



Жендэрийн тэгш эрх

Монгол Улс

2018 оны 9 дүгээр сар

Жинэтт Жонстон

Техникийн зөвлөх

Гарчиг

Сургалтын зорилго	3
Сургалтын зорилтууд	3
Сургалтын хураангуй хөтөлбөр	4
Жендэр	5
Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал	6
Мэдлэг сорих асуулт	6
Охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл	6
Жендэрийн ялгаа	7
Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаа	9
Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгаа	10
Тодорхойлолт	10
Үр дагавар	10
Ажил дээрх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн 5 гол ялгаа	10
Кейсийн судалгаа	12
Манлайлал дахь жендэрийн ялгаа	16
Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгаа	16
Жендэрийн аудит	17
Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит гэж юу вэ?	17
Баримтын судалгаа	17
Хагас зохион байгуулалттай ярилцлага	17
Семинар	18
Аудитын асуулга	18
Хувийн нууцлалыг хамгаалах	18
Миний 24 цагийн “хуваарь”	19
Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах	20
Бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах арга замууд	20
Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх	22
Тодорхойлолт, ойлголт	22
Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх үйл явцыг дэмжих 10 арга зам	22
Цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх	23
Сургалтын үнэлгээ	24

Сургалтын зорилго

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

Сургалтын зорилтууд

Уг сургалтын төгсгөлд 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 бодлого 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>Удиртгал</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>Сургалтын үнэлгээ</i> <i>Дүгнэлт, оролцогчдод талархал илэрхийлэх</i></p>

Жендэр

Жендэрийн эрх тэгш байдал нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адил үр шим хүртэх буюу хүн бүрт ижил тэгш хандахыг хөхиүлэн дэмждэг. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ба охид, хөвгүүд бүгд ижил тэнцүү эрх болон үүрэг хариуцлагатай байж, адил боломж нөхцөлөөр хангагдаж байхыг хэлнэ.

Жендэрийн тэгш эрх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ялгаатай хэрэгцээ, шаардлага болон эрхэмлэн дээдлэх зүйлтэй учраас хүн бүрт шударга хандах үүднээс тэдэнд өөр өөр үр шим хэрэгтэйг хүлээн зөвшөөрдөг.

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.

ХҮЙС	ЖЕНДЭР
<ul style="list-style-type: none"> Биологийн хувьд заяагдмал. 	<ul style="list-style-type: none"> Нийгэм доторх хүмүүсийн харилцаанаас бий болсон.
<ul style="list-style-type: none"> Нийт хүн төрөлхтөнд хамааралтай. 	<ul style="list-style-type: none"> Олон талт: Соёлын дотоод болон хоорондын ялгаа, газарзүйн байрлал, уур амьсгал гэх мэтээс хамаарч харилцан адилгүй байдаг.
<ul style="list-style-type: none"> Өөрчлөгдөхгүй. 	<ul style="list-style-type: none"> Динамик, цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг.

Жендэрийн харилцаа: “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)

Хүйсийн баримжаа: “Хүн бүрт байдаг өөрийн жендэрээ хэрхэн мэдэрч буй хувь хүний дотоод туршлага-мэдрэмж юм. Хүний хүйсийн баримжаа нь төрөх үед оноосонтой нь ижилхэн эсвэл ялгаатай байж болно.” (GBA+)

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

Мэдлэг сорих асуулт

Та дараах асуултуудын хариултыг тааж чадах уу? Эдгээр нь бүгд Монголын холбогдолтой асуулт юм.

Асуулт	Таамагласан		Бодит	
	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1. Монголын эмэгтэйчүүдийн тоо хэд вэ? Мөн хэдэн эрэгтэйтэй вэ?				
2. Монголд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалт хэд байна вэ?				
3. Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн дундах бичиг үсэг мэдэгчийн хувь хэд байна вэ?				
4. Хичнээн эмэгтэй коллежийн буюу түүнээс өндөр боловсролтой байна вэ? Энэ тоо эрчүүдийн хувьд хэд байна вэ?				
5. Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин ямар байна вэ? Эрчүүдийн хувьд ямар байна вэ?				
6. Эхийн эндэгдлийн түвшин ямар байна вэ?				
7. Улс төрд хэдэн эмэгтэй сонгуульт албан тушаал хашиж байна вэ? Хэд нь эрчүүд байна вэ?				

Охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл

Бэлгийн дарамт гэдэг нь 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* “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” гэжээ.

Монгол Улсад охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл үндэстний хэмжээнд ямар байгаа талаар албан ёсны тоо баримт байдаггүй хэдий ч насанд хүрээгүй хүүхдийн гэрлэлт 5 хувь байгааг тайлагнажээ.



Жендэрийн ялгаа

“Дэлхийг зоригжуул” (Brave The World) цахим хуудас дээр судлаачид эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хоорондоо маш ялгаатай болохыг харуулах 50 арга замыг нийтэлжээ. Тэдний заримыг энд оруулав.

1. Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд аливааг ижил өнцгөөс хардаггүй.
2. Эмэгтэй хүүхэд нүүр царай бүхий тоглоомонд дуртай байдаг бол эрэгтэй хүүхдүүд хөдөлдөг эд зүйлс, тоглоомонд дуртай байдаг.
3. Охид, хөвгүүд өөр өөр зүйл зурах дуртай байдаг.
4. Эмэгтэйчүүд эрчүүдээс сайн сонсолтой.
5. Хөгжим бидэнд өөр өөрөөр нөлөөлдөг.
6. Эрэгтэйчүүд зарим чимээг автоматаар сонсолгүй чихний хажуугаар өнгөрөөдөг.
7. Эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү сэтгэл хөдлөлөө үгээр илэрхийлж чаддаг.
8. Хөвгүүд байгалиасаа хөдлөхийн зэрэгцээ сэтгэдэг.
9. Хөвгүүд нийлэхээрээ охидуудаас өөрөөр тоглодог.
10. Хөвгүүд, охид өөр өөр тоглоомоор тоглодог.
11. Хөвгүүд илүү эрсдэлтэй алхам хийх хандлагатай.
12. Эмэгтэйчүүд амархан айж цочдог.
13. Эмэгтэйчүүд өвдөлт мэдрэхдээ сэтгэл хөдлөлөөрөө хүчтэй хариу үйлдэл үзүүлдэг.
14. Эрэгтэйчүүд өөрийн чадварыг хэт өндрөөр үнэлэх хандлагатай.
15. Эмэгтэйчүүдээс илүү эрчүүд ослоор нас барах магадлал өндөртэй.
16. Эрчүүд төв царай гаргасан хүнийг нөхөрсөг биш хэмээн хүлээн авах хандлагатай байдаг.
17. Эмэгтэйчүүд уур цухлаа үгээр илэрхийлэх хандлагатай байхад эрэгтэйчүүд уураа үйл хөдлөлөөр гаргах хандлагатай байдаг.
18. Эмэгтэйчүүд сэтгэл хөдөлгөсөн үйл явдалд хариу үйлдэл үзүүлэхдээ тархиныхаа 2 талыг хоёуланг нь ашигладаг бол эрчүүд зөвхөн нэгийг нь ашигладаг.
19. Эмэгтэйчүүд анзаарахад бэрх сэтгэл хөдлөлийг ойлгож мэдрэхдээ эрчүүдээс илүү.
20. Эрчүүд, эмэгтэйчүүд ижилхэн байдлаар өрөвдөж энэрдэггүй.
21. Эрчүүд зөрчил тэмцэлд шууд оролцдог байхад эмэгтэйчүүд аль болох түүнээс зайлсхийдэг.
22. Нийтээр итгэж үнэмшдэгийн эсрэгээр анхны харцаар дурладаг хүн нь эрчүүд байдаг.
23. Эмэгтэйчүүд орон зайн баримжаа шаардсан ажлыг эрчүүдээс удаан гүйцэтгэдэг.
24. Эрчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү тууштай байдаг.
25. Бид өөр өөрөөр найзалж нөхөрлөдөг.

Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаа

Одоог хүртэл авч үзсэн зүйлсдээ үндэслэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс маш өөрөөр харилцдаг гэж дүгнэвэл гайхалтгүй. Үүнээс болоод бие биенээ буруугаар ойлгох, алдаа гаргах болон гомдоох олон тохиолдолд хүргэдэг нь мэдээж.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ялгаатай харилцдаг зарим арга замуудыг дор жагсаав.

Эмэгтэйчүүд	Эрэгтэйчүүд
Эмэгтэйчүүд аливаа асуудлыг удаан авч хэлэлцэхийг илүүд үздэг.	Эрчүүд богино харилцан яриаг илүүд үздэг.
Эмэгтэйчүүд гуниг, айдас, сэтгэлээ илэрхийлэхээс буцдаггүй.	Эрэгтэйчүүд уур бухимдлаа илэрхийлэхээс буцдаггүй.
Эмэгтэйчүүд хүмүүсийг эмзэглүүлэхгүйн тулд үгээ бодож ярьдаг.	Эрэгтэйчүүд шулуухан ярьдаг.
Эмэгтэйчүүд илүү аминчлан ярьдаг.	Эрэгтэйчүүд олон нийтийн өмнө илүү их ярьдаг.
Эмэгтэйчүүд нүд рүү нь харж, анхаарал хандуулж сонсдог.	Эрэгтэйчүүд ихэвчлэн сараачиж эсвэл хөдлөхийн зэрэгцээгээр “анхааралтай” сонсдог.
Эмэгтэйчүүд асуулт асуудаг.	Эрчүүд тэр бүр асуулт асуудаггүй.
Эмэгтэйчүүд харилцаа тогтоохын тулд үг хэлээ ашигладаг.	Эрчүүд зорилготой болж, ялан дийлэхийн тулд үг хэлээ ашигладаг.
Эмэгтэйчүүд мэдээллийг боловсруулахын тулд ярилцдаг.	Эрэгтэйчүүд асуудлыг шийдэхийн тулд ярилцдаг.
Эмэгтэйчүүд хэр чухал, яаралтай болохыг илэрхийлэхийн тулд яриаг тасалдуулдаг.	Эрчүүд ээлжлэхийн тулд яриаг тасалдуулдаг.
Эмэгтэйчүүд ярихын тулд завсар гарахыг хүлээдэг.	Эрчүүд өөрөө ярихын тулд яриан дундуур шууд ордог.
Эмэгтэйчүүд тодорхойлох, хүч нэмсэн үгсийг байнга ашигладаг.	Эрчүүд тодорхойлох, хүч нэмсэн үгсийг ашиглах нь ховор.
Эмэгтэйчүүд өөрийгөө доош хийсэн өнгө аясаар хошигнодог.	Эрчүүд “бусдын дээр гарахын” тулд хошигнодог.



Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгаа

Тодорхойлолт

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт бол хүйсээс нь болоод аливаа хүнд шударга бус хандах үзэгдэл юм. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд нь нөлөөлдөг. Нийгэмд түгсэн жендэрийн талаарх зөрүүтэй болон хэвшмэл ойлголтын улмаас ажлын орчинд нэг хүйсийн хүнд давуу эрх олгох эсвэл нөгөө хүйсийн хүнд бага цалин өгч, ажлын хариуцлага бага оногдуулах тохиолдол гардаг. Мөн жендэрээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл спорт, боловсролын байгууллагууд болон улс төрийн байгууллагуудад ч байдаг. Түүнчлэн, хүмүүс орон сууц болон зээл авах хүсэлт гаргахад хүйсээр ялгаварлан гадуурхах тохиолдолтой тулгардаг байна.

Үр дагавар

Жендэрээр ялгаварлан гадуурхах нь ялангуяа хөдөлмөр эрхлэлтэнд таагүй үр нөлөө, муу үр дагавартай. Ажлын байранд жендэрээр ялгаварлан гадуурхаснаас ажлын тэвчишгүй орчинг бий болгож, ажиллагсад тогтвор суурьшилтай ажиллах нь багасч, байнга солигдоход хүргэдэг байна. Үүнээс гадна, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь ажлын байран дээрх бэлгийн дарамт, хүчирхийллийг өөгшүүлж болзошгүй. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн хохирогч нь ялгаварлан гадуурхсаны улмаас учирсан хохирлоо барагдуулахын тулд шүүхэд хандах эрхтэй. (Эх сурвалж: **The Causes, Effects & Remedies for Gender Discrimination: Sherrie Scott**)

Ажил дээрх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн 5 гол ялгаа

Зохиогч: Шэннон МкФаддон

1. Эрчүүд шатлан захирах ёс, эмэгтэйчүүд хүмүүсийн харилцааг хүндэлдэг.

Эрчүүд ертөнцийг шатлан захирах ёсны нүдээр харж, тушаал дагах болон эрх мэдэлтэй байхыг үнэ цэнэтэйд тооцож, хүндэтгэх хандлагатай. Эрчүүд хэн гэж хүн хэдий хэмжээний эрх мэдэлтэй нь илэрхий байдаг бүх зүйлс нь маш тодорхой ажлын талбарт ажиллах дуртай байдаг. Тэдний зорилго босоо бүтцийн “илүү олон талбарыг гартаа авахад” оршино.

Харин эмэгтэйчүүд ертөнцийг шатлан захирах нүдээр бус, оронд нь хүмүүсийн харилцаа ба байгууллагын ерөнхий зорилгын талаар нийтлэг ойлголтонд тулгуурласан нэг төвтэй, дараалан бие биедээ багтсан олон хэвтээ тойрог байдлаар харж сурсан байдаг. Хүний албан тушаал, туршлага, эрх мэдлийн түвшингээс үл хамааран хүн бүр суух ширээ, сандалтай, хүн бүрийн дуу хоолойг сонсдог, бүх хүнд шударгаар адил тэгш хандах боломж олгохыг эрмэлздэг. Өөрөөр хэлбэл, тэд ижил тэнцүү түвшнээс өрсөлдөх талбар бий болгохоор оролдож буй мэтээр өөрсдийгөө төсөөлдөг байна.

2. Эрчүүд зорилгод, эмэгтэйчүүд үйл явцад төвлөрдөг.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс ямар ч төсөл, асуудалд өөр өөрөөр ханддаг. Эрчүүд илүү зорилгод төвлөрсөн байдаг бол эмэгтэйчүүд үйл явцад илүү анхаарал хандуулдаг. Тодруулбал, эрчүүд тодорхой урдаа тавьсан зорилготой байхдаа илүү урамшиж, тэрхүү зорилгодоо хүрэхээрээ маш их эрч хүчийг олж авдаг. Хэцүү хүрэх боломжгүй байх тусмаа түүндээ хүрэхийн тулд илүү их дайчин болдог байна. Эмэгтэйчүүд

зорилгодоо хүрэх явцад юу тохиолдсоноор илүү урам зориг олж авдаг. Эцэст нь юу болсноос илүүтэйгээр түүнд хүрэх зам нь хамаагүй илүү сэтгэлийг нь хөдөлгөдөг.

3. Эрчүүд эрх мэдэлд, эмэгтэйчүүд бусадтай харилцах харилцаанд дулдуйддаг.

Эрчүүд ямар нэг шийдэл санал болгохоосоо өмнө өөрөө эхлээд дотроо боломжит хувилбаруудыг үнэлж цэгнэдэг. Тэдний ертөнцийг хардаг “эрх мэдлээ хадгалах” тогтолцооны улмаас өөрөө аливааг бодож олох нь чухал гэж үздэг байна. Хариулт олдог гол хүн байх нь тэдний хувьд маш чухал. Харин эмэгтэйчүүд ямар нэг шийдэл санал болгохоосоо өмнө гаднаас шийдэл хайдаг. Эрх мэдлээ алдах ямар нэгэн аюул занал байхгүй учраас бусад хүмүүсээс санаа оноо эрэлхийлж, энэ явцдаа илүү олон хүний оролцоог хангадаг юм.

4. Эрчүүд багийн тоглогч байхад, эмэгтэйчүүд багийн тоглолтод анхаардаг.

Эрчүүдийн хувьд “багийн сайн тоглогч байна гэдэг нь тушаал дагаж, удирдлагаа дэмжиж, санал нийлэхгүй байлаа ч гэсэн удирдлагынхаа өөрөөс нь хийхийг хүссэн зүйлийг гүйцэтгэх замаар хаана байх ёстойгоо сайн мэдэж, түүн дээрээ сайн тоглох явдал байдаг” байна. Эмэгтэйчүүдийн хувьд “багийн сайн тоглогч байна гэдгийг өөрөөс нь асуугаагүй ч гэлээ хамтран ажиллагсдад нь юу хэрэгтэй байгаа тэр бүгдэд нь туслах гэж ойлгодог” байна. Багийн тоглолт бол санаа оноогоо хуваалцаж, тэр тусмаа хэрэв санал нийлэхгүй байвал бие биенээ анхааралтай сонсож, хамтран ажиллаж, хэн нэгэнд нь тусламж хэрэгтэй тохиолдолд шууд оролцдог.

