

ПОЛИТИКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ОАО «ЭЛДИК БАНК»

СОДЕРЖАНИЕ:

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1
ГЛАВА II. ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ ПОЛИТИКИ	2
ГЛАВА III. ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА	3
ГЛАВА IV. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЁННОСТИ И РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО ПОТЕНЦИАЛА	7
ГЛАВА V. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ	8
ГЛАВА VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ	9
ГЛАВА VII. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	11

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Политика гендерного равенства (далее - Политика) ОАО «Элдик Банк» (далее - Банк), разработана в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики, а также международными и национальными программами, направленными на продвижение прав человека, гендерного равенства и социальной справедливости.
- 1.2. Настоящая Политика отражает приверженность Банка продвижению гендерного равенства как одного из ключевых направлений устойчивого и инклюзивного развития, которое полностью учитывает достоинство, права и потенциал всех сотрудников, клиентов и партнёров независимо от пола, расы, этнической принадлежности, возраста, религии, семейного положения, инвалидности, или любых иных признаков.
- 1.3. Целью настоящей Политики является обеспечение равных прав и возможностей для всех сотрудников и клиентов, а также предотвращение всех форм неравенства и дискриминации во всех аспектах деятельности Банка, включая взаимодействие с организациями, входящими в его экосистему. Политика охватывает внутреннюю корпоративную культуру, кадровую политику, управленческие процессы, а также продукты и услуги, предоставляемые Банком.
- 1.4. В целях соблюдения международных стандартов и укрепления институционального потенциала в области гендерного равенства Банк ориентируется, в том числе, на Гендерную политику Зелёного климатического фонда (ЗКФ), принципы которой включают подход, основанный на правах человека, обеспечение национальной вовлечённости и инклюзивности, а также учёт интерсекциональных факторов, влияющих на равенство возможностей¹.

¹ Зеленый Климатический Фонд (ЗКФ). 2018. *Gender Policy and Social Inclusion Policy*.
<https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/gcf-b19-25.pdf>

«Политика гендерного равенства ОАО «Элдик Банк», утвержденная решением Совета директоров ОАО «Элдик Банк» №39/3 от «24» июля 2025 г.

- 1.5. Банк разделяет и придерживается принципа нулевой терпимости к сексуальной эксплуатации, насилию и сексуальным домогательствам («СЭНД»)², способствуя формированию безопасной и уважительной рабочей среды.
- 1.6. Политика распространяется на всех членов Совета директоров, Правления, структурных подразделений и сотрудников Банка. Банк ценит вклад каждого сотрудника и поддерживает их участие в создании инклюзивной, уважительной и свободной от дискриминации рабочей среды.
- 1.7. Политика является публичным документом и размещается на официальном веб-сайте Банка.
- 1.8. В целях реализации данной Политики Департамент по устойчивому развитию (ESG) разрабатывает и внедряет соответствующие планы действий, внутренние регламенты и процедуры, обеспечивающие её практическое применение на всех уровнях.
- 1.9. Департамент по устойчивому развитию (ESG) является владельцем настоящей политики и ответственным органом за рассмотрение, согласования и внесение всех предложений по ее изменению и дополнению.
- 1.10. Политика утверждается Советом директоров Банка и должна, при необходимости, пересматриваться в соответствии с изменениями и дополнениями в действующее законодательство Кыргызской Республики, международные обновления, нормативные правовые акты НБКР и стратегию Банка, но не реже одного раза в год или по мере необходимости.

ГЛАВА II. ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ ПОЛИТИКИ

2.1. Политика гендерного равенства Банка основывается на более осознанном и целенаправленном подходе, который предусматривает отход от гендерно-нейтральных практик в пользу гендерно-ориентированных решений, направленных на достижение трансформационных результатов в области гендерного равенства³.

Подход	Определение	Отношение к гендерным нормам	Влияние на гендерное равенство
Гендерно-нейтральный	Игнорирует гендерные различия, предполагая одинаковый подход для всех.	Не рассматривает существующие нормы и различия.	Сохраняет статус-кво и существующее неравенство.
Гендерно-чувствительный	Признаёт гендерные различия и стремится уменьшить исключение в рамках существующих норм.	Учитывает неравенство, но действует в рамках существующих норм.	Частично способствует улучшению ситуации.
Гендерно-трансформационный	Активно борется с причинами гендерного неравенства, стремится изменить структуру власти и отношения.	Стремится изменить нормы, поведение и системные барьеры.	Направлен на глубокие преобразования и влияние.

