

**“Navoiyuran” Davlat korxonasining
Inson huquqlari sohasidagi
siyosati**

Maqsadi

O'zbekiston Respublikasi konchilik sanoatining flagmani hisoblangan "Navoiyuran" davlat korxonasi (keyingi o'rinlarda – Korxona) jamiyat oldidagi o'zining katta o'рни va mas'uliyatini chuqur anglaydi. Ushbu Siyosat inson huquqlarini hurmat qilish tamoyillarini Korxonaning barcha faoliyat yo'nalishlariga integratsiya qilish borasidagi majburiyatlarimizni belgilab beradi. Bu tamoyillar barcha tarkibiy bo'linmalar faoliyatiga (Zafarobod rudo boshqarmasi, Uchquduq va Nurobod ishlab chiqarish uchastkalari, Uranni qayta ishlash zavodi, Uran va nodir metallar geologiyasi ilmiy-ishlab chiqarish markazi) to'liq tatbiq etiladi. Biz nafaqat milliy qonunchilik talablariga rioya qilish, balki eng yaxshi xalqaro amaliyotlarga amal qilish orqali faoliyat yuritayotgan hududlarimizning barqaror rivojlanishiga hissa qo'shishni maqsad qilamiz.

1. Qo'llash doirasi

1.1 Ushbu Siyosatning amal qilishi Korxonaning barcha tarkibiy bo'linmalariga tatbiq etiladi va barcha xodimlar uchun majburiy hisoblanadi.

1.2 Ushbu Siyosat asosida barcha bo'linmalarga uning tamoyillarini o'z operatsion faoliyatiga integratsiya qilish tavsiya etiladi.

2. Atama va qisqartmalar

2.1 Diskriminatsiya – ishchining xizmat vazifalarini bajarish qobiliyati bilan bog'liq bo'lmagan irq, teri rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, milliy mansubligi, ijtimoiy kelib chiqishi, nogironligi yoki boshqa shunga o'xshash holatlar asosida farqlash, istisno qilish yoki afzal ko'rish bo'lib, buning natijasida mehnat va bandlik sohasida teng imkoniyatlar yoki teng munosabatning buzilishiga olib keladi (Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Mehnat va bandlik sohasida diskriminatsiya to'g'risida"gi 111-sonli Konvensiyasining 1-band 1-moddasi, Jeneva, 1958-yil 25-iyun).

2.2 Manfaatdor tomonlar – korxona faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi yoki uning ta'siriga duch kelishi mumkin bo'lgan jismoniy va yuridik shaxslar. Ularga quyidagilar kiradi: xodimlar, aksiyadorlar (davlat), mahalliy jamiyatlar, davlat organlari, yetkazib beruvchilar va pudratchilar, jamoat tashkilotlari, korxona faoliyat yuritayotgan hududlar aholisi (Navoiy, Buxoro va boshqa viloyatlar).

2.3 Inklyuzivlik – har bir xodimning noyob ko'nikmalari va tajribasi qadrlanadigan, qabul qilinadigan va hurmat qilinadigan, shuningdek, ularning kasbiy rivojlanishi va korxona maqsadlariga erishishda ishtirok etishi uchun teng imkoniyatlar yaratib beriladigan sharoit.

2.4 Nogironligi bo'lgan shaxs - barqaror jismoniy, aqliy, sezgi yoki ruhiy nuqsonlari bo'lgan, ijtimoiy yordam va himoyaga, jamiyat va davlatning siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy hayotida boshqalar bilan teng ravishda to'liq va samarali ishtirok etish uchun shart-sharoitlar yaratishga muhtoj bo'lgan shaxs.

2.5 Migrant – sababi va muddatidan qat'iy nazar, O'zbekiston Respublikasiga kirgan yoki undan chiqqan, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi ichida ko'chib yuruvchi alohida toifadagi shaxs.

2.6 Ko'p xilma-xillik – odamlarning yoshi, jinsi, etnik mansubligi, dini, nogironligi, ma'lumoti, millati, qobiliyati, ijtimoiy kelib chiqishi va boshqa belgilari bo'yicha farqlarni hurmat qilish va ularning ahamiyatini tan olish asosida ularning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish.

2.7 Murojaat – jismoniy yoki yuridik shaxs tomonidan davlat organlari, tashkilotlar yoki mansabdor shaxslarga yozma (qog'oz yoki elektron) yoki og'zaki shaklda, shuningdek videokonferensaloqa yoki video murojaat shaklida yuborilgan ariza yoki shikoyat.

2.8 BMT – Birlashgan Millatlar Tashkiloti.

2.9 Inson huquqlari – barcha shaxslarga xos bo'lgan, ularning inson sifatidagi mavjudligi asosida berilgan ajralmas huquqlardir. Ularning asosini inson qadr-qimmati, erkinligi va tengligiga bo'lgan e'tirof tashkil etadi.

