat xizmatida ochiq tanlov va meritokratiya, beshinchidan, xotin – qizlarni rahbarlikka maqsadli tayyorlash va kadrlar zaxirasiga jalb etish bo'lib, biroq ushbu mexanizmlar samaradorligi ularning har bir davlat organida real ishlashi, raqamli indikatorlar bilan baholanishi va boshqaruv qarorlariga bog'lanishiga bog'liq.

Maqola natijalaridan kelib chiqib, O'zbekistonda gender tengligini ta'minlash va kadrlar siyosatini tartibga soluvchi normativ-huquqiy asoslarning amaliy samaradorligini oshirish bo'yicha quyidagi takliflar ilgari suriladi:

Birinchidan, davlat organlarida genderga sezgir kadrlar statistikasini yagona metodologiya asosida yuritish zarur, buning uchun O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Boshqaruv samaradorligi agentligi, Oila va xotin-qizlar qo'mitasi hamda tegishli vazirlik va idoralar hamkorligida davlat organlari uchun xodimlar tarkibi, rahbarlik lavozimlari, Milliy kadrlar zaxirasi, tanlov natijalari, malaka oshirish, rag'batlantirish va lavozimda o'sish ko'rsatkichlarini jins kesimida yuritish bo'yicha yagona metodologik tartib ishlab chiqilishi lozim. Ushbu mexanizm har bir vazirlik va idorada kadrlar jarayonlarini gender nuqtayi nazaridan doimiy tahlil qilish, xotin-qizlar va erkaklarning lavozimlar kesimidagi real holatini baholash hamda mavjud nomutanosibliklarni aniqlash imkonini beradi. Kutiladigan natija shundan iboratki, davlat organlarida kadrlar siyosati taxminiy yondashuvlar asosida emas, balki aniq statistik ma'lumotlar, gender tahlili va natijadorlik indikatorlari asosida yuritiladi;

Ikkinchidan, Milliy kadrlar zaxirasida gender balansni ta'minlash bo'yicha aniq natijadorlik indikatorlarini joriy etish maqsadga muvofiq bo'lib, PF-95-son Farmonda belgilangan davlat fuqarolik xizmatida xotin-qizlar ulushini 2030-yilgacha 40 foizga yetkazish vazifasini amalda ta'minlash uchun Milliy kadrlar zaxirasiga kiritilgan nomzodlarning jins kesimidagi tarkibi, zaxiradagi xotin-qizlarning tayyorgarlik kurslarida ishtiroki, mentorlik dasturlariga jalb etilishi hamda keyingi lavozim tayinlovlari muntazam monitoring qilinishi lozim. Mazkur yo'nalishda asosiy mas'ul subyekt sifatida Boshqaruv samaradorligi agentligi, vazirlik va idoralarning inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limlari hamda mahalliy ijro hokimiyati organlari ishtirok etishi zarur, ushbu taklifning amalga oshirilishi Milliy kadrlar zaxirasida xotin-qizlarning nafaqat son jihatdan, balki sifat jihatdan ham tayyorlanishini ta'minlaydi, rahbarlik lavozimlariga tavsiya etiladigan ayollar salohiyatini tizimli rivojlantirishga xizmat qiladi;

Uchinchidan, "Rahbar ayollar maktabi" va boshqa maqsadli tayyorlov dasturlarining natijadorligini ochiq baholash tizimini joriy etish lozim. Bunda faqat o'quv kurslarida ishtirok etgan xotin-qizlar sonini qayd etish bilan cheklanib qolmasdan, ushbu dasturlar natijasida Milliy kadrlar zaxirasiga kiritilgan, rahbarlik lavozimlariga tayinlangan, lavozimda o'sgan yoki boshqaruv kompetensiyalarini oshirgan xotin-qizlar ulushi ham baholanishi kerak. Kutiladigan natija sifatida rahbar ayollarni tayyorlash dasturlari formal o'quv jarayoni darajasida qolib ketmasdan, davlat kadrlar siyosatining real natija beruvchi mexanizmiga aylanadi.

To'rtinchidan, moslashuvchan ish rejimi va bolalar parvarishi infratuzilmasini davlat xizmatida xotin-qizlar ishtirokini oshirish vositasi sifatida kengaytirish zarur, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-iyundagi PF-95-son Farmonda nazarda tutilgan masofaviy ish, moslashuvchan grafik hamda kechki bog'cha guruhlarini tashkil etish bo'yicha tajriba dastlab pilot loyiha sifatida sinovdan o'tkazilib, uning natijalari asosida boshqa vazirlik va idoralarga bosqichma-bosqich joriy etilishi maqsadga muvofiq bo'lib, ushbu yo'nalishda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, Boshqaruv samaradorligi agentligi, Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi, Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi hamda davlat organlari mas'ul subyektlar sifatida ishtirok etishi lozim, bunday mexanizm xotin-qizlarning farzand parvarishi yoki oilaviy majburiyatlar sababli kasbiy faoliyatdan chetlanib qolishining oldini oladi, ularning davlat xizmatida barqaror ishlashi, malaka oshirishi va lavozimda o'sishi uchun qulay sharoit yaratadi.

