

# ЖЕНДЭР БА БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ

## МОДУЛЬ СУРГАЛТ I

Жендэрийн сургагч багш нарт зориулсан гарын авлага

*Сургалтын модулийг  
төрийн албанд шинээр орсон албан хаагчид  
болон жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнүүдэд  
жендэрийн анхан шатны ойлголт өгөх хүрээнд ашиглана.*

Зөвлөх: Ж.Занаа  
Боловсруулсан: О.Оюунцэцэг, Б.Онон, Т.Амгалан  
Хянан тохируулсан: О.Буянаа

Хэвлэлийн эх бэлтгэгч:

© Жендэрийн Үндэсний Хороо, 2018 он



Энэхүү гарын авлагыг Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Хүн амын сангийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаас эрхлэн гаргав.

## **АГУУЛГА**

- ❖ МОДУЛЬ 1. ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ**
- ❖ МОДУЛЬ 2. ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ**
- ❖ МОДУЛЬ 3. ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ**
- ❖ МОДУЛЬ 4. ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ БА ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ**

## ӨМНӨХ ҮГ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албанаас санаачлан өмнө боловсруулсан гарын авлагуудын гол санаа, агуулга, арга зүй болон Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн санал, зөвлөмжид тулгуурлан төрийн албан хаагчдад жендэрийн талаар үе шаттай сургалт явуулах аргачлал бүхий сургагч багшид зориулсан сургалтын гарын авлагыг боловсрууллаа.

Гарын авлагад багтсан сургалтын модулийг боловсруулж, турших бүх үйл явцад санхүүгийн болон мэргэжил арга зүйн дэмжлэг үзүүлж ажилласан Жендэрийн үндэсний шинжээч Ж.Занаа, Т.Амгалан, Б.Онон, Б.Долгор, Д.Энхжаргал, НҮБХАС-ийн ажилтан Б.Оюун, Хөгжлийн замнал сангийн тэргүүн О.Оюунцэцэг нарт гүн талархал илэрхийлье. Энэхүү гарын авлага нь жендэрийн талаар мэдлэгтэй, сургалтанд хамтрагдсан жендэрийн сургагч багш нарт зориулагдсан бөгөөд хичээлийн сэдэв болон дасгал ажлуудыг сургалтын үргэлжлэх хугацаа, сургалтанд оролцогчдын хэрэгцээ шаардлагаас хамааран сонгон хэрэглэх боломжтой юм.

Гарын авлагыг ашиглан орон нутгийн төрийн албан хаагчдад жендэрийн сургалт семинар зохион байгуулж турших, практик туршлага дээрээ үндэслэн холбогдох сайжруулалтыг хийхэд идэвхтэй хамтран ажиллахыг аймаг, нийслэл, дүүргийн Жендэрийн салбар хороодод болон жендэрийн мэргэжилтнүүддээ зөвлөж байна.

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА

## ТОВЧИЛСОН ҮГ

АХБ	Азийн хөгжлийн банк
ДБ	Дэлхийн банк
ГБХ	Гэр бүлийн хүчирхийлэл
НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
НҮБХАС	Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Хүн амын сан
ЖСХ	Жендэр суурилсан хүчирхийлэл
ЖЭТБХТХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖСЗ	Жендэрийн салбар зөвлөл
ЖСХ	Жендэрийн салбар хороо
ЖҮШ	Жендэрийн үндэсний шинжээч
ЖҮШБ	Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг
ЭМЯБХУТК	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах конвенц

# УДИРТГАЛ

## Гарын авлагыг хэнд зориулсан бэ?

Энэхүү сургалтын гарын авлага нь жендэрийн сургалтын арга зүй, жендэрийн үндсэн ойлголтуудын талаар мэдлэгтэй сургагч багшид зориулагдсан.

## Жендэрийн сургагч багш гэж хэн бэ?

ЖҮХАА-наас зохион байгуулсан сургагч багш бэлтгэх сургалтанд хамрагдаж, албан ёсны гэрчилгээтэй хүнийг сургагч багш гэнэ.

