



**Приложение
к Приказу Председателя правления
АО «Uzbekistan Airways»
№ 599 от «27» августа 2026 г.**

**ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И НЕДИСКРИМИНАЦИИ
АО «UZBEKISTAN AIRWAYS»
DSK.QMS-02.HR**

Предупреждение! Это электронная контролируемая копия документа, которая актуальна при доступе к ней в «Электронной Библиотеке нормативных документов». Авиакомпания не гарантирует актуальность документа с момента его печати или копирования из корпоративной базы данных «Электронная Библиотека нормативных документов» на любой носитель. Ответственность за использование неконтролируемой копии документа и возможные последствия принимает на себя пользователь.

0.1. Информация о документе.

Настоящая **Политика равных возможностей и недискриминации АО «Uzbekistan Airways»** разработана начальником Управления по работе с персоналом (далее –УРП).

Вводится впервые.

Краткое описание документа

Настоящая Политика устанавливает принципы, обязательства и общий подход АО «Uzbekistan Airways» и его дочерних организаций в области равных возможностей, недискриминации и инклюзивности. Документ определяет требования к справедливому и прозрачному принятию кадровых решений, предупреждению дискриминации, притеснений и преследования, обеспечению доступности рабочих мест, рассмотрению обращений, распределению ответственности, обучению работников, мониторингу и отчетности.

Периодичность пересмотра (актуализации) документа 1 раз в 3 года.

Пересмотр данного документа осуществляется в соответствии с требованиями, установленными «Руководством по управлению документированной информацией» АО «Uzbekistan Airways». Решение о внесении изменений в настоящий документ принимается руководителем Управления по работе с персоналом АО «Uzbekistan Airways», на основании замечаний и предложений других структурных подразделений АО, результатов внутренних или внешних аудитов.

Местонахождение документа

Оригинал настоящего документа хранится в Общем отделе (канцелярии) Авиакомпании под номером DSK.QMS-02.HR. Учетные копии настоящего документа, согласно «Перечню держателей», хранятся у назначенных ответственных лиц за управление и контроль документацией. Данный документ находится в электронном формате в Электронной библиотеке нормативных документов Авиакомпании.

Мы будем признательны, если при применении данной Политики Вами обнаружатся какие-либо замечания к содержанию или предложения и пожелания по совершенствованию документа. Они будут приняты во внимание при подготовке последующих поправок и изданий.

Замечания, касающиеся настоящей Политики, просим направлять письменно в Управление по работе с персоналом АО «Uzbekistan Airways»:

- e-mail: Diana.Kirakosyan@uzairways.com
- внутренний тел: 21-96

0.2. Содержание

№	Заголовок	Страница
0.1	Информация о документе	0-2
0.2	Содержание	0-3
0.3	Перечень действующих страниц	0-4
0.4	Лист регистрации изменений и дополнений	0-5
0.5	Перечень держателей	0-6
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1-1
1.1	Цель документа	1-1
1.2	Область применения	1-1
1.3	Ссылки	1-1
1.3.1	Нормативные ссылки	1-1
1.3.2	Перекрестные ссылки	1-2
1.4	Термины, определения и принятые сокращения	1-2
1.4.1	Термины и определения	1-2
1.4.2	Принятые сокращения	1-4
2	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ	2-1
2.1	Цель Авиакомпании	2-1
2.2	Задачи Авиакомпании	2-1
3	ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И НЕДИСКРИМИНАЦИИ	3-1
4	ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	4-1
4.1	Равные возможности на всех этапах трудовых отношений	4-1
4.2	Объективные требования к должностям	4-1
4.3	Инклюзивные и доступные условия труда	4-1
5	МЕХАНИЗМ ОБРАЩЕНИЙ И ЖАЛОБ	5-1
5.1	Порядок подачи и рассмотрения обращений	5-1
6	РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	6-1
6.1	Общие принципы распределения ответственности	6-1
6.2	Координация реализации Политики	6-1
7	ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ	7-1
7.1	Обучение работников	7-1
7.2	Информирование работников и иных заинтересованных сторон	7-1
8	ОТЧЕТНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ	8-1
8.1	Отчетность	8-1
8.2	Прозрачность	8-1
9	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ	9-1

