

«Утверждено приказом
генерального директора
ГП «Навоийурен» №_____

«_____» _____ 2025 г.

**Политика в области прав человека
Государственного предприятия
«Навоийурен»**

Назначение

Государственное предприятие «Навоийурен» (далее – Предприятие), являясь флагманом горнодобывающей отрасли Республики Узбекистан, осознает свою значительную роль и ответственность перед обществом. Настоящая Политика закрепляет наши обязательства по интеграции принципов уважения прав человека во все аспекты нашей деятельности, включая работу всех структурных подразделений (рудоуправление Зафарабад, производственные участки Учкудук, Нурабад, Завод по производству урана, Научно-Производственный Центр Геологии Урана и редких металлов). Мы стремимся не только соблюдать национальное законодательство, но и следовать лучшим международным практикам, внося вклад в устойчивое развитие регионов нашего присутствия.

1 Сфера действия

1.1 Действие настоящей Политики распространяется на все структурные подразделения Предприятия и обязательно для исполнения всеми работниками.

1.2 На основе настоящей Политики всем подразделениям рекомендуется интегрировать ее принципы в свою операционную деятельность.

2 Термины, определения и сокращения

2.1 **Дискриминация** – какое-либо различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения, инвалидности или иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, и имеющие своим результатом нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. (пункт 1 статьи 1 Конвенции Международной Организации Труда № 111 О дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.)).

2.2 **Заинтересованные стороны** – физические и юридические лица, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Предприятия. К ним относятся: работники, акционеры (государство), местные сообщества, органы государственной власти, поставщики и подрядчики, общественные организации, население регионов присутствия (Навоийская, Бухарская и другие области).

2.3 **Инклюзивность** – создание условий, в которых каждый работник ценится, принимается и уважается за свои уникальные навыки и опыт, а также ему предоставляются равные возможности для профессионального развития и участия в достижении целей Предприятия.

2.4 **Лицо инвалидностью** – лицо со стойкими физическими, умственными, сенсорными (чувственными) или психическими нарушениями, нуждающееся в социальной помощи и защите, создании условий для полного и эффективного участия наравне с другими в политической, экономической, социальной жизни общества и государства;

2.4 **Мигрант** - лицо, относящееся к особой группе населения, въехавшее в Республику Узбекистан и выехавшее из Республики Узбекистан, а также

переселяющееся внутри Республики Узбекистан вне зависимости от причин и длительности.

2.5 **Многообразие** – расширение прав и возможностей людей на основе уважения и признания ценности различий между ними по возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, образованию, национальности, способностям, социальному происхождению и другим характеристикам.

2.6 **Обращение** – заявление или жалоба, направленные в письменной (бумажной и (или) электронной) или устной форме, направленные физическим или юридическим лицом в государственные органы, организации или должностным лицам, а также в форме видеоконференцсвязи, видеообращения.

2.7 **ООН** – Организация Объединенных Наций.

2.8 **Права человека** – это неотъемлемые права всех лиц, определяемые их принадлежностью к человечеству. В их основе лежит признание достоинства, присущего человеческой личности, а также свободы и равенства всех людей.

2.9 **Принудительный труд** – все виды работ или услуг, которые требуются от какого-либо лица под угрозой наказания и для выполнения которых это лицо не предлагало своих услуг добровольно (пункт 1 статьи 2 Конвенции Международной Организации Труда №29 О принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.)). Исключением являются случаи, прямо предусмотренные законом (воинская служба, чрезвычайные ситуации и др.).

2.10 **Оценка воздействия на права человека (Human Rights Impact Assessment, HRIA)** — процесс выявления, анализа и оценки фактического и потенциального воздействия деятельности, проектов или операций Предприятия на права человека, направленный на предотвращение, смягчение и устранение возможных негативных последствий. HRIA проводится в рамках реализации процесса **должной добросовестности** в отношении прав человека (**HRDD**).

2.11 **Должная добросовестность в отношении прав человека (Human Rights Due Diligence, HRDD)** — системный и непрерывный процесс управления рисками нарушения прав человека, включающий выявление, предотвращение, смягчение и отслеживание фактического и потенциального негативного воздействия деятельности Предприятия и его деловых партнёров на права человека (HRIA), а также отчётность о предпринимаемых мерах.

Предприятие внедряет процесс **должной добросовестности** в области прав человека (Human Rights Due Diligence) в соответствии с Руководящими принципами ООН по бизнесу и правам человека и IFC Performance Standards.