5. Амжилтаа тайлбарлах хандлага нь өөр.

Доктор Пат Хаймын судлан тогтоосноор эрчүүд амжилтанд хүрэхээрээ амжилтаа өөрийн дотоод мөн чанартай холбож, өөрийн авьяас, чадвар, шаргуу хөдөлмөрийн үр шим хэмээн тайлбарлах төрөлхийн хандлагатай байдаг. Тэд өөрийн ур чадварыг хүлээн зөвшөөрч, зарлахаас эмээдэггүй. Харин тэд бүтэлгүйтэхээрээ бүтэлгүйтлээ гадаад хүчин зүйлстэй холбон тайлбарлах хандлагатай. Нөхцөл байдал тэдний хяналтаас гадуур байсан нь бүтэлгүйтлийнх нь гол шалтгаан болох, ядаж л тодорхой хувь нэмэр оруулсан болдог. Цагаа олоогүй, азгүй байсан гэх мэт.

Эмэгтэйчүүд харин эсрэгээрээ байдаг. Бид амжилтанд хүрэхээрээ өөрийн амжилтаа гадаад хүчин зүйлстэй холбон тайлбарладаг. “Би гайхалтай багтай байсан. Би азтай байлаа. Би зөв цагтаа, зөв газраа байж таарлаа” гэх мэт. Бид өөрийн чадварыг хүлээн зөвшөөрч, зарлахдаа тийм ч таатай байдаггүй. Бид бүтэлгүйтэхээрээ өөрийн дотоод мөн чанартай холбон тайлбарладаг. “Би хангалттай ухаалаг биш”, “би хангалттай шаргуу ажиллаагүй” гэх нь олонтаа.





Кейсийн судалгаа

Кейсийн судалгаа №1

Та газрынхаа 14 мэргэжилтэнд “Карьер хөгжлийн сургалт”-ыг зохион байгуулж байна. Сургалт амжилттай ахиж байгаа юм шиг харагдаж, оролцогчид ч сургалтын материалыг нааштай хүлээн авч байв. Гэтэл үдийн хоолны завсарлагааны дараа сургалтаа эргэн эхлүүлэхийн өмнөхөн 2 эмэгтэй оролцогчийн нэг нь танхимд таны замыг хөндөлсөв.

Тэр “Таньтай хэдэн үг сольж болох болов уу?” гэж асуугаад, сургалтын өмнөх хэсгийн багийн ажлын үеэр дан эрчүүд болох багийн бусад гишүүд нь түүнийг үл тоож, албаар тусгаарласан мэт түүнд санагдсаныг тайлбарлав.

Тэрээр хэлэхдээ “Энэ сэдвийн тухайд би нэлээд их туршлагатай. Энэ эрчүүдийн дийлэнхээс нь ч давж гарах байх. Гэсэн хэдий ч намайг санал зөвлөмж хэлэх бүрт “бодит биш” хэмээн авч хэлэлцэлгүй орхиж байна. Үнэнийг хэлэхэд ихэнх хугацаанд ярьж байснаа дуусгах боломжийг олж авахаас минь урьтаж миний яриаг таслаж байсан. Надад ингэж хандсан хэвээр бүтэн үдээс хойш хугацаанд сууж өнгөрүүлэхийг үнэхээр хүсэхгүй байна” гэв.

Энд юу болж байна вэ?

Та үүнийг хэрхэн зохицуулах вэ?

Оролцогч эмэгтэй юу хийвэл зохилтой вэ?



Кейсийн судалгаа №2

Розелин маш ууртай байна. Ажилдаа ирээд, түүнийг дахин нэг удаа тушаал дэвшүүлэлгүй өнгөрөөснийг олж мэджээ. Тэр маш чадварлаг, тухайн газартаа удсан хүн. Байнга үр дүнтэй ажилладаг ч түүнийг дараагийн түвшний тушаал өөд дэвшүүлэхээр хэзээ ч сонгодоггүй. Тэрээр хэд хэдэн удаа гүнзгий амьсгал авсныхаа дараа даргынхаа албан өрөө рүү хурдан хурдан алхсаар оров.

Ийнхүү ирэхийг нь хүлээж байсан мэт дарга нь Розелинтай уулзахыг зөвшөөрч, түүнээс суухыг хүсэв. “Би зогсоод ярихыг илүүд үзэж байна” гэж Розелин хэлэв. Тэрээр өгүүлэхдээ, “Дарга би ойлгохгүй байна. Миний чадвар, туршлага, газартаа ажилласан хугацааг харгалзан үзвэл би тэр ажлыг авах нь зүйн хэрэг байсан” гэлээ.

“Розелин, би чамтай шударга ярьж гэж дарга нь хэлэв. Чи хэтэрхий тарж ажилладаг хүн. Чи нэг дор “сая” зүйлийг зэрэг хийж, ийш тийш гүйн, хэтэрхий олон бөмбөгөөр жонглёр тоглоод үргэлж завгүй байдаг. Чи үр дүн гаргадаг ч илүү их хариуцлага үүрээл яаж зохицуулахыг тань би төсөөлөхгүй байна.