*Монгол улсын Засгийн газар нь 2002 оноос жендэрийн сургагч багш бэлтгэх ажлыг олон улсын болон үндэсний байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулж, сургалтын сууриа бүрдүүлж ирсэн туршилагатай<sup>1</sup>. Энэхүү туршилагадаа тулгуурлан жендэрийн сургагч багшийг үе шаттайгаар тогтвортой бэлтгэх, сургалтын агуулгыг “Жендэр ба Хөгжил” хандлагын хүрээнд тасралтгүй боловсронгуй болгох, жендэрийн дүн шинжилгээ, сайн туршилагад суурилсан кейс сургалтыг хөгжүүлэх, сургагч багшийн заах арга зүй, ур чадварыг нэмэгдүүлэхүйц сургалтын тогтолцоог үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх зорилтоо амжилттай хэрэгжүүлж байна. Энэхүү зорилтын хүрээнд байгууллагын, орон нутгийн, салбарын бүхий л түвшинд жендэрийн хууль, үндэсний хөтөлбөрийг жендэрийн асуудлаар нэгдмэл ойлголттой хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх, үндэсний болон бүс нутгийн хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд хувь нэмэр оруулах чадварлаг жендэрийн сургагч багш нарыг үе шаттайгаар мэргэшүүлэн бэлтгэх хэрэгцээ, шаардлага бий болсон. Жендэрийн сургагч багшийг үе шаттайгаар бэлтгэхдээ эн тэргүүнд салбар, орон нутгийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнг (Жендэрийн мэргэжилтэн) жендэрийн сургагч багшаар бэлтгэх ажлыг эхлүүлээд байна.*

## Шигтгээ 1. Үндэсний сургагч багш бэлтгэх хүрээлэл

Энэхүү гарын авлага нь ЖҮХАА-наас үндэсний жендэрийн сургагч багш бэлтгэх хүрээллийн “Анхан шат”-ны сургалтанд хамрагдсан багш нарт зориулсан хэрэгсэл юм.

<sup>1</sup> 2014 онд ЖҮХАА, АХБ-тай хамтран хэрэгжүүлсэн МУ-ын ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг хангахад ЖҮХ-ны чадавхийг сайжруулах нь төслийн хүрээндээ “ Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах нь” сурагч багшид зориулсан гарын авлагыг гарган түгээсэн.

## Анхан шат

**Жендэрийн асуудлаарх үндсэн ойлголт өгөх, жендэрийн асуудлын хүрээг ойлгоход чиглэсэн 4 модуль бүхий анхан шатны сургалт**

**Сургагчид:** Үндэсний жендэрийн шинжээч

**Бэлтгэгдэх сургагч багш:** Салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж буй жендэрийн мэргэжилтэн, ТББ-ын ажилтан



Сургагч багш нь ЖУХАА-наас зохион байгуулах сургагч багш бэлтгэх танхимын сургалтанд хамрагдаж СЕРТИФИКАТ авна. Жендэрийн асуудлаар анхан шатны сургалт хийх гарын авлагыг ашиглан жендэрийн сургалтыг явуулна.

## Дунд шат

**Жендэрийн бодлого боловсруулах, төсөв төлөвлөх, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх үр чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэсэн 3 модуль бүхий дунд шатны сургалт**

**Сургагч ид:** Үндэсний жендэрийн шинжээч, Жендэрийн консорциумын багш, олон улсын зөвлөх багш

**Бэлтгэгдэх сургагч багш:** Анхан шатны сургалтад хамрагдсан, сургалтын аль нэг модулиар нь сургалт явуулсан. Түүнийхээ үр дүнг тайлагнасан, салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж буй жендэрийн мэргэжилтэн, ТББ-ын ажилтан



Сургагч багш нь ЖУХАА-наас зохион байгуулах тодорхой чиглэл, салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшүүлэх, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхи олгох танхимын болон практик сургалтанд хамрагдаж СЕРТИФИКАТ авна.

## Гүнзгийрсэн шат

**Жендэрийн үнэлгээ хийх, жендэрийн асуудлаар бодлогын болон нөлөөллийн ажлын зөвлөмж боловсруулах чадварыг эзэмшүүлэхэд чиглэсэн 2 модуль бүхий гүнзгийрүүлсэн шатны сургалт**

**Сургагчид:** Жендэрийн үндэсний шинжээч, олон улсын зөвлөх багш

**Бэлтгэгдэх сургагч багш:** Анхан, дунд шатны сургалтад хамрагдсан, дунд шатны сургалтын аль нэг модулиар нь сургалт явуулсан, бие даан жендэрийн дүн шинжилгээ хийж танилцуулсан. Салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж буй жендэрийн мэргэжилтэн, жендэр судлаач, ТББ-ын ажилтан



Сургагч багш нь жендэрийн гүнзгийрүүлсэн шатны сургалтыг авснаар жендэрийн үндэсний шинжээч болоход бэлтгэгдэнэ.

