



Жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ үнэлгээнд тусгах тухай удиртгал

Миша Гофорт

Цэнгэг усны нөөц, байгаль хамгаалах төв

2019 оны 10-р сарын 28-ны өдөр

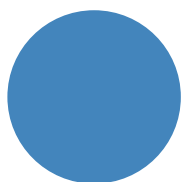
АГУУЛГА

- Жендэрийн ойлголт
- Жендэрийн эрх тэгш байдал Монголд
- Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ үнэлгээнд тусгах тухай ойлголт
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг ЦУНБХТ-ийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд тусгах талаар

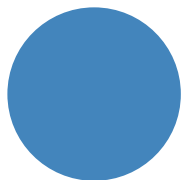
БАЙГУУЛЛАГАД ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР ЯРЬДАГ ШАЛТГААН

- Яамд, судалгааны байгууллага зэрэг төрийн бүхий л байгууллагууд жендэрийн хувьд төвийг сахиж БОЛОХГҮЙ.
- Жендэрийн асуудал нь заримдаа **ил харагддаг** бол заримдаа **нуугдмал** байдаг.
- Жендэрийн эрх тэгш байдал нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн хувьд чухал асуудал биш юм.
- Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал нь улс орны эдийн засгийн ерөнхий үзүүлэлттэй шууд холбоотой.
 - Эдийн засгийн өсөлт түргэснэ.
 - Бүтээмж нэмэгдэнэ.
 - Чадварлаг ажил горилогчдын хандалт ихэсдэг.
 - Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл сайжирдаг.
- Жендэрийн эрх тэгш байдал нь байгууллагын дотоодод болоод түүний үйлчилгээ, үйл ажиллагаанд ч хамааралтай.

ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ



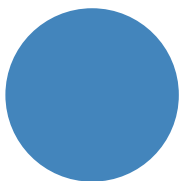
ХҮЙС: Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бие махбод дахь биологийн ялгаа. Тогтсон зүйл буюу цаг хугацаа өнгөрсөн ч өөрчлөгдөхгүй.



ЖЕНДЭР: Нийгэм, соёлоос улбаатай эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох ялгаа. Тодорхой нэг нийгмийн зүгээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зохистой хэмээн үзэн тохоосон үүрэг, зан төлөв, хандлага бөгөөд цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр өөрчлөгддөг.

ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ

Жендэр бол...



ХАРЬЦАНГУЙ ОЙЛГОЛТ: Эрчүүд ‘мөнгө олж гэрээ тэжээх гол хүн’, харин эмэгтэйчүүдийг ‘ар гэрээ асарч халамжлах гол хүн’ гэж үзэх.

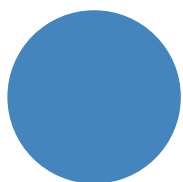
СУРАЛЦДАГ ЗҮЙЛ: Хүүхдүүд балчир наснаасаа хөвгүүд, охидын хоорондох ялгааг тодорхойлоход суралцдаг.

ЭРГЭЛЗЭЛГҮЙ ДАГАДАГ ЗҮЙЛ: Түүх, соёлын уламжлалаас улбаатай байдаг тул бид жендэрийн үүргийг эргэлзэлгүйгээр шууд хүлээн зөвшөөрдөг.

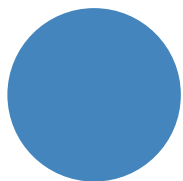
ЖЕНДЭРИЙН ҮҮРЭГ УЛС ОРНУУДАД ӨӨР ӨӨР БАЙДАГ: Улс орон, нийгэм, шашин бүрт өөр өөрийн гэсэн ялгаатай дүрэм, хэм хэмжээ тогтсон байдаг.

ЦАГ ХУГАЦААНЫ ЭРХЭЭР ЖЕНДЭРИЙН ҮҮРЭГ ӨӨРЧЛӨГДДӨГ: Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн үүрэг хариуцлага тухайн цаг үеийнхээ нийгмийн хэрэгцээ шаардлагаас хамаарч өөрчлөгддөг.