0.3. Перечень действующих страниц

Глава 0		
№ страницы	№ поправки	Дата
0-1	0	2026г.
0-2	0	2026г.
0-3	0	2026г.
0-4	0	2026г.
0-5	0	2026г.
0-6	0	2026г.
0-7	0	2026г.
Глава 1.		
№ страницы	№ поправки	Дата
1-1	0	2026г.
1-2	0	2026г.
1-3	0	2026г.
Глава 2.		
№ страницы	№ поправки	Дата
2-1	0	2026г.
Глава 3.		
№ страницы	№ поправки	Дата
3-1	0	2026г.
3-2	0	2026г.
Глава 4.		
№ страницы	№ поправки	Дата
4-1	0	2026г.
Глава 5.		
№ страницы	№ поправки	Дата
5-1	0	2026г.
Глава 6.		
№ страницы	№ поправки	Дата
6-1	0	2026г.
Глава 7.		
№ страницы	№ поправки	Дата
7-1	0	2026г.
Глава 8.		
№ страницы	№ поправки	Дата
8-1	0	2026г.
Глава 9.		
№ страницы	№ поправки	Дата
9-1	0	2026г.

0.4. Лист регистрации изменений и дополнений

Изменение №	Основание	Номер страницы			Дата внесения изменени я	Кем внесено изменение Подпись
		изменяемой	новой	изъятой		

0.5. Перечень держателей

№ копии	Держатель
1	Первый Заместитель Председателя Правления по производству
2	Первый Заместитель Председателя Правления по вопросам трансформации, финансов и приватизации
3	Заместитель Председателя Правления по организации летной работы
5	Заместитель Председателя Правления по коммерции и туризму
6	Финансовый департамент
7	Управление сервисной подготовки производства
8	Центр управления полетами
9	Департамент службы бортпроводников
10	Департамент организации наземного обслуживания
11	Протольно-визовый отдел
12	Отдел охраны труда и техники безопасности
13	Департамент стратегического менеджмента и инвестиционных проектов
14	Департамент IT инфраструктуры, цифровизации и кибербезопасности
16	Департамент закупок
17	Департамент тарифов и коммерческих соглашений
18	Департамент маркетинга и продажи перевозок
19	Департамент летной службы
20	Департамент по поддержанию летной годности
22	Сводный информационно-аналитический отдел
23	Департамент взаиморасчетов
25	Управление по безопасности полетов и обеспечению качества
26	Юридическое управление
27	Управление по работе с персоналом
28	Управление по связям с общественностью

29	Управление по эксплуатации наземных сооружений и транспорта
30	Второй отдел
31	Отдел контроля исполнения документов
33	Общий отдел
34	ООО «Uzbekistan Helicopters»
35	Филиал «Uzbekistan airways sales»
36	ООО «Training Center»
37	ООО «UAT»
38	ООО «Кетеринг»
39	ООО «Tashkent Sharqiy Airport»
40	Управление безопасности
41–50	Резерв
51	Электронная версия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель документа.

1.1.1. Политика равных возможностей и недискриминации (далее — Политика) устанавливает принципы, обязательства и общий подход акционерного общества «Uzbekistan Airways» и его дочерних организаций (далее совместно — Авиакомпания) к обеспечению равных возможностей, недопущению дискриминации и формированию инклюзивной рабочей среды.

1.1.2. Авиакомпания признает право каждого работника на равное и уважительное отношение и не допускает ограничений трудовых прав и преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника и характером выполняемой работы.

1.2. Область применения.

1.2.1. Политика распространяется на всю систему АО «Uzbekistan Airways», а также на всех работников и членов органов управления Авиакомпания.

1.2.2. Принципы настоящей Политики применяются на всех этапах трудовых отношений, включая подбор и прием на работу, определение условий и оплаты труда, оценку, обучение, профессиональное развитие, продвижение, предоставление льгот, применение дисциплинарных мер и прекращение трудовых отношений.

