

«ЭЛДИК БАНК» ААКнун ГЕНДЕРДИК ТЕҢЧИЛИК САЯСАТЫ

МАЗМУНУ:

I БӨЛҮМ. ЖАЛПЫ ЖОБОЛОР	1
II БӨЛҮМ. САЯСАТТЫН ПРИНЦИПТЕРИ ЖАНА ЫКМАЛАРЫ	2
III БӨЛҮМ. ГЕНДЕРДИК ТЕҢЧИЛИК САЯСАТЫН КОЛДОНУУ ТАРМАГЫ	4
IV БӨЛҮМ. МААЛЫМДУУЛУКТУ ЖОГОРУЛАТУУ ЖАНА ИЧКИ ДАРАМЕТТИ АРТЫРУУ	8
V БӨЛҮМ. МОНИТОРИНГ ЖАНА ОТЧЕТТУУЛУК	9
VI БӨЛҮМ. САЯСАТТЫ ИШКЕ АШЫРУУ БОЮНЧА ФУНКЦИЯЛАРДЫ ЖАНА ЖООПКЕРЧИЛИКТЕРДИ БӨЛҮШТҮРҮҮ	9
VII БӨЛҮМ. НЕГИЗГИ ТЕРМИНДЕР ЖАНА АНЫКТАМАЛАР.....	12

I БӨЛҮМ. ЖАЛПЫ ЖОБОЛОР

- 1.1. Ачык акционердик коому «Элдик Банк»тын (мындан ары - Банк) Гендердик теңчилик саясаты (мындан ары- Саясат) Кыргыз Республикасынын колдонуудагы мыйзамдарына, ошондой эле, адам укуктарын, гендердик теңчиликти жана социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүүгө багытталган эл аралык жана улуттук программаларга ылайык иштелип чыккан.
- 1.2. Саясат Банктын туруктуу жана инклюзивдүү өнүгүүнүн негизги багыттарынын бири болгон гендердик теңчиликти илгерилетүү боюнча милдеттенмесин чагылдырат жана бардык кызматкерлердин, кардарлардын жана өнөктөштөрдүн ар намысын, укуктарын жана дараметин, жынысына, расасына, этностук таандыктыгына, жаш курагына, дин тутуусуна, үй-бүлөлүк абалына, майыптуулугуна ошондой эле башка жагдайларына карабастан, толук эске алууну көздөйт.
- 1.3. Саясаттын негизги максаты бардык кызматкерлер жана кардарлар үчүн бирдей укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу, ошондой эле, Банктын ишмердүүлүгүнүн бардык аспектилеринде, анын ичинде, анын экосистемасына кирген уюмдар менен иш алып барууда да теңсиздиктин жана басмырлоонун бардык формаларына жол бербөө болуп саналат. Саясат Банктын ички корпоративдик маданиятын, кадрдык саясатын, башкаруу процесстерин, ошондой эле, Банк тарабынан сунушталган өнүмдөрдүн жана кызматтардын баарын камтыйт.

- 1.4. Гендердик теңчилик чөйрөсүндө эл аралык стандарттарга шайкеш келүү жана институционалдык дараметти чыңдоо максатында, Банк, Жашыл климаттык фонддун (ЖКФ) Гендердик саясатынын принциптерин да жетекчиликке алат¹. Бул принциптер адам укуктарына негизделген ыкмаларды, улуттук деңгээлдеги жоопкерчиликти жана инклюзивдүүлүктү камсыз кылууну, ошондой эле мүмкүнчүлүктөрдүн теңдигине таасир этүүчү кысымдын кесилишкен (интерсекционалдык) факторлорун эске алууну камтыйт.
- 1.5. Банк сексуалдык эксплуатацияга, зомбулукка жана сексуалдык ыдык көрсөтүүгө² нөлдүк чыдамкайлык принциптерин толук колдойт жана коопсуз, сый-урматтуу эмгек чөйрөсүн түзүүгө көмөктөшөт.
- 1.6. Саясат Банктын Директорлор кеңешинин, Башкармалыктын, түзүмдүк бөлүмдөрүнүн бардык мүчөлөрүнө жана кызматкерлерине тиешелүү. Банк ар бир кызматкердин салымын баалайт жана аларды инклюзивдүү, сый-урматтуу жана басмырлоого жол бербеген эмгек чөйрөсүн түзүүгө катышуусун колдойт.
- 1.7. Саясат Банктын расмий сайтында жайгаштырылган жана кызыкдар тараптар үчүн жеткиликтүү ачык документ болуп саналат.
- 1.8. Саясатты ишке ашыруу максатында Туруктуу өнүгүү департаменти (ESG) бардык деңгээлдерде анын практикалык колдонулушун камсыздоо үчүн тиешелүү иш-аракеттер планын, ички регламенттерди жана жол-жоболорду иштеп чыгууга жана киргизүүгө жооптуу.
- 1.9. Туруктуу өнүгүү департаменти (ESG) бул Саясатты иштеп чыккан бөлүм катары, ага өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү жана кайра карап чыгуу боюнча бардык сунуштарды көзөмөлдөө, макулдашуу жана киргизүү үчүн жооптуу бөлүм болуп саналат.
- 1.10. Саясат Директорлор кеңеши тарабынан бекитилет жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарындагы, эл аралык талаптардагы, Улуттук банктын ченемдик актыларындагы жана Банктын стратегиясындагы өзгөрүүлөрдү эске алуу менен жылына жок дегенде бир жолу же зарыл болгон учурда кайра каралып, жаңыртылып турууга тийиш.

