



Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

DISKRIMINATSIYAGA QARSHI BANDLIK SIYOSATI

Toshkent-2024

**Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetining
“Diskriminatsiyaga qarshi bandlik siyosati”**

N I Z O M I

I. Umumiy qoidalar

1.1. Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetida (Keyingi o‘rinlarda – Universitet / JIDU) barcha erkak va ayol xodimlar, talabalar hamda boshqa guruhlar uchun teng imkoniyatlar taqdim etiladi. Ushbu siyosat O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 17-avgustda qabul qilingan O‘RQ-562-sonli “Xotin qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq joriy etilgan bo‘lib, har bir insonning jinsi asosida imkoniyatlari cheklanishi yoki kamsitilishiga yo‘l qo‘ymaydi. Barcha lavozim va ta‘lim imkoniyatlari, ish haqi, stipendiyalar, va o‘qish imkoniyatlari gender tenglik tamoyillari asosida taqsimlanadi.

1.2. Universitet barcha xodimlar va talabalarning diniy e‘tiqodini hurmat qiladi va ularga diniy qarashlari asosida biror cheklov yoki diskriminatsiyaga yo‘l qo‘yilmaydi. Ushbu siyosat, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining e‘tiqod erkinligini ta‘minlovchi moddalariga va O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 4-mayda qabul qilingan O‘RQ-699-sonli “Vijdon erkinligi va diniy tashkilotlar to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq ishlab chiqilgan. Dinga asoslangan kamsitishga yo‘l qo‘yilmasligi din tanlash yoki tanlamaslik, e‘tiqodga rioya qilish va diniy masalalarda teng huquqlarni ta‘minlaydi.

1.3. Yoshga qarab kamsitish har qanday shaklda taqiqlanadi, va barcha yoshdagi xodim va talabalar uchun teng imkoniyatlar kafolatlanadi. Bunda Yoshi katta, yosh va kichik bo‘lgan shaxslar bir xil huquqlarga ega bo‘ladilar. Universitet yoshga asoslangan muomalani cheklash orqali yosh kamsitishining oldini olishni maqsad qiladi.

1.4. Universitetda nogironligi bo‘lgan xodimlar va talabalarga teng imkoniyatlar yaratiladi. Ish sharoitlari va ta‘lim jarayonlarini moslashtirish orqali barcha jismoniy imkoniyatlarga ega bo‘lmagan shaxslar uchun inklyuziv muhit yaratiladi. Bu siyosat BMTning “Nogironlar huquqlari to‘g‘risida”gi konvensiyasi va O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 18-mayda qabul qilingan O‘RQ-695-sonli “Nogironlar huquqlari to‘g‘risidagi konvensiyani ratifikatsiya qilish to‘g‘risida”gi Qonuniga asoslangan. Har bir shaxsning salomatlik holati yoki

imkoniyatlaridagi farqlarga qaramasdan, bilim olish va mehnat qilish huquqi ta'minlanadi.

1.5. Irq, millat yoki etnik mansublik asosida hech qanday kamsitishga yo'l qo'yilmaydi. Universitetning milliy va etnik xilma-xillikka sodiqligi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va irqiy kamsitishga qarshi xalqaro me'yoriy hujjatlarga muvofiq amalga oshiriladi. Irqiy va etnik kamsitishning oldini olish uchun barcha xodim va talabalar milliy va madaniy o'ziga xosliklaridan qat'iy nazar teng huquqlar va imkoniyatlar bilan ta'minlanadi. Universitetda barcha millat vakillariga bir xil munosabat va teng huquq berish asosiy tamoyil hisoblanadi.

1.6. Universitet ishga jalb etilgan shaxslar huquqlarini O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro huquqiy hujjatlar va shartnomalar, jumladan BMTning Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, 1966-yildagi "Fuqaroviy va siyosiy huquqlar to'g'risida" xalqaro Pakt, 1966-yildagi "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida"gi xalqaro Pakt, Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan qabul qilingan standartlar, hamda ayollar va nogironlar huquqlarini himoya qiluvchi maxsus xalqaro hujjatlarga muvofiq himoya qilinishini ta'minlaydi.