1.2.3. Авиакомпания ожидает от подрядчиков, поставщиков кадровых услуг и иных деловых партнеров соблюдения принципов равного обращения и недискриминации при выполнении работ и оказании услуг в интересах Авиакомпания.

1.2.4. Политика применяется во всех юрисдикциях операционного присутствия Авиакомпания. Там, где применимое национальное законодательство устанавливает более высокие стандарты, Авиакомпания руководствуется им.

1.3. Ссылки.

1.3.1. Нормативные ссылки

1.3.1.1. Авиакомпания руководствуется следующими международными стандартами и нормами национального законодательства при выстраивании своей деятельности в области равных возможностей и недискриминации.

1.3.1.2. Международные принципы и стандарты

Всеобщая декларация прав человека, 1948 год;

Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, принята 29 июня 1951 года;

Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий, принята 25 июня 1958 года;

Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями, 1981 года;

Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности и правам человека, 2011 год;

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий по ответственному ведению бизнеса;

Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 34/180 от 18 декабря 1979 года;

Конвенция ООН о правах инвалидов, принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 61/106 от 13 декабря 2006 года;

ISO 30415:2021 «Менеджмент человеческих ресурсов. Разнообразие и инклюзивность», первое издание, опубликовано в мае 2021 года.

1.3.1.3. Законодательство Республики Узбекистан

Конституция Республики Узбекистан, принята на референдуме 30 апреля 2023 года;

Трудовой кодекс Республики Узбекистан, утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798;

Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562;

Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от притеснения и насилия» от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-561;

Закон Республики Узбекистан «О правах лиц с инвалидностью» от 15 октября 2020 года № ЗРУ-641;

Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» в новой редакции, утвержден Законом Республики Узбекистан от 22 сентября 2016 года № ЗРУ-410;

Закон Республики Узбекистан «О персональных данных» от 2 июля 2019 года № ЗРУ-547;

Кодекс корпоративной этики АО «Uzbekistan Airways» утвержден решением Правления АО «Uzbekistan Airways» от 03.02.2025 г. № 79.

1.3.2. Перекрестные ссылки.

1.3.2.1. Настоящая Политика применяется во взаимосвязи с Политикой в области прав человека, Кодексом корпоративной этики, а также действующими внутренними документами АО «Uzbekistan Airways» в области управления персоналом, охраны труда и техники безопасности, оплаты труда, обучения и развития работников, комплаенс-контроля, защиты персональных данных и рассмотрения обращений.

1.4. Термины, определения и принятые сокращения.

1.4.1. Термины и определения

Авиакомпания - АО «Uzbekistan Airways» и его дочерние организации, на которые распространяется действие настоящей Политики;

Деловые качества - профессиональные знания, квалификация, навыки, опыт, компетенции и иные характеристики лица, непосредственно связанные с его способностью выполнять соответствующую работу;

Дискриминация - любое необоснованное различие, исключение, ограничение или предпочтение, целью или результатом которого является нарушение равенства возможностей или обращения в сфере труда;

Заявитель - лицо, сообщившее о предполагаемом нарушении настоящей Политики.

Затронутое лицо - лицо, права или законные интересы которого могли быть затронуты предполагаемым нарушением;

Инклюзивность - создание условий, при которых работники могут полноценно участвовать в трудовой деятельности и вносить вклад независимо от индивидуальных особенностей;

Косвенная дискриминация - внешне нейтральное правило, критерий или практика, которые могут поставить лиц определенной группы в менее благоприятное положение без объективного и соразмерного обоснования;

Непотизм - предоставление необоснованных преимуществ родственникам или иным близким лицам при трудоустройстве, назначении, продвижении, оплате труда или принятии иных кадровых решений;

Ответные меры - любые неблагоприятные действия в отношении лица в связи с добросовестным обращением, участием в проверке или поддержке заявителя;

Притеснение - нежелательное поведение, которое унижает достоинство человека либо создает оскорбительную, враждебную, запугивающую или унижающую рабочую среду;

Прямая дискриминация - менее благоприятное обращение с лицом по признаку, не связанному с его деловыми качествами или объективными требованиями выполняемой работы, по сравнению с другим лицом в сопоставимой ситуации;

