

“NAVOIY KON-METALLURGIYA KOMBINATI” AJNING XILMA-XILLIK VA INKLYUZIVLIK BO‘YICHA SIYOSATI

1. UMUMIY QOIDALAR

“Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyati (keyingi o‘rinlarda - “NKMK” AJ, Kompaniya) O‘zbekiston va mintaqadagi eng yirik sanoat kompaniyalaridan biri bo‘lib, adolatli, hurmatga asoslangan va inklyuziv ish muhitini shakllantirish uchun o‘z mas‘uliyatini anglaydi.

Xilma-xillik va inklyuzivlik siyosati (bundan buyon matnda Siyosat deb yuritiladi) korporativ madaniyat, barqaror rivojlanish strategiyasi va xodimlarni boshqarish tizimining bir qismidir.

Ushbu siyosat quyidagilarga muvofiq ishlab chiqilgan:

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi;

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi;

BMT Barqaror rivojlanish maqsadlari (BRM №5, №8, №10);

Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (OECD) yo‘llanma tamoyillari va ISO 30415:2021 standarti «Kadrlar boshqaruvi — ko‘pqirralilik va inklyuzivlik»;

“NKMK” AJning ichki korporativ hujjatlari.

2. SIYOSATNING MAQSADI VA VAZIFALARI

“NKMK” AJning xilma-xillik va inklyuzivlik sohasidagi maqsadi - shaxsiy xususiyatlaridan qat’iy nazar, har bir xodim Kompaniya muvaffaqiyatiga hissa qo‘sha oladigan hurmat, adolat va teng imkoniyatlar madaniyatini yaratish va qo‘llab-quvvatlashdir.

Xilma-xillik va inklyuzivlik sohasidagi Kompaniyaning **asosiy vazifalari**:

Xilma-xillik va o‘zaro hurmat madaniyatini shakllantirish va mustahkamlash;

Diskriminatsiya, noxolislik yoki tengsizlikning har qanday ko‘rinishlarini istisno qilish;

Ishga joylashish, o‘qitish va lavozimda ko‘tarilish uchun teng imkoniyatlarni ta’minlash;

Rahbarlar va xodimlarning inklyuziv xulq-atvorning ahamiyati to‘g‘risida xabardorlik darajasini oshirish;

Xilma-xillik tamoyillarini amalga oshirish samaradorligini monitoring qilish va baholash mexanizmlarini ishlab chiqish;

Xotin-qizlar, yoshlar va nogironligi bo‘lgan shaxslarning ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatidagi ishtirokini qo‘llab-quvvatlash

3. ATAMA VA TA’RIFLAR

Xilma-xillik — jins, yosh, millat, etnik mansublik, til, din, ta’lim, kasbiy tajriba, salomatlik holati, oilaviy ahvol, qarashlar va boshqa individual xususiyatlarni o‘z ichiga olgan odamlar o‘rtasidagi farqlar majmui.

Inklyuzivlik — har bir inson o‘zini qabul qilingan, hurmat qilinadigan va o‘z salohiyatini ro‘yobga chiqara oladigan sharoitlarni yaratish.

Kamsitish — biznesga aloqador bo‘lmagan sabablarga ko‘ra inson huquqlarini cheklaydigan har qanday harakat yoki harakatsizlik.

Gender tengligi — erkaklar va ayollar uchun teng huquqlar, majburiyatlar va imkoniyatlarni ta’minlash.

4. SIYOSAT TAMOYILLARI

Imkoniyatlar tengligi — barcha qarorlar faqat kasbiy fazilatlar va xizmatlarga asoslanib qabul qilinadi.

Kamsitishga nisbatan murosasizlik — Kompaniya kamsitish, ta'qib va jinsiy zo'ravonlik holatlariga yo'l qo'ymaydi.

Shaffoflik va adolat — xodimlarni ishga qabul qilish, baholash va lavozimga ko'tarish jarayonlari shaffof mezonlarga asoslanadi.

Mas'uliyatli yetakchilik — barcha darajadagi rahbarlar inklyuziv xulq-atvorning shaxsiy namunasini ko'rsatishlari shart.

Muhitning qulayligi — Kompaniya nogironligi bo'lgan xodimlar uchun qulay sharoitlar yaratilishini ta'minlaydi.

Maxfiylik — xodimlarning shaxsiy ma'lumotlari va shikoyatlari himoyalangani va qat'iy maxfiy tarzda ko'rib chiqiladi.

5. QO'LLANISH SOHASI

Ushbu Siyosat "NKMK" AJning barcha xodimlariga, shuningdek quyidagilarga taalluqlidir:

rasmiy ravishda stajirovka va amaliyot o'tayotgan stajorlar va amaliyotchilar,

amaldagi shartnomalar asosida jalb qilingan pudratchilar va maslahatchilar;

ishga qabul qilish uchun ko'rib chiqish uchun hujjatlarni taqdim etgan ishga joylashishga nomzodlar.

6. JORIY ETISH YO'NALISHLARI

6.1. Xodimlarni tanlash va yollash:

Tanlashning obyektiv mezonlaridan foydalanish (malaka, tajriba).

Bo'sh ish o'rinlarining **genderga mos bo'lmagan** tavsiflarini ishlab chiqish va joriy etish.

O'zbekistonning barcha hududlari aholisi uchun bo'sh ish o'rinlaridan teng foydalanish imkoniyatini ta'minlash.

6.2. O'qitish, rivojlantirish va rag'batlantirish:

Xodimlarni o'qitish va baholash dasturlariga inklyuzivlik tamoyillarini kiritish.

Quyidagi masalalar bo'yicha muntazam ravishda treninglar o'tkazish:

kamsitish va noxolislikning oldini olish;

inklyuziv yetakchilik;

samarali madaniyatlararo muloqot.

Yosh mutaxassislar va imkoniyati cheklangan shaxslar uchun murabbiylik dasturlarini yaratish.

Ichki harakatchanlik va martaba o'sishini qonunchilikka muvofiq cheklovlersiz qo'llab-quvvatlash.

6.3. Ish muhiti va madaniyati:

Amaldagi qonunchilik va ichki qoidalarga muvofiq xavfsiz, arzon va qulay ish muhitini ta'minlash.

Infratuzilma va ish o'rinlarini nogironligi bo'lgan xodimlar uchun moslashtirish.

Madaniy va avlodlararo muloqotga hissa qo'shadigan korporativ tadbirlarni o'tkazish.

Psixologik bosimning har qanday shakllarini taqiqlash.

6.4. Mukofotlash va tan olish:

Inklyuzivlik madaniyatini rivojlantirishga qo'shgan hissasi uchun nomoddiy rag'batlantirish dasturlarini joriy etish.

6.5. Tashqi hamkorlar bilan o'zaro hamkorlik:

Pudratchilar, yetkazib beruvchilar va hamkorlar bilan munosabatlarda kamsitmaslik tamoyillariga rioya etish talabi.

Xarid qilish tartib-taomillariga ijtimoiy mas'uliyat va inklyuzivlik mezonlarini kiritish.

7. JAVOBGARLIK

“NKMK” AJ rahbariyati ushbu Siyosat qoidalarini joriy etish, amalga oshirish va ularga rioya qilish uchun umumiy mas’ul hisoblanadi.

Kompaniya doirasida xodimlarni boshqarish masalalari uchun mas’ul bo’lgan bo’linmalar rahbarlari va xodimlari inklyuzivlik, teng imkoniyatlar va ijtimoiy-madaniy xilma-xillik sohasidagi majburiyatlarga rioya etilishini ta’minlaydilar.

Xodimlarni boshqarish masalalari uchun mas’ul bo’lgan bo’linmalar rahbarlari va xodimlari, shuningdek, gender tengligi va inklyuzivlik xizmati ushbu siyosatga rioya etilishini monitoring qilish, uning samaradorligini baholash va belgilangan tartibda Kompaniya rahbariyati va manfaatdor tomonlarga hisobot berish uchun javobgardir.

Inklyuzivlik va ijtimoiy-madaniy xilma-xillikni ta’minlash bo’yicha chora-tadbirlarning amalga oshirilishi to’g’risidagi ma’lumotlar “NKMK” AJning korporativ hisobotlariga muntazam ravishda kiritiladi.

8. NAZORAT VA MULOQOT MEXANIZMLARI

Qoidabuzarliklar haqida xabar berish uchun ishonch telefoni va elektron pochta manzili.

Xodimlarning faol ishtirok darajasi va inklyuziv madaniyatni baholash bo’yicha so’rovnomalar.

Siyosat talablariga rioya etilishini ta’minlash maqsadida ichki tekshiruvlar.

Natijalar bo’yicha yillik ochiq hisobot (shu jumladan, barqaror rivojlanish bo’yicha hisobot doirasida).

9. MONITORING VA SAMARADORLIKNI BAHOLASH

Siyosatni amalga oshirish samaradorligi ko’rsatkichlari quyidagilarni o’z ichiga olishi mumkin:

- ayollarning boshqaruv va muhandis-texnik lavozimlardagi ulushi;
- kamsitish masalalari va javob choralari bo’yicha murojaatlar soni;
- inklyuzivlik mavzusi bo’yicha o’qitilgan xodimlar ulushi;
- xodimlarning tenglik va hurmat shartlaridan qoniqish darajasi.

Hisobotlar Rahbariyatga taqdim etiladi va ularning ma’lumotlari Barqaror rivojlanish bo’yicha korporativ hisobotda aks ettiriladi.

10. YAKUNIY QOIDALAR

Mazkur Siyosat muntazam ravishda (uch yilda kamida bir marta) qayta ko’rib chiqilishi lozim, shuningdek quyidagi hollarda:

- amaldagi qonunchilik o’zgargani sababli;
- Kompaniyaning operatsion faoliyatida sezilarli o’zgarishlar bo’lganda;
- eng yaxshi amaliyotlarga mos kelish maqsadida.

Ushbu Siyosat “NKMK” AJ Boshqaruvi raisi - Bosh direktorining buyrug’i bilan tasdiqlanganidan boshlab kuchga kiradi.

Agar ushbu Siyosatning biror-bir bandlari biron-bir sababga ko’ra O’zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan majburiy talablarga (imperativ me’yorlarga) zid bo’lsa, bunday bandlar ushbu Siyosatga tegishli o’zgartirishlar kiritilgunga qadar o’z kuchini yo’qotadi, bunday hollarda Kompaniya O’zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligi me’yorlariga amal qiladi.

Mazkur siyosatning yangilanishini nazorat qilish “NKMK” AJ Transformatsiya boshqarmasining Barqaror rivojlanish va atrof-muhit (ESG) bo’limiga yuklatiladi.