 Центр развития АЛМАТЫ	«Алматы қаласын дамыту орталығы» акционерлік қоғамы
	<p style="text-align: right;"><i>Бекітілген:</i> «Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ Басқармасының шешімімен «<u>18</u>» <u>09</u> 2024 ж. хаттама № <u>26</u> қосымша № <u>2</u></p>

**«Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ
Гендерлік теңдік саясаты**

Алматы қ.

Мазмұны

1. Жалпы ережелер	3
2. Саясаттың мақсаты	4
3. Саясаттың қағидаттары.....	5
4. Гендерлік теңдікті жүзеге асырудың негізгі бағыттары мен шаралары	5
5. Саясатты іске асыру үшін жауапкершілік	6
6. Саясаттың тиімділігін бақылау және бағалау	6
7. Есептілік.....	6
8. Қорытынды.....	7

1. Жалпы ережелер

«Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ (бұдан әрі – Қоғам) гендерлік теңдік саясаты жынысы мен гендерлік сәйкестігіне қарамастан барлық қызметкерлерге мансаптық өсу, жеке және кәсіби даму үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін әділ және инклюзивті жұмыс ортасын құруға бағытталған. Саясат халықаралық стандарттарға, соның ішінде тұрақты әлеуметтік және экономикалық дамудың негізгі аспектісі ретінде гендерлік теңдіктің маңыздылығына баса назар аударатын БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарына негізделген.

Саясат ретінде Қоғам жұмыс орнындағы әртүрлілік пен гендерлік теңдік инновациялық және өнімді ортаға, шешім қабылдауды жақсартуға және ұйымдық өнімділікті арттыруға ықпал ететінін мойындайды. Гендерлік тепе-теңдікті ұйымдастырушылық процестерге енгізу ерлер де, әйелдер де әкелетін түрлі көзқарастар, бірегей дағдылар мен тәжірибелерді бағалайтын инклюзивті мәдениетті дамытады. Бұл сонымен қатар үздік кадрларды тартуға және ұстап тұруға көмектеседі, бұл өз кезегінде Қоғамның бәсекеге қабілеттілігін арттырады.

Дүниежүзілік экономикалық форумның (ДЭФ) гендерлік теңдік 2024 туралы баяндамасына сәйкес, Қазақстан 2023 жылы 62-ші орынмен салыстырғанда 146 елдің арасында 76-шы орында тұр. Рейтингтегі бұл төмендеу үрдісі еліміздегі гендерлік саясатқа ерекше назар аудару қажеттігін аңғартады.

Қоғам экономиканың әрбір буынының жауапкершілігін түсіне отырып, Қоғамның барлық қызметкерлерінің, оның ішінде мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу кезінде сақталуы үшін «Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ-ның Гендерлік теңдік саясатын (бұдан әрі – Саясат) қалыптастыру туралы шешім қабылдады.

Бұл Саясат Қазақстан Республикасының Конституциясына, «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Заңына, «Қазақстан Республикасының әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға қосылуы туралы» Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы № 248-1 Заңына, Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына, «Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ тұрақты даму саясаты мен Қоғамның Жарғысына сәйкес Қоғамда гендерлік теңдікті нығайту мақсатында әзірленген.

Қоғам өз қызметкерлері арасында гендерлік тепе-теңдікке ие. Мәселен, 2024 жылы қызметкерлердің жалпы саны 142 адамды құрады, оның ішінде ерлер – 49%, әйелдер – 51% (2023 жылы ерлер – 43%, әйелдер – 57%, 2022 жылы ерлер – 37%, әйелдер – 63%). Осы деректерге сәйкес, Қоғам гендерлік тепе-теңдікті, оның ішінде топ-менеджмент арасында айтарлықтай ілгерілеушілікке қол жеткізді, сонымен қатар қызметкерлер арасында тең гендерлік өкілдікті сақтау бойынша жұмысты жалғастырудың маңыздылығын атап көрсетеді.