Равное вознаграждение за труд равной ценности - обеспечение равного вознаграждения за работу, сопоставимую по сложности, квалификационным требованиям, ответственности, условиям труда и иным объективным характеристикам;

Равные возможности - обеспечение сопоставимого доступа к трудоустройству, условиям труда, оплате, обучению, развитию и карьерному продвижению без дискриминации;

Травля - систематическое нежелательное поведение, выражающееся в унижении, запугивании, психологическом давлении, изоляции или ином враждебном отношении к лицу и создающее неблагоприятную рабочую среду;

Фаворитизм - предоставление необоснованных преимуществ или предпочтений отдельному лицу при принятии кадровых или иных служебных решений на основании личной симпатии, близких отношений или иных обстоятельств, не связанных с его деловыми качествами.

1.4.2. Аббревиатуры

АО - акционерное общество.

ESG - экологические, социальные аспекты и корпоративное управление.

ISO - Международная организация по стандартизации.

MOT - Международная организация труда.

ООН - Организация Объединенных Наций.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ

2.1. Цель Авиакомпаний.

2.1.1. Целью Авиакомпаний является обеспечение равного и уважительного отношения к работникам и кандидатам, а также формирование инклюзивной рабочей среды, поддерживающей профессиональное развитие и эффективное использование потенциала каждого работника.

2.2. Задачи Авиакомпаний.

2.2.1. Для достижения указанной цели Авиакомпания реализует следующие задачи:

2.2.1.1. Обеспечение соответствия кадровых решений требованиям законодательства и принципам настоящей Политики;

2.2.1.2. Предупреждение прямой и косвенной дискриминации, притеснений, сексуальных домогательств, травли и ответных мер;

2.2.1.3. Обеспечение объективности и прозрачности кадровых решений;

2.2.1.4. Поддержание справедливых и прозрачных подходов к оплате труда и предоставлению льгот;

2.2.1.5. Создание доступной и инклюзивной рабочей среды;

2.2.1.6. Обеспечение возможности безопасного и конфиденциального сообщения о нарушениях;

2.2.1.7. Обучение руководителей и работников принципам равных возможностей и недискриминации;

2.2.1.8. Мониторинг соответствующих показателей и принятие корректирующих мер.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И НЕДИСКРИМИНАЦИИ

3.1. Равенство и уважение достоинства.

3.1.1. Авиакомпания обеспечивает уважительное и справедливое отношение ко всем работникам и кандидатам и признает ценность профессионального опыта, знаний, компетенций и индивидуальных особенностей каждого человека.

3.2. Недопущение дискриминации.

3.2.1. Авиакомпания не допускает прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, возраста, расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, гражданства, инвалидности, состояния здоровья, семейного положения, беременности, наличия семейных обязанностей, социального положения, политических и иных убеждений, членства в профессиональных союзах, а также по иным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами лица и характером выполняемой работы.

3.2.2. Установление различий или требований не считается дискриминацией, если они объективно обусловлены законодательством, характером работы, профессиональной квалификацией, медицинской пригодностью, требованиями безопасности полетов, авиационной и производственной безопасности.

3.2.3. Специальные меры, направленные на устранение фактического неравенства и обеспечение равных возможностей для отдельных групп работников, не считаются дискриминацией, если они предусмотрены законодательством, имеют законную цель и применяются соразмерно такой цели.

3.3. Равные возможности.

3.3.1. Решения, связанные с трудоустройством, оплатой труда, оценкой, обучением, развитием, переводом, продвижением и прекращением трудовых отношений, принимаются на основе объективных критериев.

3.3.2. Личная заинтересованность, фаворитизм, nepoтизм, влияние родственных связей и иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, не должны влиять на кадровые решения.

3.4. Недопустимость притеснения и домогательств.

3.4.1. Авиакомпания не допускает притеснений, сексуальных домогательств, травли, унижающих достоинство высказываний, угроз, оскорблений, запугивания, психологического давления и иных форм неуважительного поведения.

3.4.2. Недопустимое поведение запрещается независимо от должности или статуса его участников, а также места и формы взаимодействия.

3.5. Объективность и прозрачность.