### Жендэрийн сургагч багш бэлтгэх үйл явцын онцлог

Жендэрийн мэргэжилтэн, судлаач хэн ч нэг удаагийн сургалтаар жендэрийн асуудлаар бусдад бүрэн хэмжээний сургалт хийх үр чадварыг эзэмшиж чадахгүй бөгөөд сургагч багш бэлтгэх нь дор хаяж 1 жилийн хугацаанд хийгдэх шат дараалсан сургалт, дадлагажилтаас бүрдэх системтэй үйл явц байна. Энэ нь ялангуяа жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд энэ ажлаа дангаар бус, хавсран гүйцэтгэж байгаа өнөөгийн нөхцөлд илүү бодит үр дүнд хүрэх арга зам юм. Дээр харуулсан үндэсний багш бэлтгэх хүрээллийн сүүлийн шатанд жендэрийн үндэсний шинжээчид цөөн тооны суралцагчийг дагуулан сургах замаар үндэсний шинэ шинжээчийг бэлтгэнэ.

### Төрийн албан хаагчдад зориулсан жендэрийн сургалтын модуль ЯАГААД шаардлагатай болов?

Төрийн бүхий л үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөж хэрэгжүүлэх нь эргээд иргэдийн аж амьдрал, улс орны эдийн засгийн өсөлт, хөгжилд эерэг үр дүн авчирдаг болохыг судлаачид нотолж, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, хэвшүүлэх асуудлыг дэлхийн улс орнууд чухалчлан эрмэлзэх болж байна.

2011 онд УИХ-аас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг баталсан бөгөөд тус хуульд төрийн бүх шатны байгууллагуудын хуулийг хэрэгжүүлэх чиг үүргийг зааж өгсөн. Мөн Засгийн газраас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг хэрэгжүүлэхийн хамтаар 2016 онд “**Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал**”-ыг батлан мөрдүүлж байна.<sup>2</sup> Тус аргачлалд зааснаар хууль тогтоомжийн зохицуулалтын хувилбаруудын хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөөг

<sup>2</sup> НҮБХАС-ийн Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх төслийн хүрээнд “Хууль тогтоомж болон эрх зүйн акт, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн үнэлгээ хийх аргачлал”-ыг боловсруулж, холбогдох хуулиудын төсөл болон хуулийн хэрэгжилт дээр турших ажлыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх, улмаар 1) Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх, 2) Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэхийг үнэлэхээр болсон. Дээрх хууль, бодлогуудыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд төрийн албан хаагчдын жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, өдөр тутмын үйл ажиллагаагаа жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөж, хэрэгжүүлэх арга зүй, удирдлагаар хангах, ур чадварыг хөгжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага гарч байна.

Дээрх хэрэгцээнд үндэслэн төрийн албан хаагчдад зориулсан сургагч багш нарыг бэлтгэх ажлын хүрээнд энэхүү сургалтын модулийг боловсруулан сургагч багш нартаа хүргэж байна.

### Сургалтын модулийн бүтэц

Энэхүү дөрвөн МОДУЛЬ бүхий сургалтын гарын авлага нь нийт 12 хичээлтэй. Сургагч багш нь өөрийн хийх сургалтын зорилго, оролцогчдын хэрэгцээнд тулгуурлан хэсэгчлэн заах боломжтой.

Модуль	Модулийн сэдэв	Хичээл	Хичээлийн нэр	Цаг
1	Жендэрийн ойлголт	1	Хүйс ба Жендэрийн ялгаа	1
		2	Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголт	1
		3	Жендэрийн тэгш байдал	1
2	Жендэрийн дүн шинжилгээ	4	Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик	1
		5	Жендэрийн дүн шинжилгээ	1
		6	Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, жендэрийн мониторинг, үнэлгээ	1
3	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт	7	Жендэр ба хөгжил хандлага ба Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх стратеги	1
		8	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт	1
		9	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт	1
4	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт ба Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл	10	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт	1
		11	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл	1
		12	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо	1
Нийт				12

### Сургалтыг ямар үе шатуудаар төлөвлөж, бэлтгэлээ хангах вэ?

Та сургагч багшаар бэлтгэгдсэн бол жендэрийн анхан шатны сургалт явуулах эрхтэй болсон гэсэн үг. Иймд сургалтаа явуулахын тулд дараах бэлтгэл ажлуудыг хангаж, сургалтын багаа удирдан чиглүүлэх үүрэгтэй болно.

