

ПОЛИТИКА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ «AVO BANK»

УТВЕРЖДЕНО

Протоколом № 14/26

заседания Наблюдательного совета

Акционерного общества «AVO bank»

от 25 сентября 2026 года

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
1.1. Определения:	2
1.2. Принципы:	2
1.3. Область применения:	3
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ ПОЛИТИКИ	5
ГЛАВА 3. ПОДОТЧЕТНОСТЬ, РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ И КОММУНИКАЦИЯ	6
3.1. Внутренняя отчетность	6
3.2. Внешняя отчетность	7
3.3. Установление коммуникации по гендерной политике	7
ГЛАВА 4. ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	7
4.1. Равная оплата за труд равной ценности:	7
4.2. Прием на работу и отбор:	8
4.3. Профессиональное развитие и обучение:	9
ГЛАВА 5. ПОЛИТИКА БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ	10
ГЛАВА 6. ПОЛИТИКА БОРЬБЫ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И АГРЕССИЕЙ	11
ГЛАВА 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	11

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Политика по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин (далее «Политика») определяет основные задачи, функции, права и обязанности, а также порядок организации деятельности Консультативного совета АО «AVO bank» (далее – «Консультативный совет» и «Банк» соответственно) по совершенствованию содействия в вопросах расширения и обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

1.1. Определения:

В Политике применяются следующие термины и определения:

Банк – АО «AVO bank»;

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

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

гендерная статистика - часть статистики, включающая дезагрегированные по признаку пола данные о положении женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности общества, отражающая соответствующее положение лиц разного пола во всех сферах социально-политической жизни, освещающая 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, в том числе при проведении кадровой политики;

прямая и косвенная 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, 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;

инклюзия - создание среды, в которой любой человек или группа людей, независимо от их гендера, этнического происхождения, возраста, физических, культурных и других особенностей, могут чувствовать уважение, поддержку и ценность, а также иметь равные возможности для полного участия в рабочем процессе;

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

1.2. Принципы:

Следующие принципы определяют действия этой политики:

- i. Равные возможности и отказ от дискриминации: Обеспечение того, чтобы все аспекты трудоустройства, такие как прием на работу, продвижение по службе, компенсация и регулярное управление, осуществлялись без дискриминации по признаку пола.
- ii. Инклюзивность на рабочем месте: Создание инклюзивной рабочей среды, в которой уважают и ценят различные гендерные идентичности и проявления. Это включает в себя проведение тренингов и информационных программ, направленных на поощрение инклюзивности, которые учитывают изменения в жизненном цикле, а также создание условий с учетом потребностей работников женского и мужского пола.
- iii. Рабочее место, свободное от домогательств и насилия: Реализация строгих мер по предотвращению и пресечению любых форм домогательств или гендерного насилия на рабочем месте. Это включает в себя четкие процедуры информирования и рассмотрения инцидентов, в том числе определение гендерного насилия и сексуальных домогательств в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
- iv. Гендерное равенство в управлении: Внедрение механизмов, направленных на обеспечение гендерного баланса в принятии решений на руководящих должностях в организации.
- v. Баланс между работой и личной жизнью: поддержка баланса между работой и личной жизнью посредством инициатив, которые реагируют на изменения жизненного цикла как мужчин, так и женщин посредством гибкого рабочего времени, отпуска по уходу за ребенком и других видов поддержки, которые помогают работникам управлять своей работой и личными обязательствами, что часто имеет решающее значение для продвижения гендерного равенства.
- vi. Профессиональное развитие и обучение: предоставление равных возможностей для профессионального развития и карьерного роста, доступных всем работникам, независимо от пола.
- vii. Мониторинг и оценка: Регулярный мониторинг и оценка эффективности политики и практики гендерного равенства для обеспечения достижения поставленных целей и внесения необходимых изменений.
- viii. Прозрачность и подотчетность: поддержание прозрачности отчетности о целях и результатах гендерного равенства и привлечение всех уровней организации к ответственности за соблюдение принципов гендерного равенства.

