

DEVELOPMENT OF MANAGEMENT COMPETENCIES OF WOMEN LEADERS IN GOVERNMENT ORGANIZATIONS

Atajanova Mohira

independent researcher at the Academy of Public
Administration of the Republic of Uzbekistan

E-mail: Azamatovnamohira@gmail.com

ABSTRACT

This article presents a comprehensive plan aimed at implementing the National Program for 2022-2023 to increase the activity of women in all spheres of economic, political and social life of our country for 2022-2026, approved by Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. DP-87 dated March 7 2022 event plans were discussed. Based on this decision, the task was set to create a platform "Dialogue of Women Leaders" in the republic and regions. This platform is being implemented at the initiative of the Senate within the framework of a joint project of the Commission on Improving the Role of Women in Society, Gender Equality and the Family and the UN Development Program.

Keywords: women, gender equality, management positions, laws, reforms, opportunities, challenges.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЖЕНЩИН-ЛИДЕРОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Атаджанова Мохира

независимый научный сотрудник Академии государственного управления
Республики Узбекистан

E-mail: Azamatovnamohira@gmail.com

АННОТАЦИЯ

В данной статье представлен комплексный план, направленный на реализацию Национальной программы на 2022-2023 годы по повышению активности женщин во всех сферах экономической, политической и социальной жизни нашей страны на 2022-2026 годы, утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан № УП-87 от 7 марта 2022 года обсуждены планы мероприятий. На основании данного решения поставлена задача по созданию платформы «Диалог женщин-лидеров» в республике и регионах. Данная платформа реализуется по инициативе Сената в рамках совместного проекта Комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи и Программы развития ООН.

Ключевые слова: женщины, гендерное равенство, управленческие должности, законы, реформы, возможности, задачи.

DAVLAT TASHKILOTLARIDA RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH

Atadjanova Mohira

O‘zbekiston Respublikasi Davlat boshqaruvi akademiyasi mustaqil tadqiqotchisi

E-mail: Azamatovnamohira@gmail.com

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PQ-87-sonli qarori bilan tasdiqlangan 2022-2026-yillarda mamlakatimiz iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida xotin-qizlarning faolligini oshirish bo‘yicha 2022-2023-yillarga mo‘ljallangan Milliy dasturni amalga oshirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlar rejalari muhokama qilindi. Mazkur qarordan kelib chiqib, respublika va hududlarda “Yetakchi ayollar muloqoti” platformasini yaratish vazifasi qo‘yildi. Ushbu platforma Senat tashabbusi bilan Ayollarning jamiyat, gender tengligi va oiladagi rolini oshirish komissiyasi hamda BMT Taraqqiyot dasturining qo‘shma loyihasi doirasida amalga oshirilmoqda.

Kalit so‘zlar: xotin-qizlar, gender tenglik, boshqaruv lavozimi, qonunlar, islohotlar, imkoniyat, muammolar.

KIRISH

O‘tgan to‘rt yilda xotin-qizlar va erkaklarning teng huquq va imkoniyatlarini ta‘minlash, jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda ularning teng ishtirokini ta‘minlash, xotin-qizlarni ijtimoiy va huquqiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash, shuningdek xotin-qizlarni ta‘qib va zo‘ravonliklardan himoya qilishga qaratilgan keng ko‘lamli ishlar amalga oshirildi. Gender tengligi masalasi davlat siyosati darajasiga ko‘tarilib, bu borada 25 ta qonun hujjatlari qabul qilindi.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatida Xotin-qizlarning jamiyatdagi rolini oshirish, gender tengligi va oila masalalari bo‘yicha respublika komissiyasi, Xotin-qizlar ishlari va gender tengligi masalalari qo‘mitasi tuzildi.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2022-yil 28-dekabrdagi SQ-682-IV-son qarori asosida O‘zbekiston tarixida birinchi marta parlamentdagi xotin-qizlarning soni BMT tavsiyalariga ko‘ra, parlamentdagi ayollar soni qariyb 32 foizga yetdi va dunyoning 190 ta davlati parlamentlar orasida 37-o‘ringa ko‘tarildi.

Xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi ulushi 27 foizga, partiyalarda 44 foizga, oliy ta‘limda 40 foizga, tadbirkorlik sohasida 35 foizga yetdi.

Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish maqsadida 224 mingdan ortiq xotin-qizlarga 6,9 trillion so‘mlik imtiyozli kreditlar ajratildi. Sohada amalga oshirilayotgan

islohotlar mamlakatimizning xalqaro reytinglarda munosib o‘rin egallashiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatib, Jahon bankining “Ayollar, biznes va huquq” indeksida O‘zbekiston 2020 yilda ayollar huquqlari va gender tengligini ta‘minlash sohasida muhim islohotlarni amalga oshirgan 27 davlat qatoridan joy oldi va 5 pog‘onaga ko‘tarilib, 190 ta davlat orasida 134- o‘ringa yetdi.

ASOSIY QISM

Bugun O‘zbekiston ayollari har jabhada o‘z o‘rnini egallab borayotganini barchamiz ko‘rib, chuqur his etmoqdamiz. O‘tgan yili mamlakatimiz tarixida birinchi marta milliy parlamentdagi xotin-qizlar soni hozirgi darajaga ko‘paygani ham buning yorqin dasdig‘idir. Gap shundaki, Oliy Majlis Qonunchilik palatasiga saylangan 150 nafar deputatning 48 nafari yoki 32 foizi xotin-qizlardir. Senatda bu ko‘rsatkich deyarli 25 foizga yetdi. Mahalliy Kengashlar deputatlarining 31 foizini g‘ayratli va faol ayollar tashkil etadi. Ana shu natijalar tufayli O‘zbekiston parlamenti ayol deputatlar soni bo‘yicha dunyodagi 190 ta milliy parlamentlar orasida 37-o‘ringa ko‘tarildi. Vaholanki, 5 yil oldin biz 128-o‘rinda edik. Bunday keskin ijobiy o‘zgarishlar parlament saylovlari shunchaki bo‘lib o‘tmadi, balki “Yangi O‘zbekiston – yangi saylovlar” shiori hayotda bevosita o‘z ifodasini topganini anglatadi.

Ayrimlar ayolning rahbar bo‘lganining nimasi yaxshi yaxshi, deyishi mumkin. Bu savolga javob aniq: nozik hilqat egalari ijtimoiy masalalarga ko‘proq yurakdan yondashadilar va dil bilan qaror qabul qilishadi. Ijtimoiy masalalar esa xalq dardi, xalq muammosi bo‘lib, ular kechayu kunduz ularning boshida aylanayotgan muammolar bilan chambarchas bog‘liqdir. Ayolning buni tobora chuqurroq his etishining yana bir sababi shundaki, u uy bekasi, bolalar tarbiyachisi, ularning salomatligiga qayg‘uradigan shifokor. Siyosiy hayotda faol bo‘lgan ayollarimiz ana shu fazilatlarini tufayli yanada muhimroq qonunlar uchun kurashadi, ular muayyan masalalar, muammolar yechimi ifodalash uchun jon kuydiradilar.

Binobarin, O‘zbekistonda ayollar muammosiga katta e‘tibor qaratilmoqda. Ularning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlari Konstitutsiyamiz va qonunlarimizda mustahkamlab qo‘yilgan.

To‘g‘ri, bu boradagi islohotlarning aksariyati qog‘ozda qolib ketdi. Ba‘zi hollarda ayollarda o‘zini namoyon qilish uchun shartlar kam edi va stereotiplar to‘siq bo‘ldi. Misol uchun, agar ayol tadbirkorlik bilan shug‘ullanishini ma‘lum qilgan bo‘lsa, imtiyozli rejim yo‘q edi. Umuman olganda, ularga imtiyozlar yaratishning huquqiy asoslari yaratilgan bo‘lsa-da, ularni amalga oshirishning aniq “Yo‘l xaritasi” ishlab chiqilmagan. Natijada jamiyatning aslida faol bo‘lishi kerak bo‘lgan bu qatlami tobora passivlashib bordi. Bir tomondan, bu mentalitetga ham bog‘liq bo‘lgan.

