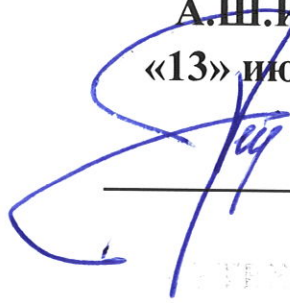


«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Правления
АО «Узтрансгаз»
А.Ш.ИСАКОВ
«13» июня 2025 г.



УТВЕРЖАЮ
Председатель Правления
АО «Узтрансгаз»
А.Ш.ИСАКОВ

ПОЛИТИКА АО «УЗТРАНСГАЗ»
О НЕДОПУЩЕНИИ ДИСКРИМИНАЦИИ
И БОРЬБЫ С ПРИТЕСНЕНИЯМИ

УТВЕРЖАЮ
Генеральный директор
АО «Узтрансгаз»
А.Ш.ИСАКОВ

1. Назначение

1. Настоящая Политика АО «Узтрансгаз» о недопущении дискриминации и борьбы с притеснениями (далее - Политика) разработана в целях формализации подхода АО «Узтрансгаз» (далее - Общество) в отношении обеспечения безопасной рабочей среды, свободной от дискриминации, притеснений, домогательств и любых других форм несанкционированного поведения, которое может нанести вред сотрудникам.

2. Периметр распространения

2.1. Действие настоящей Политики распространяется на все структурные подразделения Общества и обязательна для исполнения всеми работниками Общества.

2.2. На основе настоящей Политики структурным подразделениям (за исключением УМГ и СПХГ) Общества рекомендуется разработать и утвердить в установленном порядке аналогичный внутренний документ.

3. Термины, определения и сокращения

3.1. **Политика** – настоящая Политика о недопущении дискриминации.

3.2. **Общество, Работодатель** – акционерное общество «Узтрансгаз»

3.3. **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

3.4. **Трудовой кодекс РУз** – Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 28.10.2022 г.

3.5. **РУз** – Республика Узбекистан.

3.6. **Дискриминация** — это ограничение или лишение прав граждан определенной категории в силу их расовой или национальной принадлежности, пола, религиозных и политических убеждений или заболеваний. Дискриминацией являются любые различия, исключения, ограничения или предпочтения, основанные на расе, цвете кожи, поле, языке, религии, мнении, социальном, национальном или этническом происхождении, которые препятствуют признанию и осуществлению на основе равенства прав человека и основополагающих свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любой другой области общественной жизни.

3.7. **Домогательство** — это нежелательное обращение (словесное, физическое или визуальное) поведение, которое задевает достоинство

человека и основано на защищенной характеристике, а также создает запугивающую, враждебную, унижающую или агрессивную среду или необоснованно мешает производительности труда сотрудника. Сексуальное домогательство это нежелательное физическое, словесное или невербальное поведение сексуального характера.

3.8. Защищенная характеристика — это характеристика личности или группа признаков, на основании которых человек не должен подвергаться дискриминации. В законодательстве, направленном на защиту прав человека и противодействию дискриминации, защищенные характеристики определяют группы людей, которые могут быть подвержены предвзятым и несправедливым отношениям. Примеры защищенных характеристик включают пол, возраст, раса и этническая принадлежность, религиозные убеждения, инвалидность, национальность или гражданство, беременность и семейное положение.

3.9. Притеснение — это любые оскорбительные или угрожающие действия, слова или поведение, которые создают враждебную или унижающую атмосферу направленные против сотрудника или группы сотрудников.

4. Нормативные документы, регулирующие вопросы недопущения дискриминации

4.1. Политика Компании по предотвращению дискриминации базируется на нормах международного и национального законодательства, а также на руководящих принципах в области прав человека и трудовых прав. Основные нормативные документы включают:

4.2. Устав Организации Объединённых Наций — закрепляет цель содействия международному сотрудничеству в разрешении экономических, социальных, культурных и гуманитарных вопросов, а также поощрения уважения к правам человека и основным свободам без различия расы, пола, языка и религии (статьи 1, 13, 55, 76).

4.3. Всеобщая декларация прав человека (резолюция 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года) — провозглашает равенство всех людей и недопустимость какой-либо формы дискриминации.

4.4. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (25 июня 1958 года) — ратифицирована Республикой Узбекистан 30 августа 1997 года (Закон № 499-1) и действует на её территории.

4.5. Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, одобренные Советом по правам человека ООН, — устанавливают обязанности государств и ответственность бизнеса в области прав человека, включая недопущение дискриминации.

4.6. Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных компаний — содержат рекомендации по обеспечению недискриминационной практики трудоустройства и соблюдению прав человека в деловой

деятельности.

