

ПОЛИТИКА АО «НАВОИЙСКИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ» ПО МНОГООБРАЗИЮ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Акционерное общество «Навоийский горно-металлургический комбинат» (далее — АО «НГМК», Компания), являясь одной из крупнейших промышленных компаний Узбекистана и региона, осознаёт свою ответственность за формирование справедливой, уважительной и инклюзивной рабочей среды.

Политика по многообразию и инклюзивности (далее — Политика) является частью корпоративной культуры, стратегии устойчивого развития и системы управления персоналом.

Настоящая политика разработана в соответствии с:

Конституцией Республики Узбекистан;

Трудовым кодексом Республики Узбекистан;

Целями устойчивого развития ООН (ЦУР №5, №8, №10);

Руководящими принципами ОЭСР и стандартами ISO 30415:2021 «Управление человеческими ресурсами — разнообразие и инклюзивность» (Human resource management — Diversity and inclusion);

Внутренними корпоративными документами АО «НГМК».

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ

Цель АО «НГМК» в области многообразия и инклюзивности — создание и поддержание культуры уважения, справедливости и равных возможностей, при которой каждый сотрудник независимо от личных особенностей может вносить вклад в успех Компании.

Основные задачи Компании в области многообразия и инклюзивности:

Формирование и укрепление культуры многообразия и взаимного уважения;

Исключение любых проявлений дискриминации, предвзятости или неравенства;

Обеспечение равного доступа к трудоустройству, обучению и карьерному росту;

Повышение уровня осведомлённости руководителей и персонала о значимости инклюзивного поведения;

Развитие механизмов мониторинга и оценки эффективности реализации принципов многообразия;

Поддержка участия женщин, молодёжи и людей с ограниченными возможностями в производственной и управленческой деятельности

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Многообразие — совокупность различий между людьми, включая пол, возраст, национальность, этническую принадлежность, язык, религию, образование, профессиональный опыт, состояние здоровья, семейное положение, взгляды и иные индивидуальные особенности.

Инклюзивность — создание условий, при которых каждый человек чувствует себя принятым, уважаемым и может реализовать свой потенциал.

Дискриминация — любые действия или бездействие, ограничивающие права человека по не относящимся к деловым качествам признакам.

Гендерное равенство — обеспечение равных прав, обязанностей и возможностей для мужчин и женщин.

4. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

Равенство возможностей — все решения принимаются исключительно на основе профессиональных качеств и заслуг.

Нулевая толерантность к дискриминации — Компания не допускает проявлений дискриминации, травли и сексуальных домогательств.

Прозрачность и справедливость — процессы найма, оценки и продвижения сотрудников основаны на прозрачных критериях.

Ответственное лидерство — руководители всех уровней обязаны демонстрировать личный пример инклюзивного поведения.

Доступность среды — Компания обеспечивает создание условий, благоприятных для работы сотрудников с ограниченными возможностями.

Конфиденциальность — персональные данные и жалобы работников защищаются и рассматриваются строго конфиденциально.

5. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Политика распространяется на всех работников Компании АО «НГМК», а также: стажёров и практикантов официально проходящих, стажировку и практику, подрядчиков и консультантов, привлеченных на основе действующих договоров; кандидатов на трудоустройство, подавших документы на рассмотрение для приема.

6. НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ

6.1. Подбор и найм персонала:

Использование объективных критериев отбора (компетенции, опыт).

Разработка и внедрение **гендерно-нейтральных описаний вакансий**.

Обеспечение равного доступа к вакансиям для жителей всех регионов Узбекистана.

6.2. Обучение, развитие и продвижение:

Включение принципов инклюзивности в программы обучения и оценки персонала.

Регулярное проведение тренингов по вопросам:

предотвращения дискриминации и предвзятости;

инклюзивного лидерства;

эффективного межкультурного взаимодействия.

Создание программ наставничества для молодых специалистов и лиц с ограниченными возможностями.

Поддержка внутренней мобильности и карьерного роста без ограничений в соответствии с применением законодательством.

6.3. Рабочая среда и культура:

Обеспечение безопасной, доступной и комфортной рабочей среды в соответствии с применимым законодательством и внутренними правилами.

Адаптация инфраструктуры и рабочих мест для сотрудников с ограниченными возможностями.

Проведение корпоративных мероприятий, способствующих культурному и межпоколенческому взаимодействию.

Запрет любых форм психологического давления.

6.4. Вознаграждение и признание:

Введение программ нематериального поощрения за вклад в развитие культуры инклюзивности.

6.5. Взаимодействие с внешними партнёрами:

Требование соблюдения принципов недискриминации в отношениях с подрядчиками, поставщиками и партнёрами.

Включение критериев социальной ответственности и инклюзивности в процедуры закупок.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководство АО «НГМК» несёт общую ответственность за внедрение, реализацию и соблюдение положений настоящей Политики.

В рамках Компании руководители и сотрудники подразделений, отвечающих за вопросы по управлению персоналом, обеспечивают соблюдение выполнения обязательств в области инклюзивности, равных возможностей и социокультурного многообразия.

Руководители и сотрудники подразделений, отвечающих за вопросы по управлению персоналом, а также Служба гендерного равенства и инклюзивности ответственны за проведение мониторинга соблюдения данной политики, оценивают её эффективность и представляют отчётность руководству Компании и заинтересованным сторонам в установленном порядке.

Информация о реализации мероприятий по обеспечению инклюзивности и социокультурного многообразия включается в корпоративные отчёты АО «НГМК» на регулярной основе.

8. МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ И ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Горячая линия и электронная почта доверия для сообщений о нарушениях.

Опросы вовлеченности и оценки инклюзивной культуры.

Внутренние проверки соблюдения Политики.

Ежегодная публичная отчетность о результатах (в том числе, в рамках отчета по устойчивому развитию).

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Показатели эффективности реализации Политики могут включать:

долю женщин в управленческих и инженерно-технических должностях;
количество обращений по вопросам дискриминации и меры реагирования;
долю сотрудников, прошедших обучение по теме инклюзивности;
уровень удовлетворенности работников условиями равенства и уважения.

Отчёты предоставляются Руководству, и данные из них отражаются в корпоративном отчёте по устойчивому развитию.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Политика подлежит регулярному пересмотру (не реже одного раза в три года), а также в случае:

изменения применимого законодательства;
при значительных изменениях в операционной деятельности Компании;
в целях соответствия лучшим практикам.

Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения приказом Председателя Правления - генерального директора АО «НГМК».

В случае, если какие-либо пункты настоящей Политики по каким-либо причинам вступят в противоречие с обязательными для Компании требованиями, установленными законодательством Республики Узбекистан (императивными нормами), такие пункты утрачивают юридическую силу и до внесения соответствующих изменений в настоящую Политику, в этих случаях, Компания руководствуется нормами действующего законодательства Республики Узбекистан.

Контроль за обновлением настоящей политики возлагается на отдел устойчивого развития и окружающей среды (ESG) Управления трансформации АО «НГМК».