² Зеленый Климатический Фонд (ЗКФ). 2019. *Политика по предотвращению и защите от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств*. <https://www.greenclimate.fund/document/policy-prevention-and-protection-sexual-exploitation-sexual-abuse-and-sexual-harassment>.

³ Альянс финансовой инклюзивности (AFI). 2022. *Гендерно-инклюзивное финансирование*. <https://www.afi-global.org/wp-content/uploads/2024/10/Financial-Products-and-Services-for-Womens-Financial-Inclusion-A-Policy-and-Regulation-Design-Toolkit.pdf>

«Политика гендерного равенства ОАО «Элдик Банк», утвержденная решением Совета директоров ОАО «Элдик Банк» №39/3 от «24» июля 2025 г.

В своей деятельности Банк исходит из признания гендерного равенства как неотъемлемой части универсальных прав человека и ключевого условия устойчивого и инклюзивного развития и придерживается следующих основных принципов:

2.1.1. Принцип недопущения дискриминации. Банк запрещает любую форму прямой или косвенной дискриминации по признакам пола, семейного статуса, а также по любым другим признакам, как при приёме на работу, так и в течение всего периода трудовых отношений.

2.1.2. Принцип гендерной интеграции. Банк признает необходимость проведения оценки воздействия на женщин и мужчин (сотрудников, клиентов, партнеров) при разработке и реализации внутренних политик, процедур, программ и инициатив. Такой подход предусматривает учет потребностей и интересов различных гендерных групп на этапах планирования, принятия решений, управления персоналом, а также при разработке продуктов и услуг с целью обеспечения равных возможностей и предотвращения сохранения или усиления гендерного неравенства.

2.1.3. Принцип равного вознаграждения. Оплата труда за равный труд или труд равной ценности осуществляется без гендерных различий в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики и международными стандартами.

2.1.4. Принцип обеспечения безопасной и уважительной рабочей среды. Банк обеспечивает безопасную и уважительную рабочую среду, свободную от насилия, домогательств и дискриминации, включая соблюдение принципа нулевой терпимости к сексуальной эксплуатации, насилию и сексуальным домогательствам (SEAH), установленного Зелёным климатическим фондом (ЗКФ).

2.1.5. Принцип равных прав и возможностей, и доступа к ресурсам. Банк признает, что женщины и мужчины обладают равными правами и обязанностями во всех аспектах трудовой деятельности, включая карьерный рост, участие в принятии решений и доступ к профессиональному обучению. Банк также обеспечивает равный доступ к экономическим и финансовым ресурсам, поддерживая инициативы, направленные на развитие навыков и экономическое расширение прав и возможностей женщин.

2.1.6. Принцип прозрачности и подотчетности. Банк обеспечивает прозрачность гендерной политики, регулярно отслеживает и публикует информацию на своем официальном сайте о достигнутом прогрессе, предоставляя заинтересованным сторонам и общественности достоверные данные о своих принципах, стандартах, процедурах, продуктах и услугах.

2.1.7. Принцип непрерывного совершенствования. Банк признаёт необходимость постоянного развития и совершенствования знаний, навыков и подходов в сфере гендерного равенства и активно внедряет передовые международные практики в свою деятельность.

ГЛАВА III. ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

С учётом изложенного комплексного подхода, Политика распространяется на все ключевые направления деятельности Банка, включая операционную деятельность, кредитные операции и другие сферы, и реализуется на трёх взаимосвязанных уровнях:

институциональном, национальном и международном. Такая многоуровневая структура обеспечивает системное внедрение гендерно чувствительных подходов и принципов инклюзии как в рамках внутренних процессов банка, так и во взаимодействии с партнёрами и клиентами.

3.1. Институциональный уровень

На институциональном уровне Банк применяет Политику гендерного равенства, охватывающую всю свою деятельность, включая внутреннюю корпоративную культуру, операционные процедуры, кредитные и иные банковские продукты, и услуги, кадровую политику, а также взаимодействие с клиентами и партнерами. В рамках данного уровня выделяются следующие основные направления:

3.1.1. Интеграция гендерно-ориентированных подходов в операционную деятельность, кредитование и партнерские отношения.