1.3. Область применения:

Настоящая политика, в соответствии с Кодексом этики и Кадровой политикой Банка, с точки зрения обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин определяет следующее:

- i. Содействие равенству женщин и мужчин на рабочем месте и улучшению совместной командной среды;
- ii. Обеспечение и поддержание баланса равных прав женщин и мужчин среди работников;
- iii. Осуществление разработки Стратегии и бюджетирование на основе комплексного гендерного подхода;
- iv. Развитие внутренней культуры, направленной на обеспечение гендерной

инклюзии, включая подачу жалоб на нарушения данной политики, а также на основе механизма сбора обратной связи от работников для обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

v. Повышение осведомленности работников о равных правах и возможностях женщин и мужчин, а также об их интеграции в трудовую жизнь;

vi. Создание политики абсолютной нетерпимости к прямой и косвенной дискриминации в отношении женщин и мужчин, а также к словесной, физической, сексуальной, психологической и эмоциональной агрессии, домогательствам и насилию; прозрачность во всех случаях насилия; создание механизмов открытого оповещения; расследование случаев насилия и принятие мер дисциплинарного взыскания;

vii. Во всех практиках, связанных с управлением персоналом, содержанием объявлений о приеме на работу, собеседований и процесса отбора, программ оценки результатов и развития, планирования карьеры, продвижения по службе, обучения и развития, предлагаемых работникам, также политике заработной платы, посредством соблюдения требований Конвенции № 100 Международной организации труда (МОТ) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд», обеспечение равных возможностей;

viii. Предоставление работникам равной возможности перехода из одного отдела в другой, смены должности, повышения; поддержка планов развития для выявления будущих руководителей; предложение возможности обучения для повышения технических знаний и развития навыков;

ix. В целях продвижения на руководящие должности в Банке необходимо сформировать кадровый резерв, обеспечить равные права и возможности для женщин и мужчин;

x. Настоящая Политика опирается на нормы и требования, установленные связанными локальными нормативными актами Банка и законодательством Республики Узбекистан, решениями Комиссии по гендерному равенству Республики Узбекистан, поручениями Центрального банка Республики Узбекистан, а также настоящей Политикой. В случаях, когда применение Политики противоречит национальному законодательству, преобладают международное законодательство и Международные Конвенции, ратифицированные Республикой Узбекистан.

Политика гарантирует что:

- ко всем работникам Банка будут относиться справедливо и с уважением.
- все работники имеют право на рабочее место, свободное от домогательств и дискриминации.
- у всех работников будет возможность внести свой вклад и раскрыть свой потенциал.

Политика направлена на интеграцию гендерного равенства в следующие аспекты деятельности Банка:

- набор, продвижение и отбор персонала
- лидерство, управление и подотчетность
- условия трудоустройства
- профессиональное развитие
- гибкие возможности работы

- безопасные условия труда
- жалобы, дисциплинарные меры и увольнения

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ ПОЛИТИКИ

2.1. Гендерная политика является основой управления для всех руководителей и работников Банка.

2.2. Общая ответственность за эффективное применение Политики и обеспечение соблюдения соответствующих законодательных актов, запрещающих дискриминацию Банке, лежит на Правлении Банка.

2.3. Ответственность за Создание и реализацию Стратегии гендерного равенства в соответствии с данной политикой лежит на Комиссии по гендерному равенству при Комитете по управлению персоналом.

2.4. Комиссия по гендерному равенству является постоянно действующим консультативным органом при Комитете по персоналу при Правлении Банка. Персональный состав Комиссии утверждается решением Комитета по управлению персоналом. В состав Комиссии могут входить члены Комитета по управлению персоналом, работники структурных подразделений Банка, а также иные лица в порядке, установленном настоящей Политикой.

2.5. Комиссия по гендерному равенству осуществляет и координирует Политику от имени Банка на встречах с заинтересованными сторонами, а также отчитывается перед Председателем Правления, Правлением Банка и Консультативным Советом Центрального Банка РУз.

Комиссия по гендерному равенству несет ответственность за следующее:

- консультирование Правления Банка по основным вопросам политики в области гендерного равенства;
- координация деятельности Банка по вопросам обеспечения гендерного равенства;
- координация работы по реализации гендерной политики, стратегии гендерного равенства;
- представление отчетности в области гендерного равенства и инклюзивности в Правление Банка и Консультативный совет Центрального банка.
- обеспечение реализации настоящей Политики и подготовку годового отчета о ее реализации в конце каждого года;
- разработку и контроль ежегодного плана действий по обеспечению гендерного равенства;
- обобщение результатов, достигнутых в Банке, и определение направления деятельности, которые необходимо реализовать в перспективе;
- ведение мониторинга соблюдения гендерной политики в Банке;
- разработка ежеквартальных отчетов, сбор данных, анализ, оценка результатов и внесение любых корректировок, а также за отправку отчетов в Консультативный совет Центрального банка в начале каждого месяца;

комиссия по гендерному равенству подотчетна Председателю Правления и Правлению Банка и обеспечивает координацию реализации Политики, а также мониторинг ее соблюдения. Ответственность за поддержание Политики в актуальном состоянии, организацию ее периодического пересмотра и подготовку необходимых изменений возлагается на Департамент по работе с персоналом.

