

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан
Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа
(национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» в г. Ташкенте

ПРИКАЗ

«16» 12 2025 года

г. Ташкент

№ 231-п

**«О внесении изменений и дополнений
в приказ Филиала от 25 декабря 2023 года
№ 213-п «О мерах по исполнению постановления
Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря
2023 года № 116 «О создании консультативного
совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных
прав и возможностей среди женщин и мужчин»»**

Руководствуясь приказом Филиала от 25 декабря 2023 года № 213-п «О мерах по исполнению постановления Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 «О создании консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин»»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. **Внести изменения и дополнения** в п. 3 приказа Филиала от 25 декабря 2025 года № 213-п «О мерах по исполнению постановления Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 «О создании консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин»» в следующей редакции:

состав консультативного совета по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин (далее - Консультативный совет);

Политику в области обеспечения равных прав и возможностей среди женщин и мужчин (далее – Политика).

1.1. **Утвердить** состав Консультативного совета, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

1.2. **Утвердить и ввести в действие** Политику, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Старшему преподавателю кафедры «Социально-гуманитарные дисциплины», заместителю председателя Консультативного совета (Д. Абдуллаева) **в недельный срок** ознакомить работников всех категорий Филиала с настоящим приказом и Политикой.

3. Пресс-секретарю (А. Абдуллаева) **в установленном порядке разместить** на официальном сайте <https://gubkin.uz> настоящий приказ Филиала.

4. **Считать** утратившим силу 2 абзац п. 2 приказа Филиала от 25 декабря 2023 года № 213-п «О мерах по исполнению постановления Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 «О создании консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин».

5. Заведующему канцелярией (У. Одилов) **довести** настоящий приказ под распись до ответственных исполнителей, согласно листа рассылки.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на первого заместителя директора по вопросам молодежи и духовно-просветительской работе Д. Кадирбекову.

Исполнительный директор



А. Магрупов

Состав
Консультативного совета
по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Р. Бузруков | доцент кафедры «Физика, электротехника и теплотехника»,
<u>председатель Консультативного совета</u> |
| 2. Д. Абдуллаева | старший преподаватель кафедры «Социально-гуманитарные дисциплины», <u>заместитель председателя Консультативного совета</u> |
| <u>члены Консультативного совета</u> | |
| 3. А. Усманова | заведующая кафедрой «Социально-гуманитарные дисциплины»,
председатель Профсоюзного комитета |
| 4. Ш. Равилов | декан факультета |
| 5. Д. Исаматова | начальник отдела контроля качества образования |
| 6. З. Юнусов | начальник учебно-методического управления |
| 7. У. Гафурова | начальник отдела кадров |
| 8. С. Хусанов | снс кафедры «Технологии геологической и геофизической разведки» |
| 9. А. Шириянц | юрисконсульт |

Примечание:

при переходе членов Консультативного совета на другую работу в её состав включаются лица, вновь назначенные на эти должности, или лица, на которых возложено выполнение соответствующих функций;

при рассмотрении подготовленных материалов председатель Консультативного совета имеет право при необходимости привлекать других работников Филиала, не входящих в состав Консультативного совета, для более детального изучения отдельных вопросов, возникших в процессе работы для выработки соответствующих рекомендаций и решений.

**Политика
в области обеспечения равных прав и возможностей среди женщин и мужчин**

1. Общие положения

1.1. Цель политики:

Политика Филиала Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в городе Ташкенте (далее – Филиал) в области обеспечения равных прав и возможностей среди женщин и мужчин (далее - Политика) разработана в целях создания и поддержания дружественной, безопасной и здоровой рабочей среды в Филиале, а также для защиты работников от всех форм дискриминации по признаку пола.

1.2. Политика основана на Конституции Республики Узбекистан, Законах Республики Узбекистан, в том числе Закона Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № 3РУ -562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и постановления Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 28 мая 2021 года «Об утверждении стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года» и иных законодательных актах, а также постановления Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 «О создании консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди мужчин и женщин».