Осознавая свою ответственность как корпоративного субъекта в области прав человека и признавая ценность гендерного равенства для устойчивого и эффективного ведения бизнеса, Банк последовательно и комплексно интегрирует гендерную перспективу в операционные процессы, кредитные операции, а также взаимодействие с клиентами и партнерами. Основные направления этой работы включают:

А) Операционные (внутренние) процессы

- **Разработка и реализация Плана действий по гендерному равенству.** Департамент по устойчивому развитию (ESG) несет ответственность за разработку первоначального Плана действий по реализации Политики гендерного равенства с чётко обозначенными целями, сроками и ответственными структурными подразделениями для одобрения Правлением, а также за его последующее ежегодное обновление. Документ станет практическим инструментом для системного внедрения принципов гендерного равенства во всех направлениях деятельности Банка и будет нацелен на достижение устойчивых и трансформационных результатов.
- **Выделение ресурсов и создание структур поддержки.** Банк обязуется обеспечить выделение необходимых человеческих и финансовых ресурсов для реализации гендерной Политики и плана действий, включая создание специализированных структур (Комитета по гендерному равенству во главе с назначенным на уровне Правления гендерным чемпионом), а также назначение координаторов по гендерным вопросам, курирующих гендерные вопросы структурных подразделений.
- **Подотчётность и регулярный мониторинг.** Банк обеспечит внедрение механизмов подотчётности, включая ежегодную оценку и аудит реализации настоящей Политики, разработку гендерно-чувствительных индикаторов, а также контроль исполнения Плана действий с учётом потребностей сотрудников, клиентов и партнеров. В рамках реализации Плана действий Департамент по устойчивому развитию (ESG) несет ответственность за проведение ежегодного анализа и оценки прогресса по внедрению гендерных подходов, а также за подготовку соответствующих отчётов с представлением их руководству Банка. Департамент обеспечивает регулярное обновление Плана действий не реже одного раза в год с учётом результата мониторинга, актуальных данных и потребностей, с целью поддержания его эффективности и соответствия текущим приоритетам Банка.

В) Разработка и реализация финансовых продуктов

- **Гендерный анализ проектных предложений.** Банк обязуется обеспечить системную интеграцию гендерного анализа на всех этапах разработки, реализации банковских продуктов и финансовых услуг, обеспечивая их соответствие принципам гендерного равенства и инклюзивности.
- **Расширение экономических возможностей женщин через доступ к финансовым ресурсам.** Банк обязуется разрабатывать и внедрять инклюзивные кредитные продукты, направленные на содействие экономической активности женщин, а также на расширение их прав и возможностей. Банк несет обязательство расширить доступ к финансированию для женщин-предпринимателей, включая жительниц сельских районов, посредством специализированных продуктов, адаптированных к их различным потребностям и жизненным условиям.
- **Поддержка системного сбора гендерно-дезагрегированных данных:** Банк обеспечит совершенствование и постоянное поддержание действующей системы сбора гендерно-дезагрегированных данных для анализа кредитных процессов в рамках требований «Кодекса финансирования женщин-предпринимателей» Национального Банка КР.

С) Взаимодействие с клиентами и партнерами

- **Предоставление банковских услуг:** Банк обязуется внедрить гендерно-чувствительные подходы в клиентское обслуживание и в работу по взаимодействию с партнерами (обучение персонала, доступность услуг, учет потребностей разных групп). Банк берет на себя обязательства постоянно совершенствовать клиентоориентированность, создавая инклюзивную и поддерживающую среду, обеспечивающую равные возможности и удовлетворение потребностей каждого клиента.

3.1.2. Кадровая политика и управление персоналом. Банк стремится создавать и поддерживать инклюзивную и безопасную корпоративную среду, свободную от сексуальных домогательств, дискриминации и гендерных стереотипов, где каждому сотруднику обеспечиваются уважение и равные возможности.

Основные направления включают:

- **Равенство и недискриминация в трудовых отношениях.** Банк гарантирует соблюдение антидискриминационных стандартов при приеме на работу, продвижении по службе и увольнении обеспечивая равные и справедливые условия для всех кандидатов и сотрудников вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, религии, инвалидности или других личных признаков.
- **Сокращение гендерного разрыва в оплате труда.** Банк стремится активно способствовать сокращению гендерного неравенства в оплате труда, подтверждая свою приверженность по обеспечению равной оплаты за труд равной ценности для женщин и мужчин.
- **Гендерный баланс в управленческих структурах.** Банк прилагает усилия для обеспечения сбалансированного гендерного представительства на всех уровнях управления, включая младшие, средние и высшие руководящие должности, а также активное вовлечение женщин в процессы принятия ключевых решений. В

случае необходимости Банк рассматривает возможность введения специальных гендерных квот для достижения равноправного представительства.