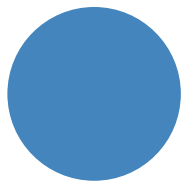
ЖЕНДЭРИЙН ҮНДСЭН ЭЛЕМЕНТУУД



ХЭМ ХЭМЖЭЭ: Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ямар байх, яаж харагдах, аяглавал **ЗОХИХ** талаарх санаа оноо юм. Түүнийг нь дагана хэмээн харж хүлээдэг зүйл, нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн шинж чанар юм.



ҮҮРЭГ: Нийгмийн зүгээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс болон охид, хөвгүүдэд хамаатуулан тохоосон хандлага, зан төлөв, ажил үүрэг юм.



ХАРИЛЦАА: Нийгэм дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох харилцаа, түүн дотроо эрх мэдлийн хуваарилалт, нөөцөөс үр шим хүртэх ба нөөцийг хянах эрх өөр өөр хүйст хэрхэн хуваарилагдаж буйг илэрхийлсэн харилцаа юм.

ЖЕНДЭРИЙН ҮҮРЭГ: ДАСГАЛ АЖИЛ

Хүүхэд насаа эргэн санаж дараах өгүүлбэрийг гүйцээж хариулна уу.

1. Намайг хүүхэд байхад сайн **хүү** ... болно/болохгүй гэж надад хэлдэг байсан.
2. Намайг хүүхэд байхад сайн **охин** ... болно/болохгүй гэж надад хэлдэг байсан.

Охид, хөвгүүдэд хэлж буй санааны хооронд ямар нэгэн ялгаа байна уу?

Эдгээр хүүхэд насны дурсамж, сургамжаа бид амьдралынхаа туршид хадгалдаг бөгөөд насанд хүрэх үед бидний хандлага, зан төлөв, өөрийгөө хүндлэх байдлыг төлөвшүүлдэг байна.

ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ

ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ҮЗЭЛ

Жендэрийн хэвшмэл үзэл бол эрэгтэй, эмэгтэй жендэрийн зан чанар, ялгаа болон үүргийн талаарх ийм тийм байх ёстой гэсэн хэт энгийн төсөөлөл юм. Үүнийг шинжлэх ухаанаар батлаагүй бөгөөд хүн нийгэмших явцдаа олж суралцдаг байна.

Хэвшмэл үзлээр эмэгтэй хүн бол...

Бусдыг гэх сэтгэлтэй

Сэтгэл хөдлөл ихтэй

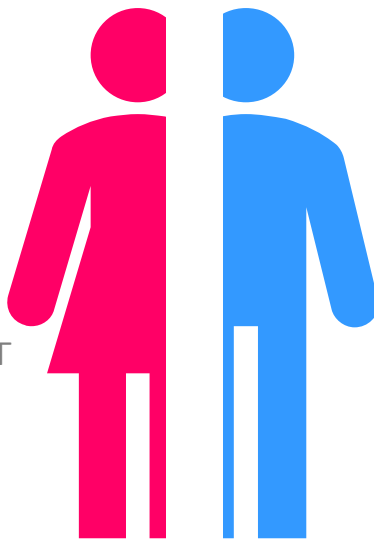
Халамжтай

Хамтач

Багаар ажиллахыг илүүд үздэг

Өрсөлдөөнч биш

Эмэгтэйлэг/уян зөөлөн



Хэвшмэл үзлээр эрэгтэй хүн бол..

Хувийн ашиг сонирхлыг илүүд

үзэх хандлага

Логик сэтгэлгээ сайтай

Сөргөлдөх дуртай

Биеэ даасан

Шийдэмгий

Өрсөлдөөнч

Эршүүд/хүчтэй

ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ҮЗЭЛ



Women don't leave the Kitchen!

We all know a woman's place is in the home, cooking a man a delicious meal. But if you are still enjoying the bachelor's life and don't have a little miss waiting on you, then come down to Hardee's for something sloppy and hastily prepared.

Hardee's
CHICKEN & BURGERS

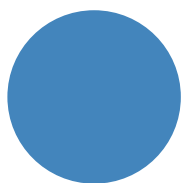


Men don't leave the Kitchen!