Осы құжатта келесі негізгі терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

Гендерлік теңдік – жұмыс орнында және жалпы қоғамда ерлер мен әйелдерге тең құқықтар, міндеттер мен мүмкіндіктер беру. Гендерлік теңдік барлық қызметкерлердің жынысына қарамастан ресурстарға, мансаптық мүмкіндіктерге және әлеуметтік жеңілдіктерге тең қолжетімділікті қамтиды.

Гендерлік тепе-теңдік – мүмкіндіктер теңдігі қағидатын ескере отырып, басқарудың барлық деңгейлерінде және ұйымның әртүрлі салаларында ерлер мен әйелдердің тең өкілдігі.

Гендерлік мониторинг – бұл гендерлік теңдік қағидаттарының сақталуын бағалау мақсатында кадрлық саясат пен тәжірибені талдау процесі. Гендерлік аудит гендерлік тепе-теңсіздіктерді анықтауға және оларды жою шараларын ұсынуға көмектеседі.

2. Саясаттың мақсаты

Қоғамның гендерлік теңдік саясатының негізгі мақсаттарына мыналар жатады:

- **Тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.** Қоғам жынысына қарамастан барлық қызметкерлерге жұмысының барлық аспектілерінде тең мүмкіндіктерге кепілдік беруге бағытталған. Бұған жұмысқа тұруға, кәсіби дамуға, қызметтік жоғарылауға, оқуға және еңбекақыға тең қолжетімділік кіреді.

- **Кемсітушіліксіз орта құру.** Қоғам гендерлік кемсітушіліктің барлық түрлерін, соның ішінде біржақтылықты, жұмысқа алу, кәсіби даму, қызметтік жоғарылау, еңбекақы төлеу кезіндегі кемсітушілікті және жыныстық қудалауды жоюға міндеттенеді.

- **Жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімділікті қолдау.** Қоғам өз қызметкерлерінің кәсіби және жеке өмірі арасындағы тепе-теңдікті сақтаудың, икемді еңбек жағдайларын қамтамасыз етудің, әлеуметтік жеңілдіктерге қол жеткізудің және отбасылық жауапкершілікті қолдау бағдарламаларының маңыздылығын мойындайды.

- **Гендерлік теңдікті белсенді түрде ілгерілету.** Қоғам ішкі деңгейде гендерлік теңдікті сақтауды ғана емес, сонымен қатар өзінің сыртқы жобаларында, оның ішінде мемлекеттік органдармен, жеке сектормен және азаматтық қоғаммен серіктестікте гендерлік теңдік қағидаттарын белсенді түрде ілгерілетуді мақсат етеді.

3. Саясаттың қағидаттары

1) **Процестердің ашықтығы.** Жұмысқа алуға, қызметтік жоғарылауға, еңбекақы төлеуге қатысты барлық процестер барлық қызметкерлер үшін ашық және түсінікті болуы керек. Басшылық гендерлік ағаттылыққа жол бермеу үшін қызметкерлердің жұмысын бағалау процедураларын жүйелі түрде қарап шығуы керек.

2) **Инклюзивті жұмыс ортасы.** Қоғам гендерлік әртүрлілікті құрметтеу маңызды құндылық болып табылатын жұмыс ортасын қолдайды. Бұл қызметкерлердің жынысына қарамастан құрметті қарым-қатынас пен инновациялар мен бастамаларды қолдауды қамтиды.

3) **Шешім қабылдауға тең өкілдік және қатысу.** Қоғам басқарудың барлық деңгейлерінде және шешім қабылдау процестерінде ерлер мен әйелдердің тең өкілдігін қамтамасыз етуге ұмтылады. Тең қатысу қағидаты пікірлердің әртүрлілігін және теңгерімді шешімдерді қабылдауға ықпал етеді.