II БӨЛҮМ. САЯСАТТЫН ПРИНЦИПТЕРИ ЖАНА ЫКМАЛАРЫ

2.1. Банктын гендердик теңчилик саясаты гендердик-нейтралдуу практикалардан баш тартууну жана гендерге багытталган чечимдерди кабыл алууну көздөгөн, көбүрөөк аң-сезимдүү жана максаттуу ыкмаларга негизделет. Бул чечимдер гендердик теңчилик тармагында трансформациялык жыйынтыктарга жетишүүгө багытталган.³

Ыкма	Аныктама	Гендердик нормаларга мамиле	Гендердик теңчиликке таасири
Гендердик-нейтралдуу	Гендердик айырмачылыктарды эске албайт, баарына	Бар болгон нормалар жана	Бар болгон теңсиздикти сактап калат.

¹ Жашыл Климаттык Фонд (ЖКФ). 2018. *Гендердик теңчилик жана социалдык инклюзия саясаты*. 2019. Гендердик саясат. <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/gcf-b19-25.pdf>.

² Сексуалдык эксплуатацияны, зомбулукту жана сексуалдык ыдык көрсөтүүнү жоюу жана анын кесепеттерин алдын алуу боюнча саясат. <https://www.greenclimate.fund/document/policy-prevention-and-protection-sexual-exploitation-sexual-abuse-and-sexual-harassment>.

³ Финансылык инклюзивдүүлүк Альянсы (AFI). 2022. *Гендердик-инклюзивдик каржылоо* <https://www.afi-global.org>.

	бирдей мамиле менен карайт.	айырмачылыктар эске алынбайт.	
Гендерге сезимтал	Гендердик айырмачылыктарды тааныйт жана учурдагы нормалардын алкагында четтетүүнү азайтууга умтулат.	Теңсиздикти эске алат, бирок учурдагы нормалардын алкагында гана иштейт.	Абалды бөлүк-бөлүгү жакшыртат.
Гендердик трансформациялык	Гендердик теңсиздиктин себептери менен күрөшөт, бийлик түзүмүн жана мамилелерди өзгөртүүгө умтулат.	Нормаларды, жүрүм-турумду жана системалуу тоскоолдуктарды өзгөртүүгө багытталган.	Терең өзгөрүүлөргө жана таасирге жетелейт.

Банк өз ишинде гендердик теңчиликти универсалдуу адам укуктарынын ажырагыс бөлүгү жана туруктуу, инклюзивдүү өнүгүүнүн маанилүү шарты катары таанып, төмөнкү негизги принциптерди жетекчиликке алат:

2.1.1. Басмырлоого жол бербөө принциби. Банк жумушка кабыл алууда жана бүтүндөй эмгек мамилелеринин алкагында жынысы, жашы, социалдык жана үй-бүлөлүк абалы, ошондой эле, башка негиздер боюнча тикелей же кыйыр түрдө басмырлоого тыюу салат.

2.1.2. Гендердик интеграция принциби. Банк ички саясаттарды, процедураларды, программаларды жана демилгелерди иштеп чыгууда жана ишке ашырууда аялдарга жана эркектерге тийгизе турган таасирин баалоонун зарылдыгын тааныйт. Бул ыкма ар кандай гендердик топтордун муктаждыктары менен кызыкчылыктарын эске алып, кызматкерлерди башкарууда, чечим кабыл алууда жана өнүмдөрдү иштеп чыгууда тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыздоону максат кылат.

2.1.3. Эмгек акыны бирдей төлөө принциби. Бирдей эмгек же бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн акы төлөө Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине жана эл аралык стандарттарга ылайык гендердик айырмачылыксыз жүзөгө ашырылат.

2.1.4. Коопсуз жана сый-урматтуу иш чөйрөсүн камсыздоо принциби. Банк зомбулуктан, ыдык көрсөтүүдөн жана басмырлоодон эркин, коопсуз жана сый-урматка негизделген эмгек чөйрөсүн түзүүгө милдеттүү. Бул Жашыл климаттык фонд (ЖКФ) тарабынан белгиленген сексуалдык эксплуатацияга, зомбулукка жана сексуалдык ыдык көрсөтүүгө нөлдүк чыдамкайлык принциптерин да камтыйт.

2.1.5. Тең укуктар жана мүмкүнчүлүктөр, ресурстарга бирдей жеткиликтүүлүк принциби. Банк аялдар менен эркектер эмгектин бардык аспектилеринде, анын ичинде, карьералык өсүүдө, чечимдерди кабыл алууга катышууда жана кесиптик билим алууда бирдей укуктарга жана милдеттерге ээ экенин тааныйт. Банк, ошондой эле, аялдардын жөндөмдүүлүктөрүн өнүктүрүүгө жана экономикалык мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө багытталган демилгелерди колдоп, экономикалык жана финансылык ресурстарга бирдей жеткиликтүүлүктү камсыздоону көздөйт.

2.1.6. Ачык-айкындуулук жана отчеттуулук принциби. Банк өзүнүн гендердик саясатынын ачык-айкындуулугун камсыздайт, үзгүлтүксүз сереп салып, жетишилген прогресс жөнүндө маалыматты өзүнүн расмий сайтында жарыялап туруу менен, кызыктар тараптарды жана коомчулукту Банктын принциптери, стандарттары, жол-жоболору, өнүмдөрү жана кызматтары тууралуу жеткиликтүү маалымат менен камсыздайт.

2.1.7. Тынымсыз өсүп- өнүгүү принциби. Банк гендердик теңчилик чөйрөсүндө билимдерди, көндүмдөрдү жана ыкмаларды үзгүлтүксүз өнүктүрүү жана өркүндөтүү зарылдыгын тааныт жана өз ишмердүүлүгүндө алдыңкы эл аралык тажрыйбаларды жигердүү колдонууга умтулат.

