“AVO BANK” AKSIYADORLIK JAMIYATIDA XOTIN-QIZLAR VA ERKAKLAR UCHUN TENG HUQUQ VA IMKONIYATLARNI TA’MINLASH SIYOSATI

“AVO bank” aksiyadorlik jamiyati
Kuzatuv kengashi yig‘ilishining
2026-yil 25-sentyabrdagi
14/26-son Bayonnomasi bilan
TASDIQLANGAN

UMUMIY QOIDALAR 2
1.1. Ta’riflar 2
1.2. Tamoyillar: 2
1.3. Qo‘llanilish sohasi: 3
2-BOB. XOTIN-QIZLAR VA ERKAKLAR UCHUN TENG HUQUQ HAMDA IMKONIYATLARNI TA’MINLASHNING TASHKILIY ASOSLARI VA SIYOSATNI AMALGA OSHIRISH UCHUN JAVOBGARLIK 5
3-BOB. HISOBDORLIK, AXBOROTNI OSHKOR ETISH VA KOMMUNIKASIYA 6
3.1. Ichki hisobot 6
3.2. Tashqi hisobot 7
3.3. Gender siyosati bo‘yicha kommunikatsiyani yo‘lga qo‘yish 7
4-BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SIYOSATI 7
4.1. Teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash: 7
4.2. Ishga qabul qilish va saralash: 8
4.3. Kasbiy rivojlanish va o‘qitish: 9
5-BOB. ISH VA SHAXSIY HAYOT O‘RTASIDAGI MUVOZANAT SIYOSATI 10
6-BOB. SHILQIMLIK QILISH VA TAJOVUZGA QARSHI KURASHISH SIYOSATI 11
7-BOB. YAKUNIY QOIDALAR 11

UMUMIY QOIDALAR

1.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng imkoniyatlarni ta’minlash siyosati (keyingi o‘rinlarda “Siyosat”) “AVO bank” AJ Maslahat kengashining (keyingi o‘rinlarda “Maslahat kengashi” va “Bank”) xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni kengaytirish va ta’minlash masalalariga ko‘maklashishni takomillashtirish bo‘yicha asosiy vazifalari, funksiyalari, huquqlari va majburiyatlarini, shuningdek, uning faoliyatini tashkil etish tartibini belgilaydi.

1.1. Ta’riflar:

Siyosatda quyidagi atamalar va ta’riflar qo‘llaniladi:

Bank – “AVO bank” AJ;

gender siyosati amalga oshirilishini ta’minlashga doir vaqtinchalik maxsus choralar – jinslar tengsizligini bartaraf etish, xotin-qizlar va erkaklarning haqiqiy yoki asos bo‘luvchi tengligini ta’minlash bo‘yicha aniq maqsadlarga erishish uchun ko‘riladigan huquqiy, tashkiliy hamda institutsional 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 jihati;

gender statistikasi – jamiyat hayoti va faoliyatining barcha sohalarida xotin-qizlar va erkaklarning holati to‘g‘risidagi 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, jamiyatdagi gender muammolari va munosabatlarini yoritadigan statistika 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;

gender auditi - xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risidagi qonunchilik talablariga rioya etilishi holatini, shuningdek faoliyatda, shu jumladan kadrlar siyosatini yuritishda kompleks gender yondashuvni o‘rganish va baholash;

jins bo‘yicha bevosita va bilvosita kamsitish - jamiyat hayoti va faoliyatining barcha sohalarida xotin-qizlar va erkaklarning huquq hamda erkinliklarini tan olmaslikka qaratilgan har qanday tarzda farqlash, istisno etish yoki cheklash, shu jumladan oilaviy ahvoli, homiladorligi, oilaviy majburiyatlari tufayli kamsitish, shuningdek shahvoniy shilqimlik qilish, teng mehnat va malaka uchun turlicha haq to‘lash, jumladan, ommaviy axborot vositalari, ta’lim, madaniyat orqali gender tengsizlikni targ‘ib etish, muayyan jinsdagi shaxslar uchun salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin bo‘lgan shartlar yoki talablarni belgilash;

inklyuziya - har qanday inson yoki odamlar guruhi o‘zining genderi, etnik kelib chiqishi, yoshi, jismoniy, madaniy va boshqa xususiyatlaridan qat’i nazar, hurmat, qo‘llab-quvvatlash va qadr-qimmatni his qilishi, shuningdek ish jarayonida to‘liq ishtirok etish uchun teng imkoniyatlarga ega bo‘lishi mumkin bo‘lgan muhitni yaratish;

kompleks gender yondashuv - faoliyatni xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risidagi qonunchilikka muvofiq tashkil etish, shu jumladan kadrlar siyosatini yuritish.

