



Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах семинар

2018 оны 10 дугаар сар, Сүхбаатар
Миша Гофорт
Жендэрийн зөвлөх

Хөтөлбөр

- Жендэрийн ойлголт
- Жендэр Монголд
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах
- Олон улсын кейсийн судалгаа
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах аргачлал
- Төслийн мөчлөгт/үе шатуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь
- Монголын кейсийн судалгаа
- Өөрийн төсөлд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь

Байгууллага, төсөл, бодлого дахь жендэрийн талаар яагаад ярилцах хэрэгтэй вэ?

- Төрийн яамд, судалгааны байгууллагуудыг оролцуулаад ямар ч байгууллага жендэрийн хувьд саармаг БИШ юм.
- Жендэрийн асуудал нь заримдаа **ил харагддаг**, заримдаа **нуугдмал** байдаг.
- Жендэрийн эрх тэгш байдал зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал биш.
- Жендэрийн талаар мэдлэг, ойлголттой байх нь ажлыг илүү үр бүтээмжтэй, судалгаа шинжилгээг өндөр чанартай болгоход чиглүүлдэг.

Жендэрийн ойлголт

Хүйс

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бие дэх биологийн ялгаа. Цаг хугацаа улирсан ч өөрчлөгддөггүй.

Жендэр

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгэм, соёлд тулгуурласан ялгаа. Тодорхой нэг нийгмийн зүгээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зохистой гэж үзэн тохоосон үүрэг, зан төлөв, хандлага бөгөөд цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр өөрчлөгддөг.

Жендэрийн ойлголт

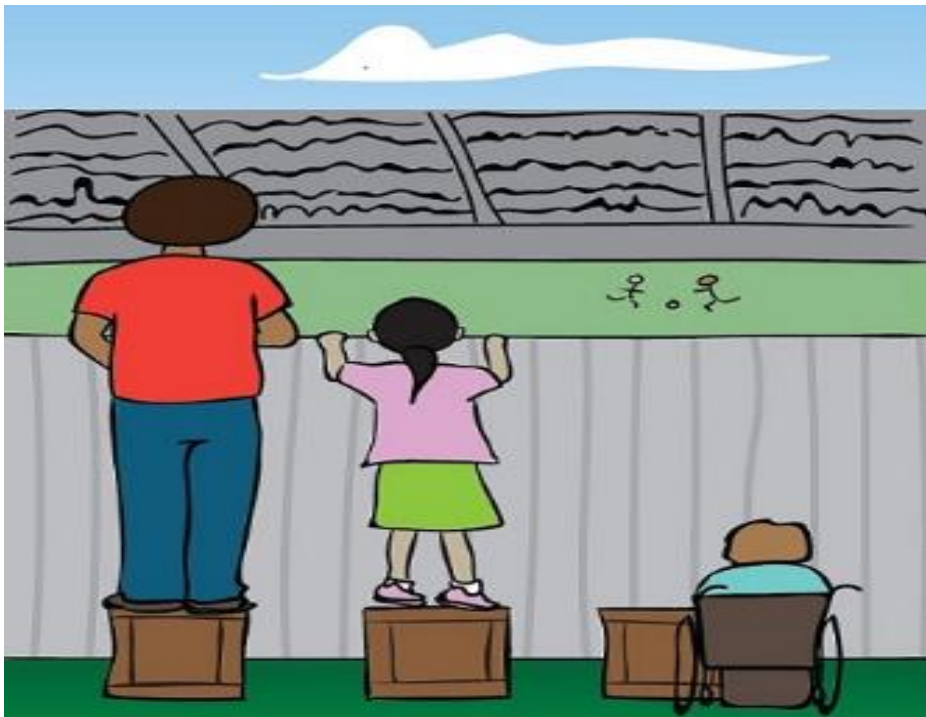
Жендэрийн
эрх тэгш
байдал

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ба охид, хөвгүүд бүгд ижил тэгш эрх болон үүрэг хариуцлагатай байж, адил боломж нөхцлөөр хангагдаж байх үе юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс ижилхэн болно гэсэн үг **БИШ**.

