

 АЛМАТЫ дамыту орталығы	«Алматы қаласын дамыту орталығы» Акционерлік қоғамы
	«Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ Басқармасының 2024 ж. «18» қыркүйек шешімімен бекітілді. № 26 хаттама №2 қосымша

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

Алматы қ.

Мазмұны

1. Жалпы ережелер	3
2. Саясаттың мақсаттары	4
3. Саясат қағидаттары	5
4. Гендерлік теңдікті іске асыру жөніндегі негізгі бағыттар мен шаралар	5
5. Саясаттың орындалуына жауапкершілік	6
6. Саясаттың тиімділігін мониторингтеу және бағалау	6
7. Есептілік	7
8. Қорытынды	7

1. Жалпы ережелер

«Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ-ның (бұдан әрі – Қоғам) гендерлік теңдік саясаты барлық қызметкерлерге жынысы мен гендерлік болмысына қарамастан, мансаптық өсуге, жеке және кәсіби дамуға тең мүмкіндіктер ұсынатын әділетті әрі инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыруға бағытталған. Бұл саясат БҰҰ-ның Орнықты даму мақсаттары секілді халықаралық стандарттарға негізделеді және гендерлік теңдікті тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамудың маңызды құрамдас бөлігі ретінде таниды.

Саясат аясында Қоғам жұмыс орнындағы алуан түрлілік пен гендерлік теңдік инновациялық әрі өнімді еңбек ортасын қалыптастырып, шешім қабылдау сапасын арттырып, ұйымның тиімділігін жоғарылататынын мойындайды. Ұйымдық үдерістерге гендерлік тепе-теңдікті енгізу әртүрлі көзқарастар, ерекше қабілеттер және ерлер мен әйелдер алып келетін тәжірибелерге құрметпен қарайтын инклюзивті мәдениеттің дамуына ықпал етеді. Сонымен қатар, бұл үздік кадрларды тартуға және ұстауға мүмкіндік беріп, Қоғамның бәсекеге қабілеттілігін арттырады.

2024 жылғы Гендерлік теңсіздік туралы Дүниежүзілік экономикалық форумның (ДЭФ) есебіне сәйкес, Қазақстан 146 елдің ішінде 76-орынды иеленді, ал салыстыру үшін 2023 жылы 62-орында тұрған болатын. Бұл рейтингтегі төмендеу үрдісі елдегі гендерлік саясатқа ерекше назар аудару қажеттігін көрсетеді.

Қоғам экономикадағы әрбір буынның жауапкершілігін түсіне отырып, «Алматы қаласын дамыту орталығы» АҚ-ның барлық қызметкерлері, соның ішінде мүдделі тараптармен өзара әрекеттескен кезде де басшылыққа алуға міндетті Гендерлік теңдік саясатын (бұдан әрі – Саясат) әзірлеу туралы шешім қабылдады.

Осы Саясат Қоғамда гендерлік теңдікті ілгерілету мақсатында әзірленді және ол Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы № 248-І «Қазақстан Республикасының Әйелдерге қатысты кемсітудің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияға қосылуы туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен бекітілген 2030 жылға дейінгі Отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасына, «Алматы қаласын дамыту орталығы» акционерлік қоғамының Орнықты даму саясатына және Қоғамның Жарғысына сәйкес әзірленген.

Қоғамда қызметкерлер арасында гендерлік теңгерім сақталғаны байқалады. Мәселен, 2024 жылы Қоғамдағы жалпы қызметкерлер саны 142 адамды құрады, олардың 49%-ы ерлер, 51%-ы әйелдер (2023 жылы ерлер – 43%, әйелдер – 57%, 2022 жылы ерлер – 37%, әйелдер – 63%). Бұл деректер Қоғамның гендерлік теңгерімді сақтау бағытында, соның ішінде топ-менеджмент құрамында да, айтарлықтай жетістікке жеткенін көрсетеді және қызметкерлер арасында гендерлік өкілдіктің теңдігін сақтау бойынша жұмысты жалғастырудың маңыздылығын айқындайды.

Осы құжатта келесі негізгі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

Гендерлік теңдік – бұл ерлер мен әйелдердің жұмыс орнында және жалпы қоғамда тең құқықтарға, міндеттерге және мүмкіндіктерге ие болуын қамтамасыз ету. Гендерлік теңдік барлық қызметкерлер үшін, жынысына қарамастан, ресурстарға, мансаптық мүмкіндіктерге және әлеуметтік игіліктерге бірдей қолжетімділікті білдіреді.