Энд юу болж байна вэ?

Дарга нь хэрхэн зохицуулбал зүйтэй вэ?

Розелин яавал дээр вэ?



Кейсийн судалгаа №3

Матт, Анжелина 2 сайн баг. Хэдийгээр Матт дарга нь ч гэлээ тэр 2 газрынхаа хувьд юунд хүрэхийг хүсч байгаа талаар ижилхэн алсын хараатай ажилладаг. Зорилгодоо хүрэх хамгийн сайн арга замын талаар тэд нөхөрсгөөр мэтгэлцэж, ихэнх тохиолдолд тэдний хэлэлцүүлэг санал нийлснээр дуусдаг.

Хамтарсан хөтөлбөрийн гол түнштэйгээ хэлэлцээгээ хаах гэж байгаа тул маргааш тэдний хувьд чухал өдөр. Энэхүү хөтөлбөрийг хариуцаж байгаагийн хувьд Анжелина илтгэлээ өөрөө тавьж, хэлэлцээгээ дуусгах сонирхолтой.

Нэг удаагийн уулзалтан дээр уламжлал ёсоор мэндчилсний дараа Матт голлон ярив. Тэрээр “Бид ингэнэ гэж шийдсэн” хэмээн Анжелинагийн тэд санал нийлсэн гэж бодсоноос тэс өөр үйл ажиллагааны чиглэлийг тоймлон танилцуулжээ. Анжелина цөөн хэдэн удаа хөндлөнгөөс оролцохыг оролдсон боловч Матт түүнийг үл тоож үргэлжлүүлсээр байв.

Уулзалтын дараа тэд кофе уунгаа ажлаа дүгнэн ярилцахын тулд хамтдаа суув. Анжелина “Би амьдралдаа хэзээ ч ингэж доромжлуулж явсангүй” хэмээлээ.

Энд юу болж байна вэ?

Матт хэрхэн зохицуулвал зохих байсан бэ?

Анжелина юу хийх ёстой вэ?



Кейсийн судалгаа №4

Жулио байгууллагадаа газрын даргаар ажиллаад 5 жил болжээ. Цаг ч нисэн өнгөрөв. Тэрээр өөрийн амжилтаар үнэхээр бахархдаг бөгөөд ажилдаа дуртай нэгэн. Гэсэн ч энэ улирал түүнд арай илүү хүндхэн байжээ. Түүний газар найдаж байсан үр дүндээ хүрээгүй бөгөөд дээд түвшний дарга нар нь Жулиог илүү сайн ажилла гэж шахах болсон. Жулио бага зэрэг уур нь хүрч, санаа зовниж байв.

Өөртөө сэтгэл хангалуун байдалтай харагдах Жон түүний өрөөнд алхан орж ирээд “Даргаа, би сайн мэдээ авчирлаа” хэмээв. Төсөл төлөвлөсөн цагтаа, төсөвтөө багтан дууслаа. Багийн хувьд сайн зүйл боллоо. Жулио сэтгэл амарсан байдалтай санаа алдав. Энэ нь жинхэнээсээ сайн мэдээ байсан юм.

Дараа нь Жанис ирэв. Тэр “Даргаа, би энэ төслийн талаар тантай яримаар байна. Бид ингэж ярилаа. Өнгөрсөн долоо хоногоос тийм ч ихгүй үр дүнтэйгээр энэ долоо хоног эхэлсэн. Иймд би багийнхнаа цуглуулж, ямар арга хэмжээ авах талаар удаан ярилцсан. Бараг нэг цаг ярилцсаны эцэст бид шийдэхдээ ...”

Жулио “Байзаарай!” хэмээн яриаг нь таслан, “Чи хэлэх гээд байгаа гол санаагаа шууд хэлчиж чадахгүй нь үү?” гэж асуув.

Энд юу болж байна байна вэ?

Жулио хэрхэн харьцвал зохилтой байсан вэ?

Жанис яавал дээр вэ?



Манлайлал дахь жендэрийн ялгаа

Чапман Их Сургуулийн Шиао Зэнг судалгаандаа өгүүлэхдээ:

“Эмэгтэйчүүд хувирч өөрчлөгддөг, ардчилсан/оролцоонд суурилсан манлайллын хэв маягийг түлхүү баримтлах хандлагатай байдаг бол эрэгтэйчүүд ихэнх тохиолдолд авторитар бөгөөд шийтгэлд тулгуурласан манлайллын хэв маягийг баримтладаг нь ажиглагдсан байна. Үүнээс гадна, гол төлөв эмэгтэйчүүд баримтладаг манлайллын хэв маяг нь ажилчдын шагнал, урамшуулал, хүлээлт, урам зориг болон бусад зүйлсийн системийг нэгтгэх замаар эцсийн дүндээ байгууллагын үр ашигт тустай байдаг нь нотлогдсон гэх дүгнэлтийг зарим судлаачид гаргажээ. Мөн нийгэмд одоо байгаа жендэрийн зарим ялгаа нь нийгэмших үйл явцаас улбаатай төдийгүй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзлэх байр суурьтай нь холбоотойгоор тухайн нийгмийн зүгээс хүлээлгэдэг МАНЛАЙЛАЛ ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН 15 ЯЛГАА-нд нийцэж амьдрахыг хүмүүст бага наснаас нь заадгийг цохон тэмдэглэжээ. Гэвч биологийн, нийгмийн болон соёлын хүчин зүйлс эдгээр жендэрийн ялгаанд хувь нэмэр оруулдаг нь дамжиггүй.”

Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгаа

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс зөрчилдөөнийг өөр өөрөөр хардаг 5 ялгаа

Зохиогч: Мишэлл Марчанд Консеко

Холбоос: <https://www.youtube.com/watch?v=4itYcnFeyE8>

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____



Жендэрийн аудит

Тайлбар: Дараах мэдээллийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-аас гаргасан “Жендэрийн аудитын чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага” номноос авсан.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит гэж юу вэ?

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит гэдэг нь оролцооны аргачлалд суурилсан арга хэрэгсэл, мөн үйл явц юм. Уг аргачлал нь байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд хэрхэн үр өгөөжтэй, практикт тохиромжтой байдлаар тусгахыг суралцан дадлагажихад нь дэмжлэг болдог.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит нь:

- 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; ба
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн сайн туршлагыг баримтжуулдаг.

ОУХБ-ын жендэрийн аудитын 3 бүрэлдэхүүн хэсэг

Баримтын судалгаа

Баримтын судалгаа бол дараах гурван зорилготойгоор боломжит бүхий л баримт бичгийг судлан үзэх явдал юм.

1. Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын 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;
3. Баримтын судалгаа нь цаашид шинээр гаргах баримт бичгүүдэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах эхлэл цэгийг тавьж өгдөг.

Хагас зохион байгуулалттай ярилцлага

Ярилцлага нь:

- Хувь хүмүүсийн санаа бодол, сэтгэгдлийг аюулгүй тайван орчинд судлан, баримтын судалгааны үр дүнг баяжуулах арвин их мэдээлэл олж авах боломж олгодог.



- 45 минутаас 1 цагийн хугацаанд явагддаг.

Семинар

- Байгууллагын тухайн нэгжийн бүх ажиллагсад буюу удирдлага, мэргэжилтэн, туслах ажилтнуудыг хамруулан бүрэн бүрэлдэхүүнд зохион байгуулдаг.
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг ажилдаа тусгах үйл хэрэгт нь аудитлагдаж буй нэгжид тулгарч буй бэрхшээл, 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 ажлыг агуулдаг.

Аудитын асуулга

- Өөрийгөө үнэлэх арга хэрэгсэл
- Тухайн байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын тухай ойлголт, хүлээлтийг судладаг.
- Жендэрийн ур чадвар, менежмент, баримтжуулалт хийж буй байдал, соёл, бүтэц болон хүний нөөц зэрэг чиглэлийг авч үздэг.
- Семинарын явцад эсвэл дараа нь бөглүүлж болно.