2.12 В рамках HRDD Предприятие:

2.13 проводит регулярную оценку воздействия (Human Rights Impact Assessment, HRIA) своей деятельности, продуктов и цепочки поставок на права человека;

2.14 принимает меры по предотвращению, смягчению и устраниению выявленных рисков;

2.15 осуществляет мониторинг эффективности предпринятых мер;
2.16 обеспечивает прозрачную отчётность о результатах HRDD в годовых

отчётах;

2.17 вовлекает заинтересованные стороны (работников, подрядчиков, местные сообщества) в процесс оценки и мониторинга.

3 Общие положения

3.1 Предприятие признает важность уважения и соблюдения фундаментальных прав человека, провозглашенных ООН, включая трудовые права, право на гендерное равенство, право на благоприятную окружающую среду, права местных сообществ и другие.

3.2 Предприятие обеспечивает соблюдение прав и свобод человека в соответствии с Конституцией и законодательством Республики Узбекистан..

3.3 Предприятие признает принципы, изложенные в следующих международных стандартах и документах:

- Всеобщей декларации прав человека;
- Международном пакте о гражданских и политических правах;
- Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах;

– Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;

- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Декларации ООН о правах коренных народов;
- Добровольных принципах в отношении безопасности и прав человека ООН;
- Глобальном договоре ООН.

3.4 При возникновении расхождений между положениями настоящей Политики и положениями законодательства Республики Узбекистан, Предприятие будет стремиться соблюдать всемирно признанные права человека, не нарушая при этом законодательство Республики Узбекистан.

3.5 Предприятие проявляет абсолютную нетерпимость к нарушениям прав человека во всех сферах своей деятельности и ожидает от поставщиков, подрядчиков и партнеров, с которыми взаимодействует, такого же строгого соблюдения законодательства и уважения к правам человека.

3.6 Настоящая Политика является частью системы корпоративного управления и стратегической ESG-повестки Предприятия, Политикой в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды и другими внутренними документами Предприятия.

4 Обязательства по соблюдению прав человека

4.1 Предприятие принимает следующие добровольные обязательства по соблюдению прав человека:

4.1.1 Предприятие уважает честь и достоинство лиц, поддерживает рабочую среду, свободную от любых проявлений физического, словесного, сексуального или психологического давления или домогательства, агрессии,

злоупотреблений или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства.

4.1.2 Предприятие признает права работников на свободу собраний и объединений, свободу мнения и выражения.

4.1.3 Предприятие не допускает любые формы дискриминации в отношении любого человека на основании возраста, пола, этнической принадлежности, религии, инвалидности, национальности, социального статуса, или иных характеристик, не связанных с индивидуальными результатами труда.

4.1.4 Предприятие стремится к социокультурному многообразию среди работников на всех организационных уровнях.

4.1.5 Предприятие признает равенство возможностей и равной оплаты за труд равной ценности для женщин и мужчин.

4.1.6 Предприятие не допускает детского и принудительного труда. Предприятие не нанимает лиц младше 18 лет, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством (например, производственная практика учащихся).

4.1.7 Предприятие гарантирует недискриминацию и равенство прав мигрантов. Учитываются их языковые и культурные особенности при интеграции в коллектив.

4.1.8 Предприятие не допускает насилия на рабочем месте в любой форме.

4.1.9 Предприятие обеспечивает безопасную и здоровую производственную среду на рабочих местах для всех своих работников.

4.1.10 Предприятие уважает права, культурные особенности и обычаи местных сообществ в регионах присутствия.

4.1.11 Предприятие проявляет абсолютную нетерпимость в отношении взяточничества и коррупции.

4.2 Предприятие придерживается вышеуказанных принципов во взаимоотношениях с:

- работниками;
- поставщиками и подрядчиками;
- местным населением в регионах присутствия Предприятия;
- прочими заинтересованными сторонами.

4.3 Предприятие проводит регулярную оценку воздействия своей деятельности на права человека (HRIA), особенно при запуске новых проектов или выходе в новые регионы.

5 Многообразие и инклюзивность

5.1 В Предприятии создаются равные возможности для всех работников на каждом этапе продвижения по службе, в обучении и развитии.

5.2 Предприятие продвигает ценности многообразия на всех организационных уровнях.

5.3 Предприятие уважает особенности лиц с ограниченными возможностями и создает для них необходимые условия труда.