2.10 Majburiy mehnat – har qanday shaxsdan jazo qo'llash xavfi ostida talab qilinadigan va bu shaxs ixtiyoriy ravishda bajarishga rozilik bildirmagan har qanday ish yoki xizmat turi (Xalqaro mehnat tashkilotining "Majburiy yoki ixtiyoriy emas mehnat to'g'risida"gi 29-sonli Konvensiyasi, 1930-yil 28-iyun, Jeneva, 2-modda 1-bandi). Bundan qonun bilan to'g'ridan-to'g'ri nazarda tutilgan holatlar (xizmat xizmati, favqulodda vaziyatlar va boshqalar) mustasno.

2.11 Inson huquqlari bo'yicha ta'sirni baholash (Human Rights Impact Assessment, HRIA) – Korxona faoliyati, loyihalari yoki amaliyotlarining inson huquqlari holatiga ta'sirini aniqlash, tahlil qilish va baholashga qaratilgan jarayon bo'lib, salbiy ta'sirlarni oldini olish, yumshatish va bartaraf etish maqsadida amalga oshiriladi. HRIA inson huquqlari bo'yicha vijdonli faoliyat yuritish (HRDD) jarayoni doirasida amalga oshiriladi.

2.12 Inson huquqlari sohasida vijdonli faoliyat yuritish (Human Rights Due Diligence, HRDD) – inson huquqlari buzilishi xavflarini boshqarish bo'yicha tizimli va uzluksiz jarayon bo'lib, u Korxona va uning biznes hamkorlari faoliyatining inson huquqlariga real va potensial salbiy ta'sirini aniqlash, oldini olish, yumshatish va monitoring qilishni (HRIA), shuningdek ko'rilgan choralar yuzasidan hisobdorlikni o'z ichiga oladi.

Korxona inson huquqlari sohasida HRDD jarayonini BMTning Biznes va inson huquqlari bo'yicha Yo'llanma tamoyillari hamda IFC Performance Standards talablariga muvofiq joriy etadi.

2.13 HRDD doirasida Korxona:

- o'z faoliyati, mahsulotlari va ta'minot zanjirining inson huquqlariga ta'siri bo'yicha muntazam ravishda baholash (Human Rights Impact Assessment, HRIA) o'tkazadi;

- aniqlangan xavflarning oldini olish, yumshatish va bartaraf etish choralari qabul qiladi;

- ko'rilgan choralar samaradorligini monitoring qiladi;

- HRDD natijalari bo'yicha yillik hisobotlarda ochiq axborot taqdim etadi;

- baholash va monitoring jarayoniga manfaatdor tomonlarni (xodimlar, pudratchilar, mahalliy jamoalar) jalb qiladi.

3. Umumiy qoidalar

3.1 Korxona BMT tomonidan e'lon qilingan inson huquqlari, jumladan mehnat huquqlari, gender tengligi huquqi, qulay atrof-muhitda yashash huquqi, mahalliy jamoalar huquqlari va boshqa fundamental inson huquqlariga rioya qilish va hurmat qilishning muhim ahamiyatini tan oladi.

3.2 Korxona O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunchiligiga muvofiq inson huquqlari va erkinliklariga rioya etilishini ta'minlaydi.

3.3 Korxona quyidagi xalqaro standartlar va hujjatlarda bayon etilgan tamoyillarni tan oladi:

- Inson huquqlari to'g'risidagi Umumjahon deklaratsiyasi;
- Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro pakt;
- Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro pakt;
- BMTning Biznes va inson huquqlari bo'yicha Yo'l-yo'riq tamoyillari;
- Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyasi;
- BMTning Mahalliy xalqlar huquqlari to'g'risidagi deklaratsiyasi;
- BMTning Xavfsizlik va inson huquqlari bo'yicha ixtiyoriy tamoyillari;
- BMT Global shartnomasi

3.4 Ushbu Siyosat qoidalari bilan O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi o'rtasida farqlar yuzaga kelgan hollarda, Korxona O'zbekiston Respublikasi qonunchiligini buzmaganda holda, umume'tirof etilgan inson huquqlariga rioya etishga intilgan holda faoliyat yuritadi.

3.5 Korxona o'z faoliyatining barcha sohalarida inson huquqlarining buzilishiga mutlaqo toqat qilmaydi va o'zi bilan hamkorlik qiladigan ta'minlovchilar, pudratchilar va sheriklardan ham qonunchilikka qat'iyy rioya qilish va inson huquqlarini hurmat qilishni talab qiladi.

3.6 Ushbu Siyosat Korxonaning korporativ boshqaruv tizimi va strategik ESG-hayotiy kun tartibining, mehnat muhofazasi, sanoat xavfsizligi va atrof-muhitni muhofaza qilish bo'yicha Siyosatining hamda Korxonaning boshqa ichki hujjatlarining ajralmas qismi hisoblanadi.