III БӨЛҮМ. ГЕНДЕРДИК ТЕҢЧИЛИК САЯСАТЫН КОЛДОНУУ ТАРМАКТАРЫ

Жогоруда белгиленген комплекстүү ыкманы эске алуу менен, бул Саясат Банктын бардык негизги ишмердүүлүк тармактарына жайылтылат. Анын ичинде операциялык ишмердүүлүк жаатында, насыялоо жана башка чөйрөлөрүндө колдонулуп, өз ара байланышкан үч деңгээлде ишке ашырылат: **институционалдык, улуттук жана эл аралык**. Мындай көп деңгээлдүү структура Банктын ички процесстеринде да, өнөктөштөр жана кардарлар менен өз ара аракеттенүүсүндө да гендердик сезимтал ыкмаларды жана инклюзия принциптерин системалуу түрдө ишке ашыруусуна шарт түзөт.

3.1. Институционалдык деңгээл

Институционалдык деңгээлде Банк гендердик теңчилик саясатын өз ишмердүүлүгүнүн бардык багыттарында, анын ичинде, ички корпоративдик маданиятын, операциялык жол-жоболорун, насыялык жана башка банктык өнүмдөрүн жана кызматтарын, кадр саясатын, ошондой эле, кардарлар жана өнөктөштөр менен өз ара аракеттенүүсүн камтыган тармактарда колдонууга алат. Бул деңгээлдин алкагында төмөндөгү негизги багыттарга басым жасалат:

3.1.1. Операциялык ишмердүүлүк жаатына, насыялоого жана өнөктөштүк мамилелерге гендердик ыкмаларды интеграциялоо.

Банк адам укуктары жаатында корпоративдик субъект катары өз жоопкерчилигин таанып, гендердик теңчиликке бизнес жүргүзүүнүн туруктуулугу жана натыйжалуулугу үчүн маанилүү баалуулук катары карайт. Ошондуктан, Банк гендердик көз карашты ички операциялык иштерине, насыялоо операцияларына, ошондой эле, кардарлар жана өнөктөштөр менен иш алып бааруусунда ырааттуу жана комплекстүү түрдө киргизет. Бул иштин негизги багыттары төмөнкүлөрдү камтыйт:

А) Ички (операциялык) процесстер:

- **Гендердик теңчилик боюнча иш-аракеттер планын иштеп чыгуу жана ишке ашыруу.** Туруктуу өнүгүү департаменти (ESG) Саясатты ишке ашыруунун максаттары, мөөнөттөрү жана жооптуу түзүмдөрү көрсөтүлгөн Иш-аракеттер планын иштеп чыгууга жана Башкармалыкка бекитүүгө сунуштоого, ошондой эле, аны жыл сайын жаңылоого жооптуу. План Банктын ишинин бардык багыттарында гендердик теңчиликтин принциптерин системалуу түрдө ишке ашыруунун практикалык куралы болуп калат жана туруктуу жана трансформациялык натыйжаларга жетүү максатын көздөйт.
- **Ресурстарды бөлүштүрүү жана колдоо түзүмдөрүн түзүү.** Банк гендердик саясатты жана иш-аракеттер планын ишке ашыруу үчүн зарыл болгон кадрдык жана

финансылык ресурстарды бөлүп берүүнү, анын ичинде, адистештирилген түзүмдөрдү (Башкармалык деңгээлинде дайындалган «гендердик чемпион» жетекчилик кылган Гендердик теңчилик боюнча Комитет) түзүүнү, ошондой эле, түзүмдүк бөлүмдөрдө гендердик маселелерди тескеген гендердик координаторлорду дайындоону камсыздоого милдеттенет.

- **Отчеттуулук жана үзгүлтүксүз мониторинг.** Банк отчеттуулук механизмдерин ишке ашырууну камсыз кылат, анын ичинде кызматкерлердин, кардарлардын жана өнөктөштөрдүн керектөөлөрүн эске алуу менен ушул Саясаттын иш-аракеттер планын аткарууну жыл сайын баалап, аудит жүргүзүп, гендердик сезимтал көрсөткүчтөрдү иштеп чыгат. Иш-аракеттер планын ишке ашыруунун алкагында Туруктуу өнүгүү департаменти (ESG) жыл сайын гендердик ыкмаларды ишке ашыруунун жүрүшүнө талдоо жүргүзүү, тиешелүү отчетторду даярдоо жана аларды Банктын жетекчилигине берип туруу үчүн жооптуу болот. Бул департамент мониторингдин натыйжаларынын негизинде жана учурдагы маалыматтарды жана керектөөлөрдү эске алуу менен, Банктын учурдагы артыкчылыктуу багыттарына шайкештигин колдоо максатында жылына бир жолудан кем эмес Иш-аракеттер планын үзгүлтүксүз жаңыртып турууну камсыздайт.

В) Финансылык өнүмдөрдү иштеп чыгуу жана ишке ашыруу

- **Гендердик талдоо жүргүзүү.** Банк тарабынан сунушталган өнүмдөрдү жана кызматтарды иштеп чыгуунун бардык этаптарында Банк гендердик талдоону милдеттүү түрдө жүргүзөт, жана алардын гендердик теңчилик жана инклюзивдүүлүк принциптерине шайкеш келишин камсыздоого умтулат.
- **Финансылык ресурстардын жеткиликтүүлүгүн камсыздоо аркылуу аялдардын экономикалык мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү.** Банк аялдардын экономикалык активдүүлүгүн өнүктүрүүгө, ошондой эле, алардын укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө багытталган инклюзивдүү насыя өнүмдөрүн иштеп чыгууга жана ишке ашырууга милдеттенет. Банк ишкер аялдардын, айрыкча элет жеринде жашаган аялдардын ар кандай муктаждыктарына жана жашоо шарттарына ылайыкташтырылган өнүмдөр аркылуу каржылоонун жеткиликтүүлүгүн кеңейтүүгө умтулат.
- **Гендердик-дезагрегацияланган маалыматтарды системалуу чогултуу:** Банк Кыргыз Республикасынын Улуттук банкынын «Ишкер аялдарды каржылоо кодексинин» талаптарына ылайык, кредиттик процесстерге талдоо жүргүзүү үчүн гендердик-дезагрегацияланган маалыматтарды топтоо тутумун өркүндөтүүнү жана үзгүлтүксүз колдоону камсыздайт.

