



Жендэрийн тэгш эрх

Монгол Улс

2018 оны 9 дүгээр сар

Жинэтт Жонстон
Техникийн зөвлөх

Сургалтын зорилго

Энэ сургалтын эцэст оролцогчид жендэрийн тэгш эрхийг авч хэлэлцэн, холбогдох нэр томъёог тодорхойлж, эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн төлөөх өөрчлөлтийг гардан хийх чадвартай болох юм.

Сургалтын зорилтууд

Уг сургалтын эцэст оролцогчид дараах зүйлсийг гүйцэтгэх чадвартай болох юм. Үүнд:

1. Жендэрийн тухай үндсэн ойлголтуудыг тодорхойлох
2. Монгол Улс дахь жендэрийн тэгш эрхийн байдал ямар байгааг авч үзэх
3. Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгааг хэлэлцэх, тайлбарлах
4. Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгааг авч хэлэлцэн, тайлбарлах
5. Манлайлал дахь жендэрийн ялгааны талаар ярилцах, тайлбарлах
6. Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгааг авч үзэн, тайлбарлах
7. Жендэрийн тэгш эрхийг хангах 3 алхмыг жагсаах
8. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгахыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх
9. Эмэгтэйчүүдийн оролцоог хэрхэн нэмэгдүүлэхийг тодорхойлж, ярилцах
10. Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх замаар жендэрийн тэгш эрхийг хангах үүрэг хүлээж байгаагаа харуулах

Сургалтын хураангуй хөтөлбөр

Өглөө	Өдөр
<p><i>Танилцуулга</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Оролцогчидтой мэндчилэх, бие халаалт Сургалтаас хүлээж буй зүйлс болон зорилтууд <p><i>Жендэр болон холбогдох ойлголтуудын тодорхойлолт, тайлбар</i> <i>Монголын жендэрийн статистик</i></p>	<p>Бие халаалт</p> <ul style="list-style-type: none"> Өглөө үзсэн материалыг товч давтах, ярилцах <p>Жендэрийн аудит хийх үйл явц</p> <ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн аудит гэж юу вэ? Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын зорилго, зорилтууд Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын гурван бүрэлдэхүүн хэсэг Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын үе шатууд
<p><i>Жендэрийн ялгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хоорондоо хэр ялгаатай вэ? <p><i>Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаа</i> <i>Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгаа</i></p>	<p><i>Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах нь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Тодорхойлолт Үйл явц
Завсарлага	Завсарлага
<p><i>Кейсийн судалгаа</i></p>	<p><i>Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Тодорхойлолт ба ойлголт</i> <i>Яагаад чухал гэж?</i> <i>Хэрхэн хийдэг вэ?</i>
<p><i>Манлайлал дахь жендэрийн ялгаа</i> <i>Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгаа</i></p>	<p>Практик хэрэглээ: Цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх</p> <ul style="list-style-type: none"> Бид үүнийг хэрхэн бодитой үйл хэрэг болгох вэ? Би/Бид юу хийж чадах вэ? <p>Хэлэлцүүлэг <i>Хичээлийн үнэлгээ</i> <i>Дүгнэлт, оролцогчдод талархал илэрхийлэх</i></p>

Сургалтын агуулга

Эхний өдөр

	Зорилт	Агуулга	Материал
9:00		Оролцогчидтой мэндчилэх, бие халаалт	Слайд 1: Сургалтын нэр
9:05		<ul style="list-style-type: none"> Оролцогчдод орж ирэн, суудалдаа суух цаг өгнө. Оролцогчидтой мэндчилж, өнөөдөр тэдэнтэй хамт байгаа нь нэр төрийн хэрэг болохыг хэлнэ. Энэ өдрийг оролцогчидтой хамтдаа өнгөрүүлэхээ тэсэн ядан хүлээж байгаа, сургалтын материалууд оролцогч нарын өдөр тутмын ажил, амьдралд болон хувь хүний хөгжилд нь тус дэм болно гэдэгт найдаж байгаагаа цохон тэмдэглэнэ. Оролцогчидтой хуваалцах зөндөө их мэдээлэл байгааг хэлж, оролцогч нарын дагаж мөрдөх ёстой хоёрхон дүрэм байгааг сануулна: <ul style="list-style-type: none"> Асуулт гарч ирвэл тэр даруй асуух. Оролцогчид яриа таслахгүй байх ёстой гэж заалгасан нь ойлгомжтой. Гэхдээ оролцогчид асуулт асуухгүй бол сургагч багшийн хувьд сургалт сайн явагдахгүй. Утасныхаа дууг хааж, чичирхийлэх тохиргоон дээр тавих. 	Ширээн дээр оролцогчдын нэрийг тавих (хэрэв нэр байрлуулах тусгай зориулалтын хуванцар эд байхгүй бол цаасан дээрх нэрийг нугалан өөрөөр нь тогтоон тавина.)
9:15		<ul style="list-style-type: none"> Курсийн хураангуй хөтөлбөрийг танилцуулна. Курсийн зорилго, зорилтуудыг товч танилцуулна. <p><i>Бие халаалт</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Оролцогчдыг нэг ширээнд суусан багаараа ажиллахыг хүснэ. Оролцогчдоос эхлээд өөрсдийгөө бие биедээ танилцуулахыг хүснэ. Оролцогчдоос энэхүү сургалтаас юу сурна гэж найдаж байгаа талаар нь асууна. Оролцогч бүр хариултаа цаасан дээр тэмдэглэн, багийнхаа бусад гишүүдтэй хуваалцана. 	<p>Слайд 2: Дүрмүүд</p> <p>Гарын авлага, хуудас 4 Слайд 3: Курсийн зорилтууд Гарын авлага, хуудас 3</p> <p>Цаас, үзэг эсвэл харандаа</p> <p>Самбарын цаас ба маркер</p>
9:30		<ul style="list-style-type: none"> Баг болгоноор сургалтаас хүлээж буй 2 зүйлийг нь сонгуулна. Хэдэн минутын дараа ширээ бүр ямар санаа гаргасан түүнийгээ бусадтайгаа 	