4) **Білім беру және хабардарлықты арттыру.** Қоғам гендерлік мәселелер туралы хабардарлықты арттыру және теңдікті қолдайтын мәдениетті қалыптастыру үшін тұрақты білім беру бағдарламалары мен тренингтер өткізуді міндеттейді. Білім гендерлік стереотиптерді бұзуға және жұмыс орнындағы инклюзивтілікті арттыруға көмектеседі.

4. Гендерлік теңдікті жүзеге асырудың негізгі бағыттары мен шаралары

Гендерлік теңдік мақсаттарына қол жеткізу үшін Қоғам келесі іс-шараларды жүзеге асырады:

- **Білім беру және хабардарлықты арттыру.** Қоғам гендерлік мәселелер туралы хабардарлықты арттыруға, стереотиптерді жеңуге және инклюзивтілік мәдениетін дамытуға бағытталған білім беру іс-шараларын тұрақты түрде өткізуді міндеттейді. Барлық басшылар мен қызметкерлер осы саясатты сақтаудың маңыздылығын түсіну және ықтимал бұзушылықтардың алдын алу үшін гендерлік теңдік бойынша оқытудан өтуі қажет.

- **Басшылық қызметтегі гендерлік тепе-теңдік.** Басшылық қызметте және стратегиялық маңызды құрылымдарда әйелдердің өкілдік деңгейін арттыру саясаттың маңызды бағыты болып табылады. Қоғам әйелдерді

негізгі лауазымдарға тағайындауды және гендерлік тепе-теңдікті кадрлық стратегияларды іске асыруды белсенді түрде ынталандырады.

- **Жұмыспен қамтудың икемді нысандары және әлеуметтік төлемдер.** Қоғам қызметкерлерге отбасылық міндеттерін орындауға қолдау көрсету үшін толық емес жұмыс күні, қашықтан жұмыс және икемді жұмыс кестесі сияқты жұмыстың икемді түрлерін енгізуді қарастыруда. Ер және әйел қызметкерлерге де бала күтіміне, оның ішінде баланың туылуына байланысты материалдық көмек көрсетуге тең мүмкіндіктер беріледі.

- **Гендерлік теңдікті мониторингтеу және талдау.** Қоғам тұрақты гендерлік аудит пен басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі ерлер мен әйелдердің өкілдіктері бойынша деректерді талдау, жалақыдағы гендерлік айырмашылықтарды, оқуға және қызметтік жоғарылауға қолжетімділікті бағалау жүргізетін болады.

- **Кемсітушіліктің алдын алу шаралары.** Кемсітушілік және жыныстық қудалау туралы шағымдарды берудің нақты тәртібін енгізу, шағымданушылардың анонимділігін қамтамасыз ету және кейіннен әрекет ете отырып, барлық шағымдар бойынша тәуелсіз тексеру жүргізу.

5. Саясатты іске асыру үшін жауапкершілік

Осы саясатты іске асыру үшін жауапкершілік Қоғамның Басқармасына жүктеледі. Барлық бөлім басшылары өздері басқаратын бөлімшелердегі саясаттың орындалуын бақылауға және барлық қызметкерлерге тең жағдай жасауды қамтамасыз етуге жауапты. Кадрларды басқару департаменті барлық ережелер мен процедуралардың сақталуын қамтамасыз етеді, орындалу барысы туралы есептерді қадағалайды және дайындайды.

6. Саясаттың тиімділігін бақылау және бағалау

Қоғам жыл сайын гендерлік теңдік саясатын іске асыру нәтижелерін бағалауға міндеттенеді. Ол үшін қызметкерлер арасында тұрақты сауалнама жүргізіліп, жұмысқа алу, жоғарылату және еңбекақы төлеу статистикасы талданады, кемсітушілік жағдайлары бақыланады. Мониторинг нәтижелері стратегияларды түзету және гендерлік тепе-теңдікті жақсарту бойынша қосымша шаралар қабылдау үшін пайдаланылатын болады.