С) Кардарлар жана өнөктөштөр менен өз ара аракеттенүү

- **Банктык кызматтарды көрсөтүү:** Банк кардарларды тейлөөдө жана өнөктөштөр менен өз ара аракеттенүүсүндө (кызматкерлерди окутуу, ар кандай топтордун керектөөлөрүн эске алуу менен) гендердик-сезимтал ыкмаларды жайылтууга милдеттенет. Банк кызматтардын жеткиликтүүлүгүн, ар кандай топтордун муктаждыктарын канааттандырган инклюзивдүү жана колдоочу чөйрөнү түзүп, кардарларды сапаттуу тейлөөгө басым коюуга умтулат.

3.1.2. Кадр саясаты жана кызматкерлер менен иш алып баруу.

Банк сексуалдык ыдык көрсөтүүлөргө, гендердик стереотиптерге жана басмырлоого жол бербеген, ар бир кызматкерге сый-урмат жана бирдей мүмкүнчүлүктөр каралган коопсуз жана инклюзивдүү корпоративдик чөйрөнү түзүүгө жана сактоого умтулат. Бул багыттын негизги иш-аракеттерине төмөнкүлөр кирет:

- **Эмгек мамилелеринде тең укуктуулукту сактоо жана басмырлоого жол бербөө.** Банк жумушка кабыл алууда, дайындоодо, кызмат боюнча алга илгерилетүүдө жана бошотууда басмырлоону жоюу стандарттарынын сакталышын, жана бардык талапкерлер жана кызматкерлер үчүн жынысына, жаш курагына, расасына, улутуна, динине, майыптыгына жана башка жеке өзгөчөлүктөрүнө карабастан бирдей жана калыс шарттарды камсыз кылууга кепилдик берет.
- **Эмгек акы төлөөдө гендердик ажырымды кыскартуу.** Банк эмгек акыны жынысына карабастан, эмгектин бирдей көлөмү же бирдей баалуулугу үчүн бирдей төлөөнү камсыз кылууга берилгендигин тастыктап, эмгек акыдагы гендердик теңсиздикти жоюуга жигердүү салым кошууга умтулат.
- **Башкаруу түзүмдөрүндөгү гендердик тең салмактуулук.** Банк башкаруунун бардык деңгээлдеринде, анын ичинде кенже, орто, жогорку жетекчи курамдагы кызмат орундарында аялдар менен эркектердин тең салмактуу өкүлчүлүгүн камсыз кылууну, ошондой эле аялдардын чечим кабыл алуу процесстерине активдүү катышуусун колдойт. Зарыл болгон учурда, Банк тең өкүлчүлүктү камсыз кылуу үчүн атайын гендердик квоталарды киргизүү мүмкүнчүлүгүн да эске алат.
- **Басмырлоону жана укук бузууларды алдын алуу механизмдери.** Банк адам укуктарынын бузууларын, анын ичинде, гендердик басмырлоо учурларын аныктоо жана алдын алуу боюнча натыйжалуу механизмдердин иштешин камсыз кылууга милдеттенет. Банктын ички ченемдик документтери укук бузуулар жана басмырлоо фактыларын аныктоо, каттоо жана аларга ыкчам чара көрүү үчүн Кадрлар боюнча комитеттин жоопкерчилигин белгилеген тиешелүү жоболор менен толукталат.
- **Кадрлар боюнча гендердик статистикага системалуу талдоо жүргүзүү.** HR департаменти адам ресурстары менен иштөө процесстери алкагында (анын ичинде, жумушка кабыл алуу, дайындоо, кызмат боюнча алга илгерилетүү жана бошотуу, окууга катышуу жана башка көрсөткүчтөр) жынысы жана башка жеке өзгөчөлүктөрү боюнча маалыматтарды үзгүлтүксүз чогултуу жана талдоо үчүн жооптуу. Департамент, ошондой эле, чечимдерди кабыл алуу процесстеринде жана гендердик теңчиликке жетүүдөгү прогрессти баалоону камсыздоо максатында топтолгон маалыматтарды дайыма эске алуу жана туура талдоо жүргүзүү үчүн ички жол-жоболорду жана инструменттерди үзгүлтүксүз өркүндөтүүгө жооптуу.
- **Окутуулар жана менторлук программалар аркылуу аялдардын лидерлигин өнүктүрүү.** HR департаменти аял кызматкерлерди Академиясынын (кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга жана тажрыйба алмашууга багытталган ички билим берүү борбору жана платформасы) программаларына активдүү тартууга көмөктөшөт. Мындан тышкары, департамент кенже жана орто жетекчилик кызматтарда иштеген аялдарды колдоо жана өнүктүрүү үчүн менторлук моделин киргизет. Мындай ыкма жетекчи кызматтарда аялдардын өкүлчүлүгүн системалуу түрдө көбөйтүүгө жана алардын лидерлик дараметин бекемдөөгө багытталган.

3.2. Улуттук деңгээл

3.2.1. Мамлекеттик стратегияларды колдоо.

