



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
TOG'-KON SANOATI VA GEOLOGIYA VAZIRLIGI

BUYRUQ

2026-yil 19-mart 30-buyruq-son

Toshkent shahri

**2026-2030 yillarga mo'ljallangan
Gender strategiyasi to'g'risida**

O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'rvonlikdan himoya qilish to'g'risida" O'RQ-561-son, "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida" O'RQ-562-son Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi "2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi CQ-297-IV-son qarori ijrosini ta'minlash maqsadida,

BUYURAMAN

1. Quyidagilar:

Tog'-kon sanoati va geologiya vazirligining 2026-2030 yillarga mo'ljallangan Gender strategiyasi 1-ilovaga;

Ish joyida genderga asoslangan zo'rvonlik va tazyiqlar bo'yicha murojaatlarni ko'rib chiqish tartibi to'g'risidagi nizom 2-ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

2. Tog'-kon sanoati va geologiya vazirligining xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash bo'yicha maslahat-kengashi (Axmedova):

Gender strategiyasiga asosan vazirlik vakolati doirasida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish choralari ko'rsin;

Gender strategiyasining ijrosi yuzasidan har chorakda kengash tomonidan monitoring qilib borilishini va natijalari bo'yicha vazirlik rahbariyatiga hisobot kiritilishini ta'minlasin.

3. Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi (To'xtamisheva) Gender strategiyasiga muvofiq, vazirlik markaziy apparatida xodimlarning umumiy sonida hamda rahbarlik lavozimlaridagi ayollar ulushini oshirish choralari ko'rsin.

4. Mazkur buyruq ijrosini nazorat qilish vazirning birinchi o'rinbosari F. Xamidova zimmasiga yuklansin.

Vazir



B. Islamov

*Tog‘-kon sanoati va geologiya vazirligining
2026-yil 19-martdagi 30-son buyrug‘iga
1-ilova*

**Tog‘-kon sanoati va geologiya vazirligining
2026-2030 yillarga mo‘ljallangan Gender strategiyasi**

I. Umumiy qoidalar

Tog‘-kon sanoati va geologiya vazirligining Gender strategiyasi (keyingi o‘rinlarda - Strategiya) O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga, O‘zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida»gi Qonuniga, O‘zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish to‘g‘risida»gi Qonuniga, O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining «2030 yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida»gi Qaroriga, «O‘zbekiston - 2030» strategiyasida belgilangan mamlakatni rivojlantirish maqsadlariga, shuningdek, 2030 yilgacha bo‘lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsadlarga va boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan.

Qonuniylik, demokratiya, adolat, xolislik, ochiqlik, shaffoflik, bag‘rikenglik, kompetentlik, o‘zaro hurmat, o‘zaro yordam va odob-axloq qoidalari Strategiyani amalga oshirishning asosiy tamoyillari hisoblanadi.

Ushbu Strategiyada quyidagi asosiy tushunchalar va qisqartmalar qo‘llaniladi:

Gender - ayollar va erkaklar o‘rtasidagi munosabatlarning ijtimoiy jihati bo‘lib, u jamiyat hayotining barcha sohalarida, jumladan siyosat, iqtisodiyot, huquq, mafkura va madaniyat, ta‘lim hamda fanda namoyon bo‘ladi;

Jins bo‘yicha to‘g‘ridan-to‘g‘ri kamsitish - ijtimoiy hayot va faoliyatning barcha sohalarida ayollar va erkaklarning huquq va erkinliklarini kamsitishga qaratilgan har qanday farqlash, istisno qilish yoki cheklash, jumladan, oilaviy ahvoli, homiladorligi, oilaviy vazifalari tufayli kamsitish, shuningdek, jinsiy shilqimlik, teng mehnat va malaka uchun teng bo‘lmagan haq to‘lash;

