MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

Жендэр, Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах танилцуулга

Миша Гофорт
Жендэрийн зөвлөх

Хөтөлбөр

- Жендэрийн ойлголтууд
- Монгол дахь жендэрийн байдал
- Ажлын байран дээрх болон манлайлал дахь жендэрийн ялгаа
- Ажлын байран дээр жендэрийн харилцааг сайжруулах стратеги
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах нь
- Жендэрийн дүн шинжилгээ

Жендэр болон байгууллагын талаар яагаад ярилцах хэрэгтэй вэ?

- Төрийн яамд, судалгааны байгууллагуудыг оролцуулаад ямар ч байгууллага жендэрийн хувьд саармаг БИШ юм.
- Жендэрийн асуудал нь заримдаа **ил харагддаг**, заримдаа **нуугдмал** байдаг.
- **Жендэрийн эрх тэгш байдал зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал биш юм.**
- Ажлын байран дээрх жендэрийн эрх тэгш байдал нь эдийн засгийн ерөнхий үзүүлэлттэй шууд холбоотой.
  - Үндэсний эдийн засгийн өсөлт илүү болно.
  - Бүтээмж өснө.
  - Өндөр чадвартай ажил горилогчдын хандалт ихэсдэг.
  - Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл сайжирдаг.
- Жендэрийн талаар мэдлэг, ойлголттой байх нь **илүү чанартай ажлын үр дүн** гаргах, **илүү чанартай судалгаа** хийхэд хөтөлдөг.

Жендэрийн ойлголт

Хүйс

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бие дэх биологийн ялгаа. Хугацаа өнгөрөхөд өөрчлөгддөггүй.

Жендэр

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгэм, соёлд тулгуурласан ялгаа. Тодорхой нэг нийгмийн зүгээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зохистой гэж үзэн тохоосон үүрэг, зан төлөв, хандлага бөгөөд цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр өөрчлөгддөг.

Жендэрийн ойлголт

Жендэр бол...

Харьцангуй: Эрчүүд бол ‘гэрээ тэжээн тэтгэгч’, эмэгтэйчүүд ‘гэрийн эзэгтэй’ гэж үздэг.

Суралцдаг: Хүүхдүүд балчир наснаасаа хөвгүүд, охидын хоорондох ялгааг тодорхойлоход суралцдаг.

Асуудаггүй: Бид жендэрийн үүргийг шууд хүлээн зөвшөөрдөг. Учир нь түүх, уламжлалд суурилсан.

Жендэрийн үүрэг өөр өөр газарт ялгаатай байдаг: Өөр улс орон, нийгэм, шашин бүр ялгаатай дүрэмтэй байдаг.

Цаг хугацаа өнгөрөхөд жендэрийн үүрэг өөрчлөгддөг: Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн үүрэг хариуцлага тухайн нийгмийн хэрэгцээ шаардлагаас хамаарч өөрчлөгддөг.

Жендэрийн ханыг босгох нь

Хэм хэмжээ	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хэрхэн харагдаж, аяглавал **зохих** талаарх санаа бодол. Дагаж мөрдөхийг харж хүлээж буй зүйл ба нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зан төлөв юм.
Үүрэг	Нийгмийн зүгээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс болон охид, хөвгүүдэд хамаатуулан тохоосон хандлага, зан төлөв, ажил, үүрэг юм.
Харилцаа	Нийгэм дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох харилцаа, түүн дотроо эрх мэдэл, нөөцөөс хүртэх ба түүнийг хянах эрх өөр өөр хүйст хэрхэн хуваарилагдаж буйг илэрхийлсэн харилцаа юм.

Жендэрийн үүрэг: Дасгал ажил

Хүүхэд насныхаа тухай санаж, эдгээр өгүүлбэрүүдийг гүйцээнэ үү ...

Намайг хүүхэд байхад сайн **хүү** ... ёстой гэж надад хэлдэг байсан.
Намайг хүүхэд байхад сайн **охин** ... ёстой гэж надад хэлдэг байсан.