Банк гендердик тендикти илгерилетүүдө мамлекетке көмөктөшүүнү өз ишмердүүлүгүнүн артыкчылыктуу багыты катары тааныйт. Бул багыттын алкагында Банк улуттук программалар менен стратегияларды ишке ашырууга активдүү катышып, мамлекеттик органдар менен өнөктөштүктү бекемдөөгө жана төмөнкү саясатты жүргүзүүгө умтулат:

- **Өлкөнүн улуттук программаларын ишке ашырууга көмөктөшүү.** Банк гендердик теңчиликке жетүү жана аялдардын экономикалык мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү максатында, 2030- жылга чейин гендердик теңчиликке жетүү боюнча Кыргыз Республикасынын Улуттук Стратегиясы катарында, мамлекеттик программалар менен иш-аракеттер пландарын ишке ашырууга өз салымын кошууга умтулат. Бул иш тийиштүү министрликтер жана ведомстволор менен кызматташтык аркылуу ишке ашырылат жана улуттук артыкчылыктар менен Туруктуу өнүгүү максаттарына шайкеш келген ыкмаларды координациялоону да камсыз кылат.
- **Алдынкы тажрыйбаларды көрсөтүү.** Банк финансы секторунда гендердик саясат боюнча мыкты тажрыйбаларды иштеп чыгуу жана ишке ашыруу максатын коёт жана башка уюмдар үчүн үлгү болууга жана тендик менен инклюзивдүүлүк стандарттарынын кеңири жайылышына көмөктөшүүгө умтулат.
- **Гендердик теңчилик күн тартибин улуттук деңгээлде илгерилетүү.** Банк мамлекеттик саясатта гендердик тендикти илгерилетүүгө, ошондой эле, аялдардын экономикалык укуктарын жана алардын финансылык ресурстарга жетүүсүн кеңейтүүгө көмөк көрсөтүүгө багытталган улуттук диалогдорго, эксперттик платформаларга жана адистештирилген жумушчу топторго жигердүү катышуу өзүнүн жоопкерчилиги экенин тааныйт.

3.3. Эл аралык деңгээл

3.3.1. Банк гендердик теңчилик жаатындагы эл аралык стандарттарды жана күн тартибин, анын ичинде Туруктуу өнүгүү максаттарын (ЦУР), БУУнун Аялдарга карата басмырлоонун бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө конвенциясын жана Глобалдык келишиминин алкагындагы Аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү принциптерин колдойт. Айрыкча ЦУР 5 - «Гендердик теңчилик» максатына жетүүгө жана анын төмөнкү индикаторлоруна өзгөчө көңүл бурулат:

- 5.1. Аялдар менен кыздарга карата бардык формадагы басмырлоону жоюу;
- 5.5. Аялдардын чечимдерди кабыл алуунун бардык деңгээлдеринде катышуусун жана тең мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу;
- 5a. Экономикалык ресурстарга жана финансылык кызматтарга тең жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу.

3.3.2. Банк өз ишин БУУнун Аялдарга карата басмырлоонун бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө конвенциясынын негизги принциптерине таянып жүргүзөт, анын ичинде:

- Жынысы боюнча бысмырлоого нөлдүк чыдамкайлык;
- Аялдар үчүн бардык чөйрөлөрдө тең мүмкүнчүлүктөрдү жана катышууну камсыз кылуу;

«Элдик Банк» ААКнун Директорлор кеңешинин 2025-жылдын 24-июлундагы №39/3 чечими менен бекитилген «Элдик Банк» ААКнун гендердик теңчилик саясаты.

- Тарыхый жактан топтолгон теңсиздикти жоюу боюнча убактылуу атайын чараларды көрүү⁴.

3.3.3. Банк гендердик теңчиликке жана туруктуу өнүгүүгө багытталган эл аралык финансылык уюмдар жана донорлор менен өнөктөштүктү чыңдоо менен, аялдардын ишкердигин, санариптик жана жашыл экономиканы өнүктүрүүгө багытталган эл аралык долбоорлорго катышуусун кеңейтет.

3.3.4. Банк гендердик аспектерди эске алуу боюнча эл аралык сунуштарды жана талаптарды өз саясатына жана өнөктөштөр менен өз ара аракеттешүүсүндө дайыма эске тутуп келет. Мындан тышкары, Банк өзүнүн саясаты менен практикаларын өркүндөтүүгө умтулуп, БУУ агенттиктери менен кызматташып, Аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү принциптерин (UN Women's Empowerment Principles) жана гендердик теңчиликти илгерилетүүгө багытталган башка эл аралык демилгелерди ишке ашырат.

IV БӨЛҮМ. МААЛЫМДУУЛУКТУ ЖОГОРУЛАТУУ ЖАНА ИЧКИ ДАРАМЕТТИ АРТЫРУУ

4.1. Банк гендердик теңчилик, басмырлоого жол бербөө жана инклюзивдүүлүк маселелери боюнча кызматкерлердин билимин, көндүмдөрүн жана жоопкерчилигин бекемдөөгө артыкчылыктуу маани берет. Гендердик саясатты туруктуу ишке ашыруу үчүн төмөнкү чаралар каралган:

- **Милдеттүү окутууну камсыз кылуу:** Банк бардык кызматкерлер үчүн гендердик теңчилик, басмырлоону алдын алуу, инклюзивдүү чөйрөнү түзүү жана сексуалдык эксплуатация, зомбулук жана сексуалдык ыдык көрсөтүү маселелери боюнча милдеттүү түрдө үзгүлтүксүз окутуу жүргүзүүгө милдеттенет. Милдеттүү окутуу бардык деңгээлдеги кызматкерлерди, анын ичинде жетекчиликти жана Директорлор кеңешинин мүчөлөрүн камтыйт жана саясатты ишке ашырууда алардын маалымдуулугун, көндүмдөрүн жана катышуусун жогорулатууга багытталат. Окуттулардын алкагында кызматкерлерге ошондой эле жеткиликтүү даттануу механизмдери жана коргоо чаралары тууралуу да маалымат берилет, бул коопсуз жана урматтоого негизделген эмгек чөйрөсүн түзүүгө өбөлгө түзөт.
- **Ички коммуникация стратегиясын ишке ашыруу.** Банк корпоративдик маданиятта гендердик теңчилик, сый- урмат, өз ара колдоо жана социалдык адилеттүүлүк баалуулуктарын калыптандырууга жана чыңдоого багытталган коммуникация стратегиясын ишке ашыруу үчүн жоопкерчиликти алат. Буга Банктын эмгек жамаатындагы үзгүлтүксүз маалымат кампаниялары, басылмалар, ички иш-чаралар жана тематикалык талкуулар кирет.
- **Гендердик маселелер боюнча координаторлордун дараметин арттыруу.** Банк Гендердик теңчилик боюнча Комитет тарабынан дайындалган, гендердик саясатты жер-жерлерде координациялоо, коштоо жана ишке ашырууга үчүн жооптуу болгон координаторлордун дараметин жогорулатууга милдеттенет. Бул кызматкерлер кошумча окутуудан өтүшөт жана Гендердик теңчилик боюнча Комитет менен тыгыз