We all know a man's place is in the home, cooking a woman a delicious meal. But if you are still enjoying the single life and don't have a little mister waiting on you, then come on down to Hardee's for something sloppy and hastily prepared.

Hardee's
CHICKEN & BURGERS

ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ



Жендэрийн эрх тэгш байдал: Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс болон охид хөвгүүд эн тэнцүү эрх эдэлж, үүрэг хүлээж, адил боломж нөхцөлөөр хангагдаж байхыг хэлнэ.

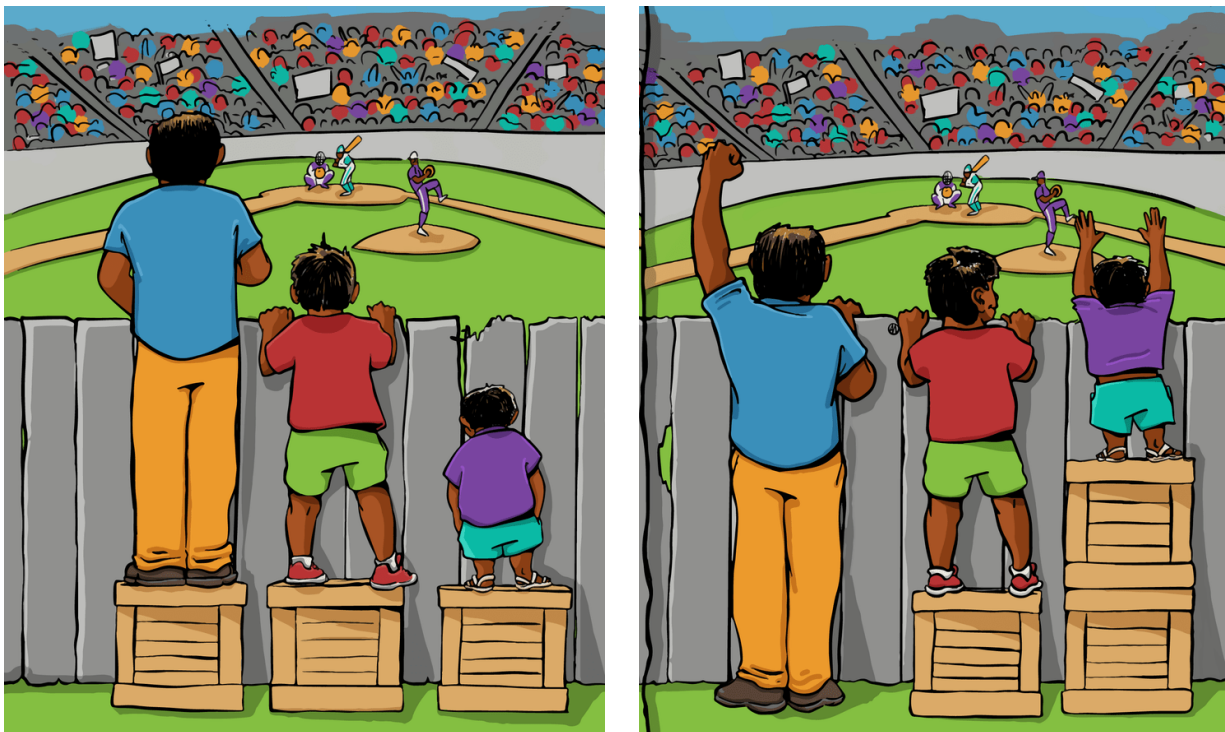
Жендэрийн эрх тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс ижилхэн болно гэсэн үг **БИШ**.

Жендэрийн эрх тэгш байдал нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн тухай БИШ, харин бүх жендэрт хамааралтай.

Боломж олдох, үр шимээс хүртэх байдал нь таны эмэгтэй эсвэл эрэгтэй байхаас үл хамаарах явдал юм.

“ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ” ХЭРХЭН ХАНГАХ ВЭ?

Та “хамрагдаж буй хүн бүрт тэгш хүртээмжтэй, тэгш үр өгөөжтэй байлгах үүднээс ямар дэмжлэг үзүүлэх нь зохистой вэ?” гэж асууж болох юм.



ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ МОНГОЛД

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ МОНГОЛД

Монгол Улсын Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээн, ажиллаж байна.

Үндэсний түвшинд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, Арга хэмжээний төлөвлөгөө (2017-2021)
- Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд 2030 + Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ МОНГОЛД

Монгол Улсын Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээн, ажиллаж байна.

Байгаль орчны салбарт:

- БОАЖЯ нь “Байгаль орчин, аялал жуулчлалын салбарын жендэрийн стратеги төлөвлөгөө”-г боловсруулж байгаа.
- Номин захирал тухайн ажлын хэсгийн гишүүнээр ажиллаж байна.
- ЦУНБХТ-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах” талаарх хэсэг орсон нь салбартаа тэргүүн туршлага болсон.

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ МОНГОЛД

- 2018: Монгол Улс Ази тивдээ жендэрийн эрх тэгш байдлын үзүүлэлтээр 3-р байрт оржээ.
- 2017: Монгол Улс жендэрийн тэгш байдлын үзүүлэлтээрээ дэлхийд 53-р байрт (нийт 144 орноос) жагсчээ.
- 2017 оны “Дэлхий нийтийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан”-д дурдсанаар Монгол Улс “Эдийн засгийн оролцоо” болон “Боловсрол, эрүүл мэнд”-ийн үзүүлэлтээр дэлхийн дундажтай адил буюу түүнээс дээгүүр түвшинд байгаа ч улс төр дэх оролцооны тухайд Монгол улс дунджаас доогуур үнэлэгджээ.
- Монгол Улсад их, дээд сургууль төгсөгчдийн **60 хувь** нь эмэгтэйчүүд боловч дунд түвшний менежерүүдийн зөвхөн **30 хувь** нь, удирдах албан тушаалтнуудын зөвхөн **15 хувь** нь эмэгтэйчүүд байна.
- Монгол Улсын Их Хурал дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дөнгөж **12 хувьтай** байна.

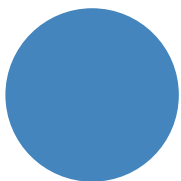
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ МОНГОЛД

Хэдийгээр Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлын тухайд ерөнхийдөө сайн үзүүлэлттэй байгаа хэдий ч шийдвэрлэвэл зохих томоохон саад бэрхшээл оршсоор байна.

- Ажил мэргэжил болон боловсролын хувьд жендэрээр ялгарах
- Ажиллах хүчний оролцоо
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл
- Дундаж наслалт болон чанартай эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж
- Дээд боловсрол эзэмшигчдийн тоо

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ



АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ нь ...

Жендэрээсээ ҮЛ ХАМААРАН БҮХ ажиллагсад тэгш боломжтой, тэгш эрхтэй, нөөцөөс адил тэгш хүртэнэ гэсэн үг.

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс:

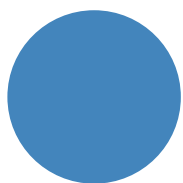
- ажилд орох, тушаал дэвших эн тэнцүү боломжтой байх
- ажлын байран дээрээ аюулгүй бөгөөд хүндлэгдэж байх
- нөөцийн хувьд итгэл хүлээлгэдэг байх, хэрэгцээтэй зүйлсээрээ хангагдах боломжтой байх
- шийдвэр гаргахад оролцуулдаг, дуу хоолойг нь сонсдог байх хэрэгтэй.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хоорондоо яг адилхан гэсэн **ҮГ БИШ**, мэдээж олон ялгаа байгаа. **ГЭХДЭЭ** тэдгээр ялгаа нь дээр жагсаасан зүйлсэд ямар нэгэн байдлаар нөлөөлөхгүй байвал зохистой.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ

- Жендэрийн өрөөсгөл ойлголт
- Ялгаварлан гадуурхах (цалин хөлс, хандлага, ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх)
- Жендэрийн хэвшмэл үзэл
- Ажлын байрны таагүй уур амьсгал
- Бэлгийн дарамт эсвэл дайрч давших
- Микро-тэгш бус хандах

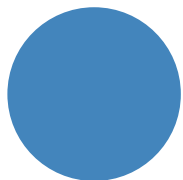
АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ



МИКРО-ТЭГШ БУС ХАНДАХ: Нотлоход хэцүү ч гэлээ хэн нэгнийг ямар нэгэн байдлаар хүрээллээсээ хасаж, гадуурхаж буй жижиг сажиг үг, үйлдэл, хором мөч юм.