Agar faqat ta‘lim sohasini oladigan bo‘lsak, bizda qizlar va o‘g‘il bolalarning ta‘lim, kasb tanlashda kelajagini ta‘minlashda tafovutlar bo‘lgan va bu qarash hali ham

mavjud. To'g'ri, hamma bolalar maktabda ta'lim oladi. Ammo kelgusida kasb tanlash, oliy o'quv yurtida o'qishga kelganda, o'g'ilning bilim olishi, unga barcha sharoitlarni yaratishga tobora ko'proq e'tibor va ustuvor ahamiyat qaratilmoqda. Ba'zilar faqat o'g'il bolani tarbiyalash va o'qitish kerak, chunki u bizning boquvchimiz, deb hisoblashadi.

Qizlar haqida gap ketganda, vaziyat boshqacha tus oladi. U o'qiydi, chunki maktabda o'qish majburiydir. Ammo keyin "birovning xasmi, kerak bo'lsa, turmush o'rtog'i boqadi" degan tushunchaga urg'u beriladi.

Vaholanki, qiz bola oliy ma'lumotga ega bo'lsa, qanchalik ko'p bilim va salohiyatga ega bo'lsa, uni kelajakda farzandlariga ham yetkazadi, har tomonlama barkamol avlodni voyaga yetkazish masalasiga mas'uliyat bilan yondashadi. Mamlakat kelajagini ana shunday dunyoqarashga ega onalar yaratadi. Boshqa tomondan, bugungi kunda jamiyatimizda oliy ma'lumotli, layoqatli, lekin o'zini oilasi, turmush o'rtog'i, farzandi uchun fidoyi ayollarni ko'p bilamiz.

Axir, er oilani boqishga yetadigan pul topsa, ayolning o'zi ham bor vaqtini, mehnatini bolalarga bag'ishlasa, nega uni mehnatga majburlash kerak? Bu ularning huquqi, ularning tanlovi.

Demak, xotin-qizlarning jamiyatda o'z o'rnini topishida, birinchidan, ota-onalarning munosabati katta rol o'ynasa, ikkinchidan, ularni oliy ta'lim muassasalariga qamrab olish imkoniyati muhim o'rin tutadi. Masalan, talaba turmushga chiqsa, o'qishni davom ettirishda qiynaladi. Agar u qo'llab-quvvatlovchi qaynona va qaynota qo'liga tushsa-ku yaxshi bo'lardi, lekin bir tasavvur qiling-a, agar kelin "O'qib nima bo'larding?", deydi oilaga tushsa, bu yog'ini tasavvur qilayvering. Bu kabi muammolar yillar davomida to'planib, oliy ta'lim muassasalariga tahsil olayotgan yoshlarning to'qqiz foizi xotin-qizlarning oliy ma'lumotli, keng tafakkuri, dunyoqarashi yo'lida katta to'siq bo'lmoqda.

Quvonarlisi, bugungi kunda zamonaviy fikrlaydigan ota-onalar, qaynota-qaynonalar, kuyovlar ko'payib bormoqda. Boshqa tomondan, xotin-qizlarning qog'ozda emas, hayotda bilim olishi, kasb egasi bo'lishi uchun katta qulayliklar va imkoniyatlar yaratilmoqda. Gender tengligining demokratik tamoyili ochiq muhokama qilinib, bu borada izchil chora-tadbirlar amalga oshirilayotgani fikrimizga misoldir.

Gender tengligi aslida nimani anglatadi?

Bir paytlar biz "zo'ravonlik", "qashshoqlik" degan so'zlarni ishlatishdan qo'rqqanimizdek, "gender tengligi" so'zini ishlatishdan ham rahbarlarimiz qo'rqib ketgan edi. Bu so'zlar mamlakatimizning ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy hayotida deyarli hech qachon oshkora tilga olinmagan. Shuning uchun ham gender tengligi xalqimiz ongida noto'g'ri tushunchalarni yuzaga keltirdi.

Xuddiki, “gender tengligi” atamasi ayollarning erkaklardan ustun bo‘lishligini, ularni mensimasliklarini, erkaklarga o‘z so‘zini o‘tkazish degan ma’jholarni anglatadi, deya qabul qilishgan. Biroq, gender tengligi juda chiroyli tushunchadir. Bu shuni anglatadiki, erkaklar va ayollarga hamma narsada teng imkoniyatlar berilishi kerak. Ya’ni, ta’lim olish, kasb tanlash va martaba ko‘tarilishda erkaklar va ayollar uchun teng imkoniyatlar yaratish gender tengligidir.