Гендерлік теңгерім – бұл ұйымды басқарудың барлық деңгейлерінде және түрлі қызмет салаларында ерлер мен әйелдердің тең өкілдігін қамтамасыз ету, тең мүмкіндіктер қағидатын ескере отырып жүзеге асырылады.

Гендерлік мониторинг – бұл кадр саясаты мен тәжірибелеріне гендерлік теңдік қағидаларының сақталуын бағалау мақсатында талдау жүргізу процесі. Гендерлік аудит гендерлік теңгерімсіздіктерді анықтап, оларды жоюға бағытталған шараларды ұсынуға мүмкіндік береді.

2. Саясаттың мақсаттары

Қоғамның гендерлік теңдік саясатының негізгі мақсаттары:

- **Тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.** Қоғам барлық қызметкерлерге жынысына қарамастан еңбек қызметінің барлық аспектілерінде тең мүмкіндіктерге кепіл беруді мақсат етіп қояды. Бұл жұмысқа қабылдауға, кәсіби дамуға, қызметтік өсуге, оқытуға және еңбекақы төлеуге тең қолжетімділікті қамтиды.

- **Кемсітушіліксіз орта құру.** Қоғам гендерлік белгісі бойынша кемсітушіліктің барлық нысандарын, соның ішінде біржақтылықты, жұмысқа қабылдау, жоғарылату немесе жалақыны көтеру кезіндегі кемсітушілікті және сексуалдық алымсақтықты жоюды өз міндетіне алады.

- **Жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімді қолдау.** Қоғам өз қызметкерлерінің кәсіби және жеке өмір арасындағы теңгерімді сақтау маңызды екенін мойындай отырып, икемді жұмыс шарттарын, әлеуметтік жеңілдіктерге қолжетімділікті және отбасылық міндеттемелерді қолдауға бағытталған бағдарламаларды қамтамасыз етеді.

- **Гендерлік теңдікті белсенді ілгерілету.** Қоғам өз ішіндегі гендерлік теңдікті сақтауды ғана емес, сондай-ақ мемлекеттік органдармен, жеке сектормен және азаматтық қоғаммен әріптестікті қоса алғанда, сыртқы жобаларында да гендерлік теңдік қағидаттарын белсенді ілгерілетуді өз мақсаты етіп қояды.

3. Саясат қағидаттары

1) **Процестердің ашықтығы.** Жұмысқа қабылдау, қызметтік өсу және еңбекақы төлеуге қатысты барлық процестер барлық қызметкерлер үшін ашық әрі түсінікті болуы тиіс. Басшылық қызметкерлердің жұмысын бағалау рәсімдерін үнемі қайта қарап, гендерлік біржақтылықтың алдын алуға міндетті.

2) **Инклюзивті жұмыс ортасы.** Қоғам гендерлік әртүрлілікке құрметпен қарауды маңызды құндылық ретінде қарастыратын жұмыс ортасын қалыптастыруды қолдайды. Бұл — қызметкерлердің жынысына қарамастан, өзара сыйластықпен қарым-қатынас жасау, инновациялар мен бастамаларды қолдау сияқты аспектілерді қамтиды.

3) **Шешім қабылдауда тең өкілдік пен қатысу.** Қоғам басқарудың барлық деңгейінде және шешім қабылдау үдерістерінде ерлер мен әйелдердің тең өкілдігін қамтамасыз етуге ұмтылады. Тең қатысу қағидаты пікірлердің әртүрлілігін арттырып, теңгерімді шешімдер қабылдауға ықпал етеді.

4) **Білім беру және хабардарлықты арттыру.** Қоғам гендерлік мәселелер бойынша хабардылығын арттырып, теңдікті қолдайтын мәдениетті қалыптастыру мақсатында тұрақты түрде білім беру бағдарламаларын және оқыту курстарын өткізуді міндетіне алады. Білім беру гендерлік стереотиптерді бұзып, жұмыс орнындағы инклюзивтілікті арттыруға жол ашады.