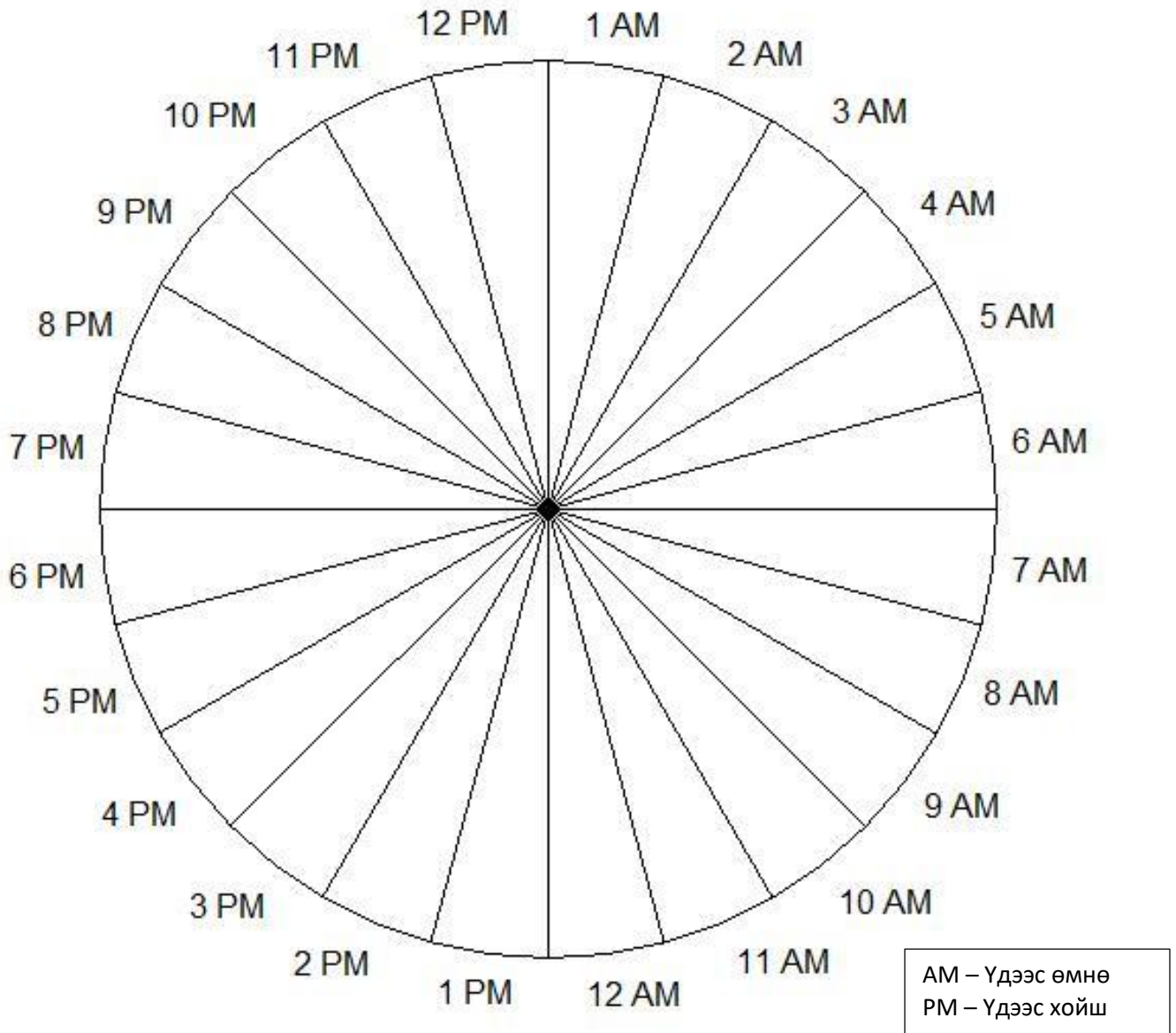
Хувийн нууцлалыг хамгаалах

Хэрвээ түүврийн хувьд эх олонлогоо төлөөлж чадахуйц, амжилттай судалгааны үр дүн гаргахыг хүсч байвал судалгаанд хамрагдагчдын хувийн нууцлалыг чандлан хамгаалах нь маш чухал. Судалгаанд хамрагдагчдаас хэзээ ч нэрийг нь асууж болохгүй. Мөн асуулгын хуудсыг тараах тохиромжтой хугацааг сонгосноор аль болох цөөн хүн бөглөсөн хуудсыг нүдээр харахуйц нөхцөл бүрдүүлж, улмаар судалгаа өгсөн хүмүүсийг тогтоох ямар ч боломжгүй болох юм.

Үр дүнгээ танилцуулахдаа хэн юу хэлсэн талаар санамсаргүй ам алдахаас болгоомжлоорой. Тухайлбал, судалгаа тань маш цөөхөн газар эсвэл тодорхой түвшний нэг, хоёр хүн л хамарсан бол хэн асуулгад ямар байдлаар хариулсныг таахад хүмүүст хялбар байж болзошгүй.

Миний 24 цагийн “хуваарь”

Дараах 24 цагийн хуваарийг ашиглан өөрийн өдөр тутам хийдэг зүйлсээ бичнэ үү.



Бичиж дуусмагцаа эрчүүдийн өдөр тутмын хуваарийг эмэгтэйчүүдийн өдөр тутмын хуваарьтай харьцуулна уу.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах

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.

Бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах арга замууд

Жендэрийн бодлого

- Жендэрийн тэгш эрхийг хангахын ач холбогдол, үүрэг амлалтыг тодотгох
- Жендэр хоорондын ялгаа болоод түүний ажлын орчинд үзүүлэх нөлөөллийг хүлээн зөвшөөрөх
- Жендэрийн тэгш эрхийг дэмжиж, ялгаварлан гадуурхалтаас зайлсхийх

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зориулсан арга хэмжээ явуулах

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн өөр өөр хэрэгцээ шаардлагыг олж тогтоох, тэдгээрийг шийдвэрлэх шилдэг арга замыг тодорхойлох
- Ажлын зар дээр эмэгтэйчүүд болон бусад эмзэг бүлгийн иргэдийг ажилд авахаа зарлах, онцгойлох. Ингэснээр олон улсын санхүүжилт, хамтын ажиллагаа олох боломжтой.
- Шинээр авах эмэгтэй, эмэгтэй ажилчдын тоонд тодорхой хувь хэмжээ зааж, зорилго тавих

Эмэгтэйчүүдийг удирдахуйн ухаанд сургах хөтөлбөр

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг удирдах үүрэг гүйцэтгэхэд нь урамшууллын хөтөлбөр гаргах
- Эмэгтэйчүүдэд зориулж удирдахуйн хөтөлбөр гарган дэмжих. Шинээр ажилд орогсодод ажлын байрны сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг тодорхой болгосноор дараах давуу тал бий болно. Үүнд:
 - Ажилтан өөрийн үнэ цэнийг мэдрэх
 - Албан тушаал ахих сэдэл, зорилго тэмүүлэлтэй болох
 - Байгууллагад олон жил тогтвортой ажиллах.

Ажлын уян хатан нөхцөлөөр хангах

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ажлын байрны уян хатан, баталгаат орчин бүрдүүлсэн нөхцөлд олон жил тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

- Ажлын цагийн хувьд уян хатан байх
- Тогтмол ээлжээр буюу цагаар ажиллах



- Хувийн асуудлаар болон гэр бүлд ээлтэй бусад санал санаачилгад чөлөө олгох
- Байгууллагадаа хүүхэд асрах үйлчилгээтэй болох, эсвэл бүр албан газартаа хүүхдэд ээлтэй орчин бүрдүүлэх (Жишээ нь: Яамд дээр цэцэрлэг байгуулах)

Бэлгийн дарамтыг үл тэвчих бодлого

Албан байгууллагууд ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас ангид байх цогц бодлоготой байх хэрэгтэй. Ингэснээр дараах сайн үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

- Бэлгийн дарамтын асуудлыг түргэн шуурхай, оновчтой байдлаар шийдвэрлэх механизм болно.
- Эмзэг бүлгийн иргэд ажлын байрандаа аюулгүй, найрсаг орчинд ажиллана.

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, эмэгтэйчүүдийг ажиллах хүчний эгнээнд эргэн ороход тустай. Ихэнх тохиолдолд эцэг, эх хоёр уг чөлөөг хувааж эдэлснээр хоёулаа ажиллах боломжийг бүрдүүлдэг. Байгууллага хүүхэд асрах чөлөө олгосноор:

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс олноороо тухайн байгууллагад ажиллахыг хүснэ.
- Ажиллагсад эмэгтэй, эрэгтэй гэлтгүй байгууллагадаа тогтвортой ажиллах, илүү үнэнч байхыг эрмэлзэх болно.
- Ажилдаа эргээд орохоос өмнө эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хүүхэдтэйгээ хамт байх боломж нэмэгдэнэ.
- Ажлын байр нь илүү баталгаатай болно.

