MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

”Жендэрийн үзэл баримтлалыг төрийн бодлого, төлөвлөгөө, үйл ажиллагаанд тусгах нь"

Хүйс ба Жендэр

Хүйс	Жендэр
• Биологийн хувьд заяагдмал	• Нийгэм доторхи хүмүүсийн харилцаанаас бий болсон
• Нийт хүн төрөлхтөнд хамааралтай	• Олон талт: Соёлын дотоод болон хоорондын ялгаа, газар зүйн байрлал, уур амьсгал г.м. хамаарч харилцан адилгүй байдаг
• Өөрчлөгдөхгүй	• Динамик, цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг

Жендэр яагаад чухал бэ?

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 горилогчидийн хандалт ихэсдэг
- Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл сайжирдаг

Жендэрийн хэвшмэл үзэл

Хүйс ба жендэрийн ялгааг ойлгох нь нийгэм яаж эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэвшмэл дүр зургийг бий болгодог, үүний үр дүнд жендэрийн хэвшмэл үзэл бодол хэрхэн үүсдэг талаар хэлэлцүүлэх зорилготой.

Ажлын байран дахь хүйсийн ба жендэрийн ялгааг ойлгох нь маш чухал. Энэ нь **эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш бус байдал нь тэдгээрийн биологийн тодорхойлолтоос бус нийгмийн харилцааны тогтолцооноос болдогийг** ойлгоход тус болно.



Эх үүсвэр: НҮБ Эмэгтэйчүүд 2017
Фото: https://www.123rf.com/stock-photo/gender_equality.html

Жендэрийн бодлогыг ажлын байранд нэвтрүүлэх нь

Жендэрийн бодлого боловсруулж ажлын байранд нэвтрүүлэх нь энэ асуудалд маш идэвхтэй хандаж шийдвэрлэх нэг алхам юм. Олон улсын байгууллагууд үүнийг ихээр дэмждэг бөгөөд сүүлийн жилүүдэд ихээхэн үр дүн гарч байна.

Байгууллагын жендэрийн дүн шинжилгээ **хийх.** Ингэснээр танай байгууллага жендэрийн тэгш байдал, оролцооны хувьд гарааны ямар нөхцөл байдалтай байгаа талаар судалгаанд үндэслэсэн мэдээлэлтэй болно.

Хүний нөөц. Жендэрийн асуудлыг байгууллагын бүх түвшинд авч үзэх хэдий ч хүний нөөцийн албаны эрхлэх асуудлын хүрээнд хэрэгжүүлж, бодлого гаргах, түүнийг дотоод журмандаа тусгах зэрэгт нөлөөлж болох юм.

Жендэрийн бодлогыг ажлын байранд нэвтрүүлэх нь

Бодлого гаргасны дараагаар, жендэрийн сургалт явуулах нь хүн бүр жендэрийн үүрэг роль нь тэдний ажлын орчинд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаар зохих ойлголттой болоход зайлшгүй чухал нөлөөтэй.

Харилцан яриа. Жендэрийн асуудлаар ажлын орчинд нээлттэй, чөлөөтэй ярилцах нь сайн үр дүн өгдөг. Үүний тулд **ярилцах орчин шүүмжлэлгүй, аюулгүй, санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломжтой байх** хэрэгтэй. Ингэснээр тулгарч буй асуудлыг гаргаж ирэх бөгөөд нийтээрээ ойлгох боломжтой болно.

Жендэр хариуцсан ажилтан/ ажлын хэсэг. Жендэрийн тэгш байдлыг ажлын байранд нэвтрүүлэх талаар яриа хэлэлцүүлэг өрнүүлж, арга хэмжээ авч шийдвэрлүүлэхээр **нэгж тус бүрт** нэг хүн томилж ажиллуулах нь сайн үр дүн өгдөг.

Олон нийтийн харилцаа

Харилцагч байгууллага, олон нийтийн дунд жендэрийн асуудлаар харагдаж буй **байгууллагын буй дүр төрх** ямар байна вэ?