- Эрэгтэй аль нэг өрөөнд орж ирээд, тухайн өрөөнд байгаа эрчүүдтэй л гар барин мэндлэх;
- Гадаад хүн таныг хятад гэж таамаглах эсвэл танай соёл Хятадынхтай адил гэж бодох;
- Уулзалтын үеэр дарга удирдлага тань хамтран зүтгэгчийн тань амжилтыг дурдсан ч таныхыг дурдалгүй өнгөрөөх;
- Таныг ярьж байхад хамт ажилладаг хүн тань байнга утсаа оролдох.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ



МИКРО-ХҮЛЭЭН ЗӨВШӨӨРӨХ: Та хэн нэгэн хүний үнэ цэнэ, амжилтыг бодитой хүлээн зөвшөөрч, албаар ярианд татан оруулж, хүндэтгэх жижиг сажиг үйлдэл ба хором мөч юм.

- Хүнийг заавал танилцуулж, тэдгээрийн амжилт/үнэ цэнийг тодотгох;
- Тухайн хүнийг хаанаас ирснийг асууж, хүндэтгэл үзүүлэх;
- Өрөөнд байгаа бүх хүнтэй гар барин мэндчилэх;
- Хүмүүсийн оруулсан хувь нэмэр болон шаргуу хөдөлмөрлөж буйд байнга талархах;
- Эмэгтэй, эрэгтэй, залуу, ахмад ажиллагсдын аль алиных нь тэгш оролцоог хөхиүлэн дэмжих;
- Илтгэл тавих, харилцан яриа өрнүүлэх, уулзалтын үеэр анхааралтай сонсож, нүд рүү нь харж ярих

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ - СТРАТЕГИ

- Өөрийн өрөөсгөл ойлголт, хэвшмэл үзлийг анзаарч, хазаарлаж байх
- Жендэрийн сургалт явуулах
- Жендэрийн хороо байгуулах, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнтэй болох
- Ажилд авах, шагнаж урамшуулах, тушаал дэвшүүлэх гэх мэт шийдвэрт ялгаварлан гадуурхаж байгаа эсэхийг шалгаж байх
- Нэргүй асуулга судалгаа авах, жендэрийн дүн шинжилгээ/аудит хийх
- Бэлгийн дарамтын талаарх зүйл заалт бүхий жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлоготой байх
- Микро хүлээн зөвшөөрөх
- Эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ
БАЙГУУЛЛАГЫН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ҮЙЛ
АЖИЛЛАГАА, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНД
ТУСГАХ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ

“ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ ҮНЭЛГЭЭНД ТУСГАХ” ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл явц

Бодлого, хөтөлбөрийн дүн шинжилгээ, боловсруулалт, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх



Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төсөл, хөтөлбөр бий болгох



Тодорхой талбар дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг багасгах

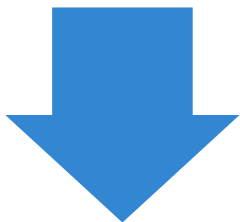


Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш үр шим хүртээх

СЕМИНАРЫН АЖИЛ

- Харьяалах алба эсвэл ажлын төрлөөс хамаарч багт хуваагдана.
- Цаасан дээр дараах зүйлсийг бичнэ. Үүнд:
 1. Үндсэн зорилго, зорилтууд
 2. Чиг үүрэг, гүйцэтгэж буй ажлууд

“ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ ҮНЭЛГЭЭНД ТУСГАХ” ГЭЖ ЮУ ВЭ? ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГАЧЛАЛ БОЛОН ҮЙЛ ЯВЦ