		<p>хуваалцаж, самбарын цаасан дээр бичихийг тэднээс хүснэ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Та ирэх өдрүүдэд дийлэнх мэдээллийг сургалтаар хамрах болохоо цохон тэмдэглэнэ – мөн шаардлагатай гэж үзвэл ямар сэдвийг хөндөөгүй, тайлбарлаагүй гэдгийг оролцогчиддоо цохон тэмдэглэнэ. • Сургалтанд оролцож, идэвхи гаргаж байгаад тэдэнд талархана. 	
<p>Зорилт №1</p>		<p><i>Жендэрийн тэгш эрх</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн тухай ярих нь яагаад чухал болох талаар ярилцан, холбогдох тодорхойлолтуудыг харна. <ul style="list-style-type: none"> ○ Учир нь бидний ашиглах үгсийн талаар бүгд нэг ижил ойлголттой байгаасай хэмээн хүсч байгаа. ○ Учир нь бид бүгд хүн бүрийн хувьд ажлын байр гэдэг шударга, эерэг орчин байгаасай гэж хүсдэг. ○ Учир нь бид бүгдээрээ амжилттай харилцааг хүсдэг. ○ Учир нь жендэрийн тэгш эрх нь өөрөө хүний эрх юм. • Жендэрийн тэгш эрх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хоёуланд нь үр өгөөжтэй болохыг цохон тэмдэглэнэ. • Жендэрийн эрх тэгш байдал (эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адилхан үр шим хүртээх) (хүн бүрт ижил тэгш хандах) ба жендэрийн тэгш эрхийн (эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ялгаатай хэрэгцээ, шаардлага болон эрхэмлэн дээдлэх зүйлтэй учраас тэдэнд өөр өөр үр шим хэрэгтэйг хүлээн зөвшөөрдөг (хүн бүрт шударга хандах үүднээс)) хоорондох ялгааг авч хэлэлцэнэ. <p>Эдийн засгийн үр өгөөж: Ажлын байран дээрх жендэрийн тэгш эрх нь байгууллагын нийт санхүү, эдийн засгийн үзүүлэлтэнд шууд нөлөөлдөг.</p> <p><u>Үндэсний эдийн засгийн өсөлт илүү болно</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Канадад болсон уулзалтын үеэр Их Долоогийн удирдагчид “дэлхий дахинаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаснаар аравхан жилийн дотор дэлхийн ДНБ 12 их наяд ам.доллараар өснө” хэмээн тооцоолжээ. • Эмэгтэй хүн хүүхэд өсгөх зэрэг цалингүй 	<p>Слайд 4: Эрх тэгш байдал ба тэгш эрхийг харьцуулсан нь Гарын авлага, хуудас 5</p> <p>Слайд 5: Эдийн засгийн үр өгөөж</p>

		<p>ажил хийхэд илүү үүрэг оролцоотой байдгаас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст цалингийн зөрүү гарч буйг цохон тэмдэглэх нь чухал юм. Канадын Мэргэжлийн Үйлчилгээний Байгууллага (CESO)-аас гаргасан “Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн хөгжил” тайланд өгүүлснээр эмэгтэйчүүд эрэгтэй хүмүүсээс долоо хоногт дунджаар 12-13 цаг илүү ажилладаг байна. Тиймээс ажлын байран дээрх тэгш оролцоог хангахын тулд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх үүднээс хүүхэд харах үйлчилгээ үзүүлэх, хүүхэд асрах чөлөөг эцэг, эх аль алинд нь олгох сүүлийн үеийн бодлого гэх мэт олон хөшүүргийг ашиглах нь зүйтэй.</p> <p><u>Үндэсний бүтээмж өснө.</u></p> <p><u>Шударга байдал, тэгш эрхийг хэрэгжүүлж байгаа байгууллага нэр хүндтэй байдаг.</u> Жендэрийн Эрх Тэгш Байдлын төлөөх Европын Институт (EIGE) жендэрийн эрх тэгш байдлыг дээшлүүлснээр Европын Холбоонд эдийн засгийн өсөлт бий болж, хувь хүн ба нийгэмд үр өгөөж үлэмж хэмжээгээр авчирдаг болохыг хөдөлшгүйгээр нотолжээ.</p> <p><u>Өндөр үр чадвар, мэргэжилтэй ажил горилогчдын хандалт ихэсдэг.</u> Жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээ авснаар цаашид эмэгтэйчүүд Шинжлэх ухаан, технологи, инженерчлэл ба математик (ШУТИМ)-ийн чиглэлийн мэргэжлээр боловсрол эзэмших нь нэмэгдсэний үрээр хөдөлмөрийн зах зээл дээрх өндөр үр чадвар, мэргэжилтэй ажиллах хүчний нийлүүлэлт нэмэгдэх юм. (Эх сурвалж: EIGE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ EIGE байгууллагаас дурьдсанаар эмэгтэйчүүд ажиллах хүчинд олноороо багтсанаар алсуураа хүн амын төрөлт нэмэгддэг байна. Энэ нь эцэстээ шинээр төрсөн хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх насанд хүрэх үе буюу 20 жилийн дараа хөдөлмөрийн нийлүүлэлт нэмэгдэхэд хүргэх юм. <p><u>Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл сайжирдаг.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2014 онд Европын Холбоонд эмэгтэй ажилтны нэг цагийн хөлс эрэгтэйчүүдийнхээс даруй 16.1%-иар бага байсан байна. 	
--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Нийгэмд бий болох үр өгөөж: Мөн жендэрийн тэгш эрхээс нийгэмд бий болох маш олон үр өгөөж бий.</i> <u>Ядуурал буурдаг: НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллагын мэдээгдэлд дурдсанаар оролцоо нь нэмэгдсэн эмэгтэйчүүд ядуурлыг бууруулах арга хэмжээ авч чадна хэмээжээ.</u> <p><u>Эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээ сайжирдаг</u></p> <p><i>Жендэр болон холбогдох ойлголтуудын тодорхойлолт</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Тодорхойлолт эсвэл ойлголт бүр дээр эхлээд оролцогчдоос тодорхойлолт нь юу байх бол гэж бодож байгааг нь асууна. Гарын авлага дээрх тодорхойлолтуудыг танилцуулж, дараа нь хэрэв шаардлагатай бол тодорхойлолт бүрийг хоорондоо хэлэлцэх боломжийг оролцогчдод олгоно. • <u>Жендэр:</u> Бүлгээрээ хэлэлцэн жендэр гэж тэдний хувьд юуг хэлж буйг гаргаж ирнэ. Дараа нь тодорхойлолтыг тэдэнд харуулна: <ul style="list-style-type: none"> ○ Жендэр гэж улс төр, эдийн засаг, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар тогтсон, түүхэн явцад хөгжин өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлага юм. • <u>Хүйс, жендэрийн хоорондох ялгааны талаар ярилцана</u> – нэг нь байгалиас заяагдмал байхад нөгөө нь нийгэм, соёлын харилцаанаас бий болсон. • <u>Жендэрийн эрх тэгш байдал:</u> Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ба охид, хөвгүүд бүгд ижил тэнцүү эрх болон үүрэг хариуцлагатай байж, адил боломж нөхцлөөр хангагдаж • <u>Жендэрийн харилцаа:</u> “Нийгэм дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын харилцаа, түүн дотроо эрх мэдэл, нөөцөөс хүртэх ба түүнийг хянах эрх өөр өөр хүйст хэрхэн хуваарилагдаж буйг илэрхийлсэн харилцаа юм.” (НҮБ) • <u>Хүйсийн баримжаа:</u> Хүн бүрт байдаг өөрийн жендэрээ хэрхэн мэдэрч буй хувь хүний дотоод туршлага-мэдрэмж юм. 	<p>Слайд 6: Жендэр Гарын авлага, хуудас 5</p> <p>Слайд 8: Хүйс ба Жендэр Гарын авлага, хуудас 5</p> <p>Слайд 9: Жендэрийн эрх тэгш байдал Гарын авлага, хуудас 5</p> <p>Слайд 10: Жендэрийн харилцаа Гарын авлага, хуудас 5</p> <p>Слайд 7: Хүйсийн баримжаа Гарын авлага, хуудас 5</p>
--	--	--