II. Asosiy tushunchalar

Kamsitish – shaxsga uning jinsi, dini, yosh, millati, irqiy yoki etnik kelib chiqishi, sog'lig'i yoki nogironligi sababli teng imkoniyatlarni taqdim etmaslik yoki unga nisbatan salbiy munosabatda bo'lish. Kamsitish barcha ko'rinishlari bilan universitetda taqiqlangan bo'lib, barchaning teng huquqlarini ta'minlashga qaratilgan siyosat yuritiladi.

Gender tenglik – universitetda erkak va ayol xodimlar, talabalar va barcha boshqa manfaatdor tomonlar uchun teng huquqlar va imkoniyatlarni ta'minlashni anglatadi. Bu tamoyil universitetda jins asosida kamsitishlarni bartaraf etishni ko'zda tutadi.

Inklyuziv muhit – har bir shaxs, ularning milliy, diniy yoki etnik kelib chiqishi, jinsi, yosh, sog'lig'i va imkoniyatlaridan qat'i nazar, o'zini qabul qilingan va hurmatlangan his etadigan muhit. Bu muhit barcha uchun teng huquqlar va imkoniyatlarni yaratishga asoslanadi.

Nogironlik – jismoniy, psixologik yoki aqliy imkoniyatlari cheklanganligi sababli shaxsning harakat qilish, bilim olish yoki mehnat qilish imkoniyatlariga ta'sir ko'rsatadigan holat. Universitet nogironligi bo'lgan talabalar va xodimlar uchun moslashtirilgan sharoitlar yaratadi va ularning teng huquqlarini ta'minlaydi.

Irqiy va etnik tenglik – irq, millat yoki etnik kelib chiqishidan qat'iy nazar, barcha shaxslar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash. Universitetda irqiy

yoki etnik kamsitishga yo‘l qo‘yilmaydi, barcha millatlar va etnik guruhlar hurmat qilinadi.

Diniy e‘tiqod erkinligi – har bir xodim va talabaning diniy e‘tiqodini hurmat qilishi, ularning dinga bo‘lgan qarashlariga ko‘ra diskriminatsiya qilinmasligini anglatadi. Universitetda barcha dinlar va e‘tiqod vakillari bir xil qabul qilinadi va ular uchun teng imkoniyatlar yaratiladi.

Yosh tengligi – yoshga qarab kamsitishlarning oldini olish va universitetda barcha yoshdagi shaxslar uchun teng imkoniyatlarni ta‘minlash. Ushbu tamoyil yosh bilan bog‘liq kamsitishlarning har qanday shaklini bartaraf etishga xizmat qiladi.

Shikoyat va murojaat mexanizmi – universitetda kamsitishga duch kelgan shaxslar uchun o‘z huquqlarini himoya qilish va shikoyat qilish imkoniyatini beradigan tartib. Bu mexanizm kamsitish holatlarini adolatli va shaffof tarzda ko‘rib chiqishni ta‘minlaydi.

Milliy va xalqaro qonunchilikka rioya qilish – universitetning diskriminatsiyaga qarshi faoliyatini O‘zbekiston Respublikasi qonunlari va xalqaro huquqiy hujjatlar, jumladan BMT va boshqa tashkilotlarning tavsiyalari asosida tashkil etish.

III. Maqsad va vazifalar

3.1. Mazkur Nizomning maqsadi - Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetida kamsitishlarning oldini olish, barcha xodimlar va talabalar uchun teng huquqlarni ta‘minlash hamda har qanday kamsitish va diskriminatsiyaga qarshi kurashishdir. Ushbu Nizom universitet jamoasida inklyuziv, hurmatli va xavfsiz muhit yaratishga xizmat qiladi.

3.2. Universitetda diniy, etnik, jinsiy, yosh, irqiy, etnik mansublik va nogironlik asosida kamsitishning oldini olish uchun aniq qoidalar va me‘yorlarni o‘rnatish.

3.3. Xodimlar va talabalar orasida hamkorlikni rivojlantirish, turli madaniyat, millat, e‘tiqod va imkoniyatlarga ega bo‘lgan insonlarni qo‘llab-quvvatlash orqali universitetda inklyuziv muhitni shakllantirish.