Жендэрийн талаарх ойлголтыг бүрдүүлж, яагаад танай ажил дээр жендэрийн эрх тэгш байдал чухал гэдгийг ойлгуулах



Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг таны ажилд болон танай байгууллагад нэвтрүүлэх “боломжит цэг”-ийг тодорхойлох



Жендэрийн дүн шинжилгээнд үндэслэн өөрийн ажил, төслийн мөчлөгийн үе шатуудад жендэрийн үзэл баримтлалыг нэгтгэн оруулах

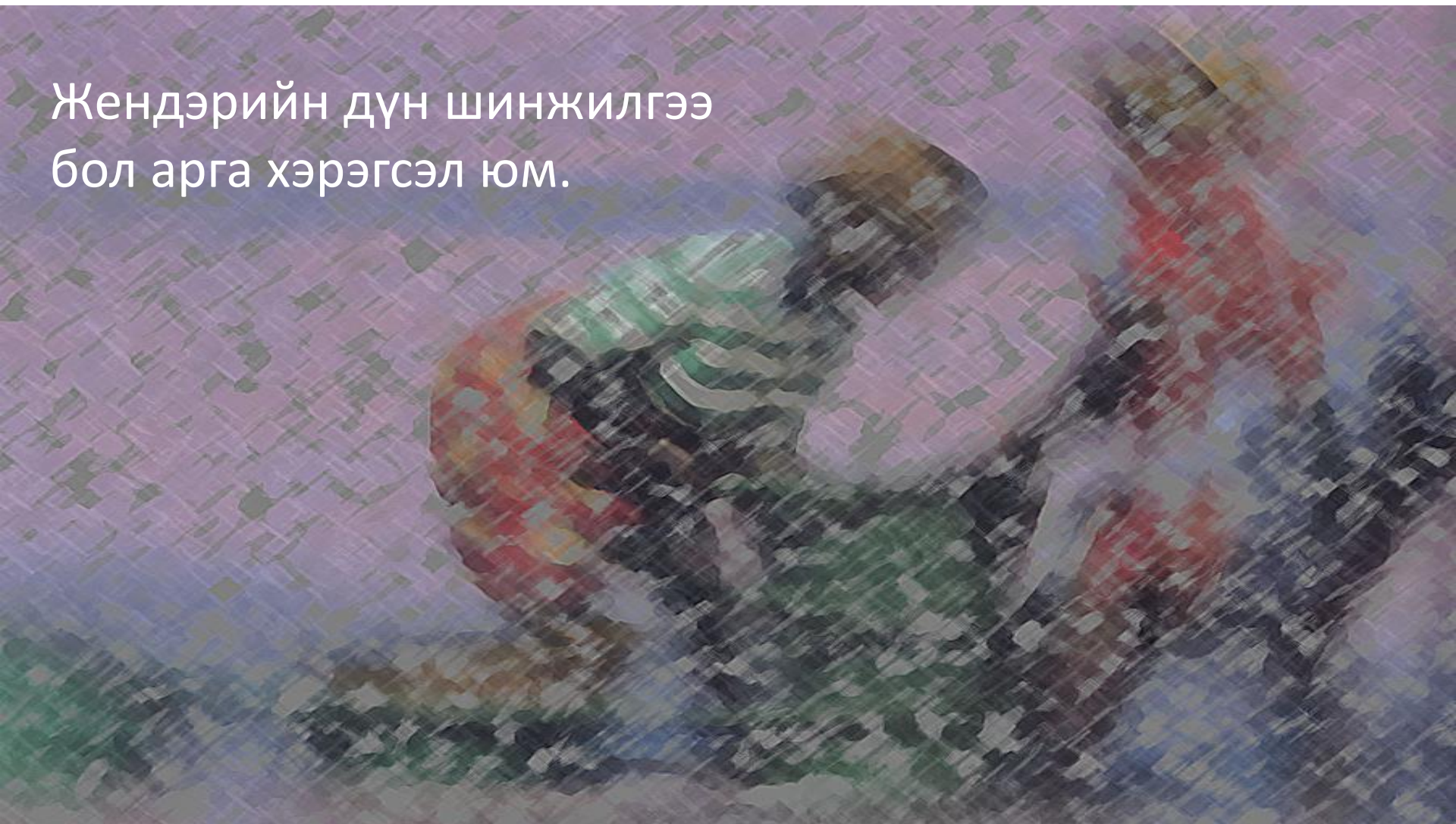
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ БАЙГУУЛЛАГЫН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ ҮНЭЛГЭЭНД ТУСГАХ ЖИШЭЭ

