

Hujjat kodi: XQX-S-01	“NAVOIYAZOT” AKSIYADORLIK JAMIYATI	Nusxa raqami <u>1</u>
--------------------------	---------------------------------------	--------------------------

KELISHILGAN:

Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi



TASDIQLAYMAN:

Boshqaruv raisi



DISKRIMINATSIYA VA TAZYIQLARGA QARSHI KURASHISH SIYOSATI

I-sonli tahrir	Amal qilish muddati - 5 yil	Umumiy betlar soni - 14
----------------	-----------------------------	-------------------------

Atama va ta'riflar

Dushmanona munosabat — ish muhitida noqulay, kamsituvchi yoki tajovuzkor muhitni shakllantirishga qaratilgan xulq-atvor. U og'zaki haqoratlar, dushmanona ishoralar, qasddan e'tiborsiz qoldirish, sha'nini kamsitish yoki xodimga yoki xodimlar guruhiga nisbatan psixologik bosim o'tkazish orqali ifodalanishi mumkin.

Gender tengligi — Kompaniya faoliyatining barcha sohalarida, jumladan ishga qabul qilish, mehnatga haq to'lash, xizmat pog'onasida o'sish, o'qitish va boshqaruvda ishtirok etishni qamrab olgan holda, ayollar va erkaklar uchun teng huquqlar, imkoniyatlar hamda shart-sharoitlarni ta'minlash.

Diskriminatsiya (kamsitish) — jinsi, yoshi, irqi, etnik mansubligi, tili, dini, siyosiy e'tiqodlari, nogironligi, oilaviy ahvoli yoki boshqa belgilariga ko'ra har qanday farqlash, istisno etish, cheklash yoki afzal ko'rish bo'lib, u imkoniyatlar yoki munosabatda tenglikning buzilishiga olib keladi.

Dissiplinar choralar — Kompaniya qoidalari yoki siyosatini buzgan xodimlar uchun qo'llaniladigan oqibatlar.

Qarz majburiyati — shaxsning qarzini qoplash maqsadida majburiy mehnat qilishi, bunda mehnat shartlari va qarzni qoplash muddatlari aniq belgilanmagan yoki amalda qarzni qoplash imkoniyatini bermaydi.

Domogatelstvo (xarassment/ norasmiy ta'qib) — jinsiy yoki jinsiy bo'lmagan tabiatdagi norasmiy xulq-atvor, ish muhitida dushmanona yoki kamsituvchi muhitni yaratishga olib keladi.

Shikoyat — buzilgan huquqlar va erkinliklarni tiklash hamda qonuniy manfaatlarni himoya qilish talablari bilan murojaat.

Inklyuzivlik — barcha xodimlar uchun ularning farqlaridan qat'i nazar teng imkoniyatlarni ta'minlaydigan va hamma ishtirok etib o'z hissasini qo'sha oladigan muhitni yaratish jarayoni.

Manfaatlar to'qnashuvi — xodimning shaxsiy manfaatlari (moliyaviy, oilaviy yoki boshqa) yoki ishdan tashqari majburiyatlari uning lavozim vazifalarini bajarishda ob'ektivlik, betaraflik va samaradorlikka ta'sir ko'rsatishi yoki shunday taassurot qoldirishi mumkin bo'lgan holat.

Mahalliychilik — xodimni ishga qabul qilish, rotatsiya qilish yoki lavozimga tayinlashda lavozimga mos malaka talablarini hisobga olmay, faqat qardoshlik asosida amalga oshiriladi (qarindoshning nisbiy shuhrati va jamiyatdagi keng tanilishi) hamda bunday shaxsning qarindoshlarining hokimiyatdagi ahvoli inobatga olinadi.

Mobbing — xodimga kollektiv yoki rahbarlik tomonidan tizimli psixologik bosim yoki ta'qib.

Nepotizm (kumovstvo) — qonunga xilof afzalliklarni yaqin qarindoshlar yoki do'stlarga berish maqsadida tanishlik va/yoki hokimiyat ta'siridan foydalanish, shuningdek yaqin qarindoshlar va/yoki do'stlarga asossiz mukofotlar berish, ularni ishga qabul qilish yoki ishdan bo'shatish, tayinlashlarda korporativ manfaatlarga zarar yetkazish.