2.5. Члены Правления несут ответственность за следующее:

- поддерживают и контролируют реализацию гендерной стратегии в Банке;
- изучают и рассматривают проблемы работников Банка;
- защищают трудовые права женщин и мужчин Банка;
- обеспечивают выполнение в работе указаний Председателя и Правления Банка по гендерным вопросам.

2.7. Руководители структурных подразделений Банка несут ответственность за соблюдение и реализацию требований настоящей Политики в возглавляемых ими подразделениях, обеспечение равных прав и возможностей работников, недопущение и принятие мер по предотвращению дискриминации, а также формирование культуры равенства и взаимного уважения.

ГЛАВА 3. ПОДОТЧЕТНОСТЬ, РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ И КОММУНИКАЦИЯ

Комиссия по гендерному равенству разрабатывает систему метрик, которая способствует определению областей, в которых необходимо усилить работу или установить новые приоритеты. Председатель Правления и Правление Банка оказывают содействие в реализации данной Политики.

3.1. Внутренняя отчетность

Меры по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин и содействие инклюзивности ежегодно рассматриваются Председателем Правления и Правлением Банка. Отчет о показателях обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на основе гендерных данных является частью отчетности по персоналу. Ответственность за формирование и представление указанного отчета возлагается на Департамент по работе с персоналом.

Годовой отчет содержит следующую информацию о текущей политике в Банке, о мерах по совершенствованию, развитию и повышению эффективности ответственности по принятым обязательствам.

- анализ гендерного состава работников Банка;
- гендерный анализ вновь нанятых и уволенных работников;
- анализ участия женщин и мужчин в международных и местных тренингах по повышению профессиональной квалификации.
- сравнение возможностей профессионального развития, доступных для женщин и мужчин;
- анализ динамики заработной платы и карьерного роста женщин и мужчин.
- выявление гендерных проблем и недостатков, а также разработка предложений по их устранению;

- оценка эффективности программ гендерного равенства, включая анализ гендерных показателей, статистики поступивших обращений и жалоб по вопросам дискриминации и нарушения принципов гендерного равенства, результатов их рассмотрения и принятых по ним мер.

3.2. Внешняя отчетность

Банк включает основные данные по оценке гендерного равенства, программах продвижения равных гендерных возможностей и оценке результатов этих программ в ежегодную публичную отчетность.

3.3. Установление коммуникации по гендерной политике

Для повышения инклюзивности и учета гендерного подхода посредством внутренней коммуникации и эффективной реализации комплексного гендерного подхода Банк:

- обеспечивает ознакомление вовлеченных работников с соответствующими задачами и требованиями;
- информирует работников о целях и планируемых мероприятиях;
- использует каналы и формы связи, используемых в Банке;
- проводит анонимные опросы для получения мнений и предложений от работников Банка, изучает по его результатам внутреннюю среду Банка, анализирует уровень факторов, влияющих на качество работы работников, устраняет проблемные стороны;
- принимает участие в мероприятиях и конференциях по обеспечению гендерного равенства и инклюзивности;
- проводит гендерные тренинги, семинары, конференции, ориентированные на профессионалов в сфере банковских и финансовых технологий;
- предотвращает любые стереотипы, включая гендерные, и дискриминацию во внешней коммуникации;
- обеспечивает надлежащее обучение и повышение квалификации работников, ответственных за работу с общественностью, а также проведение семинаров и встреч по культуре общения между всеми работниками Банка.

ГЛАВА 4. ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Для поддержания гендерного разнообразия персонала Банк определил и разработал такую Кадровую политику, которая поможет сделать рабочее место более привлекательным как для мужчин, так и для женщин.

Основные аспекты Кадровой политики Банка включают:

4.1. Равная оплата за труд равной ценности:

В Республике Узбекистан законодательно закреплён принцип «равной оплаты за труд равной ценности». Равная оплата за равный труд означает, что мужчины и женщины будут получать одинаковую оплату и одинаковые условия за работу по одинаковым или схожим должностным инструкциям и/или за работу, требующую схожего уровня навыков или квалификации. Для обеспечения равной оплаты за равный труд заработная плата и соответствующие компенсации будут устанавливаться в зависимости от должности, а не от того, кто ее выполняет, и будут стандартизированы для всех должностей. Премияльные выплаты также будут начисляться в соответствии с четкой и прозрачной системой, чтобы

все работники понимали основания и показатели для премиальных выплат.

Банк будет использовать показатели оценки рабочих мест, чтобы определить, какие рабочие места должны оплачиваться одинаково. Эти показатели будут проверяться на предмет скрытой гендерной предвзятости. Банк будет использовать следующие критерии для анализа классификаций должностей, чтобы гарантировать, что равный труд будет оцениваться как равная оплата:

- **Влияние и вклад:** Уровень влияния решений (например, операционный, тактический, стратегический), принимаемых в должности, а также тип и размер управляемой части организации;
- **Характер и типа коммуникаций:** Наполнение коммуникации (передача, влияние, ведение переговоров), характер аудитории и контекст коммуникации, выполняемых в данной должности;
- **Сложность и инновации:** Разработки новых идей, методов, практик, инструментов, процессов и продуктов, а также комплексность входных данных при разработке инноваций;
- **Широта и уровень требуемых знаний, умений и навыков:** Уровень и глубина прикладного и теоретического знания, требуемого для выполнения роли, а также географическая широта экспертизы;
- **Управление персоналом:** Управленческий статус должности с точки зрения обязанностей по управлению деятельностью других работников.

4.2. Прием на работу и отбор:

Для привлечения и найма лучших кандидатов, независимо от их пола, ключевым процессом является набор персонала, свободный от гендерных предубеждений. В данном процессе также необходимо учитывать возможности, которые открываются перед работниками мужского и женского пола. Политика Банка в области подбора персонала поможет выявить и устранить области потенциальной предвзятости в процессе подбора персонала, что позволит Банку добиться успеха в привлечении талантливых специалистов обоих полов.

Обеспечение гендерного равенства в процессе приема на работу в Банк будет обеспечиваться за счет следующих мер:

- использование гендерно-инклюзивных терминов при описании объявлений о вакансиях, отсутствие гендерных ограничений и создание равных возможностей для всех кандидатов;
- указание вредных или опасных условий труда или необходимых навыков при описании объявлений о вакансиях; указание любого требуемого официального образования/квалификации (только не создающие препятствий и действительно необходимые для должности или выполнения работы);
- проведение для работников, участвующих в реализации кадровой политики, подборе и отборе персонала, а также руководителей структурных подразделений Банка, тренингов по культуре обращения и недопущению преднамеренного выдвижения кандидатов, проходящих отбор: посредством этого, выявление скрытых предубеждений в процессах отбора, например, какая работа подходит женщинам или как оценивается отсутствие работника на работе. Обеспечение осведомленности всех работников, ответственных за

прием на работу, о соответствующем законодательстве, предотвращающем дискриминацию по признаку пола;

- установление минимального целевого показателя количества женщин-кандидатов среди кандидатов, включенных в окончательный список кандидатов для устранения предвзятости при отборе;
- обеспечение достижения указанных минимальных показателей работниками Банка, ответственными за процесс отбора кандидатов.

Для дальнейшего совершенствования процесса приема на работу в Банк необходимо обеспечить гендерное равенство среди руководителей и работников всех департаментов и структурных подразделений, а также оценить и контролировать уровень равенства во внутренней среде структур.

4.3. Профессиональное развитие и обучение:

Инвестиции в обучение и мероприятия, направленные на поддержку карьерного роста женщин, помогут обеспечить Банк преимуществами, которые дает гендерное разнообразие персонала и управленческой команды, и добиться успеха в привлечении и удержании женщин с управленческим потенциалом. Такие усилия особенно важны в тех областях, где выявлены гендерные пробелы. Эти действия будут включать в себя:

- обеспечение равного доступа женщин к уже предлагаемым программам развития лидерских качеств;
- предложение программ, специально нацеленных на развитие женщин-лидеров;
- разработка программ, которые не только помогают создавать возможности для женщин, но и помогают им занять руководящие должности и воспользоваться профессиональными возможностями;
- проведение семинаров, программ обучения работников культуре уважения и равенства, направленных на повышение гендерной чувствительности и продвижение принципов равенства;
- для руководителей и всех работников Банка, которые осуществляют работу по связям с общественностью и средствами массовой информации, а также участвуют в международных и официальных встречах с международными организациями, проведение тренингов и практических занятий по ораторскому искусству (логике в речи оратора) и организация встреч с опытными спикерами.
- определение специфических потребностей в обучении и повышении квалификации работников мужского и женского пола;
- запуск системы наставничества являются помощь недавно принятым работникам в быстром освоении рабочих процессов, подготовка талантливых работников к высоким должностям, сохранение и передача внутреннего опыта.
- организация опытными работниками программы наставничества для оказания помощи в адаптации женщинам, возвращающимся из отпуска по уходу за ребенком, организация тренингов по адаптации к работе, тайм-менеджменту, управлению стрессом и другим актуальным темам, предложение программы переподготовки для освоения изменившихся технологий и рабочих процессов в период каникул, своевременное информирование о нововведениях, изменениях и возможностях в Банке.

Посредством данных изменений системы обучения и развития значительно изменится квалификация и навыки работников Банка, появятся новые возможности для карьерного роста, а также будет внесен вклад в повышение эффективности работы.

ГЛАВА 5. ПОЛИТИКА БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

Политика баланса между работой и личной жизнью в Банке, по улучшению существующих условий труда - это внедрение гибких методов работы, которые позволят всем работникам, независимо от пола, находить практические решения для совмещения своей трудовой деятельности с социальными, медицинскими, семейными и другими обязанностями или стремлениями.

В том числе, гибкий режим работы, создание возможностей дистанционной работы. Кратковременная работа или сменный режим работы. Гибкость в рабочее время и учет личных обстоятельств.

Обеспечение гендерного равенства в Банке и поддержание баланса между работой и личной жизнью работников является одним из важнейших приоритетов. Повышение производительности труда банковских работников, создание эффективных условий труда с учетом их семейных и личных обязанностей являются одной из наших основных целей.

В связи с этим,

- обеспечение внедрения и развития практики социальной защиты и поддержки семьи, доступной женщинам и мужчинам, имеющим детей, создание благоприятных условий труда для беременных и кормящих женщин;
- установление равенства прав и обязанностей женщин и мужчин в отношении домашнего труда;
- создание необходимых условий для физического, умственного, духовного и социального развития несовершеннолетних детей при воспитании, воспитании и обучении детей, и равное участие в обеспечении защиты прав и интересов нетрудоспособных членов семьи;
- наличие равных прав у родителей на получение пособий по уходу за детьми младшего возраста, членами семьи с инвалидностью;
- существующие правила условий труда, ориентированные на интересы семьи через социальную защиту и поддержку семьи, детства, формирование ответственного материнства и отцовства,

являются неотъемлемой частью политики баланса между работой и личной жизнью.

5.1. Льготные программы для работников

Наряду с разработкой Политики, направленной на конкретную поддержку участия женщин и гендерного равенства, Банк рассматривает возможность анализа программ вознаграждения работников с целью обеспечения учета гендерных аспектов в своей системе.

Программы льгот для работников являются ключевым инструментом для поддержки работников и успеха Банка. Правильно подобранные и реализованные программы льгот повышают лояльность работников, удовлетворенность работой, улучшают их финансовое, физическое и психическое благополучие, и служат повышению эффективности деятельности Банка.

ГЛАВА 6. ПОЛИТИКА БОРЬБЫ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И АГРЕССИЕЙ

Банк обязуется создавать рабочую среду, свободную от враждебности, в которой людей ценят за их вклад и которые могут полностью раскрыть свой потенциал.

Банк ожидает, что все будут профессионально относиться друг к другу и относиться к своим коллегам с уважением, признавая право каждого на достоинство на работе. Любое поведение, подрывающее это, неприемлемо.

Банк не терпит никаких форм домогательств или издевательств ни при каких обстоятельствах.

ГЛАВА 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Банк пересматривает настоящую Политику по мере необходимости, чтобы отразить любые изменения в законодательстве или обществе, вносит коррективы и обновляет ее, чтобы обеспечить ее эффективность и актуальность.

Контроль за инициативами в настоящей Политике возлагается на Комиссию по гендерному равенству при Комитете по управлению персоналом.

Соблюдение настоящей Политики является обязательным для работодателя и работников, ее неисполнение служит основанием для привлечения к ответственности в установленном законодательством порядке.