3.4. Kamsitishning turli ko‘rinishlari, ularning salbiy oqibatlari va universitetda amal qilinadigan qoidalar haqida xodimlar va talabalarni xabardor qilish, maxsus trening va seminarlardan foydalanish.

3.5. Kamsitish yuzasidan kelib tushadigan murojaatlar va shikoyatlar uchun maxsus komissiya faoliyatini yo‘lga qo‘yish, shikoyatlarni adolatli va shaffof tarzda ko‘rib chiqish. Murojaatlarni ko‘rib chiqish O‘zbekiston Respublikasining “Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-445-son Qonuniga muvofiq tartibga solinadi.

3.6. Universitet ichida barcha uchun kamsitmaslik qoidalariga rioya etilishini ta‘minlash hamda bu qoidalarga amal qilmaganlarga nisbatan intizomiy choralar ko‘rish.

3.7. Universitet faoliyatini O'zbekiston Respublikasi va xalqaro huquqiy me'yorlarga muvofiq amalga oshiradi hamda ushbu huquqiy tamoyillar asosida diskriminatsiyaga qarshi kurashish siyosatini olib boradi.

IV. Chora-tadbirlar

4.1. Yiliga kamida bir marta xodimlar va talabalarga kamsitishga qarshi kurash va teng huquqli muhit yaratish mavzusida trening va seminarlar o'tkaziladi. Ushbu tadbirlarda ishtirokchilar diskriminatsiyaning turli shakllari, ular bilan kurashish usullari va universitet siyosatiga oid qoidalar bilan tanishtiriladi.

4.2. Kamsitishga qarshi siyosat va tegishli qoidalar to'g'risidagi ma'lumotlar universitet veb-sayti va ijtimoiy tarmoqlarida joylashtiriladi, shuningdek, ma'lumotnoma va qo'llanmalar shaklida tarqatiladi. Talabalar va xodimlar istalgan vaqtda ushbu materiallardan foydalanishlari mumkin.

4.3. Kamsitishga qarshi kurash va inklyuzivlikni rivojlantirish uchun maxsus amaliy mashg'ulotlar tashkil etilib, ishtirokchilarga real hayotiy misollar orqali kamsitish holatlarini aniqlash va bartaraf etish usullarini o'rgatish.

4.4. Universitetda kamsitishga qarshi haftaliklar, seminarlar va boshqa ommaviy tadbirlar tashkil etilib, inklyuzivlik va hurmat tamoyillariga qaratilgan xabardorlikni oshirish maqsadida turli loyiha va dasturlar amalga oshiriladi. Ushbu tadbirlarda talabalar, professor-o'qituvchilar va xodimlar ishtirok etib, ularning kamsitishga qarshi kurash madaniyati rivojlantiriladi.

4.5. Universitetda milliy bayramlar hamda xalqaro kunlar nishonlanadi. Bu tadbirlar orqali turli millatlar va dinlarga hurmatni oshirish, madaniy xilma-xillikni qo'llab-quvvatlash va barcha talabalar uchun birdek hurmatli muhit yaratishga qaratilgan.

4.6. Universitet binolarida va veb-saytida inklyuzivlik va teng huquqlarni targ'ib qiluvchi posterlar, bannerlar va boshqa vizual materiallar o'rnatiladi. Bu tashabbus xodimlar va talabalarning e'tiborini teng huquqlilik va hurmat masalalariga jalb etadi.

V. Javobgarlik choralari

5.1. Birinchi qoidabuzarliklar uchun og'zaki ogohlantirish berilishi mumkin.

5.2. Agar og'zaki ogohlantirish samarali bo'lmasa, yozma ogohlantirish berilishi mumkin.

5.3. Qoidabuzarliklar takrorlanadigan bo'lsa, universitet intizomiy jazo qo'llash huquqiga ega, bu jazo qoidabuzarlikning og'irligiga qarab, O'zbekiston

Respublikasi mehnat qonunchiligi hamda universitet ichki hujjatlariga binoan belgilanadi.

5.4. Agar qoidabuzarliklar universitetning obro'siga jiddiy zarar etkazsa yoki boshqa xodimlar va talabalar uchun xavf tug'dirsa, "Hayfsan", "Jarima", shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq ta'sir choralari qo'llanilishi mumkin.