5.4 Предприятие стремится к созданию благоприятной рабочей

атмосферы, в которой каждый работник чувствовал бы себя принятым, уважаемым и услышанным.

5.5 Обеспечение многообразия и инклюзивности – основная практика недискриминации в Предприятии.

5.6 Предприятие предоставляет равные права и возможности всем работникам, достигшим совершеннолетия, вне зависимости от пола в соответствии с трудовым законодательством Республики Узбекистан.

5.7 Предприятие стремится к достижению гендерного баланса и увеличению числа женщин и лиц с ограниченными возможностями в управленческих должностях.

5.8 Предприятие стремится предоставлять работникам с ограниченными возможностями необходимую информацию и средства для создания комфортных условий на рабочем месте.

5.9 В рамках программ обучения и карьерного роста внедряются курсы по инклюзивной культуре, недискриминации и soft skills.

6 Реализация Политики

6.1 Предприятие признает и уважает права и свободы заинтересованных сторон, оказывает максимальное содействие в соблюдении прав, стремится к повышению осведомленности по вопросам прав человека во всех сферах деятельности ГП.

6.2 Предприятие на регулярной основе проводит обучение работников принципам соблюдения прав человека.

6.3 Предприятие предпринимает разнообразные инициативы по повышению осведомленности, направленные на поставщиков и подрядчиков, бизнес-партнеров и население в регионах присутствия.

6.4 Предприятие проводит регулярный анализ и оценку потенциальных рисков нарушения прав человека.

6.5 Предприятие проводит регулярный анализ основных рисков, касающихся соблюдения прав человека.

6.6 Предприятие проводит опросы работников с целью регулярной оценки осведомленности и соблюдения прав человека.

6.7 Предприятие принимает меры по предотвращению нарушений прав человека.

6.8 В случае установления факта негативного воздействия на права человека, Предприятие готово применять процедуры для устранения последствий и вести диалог с заинтересованными сторонами.

6.9 Предприятие публикует соответствующие данные о соблюдении прав человека в соответствии с общепризнанными международными принципами и стандартами в области раскрытия нефинансовой информации в интегрированном годовом отчете Предприятия.

7 Рассмотрение обращений

7.1 Предприятие обеспечивает работу процессов рассмотрения жалоб способами легитимными, доступными, предсказуемыми, справедливыми, прозрачными.

7.2 Предприятие обеспечивает функционирование формализованных и доступных для внешних и внутренних заинтересованных сторон каналов подачи (каналы связи комплаенса, см. официальный сайт) и рассмотрения обращений, обеспечивающих анонимность и конфиденциальность, непредвзятое рассмотрение, недопущение дискриминации или иных негативных последствий для заявителя и получение обратной связи по результатам.

7.3 Гарантируются анонимность, конфиденциальность и защита заявителя.

7.4 Каждое поступившее обращение подлежит тщательной проверке. Вместе с тем, законодательство Республики Узбекистан регулирует порядок рассмотрения обращений.

7.5 В случае если внутренний механизм рассмотрения обращений не обеспечил удовлетворительного результата, заинтересованное лицо вправе обратиться в соответствующие государственные органы.

7.6 При выявлении нарушений Предприятие принимает корректирующие меры и обеспечивает возмещение ущерба (ремедиацию) пострадавшим сторонам.

8. Контроль и ответственность

8.1. Ответственность за координацию реализации Политики возлагается на службу комплаенса.

8.2. Контроль за исполнением Политики осуществляется внутренним аудитом и утверждается Наблюдательным советом.

8.3. В ежегодный отчёт включаются данные о реализации Политики, выявленных рисках и мерах реагирования.

8.4. Руководители подразделений несут персональную ответственность за соблюдение принципов Политики в своих зонах деятельности.

9 Заключительные положения

9.1 Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру для обеспечения соблюдения международных стандартов в области защиты прав человека и соответствующих положений законодательства Республики Узбекистан.

9.2 Политика размещается в свободном доступе на корпоративных ресурсах Предприятия.

9.3 Предприятие принимает меры для того, чтобы работники были ознакомлены с настоящей Политикой и разделяли приверженность к соблюдению прав человека.

Перечень рассылки

Документ рассыпается:

1. Руководству ГП «Навоийурал»
2. Все департаменты, отделы и службы исполнительного аппарата ГП «Навоийурал»
3. Все структурные подразделения ГП «Навоийурал».
4. Отделы, службы, цеха и участки, подчиненные структурным подразделениям ГП «Навоийурал»

Лист регистрации изменений