3.5.1. Критерии, применяемые при принятии кадровых решений, должны быть понятными, обоснованными и соответствовать требованиям должности.

3.5.2. Сопоставимые ситуации рассматриваются с применением единых подходов, если иное не обусловлено объективными обстоятельствами.

3.6. Инклюзивность и доступность.

3.6.1. Авиакомпания стремится создавать условия для полноценного участия работников с учетом их индивидуальных потребностей и особенностей.

3.6.2. В отношении работников с инвалидностью и иных работников, нуждающихся в специальных условиях, могут применяться меры разумного приспособления с учетом требований законодательства, безопасности и технической осуществимости.

3.7. Равное вознаграждение.

3.7.1. Авиакомпания придерживается принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

3.7.2. Различия в оплате труда могут основываться на квалификации, сложности и объеме выполняемой работы, уровне ответственности, результатах деятельности, условиях труда и иных объективных факторах.

3.8. Конфиденциальность и защита от ответных мер.

3.8.1. Информация о поступивших обращениях, заявителях, затронутых лицах и участниках рассмотрения предоставляется только тем лицам, которым она необходима для выполнения служебных обязанностей.

3.8.2. Авиакомпания запрещает любые формы преследования, давления, дискриминации или иных неблагоприятных последствий в отношении лиц, которые добросовестно сообщили о предполагаемом нарушении или участвовали в его рассмотрении.

3.9. Ответственное лидерство.

3.9.1. Руководители всех уровней обязаны демонстрировать уважительное поведение, обеспечивать соблюдение настоящей Политики и принимать необходимые меры при выявлении признаков дискриминации, притеснения или иного нарушения.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

4.1. Равные возможности на всех этапах трудовых отношений.

4.1.1. Авиакомпания обеспечивает равные возможности и недискриминационный подход на всех этапах трудовых отношений, включая подбор и прием на работу, установление условий и оплаты труда, распределение обязанностей, оценку результативности, обучение и профессиональное развитие, включение в кадровый резерв, продвижение, назначение, перевод, применение дисциплинарных мер и прекращение трудовых отношений.

4.1.2. Кадровые решения принимаются на основе требований к должности, квалификации, профессионального опыта, компетенций, результатов работы и иных объективных критериев, связанных с характером выполняемой работы.

4.1.3. Личные характеристики и обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника или кандидата и требованиями выполняемой работы, не должны влиять на принятие кадровых решений.

4.1.4. Описания вакансий, критерии отбора, процедуры собеседований, оценки и продвижения не должны содержать необоснованных ограничений или предпочтений.

4.1.5. Авиакомпания придерживается принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Различия в оплате труда и предоставлении льгот допускаются при наличии объективных оснований, включая квалификацию, сложность работы, уровень ответственности, условия труда и результаты деятельности.

4.2. Объективные требования к должностям.

4.2.1. Установление различий, ограничений или специальных требований не считается дискриминацией, если они объективно обусловлены законодательством, характером выполняемой работы или неотъемлемыми требованиями конкретной должности.

4.2.2. При подборе, назначении и допуске к выполнению работ, связанных с безопасностью полетов, авиационной безопасностью, эксплуатационной деятельностью и повышенным профессиональным риском, учитываются обязательные квалификационные, медицинские, профессиональные и иные специальные требования.

4.2.3. Такие требования должны быть обоснованными, соразмерными выполняемым функциям и применяться последовательно ко всем лицам, находящимся в сопоставимых условиях.

4.3. Инклюзивные и доступные условия труда.

4.3.1. Авиакомпания стремится создавать уважительную, безопасную и инклюзивную рабочую среду, обеспечивающую работникам равный доступ к рабочим ресурсам, обучению, профессиональному развитию, участию в проектах и карьерным возможностям.

4.3.2. Авиакомпания принимает обоснованные меры по устранению барьеров и обеспечению доступности рабочих мест и трудовых процессов для работников с инвалидностью с учетом требований законодательства, медицинских заключений, безопасности и технической осуществимости.

4.3.3. Авиакомпания не допускает дискриминации работников в связи с беременностью, наличием детей, семейными обязанностями, а также использованием предусмотренных законодательством отпусков, льгот и гарантий.