Jins bo‘yicha bilvosita kamsitish — bir jinsdagi shaxslarni boshqa jinsdagi shaxslarga nisbatan noqulay holatga qo‘yib qo‘yadigan vaziyatlar, sharoitlar yoki

mezonlarni yaratish, shu jumladan, ommaviy axborot vositalari, ta'lim, madaniyat orqali gender tengsizligini targ'ib qilish, shuningdek, muayyan jinsdagi shaxslar uchun salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin bo'lgan shartlar yoki talablarni belgilash;

Ijobiy kamsitish — aholining muayyan guruhlari uchun lavozimlar, ta'lim darajasi, daromadlar bo'yicha tenglikka erishish maqsadida qo'llaniladigan imtiyozli huquqlar yoki preferensiyalar berish choralari;

Gender statistikasi — davlat statistikasining bir qismi bo'lib, jamiyat hayotining barcha sohalarida ayollar va erkaklarning holati to'g'risidagi jins bo'yicha taqsimlangan ma'lumotlarni o'z ichiga oladi;

Gender zo'ravonligi — erkaklar va ayollarga nisbatan ularning hayoti, sog'lig'i, jinsiy daxlsizligi, sha'ni, qadr-qimmatini va boshqa qonun bilan qo'riqlanadigan huquq va erkinliklariga jismoniy, jinsiy, psixologik yoki iqtisodiy ta'sir o'tkazish yoki bunday ta'sirni qo'llash bilan tahdid qilish orqali sodir etiladigan huquqqa xilof harakat (harakatsizlik);

Gender tazyiqi — erkaklar va ayollarning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakat (harakatsizlik), shilqimlik, ta'qib qilish bo'lib, ularni sodir etganlik uchun ma'muriy yoki jinoiy javobgarlik nazarda tutilgan;

II. Bugungi holat va mavjud muammolar

So'nggi yillarda O'zbekistonda xalqaro qonunchilik talablariga muvofiq gender yo'nalishidagi siyosatni ilgari surish uchun huquqiy bazani mustahkamlash bo'yicha keng ko'lamli ishlar amalga oshirildi. O'zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida»gi Qonuni va «Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida»gi Qonuni, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining «2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida»gi Qarori gender siyosatining asosiy huquqiy hujjatlari hisoblanadi.

Gender tenglik masalalarini ilgari surish sohasidagi institutsional qo'llab-quvvatlash davlat va nodavlat institutlari, jumladan, Senatning Yoshlar, xotin-qizlar va sport masalalari qo'mitasi, Xotin-qizlarning jamiyatdagi rolini oshirish, gender tenglik va oila masalalari bo'yicha respublika komissiyasi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oila va xotin-qizlar qo'mitasi hamda

Ayollarni reabilitatsiya qilish va moslashtirish respublika markazi tomonidan ta'minlanmoqda.

Har yili 2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturi tasdiqlanadi va unga muvofiq barcha davlat organlari uchun yagona maqsadli ko'rsatkichlar (indikatorlar) belgilanadi.

Shu bilan birga, davlat darajasidagi siyosat, dastur va loyihalarga gender yondashuvini tatbiq etishning turli sohalarga moslashtirilgan mexanizmlari mavjud emasligini ta'kidlash lozim. Shu sababli davlat organlarida sohaga moslashtirilgan gender yondashuvini belgilab beruvchi gender siyosatini (strategik hujjatlarni) ishlab chiqish zarurati tug'ilmoqda.

Shuningdek, vazirlikning gender siyosatini amalga oshirish vazifasi yuklatilgan mutaxassislarni o'qitish va malakasini oshirishning tizimli mexanizmi mavjud emas. Gender mavzusi kon-geologiya sohasi uchun yangilik ekanligini inobatga olgan holda, ushbu sohada mutaxassislar tayyorlash, ularga soha xususiyatlaridan kelib chiqib gender-sezuvchan siyosatni integratsiya qilishda ko'maklashish zarur. Bundan tashqari, ham erkak, ham ayol xodimlar uchun qulay ish muhitini yaratishga to'sqinlik qiluvchi stereotip fikrlashni yo'q qilish bo'yicha to'g'ri ma'naviy-ma'rifiy ishlarni shakllantirishni qo'llab-quvvatlash talab etiladi.