4.7. Декларация ООН о правах коренных народов — признаёт право коренных народов на защиту от дискриминации, в том числе в трудовой и социальной сферах.

4.8. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) — обязывает государства обеспечить равные права женщин во всех сферах, включая труд и занятость.

4.9. Глобальный договор ООН — закрепляет принципы в области прав человека, труда, борьбы с коррупцией и охраны окружающей среды, включая обязательства бизнеса не допускать дискриминации.

4.10. Конституция Республики Узбекистан (статья 42) — гарантирует право на труд и справедливое вознаграждение без какой-либо дискриминации, а также запрещает дискриминацию женщин в связи с беременностью или наличием детей.

4.11. Уголовный кодекс Республики Узбекистан — предусматривает уголовную ответственность за действия, направленные на дискриминацию по признаку национальности, расы, религии или социального происхождения.

4.12. Кодекс об административных правонарушениях Республики Узбекистан — устанавливает ответственность за пропаганду дискриминации по признаку пола, включая отрицание равноправия женщин и мужчин.

4.13. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (статья 4) — прямо запрещает дискриминацию в сфере труда и занятости.

4.14. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» — содержит положения, касающиеся защиты от дискриминации при расторжении трудовых отношений.

5. Основные положения политики о недопущении дискриминации

5.1. Общество привержено принципу недопущения дискриминации в любой форме, включая прямую и косвенную. Также исключаются любые формы преследования и жестокого обращения. Общество признает свою правовую ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

Настоящая Политика формирует единые подходы и требования в области недопущения любых форм дискриминации.

5.2. Принимая настоящую Политику, Общество обязуется выполнять ее положения. Осуществляя свою деятельность, Общество отказывается от проявлений какой-бы то ни было формы дискриминации.

5.3. Общество обеспечивает доступные механизмы подачи жалоб по случаям притеснения и дискриминации как для своих работников, так и для представителей местных сообществ. Все обращения рассматриваются в

установленном порядке, с проведением расследования и принятием соответствующих мер по результатам.

5.4. Ответственность руководства и приверженность каждого работника положениям настоящей Политики являются обязательными условиями ее реализации.

5.5 Любые случаи жалоб относительно проявления дискриминации в отношении работника подлежат расследованию в кратчайшие сроки, и в случае необходимости Общество обязуется применить соответствующие меры.

6. Признаки дискриминации, виды, формы дискриминации

6.1. Согласно международной и национальной практике, выделяют две основные формы дискриминации:

- **Прямая дискриминация** — преднамеренное и явно выраженное неравное обращение на основании признаков, запрещенных законом (например, пола, возраста, национальности и др.).
- **Косвенная дискриминация** — случаи, когда формально нейтральные правила или условия приводят к фактическому неравному положению лиц, обладающих определенными признаками. Такие действия часто маскируются под объективные требования, но в результате затрагивают уязвимые группы.

6.2. Из норм Трудового кодекса РУз следует, что дискриминационными признаками в трудовых правоотношениях могут выступать: 1) пол, 2) возраст, 3) раса, 4) национальность, 5) язык, 6) социальное происхождение, 7) имущественное и (или) должностное положение, 8) место жительства, 9) отношение к религии, 10) убеждения, 11) принадлежность к общественным объединениям, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников и результатами их труда.

6.3. Статья 4 Трудового кодекса Республики Узбекистан закрепляет принцип равенства трудовых прав и запрета дискриминации в сфере труда и занятости. В частности, положения статьи устанавливают, что не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, если они:

- обусловлены специфическими требованиями, присущими конкретному виду труда;
- направлены на обеспечение особой социальной защиты отдельных категорий лиц (включая работников, исполняющих семейные обязанности, несовершеннолетних, лиц с инвалидностью, беременных

женщин и других).

Кроме того, обоснованные различия в правовом регулировании труда отдельных категорий работников могут быть связаны с характером трудовых отношений, а также с иными особенностями, установленными Трудовым кодексом.

Работник, считающий, что он подвергся дискриминации в сфере труда, имеет право обжаловать соответствующие действия в установленном порядке, включая обращение в суд с требованием об устранении дискриминации, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

6.4. В отношении трудовых прав работников предпенсионного возраста применяются те же гарантии, меры защиты и условия, что и в отношении других работников. Вместе с этим настоящей Политикой регламентируется следующее:

6.4.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора лицам на основании предпенсионного возраста. Отказ в заключении трудового договора возможен только по причинам, связанным с деловыми качествами кандидата. Возраст сам по себе не может являться основанием для отказа.

Общество наряду с государством обеспечивает дополнительные гарантии по трудоустройству социально уязвимых категорий населения, к которым относится и лицо предпенсионного возраста. (ст. 96 Трудового кодекса РУз).