4. Гендерлік теңдікті іске асыру жөніндегі негізгі бағыттар мен шаралар

Гендерлік теңдік мақсаттарына қол жеткізу үшін Қоғам келесі әрекеттерді орындайды:

- **Оқыту және хабардарлықты арттыру.** Қоғам гендерлік мәселелер жөніндегі хабардарлықты арттыруға, стереотиптерді жоюға және инклюзивтілік мәдениетін дамытуға бағытталған тұрақты білім беру іс-шараларын өткізуді өз міндетіне алады. Барлық басшылар мен қызметкерлер гендерлік теңдік мәселелері бойынша тренингтен өтуге тиіс, бұл олардың осы саясатты сақтаудың маңыздылығын терең түсінуіне және ықтимал бұзушылықтардың алдын алу дағдыларын меңгеруіне мүмкіндік береді.

- **Басшылық лауазымдардағы гендерлік теңгерім.** Саясаттың маңызды бағыттарының бірі — әйелдердің басшылық лауазымдарда және

стратегиялық маңызы бар бөлімшелерде өкілдік деңгейін арттырудан құралады. Қоғам әйелдерді маңызды қызметтерге тағайындауды және гендерлік теңгерімделген кадрлық стратегияларды енгізуді белсенді түрде қолдайды.

- **Жұмыспен қамтудың икемді нысандары және әлеуметтік жеңілдіктер.** Қоғам қызметкерлерге отбасылық міндеттемелерін орындауда қолдау көрсету мақсатында икемді жұмыс нысандарын — ішінара жұмыспен қамту, қашықтан жұмыс істеу және икемді жұмыс кестесін енгізу мүмкіндігін қарастырады. Балалы болуына байланысты материалдық көмек көрсетуді қоса алғанда, бала күтіміне байланысты ерлер мен әйелдерге бірдей мүмкіндіктер ұсынылады.

- **Гендерлік теңдік мониторингі және талдау.** Қоғамда басқарудың әртүрлі деңгейлерінде ерлер мен әйелдердің өкілдігіне қатысты деректерді талдау, еңбекақы, оқуға қолжетімділік пен қызметтік өсудегі гендерлік айырмашылықтарды бағалау мақсатында тұрақты гендерлік аудит пен талдау жүргізілетін болады.

- **Кемсітушіліктің алдын алу шаралары.** Кемсітушілік пен сексуалды алымсақтық фактілері бойынша шағымдарды беру үшін нақты рәсім енгізу, өтініш берушілердің анонимдігін қамтамасыз ету және барлық шағымдар бойынша тәуелсіз тергеу жүргізіп, тиісті шаралар қабылдау.

5. Саясаттың орындалуына жауапкершілік

Осы Саясатты іске асыру жауапкершілігі Қоғамның Басқармасына жүктеледі. Барлық құрылымдық бөлімше басшылары өздеріне бағынысты бөлімшелерде Саясаттың орындалуын бақылауға және барлық қызметкерлер үшін тең жағдайларды қамтамасыз етуге міндетті. Персоналды басқару департаменті барлық ережелер мен рәсімдердің сақталуын қадағалап, мониторинг жүргізеді және алға өрлеу жөнінде есептер дайындайды.

6. Саясаттың тиімділігін мониторингтеу және бағалау

Қоғам гендерлік теңдік саясатының іске асырылу нәтижелерін жыл сайын бағалауды өз міндетіне алады. Бұл мақсатта қызметкерлер арасында тұрақты сауалнамалар жүргізіліп, жұмысқа қабылдау, қызметтік өсу және еңбекақы төлеу бойынша статистикалық деректер талданады, сондай-ақ кемсіту жағдайлары бақылауға алынады. Мониторинг нәтижелері стратегиялық шешімдерді түзетуге және гендерлік тепе-теңдікті жақсартуға бағытталған қосымша шараларды қабылдауға негіз болады.

7. Есептілік

Қоғам гендерлік теңдік саласындағы қызметінің нәтижелерін жыл сайынғы Орнықты даму жөніндегі есепте көрсетіп отырады. Бұл есеп Қоғамның Директорлар кеңесі бекіткеннен кейін ресми интернет-ресурста жарияланады.

8. Қорытынды

«Алматы қаласын дамыту орталығы» Акционерлік қоғамы гендерлік теңдік қағидаттарын ұстанады және әділетті әрі инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыру бағытында белсенді жұмысын жалғастырады. Осы саясатты сақтау Қоғамның корпоративтік жауапкершілігінің ажырамас бөлігі болып табылады және қаланың әрі тұтас қоғамның орнықты дамуына ықпал етеді. Біз гендерлік теңдікті табысты іске асыру Қоғам қызметінің тиімділігін арттырып, Алматы қаласының дамуына оң әсер етеді деп сенеміз.