Эрэгтэй эмэгтэй байхаас үл хамааран адил тэгш боломжид хүрэх

‘Жендэрийн эрх тэгш байдалд’ хүрэхийн тулд бид эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Хүн бүр ижил дэмжлэг тэр бүр хүртдэггүй...



Хүн бүрт эрх тэгш оролцох БОЛОМЖИЙГ ОЛГОХ тусламж дэмжлэг юу байж болох вэ?

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл явц юм.

Бодлого боловсруулах, судалгаа хийх, хууль тогтоомж гаргах, нөөц хуваарилах болон хөтөлбөр ба бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлт, хяналт-шинжилгээнд **жендэрийн аспектиг** оруулах явдал юм.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах

- Жендэрийн мэдлэгтэй болон жендэрийг анхаардаг болж өөрчлөгдөж буй бодлого, хууль тогтоомж, судалгаа, төсөл бий болгох
- Төслийн аль нэг талбарт оршин байж болзошгүй жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах
- Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн онцгой хэрэгцээ шаардлага хангагдаж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш үр шим хүртэж байгаа эсэхийг магадлах

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах

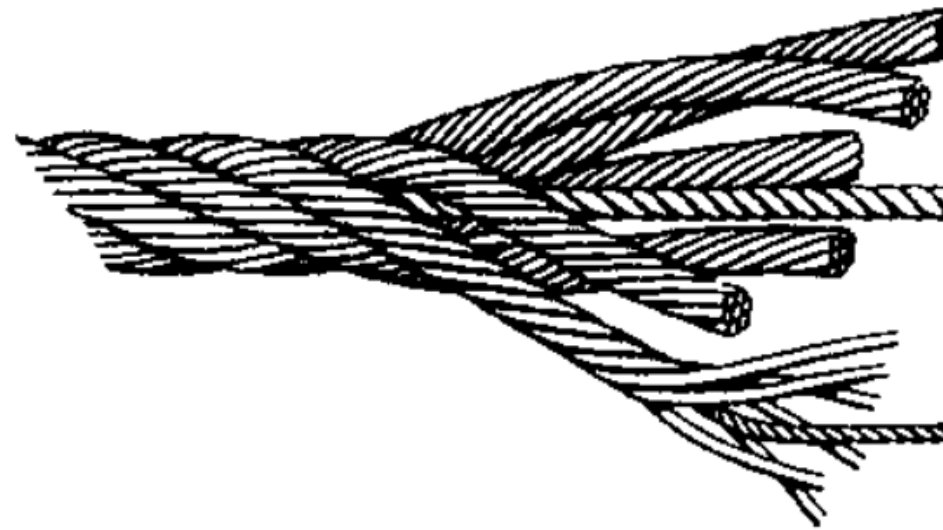
Биш

- Хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд “эмэгтэйчүүдийн бүрэлдэхүүн хэсэг” эсвэл “жендэрийн эрх тэгш байдлын бүрдэл хэсгийг” нэмж оруулах
- Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх – энэ нь үүнээс давсан ойлголт юм.

Мөн

- Хөгжилд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн туршлага, мэдлэг, ашиг сонирхлыг анхаарч үзэх
- Үр өгөөжөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээхийн тулд төсөл/хөтөлбөрт өөрчлөлт оруулах
- Нийгэм, институцийн бүтцийг өөрчлөх

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах



Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах



Яагаад бид жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах хэрэгтэй вэ?



