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

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ

Илтгэгч: Жулия Картер, MERIT төслийн зөвлөх

Товч танилцуулга

Нэр: Нэрнийхээ эхний үсгээр эхэлсэн тэмдэг нэр нэмж өөрийгөө танилцуулна уу?

Байгууллага: Байгууллагын нэр

Албан тушаал: Та одоогийн ажилдаа хэр удаан ажилласан бэ?

Жендэрийн эрх тэгш байдлын туршлага: Сургалтууд, албан ёсны боловсрол, ажлын туршлага г.м.

Хөтөлбөр

09.00 – 09.05	Нээлтийн үг
09.05 – 09.30	Товч танилцуулга; Жулия Картер, бүх оролцогчид
09.30 – 10.00 10:00 – 10:30	Дасгал 1: Жендэрийн тухай үндсэн ойлголт: Жендер гэж юу бэ? Энэ нь хүйсээс ямар ялгаатай вэ? Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай үүрэг роль, Монгол дахь жендэрийн асуудал болон Монголын үул уурхайн салбар дахь жендэрийн асуудлын талаархи товч танилцуулга
10.30 – 10.45 10:45 – 11:15	Цайны завсарлага Хэлэлцүүлэг
11:15 – 11:45	Дасгал 2: Жендэр ба эрх мэдэл
11:45 – 12.30 12:30 – 13:30	Жендэрийн эрх тэгш байдал, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломжууд (Бэлгийн дарамтыг үл тэвчих, адил тэгш цалин хөлс, Эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд байх, Хүүхэд асрах чөлөө), Техникийн зөвлөх Жулия Картер Үдийн хоолны завсарлага
13.30 – 15.00	Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогыг боловсруулах: Юунаас эхлэх бэ?, Техникийн зөвлөх Жулия Картер
15.00 – 15.15	Цайны завсарлага
15.15 – 16.00 16:00 – 16:30	Жендэрийн бодлогыг Таны ажлын байранд хэрхэн нэвтрүүлэх бэ? – Сургалт ба чадавхи бий болгох боломжууд, Техникийн зөвлөх Жулия Картер Байгууллагын санаачилгуудын талаархи хэлэлцүүлэг, Ш.Оюунтуяа-MERIT Төсөл
16.30 – 17.00	Өнөөдрийн семинараар юу сурч мэдсэн талаар хэлэлцүүлэг ба үнэлгээ, Техникийн зөвлөх Жулия Картер

Өнөөдрийн зорилго

Зорилгууд:

1. Оролцогчид байгууллагынхаа доторхи жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломжуудын талаар илүү ойлголттой болно.
2. Оролцогчид жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлуудыг хөтөлбөрт болон байгууллагын практикт нэвтрүүлэх чадвартай болно.
3. Оролцогчид өөрсдийн байгууллага дээрээ жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого боловсруулах практик удирдамжийг авна.

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 үүрэг ролийг ойлгох

Жендэр гэдэг нь эрэгтэй эмэгтэй хүйсээс, мөн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын харилцаанаас хамаарч нийгэмд бий болж буй шинж чанар ба боломжуудын тухай асуудал юм.

Эдгээр шинж чанар, боломжууд нь нийгмийн харилцааны үр дүн мөн бөгөөд хүний нийгэмших явцад төлөвшин бий болдог.

НҮБ Эмэгтэйчүүд 2017

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

Жендэрийн хэвшмэл үзэл

Энэ дасгал нь нийгэм яаж эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэвшмэл дүр зургийг бий болгодог, үүний үр дүнд жендэрийн хэвшмэл үзэл бодол 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

Монгол дахь жендэрийн нөхцөл байдал

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн тайлан:

- Эмэгтэйчүүдийн нилээд хувь нь гэр бүлийн 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 олгохтой холбоотой асуудал 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 харилцааны хууль тогтоомжтой холбоотой. Уг норм дүрмээр эмэгтэйчүүд олон 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 бас байгууллагын хувьд ажил хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой жендэрийн бодлого байдаггүй нь тогтоогдсон.