6.4.2. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста. Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с согласия самого работника. Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РУз.

6.4.3. Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста.

6.4.4. В сфере труда могут проявляться следующие виды дискриминации:

- Дискриминация в оплате труда: установление различий в заработной плате между работниками, обладающими сопоставимой квалификацией и выполняющими равнозначные трудовые функции, без объективных оснований.

- Дискриминация при приеме на работу и увольнении: отказ в трудоустройстве или прекращение трудовых отношений по основаниям, не связанным с деловыми качествами работника. Особенно часто затрагивает молодежь без опыта работы, лиц с инвалидностью, бывших осуждённых, работников предпенсионного возраста и другие уязвимые категории.
- Дискриминация при продвижении по службе: ограничение в карьерном росте на основании признаков, не имеющих отношения к профессиональным компетенциям. Может сопровождаться явлением профессиональной сегрегации — неформальным распределением профессий по признаку пола.
- Дискриминация в доступе к образованию и профессиональной подготовке: ограничение возможностей получения квалификации или дополнительного обучения по причинам, не связанным с трудовой деятельностью. Как правило, носит скрытый (латентный) характер и обусловлена социально-экономическими барьерами.

6.5. Для оснований считать, что имеет место дискриминация, необходимо наличие следующих показателей:

- различие в отношении человека прямо запрещено законом;
- обращение носит унижительный или несправедливый характер;
- основанием для такого обращения стал признак (например, пол, возраст, национальность), использование которого не допускается для установления различий в трудовых правах.

7. Принципы политики общества

7.1. Общество стремится создать равные для всех условия, при которых оценка осуществляется исключительно на основании профессиональных качеств, способностей и потенциала. Не допускается учет признаков, не связанных с деловыми качествами, включая этническую принадлежность, цвет кожи, национальное происхождение, пол, семейное положение и обстоятельства, инвалидность или особенности обучения, членство в профсоюзах и участие в профсоюзной деятельности, наличие судимости, социально-экономический статус, религиозные или политические убеждения и иные неприменимые различия. Ограничения в трудовых правах по таким основаниям считаются недопустимыми.

7.2. Общество ожидает от всех работников справедливого и уважительного отношения друг к другу, а также соблюдения принципов профессиональной этики, прозрачности и добросовестности при взаимодействии друг с другом.

7.3. Общество придерживается политики, направленной на искоренение дискриминации по этническому признаку, цвету кожи или национальному происхождению. Любые проявления расизма в рабочей среде считаются недопустимыми.

7.4. Общество придерживается политики, направленной на искоренение дискриминации по половой принадлежности, семейному положению или семейным обстоятельствам. Общество также нацелено на содействие повышению равенства возможностей между полами для всех работников.

7.5. Общество стремится развивать позитивную политику занятости в отношении лиц с ограниченными возможностями и трудностями в обучении. Создаются условия, при которых такие работники могут в полной мере реализовать свой профессиональный потенциал.

7.6. Общество предоставляет равные возможности для трудоустройства и не допускает различий в отношении к работникам в зависимости от их членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности.

7.7. В Обществе нет места предубеждениям или дискриминации по возрастному признаку.

7.8. Общество привлекает работников из самых разных социально-экономических слоев и стремится к тому, что ни один из работников не был ущемлен в правах из-за своего социального или экономического положения.

7.9. Общество исходит из того, что законные личные убеждения, включая религиозные или политические взгляды, относятся к частной сфере и не могут служить основанием для принятия решений, связанных с трудоустройством.

7.10. Реализуя принцип равных возможностей и недопущения дискриминации, Общество осуществляет подбор и наем персонала исключительно на основании профессиональной квалификации, опыта деловых качеств кандидатов без допущения признаков дискриминации по каким-либо признакам.

7.11. Действующая в Обществе система оплаты труда обеспечивает право работников на справедливое вознаграждение, а также право на равную плату за равный труд, в том числе равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, учитывая их опыт и навыки.

7.12. Общество привлекает работников к труду только с их свободного согласия и не участвует ни в каких формах использования принудительного труда. Общество считает недопустимым выполнение любой недобровольной работы под угрозой применения какого-либо наказания.

7.13. Общество не допускает применение телесных наказаний,

психического или физического принуждения, притеснений и насилия по признаку пола, включая сексуальные домогательства или словесное оскорбление работников.

7.14. Общество ожидает от своих деловых партнеров признания положений настоящей Политики, а также подтверждения и гарантий соблюдения принципов уважения личной свободы, прав и достоинства работников, справедливого и равноправного обращения, а также недопущения дискриминации, насилия и притеснения на рабочем месте.