4. Inson huquqlariga rioya qilish

4.1 Korxona inson huquqlariga rioya etish bo'yicha quyidagi ixtiyoriy majburiyatlarni oladi:

4.1.1 Korxona shaxslarning sha'ni va qadr-qimmatini hurmat qiladi, ish joyida hamkasblar yoki rahbariyat tomonidan jismoniy, og'zaki, jinsiy yoki psixologik bosim, tahdid, tajovuz yoki suiiste'mollarning har qanday ko'rinishidan holi bo'lgan mehnat muhitini ta'minlaydi.

4.1.2 Korxona xodimlarning yig'ilishlar va birlashmalar tuzish erkinligi, fikr bildirish va so'z erkinligi huquqlarini e'tirof etadi.

4.1.3 Korxona yosh, jins, etnik mansublik, din, nogironlik, millat, ijtimoiy maqom yoki mehnat natijasiga daxldor bo'lmagan boshqa har qanday belgilar bo'yicha kamsitishning istalgan shakliga yo'l qo'ymaydi.

4.1.4 Korxona barcha tashkiliy darajalarda xodimlar orasida ijtimoiy-madaniy xilma-xillikka erishishga intiladi.

4.1.5 Korxona ayollar va erkaklar uchun teng imkoniyatlarni, shuningdek, teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lanishini tan oladi.

4.1.6 Korxona bolalar mehnati va majburiy mehnatga yo'l qo'ymaydi. Korxona qonunchilikda bevosita nazarda tutilgan holatlar (masalan, o'quvchilar ishlab chiqarish amaliyoti) bundan mustasno, 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ishga qabul qilmaydi.

4.1.7 Korxona migrantlarga nisbatan kamsitmaslik va huquqlar tengligini kafolatlaydi. Ularning jamoaga moslashuvi jarayonida til va madaniy xususiyatlari inobatga olinadi.

4.1.8 Korxona ish joyida har qanday shakldagi zo'ravonlikka yo'l qo'ymaydi.

4.1.9 Korxona barcha xodimlari uchun ish joyida xavfsiz va sog'lom mehnat muhitini ta'minlaydi.

4.1.10 Korxona faoliyat yuritayotgan hududlardagi mahalliy hamjamiyatlarning huquqlari, madaniy xususiyatlari va urf-odatlarini hurmat qiladi.

4.1.11 Korxona poraxo'rlik va korrupsiyaga nisbatan mutlaq murosasizlik siyosatini yuritadi.

4.2 Korxona yuqorida ko'rsatilgan prinsiplarga quyidagilar bilan o'zaro munosabatlarda amal qiladi:

- xodimlar;
- ta'minotchilar va pudratchilar;
- korxona faoliyat yuritayotgan hududlardagi mahalliy aholi;
- boshqa manfaatdor tomonlar.

4.3 Korxona yangi loyihalarni boshlashda yoki yangi hududlarga chiqishda, ayniqsa, o'z faoliyatining inson huquqlariga ta'siri bo'yicha muntazam baholash (HRIA) o'tkazadi.

5. Xilma-xillik va inklyuzivlik

5.1 Korxonada xizmat bo'yicha ko'tarilish, o'qitish va rivojlantirishning har bir bosqichida barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlar yaratiladi.

5.2 Korxona barcha tashkiliy darajalarda xilma-xillik qadriyatlarini ilgari suradi.

5.3 Korxona nogironligi bo'lgan shaxslarning xususiyatlarini hurmat qiladi va ular uchun zarur mehnat sharoitlarini yaratadi.

5.4 Korxona har bir xodim o'zini qabul qilingan, hurmat qilingan va eshitilgan deb his qiladigan qulay ish muhitini yaratishga intiladi.

5.5 Xilma-xillik va inklyuzivlikni ta'minlash – Korxonaning asosiy nodiskriminatsiya amaliyotidir.

5.6 Korxona mehnat qonunchiligiga muvofiq, voyaga yetgan barcha xodimlarga jinsidan qat'iy nazar teng huquqlar va imkoniyatlarni taqdim etadi.

5.7 Korxona gender muvozanatiga erishish hamda boshqaruv lavozimlarida ayollar va nogironligi bo'lgan shaxslar ulushini oshirishga intiladi.

5.8 Korxona nogironligi bo'lgan xodimlarga ish joyida qulay sharoit yaratish uchun zarur ma'lumot va vositalar bilan ta'minlashga intiladi.

5.9 O'qitish va martaba o'sishi dasturlari doirasida inklyuziv madaniyat, nodiskriminatsiya va soft skills bo'yicha kurslar joriy etiladi.

