



Центр развития
АЛМАТЫ

**Акционерное общество
«Центр развития города Алматы»**

Утверждено:
решением Правления
АО «Центр развития города Алматы»
от «18» сентября 2024 г.
протокол № 26
приложение № 2

**Политика гендерного равенства
АО «Центр развития города Алматы»**

г. Алматы

26 Августа

Содержание

1. Общие положения	3
2. Цели политики.....	4
3. Принципы политики	5
4. Основные направления и меры по реализации гендерного равенства.....	5
5. Ответственность за выполнение политики	6
6. Мониторинг и оценка эффективности политики	6
7. Отчетность.....	7
8. Заключение.....	7

1. Общие положения

Политика гендерного равенства АО «Центр развития города Алматы» (далее – Общество) направлена на создание справедливой и инклюзивной рабочей среды, которая предоставляет всем сотрудникам, независимо от их пола и гендерной идентичности, равные возможности для карьерного роста, личного и профессионального развития. Политика основывается на международных стандартах, включая Цели устойчивого развития ООН, которые подчеркивают важность обеспечения гендерного равенства как одного из ключевых аспектов устойчивого социального и экономического развития.

В рамках политики Общество признает, что разнообразие и гендерное равенство на рабочем месте способствуют более инновационной и продуктивной среде, улучшая принятие решений и повышая эффективность организации. Введение гендерного баланса в организационные процессы способствует развитию инклюзивной культуры, где ценятся разные точки зрения, уникальные навыки и опыт, которые привносят как мужчины, так и женщины. Это также способствует привлечению и удержанию лучших кадров, что в свою очередь повышает конкурентоспособность Общества.

Согласно докладу Всемирного экономического форума (ВЭФ) о гендерном разрыве 2024, Казахстан занимает 76-е место среди 146 стран, для сравнения в 2023 году было зафиксировано 62 место. Данная тенденция к снижению в рейтинге говорит о том, что необходимо уделять особое внимание гендерной политике в стране.

Общество, понимая ответственность каждого звена экономики, приняло решение о формировании Политики гендерного равенства АО «Центр развития города Алматы» (далее - Политика) для соблюдения всеми работниками Общества, в том числе при взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Настоящая Политика разработана в целях продвижения гендерного равенства в Обществе, в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», Законом Республики Казахстан от 29 июня 1998 года № 248-1 «О присоединении Республики Казахстан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», Концепцией семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384, Политикой устойчивого развития АО «Центр развития города Алматы» и Уставом Общества.

В Обществе наблюдается гендерный баланс среди сотрудников. Так, в 2024 году общая численность работников составила 142 человека, из которых мужчины – 49%, женщины – 51%, (в 2023 году муж – 43%, жен – 57%, в 2022 году муж – 37%, жен – 63%). Согласно этих данных, достигнут значительный успех по соблюдению гендерного баланса Обществом, в том числе среди топ менеджмента, а также подчеркивает важность продолжения работы по поддержанию равного гендерного представительства среди сотрудников.

В настоящем документе используются следующие основные термины и определения:

Гендерное равенство – это обеспечение равных прав, обязанностей и возможностей для мужчин и женщин на рабочем месте и в обществе в целом. Гендерное равенство предполагает одинаковый доступ к ресурсам, карьерным возможностям и социальным благам для всех сотрудников, независимо от их пола.

Гендерный баланс – равномерное представление мужчин и женщин на всех уровнях управления и в различных сферах деятельности организации, с учетом принципа равенства возможностей.

Гендерный мониторинг – процесс анализа кадровой политики и практик с целью оценки соблюдения принципов гендерного равенства. Гендерный аудит помогает выявить гендерные дисбалансы и предложить меры по их устранению.

2. Цели политики

Основные цели политики гендерного равенства Общества включают:

- **Обеспечение равных возможностей.** Общество ставит цель гарантировать равные возможности для всех сотрудников, независимо от пола, во всех аспектах трудовой деятельности. Это включает в себя равный доступ к найму, профессиональному развитию, повышению по службе, обучению и оплате труда.

- **Создание среды, свободной от дискриминации.** Общество ставит своей задачей устранение всех форм дискриминации по гендерному признаку, включая предвзятое отношение, дискриминацию при найме, продвижении по службе или оплате труда, а также сексуальные домогательства.

- **Поддержка баланса между работой и личной жизнью.** Общество признает важность поддержки баланса между профессиональной и личной жизнью своих сотрудников, обеспечивая гибкие условия работы, доступ к социальным льготам и программам поддержки семейных обязанностей.

- **Активное продвижение гендерного равенства.** Общество ставит своей целью не только соблюдение гендерного равенства на внутреннем

уровне, но и активное продвижение принципов гендерного равенства в своих внешних проектах, включая партнерство с государственными органами, частным сектором и гражданским обществом.

3. Принципы политики

1) Прозрачность процессов. Все процессы, связанные с наймом, продвижением по службе и оплатой труда, должны быть прозрачными и понятными для всех сотрудников. Руководство обязано регулярно пересматривать процедуры оценки работы сотрудников, чтобы избежать гендерных предвзятостей.

2) Инклюзивная рабочая среда. Общество поощряет создание рабочей среды, в которой уважение к гендерному разнообразию является важной ценностью. Это включает в себя уважительное общение, поддержку инноваций и инициатив со стороны сотрудников, независимо от их пола.

3) Равное представительство и участие в принятии решений. Общество стремится обеспечить равное представительство мужчин и женщин на всех уровнях управления и в процессах принятия решений. Принцип равного участия способствует разнообразию мнений и более сбалансированным решениям.

4) Образование и повышение осведомленности. Общество обязуется проводить регулярные образовательные программы и тренинги для повышения осведомленности о гендерных вопросах и формировании культуры, поддерживающей равенство. Образование способствует разрушению гендерных стереотипов и повышению инклюзивности на рабочем месте.

4. Основные направления и меры по реализации гендерного равенства

Для достижения целей гендерного равенства Общество предпринимает следующие действия:

- Обучение и повышение осведомленности.** Общество принимает на себя обязательство проводить регулярные образовательные мероприятия, направленные на повышение осведомленности о гендерных вопросах, преодоление стереотипов и развитие культуры инклюзивности. Все руководители и сотрудники должны будут проходить тренинги по вопросам гендерного равенства, чтобы понимать важность соблюдения этой политики и уметь предотвращать возможные нарушения.

- Гендерный баланс в руководящих должностях.** Важное направление политики заключается в повышении уровня представительства

женщин на руководящих должностях и в стратегически важных подразделениях. Общество активно поощряет назначение женщин на ключевые позиции и внедрение гендерно сбалансированных кадровых стратегий.

- **Гибкие формы занятости и социальные льготы.** Общество рассматривает возможность по внедрению гибких форм работы, таких как частичная занятость, удаленная работа и гибкий график, чтобы поддерживать сотрудников в выполнении их семейных обязанностей. Сотрудникам обоих полов предоставляются равные возможности по уходу за детьми, включая материальную помощь в связи с рождением ребенка.

- **Мониторинг и анализ гендерного равенства.** Обществом будет проводится регулярный гендерный аудит и анализ данных по представительности мужчин и женщин на различных уровнях управления, оценка гендерных различий в оплате труда, доступе к обучению и продвижению по службе.

- **Меры по предотвращению дискриминации.** Внедрение четкой процедуры подачи жалоб на дискриминацию и сексуальные домогательства, обеспечение анонимности заявителей и проведение независимого расследования всех жалоб с последующим принятием мер.

5. Ответственность за выполнение политики

Ответственность за реализацию данной политики возлагается на Правление Общества. Все руководители подразделений обязаны контролировать выполнение политики в возглавляемых структурных подразделениях и обеспечивать равные условия для всех сотрудников. Департамент управления персоналом обеспечивает контроль за соблюдением всех положений и процедур, проводит мониторинг и подготавливает отчеты о прогрессе.

6. Мониторинг и оценка эффективности политики

Общество обязуется ежегодно оценивать результаты внедрения политики гендерного равенства. Для этого будут проводиться регулярные опросы сотрудников, анализироваться статистические данные о найме, продвижении и оплате труда, а также отслеживаться случаи дискриминации. Результаты мониторинга будут использоваться для корректировки стратегий и принятия дополнительных мер по улучшению гендерного баланса.

7. Отчетность

Общество будет отражать результаты своей деятельности в области Гендерного равенства в ежегодном отчете по устойчивому развитию, который публикуется на официальном интернет ресурсе Общества, после утверждения Советом Директоров Общества.

8. Заключение

АО «Центр развития города Алматы» привержен принципам гендерного равенства и будет продолжать активную работу по созданию справедливой и инклюзивной рабочей среды. Соблюдение данной политики является неотъемлемой частью корпоративной ответственности Общества и способствует достижению устойчивого развития города и общества в целом. Мы убеждены, что успешная реализация гендерного равенства приведет к улучшению эффективности нашей работы и положительно скажется на развитии города Алматы.

Разработана:

Директор
Аналитического центра

Д. Кумарбеков

Согласована:

Заместитель
Председателя Правления

Ж. Габдуллина

Директор Департамента
правового обеспечения

В. Кондратенко

Директор Департамента
управления персоналом

А. Сагинова

Приложение № 3
к протоколу заседания Правления № 26
АО «Центр развития города Алматы»
от 18 сентября 2024 года

**План мероприятий
по реализации Политики гендерного равенства
АО «Центр развития города Алматы» на 2024-2025 годы**

№	Мероприятие	Индиктор	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Информация об исполнении
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение тренингов и семинаров для всех сотрудников о принципах гендерного равенства, предотвращении дискриминации и домогательств	Участие не менее 80% сотрудников в обучающих мероприятиях ежегодно	1 раз в год	ДУП	
2.	Проведение регулярного гендерного аудита для оценки пропорции мужчин и женщин на различных уровнях управления, анализа различий в оплате труда, доступе к обучению и продвижению по службе	Соотношение мужчин и женщин среди новых сотрудников: целевой показатель — 50/50	1 раз в полугодие	ДУП, ДЭФ	
3.	Внедрение гибких условий работы (гибкий график, удаленная работа) и программ поддержки сотрудников с детьми (дополнительные отпуска, программы частичной занятости)	Уровень удовлетворенности сотрудниками семейными и рабочими условиями (результаты ежегодного опроса): цель – не менее 80% положительных откликов	на постоянной основе	ДУП	
4.	Разработка и внедрение четкой процедуры подачи жалоб на гендерную дискриминацию и домогательства, создание каналов для анонимных обращений и быстрой обработки жалоб	Введение и использование анонимных каналов: система запущена и доступна для всех сотрудников к 2024 году	2 квартал 2025 года	ДУП	
5.	Участие в городских и национальных инициативах по продвижению гендерного равенства, партнерство с НПО и международными организациями, участие в профильных форумах и мероприятиях	Участие в национальных и международных форумах по гендерному равенству	не менее 2 мероприятия в год	Структурные подразделения Общества	<i>М.Ж.</i>