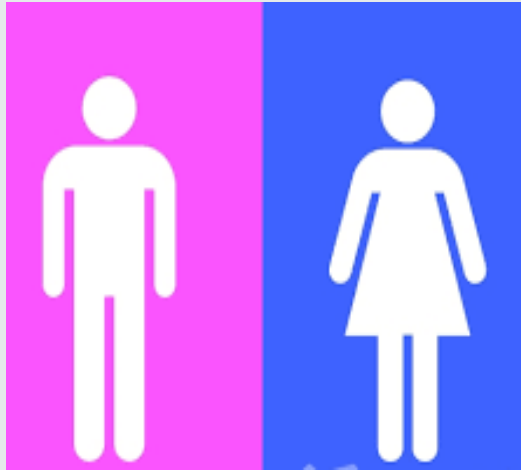


Жендэр ба хөгжил хандлага, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх стратеги

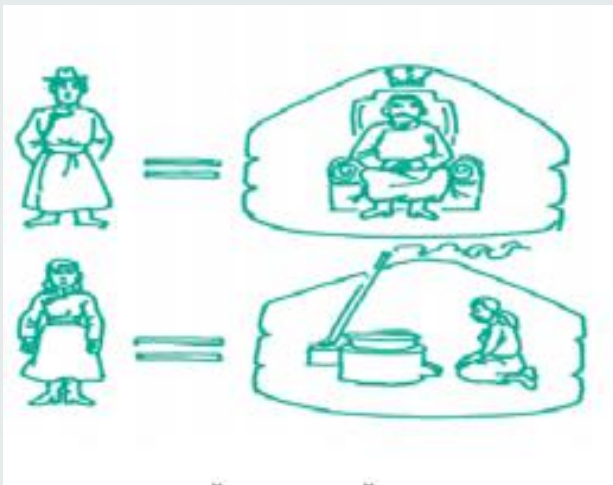
Т.Чимэгсанаа, УУХҮЯ-ны СБТГ-ын ахлах
мэргэжилтэн

Жендэрийн үндсэн ойлголтыг бататгах /Хүйс, жендэр, жендэрийн хэвшмэл ойлголт/

1



2



Жендэрийн тэнцвэрт байдал, жендэрийн тэгш байдал

- Жендэрийн тэнцвэрт байдал нь аливаа үйл ажиллагаанд оролцож, эсвэл түүний үр шимээс хүртэж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, охид хөвгүүдийн тооны харьцааг илэрхийлдэг.

