



Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

“Жендэрийн үзэл баримтлалыг төрийн
бодлого, үйл ажиллагаанд тусгах нь”
MERIT төсөл

MERIT төслийн тухай



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



CESOSACO



WUSC EUMC
Education Changes the World

- Тус төсөл нь Канадын Мэргэжлийн Үйлчилгээний Байгууллага /CESO/ болон Канадын Дэлхийн Их Сургуулийн Үйлчилгээ /WUSC/ гэх хоёр түншээс бүрдсэн консорциум бөгөөд удирдах байгууллага нь CESO.
- 2023 оны 3 дугаар сарын 31 хүртэл долоон жил үргэлжилнэ.
- Төсөл нь Монголын олборлох салбарын төрийн удирдлагын тогтолцооны шинэчлэлийг бэхжүүлэх, тус салбарын нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд оруулах хувь нэмрийг нэмэгдүүлэх зорилготой ажиллаж байна.

Хурдан морины удалдаан, Дорнод аймаг, 2017 он



Жендэр яагаад чухал вэ?

Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал бол зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал биш; ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулах нь байгууллагын болоод нийт улс орны эдийн засагтай шууд хамааралтай. Судалгаанаас харахад ажлын байрны эрх тэгш байдлыг хангаж байгаа газарт:

- Үндэсний эдийн засгийн өсөлт илүү
- Үндэсний бүтээмж өссөн
- Шударга ба тэгш эрхийг хэрэгжүүлж байгаа байгууллага нэр хүндтэй байдаг
- Өндөр мэргэжилтэй ажил горилогчдын хандалт ихэсдэг
- Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл сайжирдаг



MERIT

Канадын Засгийн газрын феминист бодлого (2017)

- 2017 оны 6 сарын 9-нд Канадын Засгийн Газраас олон улсын тусламжийн **феминист бодлогыг** танилцуулав.
- Ядуурлыг бууруулах хамгийн үр дүнтэй арга
- Эдийн засгийн өсөлтийн өгөөжийг хүн бүр хүртэх бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг биелүүлнэ.

Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хүндэтгэж, нийгэмд эзлэх байр суурийг нь нэмэгдүүлснээр **нийгэм илүү баян чинээлэг, аюулгүй, тайван бөгөөд нэгдмэл байх** бололцоо бүрдэнэ гэдэгт Канад улс итгэж байна.

Канадын Олон улсын тусламжийн феминист бодлогыг дараах зургаан чиглэлд хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Жендэрийн тэгш байдал ба охид, эмэгтэйчүүдийн байр суурийг нэмэгдүүлэх
- Хүний эрхэмсэг оршихуй
- Хүн бүрт хүртээмжтэй өсөлт
- Байгаль орчин ба уур амьсгалын төлөөх арга хэмжээ
- Оролцоо бүхий засаглал
- Энх тайван ба аюулгүй байдал



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada

“Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой ба манлайлал” хөтөлбөрийг хүрээнд Канадын Засгийн Газраас ирэх таван жилийн хугацаанд хөгжиж буй улс орнуудын эмэгтэйчүүдийн төлөөх орон нутгийн байгууллагын хэрэгцээнд зориулж 150 сая доллар зарцуулах юм.



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)

- 7.2.3. салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах
- 9.2 нөөц баялгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд адил нөхцөлөөр тэгш, хүртээмжтэй хуваарилах
- 10.3 хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх
- 12.2 ажлын байр, сургалтын орчныг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах
- 12.3 жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн нь үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн нэг байна
- 19.1.1 орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх
- 20.1.1 жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг тухайн орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгах





Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)

- 2.2.1 хөгжлийн үр шимээс эмэгтэй, эрэгтэй хүн тэгш хүртэх
- 2.2.2 жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх
- 3.1.1 ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх
- 3.1.3 ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох
- 3.2.10 үр дүнгийн гэрээнд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах талаар тусгах
- 3.4.4 төрийн албан хаагчдын жендэрийн талаарх ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, манлайллыг бий болгох чиглэлээр төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлэх
- 3.6.3 нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх арга хэмжээ авах.

Үр дүн:

- 4.1.3 жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний чадавх бэхэжсэн байна.





Үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө (2017-2021) ба MERIT төсөл

Зорилт 4-ийн хүрээнд

“4.4 Төрийн албан хаагчдын жендэрийн талаарх ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, манлайллыг бий болгох чиглэлээр сургалтын төлөвлөгөө боловсруулах хэрэгжүүлж, үндэсний сургагч багш бэлтгэнэ”.

MERIT төсөлтэй хамтран

2018 онд хамтрагч төрийн байгууллагууд **байгууллагын жендэрийн үнэлгээ** хийсний үндсэн дээр **жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх төлөвлөгөө** боловсруулж,

2019-2023 онд түүнийгээ хэрэгжүүлэн, улмаар хүний нөөц, жендэр хариуцсан мэргэжилтнүүд сургалт явуулах чадвар, туршлагатай болно.



Жендэрийн мэдрэмжтэй дүн шинжилгээ

Зорилтууд

1. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх ойлголтыг нэмэгдүүлэх :

- Зорилго ба зарчмууд
- Үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүд

2. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх боломж



Гол үзэл баримтлал

Хүйс:

Эрэгтэй, эмэгтэй хүний хоорондын биологийн ялгаа

- *Ерөнхийдөө өөрчлөгддөггүй, нийтлэг байдаг*

Жендер:

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст нийгмээс тогтоосон эрх үүрэг, хариуцлага, онцлог ялгаанууд; хүйсийн байдалд суурилсан зохистой зан үйл, хандлага, үйл ажиллагаа.

- *Гэр бүл, сургууль, шашны институт болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр заасан / сурсан*
- *Цагийн эрхээр, мөн соёл хоорондын болон дотоодод гарсан өөрчлөлтүүд*

Гол үзэл баримтлал

Жендерийн тэгш байдал:

Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүд эрхээ хамгаалахын тулд нийгэмд ижил тэгш байр суурьтай.

- *Энэ бол тэд яг адилхан биш боловч тэдний ижил төстэй байдал , ялгаатай талыг хүлээн зөвшөөрч, эрх тэгш үнэлэх гэсэн үг юм.*



Гол үзэл баримтлал

Жендэрийн ялгаварлал :

Хүмүүст адил тэгш биш, шударга бус хандах явдал нь тэдний ур чадвар, авьяас билиг, чадамжаас илүүтэй зөвхөн хүйсийн байдал дээр тулгуурладаг байна.

Жишээ нь :

- Нийгмээс гадуурхах
- Шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох боломжгүй байлгах
- Үйлчилгээ болон нөөцийн хүртээмжийг хязгаарлах



- Хүмүүстэй адил тэгш харьцах нь магадгүй өөр өөр хүмүүст ижилхэн үр дүн өгдөггүй байж болно.
- Тиймээс, “адил тэгш харьцаа” гэдэг нь “ижилхэн” харьцаа гэсэн үг биш.

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн тайлан:

- **Эмэгтэйчүүдийн нэлээд хувь нь гэрийн хөлсгүй хөдөлмөр** эрхэлж байна. Энэ нь хөдөө орон нутагт түгээмэл байдаг.
- **Хот хөдөөгийн ялгаа** үүнтэй холбоотой шилжилт хөдөлгөөн нь газар зүйн хувьд тархан суурьшсан хүн амд тэр дундаа **залуучуудад тэгш боломж олгох нь** хүндрэлтэй асуудал болоод байна.
- **Нийгмийн хэвшмэл сэтгэлгээ** ба уламжлалт гэр бүлд **гүйцэтгэх үүрэг роль** нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хязгаарлах хүчин зүйл болж байна.



Монгол дахь уул уурхайн салбарын жендэрийн асуудал

- Эдийн засгийн өндөр өсөлттэй байгаа салбар болох уул уурхай дахь **мэргэжлийн сегрегацийн түвшин өндөр**. Энэ нь 2008 оноос өмнө мөрдөгдөж байсан хөдөлмөрийн хуульд эмэгтэйчүүд зарим төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэхийг хориглосон байсан. Үүнд хүнд машин механизмын операторын ажлууд багтдаг.
- 2014 оны байдлаар Олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлын санаачилга байгууллагад бүртгэлтэй 1000 орчим аж ахуйн нэгжийн **нийт ажиллагсдын 10% орчим нь эмэгтэйчүүд** байна.
- Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын **цалингийн ялгаа их** байсан; жишээлбэл уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 23 хувиар бага цалин авдаг, энэ нь тээврийн салбарт 17 хувь, нийтийн үйлчилгээний салбарт 33 хувь тус тус байна.

Монгол дахь уул уурхайн салбарын жендэрийн асуудал

- **Эмэгтэйчүүд ихэвчлэн үйлчилгээний албан бус секторт хөдөлмөр эрхэлж байна.** Жижиглэнгийн худалдаа, нийтийн хоолны салбарт туслах шатны албан тушаалд төвлөрч байна.
- Дэлхийн хөдөлмөрийн байгууллагын 2006 онд уул уурхайн салбарын эмэгтэй ажиллагсдын дунд санал асуулга хэлбэрээр судалгаа явуулахад бэлгийн дарамт байдаг байгууллагын хувьд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой **жендэрийн бодлогогүй** нь тогтоогдсон.



Дасгал

Хүйс үү, жендэр үү?