Эх үүсвэр: MERIT Жендэрийн Стратеги 2016

Оюу Толгой компаний жишээ

- Оюу Толгой (ОТ) компани жендэрийн асуудал нь олон нийттэй харилцах хөтөлбөрүүдийг сайжруулахад чухал үүрэгтэйг хүлээн зөвшөөрдөг.
- ОТ нь жендэр болон оролцооны асуудлыг бодлого хөтөлбөрүүдээ боловсруулахдаа тусгадаг ба өөрийн компаний баримтлах жендерийн бодлогыг боловсруулсан.
- ОТ нь олон талт байдал ба оролцооны асуудалд анхаарлаа хандуулдаг. Яагаад гэвэл янз бүрийн хүмүүсийг авч ажиллуулах нь үйл ажиллагаагаа оновчтой явуулах, бизнесээ хөгжүүлэхэд дэмжлэг болдог.
- ОТ нь өөрийн үйл ажиллагаандаа хүний эрх, жендэрийн нөлөөг тооцох ба дээрх асуудлуудад яаж оновчтой хариу өгөх талаар зааварчилгаа өгдөг.

Оюу Толгой компаний жишээ

Жишээнүүд:

1. Жендэрийн асуудлыг компаний салбар нэгжийн бодлого, олон нийттэй харилцах стратеги, олон нийттэй харилцах олон жилийн төлөвлөгөө г.м. Бичиг баримтанд тусгадаг.

2. Оюу Толгой компанийн ажилтан Speak-OUT” (“Гомдол санал мэдүүлэх тогтолцоо”)-р дамжуулан аливаа ноцтой асуудал, зохисгүй зан үйлдлийн талаар удирдах албан тушаалтны анхааралд утсан холбоо (дотоодын ярианы тарифаар), интернет, и-мэйл, баталгаат захидлын хайрцаг зэрэг арга замаар хүргэх боломжтой. Залилан мэхлэх, ялгаварлан гадуурхах, дарамт шахалт үзүүлэх, хүчирхийлэх, хууль болон компанийн бодлого, дүрэм зөрчих, байгаль орчны зэрэг ямар ч асуудлын талаар мэдээлж болно.

3. Оюу Толгой компани ажлын байранд бүдүүлэг, бусдыг доромжилсон болон хараалын үг хэллэг хэрэглэхийг хориглодог.

4. Оюу Толгой компани нь орон нутгийн иргэдэд зориулсан ажлын байрны яармаг, эрүүл амьдралын хэв маягийг сурталчлах фестивал г.м. олон нийтийг хамарсан үйл ажиллагааг төлөвлөж явуулахдаа тухайн арга хэмжээ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, хөгжилийн бэрхшээлтэй хүмүүс болон бусад эмзэг бүлгийн хүмүүст яаж нөлөөлөхийг урдчилан тооцоолдог.

Цайны завсарлага: 15 минут

Дасгал #2: Жендэр ба эрх мэдэл

Зааварчилгаа:

Бүх оролцогчид босоод дасгал хийж боломжтой зай авч эгнээ болон зогсоно.

Бүх оролцогчид ажил хөдөлмөр болон бусад тодорхойлолтыг бичсэн картыг авна. Картын мэдээллээ бусадтай хуваалцахгүй.

Би тодорхойлолт хэлнэ. Хэрэв тус тодорхойлолт Таны картанд бичсэн тодорхойлолттой тохирч байвал урагшаа нэг алхана.