Biz 1992-yildan beri BMTga a’zo bo‘lsak-da, uning ko‘pgina talablarini bajarmaganmiz. Chunki bizga bu gaplarni aytish mumkin emas edi. Qashshoqlik yo‘q edi, go‘yo hamma go‘zal yashardi. Bizning davrimizda bunday munosabatlar tubdan o‘zgardi.

Davlatimiz rahbari lavozimiga kirishgach, xalq bilan muloqot siyosatini boshladi. Avvaliga turli darajadagi ko‘plab rahbarlar va har xil darajadagi mas’ullar muloqot haqida gap ketganda ikkilanishdi va u qanday ishlashi kerakligini tushunishmadi. Boshqalarning muammosini bir-ikki hal qilsam, ishimni qilgan bo‘lardim, deganlar ham bo‘ldi. Endilikda mahalliy mutasaddilarimiz, senatorlarimiz, deputatlarimiz bu mas’uliyatni his etib, alohida e’tibor qaratishni o‘rganmoqda. Bu gender tengligi masalasi bilan ham bevosita bog‘liqdir.

Olti nafar ayol gubernator bo‘lgan va bu hammasi emas. 2017-yilda respublika xotin-qizlar qo‘mitasi raisi hududlardagi haqiqiy ahvolni o‘rgandi. Afsuski, Xotin-qizlar qo‘mitasining hududiy boshqarmalari rahbarlari viloyat va tumanlar hokimlari o‘rinbosarlari bilan tenglashtirilgan bo‘lsa-da, ularning moliyaviy imkoniyatlari juda cheklangan edi. Masalan, qiyin ahvolda qolgan ayollarni qo‘llab-quvvatlash, keksa onalar holidan xabar olish kabi tadbirlarni tashkil etish uchun mablag‘ topib bo‘lmadi.

Ayollar muammosi, jinoyatchilik, migratsiya, aqidaparastlik bilan bog‘liq muammolar ko‘p edi. Ularni bartaraf etish maqsadida, birinchi navbatda, xotin-qizlarga ko‘maklashish imkonini beradigan sharoitlar yaratish maqsadida “Xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlash va oila institutini mustahkamlash sohasidagi faoliyatni tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmon qabul qilindi. Bu gender tengligi ishini yanada izchil qilish yo‘lidagi dastlabki qadamlardan biri bo‘ldi.

Unga ko‘ra, og‘ir sharoitda yashovchi ayollar uchun uy-joy tizimi shakllantirildi. Shundan so‘ng har yili bir yarim ming nafar xotin-qiz birinchi to‘lovni davlat to‘lab beradigan imtiyozli uylardan olishdi.

Xotin-qizlar va oilani qo‘llab-quvvatlash jamoat fondi tuzildi. Buning samarasida tadbirkorlik faoliyatini yo‘lga qo‘ymoqchi bo‘lgan xotin-qizlarga imtiyozli kreditlar ajratish, bir haftalik o‘quv kurslarida o‘qitish, shu yerning o‘zida biznes-rejalar ishlab chiqish mexanizmi yo‘lga qo‘yildi.

Qiynalgan va nochor ayollar bilan ishlash uchun reabilitatsiya markazlari tashkil etildi. Masalan, oiladagi janjal tufayli muammoga duch kelgan, qaynona-qaynota bilan

kelishmay qolgan, birovlar qo‘liga qarab qolgan, ayrim hollarda ko‘chada qolib, jinoyat sodir etib, jamiyatimizga qo‘shila olmayotgan ayollarimiz ham bor. Ular bilan ishlash uchun mahallalarda mutaxassis lavozimi joriy etildi.

Oldimizda yana bir dolzarb vazifa turgan edi. Xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish haqida ham gap ketmoqda.

Qonunlarimizda parlament saylovlarida xotin-qizlar uchun 30 foizlik kvota belgilangan bo‘lsa-da, amalda bunday bo‘lmagan. Shundan so‘ng barcha tuman, viloyat va shahar hokimlariga ushbu sohadagi faol ayollar ro‘yxatini taqdim etish haqidagi xat yozildi. Natijada 6000 kishidan iborat ro‘yxat shakllantirildi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi va uning hududiy bo‘limlari qayta tayyorlashdan o‘tdi, ularning ijtimoiy ko‘nikma va siyosiy bilimni oshirdi. Bugungi kun uchun zarur bo‘lgan fanlar, hatto kiyinish, nutq madaniyati ham o‘qitildi.