Ажил
мэргэжлийн
хүйсээр
хуваагдах
байдал

Жендэрийн
тэгш бус
байдал

Нийгэм
болон гэр
бүлийн
хүлээлт

Жендэрийн
хэрэгцээ
шаардлага,
ашиг
сонирхол гм

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах жишээ

Төрийн бодлого

- Амаржсаны чөлөө → Эцэг, эх болсны чөлөө болгох
 - ☐ Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс аль аль нь хүүхдүүдтэйгээ хамт байснаар олон талын ач тустай бөгөөд хүүхдүүд ч мөн адил эцэг эхээсээ хайр халамж хүртэнэ.
 - ☐ Ганц бие эцэг, хүүхэд өргөж авсан эцэг эх, ижил хүйстэн хосууд
 - ☐ Тухайн айлын нөхцөл байдлаас хамаараад ээж нь илүү цалинтай ажил хийж, эцэг нь гэртээ сууж болно гэх мэт

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах жишээ

Байгууллагын/Дотоод бодлого

- Ажлын уян хатан цагтай байх
 - Эрэгтэй, эмэгтэй аль нь ч бай хүүхэдтэй ажилтнууд уян хатан цагаар ажиллах эсвэл тодорхой нөхцөлд хүүхдээ ажил дээрээ авчрах боломжтой байснаар үр өгөөжийг нь хүртэнэ.
- Чадавх бүрдүүлэх/сургалт
 - Танай байгууллагын эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд тодорхой талбаруудад ялгаатай түвшний чадавхтай байна уу?
 - Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс үр чадвараа сайжруулах, сургалтанд хамрагдах зэргээр өөрийгөө хөгжүүлэхэд саад тотгор болдог өөр өөр үүрэг хариуцлага ажил дээр болон ажлаас гадуур хүлээж байна уу?

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх цэг



Нэвтрүүлэх цэг бол ЭХЛЭЛ ЦЭГ юм. Тэдгээр нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлж болох төслийн мөчлөгийн талбар, цэг юм.

- **Бодлого:** Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахыг дэмжсэн төсөл/хөтөлбөрийн мэдэгдэл ба шийдвэр. Төслийг хэрэгжүүлэх явцад үүнийг гаргаж болно.
- **Хүмүүс:** Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах үүрэг хүлээсэн төслийн ажилтан, төслийн сонирхлын бүлгийн төлөөлөл эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс
- **Сонирхлын бүлгүүд:** Төслийн шууд болон шууд бус нөлөөлөлд өртөж буй “ивээн тэтгэгч”, “өөрчлөлтийг гардан хийгч”, “зорилтот субъект”, “нөлөөлөгч” нар
- **Дэмжлэгийн механизм:** Төсөлд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах явдлыг магадлахын тулд байгуулсан дэмжлэгийн систем ба байгууллагын бүтцийг ойлгоно (өөрөөр хэлбэл, төсөв, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо, хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан, төслийн үзүүлэлтүүд гэх мэт)

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах дасгал ажил

- Кейсийн судалгааг ганцаараа эсвэл бүлгээрээ уншиж танилцана.
- Жендэрийн бүрэлдэхүүн хэсгийг нэмж оруулж болно гэж бодож буй хэсгийг тодруулна уу.
- Дараа нь бид энэхүү төслийн жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан эцсийн хувилбарыг хянан үзэх болно.

Тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого,
төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгахад
зориулсан жендэрийн дүн шинжилгээ











Тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгахад зориулсан жендэрийн дүн шинжилгээ

- Бодит байдлыг илүү тод харах арга хэрэгсэл
Гол асуултууд нь:

- Хийж буй ажил – Хэн нь юу хийдэг вэ?
- Нөөц – Хэн нөөцөөс хүртэж, түүнийг хянадаг вэ?
- Үр шим – Ямар хүчин зүйлс үр шимээс хүртэх байдлыг хянадаг вэ?
- Оролцоо – Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс үр шимээс нь хүртэхэд хэзээ, хэрхэн оролцдог вэ?

Яагаад?

- Зарчим: Сайн мэдээлэл нь зорилгодоо хүрэх үндэс юм (үр ашиг, эрх тэгш байдал гэх мэт.)