		<p>Хүний хүйсийн баримжаа нь төрөх үед оноосонтой нь ижилхэн эсвэл ялгаатай байж болно. (GBA+)</p>	
<p>10:00</p>	<p>Зорилт №2</p>	<p><i>Монголын жендэрийн статистик</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Энэхүү хэсгийг мэдлэг сорих асуулт гэж танилцуулна. • Оролцогчдоос хүснэгтэд байгаа асуултуудыг нэг бүрчлэн асуух ба оролцогчдоор хариултуудыг таалгана. • Оролцогчдод зөв эсвэл буруу хариулт гэж байхгүй, энэхүү асуулт хариултыг сонирхолтой байлгах үүднээс явуулж байгаа, мөн хэн ч хариултаа хураалгах албагүй болохыг хэлнэ. • Дараа нь асуултуудаа нэг нэгээр нь асууж, хариулуулна. Асуулт ахихын хирээр статистик бүр ямар утгатайг тайлбарлан ярилцана. • <u>Эмэгтэйчүүд 1,528 мянга (51.51%), эрчүүд 1,498 мянга (49.49%)(2016 оны байдлаар)–</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ойролцоогоор тал нь эрэгтэй, тал нь эмэгтэй байна . • Эрэгтэйчүүдийн 65.6 жилтэй харьцуулахад эмэгтэй хүний дундаж наслалт 75.1 жил байна. <ul style="list-style-type: none"> ○ Тэгэхээр эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү урт насалдаг юм байна. Дэлхий дахинд ч гэсэн адил байдаг бөгөөд эрчүүд илүү эрсдэлтэй алхам хийх зан авиртай байдаг. • <u>Хүйсээр авч үзвэл эмэгтэйчүүдийн дундах бичиг үсэг мэдэгчийн хувь 97.4%, харин эрэгтэйчүүдийнх 97.7% байна.</u> • <u>Их, дээд сургууль, коллеж төгсөгчдийн 53% нь эмэгтэй, 47% нь эрэгтэйчүүд байна.</u> • <u>Ажиллах хүчний 54% нь эрэгтэй, 46% нь эмэгтэй хүмүүс байна.</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Иймээс эмэгтэйчүүд боловсрол эзэмших нь арай түлхүү. ○ Ажиллах хүчинд арай бага багтдаг. ○ Гэхдээ цалингүй ажлуудыг илүү их хийдэг. • <u>100,000 амьд төрөлт тутамд ногдох эхийн эндэгдэл 44 байна.</u> • <u>Улс төрд сонгуульд албан тушаалын 15%-ийг эмэгтэйчүүд, 85%-ийг эрэгтэйчүүд</u> 	<p>Слайд 11–17 Гарын авлага, хуудас 6</p> <p>Тайлбар: Эдгээр тоон мэдээг жил бүр шинэчилж байх шаардлагатай.</p>

		<p><u>хашдаг буюу албан тушаал өндөр байхын хирээр эрчүүд хаших нь илүү байдаг.</u></p> <p>Монгол Улс дахь жендэрийн нөхцөл байдал</p> <ul style="list-style-type: none"> • НҮБХХ-ийн тайлан: • Эмэгтэйчүүдийн нилээд хэсэг нь ялангуяа хөдөө орон нутагт цалин хөлсгүй гэрийн ажил хийдэг. • Хот, хөдөөгийн ялгаа ихсэх, хот суурин газарт хэт төвлөрөх, хот руу чиглэсэн шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэх, газар нутгийн хувьд тархан суурьшсан хүн амд (залуучуудыг оруулаад) адил тэнцүү боломж бий болгохтой холбоотойгоор Монголд тулгарч буй олон бэрхшээл бий. • Нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголт болон гэр бүлд гүйцэтгэх уламжлалт үүрэг роль нь эмэгтэйчүүдийг ажиллах хүчинд оролцоход хязгаарлах хүчин зүйлс болж байгаа нь ажиглагддаг. • Эх сурвалж: Монгол Улсын хүний хөгжлийн илтгэл 2016, НҮБХХ <p>Монгол Улс болон уул уурхайн салбар <u>дахь</u> жендэрийн асуудал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уул уурхай зэрэг эдийн засгийн өндөр өсөлттэй салбарт ажил мэргэжлийн хувьд жендэрээр ихээхэн хуваагдсан байна. Энэхүү үзэгдэл нь 2008 он хүртэл мөрдөгдөж байсан, хүнд машин механизм зэрэг эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон өргөн хүрээний олон ажлыг жагсаасан Монгол Улсын хөдөлмөрийн холбогдолтой хууль тогтоомжоос үүдэлтэй. • 2014 оны байдлаар Монгол дахь Олборлох Салбарын Ил Тод Байдлын Санаачилгад бүртгүүлсэн 1,000 гаран байгууллагын ажиллагсдын барагцаагаар 10%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байсан. • Эмэгтэй, эрэгтэй хүний олж буй орлогын ялгаа их. Тухайлбал, уул уурхайн салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс дунджаар 23%-иар бага, тээврийн салбарт 17%-иар бага, эмэгтэйчүүдийн оролцоо харьцангуй өндөр байдаг олон нийтийн ба нийгмийн халамж үйлчилгээний салбарт бараг 33%-иар бага цалин хөлс авч байна. 	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Эмэгтэйчүүд үйлчилгээний салбар, жижиглэн худалдаа, нийтийн хоолны газруудын туслах ажлын байранд олноор ажиллаж, албан бус хөдөлмөр эрхлэн, цалин хөлс авч байна. • Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-аас 2006 онд явуулсан судалгаагаар албан ёсны уул уурхайн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй нэлээд олон байгууллагын эмэгтэй ажиллагсдаас ярилцлага судалгаа авч, тэд бэлгийн дарамттай тулгардаг бөгөөд ажлын байр, амьдрах орчны хувьд байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого дутмаг байгааг баримтжуулжээ. 	
<p>Зорилт №2</p>		<p>Охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бэлгийн дарамтын тодорхойлолтыг танилцуулна: <ul style="list-style-type: none"> ○ Хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ ○ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн ○ хохирогчийг хурьцал үйлдэхээс өөр аргагүй байдалд оруулсан, эсвэл ○ тухайн хүнийг ажил, мэргэжил, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох болоод тэвчишгүй орчинг үүсгэхүйцээр ○ айлган сүрдүүлэх болон алив бусад хэлбэрээр албадах явдал юм. • Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг тодорхойлохдоо <i>“Нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эмэгтэйчүүдийг бие махбодын, бэлгийн болон сэтгэлзүйн зовиур шаналгаа амсахад хүргэж байгаа болон хүргэж болзошгүй жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа үйлдлийг, түүний дотор үйлдэхээр заналхийлэх, эрх чөлөөг нь хасах буюу хасахаар заналхийлэх, албадах явдал юм. Энэ нь заналхийлж цээрлүүлэх, мөлжих, дарамтлах, бусад хэлбэрээр хяналтандаа байлгах зэрэг эмэгтэйчүүдийн эрхийг зөрчих бүхий л хэлбэрийг өөртөө агуулдаг”</i> гэжээ. <p>Монгол Улсад 2017 оны Үндэсний хэмжээний судалгаагаар:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эмэгтэйчүүдийн 57.9% нь нөхөр эсвэл хамтран амьдрагчийнхаа хүчирхийлэлд (бие махбодын, бэлгийн, сэтгэлзүйн болон 	<p>Слайд 18: Бэлгийн дарамт Гарын авлага, хуудас 6</p>