8. Способы защиты от дискриминации

8.1. При выявлении факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе работник вправе незамедлительно обратиться с жалобой (устно или по электронной почте) к непосредственному руководителю или в Департамент управления персоналом.

8.2. При получении от работника жалобы о факте дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе, непосредственный руководитель работника или Департамент управления персоналом, обязан поставить в известность об этом председателя Правления Общества.

8.3. Председатель Правления Общества организует комиссию по расследованию факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения и контролирует работу комиссии.

8.4. В случае, если по результатам работы комиссии факт дискриминации, преследований и/или жестокого обращения найдет подтверждение, председатель Правления Общества обязан предпринять меры для пресечения нарушения и привлечения виновных к ответственности. По результатам расследования инцидента Обществом должны быть разработаны мероприятия по недопущению дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в дальнейшем.

8.5. Каждый сотрудник Общества несет персональную ответственность за реализацию положений настоящей Политики. Ни один из работников в рамках своей деятельности не должен допускать ограничений прав и свобод человека и/или различное обращение с людьми или социальными группами на основании какого-либо признака. В случае выявления нарушений Политики сотрудник обязан сообщить об этом представителю руководства.

9. Информирование о принятой политике и ответственность

9.1. При приеме на работу каждый сотрудник информируется о

положениях настоящей Политики, включая свои права и обязанности, а также о порядке действий в случае выявления несправедливого или недопустимого обращения.

9.2. Все работники Общества и деловые партнеры Общества имеют беспрепятственный доступ к тексту Политики, которая публикуется на корпоративном веб-сайте.

9.3. Политика является неотъемлемой частью этического и комплаенс-фреймворка Общества и должна восприниматься в контексте принципов и подходов, закреплённых в прочих внутренних нормативных документах Общества, регулирующих этическое и ответственное ведение деятельности.

9.4. Ответственность за исполнение положений Политики в цепочке поставок Общества:

9.4.1. Общество проводит оценку рисков дискриминации в цепочке поставок, чтобы убедиться, что деловые отношения не приводят к негативным последствиям и соответствуют установленным стандартам. Общество ожидает от своих деловых партнеров личной ответственности за соблюдение общепринятых принципов недопущения дискриминации и соблюдение этических норм в своей деятельности.

9.5. Общество устанавливает порядок реагирования на нарушения настоящей Политики, включая применение санкций, проведение расследований и оказание поддержки пострадавшим сторонам.

9.5.1. **Расследование:** Все жалобы, связанные с дискриминацией, домогательствами или иными нарушениями, подлежат незамедлительному и конфиденциальному рассмотрению в соответствии с установленной процедурой.

9.5.2. **Санкции:** В случае подтверждения факта нарушения применяются соответствующие меры, включая дисциплинарные взыскания, вплоть до расторжения трудовых отношений. Санкции за нарушение положений настоящей Политики применяются в отношении работников, деловых партнёров и третьих лиц, состоящих в договорных или иных отношениях с Обществом либо действующих от его имени.

9.5.3. **Поддержка пострадавших:** Общество берет на себя обязательство по обеспечению поддержки жертвам дискриминации или домогательств, включая предоставление конфиденциальных консультаций и ресурсов.

Варианты правовой защиты (в соответствии с законодательством Республики Узбекистан):

- 1) обращение в суд;
- 2) обращение в правоохранительные органы;

- 3) обращение в инспекцию по труду;
- 4) обращение в иные надзорные органы, к компетенции которых отнесено разрешение вопроса обращения.

10. Заключительные положения

10.1 Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру не реже одного раза в три года для обеспечения ее соответствия международным стандартам в области недопущения дискриминации, а также требованиям законодательства Республики Узбекистан.

10.2. Политика утверждена действующим руководством Общества, которое принимает на себя ответственность за выполнение обязательств, отраженных в данной Политике.

10.3. Общество открыто заявляет о неприятии дискриминации, притеснений, домогательств и любых других форм несанкционированного поведения и размещает настоящую Политику в свободном доступе на корпоративном веб-сайте.

10.4. Информация о случаях нарушений Политики может быть предоставлена работниками или другими заинтересованными сторонами через следующие каналы связи:

Номер телефона доверия: + 998 (71) 202-10-12;

Официальный сайт и страницы в социальных сетях:

- <https://www.facebook.com/uztransgaz.uz>

- <https://www.instagram.com/uztransgazaj>

- https://t.me/uztg_uz

- электронная почта: info@utg.uz.

10.5. Общество обязуется постоянно совершенствовать механизмы получения обратной связи от своих сотрудников, а также представителей других групп заинтересованных сторон.

10.6. Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки.

10.7. Общество обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.