



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

Жендэрийн тэгш эрхийг хангах нь

Техникийн зөвлөх Жинэтт Жонстоун
2018 оны 9 дүгээр сар

Сургалтын зорилтууд

- Жендэрийн тухай үндсэн ойлголт
- Монгол Улс дахь жендэрийн тэгш эрхийн байдал
- Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаа
- Ажлын байран дахь жендэрийн ялгаа
- Манлайлал дахь жендэрийн ялгаа
- Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгаа
- Жендэрийн тэгш эрхийг хангах гурван алхам
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгах
- Эмэгтэйчүүдийн оролцоог хэрхэн нэмэгдүүлэх
- Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх замаар жендэрийн тэгш эрхийг хангах үүрэг хүлээх

Эрх тэгш байдал үү?

Эсвэл тэгш эрх үү?

- Эрх тэгш байдал – эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст очих үр өгөөж адил бөгөөд хүн бүрт адил хандах
- Тэгш эрх – эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харилцан адилгүй хэрэгцээ, шаардлагыг хүлээн зөвшөөрч, хүн бүрт очих үр өгөөж харилцан адилгүй байх, хүн бүрт эрх тэгш, шударга хандах

Эдийн засгийн үр өгөөж

- Эдийн засгийн өсөлт
- Үндэсний бүтээмж
- Шударга байдал, тэгш эрхийг хангаж буй байгууллагын нэр хүнд
- Өндөр ур чадвар, мэргэжилтэй ажил горилогчид
- Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл

Жендэр

Жендэр - улс төр, эдийн засаг, нийгэм, ахуй соёл, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар тогтсон болоод цаг хугацааны явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлага юм.

Хүйсийн баримжаа

Хүн бүр өөрийн хүйсээ мэдэрч буй, хувь хүний дотоод мэдрэмж, баримжаа юм. Хүйсийн баримжаа нь төрөх үед оноосон хүйстэй ижил эсвэл ялгаатай байж болно.

Хүйс ба жендэр

ХҮЙС	ЖЕНДЭР
<ul style="list-style-type: none">Биологийн хувьд заяагдмал	<ul style="list-style-type: none">Нийгэм дэх хүмүүсийн харилцаанаас үүдэлтэй
<ul style="list-style-type: none">Нийт хүн төрөлхтөнд хамааралтай	<ul style="list-style-type: none">Олон талт: Ахуй соёлын дотоод болон хоорондын ялгаа, газар зүйн байрлал, уур амьсгал зэргээс хамаарч харилцан адилгүй байдаг
<ul style="list-style-type: none">Өөрчлөгдөхгүй	<ul style="list-style-type: none">Цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг

Жендэрийн эрх тэгш байдал

Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүд тэнцүү эрх эдлэх, ижил хариуцлага хүлээх, жигд боломж нөхцлөөр хангах

Жендэрийн харилцаа

“Нөөц болон боломжоос хүртэх, хянах эрх мэдлийг хүйсийн хооронд хэрхэн хуваарилж буйг илэрхийлсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нийгмийн харилцаа” (НҮБ)

Хүйсийн харьцаа: Монгол Улс

Эмэгтэйчүүд

1,528,000

Эрэгтэйчүүд

1,498,000

Дундаж наслалт

Эмэгтэйчүүд

75.1

Эрэгтэйчүүд

65.6

Бичиг үсгийн боловсрол

Эмэгтэйчүүд

97.4%

Эрэгтэйчүүд

97.7%

Бакалавр, түүнээс дээд боловсролтой хүн ам

Эмэгтэйчүүд

53%

Эрэгтэйчүүд

47%

Ажиллах хүчний оролцоо

Эмэгтэйчүүд

46.2%

Эрэгтэйчүүд

76.2%

Эхийн эндэгдэл

- 100,000 амьд төрөлт – 44 эхийн эндэгдэл

Улс төрд оролцох байдал

Эмэгтэйчүүд

15%

Эрэгтэйчүүд

85%

Бэлгийн дарамт

- хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ тулгах
- сүрдүүлэх, заналхийлэх болон/эсвэл бусад хэлбэрийн дарамтыг үг хэлээр, биеэр, бусад хэлбэрээр илэрхийлэх
- хохирогчийг бэлгийн харилцаанд орох аргагүй байдалд оруулсан, эсвэл
- тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжил, эд материал, сэтгэл санаа зэрэг сайн сайхан амьдрах байдалд хохирол учруулах болон/эсвэл тэвчишгүй нөхцөл үүсгэх