Beshinchidan, xorijiy tajribadan kelib chiqib, gender mainstreaming yondashuvini davlat kadrlar siyosatiga tizimli joriy etish zarur. Jumladan, Shvetsiya tajribasi asosida har bir vazirlik va idorada gender tenglik bo'yicha ichki harakat rejasi ishlab chiqilishi, Fransiya tajribasi asosida rahbarlik zaxirasida xotin-qizlar vakilligini oshirish bo'yicha maqsadli ko'rsatkichlar belgilanishi, Germaniya tajribasi asosida teng imkoniyat rejasi va uning ijrosi bo'yicha ichki monitoring tizimi yo'lga qo'yilishi, Kanada tajribasi asosida esa rahbar lavozimlarga nomzodlar ro'yxatini shakllantirishda gender balansni ta'minlash amaliyoti bosqichma-bosqich joriy etilishi mumkin. Ushbu yo'nalishda Adliya vazirligi, vazirlik va idoralar hamda xalqaro hamkor tashkilotlar mas'ul subyektlar sifatida ishtirok etishi maqsadga

muvofig, natijada gender tenglik alohida tadbir yoki deklarativ prinsip sifatida emas, balki davlat xizmatiga qabul qilish, lavozimda o'sish, kadrlar zaxirasini shakllantirish, malaka oshirish va rahbarlikka tayyorlash jarayonlariga integratsiya qilingan doimiy boshqaruv mezoniga aylanadi.

Yakuniy xulosa sifatida aytish mumkinki, gender tengligini ta'minlash va kadrlar siyosatini tartibga soluvchi normativ– huquqiy asoslar O'zbekistonda davlat xizmati, professional kadrlar korpusi, meritokratiya va inklyuziv boshqaruvni shakllantirishga xizmat qilmoqda, endilikda asosiy vazifa yangi hujjatlar sonini ko'paytirishdan ko'ra, mavjud huquqiy asoslarning ijrosi, monitoringi va natijadorligini kuchaytirishdan iborat, gender tenglik kadrlar siyosatining ajralmas tarkibiy qismiga aylangandagina ayollar salohiyatidan to'liq foydalanish, davlat boshqaruvi samaradorligini oshirish va adolatli mehnat munosabatlarini shakllantirish mumkin bo'ladi.

Adabiyotlar/Jumepamypa/References:

- EIGE. *Gender Mainstreaming: Sweden, France and Germany country materials.*
- International Labour Organization. (1958) *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, (No. 111).
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach.* Cambridge: Cambridge University Press..
- O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. (2023) URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>
- O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining SQ– 297– IV– son qarori “2030– yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida”. 28.05.2021. URL: <https://lex.uz/docs/-5466673>
- O'zbekiston Respublikasi Prezidenti (2025) PF– 95– son Farmoni “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo'naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora– tadbirlari to'g'risida”. URL: <https://lex.uz/docs/-7587464>
- O'zbekiston Respublikasi (2022) “Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida”gi O'RQ– 788– son Qonuni. URL: <https://lex.uz/docs/-6145972>
- O'zbekiston Respublikasi (2019) “Xotin– qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida”gi O'RQ– 562– son Qonuni. URL: <https://lex.uz/docs/-4494849>
- O'zbekiston Respublikasi (2019) “Xotin– qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida”gi O'RQ– 561– son Qonuni. URL: <https://lex.uz/docs/-4494709>
- OECD. 2015 *OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life.* OECD Publishing,
- Phillips, A. (1995) *The Politics of Presence.* Oxford: Clarendon Press..
- Prime Minister of Canada. (2015) “Diversity is Canada's Strength.”.
- Rawls, J. A (1999) *Theory of Justice.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sen, A. (1999) *Development as Freedom.* New York: Alfred A. Knopf, .
- UNDP. *Global Report on Gender Equality in Public Administration.* 2021.
- United Nations. (1979) *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).*
- United Nations. *Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls.*
- Walby, S. (1990) *Theorizing Patriarchy.* Oxford: Basil Blackwell, 1990.
- Weber, M (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology.* Berkeley: University of California Press,
- World Bank. (2024) *Uzbekistan Country Gender Assessment.* Washington, DC: World Bank.
- World Bank. (2024) *Women, Business and the Law 2024.* Washington, DC: World Bank.