4.3.4. Руководители обеспечивают справедливое распределение обязанностей, возможностей для обучения и развития и не допускают исключения работников из рабочих процессов по причинам, не связанным с производственной необходимостью или их профессиональными качествами.

5. МЕХАНИЗМ ОБРАЩЕНИЙ И ЖАЛОБ

5.1. Порядок подачи и рассмотрения обращений.

5.1.1. Авиакомпания предусматривает доступные каналы для подачи обращений и сообщений по вопросам возможной дискриминации, неравного обращения, притеснений, домогательств, травли, нарушения принципов равных возможностей и иных требований настоящей Политики. Механизм обращений позволяет своевременно выявлять возможные нарушения, рассматривать поступившие сообщения и определять необходимые меры реагирования.

5.1.2. Обращения могут подаваться работниками, кандидатами на работу, стажерами, практикантами, подрядчиками, деловыми партнерами и иными лицами, чьи права или законные интересы могли быть затронуты действиями или решениями Авиакомпании, ее работников либо лиц, действующих от ее имени.

5.1.3. Обращения могут касаться возможных случаев прямой или косвенной дискриминации, неравного обращения, притеснений, сексуальных домогательств, травли, необъективных кадровых решений, нарушения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности, ограничения доступа к обучению, профессиональному развитию или продвижению, отсутствия необходимых условий доступности, применения ответных мер, а также иных нарушений настоящей Политики.

5.1.4. Обращения могут быть направлены посредством электронной формы, размещенной в разделе «Связаться с нами» на официальном веб-сайте Авиакомпании, через единый телефон доверия, а также иными способами, предусмотренными внутренними документами Авиакомпании. Актуальная информация о доступных каналах обращения размещается на официальном веб-сайте Авиакомпании.

5.1.5. Авиакомпания принимает меры по обеспечению конфиденциальности, объективного и своевременного рассмотрения обращений, защиты персональных данных заявителей и иных участников, недопущения преследования лиц, добросовестно сообщивших о возможном нарушении, предоставивших информацию или участвовавших в его рассмотрении, а также принятия корректирующих мер при подтверждении нарушения.

5.1.6. Порядок подачи, регистрации и рассмотрения обращений, сроки рассмотрения, ответственные подразделения, меры реагирования и порядок контроля исполнения определяются отдельным внутренним документом Авиакомпании, регулирующим рассмотрение обращений и сообщений о возможных нарушениях.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

6.1. Общие принципы распределения ответственности.

6.1.1. Реализация настоящей Политики осуществляется в рамках действующей системы корпоративного управления Авиакомпания. Ответственность распределяется между органами управления, руководством, структурными подразделениями и работниками в пределах их полномочий.

6.1.2. Наблюдательный совет осуществляет общий надзор за реализацией настоящей Политики в пределах своей компетенции.

6.1.3. Правление обеспечивает внедрение настоящей Политики в деятельность Авиакомпания, рассматривает существенные вопросы, связанные с ее реализацией, и принимает решения в пределах своей компетенции.

6.1.4. Председатель Правления организует реализацию настоящей Политики, обеспечивает распределение полномочий между ответственными структурными подразделениями и выделение необходимых ресурсов.

6.1.5. Управление по работе с персоналом является владельцем настоящей Политики и обеспечивает:

6.1.5.1. Внедрение и актуализацию Политики;

6.1.5.2. Интеграцию ее требований в кадровые процессы;

6.1.5.3. Координацию деятельности заинтересованных подразделений;

6.1.5.4. Организацию обучения и информирования работников;

6.1.5.5. Мониторинг реализации Политики;

6.1.5.6. Подготовку соответствующей отчетности;

6.1.5.7. Участие в рассмотрении обращений в пределах своей компетенции.

6.1.6. Отдел внедрения принципов ESG оказывает методологическую поддержку при реализации и актуализации Политики, участвует в определении показателей мониторинга и подготовке нефинансовой отчетности.