6. Siyosatni amalga oshirish

6.1 Korxona manfaatdor tomonlarning huquq va erkinliklarini tan oladi va ularga hurmat qiladi, huquqlarni ta'minlashda maksimal ko'maklashadi hamda "Navoiyuran" DK faoliyatining barcha sohalarida inson huquqlari bo'yicha xabardorlikni oshirishga intiladi.

6.2 Korxona inson huquqlariga rioya qilish prinsiplari bo'yicha xodimlar uchun muntazam ravishda o'quv dasturlarini o'tkazadi.

6.3 Korxona ta'minotchilar, pudratchilar, biznes hamkorlar va faoliyat olib borayotgan hududlardagi aholi uchun xabardorlikni oshirishga qaratilgan turli tashabbuslarni amalga oshiradi.

6.4 Korxona inson huquqlarining buzilishi bilan bog'liq ehtimoliy xatarlarni muntazam tahlil qiladi va baholaydi.

6.5 Korxona inson huquqlariga rioya etish bilan bog'liq asosiy xatarlarni muntazam tahlil qiladi.

6.6 Korxona xodimlar o'rtasida so'rovnomalar o'tkazib, inson huquqlari to'g'risidagi xabardorlik va ularga rioya etish darajasini muntazam baholab boradi.

6.7 Korxona inson huquqlariga taalluqli qonunbuzilishlarning oldini olish bo'yicha chora-tadbirlar ko'radi.

6.8 Agar inson huquqlariga salbiy ta'sir holati aniqlansa, Korxona oqibatlarni bartaraf etish uchun tegishli tartib-tamoyillarni qo'llashga va manfaatdor tomonlar bilan muloqot olib borishga ko'maklashadi.

6.9 Korxona inson huquqlariga rioya etish bo'yicha tegishli ma'lumotlarni xalqaro e'tirof etilgan nomoliyaviy ma'lumotlarni oshkor qilish standartlariga muvofiq Korxonaning integral yillik hisobotida e'lon qiladi.

7. Murojaatlarni ko'rib chiqish

7.1 Korxona murojaatlarni ko'rib chiqish jarayonlarining qonuniy, ochiq, tushunarli, adolatli va shaffof bo'lishini ta'minlaydi.

7.2 Korxona ichki va tashqi manfaatdor tomonlar uchun (komplayens bo'yicha aloqa kanallarini ko'rsatish lozim) murojaatlarni qabul qilish va ko'rib chiqishning rasmiylashtirilgan hamda foydalanish uchun qulay kanallarini ta'minlaydi. Bu kanallar murojaatchilarning shaxsini oshkor etmaslik, maxfiylik, xolis ko'rib chiqish, diskriminatsiya yoki boshqa salbiy oqibatlarga yo'l qo'ymaslik va natijalar bo'yicha fikr-mulohaza berishni kafolatlaydi.

7.3 Murojaatchi uchun maxfiylilik, anonimlik va himoya kafolatlanadi.

7.4 Har bir kelib tushgan murojaat to'liq va puxta tekshiriladi. Shu bilan birga, O'zbekiston Respublikasining qonunchiligi murojaatlarni ko'rib chiqish tartibini belgilaydi.

7.5 Agar ichki murojaatlarni ko'rib chiqish mexanizmi qoniqarli natija bermasa, manfaatdor shaxs tegishli davlat organlariga murojaat qilish huquqiga ega.

7.6 Qonunbuzarliklar aniqlangan taqdirda, Korxona bartaraf etish choralari ko'radi va zarar ko'rgan tomonlarga yetkazilgan zararni qoplash choralari ta'minlaydi.

8. Nazorat va javobgarlik

8.1 Ushbu Siyosatni amalga oshirishni muvofiqlashtirish bo'yicha mas'uliyat kompaniya xizmati zimmasiga yuklanadi.

8.2 Siyosatning bajarilishini nazorat qilish ichki audit tomonidan amalga oshiriladi va Kuzatuv kengashi tomonidan tasdiqlanadi.

8.3 Yillik hisobotga Siyosatni amalga oshirish, aniqlangan xavflar va ko'rilgan choralar haqida ma'lumotlar kiritiladi.

8.4 Bo'linmalar rahbarlari o'z faoliyat sohaslarida Siyosat tamoyillariga rioya etilishi uchun shaxsan javobgar hisoblanadi.

9. Yakuniy qoidalar

9.1 Ushbu Siyosat inson huquqlarini himoya qilish sohasidagi xalqaro standartlarga va O'zbekiston Respublikasi qonunchiligining tegishli qoidalariga rioya etilishini ta'minlash uchun muntazam ravishda qayta ko'rib chiqilishi lozim.

9.2 Siyosat Korxonaning korporativ resurslarida erkin foydalanish uchun joylashtiriladi.

9.3 Korxona xodimlarni ushbu Siyosat bilan tanishtirish va inson huquqlariga rioya qilishga sodiqligini ta'minlash choralari ko'radi.