Төслийн мөчлөгт буюу үе шатуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах



Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төсөл тодорхойлох үе шат

Асуудлыг тодорхойлж, шийдэл гаргах

- Мэдээллийн голлох эх үүсвэрүүдийг тогтооно
 - мэдээлэл өгөх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэнцвэрийг ханга
 - хүйсээр ангилсан тоо мэдээ ашиглах
- Зорилтот талбарын гол гол үзүүлэлтүүдийг тодорхойлж
 - Танай төсөл нөлөөлөх хүн амын бүлгүүдийг тодорхойл
 - Хүн амын бүлгүүд: жендэр, нас, нийгэм-эдийн засгийн байдал, хөгжлийн бэрхшээл гэх мэт.
 - Орон нутгийн үзүүлэлтүүд: хэмжээ, байршил, нийгэм-эдийн засгийн байдал, орон нутгийн иргэдийн оролцоо, давуу тал, сул тал
 - Төслийн үндсэн бөгөөд чухал үйл ажиллагааны загвар болон үүрэг ролийн бүтэц (нас, хүйс), тэдгээр нь шийдвэр гаргалтанд хэрхэн нөлөөлөх вэ?
 - Нийгмийн нэгдэн нягтрал, бие даасан байдлаа хадгалах түвшин

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төсөл тодорхойлох үе шат

Асуудлыг тодорхойлж, шийдэл гаргах

- “Энэхүү хэлэлцүүлэгт сонирхлын бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй төлөөллөөс алийг нь оруулах вэ? Хэнд надад хэрэгтэй мэдээлэл байна вэ? Төсөл хэнд нөлөөлөх вэ?”
- “Уг асуудал хэрхэн ялгаатай сонирхлын бүлэгт өөр өөрөөр нөлөөлөх вэ?”
 - Нас, жендэр, нийгэм-эдийн засгийн байдал, өрх гэрийн бүтэц гэх мэт дэх ялгааг анхаарч үзнэ үү
- “Уг асуудлыг эмэгтэйчүүдийн хувьд болон эрэгтэйчүүдийн хувьд хэрхэн шийдвэрлэж чадах вэ?”
- “Жендэр уг асуудалд хэдий хэмжээгээр нөлөөлж байна вэ?”
- “Энэхүү төслийн хүрээнд бид юуг авч үзэж шийдэж чадах вэ?”

Төсөл тодорхойлох үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах “Шалгах хуудас” болон “Стратеги” тараах материалыг үзнэ үү.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төсөл боловсруулах үе шат

Үр нөлөө, эцсийн үр дүн, завсрын үр дүн, үйл ажиллагааг тодорхойлох

- Төслийн зорилтууд нь дараах зүйлсийг бодолцож, авч үзвэл зохино:
 - жендэрийн асуудлыг оруулаад секторын орчин нөхцөл
 - эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ шаардлага
 - жендэрийн баримжаатай хэмжиж болохуйц найдвартай үзүүлэлтүүд
 - төслийн хугацаанд багтан хийх боломжтой, хэмжигдэхүйц, хүрэхүйц зорилтууд
- Төслийн стратеги/үйл ажиллагаануудыг:
 - эмэгтэй, эрэгтэй үр шим хүртэгчдийг багтаасан мэдээллийн эх сурвалжийг хамгийн ихээр ашиглаж боловсруулах
 - эмэгтэйчүүдийг оролцуулах механизмыг оруулах (амжилттай оролцоход нь саад болж буй үр чадвар, мэдлэгийн зөрүүг авч үзэх)
 - төслийг жендэрийн баримжаатай байлгахын тулд наад захын, тохиролцох боломжгүй багц шаардлагыг тавих нь зүйтэй.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төсөл боловсруулах үе шат