Harakatlarimiz besamar ketmadi. Oldingi saylovlarda qatnashgan ayollarning umumiy sonini 2019 yil bilan solishtiradigan bo‘lsak, ikkinchisida biroz o‘sganini ko‘ramiz. Xotin-qizlarimizni ana shunday jarayonlarga qanchalik puxta tayyorlasak, ular bilan hamkorlikda ishlasak, bundan nafaqat davlat, balki birinchi navbatda xalqimiz naf ko‘radi.

Natijada parlamentdagi ayollar soni keskin ortdi. Olti nafar ayolimiz tuman hokimi etib tayinlandi. Bu juda katta muvaffaqiyat. Senat bu ayol yetakchilarni har tomonlama qo‘llab-quvvatlaydi. Ular bilan birgalikda u hududlarni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda eng yaqin hamkor bo‘ladi.

Ishonchimiz komilki, yaqin kelajakda xotin-qizlar orasidan vazirlar va boshqa yuqori lavozimlarga munosib deb topilgan rahbarlar ham tayinlanadi. Va ular albatta jamiyatda va ishda munosib o‘rin topadilar. Davlatimiz rahbarining yuksak e‘tiborini, xalq ishonchini oqlaydi, o‘z salohiyatini to‘liq ishga solib, o‘z oldiga qo‘ygan maqsadlariga erishishga harakat qiladi. Bu gender tengligining asosiy jihatlaridan biridir.

Ko‘rib turganingizdek, xotin-qizlarning davlat va jamiyat taqdiriga daxldor qarorlarni amalga oshirishda, xususan, islohotlarni ishlab chiqish, qabul qilish va amalga oshirish jarayonlarida bevosita ishtirok etishi uchun keng yo‘l ochildi. Bu ayolku, ertangi kunda qiynalib qolishi mumkin degan fikr tarixning bir qismiga aylandi. Endi ular shunday muhim vazifani sharaf bilan bajarishlari kerak, deb hisoblaymiz.

Yangi komissiya va qo‘mita har doim yordam berishga tayyor.

Yangi tashkil etilgan Gender tengligi bo‘yicha komissiya ularni har tomonlama qo‘llab-quvvatlashga tayyor. O‘z navbatida Senatda Xotin-qizlar ishlari va gender

tengligi qo‘mitasi tashkil etildi. Hozirda har ikkala tuzilma ayollar va erkaklar tengligi nuqtai nazaridan amaldagi qonunchilikning barcha normalarini o‘rganmoqda.

Komissiya tarkibiga ko‘plab nodavlat tashkilotlar, faol ayollar va erkaklar kiradi. O‘zaro hamkorlikda jahon tajribasi ham o‘rganiladi. Shundan kelib chiqib, har bir ishchi kuchida gender tengligi masalalari bo‘yicha maslahat kengashlarini tashkil etish tashabbusi ilgari surildi. Bu tegishli me‘yoriy hujjatlarda ham nazarda tutilgan. Bu nima beradi? Birinchidan, ushbu kengashni mehnat jamoasi rahbarining ijtimoiy masalalar bo‘yicha o‘rinbosari boshqaradi. U korxonaning yetti nafargacha xodimidan iborat. Kengashning asosiy vazifasi esa barcha boshqarma va hududiy tuzilmalarda yuqoridan pastgacha ayollar va erkaklar uchun teng imkoniyatlarni ta‘minlashdan iborat bo‘ladi. Har bir korxonatashkilotda tayyorlanayotgan zahira kadrlar bazasiga nomzod ayollarni o‘z ichiga olgan holda, oylik ish haqi miqdorini belgilash, lavozimlarga tavsiya etishda ayollar va erkaklarga teng munosabatda bo‘lish, ularni navbatdagi rahbarlik lavozimlariga tayyorlash kabi masalalar tizimli tahlil qilinmoqda. Shu bilan birga, joylarda ayollar uchun yaratilgan shart-sharoitlarni ham o‘rganadi.