Намайг хүүхэд байхад би **хүү** учраас .... болно гэж надад хэлдэг байсан.
Намайг хүүхэд байхад **охин** байж .... болохгүй гэж надад хэлдэг байсан.

Охид, хөвгүүдийн хүлээн авч буй санаанууудын хооронд ялгаа байна уу?

Хүүхэд насны сургамжууд нь амьдралын туршид бидэнтэй үлддэг бөгөөд насанд хүрэх үед бидний хандлага, зан төлөв, өөрийгөө хүндлэх байдлыг төлөвшүүлдэг байна.

Жендэрийн нийгэмшил

- Тоглоом
- Газар
- Үйлдэл
- Мэдрэмж

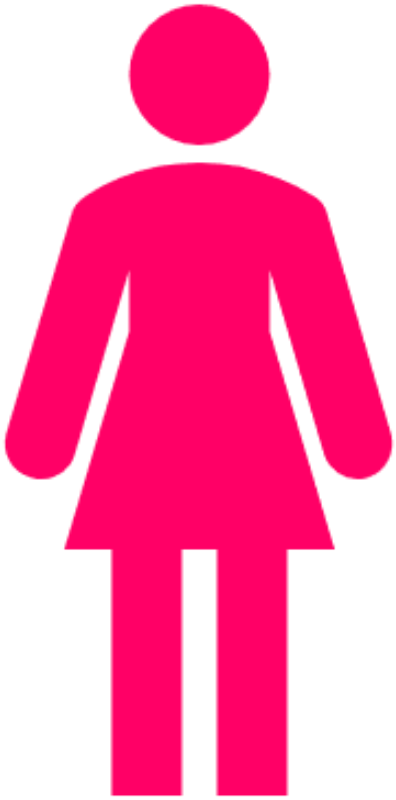
Бид охид, хөвгүүдэд ямар тоглоом өгдөг вэ?

Бид охид, хөвгүүдийг хаана, хэзээ тоглуулдаг вэ?

Охид, хөвгүүдийг хэрхэн биеэ авч явна гэж итгэж хүлээдэг вэ?

Бид охид, хөвгүүдээр мэдрэмж, сэтгэл хөдлөлийг нь хэрхэн илэрхийлүүлдэг билээ?

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт

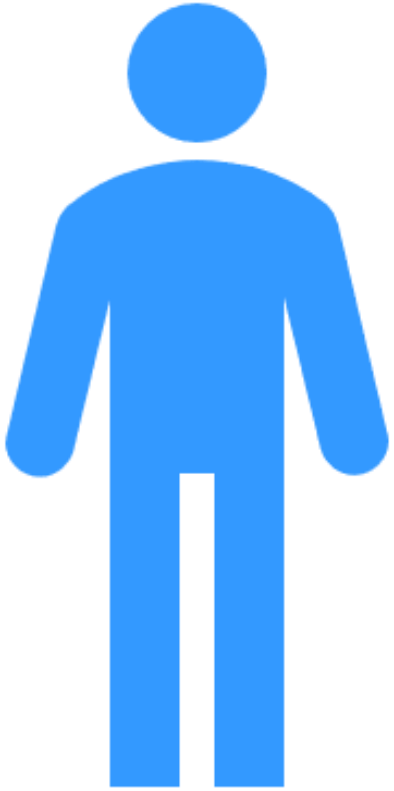


Хэвшмэл ойлголтоор эмэгтэй хүн

- Нийтийн сайн сайхны төлөө санаа зовнидог
- Бусдыг асардаг
- Санаа тавьж халамжилдаг
- Хамтран ажилладаг
- Бүлэг/бөөнөөрөө ажилладаг
- Өрсөлдөөнч бус

Хэвшмэл ойлголтоор эрэгтэй хүн

Хувийн сайн сайхны төлөө санаа зовнидог –
Сөргөлдөөнч –
Биеэ даасан –
Логик сэтгэлгээтэй –
Шийдэмгий –
Өрсөлдөөнч –



Жендэрийн хэвшмэл ойлголт бол жендэрийн хандлага, ялгаа болон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүргийн талаарх энгийн төсөөлөл юм. Үүнийг шинжлэх ухаанаар батлаагүй бөгөөд хүн нийгэмших явцдаа суралцдаг байна.