Хэлэлцүүлэг:

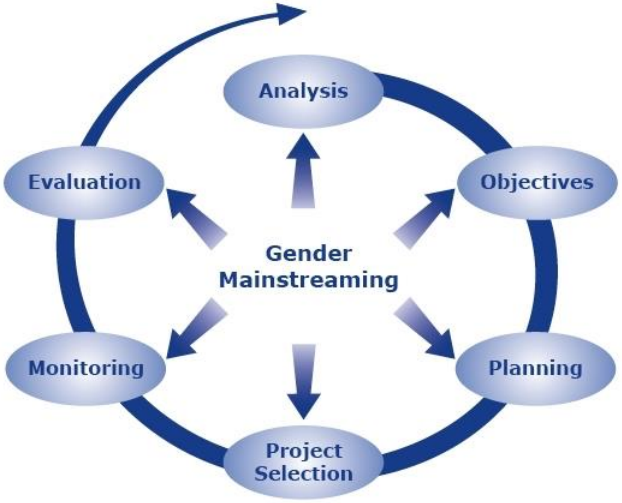
Дасгалаас ямар үр дүн гарсан бэ? Тэр үр дүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудалд ямар нөлөө үзүүлсэн бэ? Оролцогч нарын хоорондын зай нь нийгэмд байгаа эрх тэгш бус байдлын бодит зайг илэрхийлж байна. Тэд нар нь чухам юу бэ? (Нийгэм эдийн засгийн, соёлын, хөдөө/хот, нийгэмд эзлэх байр суурь г.м.)

1. Яагаад зарим хүмүүс нь ард, бусад нь эхний эгнээнд байгаа бэ?
2. Бусад хүмүүс нь урагш алхахад 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 бэ?
5. Хэлэлцүүлгийн үр дүнд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс ямар байрлалууд эзэлсэн бэ?

Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх гэж юу бэ?

Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх гэдэг нь бүхий л үйл ажиллагааныхаа салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг байдлаар жендэрийн асуудалд хандахыг шаарддаг.

Энэ нь нөөцийг хуваарилах, шийдвэр гаргах процесс болон бодлого боловсруулах, судалгаа хийх, төсөл хөтөлбөрийн мөнгө хөрөнгийг төсөвлөх, гүйцэтгэлийг хянах зэрэгт жендэрийн асуудлыг тооцохыг хэлнэ.



Эх үүсвэр: НҮБ Эмэгтэйчүүд 2017

Зураг: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Spirale/spirale_6_engl.JPG

Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг ихэсгэх

Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг ихэсгэх гэдэг нь **эмэгтэйчүүд өөрсдийн амьдралаа өөрийнхөөрөө авч явах эрх мэдэлтэй байхыг хэлнэ.**

Үүнд **эмэгтэйчүүд өөртөө итгэлтэй байх, тэдний сонголт хийх боломжийг өргөжүүлэх, нөөц баялгийг хүртэх ба түүнийг захиран зарцуулах боломжийг нэмэгдүүлэх** мөн түүнчлэн жендэрийн тэгш бус байдлыг үүсгэж буй нийгмийн институциудыг өөрчлөх зэргийг хамруулж ойлгодог.



НҮБ Эмэгтэйчүүд 2017

Фото: https://programavelasco.org/images/WEP/WEP.LOGO.jpg

Жендэрийн эрх тэгш байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдал гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ба хөвгүүд, охидууд ижил тэнцүү эрх болон үүрэг хариуцлагатай байхыг хэлнэ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч тэдний ашиг сонирхол, хэрэгцээ шаардлагыг харгалзаж үзэх ёстой. Жендэрийн эрх тэгш байдал нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал биш эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бүрэн оролцоог хангахыг хэлнэ.



НҮБ Эмэгтэйчүүд 2017

Зураг: http://fw008613-4-flywheel.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2014/06/gender-equality-960x500.jpg

Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх боломжууд

Жендэрийн тэгш байдлыг танай байгууллагад нэвтрүүлэх ямар **боломж** байгаа талаа бодож үзнэ үү. Жишээ нь, эмэгтэйчүүдийг удирдахуйн ухаанд сургах хөтөлбөр, дагалдан сургах хөтөлбөр, адил хэмжээний цалин хөлс тогтоох, ажлын цагийн хуваарийг уян хатан болгох, хүүхэд асрах үйлчилгээг байгуулах, хүний нөөцийн хүчирхэг стратеги, урамшууллын хөтөлбөр бий болгох, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, эх эцэгт хүүхэд асрах чөлөө олгох.