Yana bir muhim masala, ish beruvchi korxonatashkilot jamoasi, xususan, ayol ishchilarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish masalasiga alohida e‘tibor qaratishi zarur. U bu masala bo‘yicha o‘z qarashlarini o‘zgartirishi va mas‘uliyatni his qilishi kerak. Chunki tan olishimiz kerakki, ayollarimiz hech qachon o‘zlariga, salomatligiga yetarlicha vaqt ajratmaydilar. Afsuski, buning natijasida bugungi kunda ular orasida turli onkologik kasalliklar ko‘payib borayotgani hech kimga sir emas.

Bunday kengash va komissiyalar faoliyatini kuchaytirsak, xotin-qizlar va erkaklar uchun teng imkoniyat va shart-sharoit yaratish borasida ish beruvchilar mas‘uliyatini oshirsak, mehnatkashlarni muntazam tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish yo‘lga qo‘yilsa, nafaqat xotin-qizlar, balki butun jamiyatimiz bundan naf ko‘radi.

Ayni paytda tegishli me‘yoriy-huquqiy hujjatlar ishlab chiqilmoqda va bu tashabbus nihoyasiga yetkaziladi. Biz ham eng namunali kengashlarni rag‘batlantirishni maqsad qilgan edik. Ular bilan birga bu boradagi ishlarni tashkil eta olmagan mahallalar faoliyati atroflicha o‘rganilmoqda. Hududlarda bu masalaga alohida e‘tibor qaratilmoqda. Bilimning yetishmasligi ko‘p muammolarni keltirib chiqaradi.

Prezidentimiz ayollar uchun yana nimalar kerak, qanday imkoniyatlar yaratish kerak, deb tez-tez so‘raydilar.

Xotin-qizlarimizning bugungi kundagi aksariyat muammolari ularning bilimsizligi, o‘z huquqlarini munosib himoya qila olmasligi bilan bog‘liq. Afsuski, oramizda oilaviy kelishmovchiliklar, ajirimlar tufayli boshpanasiz qolgan, hatto farzandlarini boqish uchun ham pul talab qila olmaydigan ayollar bor. Buning oldini olish uchun jamiyat va davlat nima qilishi kerak?

Biz bu muammolarni chin yurakdan his qilamiz va bunday noxush holatlarni bartaraf etishning qonuniy yo‘llarini izlashga harakat qilamiz. Buning uchun yetarli imkoniyatlar yaratilgan. Shunga asoslanib, aynan nimalarni amalga oshirish kerak?

Eng avvalo, qizlarimizning ta’limiga, bilim olishiga, kasb-hunar egallashiga katta e’tibor qaratish lozim.

Ular orasida turli mavzularda keng qamrovli tushuntirish ishlari muntazam ravishda olib borilishi kerak. Ayollarimizni hayotga tayyorlash uchun butun tizim birdek mas’ul bo‘lishi kerak. Agar butun mahalla ahli ishtirok eta olsa, xotin-qizlar masalasiga bag‘ishlangan maxsus idoraga ehtiyoj qolmaydi.

Hozirda O‘zbekistonda gender tengligini ta’minlash bo‘yicha ishlab chiqilayotgan strategik dastur hayotga tatbiq etilishiga shubha yo‘q. Shundan kelib chiqqan holda, strategiyada davlat va jamiyatning ushbu yo‘nalishda amalga oshirishi lozim bo‘lgan barcha harakatlari o‘z ifodasini topgan. U 2020 yildan 2030 yilgacha bo‘lgan davrni o‘z ichiga oladi (1-jadval). Eng muhimi, bu maqsadlar BMTning Barqaror rivojlanish maqsadlariga ham mos keladi.

1- jadval

O‘zbekiston Respublikasida 2030 yilgacha gender tengligiga erishish strategiyasining maqsadli ko‘rsatkichlari