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт





Жендэрийн ойлголт

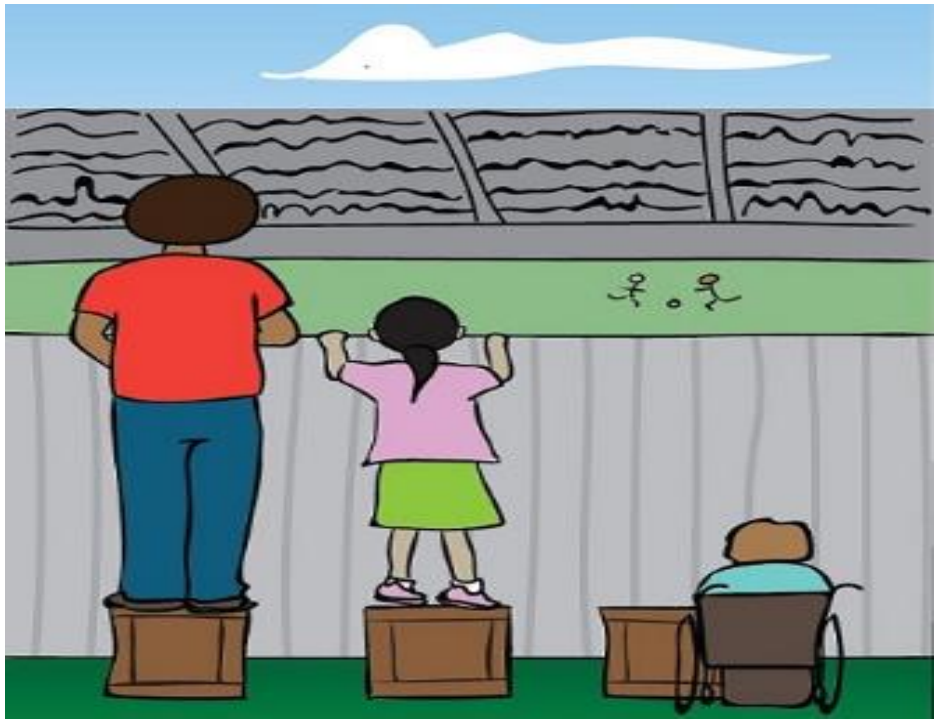
Жендэрийн эрх тэгш байдал

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ба охид, хөвгүүд бүгд ижил тэнцүү эрх болон үүрэг хариуцлагатай байж, адил боломж нөхцлөөр хангагдаж байх үе юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд ижилхэн болно гэсэн үг **БИШ**.

Боломж олдох нь таны эмэгтэй эсвэл эрэгтэй байхаас үл хамаарах байдал юм.

‘Жендэрийн эрх тэгш байдалд’ хүрэхийн тулд бид эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ-шаардлагыг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Хүн бүр ижил дэмжлэг тэр бүр хүртдэггүй…





Хүн бүрт эрх тэгш оролцох БОЛОМЖИЙГ ОЛГОХ тусламж дэмжлэг юу байж болох вэ?

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

Монголын Засгийн Газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд үүрэг амлалт хүлээн, эрчтэй ажиллаж байгаа.

Үндэсний түвшинд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021 Үйл ажиллагааны хөтөлбөр)
- Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд 2030 + Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр

Олон улсад:

- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
- 2015 онд НҮБ-аас баталсан Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд 2030
- Жендэрийн эрх тэгш байдал болоод эмэгтэйчүүдийн эрхийн тухай бүхий л гол гол олон улсын хэлэлцээрүүд болон конвенциуд

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

- 2018: Монгол улс Ази тивдээ жендэрийн эрх тэгш байдлаар 3-рт жагсчээ.
- 2017: Монгол улс дэлхийд жендэрийн тэгш байдлын үзүүлэлтээрээ 53-р байрт (нийт 144 орноос) жагсчээ.
- 2017 оны “Дэлхий нийтийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан”-д дурдсанаар Монгол улс эдийн засгийн оролцоо болон боловсрол, эрүүл мэндийн үзүүлэлтээр дэлхийн дундажтай адил буюу түүнээс дээгүүр байгаа боловч, улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэх тухайд Монгол улс дунджаас доогуур оноо авчээ.