Ta'qiblar yoki repressiyalar — diskriminatsiya, qiynoqlar yoki boshqa qonunbuzarliklar haqida shikoyat qilgan shaxsga nisbatan qo'llaniladigan har qanday salbiy harakatlar. Bu tahdidlar, ishdan bo'shatish, lavozimdan pasaytirish, mehnat sharoitlarini yomonlashtirish, bosim yoki qo'rqitish va jazolashga qaratilgan boshqa choralarni o'z ichiga oladi.

Majburiy mehnat — shaxsdan jazo tahdidi ostida talab qilinadigan va ixtiyoriy roziliksiz bajariladigan har qanday ish yoki xizmat. Bunga zo‘ravonlik bilan ishga qabul qilish amaliyotlari, hujjatlarni saqlab qo‘yish, harakat erkinligini cheklash va jazo tahdidi kirishadi.

Qiynoqlar (xarrasment)— shaxsning sha‘nini kamsitishga qaratilgan va dushmanona, kamsituvchi yoki tahdidli ish muhitini yaratadigan norasmiy xulq-atvor (so‘zli, verbal bo‘lmagan yoki jismoniy). Bu psixologik bosim, ta‘qib, haqoratlar, bulling va jinsiy qiynoqlarni o‘z ichiga oladi.

Stereotipizatsiya — shaxsga yoki guruhga mustahkam, umumlashtirilgan xususiyatlarni (masalan, jins, yosh, etnik mansublik, din, ijtimoiy maqom) nisbatlash jarayoni, bu esa qarashdagi hukmlar, teng imkoniyatlarni cheklash va diskriminatsiyaga olib kelishi mumkin.

Favoritizm — shaxsiy manfaatlarga asoslanib, alohida xodimlar yoki xodimlar guruhlarini asossiz afzal qo‘yish amaliyoti, ularning manfaatlari boshqa xodimlar yoki jamoaning umumiy manfaatlaridan ustun qo‘yilgan holat. Favoritizm quyidagilar orqali namoyon bo‘lishi mumkin: xodimlarni ob‘ektiv emas, balki sub‘ektiv yoki shaxsiy sabablarga ko‘ra tanlash va taqsimlash, lavozimdagi ko‘tarilish, mukofotlar, ta‘tillar, safarlar va boshqa imtiyozlar berish.

Mundarija:

1. Kirish	5
1.1. Siyosatning maqsadi	5
1.2. Qo'llanilish sohasi.....	6
1.3 Siyosat bo'yicha majburiyatlar.....	6
1.4. Diskriminatsiya va ta'qibning oldini olish bo'yicha yondashuv	6
2. Siyosatning asosiy tamoyillari	8
2.1. Ishga joylashishda gender tengligi va teng imkoniyatlar tamoyili	8
2.2. Mehnatga adolatli haq to'lash tamoyili	8
2.3. «Xilma-xillik, tenglik va inklyuzivlik» tamoyilini qo'llab-quvvatlash	8
2.4. Ta'qib qilish va mobbingning oldini olish tamoyili	9
3. Xodimlar murojaatlarini topshirish va ko'rib chiqish tartibi	10
3.1. Murojaatlarni qabul qilish kanallari.....	10
3.2. Murojaatlarni ko'rib chiqish tamoyillari.....	10
3.3. Murojaatlarni ko'rib chiqish jarayoni.....	10
4. Intizomiy mas'uliyat to'g'risidagi nizom	12
4.1. Qo'llash asoslari	12
4.2. Choralar	12
4.3. Qo'llash tamoyillari	12
5. Xodimlarni o'qitish bo'yicha o'quv materiallari.....	13
5.1. Xodimlar uchun talab etiladigan treninglar	13
5.2. O'qitish shakllari	13
5.3. Javobgarlik	13
6. Ilovalar.....	14
6.1 O'zaro bog'liq hujjatlar	14

1. Kirish

«Navoiyazot» aksiyadorlik jamiyati (keyingi matnda – Kompaniya) ushbu siyosatni biznesni xolis va etik tarzda olib borish prinsiplarini o'rnatish hamda barcha faoliyat sohaslarida barqaror rivojlanish tamoyillarini joriy etish maqsadida ishlab chiqqan. U xalqaro standartlarga asoslangan bo'lib, Kompaniya nomidan harakat qiluvchi barcha xodimlar, shartnomaviy tomonlar va uchinchi shaxslarga tatbiq etiladi.