- Наад захын, тохиролцох боломжгүй шаардлагууд:
 - Жендэрийн асуудлуудыг төслийн гол чиглэлд оруулах
 - Хүйсээр ангилан үзүүлсэн тоо мэдээ бий болгох
 - Эмэгтэйчүүдийн нийгэм, эдийн засаг, улс төрд эзлэх байр суурийг нэмэгдүүлэх
 - Эмэгтэйчүүдийн цаг, ажлын ачаалал, үр чадвар, мэдлэг зэргийн ялгааг анхаарч үздэг механизмыг гаргаж хэрэгжүүлэх.
- Байгууллагын үнэлгээ:
 - Төслийн ажилчдын жендэртэй холбоотой чадавх/мэргэшил
 - Мэдлэгийн зөрүү
 - Зөрүүг арилгах стратеги

Төсөл боловсруулах үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах “Шалгах хуудас” болон “Стратеги” тараах материалыг үзнэ үү.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төсөл хэрэгжүүлэх үе шат

Ажлын төлөвлөгөө, батлагдсан төсвийн дагуу төслийг хэрэгжүүлэх

- Үнэлгээ хийх явцдаа эргэн харах үүднээс суурь судалгаанаас эхэлнэ. Жендэрийн асуудалд төвлөрнө.
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүстэй хэрхэн холбогдож, ажиллах тусгай стратегид ажилчдыг сургах

-Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулж, төслийн бүхий л үйл ажиллагаанд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах стратеги ашиглах

- Төсөл эхлэхээс дуусах хүртэл эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо, туршлагыг хянах ** хүйсээр ангилсан тоо мэдээг тасралтгүй цуглуулах
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст төслийн үйл ажиллагааны янз бүрийн түвшинд удирдах албан тушаал хаших тэгш боломжийг олгох хэрэгтэй.
- Төсөл эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн өөрчлөгдөж буй хэрэгцээ шаардлага, ашиг сонирхолд тохируулан өөрчлөгдөж байх хэрэгтэй.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төсөл хэрэгжүүлэх үе шат

- “Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст төслийн удирдах албан тушаал хаших тэгш боломж олгогдож байна уу?”
- “Төслийн нөөц, үр шим эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш хүртээмжтэй байлгах механизм байна уу?”
- “Төслийн зорилтууд нь шийдвэрлэхээр тогтоосон асуудалтай нийцэж байна уу? Тэдгээрийг орон нутгийн иргэд зөвшөөрч байна уу? Тэд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бодит хэрэгцээ-шаардлагыг авч үзэж байна уу?”
- “Төсөл хэрэгжүүлэх стратеги нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ-шаардлага, бололцоог мэдэрч, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн илүү үр ашигтай оролцоог нэмэгдүүлэх механизмаар хангаж байна уу?”

Төсөл хэрэгжүүлэх үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах “Шалгах хуудас” болон “Стратеги” тараах материалыг үзнэ үү.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төслийн яналт-шинжилгээ, үнэлгээний үе шат

Гаргасан ахиц, хүрсэн үр дүн, нөлөөллийг баримтжуулах = үнэлгээний тайлан

- Жендэрийн аспект бүхий ХШҮ-ний системчилсэн тогтолцоог боловсруулж, төслийн загварт оруулвал зохино.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй ХШҮ-ний системийн зорилго, ашиглалтын талаар төслийн ажиллагсдыг сургах
- Сонирхлын бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй төлөөллийг оруулсан оролцооны хяналт-шинжилгээний аргыг ашиглах
- Төслийн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд болон хоёуланд нь авчирч буй үр өгөөжийн нөлөөг шууд хэмжих жендэрийн баримжаатай үзүүлэлтийг боловсруулж, тодорхойлох
- Төслийн өөр өөр үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт шинжилгээний үр дүнг ашиглан төслийн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд авчирч буй нөлөөг олж, тодорхойлох
- Эцсийн дүндээ жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний тайлан гаргах

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах: Төслийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үе шат

