

## Корпоративная Политика Предотвращения Гендерного Насилия и Домогательств

### 1. Введение

В Компании «Транс-Ойл» мы стремимся к созданию безопасной, уважительной и инклюзивной рабочей среды для всех сотрудников, поставщиков, подрядчиков и других заинтересованных сторон. Настоящая Политика по предотвращению гендерного насилия и домогательств (ГНВ) определяет нашу приверженность предотвращению, пресечению и искоренению всех форм насилия, домогательств и жестокого обращения по признаку пола в соответствии с международными стандартами, такими как Конвенция Международной Организации Труда (МОТ) № 190/2019 о борьбе с насилием и домогательствами, Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека, а также национальными правовыми нормами. Мы придерживаемся политики нулевой терпимости к любым формам гендерного насилия или домогательств в нашей деятельности и цепочках поставок.

### 2. Приверженность предотвращению гендерного насилия и домогательств

Мы признаем свою ответственность за защиту сотрудников от всех форм гендерного насилия и притеснений, включая, помимо прочего, сексуальные домогательства, психологическое насилие, а также дискриминацию по признаку гендерной идентичности или самовыражения. Это обязательство распространяется на всех сотрудников, поставщиков, подрядчиков и всех заинтересованных лиц, участвующих в нашей деятельности.

### 3. Ключевые принципы

Наша политика по предотвращению гендерного насилия и домогательств основана на следующих ключевых принципах:

- a. **Нулевая терпимость:** Мы запрещаем все формы гендерного насилия и домогательств, включая физическое, словесное, психологическое и сексуальное насилие, на рабочем месте и в связанной с ним среде.
- b. **Безопасные механизмы сообщения о нарушениях:** Мы предоставляем конфиденциальные, доступные и эффективные каналы сообщения, позволяющие сотрудникам и заинтересованным сторонам сообщать о своих опасениях, не опасаясь преследований.
- c. **Уважение и достоинство:** Мы продвигаем культуру взаимного уважения, обеспечивая всем сотрудникам достойное и справедливое отношение, независимо от пола, сексуальной ориентации или идентичности.
- d. **Ответственность и дисциплинарные меры:** Мы применяем строгие меры наказания за нарушения настоящей политики, гарантируя, что все сообщения воспринимаются серьезно и тщательно расследуются.
- e. **Обучение и повышение осведомленности:** Мы регулярно проводим программы обучения и осведомленности, чтобы научить сотрудников распознавать, предотвращать и решать проблемы гендерного насилия и домогательств.
- f. **Анализ эффективности:** Мы определим и будем отслеживать конкретные ключевые показатели эффективности для оценки эффективности наших усилий по профилактике гендерного насилия.
- g. **Поддержка пострадавших сотрудников:** Мы предлагаем ресурсы, консультации и услуги поддержки сотрудникам, которые подверглись гендерному насилию или домогательствам.

- h. **Приверженность инклюзивной политике:** Мы интегрируем гендерно-чувствительные практики в политику на рабочих местах, гарантируя, что стратегии найма, продвижения по службе и удержания персонала будут свободны от предвзятости и дискриминации.
- i. **Сотрудничество и взаимодействие с заинтересованными сторонами:** Мы будем работать с внешними организациями, группами поддержки и отраслевыми партнерами для продвижения гендерного равенства и усиления защиты на рабочих местах.

#### 4. Внедрение и мониторинг

Мы внедряем настоящую политику посредством следующих мер:

- ) **Оценка рисков:** Мы будем проводить периодические оценки для выявления и снижения потенциальных рисков гендерного насилия и домогательств.
- ) **Механизмы подачи жалоб:** Мы создали и поддерживаем конфиденциальные, доступные и безопасные, и ориентированные на интересы пострадавших механизмы подачи жалоб для сотрудников в целях выражения их опасений, который обеспечивает своевременный, уважительный и основанный на информации о травмах ответ на все сообщения о гендерном насилии.
- ) **Регулярное обучение:** Мы организуем непрерывные обучающие сессии для сотрудников, руководства и супервайзеров, начиная с вводного инструктажа и заканчивая ежегодными курсами повышения квалификации, направленными на распознавание, предотвращение и сообщение о гендерном насилии и домогательствах с целью повышения осведомленности и эффективности профилактических мер.
- ) **Обеспечение соблюдения и расследование:** Мы гарантируем, что все сообщенные инциденты будут тщательно расследованы, а соответствующие меры будут приняты своевременно.
- ) **Улучшение корпоративной культуры:** Мы продвигаем многообразие, инклюзивность и гендерную чувствительность во всех аспектах деятельности компании.
- ) **Надзор за соблюдением политики и профилактика:** Менеджер по персоналу компании совместно с Комитетом по вопросам экологии, социальной ответственности и корпоративного управления (ESG) отвечает за надзор за реализацией настоящей политики, обеспечивая ее соблюдение и реализацию профилактических мер, включая обучение, оценку рисков и эффективную отчетность. Они также будут способствовать постоянному совершенствованию практик на рабочих местах для предотвращения гендерного насилия.

#### 5. Отчетность и ответственность

Мы стремимся к прозрачности в наших усилиях по предотвращению гендерного насилия и домогательств, регулярно отчитываясь о реализации политики, инцидентах и результатах их разрешения. Мы обеспечиваем подотчетность посредством постоянного мониторинга, периодических оценок эффективности и активного взаимодействия с заинтересованными сторонами.

#### 6. Обзор и постоянное совершенствование

Настоящая политика будет периодически пересматриваться для обеспечения её актуальности, эффективности и соответствия меняющимся правовым и этическим стандартам. Мы по-прежнему стремимся совершенствовать наш подход и усиливать меры защиты от гендерного насилия и домогательств. Мы будем активно собирать отзывы сотрудников и заинтересованных сторон для дальнейшего совершенствования нашей политики.

## 7. Заключение

В Группе Компаний «Транс-Ойл» мы убеждены, что отсутствие гендерного насилия и домогательств на рабочем месте имеет основополагающее значение для благополучия сотрудников и успеха организации. Мы стремимся реализовывать эту политику добросовестно, ответственно и прозрачно, а также поддерживать безопасную, инклюзивную и уважительную среду для всех.

Ответственность за успешное внедрение настоящей политики лежит на каждом сотруднике Группы Компаний «Транс-Ойл» на каждом уровне и каждой должности в Компании.

В качестве Председателя Совета Директоров и уполномоченный на это решением Совета Директоров от 1 Июля 2025 года, я утверждаю настоящую Политику предотвращения гендерного насилия и домогательств и обязуюсь соблюдать ее и улучшать меры по обеспечению безопасности и инклюзивности на рабочих местах.

Утверждено:

**Важа Джаши**

Председатель Совета Директоров

1 Июля 2025 г.



**TRANS-OIL**  
Group of Companies