	<ul style="list-style-type: none"> сэтгэл санааны) өртөж байсан байна. • Тэдгээрийн 31.2% нь бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэл байжээ. • Нөхөр эсвэл хамтран амьдрагч бус хүний хүчирхийлэл залуучуудын дунд түгээмэл тархсан байна. • 15 наснаас хойш эмэгтэйчүүдийн 17.3 нь Нөхөр эсвэл хамтран амьдрагч бус хүний хүчирхийлэлд өртөж байжээ. • 15 ба түүнээс доош насны 10 охин тутмын 1 нь хүүхэд байхдаа хүчиндүүлж байсан байна. • Нийгэм болон эдийн засгийн байдлаас үл хамааран 4 эмэгтэй тутмын нэг нь нөхөр нь эхнэрээ зодсоноо түүнийг үнэнч байгаагүйгээс болсон гэж өөрийгөө зөвтгөдөг гэж хариулжээ. Энэ бол бүхэлдээ хүлээн зөвшөөрч болохгүй зүйл юм. • Дэлхийн Банк энэ жил гаргасан мэдээндээ “охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл бол 3 эмэгтэй тутмын 1 нь амьдралдаа үзэж туулсан байдаг дэлхий дахинд нүүрлэсэн цар тахал юм” гэж өгүүлжээ. • Тэд цааш нь үргэлжлүүлэн: “Сэтгэл сэрдхийлгэм тоо баримт гарч байна: <ul style="list-style-type: none"> • Дэлхийн хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн амь насыг бүрэлгэсэн гэмт хэргийн 38%-ийг дотно харилцаатай нөхөр/хамтран амьдрагч нь үйлддэг байна. • 200 сая эмэгтэй бэлэг эрхтэн зэрэмдэглэх зан үйлийг үзэж туулжээ. • Дэлхийн нийт эмэгтэйчүүдийн 35% нь ямар нэгэн байдлаар дотно харилцаатай нөхөр/хамтран амьдрагчийн зүгээс ирэх бие махбодын эсвэл бэлгийн хүчирхийлэл болон хөндлөнгийн хүний бэлгийн хүчирхийллийг үзэж мэдэрсэн байдаг байна. • Дэлхийн хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн 7% нь нөхөр/хамтран амьдрагч бус хүний бэлгийн дарамтанд орж үзсэн байдаг. • Энэ нь дэлхийн улс орнуудын нийгмийн томоохон асуудал байсаар ирсэн, цаашид ч байхаар байна. • Жендэрийн тэгш эрх чухал гэдгийг илтгэх 	<p>Слайд 19: Хүчирхийллийн тухай тоо баримтууд (Мөн эмэгтэй бэлэг эрхтнийг зүсэх буюу эмэгтэй хөвч хөндөлт гэж олонд танигдсан Эмэгтэй бэлэг эрхтэнг эрэмдэглэх гэдэг нь эмэгтэй бэлэг эрхтний гадна тал буюу хэлүүг бүхэлд эсвэл зарим хэсгийг тайрах буюу авч хаях уламжлалт зан үйл юм. Эл зан заншил нь Ази, Африк, Ойрхи Дорнодын болон эмэгтэй бэлэг эрхтэн зэрэмдэглэх үзэгдэл түгээмэл байдаг орнуудын ард иргэдийн дунд амь бөхтэй оршсоор байна - Wikipedia).</p>
--	--	---

		<p>хамгийн том шалтгаан бол – эмэгтэйчүүд илүү оролцоотой болсноор өөртөө итгэх итгэл олж, хүчирхийллийн эсрэг тэмцэх хүчтэй болох юм.</p> <ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн тэгш эрх нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг үйлдэхийг ямар ч тохиолдолд хүлээн зөвшөөрхөөргүй болгодог. 	
10:30		ЗАВСАРЛАГА	
10:45	Зорилт №3, 4, 5, 6	<p><i>Жендэрийн ялгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Хүйсийн ялгааг ойлгох нь бидэнд жендэрийн тэгш эрхийг илүү оновчтойгоор шийдвэрлэх боломжийг олгодог. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох ялгааны талаар олон судалгаа хийгдсэн гэдгийг дурдана. Таныг хэрхэн өсгөн хүмүүжүүлсэн болон танай орны соёл энэхүү ялгаанд хүчтэй нөлөө үзүүлдэг. Гэвч байгалиасаа бидэнтэй төрдөг эрэгтэй, эмэгтэй хүний суурь ялгаа байдгийг судалгаа харуулжээ. Эдгээрийг улмаар биднийг хэрхэн өсгөж байгаа байдал болон соёлын нөлөөгөөр бэхжүүлж байдаг. Тухайлбал, таны тархийг аваад үзье. Эмэгтэй хүний тархи, эрэгтэй хүний тархинаас өөр. Хөвгүүдэд мэдээлэл, үйлдэл боловсруулалт явагддаг тархины хэсэг болох саарал эд 7 хувиар их байдаг бол харин охидуудад тархины цагаан эд хөвгүүдээс 10 хувиар илүү байдаг байна. Цагаан эд нь тархины холбогч торон сүлжээс бөгөөд нэг ажлаас нөгөөд шилжиж хийхэд илүү хялбар болгодог байна. Бидний тархинд агуулагддаг химийн бодисуудын хэмжээ мөн өөр байдаг. Тодруулбал, эрэгтэйчүүдийн тархи илүү их тестостерон даавартай бол эмэгтэйчүүдийнх эстроген даавар илүүтэй байдаг. Эдгээр даавар нь бидний зан авирт нөлөөлдөг юм. Зан авирын хувьд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох бодит ямар ялгаа байдаг гэж оролцогчид бодож байгаа талаар ярилцана. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хоорондоо хэр ялгаатай вэ? 	
10:50			
11:00	Зорил		

