


	Индорама Агро МЧЖ	Хужжат рақами	H.01.F1-P3/D001
		Нашр рақами ва санаси	14.09.2022
		Rev.No & Сана	
	Зўравонликсиз иш мухити сиёсати	Амалга оширилиш санаси	14.09.2022
		Саҳифа рақами	1/2 саҳифа
Зўравонликсиз ва ўзаро ҳурмат иш мухити сиёсати			

Биз ҳар бир шахснинг қадр-қиммати ҳурмат қилинадиган, фаолиятимизнинг бир қисми сифатида зўравонлик ва камситишлардан холи хавфсиз ва ўзаро ҳурмат иш мухитини таъминлашга интиламиз. Ушбу сиёсат барча тўғридан-тўғри ишлайдиган ходимлар ва ишчиларга, шу жумладан Компания сайтида шартнома асосида ишлайдиган ёки етказиб бериш тизими ходимларига нисбатан қўлланилади.



Ушбу сиёсатнинг мақсади барча ходимлар ва ишчиларни камситиш, дискриминация, таъқиб қилиш ва зўравонлик ҳаракатларига йўл қўймаслик ва уларни қабул қилмасликни етказишдир. Шунингдек, у барча ходимларга/ишчиларга қасос олинишидан қўрқмай, ҳар қандай камситиш, таъқиб ва зўравонлик ҳақида хабар бериш жараёни мавжудлигидан хабардор қилиш учун мўлжалланган.

Биз бажарамиз:

- Тегишли хавфларни аниқлаш ва баҳолаш воситаларини ишлаб чиқиш, ҳамда иш жойидаги таъқиб қилиш, камситилиш ва зўравонлик ҳолатларининг олдини олиш мақсадида, маълумот берувчи таълим ва тренинглар ўтказиш.
- Иш жойидаги зўравонлик, таъқиб қилиш ва дискриминация ҳолатларини олдини олиш ва уларга қарши самарали курашиш учун барча оқилона чораларни кўриш.
- Таъқиб қилиш, зўравонлик ва камситилиш ҳақидаги ҳар қандай даъволар адолатли текширилиши ва тегишли тарзда хал қилинишини таъминлаш учун протсессуал жихатдан адолатли ва самарали бўлган шикоятларни, даъволарни текшириш ва хал қилиш жараёнини ўрнатиш.
- Ходимлар ва ишчилар ўртасида камситилиш, таъқиб қилиш, дискриминация ва зўравонлик масалалари ҳамда улар учун мавжуд бўлган ечим жараёнлари бўйича хабардорлик ва билим даражасини ошириш.
- Қасос ёки қасос олинишидан қўрқмаган ҳолда, таъқиб қилиш, камситилиш ва зўравонлик бўлиши мумкин бўлган барча ходисалар тўғрисида ходимлар/ишчилар томонидан проактив тарзда хабар қилинишини таъминлаш. Қасос олиш учун интизомий жазо чоралари қўлланилади, шу жумладан узрли сабабларга кўра ишдан бўшатилади.
- Таъқиб, зўравонлик ва зўравонлик ходисаси билан боғлиқ ҳолатлар ёки иштирокчиларнинг исмлари, шу жумладан шикоятчи, ушбу ҳаракатни содир этганликда гумон қилинаётган шахс ва ҳар қандай гувоҳлар ва шикоят билан боғлиқ махфий маълумотларнинг ошкор этилишининг олдини олиш.
- Ўтказилган тергов натижаларига кўра дискриминация ёки зўравонлик ҳолатлари исботланган бўлса, тегишли интизомий ва ахлоқий чораларини кўриш.

Тайёрлаган шахс:	Лавозими: - HR менежери	Сана: 14.09.2022	Имзо: 
Текширувчи:	Лавозими: - HR директори	Сана: 14.09.2022	Имзо: 
Томонидан тасдиқланган:	Лавозими: - Бош директор	Сана: 14.09.2022	Имзо: 

- Шикоятга алоқадор барча томонларга зарур ёрдам кўрсатиш ва сўралганда бу сиёсат бўйича кўрсатмалар бериш.
- IAL ушбу сиёсатни амалга оширади ва даврий равишда самарадорликни ва натижаларни ўлчайди ва ҳисобот беради. Ушбу сиёсат ҳар 2 йилда кўриб чиқилади.

Тайёрлаган шахс:	Лавозими: - HR менежери	Сана:	Имзо: 
Текширувчи:	Лавозими: - HR директори	Сана:	Имзо: 
Томонидан тасдиқланган:	Лавозими: - Бош директор	Сана:	Имзо: 