- **Механизмы предотвращения дискриминации и нарушений прав человека.** Банк обязуется обеспечить функционирование эффективных механизмов выявления и предотвращения нарушений прав человека, включая случаи гендерной дискриминации. Внутренние нормативные документы Банка будут дополнены соответствующими положениями, закрепляющими ответственность кадрового комитета за выявление, регистрацию и оперативное реагирование на факты нарушений и дискриминации.
- **Системный анализ гендерной статистики кадровых данных.** HR департамент несет ответственность за регулярный сбор и анализ дезагрегированных по полу и другим ключевым признакам данных о сотрудниках и кадровых процессах (включая набор, продвижение, текучесть, участие в обучении и другие показатели). Также департамент отвечает за постоянное совершенствование внутренних процедур и инструментов учета и анализа этих данных с целью обеспечения принятия обоснованных гендерно-ориентированных решений и оценки прогресса в достижении равенства.
- **Поддержка лидерства женщин через обучение и наставничество.** HR департамент активно содействует включению женщин в программы Академии - внутреннего образовательного центра и платформы для обмена опытом и повышения квалификации сотрудников. Кроме того, Департамент внедрит модель наставничества для поддержки и развития женщин, занимающих младшие и средние руководящие должности. Данный подход направлен на системное увеличение представленности женщин в руководстве и укреплении их лидерского потенциала.

3.2. Национальный уровень

3.2.1. Поддержка государственных приоритетов и стратегий.

Банк признает содействие государству в продвижении гендерного равенства приоритетным направлением своей деятельности. В рамках этого направления Банк активно участвует в реализации национальных программ и стратегий, укрепляя партнёрство с государственными органами, и проводит следующую политику:

- **Содействие в реализации национальных программ страны.** Банк вносит вклад в реализацию государственных программ и планов действий, включая Национальную Стратегию КР по достижению гендерного равенства до 2030 года, направленных на достижение гендерного равенства и расширение экономических возможностей женщин, через сотрудничество с профильными министерствами и ведомствами, обеспечивая согласование подходов и координацию усилий в рамках национальных приоритетов и целей устойчивого развития.
- **Демонстрация передовых практик.** Банк ставит задачу развивать и внедрять передовые практики в области гендерной политики в финансовом секторе стремясь служить примером для других институтов и способствовать распространению стандартов равенства и инклюзии.
- **Продвижение гендерной повестки на национальном уровне.** Банк признает своей ответственностью активно участвовать в национальных диалогах,

экспертных площадках и профильных рабочих группах, направленных на продвижение гендерного равенства в государственной политике, а также содействуя расширению экономических прав женщин и их доступа к финансовым ресурсам.

3.3. Международный уровень

3.3.1. Банк поддерживает международные стандарты и повестку по гендерному равенству, включая Цели устойчивого развития (ЦУР), Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) и Принципов расширения прав и возможностей женщин в рамках Глобального договора ООН. Особое внимание уделяется достижению ЦУР 5 - «Гендерное равенство», включая индикаторы:

- 5.1. ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек;
- 5.5. обеспечение участия женщин и равных возможностей для лидерства на всех уровнях;
- 5а. равный доступ к экономическим ресурсам и финансовым услугам.

3.3.2. Банк основывает свою работу на ключевых принципах КЛДЖ, включая:

- нулевая терпимость к дискриминации по признаку пола;
- обеспечение равных возможностей и участия женщин во всех сферах жизни;
- принятие временных специальных мер для устранения исторически сложившихся неравенств⁴.

3.3.3. Банк укрепляет партнёрства с международными финансовыми организациями и донорами, ориентированными на гендерное равенство и устойчивое развитие, а также свое участие в трансграничных проектах, направленных на развитие женского предпринимательства, цифровую и зелёную экономику.

3.3.4. Международные рекомендации и требования по учёту гендерных аспектов будут регулярно учитываться в политике Банка и при взаимодействии с партнёрами. Кроме того, Банк будет стремиться к дальнейшему улучшению своей политики и практик через сотрудничество с агентствами ООН и в рамках реализации Принципов расширения прав и возможностей женщин (UN Women's Empowerment Principles) и аналогичных международных инициатив по продвижению гендерного равенства.

