


"Отбасы банк" АҚ Басқармасының
26.09.2023 ж. сырттай шешіміне
(№ 152 хаттама)
№ 4 хаттама

	Жоғары тұрған ішкі құжат	"Отбасы банк" АҚ Жарғысы
	Ішкі құжаттың иесі	Жоспарлау және стратегиялық талдау департаменті
	Әзірлеген	А.В. Финогенова - Жоспарлау және стратегиялық талдау департаментінің директоры
	Бекітілді	"Отбасы банк" АҚ Басқармасының шешімімен
	Күшіне енген күні	(26.09.2023 ж. № 152 хаттама)
	Шектеу белгісі	

"Отбасы банк" АҚ
Әртүрлілік және инклюзивтілік жөніндегі ережесі

Алматы қ., 2023 жыл

Мазмұны

1-тарау. Жалпы ережелер.....	2
2-тарау. Негізгі терминдер мен анықтамалар	3
3-тарау. Негізгі қағидаттар	3
4-тарау. Негізгі міндеттер.....	5
5-тарау. Ережені іске асыру бойынша есептілік	6
6-тарау. Қорытынды ережелер	7

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы "Отбасы банк" АҚ Әртүрлілік және инклюзивтілік жөніндегі ережесі (бұдан әрі – Ереже) барлық жұмыскерлер, қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктер жасауға, кемсітушіліктің барлық нысандары мен көріністерін еңсеруге және кез келген жоспарланған іс-шарада немесе жобада жұмыскерлердің, қызметкерлердің барлық санаттарының қажеттіліктері тең дәрежеде ескерілетін процесті құруға бағытталған. Банк жұмыскерлер/қызметкерлер құрмет, құндылық және қолдауды сезінетін ашықтық пен сындарлы сынақпен сипатталатын инклюзивті мәдениетті құруға тырысады.

2. Банк әртүрлілік пен инклюзивтілік қағидаттарын сақтайды және дамытады, олардың маңыздылығы мен әмбебаптығын мойындайды, әртүрлілік пен инклюзивтілік Банктің ұзақ мерзімді даму мақсаттарына қол жеткізуде маңызды факторлар болып табылатынына, таланттарды тартуға, дамытуға, ұстап қалуға, неғұрлым тиімді шешімдер қабылдауға ықпал ететініне сенімділікпен бөліседі, сондай-ақ сыртқы ортаның динамикалық өзгерістерін тез елеуге мүмкіндік береді.

3. Осы Ереже Банктің барлық деңгейде қызметкерлердің түрлілігін көтермелеуге деген ұмтылысын растайды және кемсітушіліктің кез келген көріністеріне төзбеушілікті көрсетеді.

4. Банк барлық мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынаста осы Ереженің қағидаттарын ұстанады және олардан жоғары этикалық нормаларды ұстануды және осы нормаларды бұзушы ретінде қарастырылуы мүмкін кез келген қызметтен бас тартуды күтеді.

5. Әртүрлілік пен инклюзивтілік Банк қызметінің табысының стратегиялық маңызды факторы болып табылады. Банк әртүрлілік пен инклюзивтілік мәдениетін құру креативті және инновациялық шешімдерге әкеледі, өнімділікті арттырады және клиенттер мен мүдделі тұлғалардың сенімін және Банктің қоғамдағы және халықаралық аренадағы беделін нығайтады деп санайды.

6. Банк ұйым ішіндегі әртүрлілік пен инклюзивтілікті мойындайды, бағалайды және белсенді түрде қолдайды және барлық жұмыскерлер, қызметкерлер өздерін қабылданған, құрметтелген және толық әлеуетіне жете алатын жұмыс ортасын құруға тырысады. Банк оның орнықты институционалдық дамуына бағытталған теңдік мақсаттарына қол жеткізуге жәрдемдесуге ұмтылады.

2-тарау. Негізгі терминдер мен анықтамалар

7. Ережеде келесі негізгі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) **Гендер** - өмірдің барлық салаларында көрінетін ерлер мен әйелдер арасындағы қарым-қатынастың әлеуметтік аспектісі;

2) **Гендерлік теңдік** - ерлер мен әйелдерге тең құқықтар мен тең мүмкіндіктерді және жынысына қарай өмірдің саяси, экономикалық, әлеуметтік, қоғамдық және мәдени салаларына қатысуға нақты қолжетімділікті қамтамасыз ететін құқықтық мәртебе;

3) **Кемсітушілік** - нәсіліне, түсіне, жынысына, дініне, саяси нанымына, ұлттық тегіне немесе әлеуметтік қатыстылығына байланысты жүргізілетін, еңбек және кәсіп саласындағы мүмкіндіктердің немесе өтініштердің жойылуына немесе теңдігінің бұзылуына әкеп соғатын кез келген айырмашылық, жол бермеу немесе артықшылық беру;

4) **Инклюзивтілік** - адамдардың және әрбір адамның әртүрлі әлеуметтік-мәдени топтары бірегей дағдыларды, тәжірибе мен даму перспективаларын жеке бағалайтын, қабылдайтын және құрметтейтін жағдайлар жасау; сондай-ақ оларға Банктің табысына қол жеткізу үшін тең мүмкіндіктер берілетін жағдайлар жасау;

5) **Әртүрлілік** - адамдардың жасына, жынысына, этникалық тегіне, дініне, мүгедектігіне, жыныстық бағдарына, біліміне, ұлтына, қабілеттеріне, әлеуметтік тегіне және басқа да сипаттамаларына қарай олардың арасындағы айырмашылықтардың құндылығын құрметтеу және тану негізінде олардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту;

6) **Жоба** - Банктің лицензияға сәйкес қызметтер көрсетуін көздейтін әлеуетті немесе жасалған мәміле;

7) **Банк жұмыскері** - Банкпен еңбек шартын жасасқан тұлға;

8) **Тең мүмкіндіктер** - құқықтар теңдігіне нақты қол жеткізу үшін қажетті құралдар мен жағдайлар жүйесі;

9) **Тең құқықтар** - мемлекет кепілдік берген, Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңдарында бекітілген, адамдардың барлық санаттары үшін азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және басқа да құқықтарды жүзеге асыру құқығы;

10) **Банк қызметкері** - Банкпен азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт жасасқан тұлға;

11) **Харассмент** - адамның жеке өміріне қол сұғылмаушылықты бұзатын, басқа адамға қолайсыздық немесе тіпті зиян келтіретін мінез-құлқы.

3-тарау. Негізгі қағидаттар

8. Банк өз қызметін жүзеге асыру кезінде мынадай тармақтарда келтірілген әртүрлілік пен инклюзивтілік қағидаттарын ұстанады.

9. Әртүрлілік пен инклюзивтілікті ынталандыру:

1) **гендерлік теңдік және инклюзивтілік:**

- жыныстық кемсітушіліктің барлық түрлері мен көріністерін жеңу;

- Банк қызметін жүзеге асыру кезінде гендерлік теңдікке ықпал ету және кез келген жоспарланған іс-шарада немесе жобада әйелдердің қажеттіліктері, сондай-ақ ерлердің қажеттіліктері ескерілетін процесті құру;

- Банктің қызметіне және басшылығына әйелдердің көбірек қатысуын ынталандыру;

- деректерді жынысы бойынша бөлуді ескере отырып, сапалы ақпарат жинау;

- ерлер мен әйелдерге тең және әділ қарауға ықпал ететін әлеуметтік, физикалық және психологиялық ортаны құру.

2) жасқа байланысты инклюзивтілік:

- әр түрлі жас топтарын бағалайтын және құрметтейтін жұмыс ортасын құру;
- жас ерекшеліктеріне қатысты алалаушылық пен кемсітушілікті жою және барлық жастағы жұмыскерлердің, қызметкерлердің дамуы мен ілгерілеуі үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.

3) діни және мәдени инклюзивтілік:

- әртүрлі діндерді, нанымдарды және мәдени тәжірибелерді құрметтеу және тану.

4) ұлты мен этникалық тегі бойынша инклюзивтілік:

- әртүрлі ұлттар мен этникалық топтарды құрметтеу және мойындау;
- әртүрлі мәдениеттерді құптайтын және қызметкерлерге, әртүрлі ұлттар мен этникалық топтардың қызметкерлеріне тең мүмкіндіктер беретін жұмыс ортасын құру.

5) мүгедектігі бар адамдар үшін инклюзивтілік:

- мүгедектігі бар адамдар үшін кедергілерді жою және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету;

- жұмыс ортасын бейімдеу және мүгедектігі бар адамдардың толық инклюзиясы мен қатысуын қолдау үшін әлеуметтік жағдайлар жасау.

6) ата-аналар мен отбасылар үшін инклюзивтілік:

- ата-ана-жұмыскерлерді, қызметкерлерді және еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес олардың отбасылық міндеттерін ескеретін икемді жұмыс жағдайлары мен саясаттарын құру;

- жұмыс пен өмірдің тепе-тендігі үшін мүмкіндіктер беру.

7) әлеуметтік-экономикалық мәртебе бойынша инклюзивтілік:

- жұмыскерлердің/қызметкерлердің әртүрлі әлеуметтік-экономикалық мәртебелерін тану және есепке алу;

- жұмыскерлердің, қызметкерлердің қаржылық немесе әлеуметтік жағдайына қарамастан, олардың кәсіби және мансаптық өсуіне тең мүмкіндіктер мен қолдау көрсету.

8) тіл бойынша инклюзивтілік:

- көптілділікті қолдау және әртүрлі тілдер мен мәдениеттерді құрметтеу;

- тіл дағдылары әр түрлі болуы мүмкін жұмыскерлер, қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету және қажет болған жағдайда коммуникация және аударма құралдарын ұсыну.

10. Мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу.

Банк өз қызметін жүзеге асыру кезінде әртүрлілік және инклюзивтілік саласындағы мүдделі тараптардың күтулері мен мүдделерін ескереді және олармен осы салада тұрақты диалог жүргізеді. Банк мүдделі тараптармен әртүрлілік және инклюзивтілік саласындағы кез келген мәселелерді талқылау үшін ашық және мұндай талқылауға жағдай жасайды.

11. Адам құқықтарын сақтау және қорғау.

Банк әр адамның құқықтарын сақтау мен қорғаудың маңыздылығын мойындайды және оларды сақтау мен Банктің қорғауы үшін қолдан келгеннің бәрін жасайды.

Банк кемсітушілікті кез келген нысанда қабылдамайды және Халықаралық еңбек ұйымының "Еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қудалауды жою туралы" 10.06.2019ж. № 190 Конвенциясының ережелерін ескере отырып, кемсітушілікке қарсы тұру үшін бар күшін салады.

12. Ашықтық.

Банк оның тұрақты дамуы туралы есеп шеңберінде әртүрлілік және инклюзивтілік мәселелері бойынша жария есептілікті ұсынады және мүдделі тараптардың сындарлы сындарын әртүрлілік пен инклюзивтілік саласындағы өз тәжірибесін жетілдіру көзі ретінде қарастырады.

13. Жұмыскерлерді, қызметкерлерді жасына, жынысына және басқа сипаттамаларына қарамастан дамытуға ынталандыру.

Банк жұмыскерлерді, қызметкерлерді жасына, жынысына және басқа да сипаттамаларына қарамастан кәсіби және жеке құзыреттерін жақсарту мақсатында оқыту арқылы дамытуға ынталандырады.

14. Осы Ереженің 9-13-тармақтарында баяндалған барлық қағидаттарды Банктің басшылығы, барлық жұмыскерлері, қызметкерлері және қызметті жүзеге асыру процесінде Банкпен өзара іс-қимыл жасайтын субъектілер сақтауы тиіс.

4-тарау. Негізгі міндеттер

15. Осы Ереженің 3-бөлімінде бекітілген қағидаттарды сақтау мақсатында Банк мынадай міндеттерді іске асырады:

1) жалдау, жылжыту, сыйақы, оқыту және дамытуды қоса алғанда, еңбек қызметінің барлық аспектілерінде Банктің барлық жұмыскерлеріне, қызметкерлеріне тең мүмкіндіктер береді.

2) жұмыскерлерді/қызметкерлерді олардың біліктілігі, дағдылары мен тәжірибесі негізінде жалдайды.

3) нәсіліне, түсіне, ұлтына, дініне, жынысына, жасына немесе кез келген басқа да сипаттамаларына негізделген тікелей немесе жанама кемсітушілікті, құқықтарға нұқсан келтіруді және харассментті қоса алғанда, кемсітудің кез келген нысандарын болдырмайды.

4) әртүрлілік және инклюзивтілік мәселелері бойынша, оның ішінде гендерлік аспектілер бойынша Уәкіл тағайындайды, ол Басқарма төрайымының (Басқарма төрайымының орынбасарынан төмен емес) бұйрығымен айқындалады.

5) үздік халықаралық практикаларға сәйкес корпоративтік басқару жүйесін жетілдіреді, бұл сенім, ашықтық және жауапкершілік ахуалын қалыптастыруға ықпал етіп қана қоймай, Банктің мақсаттарын қоғамның мүдделерімен, о.і. мүдделі тараптармен берік ұзақ мерзімді қатынастар құра отырып, әртүрлілік пен инклюзивтілік саласында үйлестіруге көмектеседі.

6) әртүрлілік және инклюзивтілік мәселелері туралы олардың хабардарлығын арттыру мақсатында барлық жұмыскерлер/қызметкерлер үшін оқытуға және дамытуға қолжетімділікті қамтамасыз етеді. Оқыту мәдениетаралық түсіну, стереотиптер мен алалаушылықтар туралы хабардар болу, қарым-қатынас дағдылары және инклюзивті жұмыс ортасын құру бойынша саналы оқытуды қамтиды.

7) жұмыскерлерге/қызметкерлерге саясаттың тиімділігін бағалау және одан әрі жетілдіру үшін салаларды сәйкестендіру үшін әртүрлілік пен инклюзивтілікке қатысты

идеяларды, алаңдаушылықтар мен болжамдарды ашық айту және сауалнамалар жүргізу тетіктерін жасайды.

8) өзгермелі үрдістерге және үздік тәжірибелерге сәйкес жағдайды үнемі жетілдіріп отырады. Осы мақсатта жұмыскерлердің/қызметкерлердің кері байланысы, әртүрлілік пен инклюзивтілік саласындағы зерттеулер, сондай-ақ жағдайдың өзектілігі мен тиімділігін қамтамасыз ету үшін халықаралық стандарттар мен саясат саласындағы өзгерістер ескерілетін болады.

9) барлық жұмыскерлерді/қызметкерлерді осы Ережені белсенді қолдауға және сақтауға шақырады. Кез келген кемсітушілік, қорлау, харассмент және адам құқықтарының өзге де бұзылуы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қатаң тәртіппен қаралатын және қудаланатын болады.

10) ішкі корпоративтік портал арқылы барлық жұмыскерлер/қызметкерлер үшін Ереженің қолжетімділігін қамтамасыз етеді. Банк әрбір жұмыскерді/қызметкерді осы Ереженің ережелерін қабылдауға және біздің команданың әрбір мүшесін бағалайтын және құрметтейтін жұмыс ортасын құруға үлес қосуға шақырады. Бірлескен күш-жігер мен ынтымақтастық арқылы ғана біз әртүрлілік пен инклюзивтілікті қолдау саласындағы мақсаттарымызға қол жеткізе аламыз.

11) Банк жұмыскерлерінің/қызметкерлерінің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін сақтау қағидатына негізделі отырып, адам ресурстарын басқару жөніндегі қызметті регламенттейтін саясаттардағы, қағидалар мен ережелердегі әртүрлілік пен инклюзивтілік аспектілерін көрсетеді.

12) жыл сайын әртүрлілік пен инклюзивтілік мәдениетін ілгерілету және жағдай жасау үшін семинарлар, оқыту бағдарламалары мен пікірталастар өткізеді.

5-тарау. Ережені іске асыру бойынша есептілік

16. Банк жыл сайын осы Ережеде белгіленген міндеттер шеңберінде Іс-қимыл жоспарын (бұдан әрі – Іс-қимыл жоспары) әзірлейді.

17. Іс-қимыл жоспарын Адам ресурстарын және операциялық қызметті басқару департаменті әзірлейді және оны Банк Басқармасы ағымдағы жылдың 1 наурызына дейін бекітеді.

18. Ағымдағы жылдың 10 желтоқсанына дейін құрылымдық бөлімшелер Іс-қимыл жоспарының іс-шараларын орындау жөніндегі ақпаратты Адам ресурстарын және операциялық қызметті басқару департаментіне жібереді.

19. Іс-қимыл жоспарының орындалуы туралы жыл сайынғы есепті Адам ресурстарын және операциялық қызметті басқару департаменті жасайды және ағымдағы жылдың 20 желтоқсанына дейін Банк Басқармасының қарауына жолданады.

20. Іс-қимыл жоспарының орындалуы туралы жыл сайынғы есеп ағымдағы жылдың 31 желтоқсанына дейінгі мерзімде Банктің www.hcsbk.kz ресми сайтында орналастырылады.

6-тарау. Қорытынды ережелер

21. Банктің Басқармасы, құрылымдық бөлімшелері Банк қызметін жүзеге асыру мақсатында өз функцияларын іске асыру кезінде Ереженің қағидаттарын басшылыққа алуы тиіс.

22. Ережемен реттелмеген мәселелер мен рәсімдер Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен және Банктің ішкі құжаттарымен реттеледі.

23. Ережені уақтылы өзектендіру үшін жауапкершілік Жоспарлау және стратегиялық талдау департаментіне жүктеледі.

24. Әртүрлілік пен инклюзивтілік саясатын қамтамасыз ету және ілгерілету тәжірибесін дамыту мақсатында Банк зерттеу жүргізу, материалдар тиімділігін арттыру және әртүрлілік пен инклюзивтілікті қамтамасыз ету саласындағы мәселелерді шешу жөніндегі іс-шаралар үшін сыртқы консультанттарды тарта алады.

25. Жұмыскердің қызметкердің осы Ережені орындау бойынша консультациялар алуға, сондай-ақ Ереже мен заңнаманы мен Банктің ішкі құжаттарының басқа да бұзушылықтары туралы, оның ішінде Банктің бұзушылықтар туралы хабарлау тәртібін реттейтін ішкі құжатында белгіленген тәртіппен бұзушылықтар туралы келесілерге мәлімдеуге әрқашан мүмкіндігі бар:

- Басқарма төрайымының Банктің корпоративтік сайтындағы блогына;
- Әртүрлілік және инклюзивтілік мәселелері, оның ішінде гендерлік аспектілер жөніндегі уәкілге;
- Банк қызметкерлерінің өкіліне (Банк жұмыскерлері үшін);
- Банк омбудсменіне (Банк жұмыскерлері үшін).

26. Банк бұзушылықтар туралы адал хабарлағандардың құқықтарын қорғауға және оларды қудалауға жол бермеуге міндеттенеді.