Siyosat har qanday turdagi diskriminatsiyani taqiqlaydi va barcha uchun teng imkoniyatlarni ta'minlaydi, jumladan gender tengligini ta'minlash hamda xilma-xillik, tenglik va inklyuzivlikni qo'llab-quvvatlashni o'z ichiga oladi.

1.1. Siyosatning maqsadi

Biz diskriminatsiya, zo'ravonlik, taxqirlash, qiynoq va xodimlarga zarar keltirishi mumkin bo'lgan boshqa nomaqbul xulq-atvordan xoli, xavfsiz va bir-birini hurmat qiladigan mehnat muhitini ta'minlashga o'z sodiqligimizni tasdiqlaymiz. Biz kamsitish va ta'qiblarning oldini olish uchun shart-sharoit yaratishga, hurmat, inklyuzivlik va teng imkoniyatlar madaniyatini qo'llab-quvvatlashga, zo'ravonlik va qo'rqitishdan himoyani ta'minlashga, adolatli mehnat sharoitlari yaratishga, jumladan munosib maosh, bir xil qiymatga ega mehnat uchun teng haq to'lash, ish vaqtini nazorat qilish va maoshli ta'til berishni ta'minlashga, shuningdek, birlashish, kollektiv muzokaralar olib borish va fikrni erkin bildirish huquqini hurmat qilishga majburiyatiga egamiz. Barcha majburiy yoki ko'ngilsiz mehnat shakllari to'liq istisno qilinadi.

Siyosat quyidagilarga asoslangan:

- Butunjahon inson huquqlari deklaratsiyasi (BMT);
- Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro pakt;
- Inson huquqlari va asosiy erkinliklarni himoya qilish to'g'risidagi Konvensiya;
- Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro pakt;
- BMTning inson huquqlari nuqtai nazaridan tadbirkorlik faoliyati bo'yicha boshqaruv tamoyillari;
- Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan qabul qilingan mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi Deklaratsiya;
- BMT tomonidan qabul qilingan mahalliy xalqlar huquqlari to'g'risidagi Deklaratsiya;
- BMTning xavfsizlik va inson huquqlari bo'yicha ko'ngilli tamoyillari;
- Xalqaro mehnat tashkilotining majburiy mehnat to'g'risidagi Konvensiyasi (№ 29);
- Xalqaro mehnat tashkilotining majburiy mehnatni bartaraf etish to'g'risidagi Konvensiyasi (№ 105);
- Xalqaro mehnat tashkilotining minimal yosh to'g'risidagi Konvensiyasi (№ 138);
- Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat sohasidagi fundamental tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi Deklaratsiyasi;
- BMTning biznes va inson huquqlari bo'yicha boshqaruv tamoyillari.

1-sonli tahrir	XQX-S-01	14 dan 5-bet
----------------	----------	--------------

1.2 Qo'llanilish sohasi

Ushbu siyosat Kompaniya nomidan faoliyat yurituvchi barcha xodimlar, pudratchilar, subpudratchilar, yetkazib beruvchilar, shuningdek har qanday uchinchi shaxslarga nisbatan qo'llaniladi.

1.3 Siyosat bo'yicha majburiyatlar

Biz diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik va ta'qiblarga qarshi kurashish bo'yicha xalqaro tamoyillarga rioya etish majburiyatini o'z zimmamizga olamiz. Biz amaldagi qonunchilik talablariga, shuningdek qo'llaniladigan tartibga soluvchi va xalqaro hujjatlarda mustahkamlangan tamoyillarga qat'iy amal qilamiz.

Kompaniya O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan mehnat huquqlarining tengligi va mehnat sohasida hamda kasb faoliyatida diskriminatsiyani taqiqlash tamoyillariga muvofiq ravishda, to'g'ridan-to'g'ri hamda bilvosita kamsitish va tazyiqning har qanday ko'rinishlariga yo'l qo'ymaydi.