- **Бусад байгууллагууд юу хийж байгааг судлаж үзэх**, хамтран ажиллах.
- **Сургалт, санхүүжилт г.м. улс төр болон хувийн хэвшилд бий болж буй боломжуудыг** судалж үзэх.
- **Дээрх санаа санаачлагуудыг нэвтрүүлэх тал дээр хамтарч ажиллах,** хамт ажиллаж буй эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдээс тэдэнд юу хэрэгцээтэй байгаа, байгууллагаас хэрхэн шийдвэрлэж болох талаар асуух.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст зориулсан арга хэмжээ явуулах

- **Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээг олж тогтоох,** тэдгээрийг шийдвэрлэх шилдэг арга замыг тодорхойлох
- Ажлын зар дээр эмэгтэйчүүд болон эмзэг бүлгийн иргэдийг ажилд авахыг **зарлах**, онцгойлох. Ингэснээр олон улсын санхүүжилт, хамтын ажиллагаа олох боломжтой.
- Хэдэн эмэгтэй, эрэгтэй хүнийг ажилд авах тал дээр **тодорхой хувь, тоо гаргаж тогтоох**

Эмэгтэйчүүдийг удирдахуйн ухаанд сургах хөтөлбөр

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг удирдах үүрэг гүйцэтгэхэд нь урамшууллын хөтөлбөр гаргах.

Тухайлбал, эмэгтэйчүүдэд зориулж удирдахуйн хөтөлбөр гаргах. Шинээр ажилд орогсдод ажлын байрны сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг тодорхой болгосноор дараах давуу талыг олно. Үүнд:

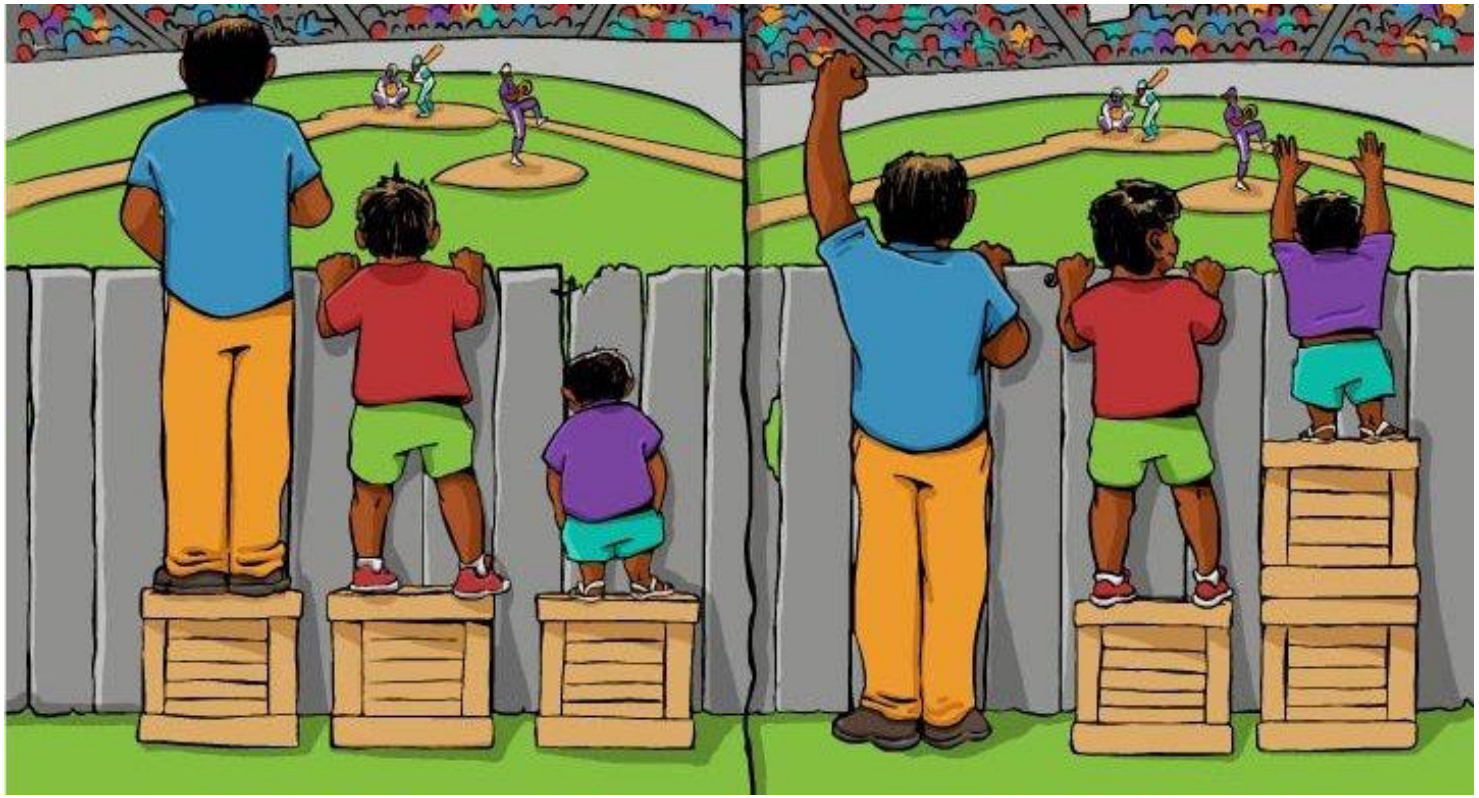
1. Ажилтан өөрийн үнэ цэнийг мэдрэх
2. Албан тушаал ахих сэдэл, зорилго тэмүүлэлтэй болох
3. Байгууллагад олон жил тогтвортой ажиллах.