	<p>Т №3</p> <p>Зорилт №4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Гарын авлага номонд багтсан Дэлхийг зоригжуул (Brave The World) цахим хуудаснаас авсан ... 50 ялгаа мэдээллийн талаар ярилц. ○ Бид зөвхөн 20 ялгааны талаар ярилцана. <p><i>Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Тайлбар: Өдийд оролцогчид эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох ялгааны талаар ярилцахад ямар нэгэн загвар байгааг анзаарч эхэлсэн байвал зохино. <p><i>Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Гарын авлагад багтсан мэдээллийг үзэж танилцана. • Эмэгтэй хүний амжилт, тушаал ахих боломжид ямар үр дагавар авчирч байгаа талаар ярилцана. <ul style="list-style-type: none"> • Эрчүүд шатлан захирах ёс, эмэгтэйчүүд хүмүүсийн харилцааг хүндэлдэг. • Эрчүүд зорилгод, эмэгтэйчүүд үйл явцад төвлөрдөг. • Эрчүүд эрх мэдэлд, эмэгтэйчүүд бусадтай харилцах харилцаанд дулдуйддаг. • Эрчүүд багийн тоглогч байхад, эмэгтэйчүүд багийн тоглолтонд анхаардаг. • Амжилтаа тайлбарлах хандлага нь өөр. 	<p>Слайд 20: Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгаа</p> <p>Гарын авлага, хуудас 10 - 11</p> <p>https://www.redventures.com/blog/2015/11/18/5-major-differences-between-men-and-women-at-work/</p>
<p>11:15</p>		<p><i>Кэйсийн судалгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Одоо дасгал ажиллан, юу сурснаа хэрэгжүүлэх цаг юм. • Оролцогчдыг 4 бүлэгт хувааж, баг бүрт нэг кэйсийн судалгааг оноон өгнө. • Баг бүр оноогдсон кэйсээ уншиж танилцан, бүлгээрээ дор нь байгаа асуултуудын талаар ярилцана. • 20 минутын дараа багуудыг анхаарлаа эргүүлэн өөр дээрээ хандуулахыг хүснэ. Кэйс бүрийг ээлж ээлжээр нь уншиж, ярилцана. Ажлын байран дээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хэрхэн ялгаатай ажилладаг талаар бид юу сурсан бэ? <p><i>Манлайлал дахь жендэрийн ялгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Өмнө хуваарилагдсан багаараа ажиллана. Одоог хүртэл өгсөн мэдээлэлд үндэслэн оролцогчдын бодлоор эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд байгаа манлайллын 	<p>Гарын авлага, хуудас 12 - 15</p> <p>Гарын авлага, хуудас 16</p>

		<p>хэв маягийн 3 ялгааг ярилцан, гаргаж ирэхийг оролцогчдоос хүснэ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тэднийг шинэ төсөл эхлүүлж байна гэж төсөөлөхийг хүснэ. Та хэрхэн удирдах байсан бэ? • Ойролцоогоор 10 минутын дараа баг бүр ямар ялгаа олсныг нь танилцуулуулна. <p>Гарын авлага дээр байгаа мэдээллийг үзэж, ярилцана.</p> <p><i>Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгаа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс зөрчилдөөнийг шийдэхдээ хэр ялгаатай арга зам ашиглаж байгааг харуулсан бичлэгийг үзүүлнэ. • Бичлэгийг Мишэлл Марчанд Консеко /Michelle Marchand Consecos/ хийсэн бөгөөд цахим хуудсанд нь нийтлэгдсэн байгааг хэлнэ. • Оролцогчдыг маш анхааралтай сонсож, гарын авлага дээрээ зөрчилдөөнийг зохицуулдаг 5 ялгааг бичихийг хүснэ. <p><i>MichelleMotivateme.com</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. <i>Эмэгтэйчүүд хэн нэгэн өөрийг нь соривол өөр лүү нь дайрч довтолж байна гэж хардаг. Харин эрчүүд үүнийг хүндэтгэлийн нэг хэлбэр хэмээн хардаг.</i> • 2. <i>Эмэгтэйчүүд бусдын эсрэг зогсохоос цааргалдаг (энэ нь хүмүүсийн харилцаанд яаж нөлөөлөх бол?) бол эрчүүд бусад хүмүүст юу хийхийг нь хэлдэг (хүндэтгэл эрэлхийлж).</i> • 3. <i>Эмэгтэйчүүд аливааг өөр дээрээ тусган авдаг байхад эрэгтэйчүүд зөрчилдөөнийг “байх ёстой хэвийн зүйл” гэж хүлээж авдаг.</i> • 4. <i>Эмэгтэйчүүд зөвшилцөлд хүрэхийг эрэлхийлдэг. Эрэгтэйчүүд харин шийдвэр гаргахыг л хүсдэг.</i> • 5. <i>Эмэгтэйчүүд харилцааг шинжлэн дүгнэдэг бол эрчүүд зөрчилдөөнийг л шийдэхийг хүсдэг.</i> • Дээрх санаа бүрийг тодорхой түвшинд дэлгэрэнгүй хэлэлцэх шаардлагатай. Оролцогчид эдгээр онцлог шинж чанар, зан чанаруудыг өөрсдөөсөө олж харж байна уу? • Үдийн хичээлээр оролцогчдод юу заах гэж буйгаа цөөн хэдэн минутанд багтаан хэлнэ. 	<p>Слайд 21: Зөрчилдөөн Гарын авлага, хуудас 16</p>
--	--	---	--

12:00	Ө Д Р И Й Н Х О О Л	
13:00	Зорилт №7	<p><i>Дахин мэндчилэх</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Өглөө өгсөн мэдээллүүдтэй холбоотойгоор ямар нэгэн асуулт, эсвэл хэлэх санал сэтгэгдэл байгаа болов уу? • Одоо бид сэдвээ бага зэрэг өөрчлөн, жендэрийн тэгш эрхийн үйл явцын талаар ярих болно. <p><i>Жендэрийн тэгш эрхийг хангах</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Одоо бид жендэрийн аудитын талаар ярилцах гэж байна. • Жендэрийн аудит хийх маш олон аргачлал бий. Өнөөдөр бид Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ын аргачлалын талаар ярих гэж байна. • ОУХБ-ын жендэрийн аудитыг хийхийн тулд мэргэшсэн чиглүүлэгчтэй байхыг шаарддаг. • ОУХБ-ын жендэрийн аудитыг гарын авлагад дэлгэрэнгүй тайлбарласан байгаа. • Жендэрийн аудитын үйл явц гэж юу вэ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит нь оролцооны аргачлалд суурилсан арга хэрэгсэл, мөн үйл явц юм. Уг аргачлал нь байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа хэрхэн үр өгөөжтэй, практикт тохиромжтой байдлаар тусгахыг суралцан дадлагажихад нь дэмжлэг болдог. <p>Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит нь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Байгууллагын дотоод практик болон жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах үйл явцыг дэмжих тогтолцоо үр дүнтэй, бие биенээ харилцан дэмжиж байгаа эсэхийг анхаардаг; • Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгахад гарч буй ахиц дэвшилд хяналт үнэлгээ хийдэг; • Аудит хийгдэж буй байгууллагын цаашдын ажлын суурь болдог; • Ноцтой алдаа дутагдал, тулгарч буй бэрхшээл, сорилтыг илрүүлдэг; • Тэднийг шийдвэрлэх арга замыг зөвлөж, илүү үр дүнтэй, шинэ стратеги санал болгодог;