- Байгууллагын хэмжээнд эсвэл нэг нэгжид жендэрийн аудит хийх
- Чухалчлах асуудлуудыг тодорхойлж, нэмэлт дүн шинжилгээ хийх
- Хөтөлбөр, санаачилга боловсруулах, бодлого, дүрэм журмыг шинэчлэх, шинэ систем нэвтрүүлэх гэх мэт
- Тодорхой зорилт тавьж, зорилтот түвшинг тогтоох
- Хэрэгжилтийн стратеги боловсруулах
- Ахиц дэвшлийг хянаж, үр дүнг үнэлэх
- Дараагийн шатны аудит/үнэлгээ хийх

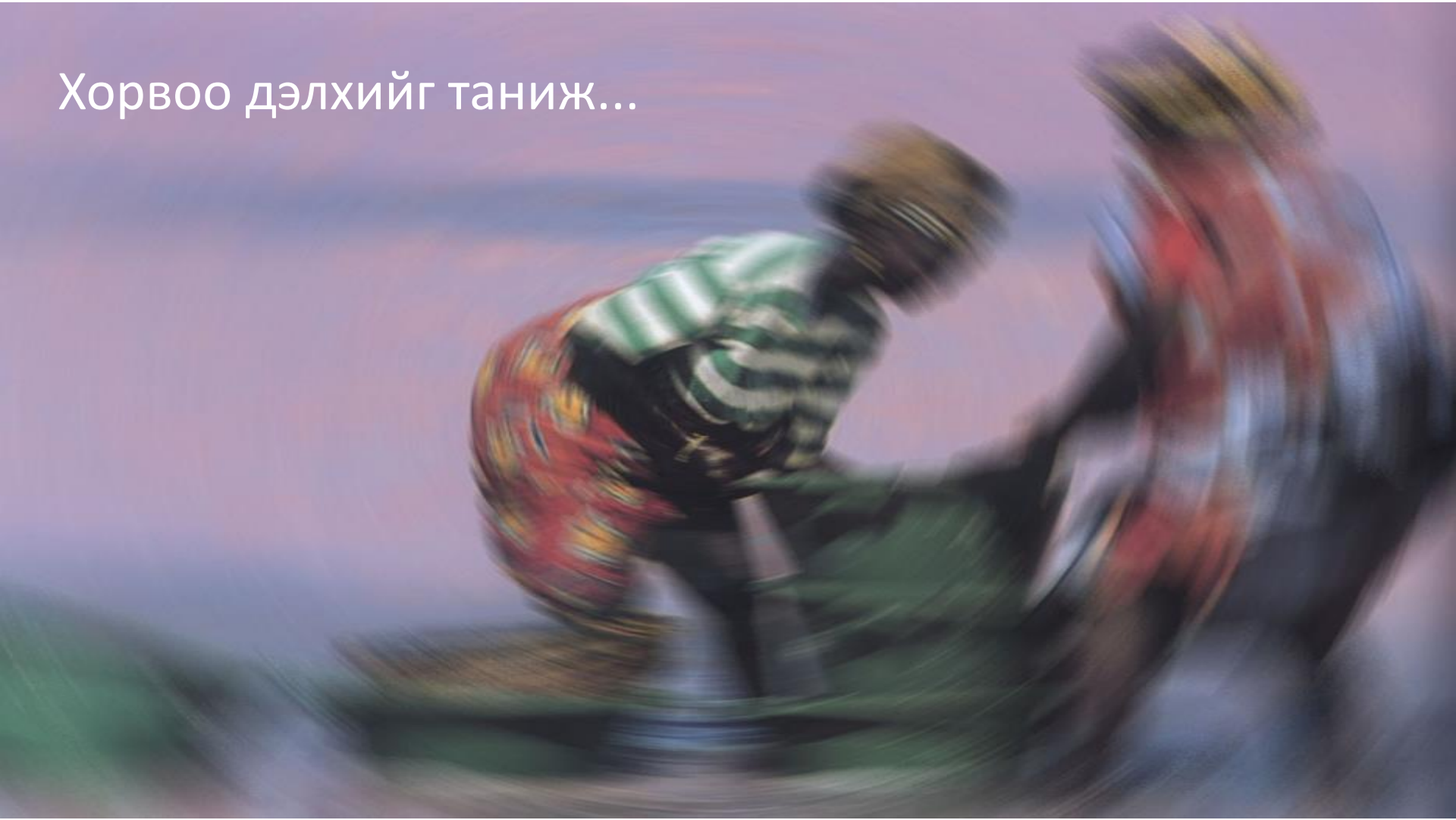
СЕМИНАРЫН АЖИЛ

1. Өмнө бичсэн ажлынхаа зорилго, зорилтыг хянан үзэж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүднээс эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзаж, тэдний өнцгөөс анхаарч тусгах 1-2 “боломжит цэг”-ийг тогтооно.
 2. Өмнө бичсэн чиг үүрэг, гүйцэтгэж буй ажлыг хянан үзэж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүднээс эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан болон тэдний өнцгөөс анхаарч тусгах 1-2 “боломжит цэг”-ийг тогтооно.
- Дараагийн алхам: Жендэрийн дүн шинжилгээ

Жендэрийн дүн шинжилгээ
бол арга хэрэгсэл юм.



Хорвоо дэлхийг таниж...



Бодит байдлыг илүү тод
харах арга хэрэгсэл юм.



ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ

- Жендэрийн дүн шинжилгээ бол зохих асуултыг тавьж, мэдээлэл цуглуулах үйл явц юм.