Уян хатан ажлын орчин бүрдүүлэх

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ажлын байрны уян хатан, баталгаат орчин бүрдүүлсэн нөхцөлд олон жил тогтвортой ажиллах бололцоо бүрдэнэ. Үүнийг бий болгоход дараах арга замыг хэрэглэж болно. Үүнд:

- ажлын цагийн хуваарьт өөрчлөлт оруулах,
- ажлын ээлжтэй болох,
- хувийн болон гэр бүлд ээлтэй асуудлаар чөлөөл олгох
- ажлын газарт хүүхэд асрах үйлчилгээтэй болох эсвэл хүүхдэд ээлтэй орчин бүрдүүлэх (Ж. нь, ГХЯ-ны байранд цэцэрлэг байгуулсан)

Уян хатан орчин бүрдүүлэхийг зургаар үзүүлбэл



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

MERIT

Ажиллагсдаа хүндэтгэх нь

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

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

Бэлгийн дарамтыг үл тэвчих бодлого

Аливаа байгууллага нь ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас ангид байх цогц бодлоготой байх хэрэгтэй. Ингэснээр дараах сайн үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

- бэлгийн дарамтын асуудлыг түргэн, шуурхай шийдвэрлэх механизм бий болно
- эмзэг бүлгийн иргэд ажлын байрандаа аюулгүй, найрсаг орчинд ажиллана
- Монгол улсын хуулийн дагуу (ЖТБТХ, 11.4) ажил олгогчид бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тогтоосон байх үүрэгтэй.

Адил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох

Ажилтнуудыг тогтвортой ажиллуулах стратегийн нэг хэсэг нь эрэгтэйчүүдтэй адил хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдэд адил тэгш цалин хөлс олгох явдал юм. Ингэснээр дараах үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

- ажилтнууд хүчирхэгжинэ
- эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд ажлын үнэ цэнээ мэдрэнэ
- тогтвортой сайн ажиллах хүсэл эрмэлзлэлтэй болно.