6.1.7. Руководители структурных подразделений обязаны:

6.1.7.1. Обеспечивать соблюдение принципов равных возможностей и недискриминации;

6.1.7.2. Принимать кадровые и управленческие решения на основе объективных критериев;

6.1.7.3. Поддерживать уважительную рабочую среду;

6.1.7.4. Своевременно реагировать на ставшие им известными возможные нарушения;

6.1.7.5. Не допускать ответных мер в отношении заявителей и участников рассмотрения обращений.

6.1.8. Работники Авиакомпания обязаны соблюдать настоящую Политику, уважительно относиться к другим лицам, не допускать дискриминации, притеснений и иных форм недопустимого поведения, а также содействовать рассмотрению обращений в установленном порядке

6.1.9. Профсоюзный комитет участвует в реализации настоящей Политики в части вопросов, затрагивающих трудовые права и законные интересы работников, и осуществляет в пределах своей компетенции их представительство и защиту. Профсоюзный комитет принимает участие в социальном диалоге, консультациях и обсуждении решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, содействует рассмотрению обращений работников и вправе вносить предложения по совершенствованию положений и механизмов реализации настоящей Политики.

6.2. Координация реализации Политики.

6.2.1. Координацию реализации настоящей Политики осуществляет Управление по работе с персоналом.

6.2.2. Профильные структурные подразделения предоставляют Управлению по работе с персоналом информацию о реализации Политики, выявленных нарушениях и принятых мерах в пределах своей компетенции.

7. ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ

7.1. Обучение работников.

7.1.1. Работники знакомятся с настоящей Политикой в порядке, установленном внутренними документами Авиакомпании.

7.1.2. Авиакомпания организует периодическое обучение по вопросам равных возможностей, недискриминации, уважительного поведения и порядка подачи обращений.

7.1.3. Для руководителей и работников, участвующих в кадровых процессах и рассмотрении обращений, могут проводиться специализированные обучающие мероприятия.

7.2. Информирование работников и иных заинтересованных сторон.

7.2.1. Информация о настоящей Политике доводится до работников через внутренние каналы коммуникации. При необходимости основные положения Политики могут сообщаться поставщикам, подрядчикам, деловым партнерам и иным заинтересованным сторонам.

7.2.2. Порядок, периодичность, целевые группы и форматы обучения определяются внутренними документами и планами Авиакомпании. Результаты обучения могут учитываться при мониторинге реализации настоящей Политики.

8. ОТЧЕТНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ

8.1. Отчетность.

8.1.1. Управление по работе с персоналом совместно с заинтересованными подразделениями формирует информацию о реализации Политики в установленном порядке.

8.1.2. Обобщенная информация может включаться во внутреннюю управленческую отчетность и публичную отчетность Авиакомпании без раскрытия персональных данных и конфиденциальной информации.

8.2. Прозрачность.

8.2.1. Авиакомпания обеспечивает прозрачность своего подхода к обеспечению равных возможностей и недопущению дискриминации путем доведения настоящей Политики до работников, а также, при необходимости, до поставщиков, подрядчиков, деловых партнеров и иных заинтересованных сторон.

8.2.2. После утверждения настоящая Политика может быть размещена на корпоративном сайте Авиакомпании.

8.2.3. При раскрытии информации Авиакомпания соблюдает требования законодательства о персональных данных, коммерческой тайне и иной охраняемой законом информации. Раскрытие информации не должно нарушать права заявителей, работников, пассажиров, поставщиков, подрядчиков и иных лиц.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ

9.1. Работники и руководители структурных подразделений Авиакомпании несут ответственность за соблюдение требований настоящей Политики в пределах своих должностных обязанностей.

9.2. Нарушение требований Политики рассматривается в соответствии с внутренними документами Компании и применимым законодательством Республики Узбекистан. При выявлении нарушений могут применяться меры дисциплинарного и иного воздействия в установленном порядке.

9.3. Руководители структурных подразделений несут ответственность за доведение требований Политики до работников, их внедрение в соответствующие процессы и своевременное принятие мер по выявленным нарушениям.

9.4. Не допускается применение ответных мер в отношении работников и иных лиц, добросовестно сообщивших о предполагаемом нарушении требований Политики.

Начальник УРП



Kirakosyan D.R.