⁴ Аялдарга карата басмырлоонун бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө конвенция (АБЖК) United Nations, 1979.

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү мамлекеттик гарантиялоо тууралуу Кыргыз Республикасынын мыйзамы, 4-август 2008-жыл № 184. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>.

иш алып баруу менен эки тараптуу байланыштын, тажрыйбаларды жайылтуунун камсыз болушуна көмөктөшүшөт.

V БӨЛҮМ. МОНИТОРИНГ ЖАНА ОТЧЕТТУУЛУК

5.1. Гендердик теңчилик саясатын натыйжалуу ишке ашыруу жана жайылтуу үчүн Банк төмөнкүдөй элементтерди камтыган мониторинг жана отчеттуулукка карата системалуу ыкманы киргизет:

- **Прогресси көзөмөлдөө:** Банк ички процесстерге, башкаруу практикаларына, Банктын өнүмдөрдүнө жана кызмат көрсөтүүлөрүнө гендердик ыкмаларды интеграциялоону үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүү аркылуу камсыздоого милдеттенет.
- **Гендердик статистика:** Банк кемчиликтерди аныктоо жана негиздүү чечимдерди кабыл алуу үчүн жынысына жараша ажыратылган маалыматтарды системалуу түрдө чогултууну жана талдоону камсыз кылат.
- **Корпоративдик чөйрөнү баалоо:** Банк гендердик теңчилик жана инклюзивдүүлүк принциптеринин сакталышына басым жасоо менен корпоративдик маданиятты жана жалпы жамааттык чөйрөнү мезгил-мезгили менен баалоону жүзөгө ашырат.
- **Жылдык отчеттуулук:** Банк гендердик саясаттын ишке ашырылышынын жыйынтыктары тууралуу жыл сайын отчет даярдоону камсыз кылууга милдеттенет. Отчет жетилген ийгиликтерди, көйгөйлөрдү жана кадамдарды жакшыртуу боюнча сунуштарды камтыйт.
- **Ачык-айкындуулук жана отчеттуулук:** Банк Саясатты ишке ашыруу жөнүндө маалыматтын кызыкдар тараптарга ачык-айкын жеткиликтүүлүгүн, ошондой эле кайра байланыштын жана келип түшкөн сунуштарды эске алуунун натыйжалуу механизмдеринин иштешин камсыз кылат.
- **Банк тарабынан сунушталган өнүмдөргө жана кызмат көрсөтүүлөргө гендердик талдоо жүргүзүү:** Банк гендердик саясаттын принциптерине шайкештигин баалоо жана практиканы андан ары өркүндөтүү максатында бардык финансылык өнүмдөргө жана кызмат көрсөтүүлөргө гендердик талдоо жүргүзүүгө милдеттенет.

VI БӨЛҮМ. САЯСАТТЫ ИШКЕ АШЫРУУ БОЮНЧА ФУНКЦИЯЛАРДЫ ЖАНА ЖООПКЕРЧИЛИКТИ БӨЛҮШТҮРҮҮ

Гендердик теңчилик саясатын натыйжалуу ишке ашыруу үчүн Банк башкаруу органдарынын жана түзүмдүк бөлүмдөрүнүн ортосунда функцияларды жана жоопкерчиликтерди так бөлүштүрүүнү камсыз кылат. Жетекчилик стратегиялык багытты жана колдонууну камсыздайт, ал эми тиешелүү бөлүмдөр гендердик теңчилик принциптерин күнүмдүк иш-аракеттерине киргизүүнү көздөйт. Бул аракеттер координациялоону, гендердик талдоо жүргүзүүнү, маалыматтарды чогултууну, ички окутууларды жана жетилген натыйжалар боюнча отчетторду даярдоону камтыйт.

6.1. Директорлор Кеңеши

- Гендердик теңчилик принциптеринин сакталышын жана ишке ашырылышын стратегиялык деңгээлде көзөмөлдөөнү жүзөгө ашырат.
- Саясаттын ишке ашырылышы боюнча отчетторду кабыл алат.

6.2. Банк Башкармалыгы

- Саясаттын иш- аракеттер планынын аткарылышын көзөмөлдөөгө жана зарыл болгон ресурстарды бөлүп берүүгө жоопкерчилик алат.
- Гендердик теңчилик боюнча Комитет түзүү, анын ичинде Башкармалыктын деңгээлинде «гендердик чемпионду» жана гендердик координаторлорду дайындоого жооптуу.

Гендердик Комитет

- Саясатты ишке ашырууда координацияны камсыз кылган орган болуп саналат.
- Иш-аракеттер планын ишке ашырууга жана прогрессти анализдөөгө, жана өзгөртүүлөрдү киргизуу боюнча сунуштарды даярдоо үчүн жооптуу;
- Түзүмдүк бөлүмдөрдүн ортосундагы өз ара аракеттенүүнү колдойт.