ГЛАВА IV. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЁННОСТИ И РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Банк придаёт приоритетное значение укреплению внутренних знаний, навыков и ответственности сотрудников в области гендерного равенства, недискриминации и инклюзии. В целях устойчивой реализации гендерной политики предусматриваются следующие меры:

- **Обеспечение обязательного обучения сотрудников.** Банк обязуется регулярно проводить обязательное обучение всех сотрудников по вопросам

⁴ Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ). United Nations, 1979.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

гендерного равенства, предотвращения дискриминации, создания инклюзивной среды и предотвращения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств (SEAH). Обязательное гендерное обучение охватывает все уровни персонала, включая руководство и членов Совета директоров, с целью повышения осведомлённости, развития навыков и вовлеченности в реализацию Политики равенства, недопущение дискриминации и создание инклюзивной рабочей среды. В рамках обучения сотрудники также получают информацию о доступных механизмах подачи жалоб и мерах защиты, что способствует созданию безопасной и уважительной рабочей среды.

- **Реализация внутренней коммуникационной стратегии.** Банк также несет ответственность за реализацию коммуникационной стратегии, направленную на формирование и укрепление ценностей гендерного равенства, уважения, взаимной поддержки и социальной справедливости в корпоративной культуре. Это включает регулярные информационные кампании, публикации, внутренние мероприятия и тематические обсуждения в трудовом коллективе Банка.
- **Развитие потенциала координаторов по гендерным вопросам (focal points).** Банк обязуется регулярно повышать потенциал назначенных Комитетом по гендерному равенству координаторов по гендерным вопросам, ответственных за координацию, сопровождение и мониторинг внедрения гендерной политики на местах. Эти сотрудники проходят дополнительное обучение и взаимодействуют с Комитетом по гендерному равенству, обеспечивая двустороннюю связь и распространение практик.

ГЛАВА V. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ

5.1. Для эффективного внедрения и реализации Политики гендерного равенства Банк устанавливает системный подход к мониторингу и отчетности, включающий следующие элементы:

- **Отслеживание прогресса:** Банк обязуется обеспечить регулярное проведение гендерной оценки и мониторинг интеграции гендерных подходов во внутренние процессы, управленческие практики, продукты и услуги Банка.
- **Гендерная статистика:** Банк обеспечит системный сбор и анализ данных, дезагрегированных по полу для выявления пробелов и принятия обоснованных решений.
- **Оценка корпоративной среды:** Банк осуществляет периодическую оценку корпоративной культуры и организационного климата с фокусом на соблюдение принципов гендерного равенства и инклюзии.
- **Годовая отчетность:** Банк обязуется обеспечить подготовку ежегодного отчета о результатах реализации гендерной политики, включая достигнутые успехи, проблемы и рекомендации по улучшению.
- **Прозрачность и подотчетность:** Банк обеспечит прозрачный доступ заинтересованных сторон к информации о реализации Политики, а также функционирование эффективных механизмов обратной связи и учета поступающих предложений.

- **Гендерный анализ банковских продуктов и услуг:** Банк обязуется внедрить гендерный анализ во все финансовые продукты и услуги, с целью оценки их соответствия принципам гендерной Политики и дальнейшего совершенствования практик.

ГЛАВА VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ

В целях эффективной реализации Политики гендерного равенства Банк предусматривает четкое распределение функций и ответственности между органами управления и структурными подразделениями. Руководство обеспечивает стратегическое направление и поддержку, а соответствующие отделы - интеграцию принципов гендерного равенства в свою повседневную работу. Это включает координацию действий, проведение гендерного анализа, сбор данных, внутреннее обучение и регулярную отчетность по достигнутым результатам.

6.1. Совет директоров

- Осуществляет контроль за реализацией и соблюдением принципов гендерного равенства на стратегическом уровне
- Получает регулярную отчетность по результатам внедрения.

6.2. Правление Банка ответственен за:

- контроль за реализацией Плана действий и выделение необходимых ресурсов.
- создание Комитета по гендерному равенству (во главе с назначенным на уровне Правления гендерным чемпионом) и назначение гендерных координаторов.