Kompaniya quyidagilarni amalga oshirishni o'z zimmasiga oladi:

- Diskriminatsiyani taqiqlash: jinsi, yoshi, irqi, etnik mansubiyati, dini, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, nogironligi, sog'liq holati, oilaviy holati, homiladorligi, harbiy xizmati yoki veteran maqomi, mulk holati, birlashmalarga a'zoligi hamda biznes qobiliyatlari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa barcha belgilangan alomatlar bo'yicha kamsitish va tazyiqlarga yo'l qo'yilmaydi.
- Teng imkoniyatlarni ta'minlash: ishga qabul qilish, o'qitish, maqomga ko'tarish va mukofotlash bo'yicha qarorlar faqat kasbiy mezonlarga asoslanadi.
- Adolatli mehnat haqini ta'minlash: bir xil qiymatga ega mehnat uchun bir xil haq to'lash.
- "Xilma-xillik, tenglik, inklyuzivlik" (DEI) tashkilotchilik strukturasi qo'llab-quvvatlash.
- Amaldagi qonunchilikka muvofiq maxsus shart-sharoitlarni ta'minlash:
- Pensiya yoshiga yaqin va pensiyaga chiqqan xodimlar: muddatli mehnat shartnomalarini tuzish imkoniyati; ularning huquqlarini himoya qilish bo'yicha qonunchilikda ko'zda tutilgan kafolatlar.
- Homilador ayollar: ishdan bo'shatish taqiqlari va zarur imtiyozlarni o'z ichiga olgan barcha qonunchilik normalariga rioya qilish; xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash.
- Nogironligi bo'lgan xodimlar: individual ehtiyojlarni hisobga olgan shart-sharoitlarni yaratish; qonunga muvofiq imtiyozlar va kafolatlarni ta'minlash.
- Talabalar: ta'lim va ish faoliyatini muvaffaqiyatli uyg'unlashtirish imkoniyatini kelishib olish.

1.4. Diskriminatsiya va ta'qibning oldini olish bo'yicha yondashuv

Ko'rsatilgan majburiyatlarni bajarish maqsadida biz quyidagilarni o'z ichiga olgan kompleks yondashuvni joriy etamiz:

- **Xalqaro standartlar va tamoyillar** - butunjahon inson huquqlari deklaratsiyasi (BMT), BMTning biznes va inson huquqlari bo'yicha boshqaruv tamoyillari, Xalqaro mehnat

1-sonli tahrir	XQX-S-01	14 dan 6-bet
----------------	----------	--------------

tashkiloti tomonidan qabul qilingan mehnat sohasidagi fundamental tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiya, Responsible Care dasturi, shuningdek ichki siyosatlar va protseduralar.

- **Qo'llanilish doirasi** - siyosat Kompaniyaning barcha xodimlari, qo'shma korxonalari, nazorat ulushiga ega qo'shma tadbirkorlik loyihalari, pudratchilar, subpudratchilar va Kompaniya nomidan harakat qiladigan barcha uchinchi shaxslarga tatbiq etiladi.
- **Biznes hamkorlaridan kutilgan munosabatlar** - hamkorlar inson huquqlari va mehnat standartlariga rioya qilishlari, shuningdek o'z faoliyatlari va yetkazib berish zanjirlarida har qanday huquqbuzarliklarning oldini olishlari shart.
- **Manfaatdor tomonlarni jalb qilish** - jamoalar, jumladan ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar bilan muntazam hamkorlik qilish orqali muammolarni aniqlash va bartaraf etish, siyosatni ishlab chiqish va to'g'irlashda fikr-mulohazalarni hisobga olish.
- **Ta'lim:** barcha xodimlarni har yili inson huquqlari, xulq-atvor kodeksi va maxsus mavzular (risklarni baholash, yetkazib beruvchilarni audit qilish, ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar bilan munosabatlar) bo'yicha majburiy o'qitish.
- **Shikoyat kanallari** - ochiq va maxfiy shikoyatlar mexanizmlari (ishonch telefoni, nazorat-komplayens aloqa kanali, onlayn forma, pochta), huquqbuzarliklar haqida vijdonan xabar bergan shaxslarni ta'qib va repressiyadan himoya qilish.
- **Monitoring va nazorat** - majburiyatlarni bajarishni ichki muntazam audit va zarur bo'lganda tashqi tekshiruv orqali tekshirish, ESG hisobotida rivojlanishni ochiq e'lon qilish.
- **Nol zarar madaniyati** - mehnatni muhofaza qilish asosi sifatida «nol zarar, hodisalar va favqulodda holatlar» tamoyilini tizimli joriy etish.