1.3. Факты дискриминации по признаку пола могут оказать негативное воздействие на работников Филиала. Филиал не допускает фактов прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, включая любые формы притеснения, домогательства либо ограничения прав по гендерному признаку.

1.4. Филиал обеспечивает ответственное рассмотрение каждого инцидента, соблюдает конфиденциальность и осуществляет своевременное, объективное и всестороннее изучение всех поступивших обращений/жалоб. В целях эффективного предотвращения и урегулирования случаев дискриминации по признаку пола в рабочей среде необходимо воздерживаться от любых форм притеснения, домогательства либо ограничения прав по гендерному признаку, реализовывать профилактические программы и мероприятия, а также оперативно информировать о всех выявленных фактах нарушений.

2. Сфера применения Политики

2.1. Все работники Филиала, независимо от занимаемой должности, обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с настоящей Политикой. Любой работник вправе подать обращение/жалобу на действия другого работника Филиала в порядке, установленном настоящей Политикой.

2.2. Работники, нарушившие положения настоящей Политики, подлежат привлечению к дисциплинарной ответственности со стороны Комиссии по соблюдению Этических правил Филиала (далее - Комиссия). В зависимости от степени тяжести правонарушения дисциплинарные меры могут включать устное или письменное предупреждение, выговор, штраф, расторжение трудового договора или обращение в правоохранительные органы для правовой оценки и принятия соответствующих мер.

2.3. Работники, которые умышленно допускают дискриминацию по признаку пола, в том числе несвоевременное сообщение о противоправном поведении в Комиссию, нарушают настоящую Политику и могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

2.4. Не является дискриминацией по признаку пола:

принятие на основе данной Политики временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики;

особенности охраны труда женщин и мужчин, связанные с охраной их репродуктивного здоровья;

предоставление рекомендаций к профессиональной квалификации, основанных на возможностях выполнения обязанностей только лицами определенного пола;

позитивные меры, направленные на укрепление социального статуса женщин в обществе, обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

3. В настоящей Политике применяются следующие основные понятия:

временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики – меры правового, организационного и институционального характера, принимаемые государственными органами для устранения неравенства, достижения конкретных целей по обеспечению фактического или основополагающего равенства женщин и мужчин;

гендер – социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизнедеятельности общества, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку;

гендерная статистика – часть государственной статистики, включающая дезагрегированные по признаку пола данные о положении мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, отражающая соответствующее положение лиц разного пола во всех сферах социально-политической жизни, освещая гендерные проблемы и отношения в обществе;

гендерно-правовая экспертиза – анализ нормативно-правовых актов и их проектов на предмет соответствия принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин;

гендерный аудит – изучение и оценка состояния соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также комплексного гендерного подхода в деятельности государственных органов и организаций, в том числе при проведении кадровой политики;

прямая дискриминация по признаку пола – любое различие, исключение или ограничение, которые направлены на непризнание за женщинами и мужчинами их прав и свобод во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе дискриминация по причине семейного положения, беременности, семейных обязанностей, а также сексуальное домогательство, разная оплата за равный труд и квалификацию;

косвенная дискриминация по признаку пола – создание ситуации, положения или критериев, ставящих лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола, в том числе пропаганда гендерного неравенства через средства массовой информации, образование, культуру, установление условий или требований, которые могут повлечь негативные последствия для лиц определенного пола;

комплексный гендерный подход – организация государственными органами и организациями своей деятельности, в том числе проведение кадровой политики в соответствии с законодательством о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работники Филиала имеют право работать в среде, свободной от всех форм дискриминации.

4.2. Работники Филиала должны относиться к другим работникам с уважением и не допускать прямую или косвенную дискриминацию по признаку пола.

4.3. Работники Филиала обязаны соблюдать положения настоящей Политики, а также Правила внутреннего распорядка Филиала, в том числе касающиеся охраны труда.

4.4. Работники Филиала должны сообщать обо всех случаях прямой или косвенной дискриминации по признаку пола на рабочем месте непосредственно в Комиссию.

4.5. Работники Филиала должны оказывать помощь в рассмотрении случаев нарушения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

5. Права лиц, подвергшихся дискриминации по признаку пола

5.1. Лицо, считающее, что оно подверглось прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, имеет право:

обращаться непосредственно в Комиссию или Консультативный совет по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин;

обратиться в уполномоченные органы или суд, при этом с лица, подвергшегося прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, не взимается государственная пошлина.

5.2. При рассмотрении в судах дел о нарушении равноправия женщин и мужчин оплата юридических услуг, оказываемых со стороны адвокатов, покрывается за счет государства в порядке, установленном законодательством.

6. Основные направления деятельности Филиала в недопущении нарушения равноправия женщин и мужчин

неприемлемость любых форм дискриминации по признаку пола, осуществляемых лично или посредством почтовых и электронных сообщений, включая однократные или повторяющиеся, незначительные или серьезные формы гендерного насилия;

принятие соответствующих и оперативных мер по пресечению случаев нарушения равноправия женщин и мужчин, включая своевременное рассмотрение обращений/жалоб о нарушениях положений настоящей Политики;

разработка и реализация гендерной политики, направленную на защиту сотрудников от притеснения и насилия;

создание среды нетерпимости к случаям гендерного насилия в отношении работников Филиала;

обеспечение защиты прав, свобод и законных интересов работников Филиала от нарушения равноправия женщин и мужчин;

повышение правосознания и правовой культуры среди работников в Филиала;

создание эффективных организационно-правовых механизмов по предотвращению, выявлению и прекращению случаев гендерного насилия в отношении работников Филиала;

принятие мер по устранению причин и условий, способствующих нарушению равноправия в отношении работников Филиала;

сотрудничество с государственными органами, органами самоуправления граждан и другими институтами гражданского общества в целях предотвращения случаев гендерного насилия.

7. Права и обязанности Филиала, Комиссии по соблюдению этических правил и Консультативного совета по обеспечению равных прав и возможностей женщин и мужчин

7.1. Администрация Филиала обеспечивает пресечение всех форм гендерного насилия и притеснения в рабочее время и на рабочем месте.

7.2. Филиал принимает превентивные меры по предотвращению случаев нарушения равноправия женщин и мужчин, включая управление рисками, проведение семинаров, круглых столов и тренингов для работников Филиала.

7.3. Филиал осуществляет контроль за своевременным, объективным и справедливым рассмотрением всех обращений/жалоб и заявлений Комиссией о случаях допущения дискриминации по признаку пола.

7.5. Филиал, Комиссия и Консультативный совет по обеспечению равных прав и возможностей женщин и мужчин осуществляют меры по защите работника и студента Филиала, если имеются основания полагать, что он подвергался прямой или косвенной дискриминации по признаку пола.

7.6. Филиал внедряет эффективные правовые механизмы выявления случаев нарушения равноправия женщин и мужчин.

7.7. Филиал принимает соответствующие меры и оказывает содействие в восстановлении нарушенных прав.

7.8. Филиалом принимает меры по привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8. Порядок подачи обращений/жалоб

8.1. Филиал обеспечивает своевременное, объективное и справедливое рассмотрение всех обращений/жалоб. Факт подачи обоснованного обращения или жалобы не может быть использован против работника Филиала и не повлечёт для него каких-либо негативных последствий. Подача необоснованного либо заведомо ложного обращения/жалобы рассматривается как нарушение положений настоящей Политики и может повлечь дисциплинарную, административную или уголовную ответственность для лица, его подавшего.

8.2. Порядок подачи обращения/жалобы

Для всех работников, включая людей с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрен порядок подачи обращения/жалобы на случаи нарушения равноправия женщин и мужчин. Рассмотрение обращений/жалоб должно осуществляться беспристрастно и справедливо. Комиссия проводит надлежащее изучение. В ходе рассмотрения проводятся беседы с заявителем и лицом, предположительно допустившим дискриминацию по признаку пола.

8.3. Порядок подачи обращений/жалоб третьим лицам

Помимо Комиссии и Консультативного совета лица, подвергшееся гендерному насилию, может обратиться в соответствующие органы, обеспечивающие защиту от гендерного насилия, или в суд в порядке, установленном законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Реализация Политики

Филиал обеспечивает широкое распространение настоящей Политики среди всех работников Филиала и заинтересованных сторон. Политика является локальным документом, с которым подлежат ознакомлению все работники. Все принятые на работу в Филиал работники проходят обязательное ознакомление с содержанием Политики. Руководители каждого структурного подразделения Филиала несут ответственность за ознакомление своих сотрудников с настоящей Политикой.

9.2. Мониторинг и оценка

Контроль за реализацией настоящей Политики с целью оценки её эффективности в предотвращении и искоренении случаев гендерного насилия на рабочем месте. Комиссия и Консультативный совет, рассматривающие случаи притеснений и насилия, ежегодно до 15 декабря представляют исполнительному директору Филиала отчет о соблюдении положений настоящей Политики, включая сведения о количестве выявленных случаев, способах их разрешения и соответствующие рекомендации.

9.3. В настоящую Политику могут быть внесены дополнения и изменения в порядке, установленном Филиалом.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан
Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа
(национальный исследовательский университет) имени И. М. Губкина» в г. Ташкенте

ПРИКАЗ

«25» 12 2023 г.

г. Ташкент

№ 213-17

«О мерах по исполнению постановления Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 «О создании консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин»»

В соответствии с постановлением Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 «О создании консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин»»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Заместителям директора по направлениям деятельности, начальнику Управления делами, руководителям структурных подразделений, заведующим кафедрами, заведующим и заместителям заведующих отделениями, академический лицей (Н.Рузиков) принять **к исполнению** постановление Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116.

2. Отметить, что в соответствии с постановлением Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116 **утверждены:**

- состав консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин;

- положение об организации деятельности консультативного совета АО «Узбекнефтегаз» по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин.

3. Руководствуясь постановлением Правления АО «Узбекнефтегаз», утвердить состав консультативного совета Филиала Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в городе Ташкенте (далее- Консультативный совет) по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин, согласно приложению к настоящему приказу.

4. Консультативному совету (Р.Бузруков, Д.Абдуллаева):

- **в двухнедельный срок** разработать и внести на утверждения комплексную программу мер Филиала на 2024 год, по обеспечению равных прав и возможностей среди женщин и мужчин;

- принять меры по широкому пропагандированию сути и важности гендерного равенства среди работников Филиала, и академического лицея.

5. Отметить, что Консультативный совет организует свою деятельность в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правления АО «Узбекнефтегаз» от 12 декабря 2023 года № 116.

Приложение № 1
к приказу Филиала №213-1
от «10 декабря 2023 г.

СОСТАВ

консультативного совета Филиала по вопросам равных прав и возможностей
среди женщин и мужчин

- | | |
|--|----------------|
| Председатель консультативного совета | - Р.Бузруков |
| Заместитель председателя консультативного совета | - Д.Абдуллаева |

Члены консультативного совета

- | | |
|--|---------------|
| Начальник отдела кадров | - У. Гафурова |
| Председатель профсоюзного комитета | - С.Карогозян |
| Юрисконсульт | - А. Шириянц |
| Начальник отдела маркетинга и практики студентов | - А.Жданова |
| Начальник учебно-методического отдела | - Г.Исламова |

**Примечание:*

при переходе членов консультативного совета на другую работу в её состав включаются лица, вновь назначенные на эти должности