Слайд 22: Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит
Гарын авлага, хуудас 18

Слайд 22: Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит
Гарын авлага, хуудас 17

Слайд 23: Анхаарах зүйлс
Гарын авлага, хуудас 17

	<ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн сайн туршлагыг баримтжуулдаг. <p>Энэхүү оролцоонд суурилсан өөрийгөө үнэлэх аргачлалыг ашиглан оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит нь тодорхой мэдэгдэж байгаа болон нотлогдоогүй баримт сэлт, түүний тайлбарыг илүү сайн ойлгохын тулд аливаа нэг байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдлын хувьд гаргасан ахиц дэвшлийн талаарх ажилчдын ойлголт, хүлээлт, бодит баримт мэдээллийг анхаарч үздэг байна. Аудит хийгдсэн нэгжид эхлээд илтгэл танилцуулга хийдэг ба дараа нь тэд шалгалтын үр дүнг агуулсан бүтэн тайланг хүлээж авдаг.</p>	
	<p><i>Дүн шинжилгээний хамрах 5 гол хүрээ</i></p> <p>I. Байгууллагын ажлын нэгж дэх жендэрийн асуудлууд, жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн байдал, ур чадвар, чадавх бүрдүүлэлт;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Аудит хийгдэж буй нэгжийн орчин, нөхцөл байдал, техник ажлын хүрээн дэх жендэрийн асуудалд хандаж буй байдал, энэ цаг үед жендэрийн сэдвээр өрнөж буй мэтгэлцээн болон хамаарал бүхий санаачлагууд • Жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн байдал, ур чадвар ба чадавх бэхжүүлэх хүчин чармайлт <p>II. Байгууллагын ажлын нэгжийн зорилтууд, хөтөлбөрийн төлөвлөлт, хэрэгжилтийн үе шатууд дахь жендэрийн агуулга, түншлэгч байгууллагуудыг сонгосон байдал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ажлын нэгжийн стратегийн зорилтууд, бодлого хөтөлбөр, төсөвт жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан байдал • Хөтөлбөрүүд, техникийн хамтын ажиллагааны хэрэгжилтэд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан байдал • Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хариуцлага хүлээх, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, мониторингид ашиглаж буй тогтолцоо, арга хэрэгсэл • Ажлын түншлэгчдээ сонгосон байдал <p>III. Байгууллагын ажлын нэгж дэх мэдлэг мэдээллийн менежмент, ажлын нэгжийн эцсийн бүтээгдэхүүн болон нийгэмд бий болгож буй дүр төрхөд жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогыг тусгасан байдал</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) Жендэрийн асуудлаарх мэдлэг 	<p>Слайд 24: Дүн шинжилгээ хийх 5 гол талбар Гарын авлага, хуудас 17</p>

		<p>мэдээллийн менежмент 2) Нэгжийн бүтээгдэхүүн болон байгууллагын нийгэм дэх дүр төрхөд жендэрийн тэгш байдлын санаачлага тусгагдсан байдал</p> <p>IV. Шийдвэр гаргах үйл явц, боловсон хүчин ба хүний нөөц бүрдүүлэлт болон байгууллагын соёл</p> <ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг шийдвэр гаргах үйл явцад тусгасан байдал • Боловсон хүчин, хүний нөөц бүрдүүлэлтэнд эмэгтэй, эрэгтэй ажилчдын тэнцүү байдлыг хангах болон жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого • Байгууллагын соёл ба түүний жендэрийн асуудалд нөлөөлөх байдал <p>V. Ажлын нэгжийн жендэрийн тэгш байдлыг хангах ажлынхаа ололт амжилтыг үнэлж буй байдал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн тэгш байдал хэрхэн хангагдаж байгаа талаарх ойлголт, санал сэтгэгдэл 	
13:15		<p>Гурван алхам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Баримтын судалгаа: Баримт бичгүүдийг судлан үзэх • Хагас зохион байгуулалттай ярилцлага • Семинар 	<p>Слайд 25: Гол бүрэлдэхүүн хэсгүүд Гарын авлага, хуудас 17-18</p>
13:20		<p><i>Баримтын судалгаа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Гол нь баримт бичгүүдийг судлан үзэх • Бодит баримт, тоон мэдээллийг өгөөд зогсохгүй чанарын өөрийн үнэлгээ, хүмүүсийн илэрхийлсэн санал сэтгэгдлийг бататган шалгахад хэрэг болдог. <p><i>Баримтын судалгааг ЯАГААД хийдэг вэ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаа, тогтолцоо, зохион байгуулалтын талаар тодорхой мэдээлэл олж авах;</i> • <i>Гол/үндсэн баримт бичгүүдэд жендэрийн асуудал хэдий хэмжээгээр тусгагдсаныг үнэлэх;</i> • <i>Гол хөтөлбөрийн төлөвлөлтийн стратеги болон үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хэдий хэмжээнд анхаарсныг баримтад тусгагдсан байдлаас үнэлэх;</i> • <i>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах болон охид, эмэгтэйчүүдийн оролцоог</i> 	<p>Слайд 26 & 27: Зорилго Гарын авлага, хуудас 18</p>

	<p><i>нэмэгдүүлэх талаар гаргасан ахиц дэвшлийг олж тогтоох;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Гаргаж буй баримт бичгүүдийн жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг үнэлэх; ба</i> • <i>Бичиг баримтуудад жендэрийн асуудлыг тусгаж ирсэн байдлыг он оноор харьцуулан үзэх суурь мэдээлэлтэй болох юм.</i> <p>Баримтын судалгаа дараах 3-н зорилготой. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. ОСЖА-ын ярилцлага, семинаруудын үр дүнг баяжуулах баримттай, баталгаажуулж болохуйц суурь мэдээлэл олж авах • 2. Оролцооны аудитын үйл явцад үнэлэн цэгнэх, шүүн хэлэлцэхэд оролцогчдыг өдөөхүйц мэдээлэл олж авах; ба • 3. Баримтын судалгаа нь цаашид шинээр гаргах баримт бичгүүдэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах эхлэл цэгийг тавьж өгдөг. 	
13:30	<p>Хагас зохион байгуулалттай ярилцлага</p> <ul style="list-style-type: none"> • Хувь хүмүүсийн санаа бодол, сэтгэгдлийг аюулгүй тайван орчинд судлан, баримтын судалгааны үр дүнг баяжуулах арвин их мэдээлэл олж авах боломж олгодог. • Баримтын судалгааны үеэр олж авсан мэдээлэлд тулгуурладаг. • 45 минутаас 1 цагийн хугацаанд үргэлжилдэг. 	<p>Слайд 28: Ярилцлага Гарын авлага, хуудас 18</p>
13:35	<p>Семинар</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тухайн аудитын үйл явцын төгсгөлд • Байгууллагын тухайн нэгжийн бүх ажиллагсад буюу удирдлага, мэргэжилтэн, туслах ажилтнуудыг хамруулан бүрэн бүрэлдэхүүнд • Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг ажилдаа тусгах явцад нь аудитлагдаж буй нэгжид тулгарч буй бэрхшээл болон боломжийн талаар санал бодлоо илэрхийлэх, шинжлэн дүгнэх, нээлттэй хэлэлцэх орчныг бүрдүүлдэг. • Энэ бол сургалт семинар биш, харин ажиллах семинар юм. Семинар хэлэлцүүлгийг өрнүүлж, өдөөхөд чиглэсэн олон цуврал дасгал 	<p>Слайд 29: Сургалт семинар Гарын авлага, хуудас 18</p>