Gender yondashuvini sohaviy siyosat va dasturlarga faol tatbiq etishga to'sqinlik qiluvchi yana bir muhim omil - gender budjetlashtirishning tizimli asosda mavjud emasligidir. Bu, o'z navbatida, vazirlik tomonidan gender-sezuvchan tadbirlarga mablag' ajratila olmayotganiga sabab bo'lmoqda. Kon-geologiya sohasiga ayol xodimlarni jalb qilish va mavjud ayol kadrlarni saqlab qolish uchun qulay sharoitlar yaratish muayyan tadbirlar va xarajatlarni talab qiladi, ular esa budjetda asoslangan bo'lishi kerak.

Vazirlikda 2026 yil fevral oyi oxiridagi holatga ko'ra, erkak va ayol xodimlar nisbati tegishli 83% va 17% ni tashkil etadi. Shu bilan birga, rahbarlik lavozimlarida erkaklar 92%, ayollar esa 8% ni tashkil qiladi. Ulardan o'rta bo'g'in mutaxassis ayollar 6% ni, texnik xodimlar esa 5% ni tashkil etadi. Hozirgi vaqtda Vazirlikda Gender masalalari bo'yicha kengash faoliyat yuritmoqda.

Vazirlik tizimining ichki muhitini tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, kon-geologiya sohasida qizlar va ayollar uchun jozibadorligini oshirish maqsadida ayol xodimlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va ular uchun do'stona ish muhitini yaratish

bo'yicha yanada kuchaytirilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadida ushbu Strategiya ishlab chiqildi.

Ta'kidlash joizki, Strategiya tog'kon sanoati va geologiya sohasidagi gender-sezuvchan kadrlar siyosatiga, sektordagi turli manfaatdor tomonlar, birinchi navbatda, davlat tomonidan dastur va loyihalarga bo'lgan tobora ortib borayotgan targ'ibot va talabga javobdir. Strategiyaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi soha tomonidan taqdim etiladigan huquq va imkoniyatlardan foydalanishdagi gender disbalansini kamaytiradi, shu orqali sohada ayollar sonining ko'payishiga, ularni kamsitish, zo'rvonlik va tazyiqning har qanday shakllaridan himoya qilishga xizmat qiladi.

III. Gender strategiyasining maqsadi va vazifalari

Strategiyaning asosiy maqsadi — Vazirlikning barcha xodimlari uchun jinsidan qat'i nazar, mehnat munosabatlari sohasida teng imkoniyatlar yaratish, kadrlar siyosatida gender balansini qo'llab-quvvatlash, xodimlarni kamsitishning oldini olish va ularga nisbatan har qanday jinsiy tarafdashlikni bartaraf etishdir.

Strategiyaning vazifalari quyidagilar:

Vazirlikda gender disbalansi darajasini pasaytirish.

Vazirlikda qulay va gender-sezuvchan tashkiliy madaniyatni yaratish.

Xodimlarning oilaviy majburiyatlarini inobatga olgan holda moslashuvchan ish grafiklarini joriy etish va ijtimoiy imtiyozlar berish.

Vazirlikda bir xil malaka va mehnat uchun erkaklar va ayollar o'rtasida ish haqi tafovutini kamaytirish.

Ish joyida tazyiq hamda zo'rvonlikning oldini olish, jabrlanganlarga huquqiy va psixologik yordam ko'rsatish.

Vazirlikning barcha siyosat va dasturlarida gender jihatlariga rioya etilishini ta'minlash;

Tog'kon sanoati va geologiya sohasida gender masalalari bo'yicha xabardorlikni oshirish.

Tog'kon sanoati va geologiya sohasi siyosati va dasturlariga gender yondashuvini tatbiq etish.

IV. Strategiyani amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar

Strategiyani amalga oshirish bo'yicha asosiy chora-tadbirlar:

Vazirlikning amaldagi ayol xodimlari uchun rahbarlik ko'nikmalarini o'qitish dasturini joriy etish.

Markaziy apparatdagi rahbarlik lavozimlariga ayollarni tayyorlash uchun mentorlik (ustoz-shogird) mexanizmini joriy etish.

Gender ehtiyojlarini hisobga olgan holda Vazirlik xodimlari uchun moslashuvchan ish vaqti tizimini joriy etish;

Har yillik haqi to'lanadigan majburiy tibbiy ko'rik shaklida ijtimoiy rag'batlantirish tizimini joriy etish;

Vazirlikning barcha xodimlari uchun gender tarafkashligi (xusumat) darajasini anonim baholashning shaffof va standartlashtirilgan tizimini joriy etish;

Vazirlikning barcha xodimlarini gender-sezuvchan mavzular va masalalar bo'yicha xabardorligini tizimli ravishda oshirib borish.

Vazirlikda gender strategiyasiga muvofiq, 2030 yilga qadar quyidagilar rejalashtirilgan:

Xodimlarning umumiy sonida ayollar ulushini kamida 30 foizga yetkazish;

Farmon talablariga muvofiq, rahbarlik lavozimlaridagi ayollar ulushini 35 foizga yetkazishni ta'minlash;

O'rta bo'g'in mutaxassislari orasida ayollar ulushini oshirish.

*Tog‘-kon sanoati va geologiya vazirligining
2026-yil 19-martdagi 30-son buyrug‘iga
2-ilova*

**Ish joyida genderga asoslangan zo‘ravonlik va tazyiqlar
bo‘yicha murojaatlarni ko‘rib chiqish tartibi to‘g‘risida
NIZOM**

1. Umumiy qoidalar

1.1. Ushbu Nizom Vazirlikning barcha xodimlariga, shuningdek, xizmat safari bilan kelgan yoki vaqtinchalik (mavsumiy) ishchi guruhlariga nisbatan tatbiq etiladi.

1.2. Nizomning maqsadi - ish joyida xavfsiz va hurmatga asoslangan muhitni yaratish hamda har qanday shakldagi tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga tezkor munosabat bildirishdir.

2. Murojaat qilish va shikoyatlarni berish tartibi

2.1. Tazyiq yoki zo‘ravonlikka uchragan, yoxud bunday holatning guvohi bo‘lgan har qanday xodim murojaat qilish huquqiga ega.

2.2. Murojaatlar quyidagi shakllarda berilishi mumkin:

Yozma shaklda (Gender kengashi nomiga);

Elektron shaklda (maxsus yaratilgan anonim pochta yoki bot orqali);

Og‘zaki shaklda (Gender kengashi a‘zolariga shaxsan).

3. Murojaatlarni ko‘rib chiqish va tekshirish

3.1. Gender kengashi murojaat kelib tushgan kundan boshlab 2 ish kuni ichida uni o‘rganishni boshlaydi.

3.2. Kengash ayblanuvchi shaxsdan tushuntirish xati olishga va guvohlarni so‘roq qilishga haqli.

3.3. Tekshiruv jarayonida murojaatchining shaxsi va taqdim etilgan ma‘lumotlarning maxfiyligi (konfidensiallik) to‘liq kafolatlanadi.

4. Chora ko‘rish va himoya qilish

4.1. Agar tazyiq holati tasdiqlansa, aybdorga nisbatan intizomiy jazo choralari qo‘llaniladi (hayfsan, jarima yoki mehnat shartnomasini bekor qilish).

4.2. Agar harakatlarda jinoyat alomatlari (masalan, jismoniy zo'rvonlik) aniqlansa, hujjatlar zudlik bilan huquqni muhofaza qilish organlariga topshiriladi.

4.3. Murojaat qilgan xodimni keyinchalik «ta'qib qilish» (revansh) yoki unga nisbatan bosim o'tkazish qat'iyan man etiladi.

Yakuniy qism: Nazorat va baholash

Strategiyaning ijrosi har chorakda Gender kengashi tomonidan monitoring qilib boriladi va natijalar bo'yicha Vazirga hisobot kiritiladi.