- Монгол улсад их, дээд сургууль төгсөгчдийн **60 хувь** нь эмэгтэйчүүд боловч дунд шатны менежерүүдийн зөвхөн **30 хувь** нь, дээд түвшний менежерүүдийн зөвхөн **15 хувь** нь эмэгтэйчүүд байна.
- Монгол Улсын Их Хурал дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл **дөнгөж 12 хувь** байна.

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

Монгол улс хэдийгээр жендэрийн эрх тэгш байдлын тухайд ерөнхийдээ сайн үзүүлэлттэй байгаа хэдий ч шийдвэрлэвэл зохих томоохон зарим саад бэрхшээл оршсоор байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлт болон боловсролын хувьд жендэрээр хуваагдах
- Ажиллах хүчний оролцоо
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл
- Дундаж насжилт болон чанартай эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж
- Их, дээд сургууль төгсөгчдийн тоо

Нийгэм дэх жендэр: Дасгал ажил

Эдгээр асуултуудыг өөрөөсөө асууна уу...

Эрчүүд ....-г сайн хийдэг буюу түүнд гарамгай байдаг
Эмэгтэйчүүд ....-г сайн хийдэг буюу түүнд сайн байдаг.

Эрчүүд ....-г хийх хэрэггүй буюу муу хийдэг.
Эмэгтэйчүүд ....-г хийх хэрэггүй буюу муу хийдэг.

- Таны эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн талаарх хүлээлтийн хооронд ялгаа байна уу?
- Та яагаад эдгээр зүйлийг үнэн гэж бодож байна вэ?
- Хэрэв та эсрэг хүйстэй байсан бол өөрөөр хийх ямар нэгэн зүйл байна уу?

Ажлын байран дээрх жендэрийн эрх тэгш байдал

- Ажлын байран дээрх жендэрийн эрх тэгш байдал гэж ... хүйсээсээ ҮЛ ХАМААРАН БҮХ ажилтан тэгш боломжтой, тэгш эрхтэй, баялагаас адил тэгш хүртэнэ гэсэн утгатай.

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс:

  - ажилд орох, тушаал дэвших тэгш боломжтой байх

  - ажлын байран дээрээ аюулгүй бөгөөд хүндлэгдэж байх

  - нөөцийн хувьд итгэл хүлээлгэдэг байх, хэрэгцээтэй арга хэрэгслээ олж авах боломжтой байх

  - шийдвэр гаргахад оролцохыг асуудаг байх хэрэгтэй.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс яг ижилхэн гэсэн **ҮГ БИШ**. Олон ялгаа байгаа. **ГЭХДЭЭ** тэдгээр ялгаа нь дээр жагсаасан зүйлсэд нөлөөлөхгүй байх ёстой.

Ажлын байран дээрх жендэрийн ялгаа

- Шатлан захирах ёс vs. Харилцаа холбоо
- Эцсийн зорилго vs. Явцын зорилго
- Эрх мэдэл vs. Хүмүүсийн харилцаа
- Амжилтаа тайлбарлах хандлага
- Зөрчлийг зохицуулах
- Бодож буй зүйлээ илэрхийлэх, амжилтын төлөө тэмүүлэх

Ажлын байран дээрх жендэрийн асуудлууд

- Жендэрийн өрөөсгөл ойлголт
- Ялгаварлан гадуурхах (цалин хөлс, хандлага, ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх)
- Жендэрийн хэвшмэл ойлголт
- “Хөвгүүдийн клуб”
- Тухгүй ажлын байр
- Бэлгийн дарамт эсвэл дайрч давших
- Микро-тэгш бус байдал

Микро-тэгш бус байдал

Нотлоход хэцүү ч хэн нэгнийг ямар нэгэн байдлаар хүрээнээсээ хасаж, гадуурхаж буй жижиг сажиг үйлдэл, хором буюу үг хэллэг юм.