7. Есептілік

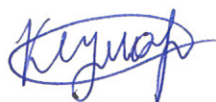
Қоғам Гендерлік теңдік саласындағы қызметінің нәтижелерін Қоғамның Директорлар кеңесі бекіткеннен кейін Қоғамның интернет-ресурсында жарияланатын тұрақты даму туралы жыл сайынғы есепте көрсетеді.

8. Қорытынды

«Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ гендерлік теңдік қағидаттарын ұстанады және әділ және инклюзивті жұмыс ортасын құру бойынша белсенді жұмысты жалғастырады. Осы саясатты сақтау Қоғамның корпоративтік жауапкершілігінің ажырамас бөлігі болып табылады және қаланың және тұтастай алғанда қоғамның тұрақты дамуына қол жеткізуге ықпал етеді. Гендерлік теңдікті табысты жүзеге асыру жұмысымыздың тиімділігін арттыруға әкелетініне және Алматы қаласының дамуына оң әсерін тигізетініне сенімдіміз.

Әзірленді:

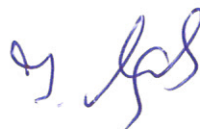
Талдау орталығының
директоры



Д. Кумарбеков

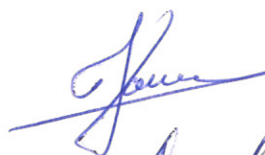
Келісілді:

Басқарма төрағасының
орынбасары



Ж. Габдуллина

Құқықтық қамтамасыз
ету департаментінің директоры



В. Кондратенко

Персоналды басқару
департаментінің директоры



А. Сагинова

Қосымша № 3
 «Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ
 Басқарма отырысының № 26 хаттамасына
 2024 жылғы "18" қыркүйек

Іс-шара жоспары
Гендерлік теңдік саясатын іске асыру туралы
«Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ 2024-2025 жж.

№	Іс-шара	Индикатор	Орындалу мерзімі	Жауапты орындаушылар	Орындалуы туралы ақпарат
1	2	3	4	5	6
1.	Барлық қызметкерлер үшін гендерлік теңдік, кемсітушілік пен қудалаудың алдын алу қағидағтары бойынша тренингтер мен семинарлар өткізу	Жыл сайын қызметкерлердің кемінде 80%-ының оқу іс-шараларына қатысауы	жылына 1 рет	ПБД	
2.	Басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі ерлер мен әйелдердің үлесін бағалау үшін тұрақты гендерлік аудит жүргізу, еңбекақы төлеудегі, оқуға және қызметтік жоғарылауға қолжетімділіктегі айырмашылықты талдау	Жаңа қызметкерлердің арасында ерлердің әйелдерге қатынасы: мақсатты көрсеткіш – 50/50	Жарты жылда 1 рет	ПБД, ЭҚД	
3.	Икемді еңбек жағдайларын (икеімді жұмыс кестесі, қашықтан жұмыс) және балалары бар қызметкерлерге қолдау көрсету бағдарламаларын (қосымша демалыс, толық емес жұмыс күні) енгізу	Қызметкердің отбасы және еңбек жағдайларына қанағаттану деңгейі (жылдық сауалнама нәтижелері): мақсат – кемінде 80% оң кері байланыс	тұрақты негізде	ПБД	
4.	Гендерлік кемсітушілік пен қудалау туралы шағымдар берудің нақты тәртібін әзірлеу және енгізу, анонимді шағымдар және шағымдарды жылдам өңдеу арналарын құру	Анонимді арналарды енгізу және пайдалану: жүйе іске қосылды және 2024 жылға қарай барлық қызметкерлерге қолжетімді.	2025 жылдың 2 тоқсаны	ПБД	
5.	Гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша қалалық және ұлттық бастамаларға қатысу, ҮЕҰ және халықаралық ұйымдармен серіктестік, мамандандырылған форумдар мен іс-шараларға қатысу	Гендерлік теңдік мәселелері бойынша ұлттық және халықаралық форумдарға қатысу	жылына кемінде 2 іс-шара	Қоғамның құрылымдық бөлімшелері	


 21.09.2024