2. Siyosatning asosiy tamoyillari

2.1. Ishga joylashishda gender tengligi va teng imkoniyatlar tamoyili

Biz jins belgisiga ko'ra kamsitishning har qanday shaklini istisno etgan holda, barcha xodimlar uchun ishga joylashish va xizmat pog'onalari bo'yicha o'sishda teng imkoniyatlarni ta'minlashga intilamiz, bu esa milliy qonunchilik hamda xalqaro standartlarga to'liq muvofiqdir. Ushbu tamoyil barcha xodimlarga, pudratchilarga, vaqtincha ishlaydigan xodimlarga, amaliyotchilarga, shuningdek ishga nomzodlarga nisbatan tatbiq etiladi.

«Navoiyazot» AJning gender tengligi va teng imkoniyatlar sohasidagi tamoyillari:

- «Navoiyazot» AJda ishga qabul qilish, o'qitish, xizmat pog'onalari bo'yicha ilgari surish hamda mehnatga haq to'lashga oid barcha qarorlar faqat kasbiy mezonlar, malaka, ishbilarmonlik sifatleri va mehnat natijalari asosida qabul qilinadi.
- Kompaniya jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy va lavozim mavqei, yashash joyi, dinga munosabati, e'tiqodlari, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek boshqa har qanday holatlardan qat'i nazar, kamsitish yoki tazyiqlarsiz barcha uchun teng imkoniyatlarni ta'minlaydi.
- Kompaniyani boshqarish siyosatida mahalliychilik, qarindosh-urug'chilik (nepotizm) va favoritizm holatlariga yo'l qo'yilmaydi, bu esa xodimlar bo'yicha qarorlarni qabul qilishda oshkoralik va xolislikni ta'minlashga qaratilgan.

2.2. Mehnatga adolatli haq to'lash tamoyili

«Navoiyazot» AJ mehnatga haq to'lash tizimi O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga, jumladan ish vaqtining davomiyligi, ortiqcha ish vaqti, mehnatga haq to'lash hamda kompensatsiyalar to'g'risidagi normalarga to'liq muvofiq ekanligini kafolatlaydi.

- Kompaniya jinsidan qat'i nazar, shuningdek mehnat natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa belgilardan qat'i nazar, bir xil qiymatga ega mehnat uchun teng ish haqini ta'minlaydi.
- Har bir xodimga hisob-kitoblarni tekshirish imkoniyatini beruvchi to'liq ma'lumotlarni o'z ichiga olgan ish haqi hisob varag'i (hisob-kitob varaqasi) taqdim etiladi.
- Korxonaning ichki ijtimoiy javobgarlik siyosati ish haqining barqarorligini hamda uning ijtimoiy ahamiyatga ega darajaga muvofiqligini nazarda tutadi.

2.3. «Xilma-xillik, tenglik va inklyuzivlik» tamoyilini qo'llab-quvvatlash

- «Navoiyazot» AJ gender tengligi tamoyillariga inklyuziv korporativ madaniyatni shakllantirishning asosiy elementi sifatida amal qiladi.
- Barcha darajadagi rahbarlar va xodimlar Kompaniyaning Inson huquqlari sohasidagi siyosatiga muvofiq ravishda inson huquqlariga rioya etishga majburdir.
- Kompaniyaning korporativ etikasi va qadriyatlari, tazyiq va kamsitishning har qanday ko'rinishlarini istisno etishga, har bir xodim o'zini hurmatda va qo'llab-quvvatlangan holda his qiladigan ish muhitini shakllantirishga qaratilgan.
- Ichki ijtimoiy javobgarlik doirasida Kompaniya xodimlarni og'ir va inqirozli holatlarda qo'llab-quvvatlaydi, shuningdek xodimlarning jalb etilganligi va mas'uliyatini mustahkamlash orqali yagona maqsadli, jips jamoani shakllantiradi.
- Kompaniyaning boshqaruv va nazorat organlari, mansabdor shaxslari hamda xodimlari jinsi, daromad darajasi, irqi, dini, millati, tili yoki ijtimoiy kelib chiqishidan qat'i nazar barcha

aksiyadorlarga nisbatan teng munosabatni ta'minlaydi, bu esa kamsitishga yo'l qo'ymaslik tamoyiliga sodiqlikni tasdiqlaydi.