Комитет по гендерному равенству

- Является координирующим органом при реализации Политики.
- Отвечает за реализацию Плана действий, а также за рассмотрение отчета по анализу прогресса и подготовку предложений по корректировке Политики.
- Поддерживает взаимодействие между подразделениями.

Состав Комитета по гендерному равенству:

- Председатель - один из членов Правления Банка;
- Представители Департамента по устойчивому развитию (ESG);
- Представители основных структурных подразделений банка, участвующих в реализации гендерной политики;

Полномочия Комитета включают:

- Координацию реализации Политики гендерного равенства;
- Контроль за выполнением Плана действий и анализ достигнутого прогресса;
- Разработку и внесение предложений по корректировке политики и планов;
- Обеспечение взаимодействия и обмена информацией между структурными подразделениями и внешними партнерами;

6.3. Департамент по устойчивому развитию (ESG) ответственен за:

- координацию за внедрение гендерной политики на стратегическом уровне.

- сбор данных, по гендерной оценке, и анализу.
- ведение сотрудничества с государственными органами, участие в форумах и рабочих группах по вопросам гендерного равенства.
- установление и поддержку взаимодействия с международными организациями и финансовыми институтами по вопросам устойчивого развития и гендерного равенства
- внутреннюю и внешнюю отчетность, о результатах реализации Политики гендерного равенства, включая достигнутые успехи, проблемы и рекомендации по улучшению Политики перед Советом директоров/ Правлением.
- разработку и исполнение Плана действий/ дорожной карты по реализации настоящей Политики.

6.4. HR департамент ответственен за:

- интеграцию принципов гендерного равенства в кадровую политику и практики управления персоналом.
- осуществления учёта и анализа кадровых данных с разбивкой по полу для оценки прогресса и выявления гендерных дисбалансов.
- разработку и реализацию программы менторства и обучения для женщин-лидеров, включая потенциал для карьерного роста.
- за приём и своевременное реагирование на обращения и жалобы, поступающие от сотрудников, в том числе по вопросам, связанным с дискриминацией и нарушениями принципов гендерного равенства.
- проведение регулярных обучений и повышения осведомлённости сотрудников по вопросам гендерного равенства.
- разработку программы по лидерству и развитию карьеры для женщин.

6.5. Кредитный департамент ответственен за:

- участие в разработке новых инклюзивных кредитных продуктов.

6.6. Управление кредитного администрирования ответственен за:

- Поддержка системного сбора гендерно-дезагрегированных данных.

6.7. Управление маркетинга и PR ответственен за:

- обеспечение, внутренней и внешней коммуникации в соответствии с принципами гендерного равенства.

6.8. Отдел качества сервиса ответственен за:

- приём и своевременное реагирование на обращения и жалобы, поступающие от клиентов, в том числе по вопросам, связанным с нарушениями принципов гендерного равенства.
- рассмотрение жалоб в соответствии с положениями гендерной политики, соблюдая принципы конфиденциальности, недискриминации и равного отношения.

6.9. Департамент внутреннего аудита ответственен за:

- ежегодную оценку исполнения Политики гендерного равенства и плана действий, в рамках аудита деятельности Департамента устойчивого развития (ESG).
- оценку прогресса, выявление пробелов и анализ соответствия внутренним и международным стандартам.

«Политика гендерного равенства ОАО «Элдик Банк», утвержденная решением Совета директоров ОАО «Элдик Банк» №39/3 от «24» июля 2025 г.

- предоставление отчетов и рекомендаций Руководству Банка для последующей корректировки и повышения эффективности реализации политики Банка.

6.10. Гендерные координаторы

- Назначаются в основных структурных подразделениях для поддержки реализации Политики гендерного равенства Банка.
- Отвечают за мониторинг внедрения принципов гендерного равенства в повседневную деятельность подразделения.
- Участвуют в сборе гендерно-дезагрегированных данных, поддерживают реализацию мероприятий из Плана действий и обеспечивают обратную связь Комитету по гендерному равенству.
- Способствуют повышению осведомлённости коллег о принципах гендерного равенства и обеспечивают вовлеченность сотрудников в соответствующие инициативы.

ГЛАВА VII. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

7.1. Гендер - приобретенное, социально закрепленное поведение лиц разного пола; социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизни, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку⁵.

7.2. Гендерное равенство - равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам независимо от пола свободно использовать свои способности для участия в политической, экономической, трудовой, социальной, общественной и культурной сферах жизни.

7.3. Гендерная дискриминация (прямая, косвенная)⁶ - любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола; направлена на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любых других областях общественной жизни.

7.4. Гендерный анализ - это процесс оценки того, как политики, программы и услуги влияют на женщин, мужчин и различные социальные группы. Он помогает выявить неравенства, различия в потребностях и возможностях, а также обеспечивает учет этих различий при разработке и реализации решений Банка с целью достижения гендерного равенства.

7.5. Гендерная статистика - количественные данные с разбивкой по признаку пола, используемые в качестве основы для процессов разработки политики с использованием временных и социальных потребностей, чтобы способствовать изменению гендерных стереотипов и решению проблемы гендерного неравенства в обществе.

7.6. Гендерные индикаторы - это указатели или измерители, использующие количественные и качественные показатели для суммирования гендерно значимых изменений, происходящих в обществе в течение определенного периода времени.

⁵ Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», 4 августа 2008 года № 184. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>.

⁶ Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», 4 августа 2008 года № 184. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>.

7.7. Расширение экономических прав и возможностей женщин - это процесс повышения доступа женщин к экономическим ресурсам, возможностям и контролю над ними, включая участие в экономической деятельности, доступ к образованию, финансам, собственности, достойной работе и предпринимательству, что способствует их экономической независимости и равенству с мужчинами⁷.

7.8. Гендерная квота - это временные меры, устанавливающие минимальный уровень представительства женщин и мужчин в определённых сферах, чтобы обеспечить гендерный баланс и равные возможности.

7.9. Гендерно-нейтральный подход - подходы, полностью игнорирующие гендерные различия, предполагая одинаковый подход для всех. Они не затрагивают существующее неравенство и, таким образом, сохраняют текущий дисбаланс.

7.10. Гендерно-чувствительные подходы - подходы и процессы, которые при планировании и реализации учитывают существующие гендерные нормы, роли и отношения, с целью смягчения или устранения гендерных неравенств и создания условий для равного участия и доступа всех групп.

7.11. Гендерно-трансформационный подход - подходы, которые направлены на изменение коренных причин гендерного неравенства, включая неравные властные отношения, нормы и социальные системы.

7.12. Интеграция гендерных аспектов (или учет гендерной проблематики) - является процессом оценки последствий для женщин, мужчин и других лиц в результате любых запланированных действий, включая законодательство, политику и программы, во всех областях и на всех уровнях⁸. В деятельности банка это предполагает оценку потенциального воздействия банковских продуктов, услуг, программ и внутренних решений на женщин, мужчин и другие социальные группы.

7.13. Социальная инклюзия - это процесс обеспечения равного участия и полного вовлечения всех людей, независимо от их пола, возраста, расы, этнической принадлежности, инвалидности, социально-экономического статуса или других признаков, во всех аспектах жизни общества, включая доступ к возможностям, ресурсам и услугам, с целью устранения дискриминации и барьеров, препятствующих равноправию и справедливости.

7.14. Интерсекциональность (или «пересекающаяся дискриминация») - относится к взаимодействию и наложению различных оснований дискриминации, таких как раса, гендер, этническое происхождение, социальное происхождение, инвалидность, возраст, религия и т.д., формируя уникальные и часто усугубленные формы дискриминации и неравенства.⁹

7.15. Гендерная политика Банка - это официальный документ, закрепляющий внутренние принципы, нормы и практические меры, направленные на обеспечение равного отношения, возможностей и участия сотрудников и клиентов вне зависимости от гендерной принадлежности. Политика отражает приверженность Банка созданию инклюзивной,

⁷ ООН Женщины. «Расширение Экономических прав и возможностей женщин». <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment>.

⁸ Управление ООН по правам человека. Интеграция гендерных аспектов: *Gender Integration*. Accessed June 2025. <https://www.ohchr.org/ru/women/gender-integration>.

⁹ Изменение баланса сил: многоуровневая инклюзивность и интерсекциональность. 2020 г. https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2021-01/RUS_FINAL_%20Curated%20Discussion%20Report%20copy.pdf

«Политика гендерного равенства ОАО «Элдик Банк», утвержденная решением Совета директоров ОАО «Элдик Банк» №39/3 от «24» июля 2025 г.

справедливой и гендерно-чувствительной среды, а также обязательства по соблюдению принципов равенства на всех уровнях деятельности.