t/r	Ko‘rsatkichlar nomi	Yillar kesimida				
		Birlamchi ko‘rsatkich	Oraliqdagi ko‘rsatkich			Maqsadli ko‘rsatkich
		Joriy holat	2022	2025	2027	2030
1	Siyosiy partiyalarda ayollar ulushi (%)	44	46	49	50	50
2	Siyosiy partiyalarning rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushi (%)	30	35	41	46	50
3	Vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlarda ayollar ulushi (sonda)	5	7	10	13	15
4	Mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlarida rahbarlik lavozimlarida ishlayotgan ayollarning ulushi (sonda)	6	7	10	15	20
5	Boshqaruv lavozimlarida ishlaydigan ayollar ulushi (%)	26	27	28	29	30
6	Sudyalar orasida ayollar ulushi (%)	12	15	20	24	30
7	Yetakchi ayollarni tayyorlash bo‘yicha amalga oshirilgan dasturlar soni	0	1	1	2	3
8	Davlat boshqaruvi akademiyasida ayollarning yetakchilik mahoratini oshirishga qaratilgan dasturlar bo‘yicha o‘qishni tamomlagan ayollar ulushi (%)	5	7	9	12	15
9	O‘zbekistonning xorijiy davlatlardagi elchilari orasida ayollar ulushi (sonda)	1	1	2	3	4

Ushbu strategiya nafaqat tegishli qo'mita va Senat komissiyasi a'zolari tomonidan ishlab chiqilgan, balki uni tayyorlashda ko'plab nodavlat notijorat tashkilotlari, jamoatchilik vakillari faol ishtirok etgan. Ushbu tadqiqotlar davom etmoqda. Yaqin orada uning loyihasi jamoatchilik muhokamasiga qo'yiladi.

Gender masalalari bo'yicha O'zbekiston Markaziy Osiyo davlatlari orasida ilg'or siyosatga ega. Shu bois O'zbekistonda BMTning Markaziy Osiyodagi gender platformasini yaratish bo'yicha amaliy takliflar ko'rib chiqilmoqda. Hozirda BMT bilan bu borada muzokaralar olib borilmoqda.

XULOSA

Odamlarning daxldorlik tuyg'usini yuksaltirish, davlat, oila va jamiyatga munosabatini o'zgartirish, mas'uliyat tuyg'usini o'rgatish mamlakatimizda olib borilayotgan xalqchil siyosat doirasida o'zaro hamjihatlik va ahillikni taqozo etadi.

Bunday xayrli ishlarga bag'rikeng, mehnatsevar, zukko, fahm-farosatli, oqila, mehribon onalarimiz, opa-singillarimiz, qizlarimiz o'zlarining munosib hissalarini qo'shishiga ishonamiz. Ularning go'zalligi, yuzlaridagi samimiy tabassum, bayramona ruh va ko'tarinki kayfiyati esa xalqimizning zabardast insonlari kuchiga kuch, g'ayratiga g'ayrat va ilhomiga ilhom qo'shishi shubhasiz.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosatini va davlat xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son Farmoni. (Decree of the President "On measures to radically improve the personnel policy and public service system in the Republic of Uzbekistan" in 3rd of October 2019.)
4. Глазунова Н. И. Система государственного управления. М., 2003. С. 8.
5. Хамедов И. О концепции и проекте закона о государственной службе // Жамият ва бошқарув. 2017. № 3. С. 144.
6. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. — М.: издательство «Эксмо» 2013.
7. Атаманчук С. Г. Государственная служба: кадровый потенциал: учебное пособие / С. Г. Атаманчук, В. И. Мотирко. — Москва, 2005 — 181 с. (Atamanchuk S. G. Public service: personnel potential: textbook / S. G. Atamanchuk, V. I. Motirko. — Moscow, 2005 — 181 p.)
8. Said-Gazieva N. Sh. O'zbekiston Respublikasida davlat xizmatini isloh etish masalalari (Вопросы реформирования государственной службы в Республике Узбекистан). Toshkent, 2008.

9. Игнатов В.Г. Радченко А. И. Актуальные проблемы подготовки и формирования кадрового резерва органов власти и управления [Текст] / В.Г. Игнатов // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. – 2013. – № 1. – С. 5-11.
10. Зайцева О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Трудовое право. — 2012. — № 5. — С. 14
11. Маврина С.П. Трудовое право: учебник/Под общ. ред.- М.: Высшее образование. 2013.
12. Ойнер К.Ф., Жданович Э.Ф., «Оплата труда и материальное стимулирование», 2013.
13. Яковлев Р.А. Система заработной платы как правовая категория // Трудовое право. — 2013. — № 10. — С. 21.
14. <https://lex.uz/docs/-5466673>
15. https://uza.uz/ru/posts/jenschiny-lidery_369144
16. <https://uzdaily.uz/ru/post/68529>
17. <https://kun.uz/69040962>