- Бид төсөл боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянан шинжлэх, үнэлэх үе шат бүрт тэдгээр асуултад хариулах юм.
- Боломжит асуултууд нь:
 - Миний шийдвэрлэхээр зорьж буй асуудал юу вэ?
 - Энэ асуудал эмэгтэйчүүдэд хэрхэн тулгарч байна? Энэ асуудал эрэгтэйчүүдэд хэрхэн тулгарч байна?
 - Эмэгтэйчүүд энэ сэдвээр ямар мэдлэгтэй байна вэ? Тэд энэ асуудалтай хэрхэн холбогдож байна?
 - Эрэгтэйчүүд энэ сэдвээр ямар мэдлэгтэй байна вэ? Тэд энэ асуудалтай хэрхэн холбогдож байна?

ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨЛӨВЛӨЛТ ХИЙХ ТҮВШИН



Нөөц боломж, үүрэг хариуцлагын хуваарилалтыг жендэрийн илүү тэнцвэртэй харьцаа бий болгохын төлөө өөрчлөх, шинэчлэхэд чиглэсэн.

ШИЛДЭГ ТУРШЛАГА: ХҮЙСЭЭР АНГИЛСАН МЭДЭЭ МЭДЭЭЛЭЛ

Хүйсээр ангилсан тоо мэдээ: Оролцогчид, бусад оролцогч талууд, албан хаагчдын төлөөллөөс цуглуулсан мэдээ, мэдээлэл.

Жендэр, нас, орлогын түвшин, газар зүйн байршил гэх мэт олон үзүүлэлтээр ангилан харж байх нь зүйтэй.

Энэ практик нь бидэнд чанартай мэдээлэл бий болгох, жендэрийн дүн шинжилгээ хийхэд тусалдаг.



Монгол Улс: Институцийн өөрчлөлт
хийх замаар эрдэс баялгийн
менежментийг сайжруулах нь

Хаяг: Нэйшнл таймс ньус тауэр, 3-р давхар
Худалдааны гудамж, Хороо 1
Чингэлтэй дүүрэг, Улаанбаатар-15160

Утас: 7610-5000