Ажиллагсдаа хүндэтгэх

Хүндэтгэл, үнэнч зан байдал хэмээх үнэт зүйл нь хоёр талт харилцаан дээр оршдог гэдэг нь тогтоогдсон байдаг. Байгууллагын зүгээс ажиллагсдаа дараах байдлаар хүндэтгэл үзүүлж болно.

- Ажлын орчинг тусгаарлаж өгөх
- Адил болон дээд түвшний ажиллагсадтай харилцаатай байх
- Сургалт зохион байгуулах зэрэг болно.

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:

- Ажиллагсдын оролцоо нэмэгдэнэ.
- Эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагсад ажлын үнэ цэнээ мэдрэнэ.
- Тогтвортой сайн ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй болно.



Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх

Тодорхойлолт, ойлголт

Дэлхийн Банк эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гэдгийг “сонголт хийх болон тухайн сонголтгоо зорилтот үйл ажиллагаа, үр дүн болгон хувиргах хүмүүс болон бүлгүүдийн чадавхыг нэмэгдүүлэх үйл явц” гэж тодорхойлжээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөөх Европын институт (EIGE) үүнийг “эмэгтэйчүүд өөрийн амьдралаа өөрийнхөөрөө авч явах эрх мэдэл болон чухал шийдвэр гаргах чадалтай болох үйл явц юм” хэмээн тодорхойлжээ.

Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх үйл явцыг дэмжих 10 арга зам

Дараах эх сурвалжаас авч, өөрчлөн хэрэглэв: <http://www.readglobal.org/blog/126-10-ways-to-empower-women>

1. Аюулгүй орон зай бий болгох
2. Бие даасан байдал, өөрийн дураар чөлөөтэй зорчих боломжийг нь дэмжих
3. Эмэгтэйчүүдэд бичиг үсэг заах
4. Орлого, хадгаламжаа нэмэгдүүлэх
5. Ажил эрхлэхэд хэрэгтэй ур чадварыг зааж, бизнес эхлүүлэх үндсийг нь тавих
6. Өөрийгөө хүндлэх, өөртөө итгэх итгэл бий болгох
7. Шийдвэр гаргах эрх мэдлийг нь дэмжих
8. Эрүүл мэндийг нь сайжруулах
9. Харилцаа холбоо тогтооход нь туслах
10. Олон нийтийн удирдагчдыг бий болгох

Сургалтын үнэлгээ

Доорх үнэлгээнд таны өгсөн мэдээллийг дараагийн семинаруудыг сайжруулахад ашиглах болно. Шударгаар хариулж, санал сэтгэгдлээ илэрхийлэхэд цаг гаргана уу.

Асуулт бүрийн хувьд хамгийн тохирох хариултад харгалзах тоог дугуйлна уу
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 □

Тааруу бол 1, маш сайн бол 5-ыг дугуйлна.

Тааруу
Маш сайн

1. Энэ сургалт тавьсан зорилтууддаа хүрсэн.

- 1 Жендэрийн тухай гол гол ойлголтуудыг тодорхойлох
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 2 Монголд жендэрийн тэгш эрх ямар байгааг авч хэлэлцэх
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 3 Хүмүүсийн харилцаан дахь жендэрийн ялгааг хэлэлцэх, тайлбарлах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 4 Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгааг авч хэлэлцэн, тайлбарлах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 5 Манлайлал дахь жендэрийн ялгааны талаар ярилцах, тайлбарлах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 6 Зөрчилдөөнд ханддаг жендэрийн ялгааг авч үзэн, тайлбарлах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 7 Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх замаар жендэрийн тэгш эрхийг хангах үүрэг хүлээж байгаагаа харуулах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 8 Жендэрийн тэгш эрхийг хангахад авах алхмуудыг жагсаах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 9 Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гэдгийг тодорхойлж, ярилцах
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- 10 Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгахыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх
1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

Санал:



2. Агуулга нь миний эрхэлж буй ажилд хамааралтай байсан. 1□2□3□4□5

3. Семинар надад мэдээлэл сайн өгч чадсан. 1□2□3□4□5

Санал:

4. Сургалт маш сайн зохион байгуулалттай явагдсан. 1□2□3□4□5

5. Сургалт хангалттай мэдээлэл агуулсан байсан. 1□2□3□4□5

6. Семинарын хурд зохистой байсан. 1□2□3□4□5

7. Сургалтанд идэвхтэй оролцох хангалттай боломж олгосон. 1□2□3□4□5

Санал:

8. Оролцогчийн гарын авлага хэрэгтэй мэдээллийг агуулж байсан. 1□2□3□4□5

9. Оролцогчийн гарын авлагыг сайтар зохион байгуулсан байсан. 1□2□3□4□5

10. Оролцогчийн гарын авлага ойлгомжтой, дагаад суралцахад хялбар байсан. 1□2□3□4□5

Санал:

11. Илтгэгч сайн бэлтгэлтэй байсан. 1□2□3□4□5

12. Илтгэгч оролцогчийн хэрэгцээ, шаардлагыг сайн мэдэрч байсан. 1□2□3□4□5

13. Илтгэгч мэдлэгтэй, сайн мэдээлэлтэй байсан. 1□2□3□4□5



Санал:

Танд баярлалаа!