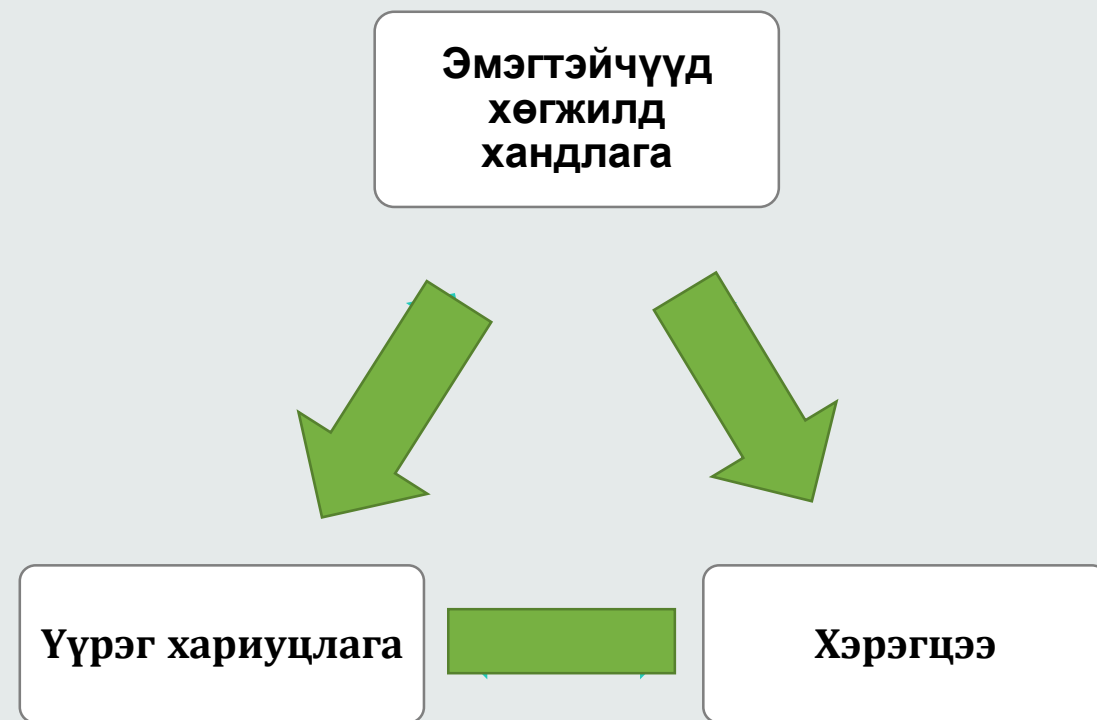
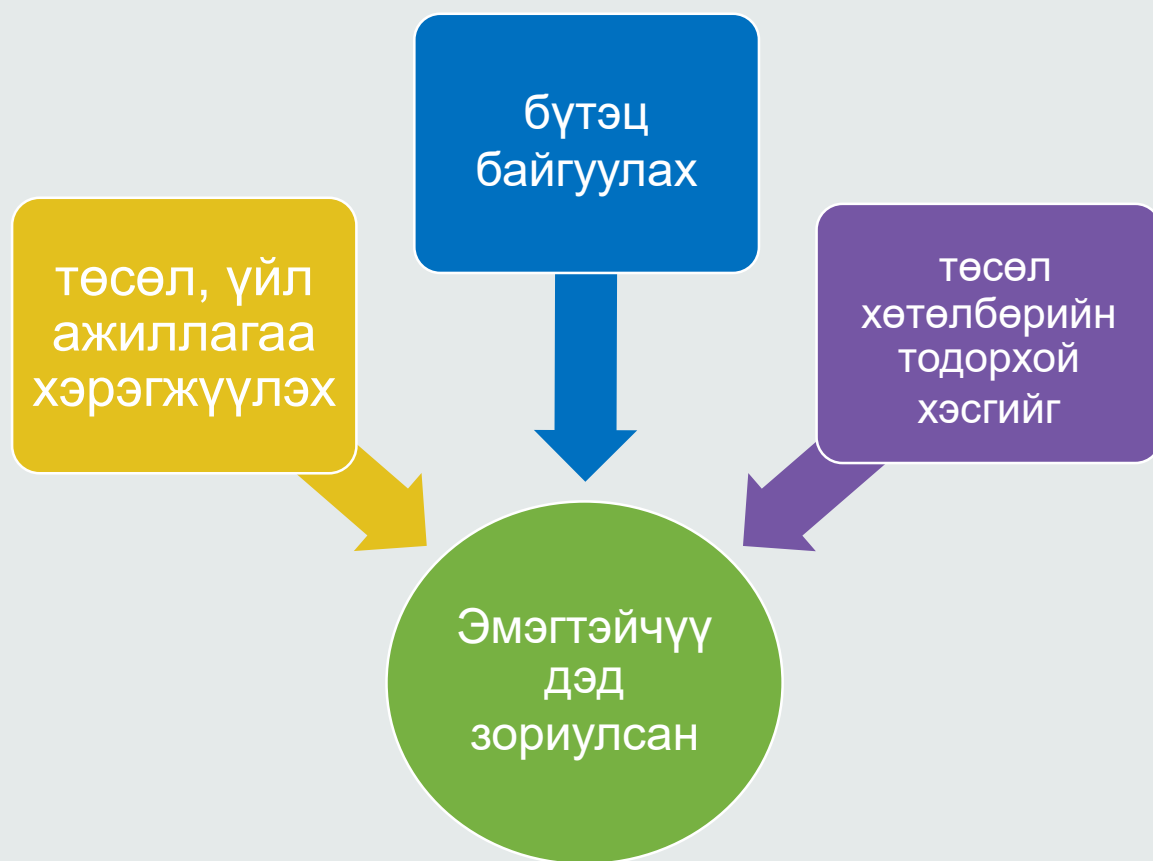
Жишээ: Хөдөлмөр эрхлэлт, Завхан, 2018: Эрэгтэй 75.5%, эмэгтэй 65.5%