		ажлыг агуулдаг.	
13:40		<p>Семинарын дасгал ажил: Таны өдөр тутмын цагийн хуваарь</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оролцогчдоор гарын авлагад байгаа өдөр тутам хийдэг ажлынх нь цагийн хуваарийг бөглүүлнэ. • Тэднээс аль болох дэлгэрэнгүй мэдээлэл оруулахыг хүснэ. • 5 минутын дараа аль нэг оролцогч өөрийн хуваариа ангийнхантайгаа хуваалцах хүсэлтэй байна уу хэмээн асууна. Нэг эрэгтэй, нэг эмэгтэй хүний өдөр тутам хийдэг ажлын хуваарийг олж чадах эсэхээ хараарай. • Та эрчүүдийн өдөр тутам хийдэг ажлын хуваарь болон эмэгтэйчүүдийнхийн хоорондох ялгааг олж харах боломжтой болно. Эмэгтэйчүүдийнх илүү төвөгтэй, “цалин хөлсгүй” ажлаар дүүрэн байх нь олонтаа. 	Гарын авлага, хуудас 19
		<p>Жендэрийн аудитын асуулга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Өөрийгөө үнэлэх арга хэрэгсэл • Тухайн байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын талаарх хүмүүсийн ойлголт, хүлээлтийг судлана. • Жендэрийн ур чадвар, менежмент, баримтжуулалт хийж буй байдал, соёл, бүтэц болон хүний нөөц зэрэг чиглэлийг авч үздэг. • Семинарын явцад эсвэл дараа нь бөглүүлж болно. • 40-өөс ихгүй асуулттай байна. 	<p>Слайд 30: Асуулга</p> <p>Гарын авлага, хуудас 18</p>
14:45		З А В С А Р Л А Г А	
15:00	Зорилт №8	<p>Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах нь</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тодорхойлолт: Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах үйл явц нь бүхий л үйл ажиллагааныхаа салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг байдлаар жендэрийн асуудалд хандахыг шаарддаг. Энэ нь нөөцийг хуваарилах, шийдвэр гаргах үйл явц болон бодлого боловсруулах, судалгаа хийх, төсөл хөтөлбөрийн мөнгө хөрөнгийг төсөвлөх, гүйцэтгэлийг хянах зэрэгт жендэрийн аспектиг тооцохыг хэлнэ. 	<p>Слайд 31: Тодорхойлолт</p> <p>Гарын авлага, хуудас 20</p> <p>Слайд 32: Санаанууд</p>

	<p><u>Бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгаж болох санаачилгууд</u></p> <p>Жендэрийн бодлого нь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн тэгш эрхийг хангахад чиглэсэн • Цагийн уян хатан бодлого (тухайлбал, өглөөний 8 цаг, оройн 5 цагаас хойш уулзалт товлохгүй байх) • Бэлгийн дарамтыг үл тэвчих бодлого Байгууллагууд ялгаварлан гадуурхалт болон бэлгийн дарамтын эсрэг цогц бодлоготой байх нь зүйтэй. Эдгээр нь дараах үр өгөөжийг авчрах юм. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> ○ Бэлгийн дарамтын асуудлыг түргэн шуурхай, оновчтой байдлаар шийдвэрлэх механизм болно. ○ Эмзэг бүлгийн иргэд ажлын байрандаа аюулгүй, найрсаг орчинд ажиллана. ○ Монгол Улсын хуулийн дагуу бүх ажил олгогчид бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тогтоосон байх үүрэгтэй. • Бусад <p>Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зориулсан арга хэмжээ явуулах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн өөр өөр хэрэгцээ шаардлагыг олж тогтоох, тэдгээрийг шийдвэрлэх шилдэг арга замыг тодорхойлох • Эрэгтэй, эмэгтэй хүнд аль алинд нь таалагдахуйц ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах • Ажлын зар дээр эмэгтэйчүүд болон бусад эмзэг бүлгийн иргэдийг ажилд авахаа зарлах, онцгойлох. Ингэснээр олон улсын санхүүжилт, хамтын ажиллагаа олох боломжтой. • Шинээр авах эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын тоонд тодорхой хувь хэмжээ зааж, зорилго тавих. <p>Эмэгтэйчүүдийг удирдахуйн ухаанд сургах хөтөлбөр</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг удирдах үүрэг гүйцэтгэхэд нь урамшууллын хөтөлбөр гаргах 	<p>Гарын авлага, хуудас 20 - 21</p>
--	---	-------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Эмэгтэйчүүдэд зориулж удирдахуйн хөтөлбөр гарган дэмжих. Шинээр ажилд орогсдод ажлын байрны сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг тодорхой болгосноор дараах давуу тал бий болно. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> • Ажилтан өөрийн үнэ цэнийг мэдрэх • Албан тушаал ахих сэдэл, зорилго тэмүүлэлтэй болох • Байгууллагад олон жил тогтвортой ажиллах <p>Ажлын уян хатан нөхцлөөр хангах Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ажлын байрны уян хатан, баталгаат орчин бүрдүүлсэн нөхцөлд олон жил тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэнэ. Энэхүү уян хатан байдлыг бүрдүүлэх арга замуудад:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ажлын цагийн хувьд уян хатан байх, • Тогтмол ээлжээр буюу цагаар ажиллах, • Хувийн асуудлаар болон гэр бүлд ээлтэй бусад санал санаачлагад чөлөө олгох • Байгууллагадаа хүүхэд асрах үйлчилгээтэй болох, эсвэл бүр албан газартаа хүүхдэд ээлтэй орчин бүрдүүлэх (Жишээ нь: Яамд дээр цэцэрлэг байгуулах) <p>Хүүхэд асрах чөлөө олгох Дараагийн алхам бол хүүхэд асрах чөлөөг эрэгтэй хүмүүс эмэгтэйчүүдийн адилаар эрх тэгш эдлэх эрхтэй явдал юм. Ингэснээр эрчүүдийн ар гэрийн ажилд оролцох оролцоог нэмэгдүүлээд зогсохгүй, эмэгтэйчүүд ажиллах хүчний эгнээнд эргэн ороход тустай. Ихэнх тохиолдолд эцэг, эх хоёр уг чөлөөг хувааж эдэлснээр хоёулаа ажиллах боломжийг бүрдүүлдэг. Байгууллага хүүхэд асрах чөлөө олгосноор:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс олноороо тухайн байгууллагад ажиллахыг хүснэ. ▪ Ажиллагсад эмэгтэй, эрэгтэй гэлтгүй байгууллагадаа тогтвортой ажиллах, илүү үнэнч тогтвортой ажиллах болно. ▪ Ажилдаа эргээд орохоос өмнө эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хүүхэдтэйгээ хамт байх боломж нэмэгдэнэ. ▪ Ажлын байр нь илүү баталгаатай болно. <p>Ажиллагсдаа хүндэтгэх Хүндэтгэл, үнэнч зан байдал хэмээх үнэт зүйл</p>	
--	--	--