1.2. Tamoyillar:

Mazkur siyosatning amal qilishini quyidagi tamoyillar belgilab beradi:

i. Teng imkoniyatlar va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik: Ishga qabul qilish, lavozim bo‘yicha ko‘tarilish, haq to‘lash va kundalik boshqaruv kabi mehnat faoliyatining barcha jihatlari jinsga qarab kamsitilmasdan amalga oshirilishini ta’minlash.

ii. Ish joyidagi inklyuzivlik: Turli xil gender o‘ziga xosliklari va ifodalari hurmat qilinadigan hamda qadrlanadigan inklyuziv ish muhitini yaratish. Bu inson hayot bosqichlaridagi o‘zgarishlarni inobatga oluvchi va inklyuzivlikni rag‘batlantirishga qaratilgan treninglar hamda axborot dasturlarini o‘tkazishni, shuningdek, ayol va erkak xodimlarning ehtiyojlarini hisobga olgan holda sharoitlar yaratishni o‘z ichiga oladi.

iii. Shilqimlik va zo‘ravonlikdan xoli ish joyi: Ish joyida shilqimlik yoki genderga asoslangan zo‘ravonlikning har qanday shakllarining oldini olish va ularga chek qo‘yish bo‘yicha qat’iy choralarni amalga oshirish. Bu bunday holatlar haqida xabar berish va ularni ko‘rib chiqishning aniq tartib-qoidalarini, shu jumladan O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq genderga asoslangan zo‘ravonlik va jinsiy shilqimlik tushunchalarini belgilashni o‘z ichiga oladi.

iv. Boshqaruvda gender tengligi: Tashkilotning rahbarlik lavozimlarida qarorlar qabul qilishda gender muvozanatini ta’minlashga qaratilgan mexanizmlarni joriy etish.

v. Ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanat: moslashuvchan ish vaqti, bola parvarishi ta’tili hamda xodimlarga mehnat faoliyati va shaxsiy majburiyatlarini uyg‘unlashtirishga yordam beradigan boshqa ko‘mak turlari vositasida erkaklar va ayollarning hayot bosqichlaridagi o‘zgarishlarga moslashuvchan tashabbuslar orqali ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanatni qo‘llab-quvvatlash; bu esa ko‘pincha gender tenglikni ilgari surishda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

vi. Kasbiy rivojlanish va o‘qitish: jinsidan qat’i nazar, barcha xodimlar uchun kasbiy rivojlanish va xizmat pillapoyalaridan ko‘tarilish borasida teng imkoniyatlar yaratish.

vii. Monitoring va baholash: belgilangan maqsadlarga erishish va zarur o‘zgartirishlarni kiritishni ta’minlash maqsadida gender tenglik siyosati hamda amaliyotining samaradorligini muntazam monitoring qilish va baholash.

viii. Shaffoflik va hisobdorlik: gender tenglik maqsadlari hamda natijalari bo‘yicha hisobotlarning shaffofligini ta’minlash va gender tenglik tamoyillariga rioya etilishi uchun tashkilotning barcha bo‘g‘inlari mas’uliyatini oshirish.

1.3. Qo‘llanilish sohasi:

Mazkur siyosat, Bankning Odob-axloq kodeksi va Kadrlar siyosatiga muvofiq, xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash nuqtayi nazaridan quyidagilarni belgilaydi:

i. Ish joyida xotin-qizlar va erkaklar tengligiga hamda jamoaviy muhitni yaxshilashga ko‘maklashish;

ii. Xodimlar o‘rtasida xotin-qizlar va erkaklarning teng huquqliligi muvozanatini ta’minlash va saqlab turish;

iii. Kompleks gender yondashuv asosida Strategiyani ishlab chiqish va budjetlashtirishni amalga oshirish;

iv. Ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash maqsadida xodimlardan fikr-mulohaza yig‘ish mexanizmi asosida, shu jumladan ushbu siyosatning buzilishi ustidan shikoyat qilishni o‘z ichiga olgan gender inklyuzivligini ta’minlashga qaratilgan ichki madaniyatni rivojlantirish;

v. Xodimlarning ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar, shuningdek, ularning mehnat faoliyatiga integratsiyalashuvi to‘g‘risida xabardorligini oshirish;

vi. Ayollar va erkaklarga nisbatan bevosita hamda bilvosita kamsitish, shuningdek, og‘zaki, jismoniy, jinsiy, psixologik va hissiy tajovuz, shilqimlik hamda zo‘ravonlikka nisbatan mutlaq toqatsizlik siyosatini shakllantirish; zo‘ravonlikning barcha holatlarida shaffoflikni ta’minlash; ochiq xabar berish mexanizmlarini yaratish; zo‘ravonlik holatlarini tekshirish va intizomiy jazo choralarini ko‘rish;

vii. Xodimlarni boshqarish bilan bog‘liq barcha amaliyotlarda, ishga qabul qilish to‘g‘risidagi e’lonlar mazmuni, suhbatlar va saralash jarayoni, natijalarni baholash hamda rivojlantirish dasturlari, karyerani rejalashtirish, lavozimda ko‘tarilish, xodimlarga taklif etiladigan o‘qitish va rivojlanish imkoniyatlari, shuningdek, ish haqi siyosatida Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) “Erkaklar va ayollarning mehnati uchun teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli Konvensiyasi talablariga rioya qilish orqali teng imkoniyatlarni ta’minlash;

viii. Xodimlarga bir bo‘limdan boshqasiga o‘tish, lavozimini o‘zgartirish va mansabda ko‘tarilish uchun teng imkoniyatlar taqdim etish; bo‘lajak rahbarlarni aniqlash maqsadida rivojlanish rejalarini qo‘llab-quvvatlash; texnik bilimlarni oshirish va ko‘nikmalarni rivojlantirish uchun ta’lim olish imkoniyatini taklif etish;

ix. Bankda rahbarlik lavozimlariga ko‘tarish maqsadida kadrlar zaxirasini shakllantirish, xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash zarur;

x. Mazkur Siyosat Bankning tegishli ichki me’yoriy hujjatlari va O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi, O‘zbekiston Respublikasi Gender tenglikni ta’minlash masalalari bo‘yicha komissiyasining qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining topshiriqlari hamda ushbu Siyosatda belgilangan me’yor va talablarga asoslanadi. Siyosatning qo‘llanilishi milliy qonunchilikka zid kelgan hollarda, xalqaro qonunchilik va O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro konvensiyalar ustuvor hisoblanadi.

Siyosat quyidagilarni kafolatlaydi:

- Bankning barcha xodimlariga nisbatan adolatli va hurmat bilan munosabatda bo‘linadi.
- barcha xodimlar ta’qib va kamsitishlardan xoli bo‘lgan ish joyiga ega bo‘lish huquqiga ega.
- barcha xodimlarda o‘z hissasini qo‘shish va salohiyatini ro‘yobga chiqarish imkoniyati bo‘ladi.

Siyosat gender tenglikni Bank faoliyatining quyidagi yo‘nalishlariga tatbiq etishga qaratilgan:

- xodimlarni ishga qabul qilish, lavozimda ko‘tarish va saralab olish
- yetakchilik, boshqaruv va hisobdorlik
- ishga joylashish shartlari
- kasbiy rivojlanish
- moslashuvchan ish imkoniyatlari
- xavfsiz mehnat sharoitlari
- shikoyatlar, intizomiy choralar va ishdan bo‘shatish

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

2.1. Gender siyosati Bankning barcha rahbar va xodimlari uchun boshqaruv asosi hisoblanadi.

2.2. Siyosatni samarali qo‘llash hamda Bankda kamsitishni taqiqlovchi tegishli qonun hujjatlariga rioya etilishini ta’minlash uchun umumiy javobgarlik Bank Boshqaruvi zimmasiga yuklatiladi.

2.3. Mazkur siyosatga muvofiq Gender tengligi strategiyasini ishlab chiqish va amalga oshirish uchun javobgarlik Xodimlarni boshqarish qo‘mitasi huzuridagi Gender tengligi bo‘yicha komissiya zimmasiga yuklatiladi.

2.4. Gender tengligi bo‘yicha komissiya Bank Boshqaruvi huzuridagi Xodimlarni boshqarish qo‘mitasi qoshida doimiy faoliyat yurituvchi maslahat organi hisoblanadi. Komissiyaning shaxsiy tarkibi Xodimlarni boshqarish qo‘mitasi qarori bilan tasdiqlanadi. Komissiya tarkibiga Xodimlarni boshqarish qo‘mitasi a’zolari, Bankning tarkibiy bo‘linmalari xodimlari, shuningdek, ushbu Siyosatda belgilangan tartibda boshqa shaxslar ham kiritilishi mumkin.

2.5. Gender tengligi bo‘yicha komissiya manfaatdor tomonlar bilan uchrashuvlarda Bank nomidan Siyosatni amalga oshiradi va muvofiqlashtiradi, shuningdek, Boshqaruv Raisi, Bank Boshqaruvi hamda O‘zR Markaziy bankining Maslahat kengashiga hisobot beradi.

Gender tengligi bo‘yicha komissiya quyidagilar uchun mas’ul hisoblanadi:

- Bank Boshqaruviga gender tengligi sohasidagi siyosatning asosiy masalalari yuzasidan maslahatlar berish;
- gender tengligini ta’minlash masalalari bo‘yicha Bank faoliyatini muvofiqlashtirish;
- gender siyosati va gender tengligi strategiyasini amalga oshirish bo‘yicha ishlarni muvofiqlashtirish;
- Bank Boshqaruvi va Markaziy bankning Maslahat kengashiga gender tengligi hamda inklyuzivlik sohasida hisobotlarni taqdim etish.
- mazkur Siyosatning amalga oshirilishini ta’minlash hamda har yil yakunida uning ijrosi yuzasidan yillik hisobot tayyorlash;
- gender tenglikni ta’minlash bo‘yicha yillik chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqish va uning ijrosini nazorat qilish;
- Bankda erishilgan natijalarni umumlashtirish hamda kelgusida amalga oshirilishi lozim bo‘lgan faoliyat yo‘nalishlarini belgilash;
- Bankda gender siyosatiga rioya etilishi ustidan monitoring yuritish;
- har choraklik hisobotlarni ishlab chiqish, ma’lumotlarni to‘plash, tahlil qilish, natijalarni baholash va tegishli tuzatishlar kiritish, shuningdek, har oy boshida hisobotlarni Markaziy bankning Maslahat kengashiga yuborish;

  Gender tenglik bo‘yicha komissiya Bank Boshqaruvi Raisi va Boshqaruviga hisobdor bo‘lib, Siyosatning amalga oshirilishini muvofiqlashtirish hamda unga rioya etilishini monitoring qilishni ta’minlaydi. Siyosatni dolzarb holatda saqlash, uni davriy ravishda qayta ko‘rib chiqishni tashkil etish va zarur o‘zgartirishlarni tayyorlash mas’uliyati Xodimlar bilan ishlash departamenti zimmasiga yuklatiladi.

2.6. Boshqaruv a’zolari quyidagilar uchun mas’uldirlar:

- Bankda gender strategiyasining amalga oshirilishini qo‘llab-quvvatlaydilar va

nazorat qiladilar;

- Bank xodimlarining muammolarini o‘rganadilar va ko‘rib chiqadilar;
- Bankda faoliyat yurituvchi ayollar va erkaklarning mehnat huquqlarini himoya qiladilar;
- ish faoliyatida Bank Boshqaruvi Raisi va Boshqaruvining gender masalalari bo‘yicha ko‘rsatmalari bajarilishini ta’minlaydilar.

2.7. Bank tarkibiy bo‘linmalarining rahbarlari o‘zlari rahbarlik qilayotgan bo‘linmalarda ushbu Siyosat talablariga rioya etilishi va amalga oshirilishi, xodimlarning teng huquq va imkoniyatlarini ta’minlash, kamsitishlarga yo‘l qo‘ymaslik va ularning oldini olish choralarini ko‘rish, shuningdek tenglik va o‘zaro hurmat madaniyatini shakllantirish uchun javobgardirlar.

3-BOB. HISOBDORLIK, AXBOROTNI OSHKOR ETISH VA KOMMUNIKATSIYA

Gender tengligi bo‘yicha komissiya ishni kuchaytirish yoki yangi ustuvor yo‘nalishlarni belgilash zarur bo‘lgan sohalarni aniqlashga yordam beradigan ko‘rsatkichlar tizimini ishlab chiqadi. Boshqaruv Raisi va Bank Boshqaruvi ushbu Siyosatni amalga oshirishga ko‘maklashadi.

3.1. Ichki hisobot

Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash hamda inklyuzivlikka ko‘maklashish choralari har yili Bank Boshqaruvi Raisi va Boshqaruvi tomonidan ko‘rib chiqiladi. Gender ma’lumotlari asosida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash ko‘rsatkichlari to‘g‘risidagi hisobot xodimlar bo‘yicha hisobotning bir qismi hisoblanadi. Mazkur hisobotni shakllantirish va taqdim etish uchun javobgarlik Xodimlar bilan ishlash departamentiga yuklatiladi.

Yillik hisobot Bankda olib borilayotgan joriy siyosat, o‘z zimmasiga olingan majburiyatlar bo‘yicha hisobdorlikni takomillashtirish, rivojlantirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi quyidagi ma’lumotlarni o‘z ichiga oladi.

- Bank xodimlarining gender tarkibi tahlili;
- yangi ishga qabul qilingan va ishdan bo‘shatilgan xodimlarning gender tahlili;
- xotin-qizlar va erkaklarning kasbiy malakasini oshirish bo‘yicha xalqaro va mahalliy treninglardagi ishtiroki tahlili.
- ayollar va erkaklar uchun mavjud kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini solishtirish;
- ayollar va erkaklarning ish haqi dinamikasi hamda karyera o‘sishini tahlil qilish.
- gender muammolari va kamchiliklarini aniqlash, shuningdek ularni bartaraf etish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish;
- gender tenglik dasturlarining samaradorligini baholash, shu jumladan gender ko‘rsatkichlarini, kamsitish va gender tenglik tamoyillarining buzilishi masalalari bo‘yicha kelib tushgan murojaat va shikoyatlar statistikasini, ularni ko‘rib chiqish natijalari hamda ular bo‘yicha ko‘rilgan choralarni tahlil qilish.

3.2. Tashqi hisobot

Bank gender tengligini baholash, teng gender imkoniyatlarini ilgari surish dasturlari va ushbu dasturlarning natijalarini baholash bo‘yicha asosiy ma’lumotlarni yillik ommaviy hisobotga kiritadi.

3.3. Gender siyosati bo‘yicha kommunikatsiyani yo‘lga qo‘yish

Ichki kommunikatsiya orqali inklyuzivlikni hamda gender yondashuvining inobatga olinishini oshirish va kompleks gender yondashuvini samarali amalga oshirish maqsadida Bank:

- jalb etilgan xodimlarni tegishli vazifalar va talablar bilan tanishtirishni ta’minlaydi;
- xodimlarni maqsadlar va rejalashtirilayotgan tadbirlar haqida xabardor qiladi;
- Bankda qo‘llaniladigan aloqa kanallari va shakllaridan foydalanadi;
- Bank xodimlaridan fikr va takliflarni olish uchun anonim so‘rovnomalar o‘tkazadi, ularning natijalariga ko‘ra Bankning ichki muhitini o‘rganadi, xodimlarning ish sifatiga ta’sir etuvchi omillar darajasini tahlil qiladi, muammoli jihatlarni bartaraf etadi;
- gender tenglik va inklyuzivlikni ta’minlash bo‘yicha tadbirlar hamda konferensiyalarda ishtirok etadi;
- bank va moliyaviy texnologiyalar sohasidagi mutaxassislarga mo‘ljallangan gender treninglari, seminarlar, konferensiyalarni o‘tkazadi;
- tashqi kommunikatsiyada har qanday stereotiplar, jumladan, gender stereotiplari hamda kamsitishlarning oldini oladi;
- jamoatchilik bilan ishlash uchun mas’ul xodimlarni tegishli darajada o‘qitish va malakasini oshirishni, shuningdek, Bankning barcha xodimlari o‘rtasida muloqot madaniyati bo‘yicha seminarlar hamda uchrashuvlar o‘tkazilishini ta’minlaydi.

4-BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SIYOSATI

Xodimlar orasida gender xilma-xilligini qo‘llab-quvvatlash maqsadida Bank ish joyini ham erkaklar, ham ayollar uchun yanada jozibador qilishga yordam beradigan Kadrlar siyosatini belgilab oldi va ishlab chiqdi.

Bank Kadrlar siyosatining asosiy jihatlari quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

4.1. Teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash:

O‘zbekiston Respublikasida “teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash” tamoyili qonun bilan mustahkamlab qo‘yilgan. Teng mehnat uchun teng haq to‘lash shuni anglatadiki, erkaklar va ayollar bir xil yoki o‘xshash lavozim yo‘riqnomalari bo‘yicha va/yoki o‘xshash ko‘nikma yoxud malaka darajasini talab qiladigan ish uchun bir xil ish haqi oladilar hamda bir xil sharoitlarga ega bo‘ladilar. Teng mehnat uchun teng haq to‘lanishini ta’minlash maqsadida ish haqi va tegishli kompensatsiyalar ishni kim bajarayotganiga emas, balki lavozimga qarab belgilanadi va barcha lavozimlar uchun standartlashtiriladi. Mukofot pullari ham barcha xodimlar ushbu to‘lovlarning asoslari va ko‘rsatkichlarini tushunishlari uchun aniq hamda shaffof tizimga muvofiq hisoblanadi.

Bank qaysi ish o‘rinlariga bir xil haq to‘lanishi kerakligini aniqlash uchun ish o‘rinlarini baholash ko‘rsatkichlaridan foydalanadi. Ushbu ko‘rsatkichlar yashirin gender tarafkashligi bor-yo‘qligi bo‘yicha tekshiriladi. Bank teng mehnatga teng haq to‘lanishini ta’minlash maqsadida lavozim tasniflarini tahlil qilishda quyidagi mezonlarga tayanadi:

- **Ta’sir va hissa:** Mazkur lavozim doirasida qabul qilinadigan qarorlarning (masalan, operatsion, taktik, strategik) ta’sir darajasi, shuningdek, tashkilotning boshqaruvdagi qismi turi va ko‘lami;
- **Muloqotning xususiyati va turi:** Ushbu lavozimda amalga oshiriladigan muloqotning mazmuni (axborot uzatish, ta’sir o‘tkazish, muzokaralar olib borish), auditoriya xususiyati va muloqot muhiti;
- **Murakkablik va innovatsiyalar:** Yangi g‘oyalar, usullar, amaliyotlar, vositalar,

jarayonlar va mahsulotlarni ishlab chiqish, shuningdek, innovatsiyalarni yaratishda dastlabki ma’lumotlarning murakkabligi;

- **Talab etiladigan bilim, ko‘nikma va malakalarning ko‘lami hamda darajasi:** Vazifani bajarish uchun zarur bo‘lgan amaliy va nazariy bilimlarning darajasi hamda chuqurligi, shuningdek, kasbiy tajribaning geografik qamrovi;
- **Xodimlarni boshqarish:** Boshqa xodimlar faoliyatini boshqarish majburiyatlari nuqtai nazaridan lavozimning boshqaruv maqomi.

4.2. Ishga qabul qilish va saralash:

Jinsidan qat’i nazar, eng yaxshi nomzodlarni jalb qilish va ishga qabul qilish uchun xodimlarni saralash jarayoni genderga oid xurofotlardan xoli bo‘lishi muhim ahamiyatga ega. Mazkur jarayonda erkak va ayol xodimlar uchun yaratilayotgan imkoniyatlarni ham inobatga olish zarur. Bankning xodimlarni saralash siyosati ishga qabul qilish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan noxolislik holatlarini aniqlash va bartaraf etishga xizmat qiladi, bu esa Bankka har ikki jinsga mansub iqtidorli mutaxassislarni jalb etishda muvaffaqiyatga erishish imkonini beradi.

Bankka ishga qabul qilish jarayonida gender tengligiga quyidagi chora-tadbirlar orqali erishiladi:

- bo‘sh ish o‘rinlari haqidagi e’lonlar matnida gender-inklyuziv atamalardan foydalanish, genderga oid cheklovlarga yo‘l qo‘ymaslik va barcha nomzodlar uchun teng imkoniyatlar yaratish;
- bo‘sh ish o‘rinlari haqidagi e’lonlarda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlarini yoxud zarur ko‘nikmalarni ko‘rsatib o‘tish; talab etiladigan har qanday rasmiy ma’lumot/malakani aks ettirish (faqatgina sun’iy to‘siq yaratmaydigan hamda ushbu lavozim yoki ishni bajarish uchun haqiqatan ham zarur bo‘lgan talablar).
- kadrlar siyosatini amalga oshirishda, xodimlarni tanlab olish va saralashda ishtirok etuvchi xodimlar, shuningdek, Bankning tarkibiy bo‘linmalari rahbarlari uchun muomala madaniyati va saralashdan o‘tayotgan nomzodlarni ataylab ilgari surishga yo‘l qo‘ymaslik bo‘yicha treninglar o‘tkazish: bu orqali saralash jarayonlarida yashirin biryoqlama qarashlarni, masalan, qaysi ish ayollarga mos kelishi yoki xodimning ishda yo‘qligi qanday baholanishini aniqlash. Ishga qabul qilishga mas’ul bo‘lgan barcha xodimlarning jins bo‘yicha kamsitishning oldini oluvchi tegishli qonunchilikdan xabardorligini ta’minlash;
- saralashda noxolislikni bartaraf etish maqsadida yakuniy ro‘yxatga kiritilgan nomzodlar orasida ayol nomzodlar sonining eng kam maqsadli ko‘rsatkichini belgilash;
- nomzodlarni saralash jarayoni uchun mas’ul bo‘lgan Bank xodimlari tomonidan mazkur minimal ko‘rsatkichlarga erishilishini ta’minlash.

Bankka ishga qabul qilish jarayonini yanada takomillashtirish uchun barcha departamentlar va tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari hamda xodimlari o‘rtasida gender tenglikni ta’minlash, shuningdek, tuzilmalarning ichki muhitida tenglik darajasini baholash va nazorat qilish zarur.

4.3. Kasbiy rivojlanish va o‘qitish:

Xotin-qizlarning xizmat pillapoyalaridan ko‘tarilishini qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan o‘quv mashg‘ulotlari va tadbirlarga sarmoya kiritish Bankka xodimlar hamda boshqaruv jamoasining gender xilma-xilligi taqdim etadigan afzalliklardan bahramand bo‘lish, shuningdek, boshqaruv salohiyatiga ega ayollarni jalb etish va olib qolishda muvaffaqiyatga erishish imkonini

beradi. Bunday sa’y-harakatlar, ayniqsa, gender tafovutlari aniqlangan sohalarda muhim ahamiyatga ega. Ushbu chora-tadbirlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- ayollarning amaldagi yetakchilik qobiliyatini rivojlantirish dasturlaridan teng foydalanish imkoniyatini ta’minlash;
- ayol rahbarlarni rivojlantirishga maxsus yo‘naltirilgan dasturlarni taklif etish;
- ayollar uchun nafaqat imkoniyatlar yaratish, balki ularga rahbarlik lavozimlarini egallash va kasbiy imkoniyatlardan foydalanishda ko‘maklashuvchi dasturlarni ishlab chiqish;
- genderga oid masalalarga e’tiborni kuchaytirish va tenglik tamoyillarini ilgari surishga qaratilgan seminarlar, xodimlarni hurmat va tenglik madaniyatiga o‘rgatish dasturlarini o‘tkazish;
- jamoatchilik va ommaviy axborot vositalari bilan aloqalar bo‘yicha faoliyat yurituvchi, shuningdek, xalqaro tadbirlarda hamda xalqaro tashkilotlar bilan rasmiy uchrashuvlarda ishtirok etuvchi Bank rahbarlari va barcha xodimlari uchun notiqlik san’ati (notiq nutqidagi mantiq) bo‘yicha treninglar va amaliy mashg‘ulotlar o‘tkazish, shuningdek, tajribali ma’ruzachilar bilan uchrashuvlar tashkil etish;
- erkak va ayol xodimlarni o‘qitish hamda malakasini oshirish bo‘yicha o‘ziga xos ehtiyojlarni aniqlash;
- murabbiylik tizimini yo‘lga qo‘yishdan maqsad yangi qabul qilingan xodimlarga ish jarayonlarini tezda o‘zlashtirishda yordam berish, iqtidorli xodimlarni yuqori lavozimlarga tayyorlash hamda ichki tajribani saqlab qolish va yetkazishdan iborat.
- bola parvarishi ta’tilidan qaytgan ayollarning moslashishiga yordam berish uchun tajribali xodimlar tomonidan murabbiylik dasturlarini tashkil etish, ishga moslashish, vaqtni boshqarish (taym-menejment), stressni boshqarish va boshqa dolzarb mavzular bo‘yicha treninglar o‘tkazish, ta’til davrida o‘zgargan texnologiyalar va ish jarayonlarini o‘zlashtirish uchun qayta tayyorlash dasturini taklif etish, Bankdagi yangiliklar, o‘zgarishlar va imkoniyatlar haqida o‘z vaqtida xabardor qilib borish.

O‘qitish va rivojlantirish tizimidagi ushbu o‘zgarishlar natijasida Bank xodimlarining malaka va ko‘nikmalari sezilarli darajada oshadi, mansab pog‘onalaridan ko‘tarilish uchun yangi imkoniyatlar paydo bo‘ladi hamda ish samaradorligini oshirishga hissa qo‘shiladi.

5-BOB. ISH VA SHAXSIY HAYOT O‘RTASIDAGI MUVOZANAT SIYOSATI

Bankda mavjud mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanat siyosati — jinsidan qat’i nazar, barcha xodimlarga o‘z mehnat faoliyatini ijtimoiy, tibbiy, oilaviy hamda boshqa majburiyatlar yoki intilishlar bilan uyg‘unlashtirish uchun amaliy yechimlar topish imkonini beruvchi moslashuvchan ish usullarini joriy etishdan iboratdir.

Jumladan, moslashuvchan ish tartibi, masofadan ishlash imkoniyatlarini yaratish. To‘liqsiz ish kuni yoki smenali ish tartibi. Ish vaqtidagi moslashuvchanlik va shaxsiy holatlarni inobatga olish.

Bankda gender tengligini ta’minlash hamda xodimlarning ish va shaxsiy hayoti o‘rtasidagi muvozanatni saqlash eng muhim ustuvor yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Bank xodimlarining mehnat unumdorligini oshirish, ularning oilaviy va shaxsiy majburiyatlarini inobatga olgan holda samarali mehnat sharoitlarini yaratish asosiy maqsadlarimizdan biridir.

Shu munosabat bilan,

- farzandli ayollar va erkaklar foydalana oladigan oilani ijtimoiy himoya qilish va qo‘llab-quvvatlash amaliyotini joriy etish hamda rivojlantirishni ta’minlash, homilador

va emizikli ayollar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratish;

- uy-ro‘zg‘or ishlarida ayollar va erkaklarning huquq hamda majburiyatlari tengligini belgilash;
- farzandlarni parvarishlash, tarbiyalash va o‘qitishda voyaga yetmagan bolalarning jismoniy, aqliy, ma’naviy hamda ijtimoiy rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, shuningdek, mehnatga layoqatsiz oila a’zolarining huquq va manfaatlarini himoya qilishni ta’minlashda teng ishtirok etish;
- kichik yoshdagi bolalarni hamda nogironligi bo‘lgan oila a’zolarini parvarishlash bo‘yicha nafaqa olishda ota-onalarning teng huquqlarga ega bo‘lishi;
- oilani va bolalikni ijtimoiy himoya qilish hamda qo‘llab-quvvatlash, mas’uliyatli onalik va otalikni shakllantirish orqali oila manfaatlariga yo‘naltirilgan amaldagi mehnat sharoitlari qoidalari

ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanat siyosatining ajralmas qismi hisoblanadi.

5.1. Xodimlar uchun imtiyozli dasturlar

Xotin-qizlar ishtiroki va gender tengligini maqsadli qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan Siyosatni ishlab chiqish bilan bir qatorda, Bank o‘z tizimida gender jihatlarining hisobga olinishini ta’minlash maqsadida xodimlarni rag‘batlantirish dasturlarini tahlil qilish imkoniyatini ko‘rib chiqmoqda.

Xodimlar uchun imtiyozlar dasturlari ularni qo‘llab-quvvatlash va Bank muvaffaqiyatini ta’minlashda asosiy vosita hisoblanadi. To‘g‘ri tanlangan va amalga oshirilgan imtiyozlar dasturlari xodimlarning sodiqligini va ishdan qoniqish darajasini oshiradi, ularning moliyaviy, jismoniy hamda ruhiy farovonligini yaxshilaydi, shuningdek, Bank faoliyati samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

6-BOB. SHILQIMLIK QILISH VA TAJOVUZGA QARSHI KURASHISH SIYOSATI

Bank adovatdan xoli bo‘lgan, insonlar o‘z qo‘shgan hissasi uchun qadrlanadigan va o‘z salohiyatini to‘liq namoyon eta oladigan ish muhitini yaratish majburiyatini oladi.

Bank barchadan bir-biriga professional va hamkasblariga hurmat bilan munosabatda bo‘lishni hamda ish joyida har bir insonning qadr-qimmati daxlsizligi huquqini tan olishni kutadi. Bunga putur yetkazuvchi har qanday xatti-harakat mutlaqo qabul qilinmaydi.

Bank hech qanday vaziyatda shilqimlik qilish yoki tazyiqning har qanday shakliga toqat qilmaydi.

7-BOB. YAKUNIY QOIDALAR

Bank qonunchilik yoki jamiyatdagi har qanday o‘zgarishlarni aks ettirish maqsadida, zaruratga qarab, ushbu Siyosatni qayta ko‘rib chiqadi, uning samaradorligi va dolzarbligini ta’minlash uchun tuzatishlar kiritadi hamda uni yangilab boradi.

Ushbu Siyosat doirasidagi tashabbuslar ustidan nazorat Xodimlarni boshqarish qo‘mitasi huzuridagi Gender tengligi bo‘yicha komissiya zimmasiga yuklatiladi.

Ushbu Siyosatga rioya etish ish beruvchi va xodimlar uchun majburiydir, uni bajarmaslik esa qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortish uchun asos bo‘ladi.