Комитет курамы

- Комитет төрагасы - Банк Башкармалыгынын мүчөлөрүнүн бири;
- Туруктуу өнүгүү департаментинин өкүлдөрү (ESG);
- Гендердик саясатты ишке ашырууга катышкан банктын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн өкүлдөрү;

Комитеттин ыйгарым укуктары

- Гендердик теңчилик саясатын ишке ашырууну координациялоо;
- Иш-аракеттер планынын аткарылышын көзөмөлдөө жана жетишкен ийгиликтерди талдоо;
- Саясатты жана пландарга өзгөртүүлөрдү киргизуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу жана киргизүү;
- Түзүмдүк бөлүмдөр менен тышкы өнөктөштөрдүн ортосундагы өз ара аракеттенүүнү жана маалымат алмашууну камсыз кылуу;

6.3. Туруктуу өнүгүү департаменти (ESG)

- Гендердик саясатты ишке ашырууну стратегиялык деңгээлде координациялоого;
- Гендердик баалоо жана анализ боюнча маалыматтарды чогултууга;
- Мамлекеттик органдар менен кызматташуу, гендердик теңчилик маселелери боюнча форумдарга жана жумушчу топторго катышууга;
- Туруктуу өнүгүү жана гендердик теңчилик маселелери боюнча эл аралык уюмдар жана финансылык институттар менен өз ара аракеттенүүнү түзүүгө жана колдоого;
- Гендердик саясатты ишке ашыруунун натыйжалары боюнча ички жана тышкы отчеттуулук даярдоого жана Директорлор Кеңешинин, Банк Башкармалыгынын алдында жетишкен ийгиликтер, көйгөйлөр жана гендердик саясатты жакшыртуу боюнча сунуштарды алып чыгууга; жана
- Ушул Саясатты ишке ашыруу боюнча иш-аракеттер планын иштеп чыгууга жана аткарууга жооптуу.

6.4. HR (кадрлар) департаменти

- Гендердик теңчилик принциптерин кадрдык саясатка жана персоналды башкаруу практикасына интеграциялоого;
- Прогрессти баалоо жана гендердик теңсиздикти аныктоо үчүн адам ресурстары боюнча гендердик-дезагрегацияланган маалыматтарды чогултууга жана талдоого;

«Элдик Банк» ААКнун Директорлор кеңешинин 2025-жылдын 24-июлундагы №39/3 чечими менен бекитилген «Элдик Банк» ААКнун гендердик теңчилик саясаты.

- Аял кызматкерлер үчүн ментордук жана окутуу программаларын иштеп чыгууга жана ишке ашырууга;
- Кызматкерлерден келип түшкөн кайрылууларды жана даттанууларды кабыл алуу жана өз убагында жооп берүү, анын ичинде гендердик теңчилик принциптеринин бузулушуна байланыштуу маселелер боюнча да ыкчам чара көрүүгө;
- Кызматкерлердин гендердик теңчилик маселелери боюнча маалымдуулугун жогорулатуу үчүн үзгүлтүксүз тренингдерди өткөрүүгө; жана
- Аял кызматкерлер үчүн карьералык өсүү жана лидерлик программасын ишке ашырууга жооптуу.

6.5. Кредиттик департаменти

- Жаңы инклюзивдик насыялык өнүмдөрдү иштеп чыгууга катышууга жооптуу.

6.6. Насыялык администрлөө бөлүмү

- Гендердик-дезагрегацияланган маалыматтарды системалуу түрдө чогултууга жооптуу.

6.7. Маркетинг жана PR бөлүмү

- Гендердик теңчилик принциптерине ылайык ички жана тышкы байланышты камсыз кылууга жооптуу.

6.8. Кардарларды тейлөө сапаты бөлүмү

- Кардарлардан келип түшкөн кайрылууларды жана даттанууларды кабыл алуу жана өз убагында жооп берүүдө, анын ичинде гендердик теңчилик принциптеринин бузулушуна байланыштуу маселелер боюнча; жана
- Арыздарды кароодо купуялуулукту, басмырлоого жол бербөө жана калыстык принциптерин сактоого жооптуу.

6.9. Ички аудит департаменти

- Туруктуу өнүгүү департаментинин (ESG) ишмердигине аудит жүргүзүүнүн алкагында гендердик саясаттын жана пландын жылдык баалоосун жүргүзүүгө;
- Прогрессти баалоого, кемчиликтерди аныктоого, эл аралык жана ички стандарттарга шайкештигин талдоого;
- Банктын гендердик саясатынын ишке ашыруунун натыйжалуулугун, андан ары жакшыртуу боюнча отчетторду жана сунуштарды Банктын Жетекчилигине сунуштоого жооптуу.

6.10. Гендердик координаторлор

- Банктын гендердик саясатын ишке ашырууну колдоо үчүн тийешелүү түзүмдүк бөлүмдөрдө дайындалат; жана
- Бөлүмдүн күнүмдүк ишмердүүлүгүндө гендердик теңчилик принциптерин ишке ашырууга;
- Гендердик-дезагрегацияланган маалыматтарды чогултууга көмөктөшүүгө, иш-аракеттер планындагы иш-чаралардын аткарылышын колдоого жана гендердик теңчилик боюнча Комитетке маалымат берүүгө;
- Кесиптештердин гендердик теңчилик принциптери тууралуу маалымдуулугун жогорулатуу жана кызматкерлердин тиешелүү демилгелерге катышуусун камсыздоого жооптуу.

VII БӨЛҮМ. НЕГИЗГИ ТЕРМИНДЕР ЖАНА АНЫКТАМАЛАР

7.1. Гендер - ар башка жыныстагы адамдардын ээ болгон, социалдык жактан бекемделген жүрүм-туруму; саясатты, экономиканы, укукту, идеологияны, маданиятты, билим берүүнү жана илимди кошкондо, турмуштун бардык чөйрөлөрүндө көрсөтүлгөн эркектер жана аялдардын ортосундагы мамилелердин социалдык аспектиси ⁵.