5.5. Diskriminatsiyaga aloqador har qanday xatti-harakatlar qonun doirasida shaxs belgilangan javobgarlikka tortiladi. Universitetning intizomiy choralarini qo'llashda, qoidabuzarlikning qonun tomonidan belgilangan jiddiyligini va xavfsizligini hisobga olishi kerak. Bundan tashqari, qoidabuzarlikning og'irligiga qarab (ijtimoiy xavfliligiga), jinoiy javobgarlik chorasini qo'llash yuzasidan tegishli huquqni muhofaza qiluvchi idoralarni xabardor etilishi mumkin.

5.6. Universitet ushbu siyosatga rioya qilishni ta'minlash uchun kerakli barcha choralarni ko'radi.

5.7. Universitet ushbu siyosatga rioya qilmaydigan har qanday shaxsga nisbatan intizomiy choralarni ko'rish huquqini o'zida saqlab qoladi.

5.8. Ushbu siyosat barcha talabalar, xodimlar va universitet mehmonlariga taalluqlidir.

VI. Yakuniy qoidalar

6.1. Ushbu Nizom Universitet Kengashi tomonidan ko'rib chiqilib, tasdiqlanadi va kuchga kiritiladi. Nizomning qoidalari Universitetning barcha xodimlari va talabalari tomonidan bajarilishi shart bo'lgan asosiy hujjat sifatida tan olinadi. Nizom tasdiqlangan kundan boshlab kuchga kirib, barcha fakultetlar va bo'limlarga taqdim etiladi.

6.2. Mazkur Nizom universitetda kamsitishga qarshi kurash, teng huquqli imkoniyatlar yaratish va inkluzivlikni ta'minlash borasida o'ziga xos huquqiy asos hisoblanadi. Bu Nizom universitet ichida diskriminatsiya va kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik borasidagi asosiy hujjat sifatida rasmiy maqomga ega bo'lib, barcha xodimlar va talabalar uchun birdek majburiy hisoblanadi.

6.3. Universitet Kengashi yoki maxsus tuzilgan qo'mita tomonidan ushbu Nizomning mazmuni va qoidalari muntazam ravishda qayta ko'rib chiqilib, zamonaviy ehtiyojlar va xalqaro tajribaga asoslangan holda yangilanib boriladi. Yangilanishlar xodimlar va talabalar uchun o'z vaqtida e'lon qilinadi va universitet ichki tizimida mavjud bo'ladi. Har qanday yangilik yoki o'zgarishlar universitetning rasmiy e'lonlar va axborot tizimlarida e'lon qilinadi.

6.4. Universitetda Nizomning amalga oshirilishini ta'minlash maqsadida maxsus shikoyatlar va maslahat xizmatlari yo'lga qo'yiladi. Bu xizmatlar orqali

xodimlar va talabalar kamsitish holatlariga duch kelgan taqdirda murojaat qilib, huquqlarini himoya qilish imkoniga ega bo‘ladi. Shuningdek, kamsitish holatlariga yechim topish va kelgusida ularning oldini olish uchun har bir shikoyat mas'ul qo‘mita tomonidan xolisona ko‘rib chiqiladi.

6.5. Universitet rahbariyati tomonidan ushbu Nizomning mazmuni va qoidalari haqida xodimlar va talabalarga muntazam ravishda axborot yetkazib boriladi. Har yili o‘tkaziladigan seminarlar, treninglar va yig‘ilishlarda universitetda mavjud teng huquqlilik va inklyuzivlik siyosati haqida xabardorlik oshiriladi, shuningdek, Nizomga kiritilgan yangiliklar bilan tanishtirish maqsadida alohida taqdimotlar tashkil etiladi.

6.6. Universitet rahbariyati tomonidan Nizomning amaliyotga tadbiq etilishi muntazam monitoring qilinadi va natijalari bo‘yicha hisobot tayyorlanadi. Ushbu hisobotda amalga oshirilgan ishlar, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish choralari tahlil qilinadi. Hisobot universitet Kengashiga taqdim etilib, uni yanada takomillashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar belgilab olinadi.