Хүүхэд асрах чөлөө

Монгол улсад Хөдөлмөрийн тухай хуулиар жирэмсэний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгодог. Үүнийг ажил олгогчид мөрдөж, ажиллагсаддаа таниулах хэрэгтэй.

Дараагийн асуудал бол хүүхэд асрах чөлөөг эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн адилаар эрх тэгш эдлэх эрхтэй. Ингэснээр эрэгтэйчүүд хүчирхэгжих бөгөөд эмэгтэйчүүд ажилдаа эргэн ирэхэд тустай. Ихэнхи тохиолдолд эх эцэг хоёр уг чөлөөг хувааж эдэлснээр хоёулаа ажиллах боломжийг бүрдүүлдэг. Байгууллага хүүхэд асрах чөлөө олгосноор:

- **эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс олноороо тухайн байгууллагад ажиллахыг хүснэ,**
- **эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс байгууллагадаа тогтвортой ажиллах, илүү үнэнч байхыг эрмэлзэх болно,**
- **эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хүүхэдтэйгээ хамт байх боломж нэмэгдэнэ,**
- **ажлын байр илүү баталгаатай болно.**

Цайны завсарлага: 15 минут

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, цалин тогтоох 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. Жендэрийн тэгш байдлыг ажлын байранд нэвтрүүлэх талаар яриа хэлэлцүүлэг өрнүүлж, арга хэмжээ авч шийдвэрлүүлэхээр нэг хүн томилж ажиллуулах нь сайн үр дүн өгдөг.

Сургалт ба чадавхи

Жендэр хариуцсан ажилтан нь дараах асуудлаар харилцахад чухал түлхүүр болно. Үүнд:

Байгууллагын албан хаагчдын дунд (удирдлага/мэргэжилтэн/талбарын ажилтан) **жендэрийн тухай ойлголт/чадавхи байна уу**?

Жендэрийн сургалт ба түүнээс үүдэлтэй үйл ажиллагааг байгууллага дэмжиж байна уу?

Жендэрийн бодлогыг нэвтрүүлэхэд чиглэсэн байгууллагын хэмжээнд зохиогдож буй үйл ажиллагаа явагдаж байна уу?

Олон нийтийн харилцаа

Харилцагч байгууллагуудын 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 бодлого боловсруулах нь: Хаанаас эхлэх вэ?

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахдаа үр дүнтэй болгохын тулд:

Салбарын тухай суурь мэдээлэл, мөн жендэртэй холбоотой түүхэн чиг хандлага ямар байсныг дурьдаж оруулах нь зүйтэй. Ингэснээр бусад албан хаагчид жендэрийн бодлогын түүхэн ач холбогдол, хэрэгцээ шаардлагыг ойлгоход нэмэр болно.

Дараа нь байгууллагын удирдлага болон жендэрийн асуудал хариуцаж буй албанд зориулж **зорилго, зорилтууд, үндсэн зарчмуудыг** тодорхойлж оруулна.

Жендэрийн бодлого боловсруулах нь: Хэрэгжилт

Үүний дараагаар Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж, байгууллагыг хэрхэн бүхэлд нь хамруулж үр дүнд хүрэх талаар бодох хэрэгтэй. Жендэрийн стратеги сайтай боловч үр дүнд хүрээгүй байгууллага олон байдаг тул үүнийг сайн анхаарах хэрэгтэй. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд дараах зүйлийг оруулна. Үүнд:

Жендэрийн дүн шинжилгээ

Хүлээгдэж буй үр дүн

Чадавхи ба манлайллыг хөгжүүлэх (болж өгвөл Хүний нөөцийн албаар дамжуулвал сайн)

Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг шалгах хуудас

- Олон улсын байгууллагын загварыг ашиглах **шалгах хуудас хэрэглэх** нь байгууллагын түвшин бүрт жендэрийн бодлого практик дээр хэрэгжиж байгаа эсэхийг шалгах хялбар, хурдан арга юм.
- **Байгууллагын бүтэц дэх бүх түвшинд нэгж тус бүрээр нягтлан үзэх** нь жендэрийн асуудал тэргүүн эгнээнд тавигдаж байгаа эсэхийг магадлахад тустай.
- **Шалгах хуудсыг** өөрийн улс орон, нийгмийн онцлог, байгууллагад **тохируулан өөрчлөх**

Жендэрийн шалгах хуудасны загвар жишээ

Хэрэгжилтийн түвшинд

Төсөл практик дээр жендэрийн асуудлыг хэрхэн нэвтрүүлж байгааг хэмжих зориулалттай.

Жендэр хариуцсан ажилтан газар дээр нь ажиглалт хийж, гэнэтийн болон баримт бичгийн шалгалт хийнэ. Хөтөлбөр жендэрийн мэдрэмжтэй байгааг баталгаажуулах зорилгоор шалгах хуудсыг хэрэглэнэ.

Төслийн үе шат	Шалгах хуудас	Үр дүн		
		Тийм	Хэсэгчлэн	Үгүй
Хэрэгжилт	Төслийн багийн бүрэлдхүүн жендэрийн тэнцвэртэй байна. Хүйсийн харьцаа зорьсон хэмжээнд хүрсэн.			
	Багийн гишүүд адил тэгш эрхтэй, тэдгээрийг эдлэх боломж, хүртээмж адилхан байна.			
	Багийн гишүүд жендэрийн тодорхойлолт, шалгуур үзүүлэлт, тэгш байдлыг хангах арга замыг нэрлэж чадна.			
	Багийн гишүүд жендэрийн асуудал дээр анхаарах зүйлсийн талаар мэдээлэл авсан.			
	Эмэгтэй албан хаагчид орон нутгийн онцлогийг харгалзсаны үндсэн дээр төслийн эмэгтэй үр шим хүртэгчидтэй хүндэтгэх байдлаар харилцдаг эсэх.			

Жендэрийн бодлогыг нэвтрүүлэх нь: Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ нь стратеги хэр сайн хэрэгжиж байгааг хэмжих нэг чухал арга зам бөгөөд үүнд жендэрийг мэдрэмжтэйгээр хандаж хэрэглэх нь зүйтэй.

Стратеги хэр үр дүнтэй байна вэ, өгөөжийг нэмэгдүүлэхийн тулд юуг өөрчлөх вэ гэдгийг ойлгоход ач тустай.

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх өнөөгийн арга зүй нь жендэрийн мэдрэмжгүй байх нь олонтаа тохиолддог гэдгийг санах. Тиймээс стратеги боловсруулахдаа мэдээллийг хэрхэн шалгах, үр дүнгээ хэрхэн мэдээлэх вэ гэдгийг нягтлан харж, өөрчлөхөд нөлөөлж болох юм.

Хэлэлцүүлэг

Та өнөөдөр юу сурсан бэ?

Танд хамгийн их нөлөөлсөн зүйл юу байсан бэ?

Өнөөдрийн сэдвүүдээс танай байгууллагад хэрхэн хэрэгжүүлж болох вэ?

Цаашид нэмж ямар мэдээлэл авах, ирээдүйд сургалтаар хөндвөл зохих сэдэв?

Дараагийн алхам ба хүрэх үр дүн

Цаашид та бүхэн ямар төлөвлөгөөтэй байна вэ?

MERIT төслөөс ямар дэмжлэг хүсэх вэ?

Цаг хугацааны хувьд?

Өөр асуулт?

Идэвхтэй оролцсон та бүхэнд баярлалаа ☺

Эх сурвалж

Азийн хөгжлийн банк, АХБ-ны жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх арга замууд, 2012 он

MERIT төслийн жендэрийн стратеги 2016 оны 11 дүгээр сар

НҮБХХ Монгол улсын Хүний хөгжлийн тайлан 2016 он

НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллагын Ойлголт ба тодорхойлолтууд http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm