

Код документа: XQX-S-01	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «NAVOIYAZOT»	Экз. № <u>1</u>
--	--	------------------------

УТВЕРЖДЕНА
Председателем правления
АО «Navoiyazot» 29.04.2026 г.

Введена в действие
приказом АО «Navoiyazot»
№ 0847 от 21. 05. 2026 г.

**ПОЛИТИКА ПО НЕДИСКРИМИНАЦИИ И БОРЬБЕ С
ПРИТЕСНЕНИЯМИ**

Редакция №1	Срок действия — 5 лет	Общее количество страниц - 13
-------------	-----------------------	-------------------------------

Термины и определения

Враждебность - поведение, направленное на создание неблагоприятной, унижительной или агрессивной атмосферы в рабочей среде. Может выражаться в словесных оскорблениях, враждебных жестах, игнорировании, унижении или психологическом давлении на сотрудника или группу сотрудников.

Гендерное равенство - обеспечение равных прав, возможностей и условий для женщин и мужчин во всех сферах деятельности Компании, включая найм, оплату труда, карьерный рост, обучение и участие в управлении.

Дискриминация - любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признаку пола, возраста, расы, этнической принадлежности, языка, религии, политических убеждений, инвалидности, семейного положения или иного признака, которое приводит к нарушению равенства возможностей или обращения.

Дисциплинарные меры - последствия для сотрудников, нарушивших правила или политику компании.

Долговая кабала - форма принудительного труда, при которой человек обязан работать для погашения долга, при этом условия работы и сроки погашения долга не определены или фактически не позволяют погасить задолженность.

Домогательство (харассмент) - нежелательное поведение сексуального или несексуального характера, создающее враждебную или унижительную атмосферу.

Жалоба - обращение с требованием о восстановлении нарушенных прав, свобод и защите законных интересов.

Инклюзия - процесс, обеспечивающий равные возможности для всех, независимо от их различий, и создание среды, в которой все могут участвовать и вносить свой вклад.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личные интересы работника (финансовые, семейные, иные) или его обязательства вне работы могут повлиять либо создать видимость влияния на объективность, беспристрастность и эффективность исполнения им своих должностных обязанностей и принятия решений в интересах Компании.

Местничество - прием на работу, ротация, назначение лица без учета квалификационных требований к должности, только по родству (относительная популярность родственника и его широкое признание в обществе) и положение родственников такого человека во власти.

Моббинг - систематическое психологическое давление или травля сотрудника коллективом или руководством.

Непотизм (кумовство) - знакомство с использованием и (или) влиянием власти с целью предоставления незаконных привилегий близким родственникам или друзьям, а также начисление необоснованных вознаграждений близким родственникам и (или) друзьям, трудоустройство и увольнение близких родственников и друзей нанесение ущерба корпоративным интересам при назначениях.

Преследования или репрессии - любые негативные действия, предпринимаемые в отношении лица, заявившего о случаях дискриминации, притеснений или иных нарушениях. Включают угрозы, увольнение, понижение в должности, ухудшение условий труда, давление или иные меры, направленные на запугивание или наказание.

Принудительный труд - любая работа или услуга, требуемая от лица под угрозой наказания и выполняемая без добровольного согласия этого. К этому относятся практики насильственного найма, удержания документов, ограничения свободы передвижения и угрозы наказания.

Притеснения (харрасмент) - нежелательное поведение (словесное, невербальное или физическое), направленное на унижение достоинства лица и создающее враждебную, унижительную или угрожающую рабочую среду. Включает психологическое давление, травлю, оскорбления, буллинг и сексуальные домогательства.

Стереотипизация - процесс приписывания человеку или группе людей устойчивых, обобщённых характеристик (например, по признаку пола, возраста, этнической принадлежности, религии, социального статуса), что может приводить к предвзятости, ограничению равных возможностей и проявлению дискриминации.

Фаворитизм - это практика необоснованного предпочтения отдельных работников или групп работников по личным мотивам, когда их интересы ставятся выше интересов других сотрудников или коллектива в целом. Проявления фаворитизма могут выражаться в необъективном подборе и расстановке кадров, предоставлении продвижений по службе, премий, отпусков, направлений в командировки и иных льгот не по профессиональным заслугам, а по субъективным или личным причинам.

Содержание

Термины и определения	2
Содержание	4
1. Введение	5
1.1. Цель политики.....	5
1.2 Область применения	6
1.3 Обязательства политики.....	6
1.4. Подход к недопущению дискриминации и притеснения.....	7
2. Основные принципы политики	8
2.1. Принцип гендерного равенства и равных возможностей при трудоустройстве.....	8
2.2. Принцип справедливой оплаты труда.....	8
2.3. Поддержка принципа «Разнообразие, равенство, инклюзивность»	8
2.4. Принцип предотвращения домогательств и моббинга.....	9
3. Процедура подачи и рассмотрения обращений сотрудников	9
3.1. Каналы подачи.....	9
3.2. Принципы рассмотрения.....	10
3.3. Процесс рассмотрения.....	10
4. Положение о дисциплинарной ответственности	11
4.1. Основания для применения	11
4.2. Меры.....	11
4.3. Принципы применения.....	11
5. Учебные материалы по обучению персонала	12
5.1. Обязательные тренинги для сотрудников.....	12
5.2. Форматы обучения.....	12
5.3. Ответственность.....	12
6. Приложение.....	13
6.1 Взаимосвязанные документы	13

1. Введение

Данная политика «Navoiyazot» (далее по тексту - Компания) направлена на установление принципов честного и этичного ведения бизнеса, а также на интеграцию устойчивого развития во все аспекты деятельности Компании. Она основывается на международных стандартах и применяется ко всем сотрудникам, подрядчикам и третьим лицам, действующим от имени Компании. Политика запрещает дискриминацию по различным признакам и обеспечивает равные возможности для всех, включая гендерное равенство и поддержку разнообразия, равенства и инклюзивности.

1.1 Цель политики

Мы подтверждаем свою приверженность обеспечению безопасной и уважительной рабочей среды, свободной от дискриминации, притеснений, домогательств и любых иных форм неприемлемого поведения, способного нанести вред сотрудникам. Мы обязуемся создавать условия, исключающие дискриминацию и преследования, поддерживать культуру уважения, инклюзивности и равных возможностей, гарантировать защиту от насилия и запугивания, обеспечивать справедливые условия труда, включая достойную оплату, равное вознаграждение за труд равной ценности, соблюдение норм рабочего времени и предоставление оплачиваемых отпусков, а также признавать право на свободу объединений, коллективные переговоры и свободное выражение мнений без страха преследования, полностью исключая любые формы принудительного или недобровольного труда..

Политика основана на:

- Всеобщей декларации прав человека (ООН)¹
- Международном пакте о гражданских и политических правах;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Декларация ООН о правах коренных народов;
- Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека ООН;
- Конвенция МОТ о принудительном труде (№ 29);
- Конвенция МОТ о ликвидации принудительного труда (№ 105);
- Конвенция МОТ о минимальном возрасте (№ 138)
- Декларации МОТ (Международная организация труда) о фундаментальных принципах и правах в сфере труда²

¹ [Всеобщая декларация прав человека \(ООН\)](#)

² [Декларация МОТ \(Международная организация труда\) о фундаментальных принципах и правах в сфере труда](#)

- Руководящих принципах ООН по бизнесу и правам человека³

1.2 Область применения

Политика применяется ко всем сотрудникам, подрядчикам, субподрядчикам, поставщикам, а также любым третьим лицам, действующим от имени Компании.

1.3 Обязательства политики

Мы берём на себя обязательства соблюдать международные принципы недискриминации и борьбе с притеснениями. Мы строго соблюдаем требования законодательства, а также принципы, закрепленные в применимых регуляторных и международных документах. Так компания не допускает как прямую, так и косвенную дискриминацию в соответствии с Принципом равенства трудовых прав, запрещения дискриминации в сфере труда и занятий Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

Компания обязуется:

- Запрещает дискриминацию по признакам: пола, возраста, расы, этнической принадлежности, религии, языка, социального происхождения, инвалидности, состояния здоровья, семейного положения, беременности, военной службы или статуса ветерана, имущественного положения, принадлежности к объединениям, а также по любым иным признакам, не связанным с деловыми качествами.
- Обеспечивать равные возможности при трудоустройстве: Решения о найме, обучении, продвижении и вознаграждении принимаются только по профессиональным критериям.
- Обеспечивать справедливую оплату труда: равная оплата труда равной ценности.
- Поддерживать организационную структуру “Разнообразие, равенство, инклюзивность” (DEI).
- Обеспечивать особые условия согласно действующему законодательству для работников:
- Работники предпенсионного и пенсионного возраста: Возможность заключения срочных трудовых договоров. Гарантии, предусмотренные законодательством для защиты их прав,
- Беременные женщины: Соблюдение всех норм законодательства, включая запрет на увольнение и предоставление необходимых льгот. Обеспечение безопасных условий труда.
- Работники с инвалидностью: Создание условий, учитывающих индивидуальные потребности. Предоставление льгот и гарантий согласно закону.
- Студенты: Возможность согласования условий для успешного совмещения учебы и работы.

³ [Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека](#)

1.4 Подход к недопущению дискриминации и притеснения

Для выполнения указанных обязательств мы внедряем комплексный подход, включающий:

- **Международные стандарты и принципы** - руководство Всеобщей декларацией прав человека ООН, Руководящими принципами ООН по бизнесу и правам человека, Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, программой Responsible Care, а также внутренними политиками и процедурами.
- **Применимость** - политика распространяется на всех сотрудников Компании, дочерние предприятия, совместные предприятия с контрольным участием, подрядчиков, субподрядчиков и всех третьих лиц, действующих от имени Компании.
- **Ожидания от деловых партнёров** - партнёры обязаны соблюдать права человека и трудовые стандарты, и предотвращать любые нарушения в своей деятельности и цепочке поставок.
- **Вовлечение заинтересованных сторон** - регулярное взаимодействие с сообществами, включая уязвимые группы, для выявления и устранения проблем, учёт обратной связи при разработке и корректировке политики.
- **Обучение** - обязательное ежегодное обучение всех сотрудников по вопросам прав человека, кодексу поведения и специализированным темам (оценка рисков, аудит поставщиков, взаимодействие с уязвимыми группами).
- **Каналы жалоб** - доступные и конфиденциальные механизмы подачи жалоб (горячая линия, канал связи контроля-комплаенс, онлайн-форма, почта), защита от преследований и репрессий для лиц, сообщающих о нарушениях добросовестно.
- **Мониторинг и контроль** - регулярный внутренний аудит и, при необходимости, внешняя верификация соблюдения обязательств, раскрытие прогресса в ESG-отчётности.
- **Культура нулевого вреда** - системное внедрение принципа «ноль травм, инцидентов и несчастных случаев» как основы охраны труда.

2. Основные принципы политики

2.1 Принцип гендерного равенства и равных возможностей при трудоустройстве

Мы стремимся обеспечить равные возможности трудоустройства и карьерного роста для всех сотрудников, исключая любую форму дискриминации по признакам пола, что соответствует национальному законодательству и международным стандартам. Применяется ко всем сотрудникам, подрядчикам, временным сотрудникам, стажёрам, а также кандидатам на работу.

Принципы Компании «Navoiyazot» в области гендерного равенства и равных возможностей:

Все решения о найме, обучении, продвижении по службе и вознаграждении в «Navoiyazot» принимаются исключительно на основании профессиональных критериев, квалификации, деловых качеств и результатов труда.

- Компания обеспечивает равные возможности для всех без дискриминации или притеснений по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также иных обстоятельств.
- Политика управления Компанией исключает проявления местничества, кумовства (непотизма) и фаворитизма, обеспечивая прозрачность и объективность кадровых решений.

2.2 Принцип справедливой оплаты труда

АО «Navoiyazot» гарантирует, что система оплаты труда соответствует трудовому законодательству Республики Узбекистан, включая нормы о продолжительности рабочего времени, сверхурочной работе, оплате труда и компенсациях.

- Компания обеспечивает равную оплату труда равной ценности независимо от пола и иных характеристик, не связанных с результатами труда.
- Каждому сотруднику предоставляется расчетная ведомость заработной платы с полной информацией для проверки начислений и выплат.
- Внутренняя социальная ответственность предприятия предусматривает стабильность заработной платы и её соответствие социально значимому уровню.

2.3 Поддержка принципа «Разнообразие, равенство, инклюзивность»

АО «Navoiyazot» придерживается принципов гендерного равенства как ключевого элемента построения инклюзивной корпоративной культуры.

- Руководители всех уровней и сотрудники обязаны соблюдать права человека в соответствии с Политикой в области прав человека Компании.
- Корпоративная этика и ценности Компании направлены на формирование среды, где исключаются любые проявления притеснений, и каждый сотрудник чувствует уважение и поддержку.
- В рамках внутренней социальной ответственности Компания оказывает помощь персоналу в критических ситуациях, а также укрепляет вовлечённость и ответственность сотрудников, создавая сплочённый коллектив единомышленников.
- Органы управления и контроля, должностные лица и сотрудники Компании обеспечивают равное отношение ко всем акционерам, независимо от пола, уровня доходов, расы, религии, национальности, языка или социального происхождения, что подтверждает приверженность недискриминационному подходу.

- В АО «Navoiyazot» действует Совет по делам женщин, который реализует инициативы и мероприятия по продвижению гендерного равенства и защите прав женщин.

2.4 Принцип предотвращение домогательств и моббинга

Наша цель поддержание рабочей обстановки, построенной на достойном отношении к каждому человеку и недопущении любых проявлений и притеснений. Мы стремимся создать безопасную и уважительную рабочую среду, свободную от любых форм психологического или физического давления.

Компания «Navoiyazot» запрещает дискриминационное, домогательское или мстительное поведение на рабочем месте со стороны любого сотрудника или других лиц. Запрещено любое поведение, которое демонстрирует враждебность, неуважение или жестокое обращение с человеком. Запрещены ненадлежащие прикосновения, сексуальные намёки, непристойные шутки; оскорбления, стереотипизация, словесные и визуальные издёвки; угрозы, запугивание, изоляция, распространение слухов; любое насилие или угроза насилия или другие любые проявления и притеснения.

Мы внедряем строгие принципы для обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками. Ниже представлены основные принципы нашей политики, которые мы обязуемся соблюдать:

- Нулевая толерантность к домогательствам и моббингу
Компания не терпит никаких форм домогательств или оскорбительной рабочей среды, независимо от того, исходит ли это изнутри или извне рабочего места.
- Нулевая толерантность к насилию
АО «Navoiyazot» не приемлет детского труда и никакие формы принудительного труда, включая долговую кабалу, принудительный труд, а также любое участие в торговле людьми.
- Защита от преследований
Запрет ответных мер к тем, кто сообщил о нарушении добросовестно. Преследование физического и юридического лица в связи с их обращением либо за выраженное мнение и содержащуюся в обращении критику влекут ответственность в порядке, установленном законом. Сотрудники в случае конфликта интересов должны помогать должностным лицам Компании в анализе соответствующей информации.

3. Процедура подачи и рассмотрения обращений сотрудников

Процедура работы с обращениями (включая жалобы) в АО «Navoiyazot» осуществляется в соответствии с внутренними регламентами. Каждое поступившее обращение подлежит обязательному принятию и рассмотрению. Мы гарантируем полное, объективное и своевременное рассмотрение всех сообщений, связанных с нарушением прав человека.

3.1. Каналы подачи

Мы принимаем обращения от работников, поставщиков, подрядчиков и иных заинтересованных сторон в устной, письменной или электронной форме. Обращения могут направляться через:

- телефон доверия (+998 99-278-78-30),
- форму на официальном веб-сайте и корпоративную электронную почту: gender@navoiyazot.uz;
- единый портал интерактивных государственных услуг Республики Узбекистан;

- личный приём по утверждённому графику.

Работники также могут обращаться к своему непосредственному руководителю или в профильные комиссии Компании.

3.2. Принципы рассмотрения

Наша политика направлена на обеспечение справедливого и беспристрастного расследования всех инцидентов, а также на защиту информаторов от любых форм преследования. Мы стремимся к прозрачности на каждом этапе процесса рассмотрения сообщений о нарушениях, чтобы сотрудники могли быть уверены в том, что их голос будет услышан и учтен. Ниже представлены ключевые принципы нашей политики:

- **Конфиденциальность:** все сообщения о неправомерном поведении будут рассматриваться конфиденциально, в соответствии с полным и справедливым расследованием
- **Запрет преследований:** ответные меры любого рода строго запрещены или недопустимы. Это включает дисциплинарные взыскания, репрессий, запугивание или любую другую форму мести против информатора, который добросовестно сообщает о нарушениях, даже если обвинение не может быть подтверждено
- **Прозрачность этапов:** процесс рассмотрения включает в себя следующие этапы: приём, регистрация, расследование, результат.

3.3 Процесс рассмотрения

Сообщения регистрируются и классифицируются по степени значимости. Они направляются ответственным руководителям для рассмотрения по существу, при этом исключается участие лиц с конфликтом интересов.

Сроки рассмотрения составляют:

- до 48 часов для сообщений по категории «немедленного реагирования»;
- до 5 дней для сообщений по категории «высокая значимость»;
- до 15 дней для обращений по категории «средняя значимость».

По итогам рассмотрения принимаются меры по восстановлению нарушенных прав и направляется ответ заявителю. Коллективные обращения рассматриваются в установленном законом порядке. Все материалы хранятся в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан.

4. Положение о дисциплинарной ответственности

4.1 Основания для применения

Дисциплинарные меры применяются в случаях, когда сотрудник допускает нарушение установленных норм Политики по недискриминации и борьбе с притеснениями, а также положений Кодекса делового поведения. К основаниям для применения мер могут относиться действия или бездействие, выражающиеся в нарушении принципов настоящей Политики, воспрепятствовании проведению внутреннего расследования по жалобе либо осуществлении ответных мер в отношении заявителя, добросовестно обратившегося с сообщением о нарушении.

4.2 Меры

Дисциплинарные меры могут применяться в соответствии с действующим законодательством и включают в себя:

- замечание / предупреждение
- выговор
- приостановка от работы
- расторжение трудового договора.

4.3 Принципы применения

При применении дисциплинарных мер «Navoiyazot» руководствуется следующими принципами:

- Пропорциональность: дисциплинарные меры должны соответствовать серьезности нарушения.
- Учет обстоятельств и степени нарушения: при применении дисциплинарных мер учитываются все обстоятельства, связанные с нарушением и поведением сотрудника
- Соответствие законодательству: все дисциплинарные меры должны соответствовать действующему законодательству и внутренним нормативными актам Компании.

5. Учебные материалы по обучению персонала

5.1 Обязательные тренинги для сотрудников

Мы проводим вводные и ежегодные обязательные тренинги по Кодексу поведения и Политике защиты прав человека. Обучение охватывает такие темы, как гендерное равенство и недискриминация, предотвращение домогательств и моббинга, порядок подачи жалоб, ответственность за нарушения. Целью является формирование культуры уважения прав человека и обеспечение полного соблюдения законодательства Республики Узбекистан и международных стандартов.

5.2 Форматы обучения

Основными формами обучения являются ежегодные тренинги для всего персонала, вводные курсы для новых работников и стажёров, онлайн-модули с последующим тестированием для закрепления знаний, а также практические занятия с применением кейсов и ролевых ситуаций. Кроме того, Компания организует правовые разъяснения и круглые столы, направленные на повышение осведомлённости сотрудников по вопросам равенства и предотвращения дискриминации.

5.3 Ответственность

Ответственность за организацию и актуализацию учебных программ возлагается на Заместителя начальника управления по подготовке кадров, который обеспечивает своевременное проведение занятий и обновление материалов. Контроль за полнотой содержания и соответствием стандартам осуществляет отдел комплаенса. Руководители подразделений обязаны следить за тем, чтобы все сотрудники принимали участие в обязательных курсах и тренингах и фиксировали прохождение обучения. Результаты прохождения подлежат регистрации во внутренней системе контроля и могут учитываться при аттестации работников.

6. Приложение

6.1 Взаимосвязанные документы

- Политика в области защиты прав человека
- Политика в области антикоррупции и комплаенса
- Правила (Кодекс) делового поведения
- Положение о порядке работы с обращениями физических и юридических лиц
- Политика управления
- Кодекс деловой этики.