		<p>нь хоёр талт харилцаан дээр оршдог гэдэг нь тогтоогдсон байдаг. Байгууллагын зүгээс ажиллагсдадаа дараах байдлаар хүндэтгэл үзүүлж болно.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ажлын орчинг тусгаарлаж өгөх • Адил болон дээд түвшний ажиллагсадтай харилцаатай байх • Сургалт зохион байгуулах зэрэг болно. <p>Адил хөдөлмөрт адил тэгш цалин, хөлс олгох Ажилчдыг тогтвортой ажиллуулах стратегийн нэг чухал хэсэг нь эрэгтэйчүүдтэй адил хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдэд адил тэгш цалин, хөлс олгох явдал юм. Үүний ачаар:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ажиллагсдын оролцоо нэмэгдэнэ. ▪ Эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагсад ажлын үнэ цэнээ мэдрэнэ. ▪ Тогтвортой сайн ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй болно. 	
15:45	Зорилт №9	<p><i>Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гэх ойлголт нь эмэгтэйчүүд өөрийнхөө амьдралыг өөрийнхөөрөө авч явах эрх мэдэл, чадалтай болохтой холбоотой юм. Үүнд тэдний мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, өөртөө итгэх итгэлийг нь бэхжүүлэх, олон сонголт гарган өгөх, нөөцөөс хүртэх, түүнийг хянах бололцоог нэмэгдүүлэх болон жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн тэгш бус байдлыг өөгшүүлж, бэхжүүлж буй байгууллага ба бүтцийг өөрчлөн шинэчлэх арга хэмжээ авах зэрэг багтана. • Дэлхийн ядуусын 70%-ийг охид, эмэгтэйчүүд эзэлж байна. (Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх олон улсын байгууллага буюу Women’s Empowerment International) • <i>Тодорхойлолт ба ойлголт</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Дэлхийн Банк нь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гэдгийг “сонголт хийх болон тухайн сонголтоо зорилтот үйл ажиллагаа, үр дүн болгон хувиргах хүмүүс болон бүлгүүдийн чадавхыг нэмэгдүүлэх үйл явц” гэж тодорхойлжээ.</i> ○ Жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөөх Европын институт нь эмэгтэйчүүдийн оролцоог 	<p>Слайд 33 – Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх Гарын авлага, хуудас 22</p>

		<p>нэмэгдүүлэх гэдгийг “эмэгтэйчүүд өөрийн амьдралаа өөрийнхөөрөө авч явах эрх мэдэл болон чухал шийдвэр гаргах чадалтай болох үйл явц юм” гэж тодорхойлжээ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Яагаад чухал гэж?</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Эдийн засгийн хөгжлийг дэмждэг. ○ Нийгмийн өөрчлөлтөд нөлөөлдөг. ○ Охидод боловсрол олгохыг дэмжинэ. ○ Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмждэг. • Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх үйл явцыг дэмжих 10 арга замыг үзэж танилцах – Доорх санаанууд дээр ярилцана. <i>http://www.readglobal.org/blog/126-10-ways-to-empower-women</i> 	
16:00	Зорилт №7	<p>Практик хэрэглээ: Цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь хүн болгоны үүрэг болохыг ороцогчдод сануулна. • Энэ шалтгааныг сайжруулахын төлөө хувь хүнийхээ хувьд тэд юу хийж чадах талаараа бодох цөөн хэдэн минут өгч буйгаа ороцогчдод хэлнэ. • Хүн бүрийн ганцаараа хийх дасгал ажил юм. • Тэднээс өөрийн зүгээс орон нутагтаа, ажлын байран дээрээ жендэрийн тэгш эрхийг хангахад хувийн хүчин чармайлт гаргахыг хүснэ. • Танд энэ мэдээллийг хуваалцах хүмүүс байх нь мэдээж. Гэхдээ энэ нь жинхнээсээ сайн дурын үүдэн дээр байх болно. Хүссэн үедээ л тэд хуваалцах болно. • Би/Бид юу хийж чадах вэ? • Би (бид) байгууллагадаа жендэрийн тэгш эрхийг хөхиүлэн дэмжихэд юу хийж чадах вэ? <p>Хэлэлцүүлэг</p> <ul style="list-style-type: none"> • Хэн нэгэн өөрийн хүлээж буй үүргээ бусадтайгаа хуваалцах хэн нэгэн хүн байгаа эсэхийг асуугаарай. • Хэрвээ тэд ингэхийг хүсэхгүй байгаа бол зүгээр. Тэгвэл эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд бид ямар төрлийн 	Гарын авлага, хуудас 23

		<p>арга хэмжээ авч болох талаар хэлэлцүүлэг рүү орох хэрэгтэй.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Охид, эмэгтэйчүүдийг илүү өөртөө итгэлтэй байхыг дэмжих ○ Өөрийн санаачилгадаа амжилт олоход нь залуу охид, эмэгтэйчүүдэд туслах ○ Жендэрийн тэгш эрхийн талаар илүү ярих ○ Жендэрийн чиглэлээр ажилладаг бүлэгт нэгдэх ○ Жендэрийн дэмжлэг бүлэг байгуулах ○ . 	
		<p><i>Сургалтын үнэлгээ</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Сургалтын үнэлгээний асуулгыг оролцогчдоор бөглүүлнэ. Хэрэв бөглөөд дуусах аваас хурааж авна. <p><i>Дүгнэлт, оролцогчдод талархал илэрхийлэх</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Энэхүү сургалт өөрт нь ямар мэдрэмж төрүүлж буйг илэрхийлэх нэг нэг үгийг оролцогчдоор хэлүүлж сургалтыг төгсгөнө. Үг давтан хэлж болохгүй. • Тойрч хэлж дуусах үед оролцогчдод идэвхитэй оролцсонд талархал илэрхийлж сургалтыг хаах болно. 	