- Жендэрийн тэгш эрх (Gender equity) гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэдний тусгай\өвөрмөц хэрэгцээ, сонирхолынх нь дагуу шударга хандана гэсэн үг. Энэ нь тэгш хандлагыг, эсвэл ялгаатай боловч эдлэх эрх, хүртэх ашиг, хүлээх хариуцлага, боломж бололцооны хувьд адил тэгш байхад анхаарсан хандлагыг хэлнэ.
- Жендэрийн тэгш байдал (Gender equality) гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэх тэгш боломжоор хангагдахыг хэлнэ.



“Эмэгтэйчүүд хөгжилд” хандлага

- 1970-аад он
- Эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл явц, бүтээлч үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцуулахад чиглэж байсан.



? Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдэл, хүчний харилцаа

“Жендэр хөгжилд” хандлага

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдэл, хүчний харилцааг тооцсон илүү оновчтой хандлага руу шилжих шаардлага зүй ёсоор гарсан.

1980-аад онд “Жендэр ба хөгжил” хандлага гарч ирсэн. Энэ нь хөгжлийн аливаа үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэж, охид хөвгүүдийн, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн ялгаатай хэрэгцээг таньж мэдэх, хангахад зорьдог.

Жендэр ба хөгжил үндэсний чуулган Монгол Улсад 2018 онд зохион байгуулагдсан.



Монгол Улсын жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн эрх зүй, бодлогын орчинд “Жендэр ба хөгжил” хандлага зонхилж байна.

Жендэрийн асуудлыг хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд тусгах хандлагын өөрчлөлт

	“Эмэгтэйчүүд хөгжилд” хандлага, 1970 он	“Жендэр ба хөгжил” Хандлага, 1980 он
Хандлага	Эмэгтэйчүүд хөгжлийн үйл явцад идэвхитэй нэгдэн орох хэрэгтэй	Тэгш сонголт, тэгш боломж бүрдүүлэхийн тулд нийгмийн бодлого, зан үйлийг өөрчлөх хэрэгтэй
Тулгамдсан асуудал	Эмэгтэйчүүд хөгжлийн бодлогын гадуур үлдэж байна. Эмэгтэйчүүдийн боловсрол олгох шаталсан сургалтад хамрагдалт, өөртөө итгэх итгэл сул байна.	Нийгмийн бүтэц үйл явц нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хооронд хөрөнгө, нөөц боломж, шийдвэр гаргах үйл явцын тухайд тэгш бус байдал үүсгэж байна.
Хамрах хүрээ	Эмэгтэйчүүд, охид	Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд

- ❑ Тодорхой арга хэмжээ, төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх нь хамрах хүрээ болон цаг хугацааны хувьд хязгаарлагдмал бөгөөд нийгэм дэх жендэрийн хэм хэмжээг өөрчлөхөд хангалтгүй.
- ❑ Тиймээс “Жендэр ба хөгжил” хандлагын хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тодорхой стратеги гарсан

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

Энэхүү стратеги нь 1985 онд Найробид хуралдсан гуравдагч ертөнцийн эмэгтэйчүүдийн чуулганаас санал болгосон.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах тухай ойлголт дэлхий дахинаа бүрэн утгаараа Бээжин хотноо 1995 онд хуралдсан Дэлхийн Эмэгтэйчүүдийн Дөрөвдүгээр Бага хурлаар баталгаажсан бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах дэлхийн дахины гол стратеги болгон хүлээн авсан юм.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах (Gender mainstreaming) гэдэг нь бүх хүрээ, бүх түвшний аливаа бодлого, үйл ажиллагаа түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрт эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, тэдний доторх ялгаатай бүлгүүдийн хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарах үйл явц, стратеги юм.



Энэ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдэд тулгарч ялгаатай асуудлыг судлан шинжилж, бодлогын зорилт болгон, төлөвлөлт хийх, түүнийгээ хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх үе шатуудаар хэрэгждэг.