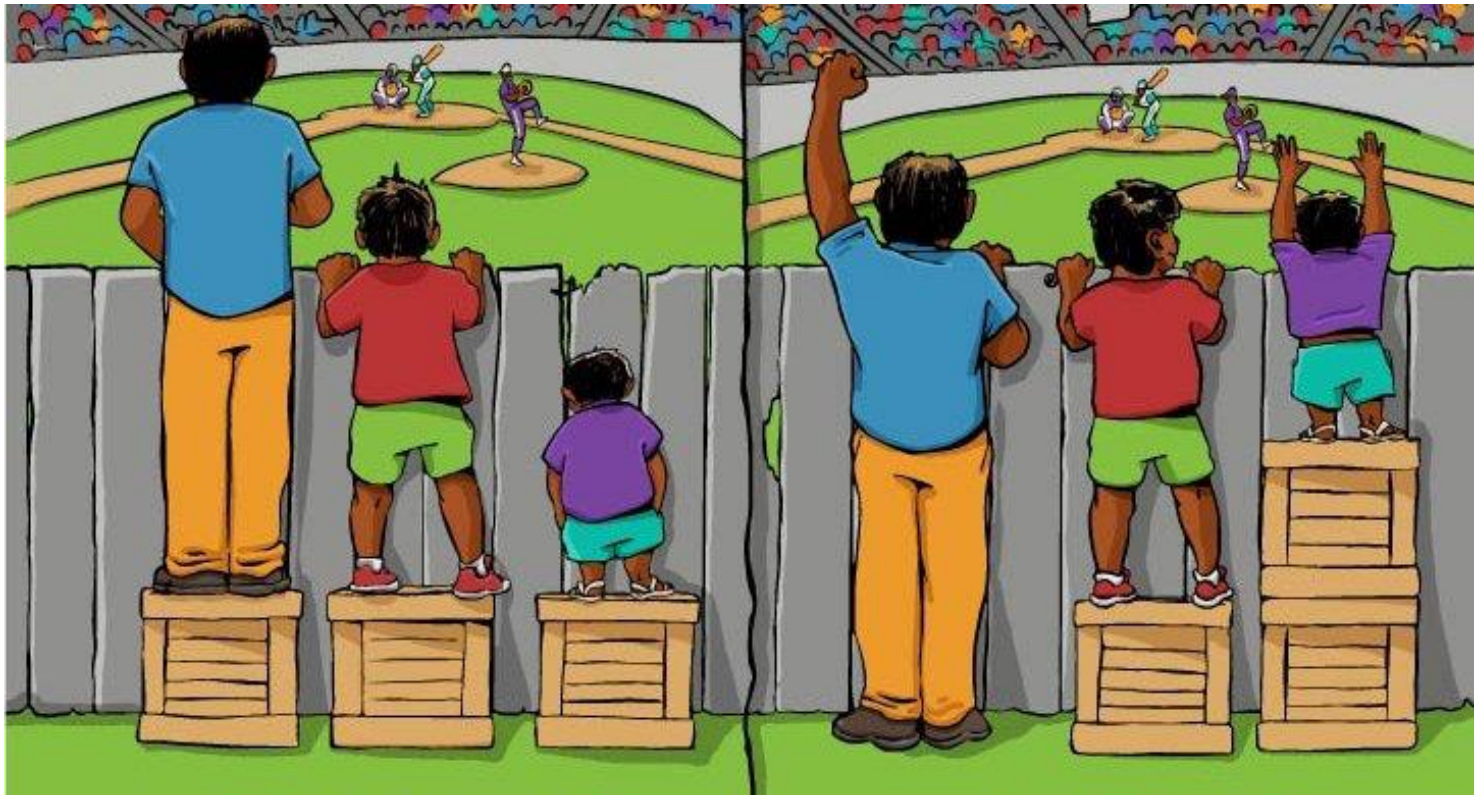
Хэвлэмэл материал, танилцуулга дээр эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг хэвшмэл дүр төрхтэй харагдуулсан байна уу?

Танай байгууллагаас эрхлэн гаргаж буй **нийтэд хандсан мэдээллийн материал дээр** агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр бичиж оруулсан байна уу?

Жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа

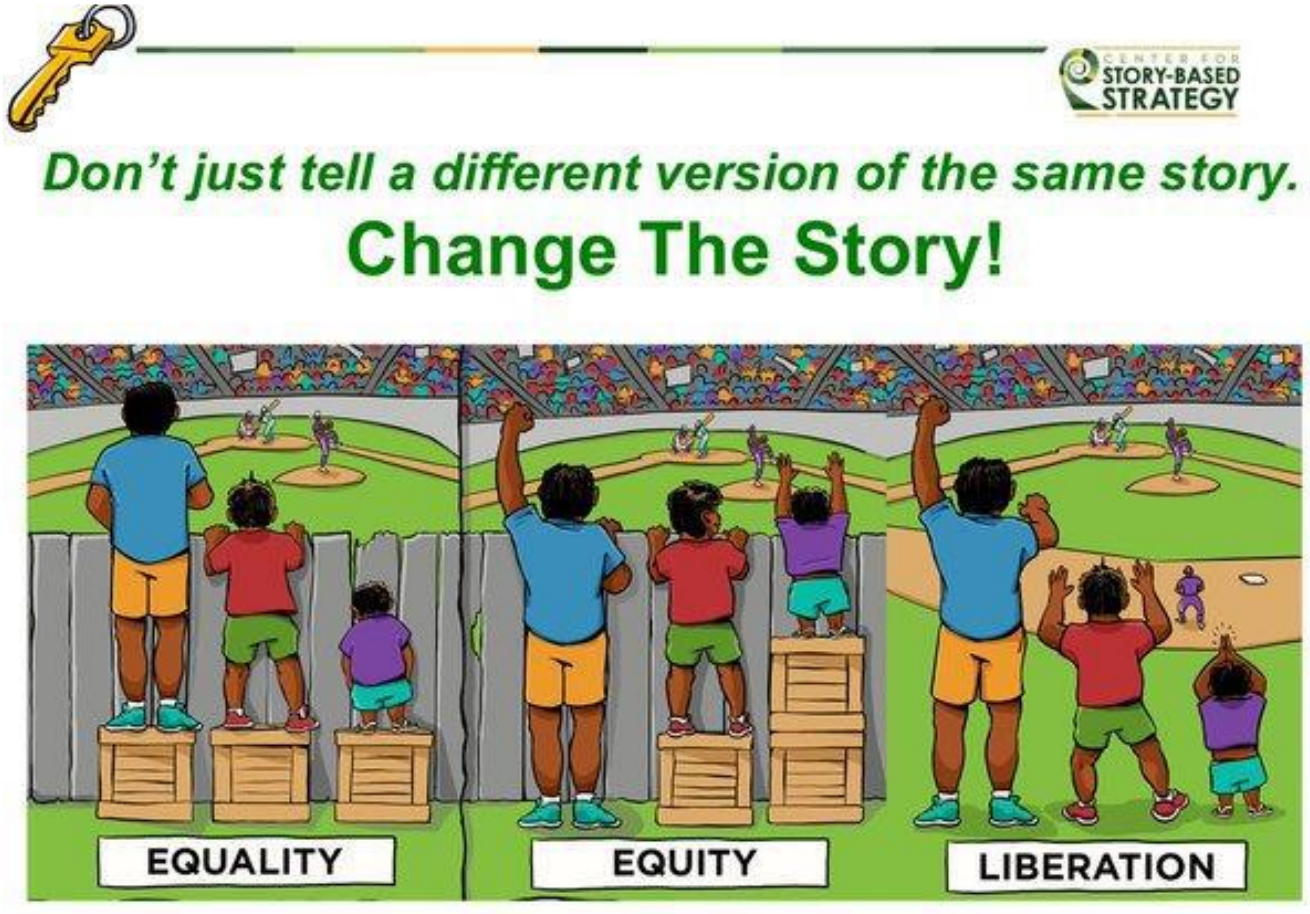


Уян хатан орчин бүрдүүлэхийг зургаар үзүүлбэл



Source: https://www.linkedin.com/pulse/gender-equity-vs-equality-pradeep-kumar-panda

Жендэрийн тэгш байдлын зорилго юу вэ?



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)

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

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)

19.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар **төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг**:

19.1.1 тухайн салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах

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)

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

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

3.2.8 салбарын болон орон нутгийн **бодлого, үйл ажиллагаанд** оролцоонд суурилсан **жендэрийн үнэлгээ хийж, гарсан зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх**

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**

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”.

Канадын Засгийн газрын феминист бодлого

- Канадын Засгийн газрын олон улсын тусламжийн **феминист бодлого (2017)**.
- **Ядуурлыг бууруулах хамгийн үр дүнтэй арга**
- Эдийн засгийн өсөлтөөс хүн бүр хүртэх бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг биелнэ.

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

Канадын Олон улсын тусламжийн феминист бодлогыг дараахь 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



“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.

МУ-ын олон улсад хүлээсэн үүрэг

- Бээжингийн Тунхаглал, Үйл ажиллагааны хөтөлбөр (1995)
- Тогтвортой хөгжлийн 2030 хөтөлбөр (2015)
- Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах конвенц (1979)

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн тайлан:

- Эмэгтэйчүүдийн нилээд 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 түүний дотор **залуучуудад тэгш боломж олгох нь** хүндрэлтэй болоод байна.

- **Нийгмийн хэвшмэл сэтгэлгээ** ба **уламжлалт гэр бүлд гүйцэтгэх үүрэг роль** нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хязгаарлах хүчин зүйл болж байна.

Эх үүсвэр: НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр Монгол Улсын Хүний Хөгжлийн Илтгэл 2016 он

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 үүргийг гүйцэтгэхийг хориглосон байсан. Үүнд хүнд машин механизмын операторын ажлууд байдаг.

- 2014 оны байдлаар Олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлын санаачилга байгууллагад бүртгэлтэй 1000 орчим аж ахуйн нэгжүүдийн **нийт ажиллагсадын 10% орчим нь эмэгтэйчүүд** байна.

- Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсадын **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**. Энэ нь жижиглэнгийн худалдаа, нийтийн хоолны салбарт туслах шатны албан тушаалд төвлөрч байна.

- Дэлхийн хөдөлмөрийн байгууллагын 2006 онд уул уурхайн салбарын эмэгтэй ажиллагсадын дунд санал асуулга хэлбэрээр хийсэн судалгаагаар бэлгийн дарамт байдаг байгууллагын хувьд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой **жендэрийн бодлого байдаггүй** нь тогтоогдсон.

Эх үүсвэр: MERIT Жендэрийн Стратеги 2016

Дасгал ажил

Жендэр ба эрх мэдэл

Зааварчилгаа:

- Бүх оролцогчид босоод урагшаа алхах боломжтой зай авч нэг эгнээ болж зогсоно.
- Бүх оролцогчид ажил хөдөлмөр болон бусад тодорхойлолтыг бичсэн картыг авна. Картын мэдээллээ бусадтай хуваалцахгүй.
- Хөтлөгч тодорхойлолт хэлнэ. Хэрэв тус тодорхойлолт Таны картанд бичсэн тодорхойлолттой тохирч байвал урагшаа нэг алхана.

Хэлэлцүүлэг 1

1. Яагаад зарим хүмүүс нь ард, бусад нь эхний эгнээнд байгаа бэ?

2. Зарим нь урагш алхахад үлдсэн хүмүүст ямар мэдрэмж төрсөн бэ?

3. Эхний эгнээнд байгаа хүмүүст бусдаас урагшаа явахдаа ямар мэдрэмж төрсөн бэ?

4. Урагш алхаагүй эсвэл цөөхөн алхам урагшилсан хүмүүс эхний эгнээнд байгаа хүмүүсийн дуу хоолойг сонсож чадах уу? Яавал тэд сонсож чадах вэ?

5. Хэлэлцүүлгийн үр дүнд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс ямар байрлалууд эзэлсэн бэ?

Хэлэлцүүлэг 2

1. Дасгалаас ямар үр дүн гарсан бэ?

2. Тэр үр дүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудалд ямар нөлөө үзүүлсэн бэ?

3. Оролцогч нарын хоорондын зай нь нийгэмд байгаа эрх тэгш бус байдлын бодит зайг илэрхийлж байна.

4. Тэд нар нь чухам юу бэ? (Нийгэм эдийн засгийн, соёлын, хөдөө/хот, нийгэмд эзлэх байр суурь г.м.)

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

АНХААРАЛ ХАНДУУЛСАНД БАЯРЛАЛАА.

АЖЛЫН АМЖИЛТ ХҮСЬЕ.