7.2. Гендердик теңчилик - аялдардын жана эркектердин бирдей укуктук статусу жана аны жүзөгө ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөрү, ал адамдарга жынысына карабастан жашоо-турмуштун саясий, экономикалык, эмгектик, социалдык, коомдук жана маданий чөйрөлөрүнө катышуу үчүн өз жөндөмдүүлүгүн эркин пайдаланууга мүмкүнчүлүк берилиши.

7.3. Гендердик басмырлоо (тикелей, кыйыр)⁶ - жынысы боюнча адамдардын укуктарын жана кызыкчылыктарын чектеген аргандай айырмалоо, өзгөчөлөө же артыкчылык берүү; коомдук турмуштун саясий, экономикалык, маданий, жарандык же аргандай башка жааттарында эркектердин жана аялдардын тең укуктуулугун таанууну, пайдаланууну, же жүзөгө ашырууну солгундатууга, же ажыратууга багытталган.

7.4. Гендердик талдоо - бул саясаттын, программалардын жана кызматтардын аялдарга, эркектерге жана ар кандай социалдык топторго кандай таасир этерин баалоо процесси. Бул теңсиздиктерди, муктаждыктардагы жана мүмкүнчүлүктөрдөгү айырмачылыктарды аныктоого жардам берет жана кабыл алынуучу чечимдерде аларды эске алуу максатын көздөйт.

7.5. Гендердик статистика - жынысы боюнча ажыратылган сандагы маалыматтар, алар гендердик стереотиптерди өзгөртүүгө жана теңсиздик маселелерин чечүүгө багытталган саясаттарды иштеп чыгуу үчүн негиз болуп саналат.

7.6. Гендердик көрсөткүчтөр - коомдо белгилүү убакыт аралыгында болгон гендердик маанилүү өзгөрүүлөрдү чагылдырган сапаттык жана сандык көрсөткүчтөр.

7.7. Аялдардын экономикалык укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү - аялдардын экономикалык ресурстарга жетүү, аларды башкаруу жана көзөмөлдөө мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү процесси. Бул билим алуу, каржылоо, мүлккө ээ болуу, татыктуу эмгек жана ишкердик аркылуу алардын экономикалык көзкарандуулугун жоюп, эркектер менен тең укуктуулукту камсыздайт.

7.8. Гендердик квота - аялдар менен эркектердин тең өкүлчүлүгүн камсыз кылуу максатында белгилүү бир тармактарда белгиленген убактылуу минималдуу ченем.

7.9. Гендердик-нейтралдуу ыкма - гендердик айырмачылыктарды толугу менен эске албаган ыкмалар. Алар бар болгон теңсиздикти өзгөртпөстөн, статус-квонун сакталышына алып келет.

7.10. Гендерге сезимтал ыкмалар - гендердик нормаларды, ролдорду жана мамилелерди эске алып, теңсиздикти азайтуу же жоюу максатында ишке ашырылган саясаттык жана башкаруу процессиндеги ыкмалар.

7.11. Гендердик трансформациялык ыкмалар - гендердик теңсиздиктин түпкү себептерин, анын ичинде бийликтеги теңсиз мамилелерди, нормаларды жана социалдык системаларды өзгөртүүгө багытталган ыкмалар.

⁵ «Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү мамлекеттик гарантиялоо тууралуу» Кыргыз Республикасынын мыйзамы, 4-август 2008-жыл № 184. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>.

⁶ «Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү мамлекеттик гарантиялоо тууралуу» Кыргыз Республикасынын мыйзамы, 4-август 2008-жыл № 184. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>.

«Элдик Банк» ААКнун Директорлор кеңешинин 2025-жылдын 24-июлундагы №39/3 чечими менен бекитилген «Элдик Банк» ААКнун гендердик теңчилик саясаты.

7.12. Гендердик аспектилерди интеграциялоо - бардык деңгээлдерде жана бардык чөйрөлөрдө (мыйзамдар, саясаттар, программалар) аялдарга, эркектерге жана башка топторго мүмкүн болгон таасирлерди баалоо жана эске алуу процесси. Бул банктын өнүмдөрүнүн, кызматтарынын жана ички чечимдеринин аялдарга, эркектерге жана башка социалдык топторго тийгизе турган таасирин алдын ала баалоону камтыйт.

7.13. Социалдык инклюзия - жынысына, жаш курагына, расасына, этностук теги, майыптыгы, социалдык-экономикалык статусу же башка белгилерине карабастан, ар бир адамды коомдун бардык чөйрөлөрүнө толук жана тең укуктуу катышууга шарт түзүү процесси. Бул мүмкүнчүлүктөргө, ресурстарга жана кызматтарга жетүүнү камсыз кылуу менен басмырлоону жана тоскоолдуктарды жоюуга багытталган.

7.14. Интерсекционалдуулук (же «кесилишкен дискриминация») - дискриминациянын ар кандай негиздеринин (жыныс, раса, этникалык теги, коомдук теги, майыптык, жаш курагы, дини ж.б.) бир учурда кагылышып, жыйынтыгында терең жана татаал теңсиздик формаларын жаратышы.

7.15. Банктын гендердик саясаты - кызматкерлер менен кардарларга карата жынысына карабастан тең мамилени, тең мүмкүнчүлүктү жана активдүү катышууну камсыздоого багытталган ички принциптерди, ченемдерди жана практикалык чараларды камтыган расмий документ. Ал Банктын инклюзивдүү, калыс жана гендерге сезимтал чөйрөнү түзүүгө берилгендигин жана бардык деңгээлде теңчилик принциптерин сактоого болгон милдеттенмесин чагылдырат.