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл (дэлхийн хэмжээнд)

- Эмэгтэйчүүдийн амь насыг бүрэлгэсэн гэмт хэргийн 38 хувийг дотно харилцаатай нөхөр/хамтран амьдрагч нь үйлддэг байна.
- 200 сая эмэгтэй бэлэг эрхтэн зэрэмдэглэх зан үйлийн хохирогч болжээ.
- Эмэгтэйчүүдийн 35 хувь нь дотно харьцаатай хүний эсвэл хөндлөнгийн хүний бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн байдаг
- Эмэгтэйчүүдийн 7 хувь нь нөхөр/хамтран амьдрагчаас өөр хүний бэлгийн дарамтад орсон байдаг

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ба ажлын байр

1. Эрэгтэйчүүд – шатлан захирах ёс, эмэгтэйчүүд – хүмүүсийн харилцаа
2. Эрэгтэйчүүд – зорилго, эмэгтэйчүүд – үйл явц
3. Эрэгтэйчүүд – эрх мэдэл, эмэгтэйчүүд – бусдыг татан оролцуулах
4. Эрэгтэйчүүд – багийн тоглогч, эмэгтэйчүүд – багийн тоглолт
5. Амжилтаа тайлбарлах хандлага – харилцан адилгүй

(Зохиогч: Шэннон МкФэддон)

Зөрчилдөөнд хандах хандлага

Эмэгтэйчүүд

- Хэн нэгэн өөрийг нь соривол өөр лүү нь дайрч довтолж байна гэж хардаг
- Бусдын эсрэг зогсохоос цааргалдаг
- Зөрчилдөөний үед аливааг өөр дээрээ тусган авдаг
- Зөвшилцөлд хүрэхийг эрэлхийлдэг
- Харилцааг шинжлэн дүгнэдэг

Эрэгтэйчүүд

- Өөрийг нь сорихыг хүндэтгэлийн нэг хэлбэр хэмээн хардаг
- Бусад хүмүүст юу хийхийг нь хэлдэг
- Зөрчилдөөнийг “байх ёстой хэвийн зүйл” гэж хүлээж авдаг
- Шийдвэр гаргахыг л хүсдэг
- Тухайн асуудлыг шийдэхийг л хүсдэг

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит гэж юу вэ?

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит - оролцооны аргачлалд суурилсан арга хэрэгсэл, үйл явц

Уг аргачлал нь байгууллага жендэрийн тэгш байдлыг үйл ажиллагаандаа хэрхэн үр өгөөжтэй, хэрэгжүүлэх боломжтой байдлаар тусгахыг дэмждэг

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит

- Байгууллагын дотоод журам болон жендэрийн тэгш байдлыг үйл ажиллагаандаа тусгах үйл явцыг дэмжих тогтолцоо үр дүнтэй, бие биеэ харилцан дэмжиж байгааг харгалзан үздэг
- Жендэрийн тэгш байдлыг үйл ажиллагаанд тусгахад гарч буй ахиц дэвшилд хяналт, үнэлгээ хийдэг;
- Аудит хийж буй байгууллагын суурь мэдээллийг бий болгоно;
- Алдаа дутагдал, тулгарч буй бэрхшээл, сорилтыг тодорхойлно;
- Бэрхшээлийг шийдвэрлэх арга замыг зөвлөж, илүү үр дүнтэй, шинэ стратеги санал болгодог;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн сайн туршлагыг баримтжуулдаг

Хамрах хүрээ

- i. Байгууллагын нэгж дэх жендэрийн асуудлууд, жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн байдал, ур чадвар, чадавхийг бүрдүүлэх
- ii. Байгууллагын нэгжийн зорилт, төлөвлөлт, хэрэгжилтийн үе шат дахь жендэрийн агуулга, түншлэгч байгууллагуудыг сонгосон байдал
- iii. Байгууллагын нэгж дэх мэдлэг, мэдээллийн менежмент, тухайн нэгжийн гаргаж буй бүтээгдэхүүн, олон нийтийн дундах дүр төрхөд жендэрийн эрх тэгш бодлогыг тусгасан байдал
- iv. Шийдвэр гаргах үйл явц, боловсон хүчин ба хүний нөөц бүрдүүлэлт, байгууллагын соёл
- v. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад гарсан амжилтыг хэрхэн үнэлж буй байдал

Гол бүрэлдэхүүн хэсэг

Энэхүү аргачлалын гол бүрэлдэхүүн хэсэг нь:

- Өргөн хүрээг хамарсан баримтын судалгаа
- Аудит хийж буй нэгжийн бүх түвшний ажилтнуудтай хийх хагас зохион байгуулалттай ярилцлага
- Семинар

Баримтын судалгаа

- Бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаа, тогтолцоо, зохион байгуулалтын талаар тодорхой мэдээлэл авах;
- Жендэрийн асуудлыг тайлагнадаг цар хүрээг үнэлэх;
- Бодлого, хэрэгжилтийн баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш асуудлыг ямар хэмжээнд тусгасныг үнэлэх;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд гаргасан ахиц дэвшлийг тодорхойлох;
- Баримт бичгийн жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг үнэлэх;
- Баримт бичигт жендэрийн асуудлыг тусгаж ирсэн байдлыг оноор харьцуулах суурь мэдээлэлтэй болох

Баримтын судалгааны зорилго

Баримтын судалгаа дараах гурван зорилготой. Үүнд:

1. Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын ярилцлага, семинарын үр дүнг баяжуулах баримттай, баталгаажуулж болохуйц суурь мэдээлэл олж авах
2. Оролцооны аудитын үйл явцад хэлэлцэх, үнэлж дүгнэхэд оролцогчдыг өдөөхүйц мэдээлэл олж авах
3. Цаашид шинээр гаргах баримт бичигт жендэрийн тэгш байдлыг тусгах харьцуулах үзүүлэлтийг бий болгох

Хагас зохион байгуулалттай ярилцлага

- Хувь хүмүүсийн санаа бодол, сэтгэгдлийг найдвартай, тайван орчинд сонсох, ойлгох
- Баримтын судалгааны үр дүнг баяжуулах арвин их мэдээлэл олж авах боломж
- 45 минутаас нэг цагийн хугацаанд хийх

Семинар

- Байгууллагын бүх ажиллагсад буюу удирдлага, мэргэжилтэн, туслах ажилтнуудыг хамруулан бүрэн хэмжээнд зохион байгуулдаг
- Аудит хийж буй нэгжид тулгарч буй бэрхшээл, боломжийн талаар нээлттэй ярилцах, дүн шинжилгээ хийх, хэлэлцэх орчныг бүрдүүлдэг
- Сургалт семинар биш, харин ажиллах семинар
- Хэлэлцүүлгийг өрнүүлж, өдөөхөд чиглэсэн цуврал, дасгал ажлыг агуулах

Жендэрийн аудитын асуулга

- Өөрийгөө үнэлэх арга хэрэгсэл
- Байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын тухай хүмүүсийн ойлголтыг судлах
- Жендэрийн ур чадвар, менежмент, жендэрийн асуудлыг баримт бичигт тусгасан байдал, соёл, бүтэц болон хүний нөөц зэргийг судлах
- Асуулгыг семинарын явцад эсвэл тусад нь хийх боломжтой

Жендэрийн тэгш байдлыг үйл ажиллагаанд тусгах

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах бүхий л үйл ажиллагааны салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг байдлаар жендэрийн асуудалд хандахыг шаарддаг.

Ингэхдээ бодлого боловсруулах, судалгаа хийх, төсөл, хөтөлбөрийн төсөв боловсруулах, гүйцэтгэлийг хянах зэрэгт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэг болон эх үүсвэрийг хуваарилах, шийдвэр гаргахад жендэрийн асуудлыг харгалзан үзнэ.

Бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгаж болох санаа

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст чиглэсэн үйл ажиллагаа
- Эмэгтэйчүүдийг удирдахуйн ухаанд сургах хөтөлбөр
- Ажлын уян хатан нөхцөл
- Бэлгийн дарамтыг үл тэвчих бодлого
- Хүүхэд асрах чөлөө
- Ажиллагсдаа хүндэтгэх
- Адил тэгш цалин хөлс олгох

Эмэгтэйчүүдийн оролцоог НЭМЭГДҮҮЛЭХ

“Сонголт хийх болон тухайн сонголтоо үйл ажиллагаа, үр дүн болгон хувиргах хувь хүн, хүмүүсийн чадавхыг нэмэгдүүлэх үйл явц” - Дэлхийн банк

“Эмэгтэйчүүд өөрийн амьдралаа өөрийнхөөрөө авч явах эрх мэдэл болон чухал шийдвэр гаргах чадвар, эрх мэдэлтэй болох үйл явц” - Европын жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөөх хүрээлэн (EIGE)



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