- «Navoiyazot» AJda Oila va xotin-qizlar xizmati bo'limi faoliyat yuritib, u gender tengligini ilgari surish va ayollar huquqlarini himoya qilishga qaratilgan tashabbuslar hamda chora-tadbirlarni amalga oshiradi.

2.4. Ta'qib qilish va mobbingning oldini olish tamoyili

Bizning maqsadimiz — har bir insonga nisbatan munosib munosabatga asoslangan, har qanday tazyiq va ta'qib holatlariga yo'l qo'yilmaydigan ish muhitini qo'llab-quvvatlashdan iborat. Biz psixologik yoki jismoniy bosimning har qanday shakllaridan xoli, xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini yaratishga intilamiz.

«Navoiyazot» AJ ish joyida har qanday xodim yoki boshqa shaxslar tomonidan sodir etiladigan kamsituvchi, ta'qib qiluvchi yoki qasosga yo'naltirilgan xatti-harakatlarni qat'iy taqiqlaydi. Insonga nisbatan adovat, hurmatsizlik yoki shafqatsiz munosabatni namoyon etuvchi har qanday xulq-atvorga yo'l qo'yilmaydi. Quyidagi xatti-harakatlar taqiqlanadi: nomaqbul teginishlar, jinsiy ishoralar va behayo sho'xliklar; haqoratlar, stereotiplashtirish, og'zaki yoki vizual masxaralash, tahdid qilish, qo'rqitish, yakkalab qo'yish, mish-mish tarqatish; har qanday zo'ravonlik yoki zo'ravonlik bilan qo'rqitish; shuningdek shaxsning qadr-qimmatini kamsituvchi boshqa har qanday ta'qib va bosim ko'rinishlari.

Kompaniya barcha xodimlarga nisbatan adolatli munosabatni ta'minlash maqsadida qat'iy tamoyillarni joriy etadi. Quyida bizning siyosatimizda nazarda tutilgan va biz qat'iy amal qilishni o'z zimmamizga oladigan asosiy tamoyillar keltiriladi:

- **Ta'qib va mobbingga nolli sabrsizlik**

Kompaniya ish joyidagi xoh ichki, xoh tashqi manbalardan kelib chiqqan bo'lsin, ta'qib va haqoratli muhitning hech qanday shaklini qabul qilmaydi.

- **Zo'ravonlikka nolli sabrsizlik**

«Navoiyazot» AJ bolalar mehnati va majburiy mehnatning har qanday shaklini, jumladan qarzga bog'liq mehnat, majburiy mehnat va odam savdosida ishtirok etishni qat'iy rad etadi.

- **Ta'qibdan himoya**

Kompaniya samimiy ravishda qonun buzilishi haqida xabar bergan shaxslarga nisbatan hech qanday qasos choralari qo'llamaydi. Har qanday fizik yoki yuridik shaxsga ularning murojaati yoki bildirgan fikri va shunda ko'rsatilgan tanqid tufayli qaratilgan ta'qiblar qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi.

Xodimlar manfaatlar to'qnashuvi yuzasidan bo'lgan holatlarda Kompaniya mansabdor shaxslariga tegishli ma'lumotlarni tahlil qilishda yordam berishi lozim.

1-sonli tahrir	XQX-S-01	14 dan 9-bet
----------------	----------	--------------

3. Xodimlar murojaatlarini topshirish va ko‘rib chiqish tartibi

«Navoiyazot» AJda murojaatlar (shikoyatlar hamda arizalar) bilan ishlash tartibi ichki reglamentlarga muvofiq amalga oshiriladi. Har bir tushgan murojaat boshqarish va ko‘rib chiqish uchun majburiy ravishda qabul qilinadi va ko‘rib chiqiladi. Biz inson huquqlari buzilishiga oid barcha xabarlarni to‘liq, xolis va o‘z vaqtida ko‘rib chiqishni kafolatlaymiz.

3.1. Murojaatlarni qabul qilish kanallari

- Biz xodimlar, ta‘minlovchilar, pudratchilar va boshqa manfaatdor shaxslardan murojaatlarni og‘zaki, yozma yoki elektron shaklda qabul qilamiz. Murojaatlar quyidagi orqali yuborilishi mumkin:
- ishonch telefoni: +998 99-278-78-30;
- rasmiy web-saytdagi forma va korporativ elektron pochta: gender@navoiyazot.uz;
- O‘zbekiston Respublikasining interaktiv davlat xizmatlari yagona portali;
- tasdiqlangan grafik bo‘yicha shaxsiy qabul.

Xodimlar shuningdek o‘zlarining bevosita rahbarlariga yoki Kompaniyaning tegishli komissiyalariga murojaat qilish imkoniyatiga ega.

3.2. Murojaatlarni ko‘rib chiqish tamoyillari

Bizning siyosatimiz barcha holatlarni adolatli va xolis tekshirish, shuningdek xabar beruvchilarni har qanday ta‘qibdan himoya qilishni ta‘minlashga qaratilgan. Biz murojaatlar bo‘yicha har bir bosqichda oshkoralikni ta‘minlashga intilamiz, shu bilan xodimlar o‘z ovozlari eshitiladi va inobatga olinadi, deb ishona oladilar.

Quyida siyosatimizdagi asosiy tamoyillar keltirilgan:

- Maxfiylik: har qanday nomaqbul xatti-harakat haqidagi xabarlar mavjud qonunchilik va adolatli tekshirish jarayoniga muvofiq maxfiy tarzda ko‘rib chiqiladi.
- Bu intezomiy jazo, repressiya, qo‘rqitish yoki xabar beruvchiga nisbatan har qanday majburiy choralarni o‘z ichiga oladi, hatto agar ayblov tasdiqlanmasa ham.
- Bosqichlarning oshkoraligi: murojaatni ko‘rib chiqish jarayoni quyidagi bosqichlarni o‘z ichiga oladi —qabul qilish, ro‘yxatga olish, tekshirish, natija e‘lon qilish.
- Maxfiylik: har qanday nomaqbul xatti-harakat haqidagi xabarlar mavjud qonunchilik va adolatli tekshirish jarayoniga muvofiq maxfiy tarzda ko‘rib chiqiladi.
- Ta‘qibni taqiqlash: xabar beruvchiga nisbatan har qanday qasos choralari qat‘iyan taqiqlanadi. Bu intezomiy jazo, repressiya, qo‘rqitish yoki xabar beruvchiga nisbatan har qanday majburiy choralarni o‘z ichiga oladi, hatto agar ayblov tasdiqlanmasa ham.

3.3. Murojaatlarni ko‘rib chiqish jarayoni

Barcha xabarlar ro‘yxatga olinadi va ahamiyati darajasiga ko‘ra tasniflanadi. Ular tahlil va qaror qabul qilish uchun mas‘ul rahbarlarga yo‘naltiriladi, bu jarayonda manfaatlar to‘qnashuvi bo‘lgan shaxslar ishtirok etmaydi.

Ko‘rib chiqish muddatlari quyidagi tartibda belgilanadi:

- «Darhol reaksiya talab etuvchi» toifasiga kiritilgan xabarlar — 48 soat ichida ko‘rib chiqiladi;
- «Yuqori ahamiyatga ega» toifasiga kiritilgan xabarlar — 5 kun ichida ko‘rib chiqiladi;

1-sonli tahrir	XQX-S-01	14 dan 10-bet
----------------	----------	---------------

- «Oʻrta ahamiyatga ega» toifasiga kiritilgan murojaatlar — 15 kun ichida koʻrib chiqiladi.

Koʻrib chiqish natijalari boʻyicha buzilgan huquqlarni tiklash choralari koʻriladi va javob murojaatchiga taqdim etiladi. Jamoaviy murojaatlar esa qonun bilan belgilangan tartibda koʻrib chiqiladi. Barcha hujjatlar va materiallar Oʻzbekiston Respublikasi qonunchiligi talablariga muvofiq saqlanadi.

4. Intizomiy mas'uliyat to'g'risidagi nizam

4.1. Qo'llash asoslari

Intizomiy choralar xodimning kamsitish va ta'qibga qarshi siyosat hamda biznes hamda xulq-atvor kodeksi normalarini buzgan holatlarida qo'llaniladi. Choralar qo'llash asoslari quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin: ushbu siyosat tamoyillarini buzuvchi harakat yoki harakatsizlik, shikoyat bo'yicha ichki tekshirishning oldini olish yoki huquqbuzarlik haqida xabar bergan xodimga nisbatan qasos choralarini qo'llash.

4.2. Choralar

Intizomiy choralar amaldagi qonunchilikka muvofiq qo'llanilishi mumkin bo'lib, quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- tanbeh / ogohlantirish
- hayfsan
- ishdan vaqtincha chetlashtirish
- mehnat shartnomasini bekor qilish

4.3. Qo'llash tamoyillari

Intizomiy choralar qo'llashda «Navoiyazot» AJ quyidagi tamoyillarga amal qiladi:

- Proporsionallik: intizomiy choralar huquqbuzarlikning og'irlik darajasiga mos bo'lishi lozim.
- Holatlar va huquqbuzarlik darajasini inobatga olish: intizomiy choralar qo'llanilganda huquqbuzarlikka oid barcha holatlar hamda xodimning xulq-atvori hisobga olinadi.
- Qonunchilikka muvofiqlik: barcha intizomiy choralar amaldagi qonunchilikka va Kompaniyaning ichki me'yoriy hujjatlariga muvofiq bo'lishi shart.

5. Xodimlarni o‘qitish bo‘yicha o‘quv materiallari

5.1. Xodimlar uchun talab etiladigan treninglar

Biz Xulq-atvor kodeksi va Inson huquqlarini himoya qilish siyosati bo‘yicha kirish hamda yillik majburiy treninglarni o‘tkazamiz. O‘quv jarayoni gender tengligi va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik, ta‘qib va mobbingning oldini olish, shikoyatlarni topshirish tartibi, qoidabuzarliklar uchun javobgarlik kabi mavzularni qamrab oladi. Ushbu o‘quvlarning maqsadi — inson huquqlarini hurmat qilish madaniyatini shakllantirish, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi va xalqaro standartlarga to‘liq rioya etilishini ta‘minlashdan iborat.

5.2. O‘qitish shakllari

O‘qitishning asosiy shakllari quyidagilardan iborat: barcha xodimlar uchun yillik treninglar, yangi ishga qabul qilingan xodimlar va stajyorlar uchun kirish kurslari, bilimlarni mustahkamlash maqsadida keyingi testlash bilan onlayn-modullar, shuningdek keyslar va rolli vaziyatlar qo‘llangan amaliy mashg‘ulotlar. Shuningdek, Kompaniya xodimlarning tenglik va kamsitishning oldini olish masalalari bo‘yicha xabardorligini oshirishga qaratilgan huquqiy tushuntirishlar va davra suhbatlarini tashkil etadi.

5.3. Javobgarlik

O‘quv dasturlarini tashkil etish va yangilash uchun javobgarlik xodimlar tayyorlash boshqarmasi boshlig‘ining o‘rinbosariga yuklanadi, u mashg‘ulotlarni o‘z vaqtida o‘tkazish va materiallarni yangilashni ta‘minlaydi. Dasturning to‘liqligi va standartlarga muvofiqligini nazorat qilish komplayens bo‘limi zimmasiga yuklatilgan. Bo‘lim rahbarlari esa barcha xodimlarning majburiy kurs va treninglarda ishtirok etishini hamda o‘quvni o‘tkazganligini qayd etishini kuzatishlari shart. O‘quv natijalari ichki nazorat tizimida ro‘yxatga olinadi va xodimlarni attestatsiya qilishda e‘tiborga olinishi mumkin.

6. Ilovalar

6.1 O'zaro bog'liq hujjatlar

- Inson huquqlarini himoya qilish siyosati;
- Korrupsiyaga qarshi va komplayens siyosati;
- Biznes xulq-atvor qoidalari (Kodeksi);
- Jismoniy va yuridik shaxslar murojaatlari bilan ishlash tartibi to'g'risidagi Nizom;
- Boshqaruv siyosati;
- Kasbiy odob-axloq (Kodeksi).

**Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi
boshlig'i**

X.M.Farmonov

**Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash bo'limi
boshlig'i**

N.X.Sodiqova

**Komplayens va korrupsiyaga qarshi
ichki nazorat boshqarmasi boshlig'i**

G'.B.Nazarov

Loyiha boshqarmasi boshlig'i

I.K.Xalikov