- “Төслийн ХШҮ-ний систем нь:
 - төслийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст авчирч буй нөлөөг илэрхий хэмждэг үү?”
 - эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн аль аль нь нөөц баялгаас хүртэж, хянаж буй байдлыг харуулахуйц тоо мэдээ цуглуулдаг үү?”
 - эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст амьдралаа өөд татахад нь тэдэнд байгаа боломжийг харуулсан тоо мэдээ, мэдээллийг цуглуулдаг үү?”
- “төсөл жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтийг тодорхойлдог уу? Тэдгээрийг ямар давтамжтайгаар хянан үздэг вэ?”
- “төсөл хүйсээр ангилсан тоо мэдээ цуглуулдаг үү?”
- “хэрвээ бид төсөл эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс эсвэл аль алинд нь сөргөөр нөлөөлж байгааг олж мэдвэл үүнийг залруулахын тулд ямар арга хэмжээ авах вэ?”

Төслийн ХШҮ-ний үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах “Шалгах хуудас” болон “Стратеги” тараах материалыг үзнэ үү.

Төслийн мөчлөгт буюу үе шатуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах



Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах: Дасгал ажил

- Залуучуудын дунд ажилгүйдэл өндөр байна.
- Тэр тусмаа гэр хороололд амьдарч буй залуучуудын дундах ажилгүйдэл хамгийн өндөр байна.
- Уг бүлэгт хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг давахад нь туслахад чиглэсэн нөөц/дэмжлэг маш бага байна.
- Гэр хороололд амьдарч буй эрсдэлтэй залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг нэмэгдүүлэх зорилготойгоор Засгийн газар гадны агентлагтай хамтран 4 жилийн төсөл боловсруулсан.
- Тус төсөлд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах ёстой.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах: Дасгал ажил

- **Одоо та ажиллаж байгаа эсвэл урьд нь ажиллаж байсан нэг төслийг сонгоод, дараах зүйлсийг бичнэ үү.**
 1. Төслийн тайлбар (тодорхойлолт), чухал баримт, тоо мэдээг оруулна.
 2. Төсөл боловсруулах: Зорилтууд, үйл ажиллагаа, нөлөөлөл, эцсийн үр дүн, завсрын үр дүн болон жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүдийг оруулна.
 3. Хэрэгжүүлэлтийн шатанд жендэрийг нэвтрүүлэх боломжит цэгүүдийн талаар тооцоолон бодно.
 4. Өөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоондоо жендэрийг нэвтрүүлэх цэгүүдийн талаар оюун бодлоо уралдуулна.

Санал дүгнэлт

1. Өнөөдрийн сургалтын үр дүнд Та хойшид өөрөөр хийж байх нэг зүйл бол
2. Та жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг ажилдаа тусгахын тулд авах дараагийн алхмууд?
3. MERIT төсөл таныг яаж дэмжих вэ?
4. Өнөөдрийн сургалтын тухайд танд таалагдсан нэг зүйл
5. Сайжруулж болох нэг зүйл

Анхаарал хандуулсанд баярлалаа!

Ашигласан материал

<https://www.weforum.org/agenda/2018/09/asia-gender-equal-countries>

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

<https://asiapacific.unfpa.org/en/publications/2017-national-study-gender-based-violence-mongolia>

<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/4effects.htm>

Жендэрийн дүн шинжилгээний аргачлал

Харвардын дүн шинжилгээний хүрээ:

<https://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/havrvdfw.htm>

Мозерийн Жендэрийн төлөвлөлтийн хүрээ:

<https://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm>

SWOT Шинжилгээ: <http://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

Саад бэрхшээлийн шинжилгээ:

http://barrieranalysis.fh.org/background/background_info.htm

Чадавх болон эмзэг байдлыг үнэлэх хүрээ: http://www.adaptation-undp.org/sites/default/files/resources/6_capacities_and_vulnerabilities_assessment_framework_cva_framework.pdf

Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хүрээ:

<https://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/empowfw.htm>

Харилцан хамаарлын хүрд: http://www.criaw-icref.ca/sites/criaw/files/Everyone_Belongs_e.pdf