1. **Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх.** Энэ үе шатанд жендэрийн гол асуудал нь юу байна вэ? гэдгийг тодорхойлох үүднээс жендэрийн нөхцөл байдлыг судалж, тоон болон чанарын мэдээлэл цуглуулна.
2. **Бодлогын зорилтоо тодорхойлох.** Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын баримт бичиг боловсруулж, бодлого, хөтөлбөрийн зорилго, зорилтоо тодорхойлно. --
Зорилго: Санал болгож буй үйл ажиллагаа нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай онцлог хэрэгцээг тусгаж чадсан уу? Үйл ажиллагааны зорилго нь тэдний практик хэрэгцээг хангах замаар жендэрийн ялгаатай байдлыг засаж залруулахад чиглэгдсэн үү? Жендэрийн тэгш бус байдлыг өөгшүүлж буй тогтолцоог өөрчлөхөд чиглэсэн үү?
- **Зорилтот бүлэг:** Үр шимийг хүртэгсдийн дунд жендэрийн тэнцвэрийг хангасан уу?
- **Зорилтууд:** Үйл ажиллагааны зорилтууд нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн аль алиных нь хэрэгцээг хангаж чадаж байна уу?

3. Төлөвлөлт хийх. Бодлого, хөтөлбөрийн төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан эсэхийг шалгах түлхүүр асуултууд:

- **Үйл ажиллагаа:** Төлөвлөгдсөн үйл ажиллагаанууд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн аль алиныг нь оролцуулах уу? Жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд ямар нэг нэмэлт үйл ажиллагаа төлөвлөх шаардлагатай юу? Жишээ нь: жендэрийн асуудлаар сургалт, нэмэлт судалгаа хийх гэх мэт
- **Шалгуур үзүүлэлтүүд:** Зорилт тус бүрийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулсан уу? Эдгээр нь зорилт тус бүрийг жендэрийн тэгш байдлын үүднээс хэмжиж чадаж байна уу? Шалгуур үзүүлэлтүүд нь жендэрийн ялгаатай байна уу? Зорилтууд нь үйл ажиллагаан дахь жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг баталгаажуулж чадах уу? Жишээ нь: эрэгтэй, эмэгтэй оролцогчдод квот тогтоох гэх мэт.

4. Хэрэгжүүлэх. Хэрэгжүүлэх үе шатанд төсөвлөсөн бодлогоос жендэрийн тэгш байдлыг хангах баталгаа, нотолгоотой дүн шинжилгээ хийсэн, зорилго, зорилт нь тодорхой, цаг хугацаа, нөөцийг зөв тооцоолсон бодлого, хөтөлбөрийг сонгох.

5. Хяналт, шинжилгээ хийх. Бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх явцад тавих хяналт нь төсөвлөлтэй холбоотойгоор санхүүгийн хөрөнгө нөөц, тэдгээрийн үр шимийг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд адил тэгш хүртэхүйцээр төлөвлөж чадсан уу? Жендэрийн сургалт, эсхүл богино хугацааны жендэрийн зөвлөх ажиллуулах зардлууд төсөвт тусгагдсан уу?

6. Үнэлгээ хийх. Бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үр дүнд үнэлгээ хийхдээ бодлогодоо жендэрийн асуудлыг тусгасан эсэхийг шалгах түлхүүр асуултууд:

- Нийгэмд оршин буй жендэрийн үүрэг, харилцааны асуудал эрсдэлд тооцогдох уу? Жишээ нь: аль нэг хүйсийн бүрэн оролцоог хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтууд болон бүтэц, зохион байгуулалтын саад бэрхшээлүүд
- Тухайн арга хэмжээний гарч болзошгүй сөрөг үр нөлөөг тооцоолсон уу? Эмэгтэйчүүдийн ачааллыг нэмэгдүүлэх, эрэгтэйчүүдийг нийгмээс тусгаарлагдмал болгох гэх мэт.
- Хавсралтанд холбогдох судалгааны тайлангууд байна уу? Ялангуяа жендэрийн асуудалд яагаад анхаарах шаардлагатайг нотолсон нотолгоо болохуйц гэх мэт
- Бодлого, хөтөлбөр, түүний үр дүн, ахиц дэвшлийг жендэрийн нүдээр олон нийтэд тайлбарлах мэдээлэл харилцааны арга зам, сувгийг зөв тодорхойлсон уу?

Анхаарал хандуулсанд баярлалаа