- Хэн нэг эрэгтэй өрөөнд орж ирээд, тухайн өрөөнд байгаа зөвхөн эрчүүдтэй гар барих.
- Гадаад хүн таныг Хятад гэж таамаглах эсвэл танай соёл Хятадынхтай адил гэж бодох.
- Уулзалтанд дарга тань хамтран зүтгэгчийн тань амжилтыг дурдсан ч таны амжилтыг дурдахгүй өнгөрөөх.
- Таныг хамт ажилладаг хүнтэйгээ ярьж байхад тэд утсаа байнга оролдох.

Микро-хүлээн зөвшөөрөх

Та хэн нэгэн хүний үнэ цэн, амжилтыг хүлээн зөвшөөрч, албаар цохон тэмдэглэж адил тэгш хандах энгийн үйлдэл ба хором мөч юм.

- Хэн нэгэн хүнийг заавал танилцуулж, тэдгээрийн амжилт/үнэ цэнийг тодотгох
- Өрөөнд байгаа бүх хүнтэй гар барих
- Хүмүүст оруулсан хувь нэмэр болон шаргуу хөдөлмөрт нь талархах
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, залуу эсвэл ахмад ажиллагсдын тэгш оролцоог хөхиүлэн дэмжих
- Илтгэл, харилцан яриа, уулзалтын үеэр анхааралтай сонсож, нүд рүү нь харж ярих

Ажлын байран дээрх жендэрийн асуудал - Стратеги

- Өөрийн өрөөсгөл болон хэвшмэл ойлголтыг анхаарч, эргэлзэж байх
- Жендэрийн сургалт явуулах
- Жендэрийн хороо/жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн болон тэдэнтэй зөвлөлдөх
- Ажилд авах үйл явц, цалингийн шатлал, шагнах/тушаал дэвшүүлэх шийдвэр зэрэгт ялгаварлан гадуурхаж буй эсэхийг шалгах
- Ажлын байран дахь нуугдмал асуудлуудыг олж тогтоохын тулд нэргүй судалгаа явуулах
- Хүний нөөцийн бодлого, сахилгын дүрэм, ёсзүйн дүрэм гэх мэтийг шалгах
- Микро-хүлээн зөвшөөрөх
- Оролцоог хангасан, аюулгүй орчинг бүрдүүлэх

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

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

Миша Гофорт
Жендэрийн зөвлөх

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

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл явц юм.

Бодлого боловсруулах, судалгаа хийх, хууль тогтоомж гаргах, нөөц хуваарилах болон хөтөлбөр ба бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлт, хяналт-шинжилгээнд **жендэрийн аспектийг** оруулах явдал юм.

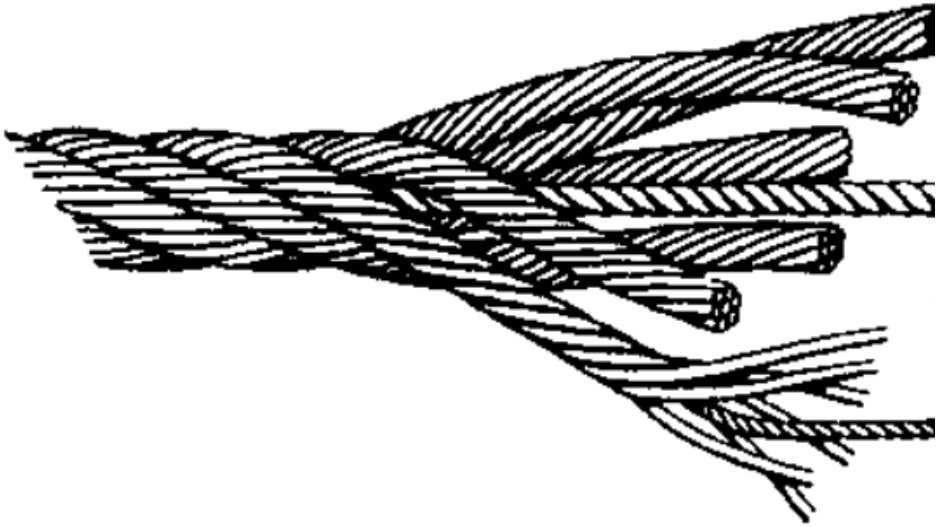
Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах

- **Жендэрийн мэдрэмжтэй** болон **жендэрийг анхаардаг болж өөрчлөгдөж буй** бодлого, хууль тогтоомж, судалгаа, төсөл бий болгох
- Төслийн аль нэг талбарт оршин байж болзошгүй жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах
- Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн онцгой хэрэгцээ шаардлага хангагдаж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш үр шим хүртэж байхыг магадлах

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

Биш	Мөн
- Хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд “эмэгтэйчүүдийн бүрэлдэхүүн хэсэг” эсвэл “жендэрийн эрх тэгш байдлын бүрдэл хэсгийг” нэмж оруулах - Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх – энэ нь үүнээс хавьгүй илүү ойлголт юм.	- Хөгжилд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн туршлага, мэдлэг, ашиг сонирхлыг анхаарч үзэх - Үр өгөөжөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээхийн тулд төсөл/хөтөлбөрт өөрчлөлт оруулах - Нийгэм, институцийн бүтцийг өөрчлөх

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





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



?

Яагаад бид жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах хэрэгтэй вэ?

Ажил мэргэжлийн хүйсээр хуваагдах байдал

Жендэрийн тэгш бус байдал



Нийгэм болон гэр бүлийн хүлээлт

Жендэрийн хэрэгцээ шаардлага, ашиг сонирхол гм

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

Төрийн бодлого

- Амаржсаны чөлөө → Эцэг, эх болсны чөлөө болгох
  - Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс аль аль нь хүүхдүүдтэйгээ хамт байснаар олон талын ач тустай бөгөөд хүүхдүүд ч мөн адил эцэг эхээсээ хайр халамж хүртэнэ.
  - Ганц бие эцэг, хүүхэд өргөж авсан эцэг эх, ижил хүйстэн хосууд
  - Тухайн айлын нөхцөл байдлаас хамаараад ээж нь илүү цалинтай ажил хийж, эцэг нь гэртээ сууж болно гэх мэт

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

Байгууллагын/Дотоод бодлого

- Ажлын уян хатан цагтай байх

  - Эрэгтэй, эмэгтэй аль нь ч бай хүүхэдтэй ажилтнууд уян хатан цагаар ажиллах эсвэл тодорхой нөхцөлд хүүхдээ ажил дээрээ авчрах боломжтой байснаар үр өгөөжийг нь хүртэнэ.

- Чадавх бүрдүүлэх/сургалт

  - Танай байгууллагын эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд тодорхой талбаруудад ялгаатай түвшний чадавхтай байна уу?

  - Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ур чадвараа сайжруулах, сургалтанд хамрагдах зэргээр өөрийгөө хөгжүүлэхэд саад тотгор болдог өөр өөр үүрэг хариуцлага ажил дээр болон ажлаас гадуур хүлээж байна уу?







Жендэрийн дүн шинжилгээ

- Бодит байдлыг илүү тод харах арга хэрэгсэл Гол асуултууд нь:



  - Хийж буй ажил – Хэн нь юу хийдэг вэ?
  - Нөөц – Хэн нөөцөөс хүртэж, хянадаг вэ?
  - Үр шим – Ямар хүчин зүйлс үр шимээс хүртэх байдлыг хянадаг вэ?
  - Оролцоо – Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс үр шимээс нь хүртэхэд хэзээ, хэрхэн оролцдог вэ?

Яагаад?

- Зарчим: Сайн мэдээлэл нь зорилгодоо хүрэх үндэс юм (үр ашиг, эрх тэгш байдал гэх мэт.)

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



Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах дасгал ажил

- Кейсийн судалгааг ганцаараа эсвэл бүлгээрээ уншиж танилцана.
- Жендэрийн бүрэлдэхүүн хэсгийг нэмж оруулж болно гэж бодож буй хэсгийг тодруулна уу.
- Дараа нь бид энэхүү төслийн жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан эцсийн хувилбарыг хянан үзэх болно.

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

Тодорхойлох

Асуудлыг тодорхойлж, шийдлийг олох

- Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх: Сонирхлын бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй төлөөлөлтэй зөвлөлдөж, хүйсээр ангилсан тоо мэдээг хайх
- “Энэхүү асуудал нь өөр өөр сонирхлын бүлгүүдэд хэрхэн нөлөөлдөг вэ?”
- “Бид энэ асуудлыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд хэрхэн шийдвэрлэж болох вэ?”
- “Жендэр ямар хэмжээнд уг асуудалд нөлөөлдөг вэ?”

Төслийн загвар боловсруулах

Нөлөө, эцсийн үр дүн, завсрын үр дүн ба үйл ажиллагааг тодорхойлох

- **Жендэрийн дүн шинжилгээ:** Уг төсөл хэрхэн …
- “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс **нөөц баялгаас тэгш** хүртэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулж байна вэ?”
- “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ шаардлага ба чадавхыг авч үзэх замаар тэдэнд үр өгөөжөө өгөх вэ?”
- Жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлт бүхий зорилтот нөлөө, эцсийн үр дүн, завсрын үр дүн, дэмжлэгийг боловсруулахдаа жендэрт үзүүлэх үр дагаврыг авч үзэх
- **Байгууллагын үнэлгээ/чадавхын зөрүү**

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

Хэрэгжүүлэх хэлбэрүүд

Төслийг ажлын төлөвлөгөө, батлагдсан төсвийн дагуу хэрэгжүүлэх

- Нийгэм ба жендэрийг голлосон Суурь судалгаа хийх
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг тэгш оролцуулах
- Ажиллагсад болон түншлэгчдийн чадавхыг хөгжүүлэх, жендэрийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүстэй ажиллах өөр өөр стратеги, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст боломж ашиглахад нь туслах арга хэмжээ авах

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

Гаргасан ахиц, үр дүн, нөлөөллийг баримтжуулах = үнэлгээний тайлан

- Хүйсээр ангилсан тоо мэдээг үргэлжлүүлэн цуглуулах (чанарын болон тоон)
- Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг хоёуланг нь оролцуулсан хяналт шинжилгээ хийх
- **Дасан зохицуулах:** Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлж, шаардлагатай бол шинэ үйл ажиллагаа нэмэх
- Нөлөөлөл, эцсийн үр дүн, завсрын үр дүнг үнэлэхийн тулд жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүдийг хэмжих
- Жендэрийн мэдрэмжтэй тайлан бэлтгэх

Санал сэтгэгдэл

1. Өнөөдрийн сургалтын үр дүнд Та хойшид өөрөөр хийж байх нэг зүйл бол ....

2. Та жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг ажилдаа тусгахын тулд авах дараагийн алхмууд?

3. MERIT төсөл таныг яаж дэмжиж чадах вэ?

4. Өнөөдрийн сургалтын тухайд танд таалагдсан нэг зүйл

5. Сайжруулж болох нэг зүйл

Анхаарал хандуулсанд баярлалаа!

Ашигласан материал

https://www.weforum.org/agenda/2018/09/asia-gender-equal-countries

https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017

https://asiapacific.unfpa.org/en/publications/2017-national-study-gender-based-violence-mongolia

http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/4effects.htm

Жендэрийн дүн шинжилгээний аргачлал

Харвардын дүн шинжилгээний хүрээ: https://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm

Мозерийн Жендэрийн төлөвлөлтийн хүрээ: https://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm

SWOT Шинжилгээ: http://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/

Саад бэрхшээлийн шинжилгээ: http://barrieranalysis.fh.org/background/background_info.htm

Чадавх болон эмзэг байдлыг үнэлэх хүрээ: http://www.adaptation-undp.org/sites/default/files/resources/6_capacities_and_vulnerabilities_assessment_framework_cva_framework.pdf

Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хүрээ: https://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/empowfw.htm

Харилцан хамаарлын хүрд: http://www.criaw-icref.ca/sites/criaw/files/Everyone_Belongs_e.pdf