Сургалтыг дараах үе шатуудын дагуу төлөвлөж, бэлтгэлийг сайтар хангах хэрэгтэй. Үүнд:

1. Зорилтот бүлгээ тодорхойлох
2. Сургалтын хэрэгцээг судлах
3. Сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулах
  - 3.1 Сургалтын модуль болон хичээлийн дэд сэдвүүдийг сонгох
  - 3.2 Сургалтын хугацаа, зохион байгуулах газраа тодорхойлох



- 3.3 Сургалтын хэлбэр, арга зүйг сонгох
- 3.4 Дасгал ажлуудыг боловсруулах
- 3.5 Сургалтын материал, хэрэглэгдэхүүнийг бэлтгэх
- 4. Сургалтын явц болон үр дүнд үнэлгээ хийх асуулгыг бэлтгэх.

Эдгээр үе шат бүрийг дэлгэрэнгүй авч үзье.

- 1. Зорилтот бүлгээ тодорхойлох:** Сургалтанд оролцогчдын дийлэнх нь төрийн албан хаагчид бол төрийн албаны ангилал, зэрэглэл мөн ажилласан жил, туршлага, салбараас шалтгаалан хэрэгцээ, шаардлага нь ялгаатай байх нь бий.
- 2. Сургалтын хэрэгцээг судлах:** Зорилтот бүлгээ тодорхойлохтой зэрэгцээд жендэрийн сургалтыг явуулахдаа ямар сэдвийн хүрээнд ямар, хичээлийг орох вэ? гэдэг асуулт Танд тулгарна. Энэ асуултад хариулах гол арга бол зорилтот бүлгийнхээ сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох явдал юм. Оролцогчид таны явуулах сургалтаас юуг мэдэх ёстой вэ гэдгээ тодорхойлсны дараа тэд одоо юуг мэддэг вэ гэдгийг олж мэдэх хэрэгтэй. Үүний тулд сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулахаас өмнө сургалтанд хамрагдах хүмүүсээс богино хэмжээний асуулга авах замаар тэдний хэрэгцээг судлах нь чухал. Хэрэв өмнө нь судлах боломжгүй бол сургалт эхлэхийн өмнө цаг гарган оролцогчидтой товч ярилцлага хийх замаар багахан хэмжээний хэрэгцээний үнэлгээ хийж болно.

Сургалт хийхийн өмнө Та сургалтанд оролцогчдоос хэрэгцээний судалгаа авч, түүндээ нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрөө гаргах чухал гэдгийг санах хэрэгтэй. Жишээ болгон дараах асуулгын дагуу судалгаа хийж болно.

### Жишээ 1. Жендэрийн сургалтанд оролцогчоос авах судалгааны хуудас

Нэр.....  
 Байгууллага.....  
 Албан тушаал.....  
 Аймаг/Дүүрэг.....  
 Жендэрийн асуудлаар ажилласан хугацаа: .....  
 Хамрагдсан сургалтууд (сэдэв, хугацаа, зохион байгуулсан байгууллага):

1. ....
2. ....
3. ....

Жендэрийн асуудлаар ажиллахад тулгарч буй гол бэрхшээл:

.....

Жендэрийн мэдлэгээ дараах сэдвүүдээр 0-10 оноогоор үнэлнэ үү:

№	Сэдэв	Оноо
1	Хүйс ба Жендэрийн ялгаа	
2	Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголт	
3	Жендэрийн тэгш байдал	
4	Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик	
5	Жендэрийн дүн шинжилгээ	
6	Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, жендэрийн мониторинг, үнэлгээ	
7	Жендэр ба хөгжил хандлага ба Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх стратеги	
8	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт	
9	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт	
10	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт	
11	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл	

12	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо	
----	--	--

Жендэрийн асуудлаарх өмнөх сургалтаас олж авсан хамгийн чухал мэдээлэл:

.....  
 .....

Энэ сургалтаас олж авахыг хүсч буй мэдлэг, мэдээлэл:

.....  
 .....

**3. Сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулах:** Сургалтын хэрэгцээг судалсан үнэлгээн дээрээ тулгуурлан сургалтын зорилго, хичээлийн сэдэв, заах арга зүй, хэрэглэгдэхүүнээ тодорхойлно. Хэрэв жендэрийн сургалтанд анх удаа оролцож байгаа төрийн албан хаагч сургалтад оролцож байгаа бол сургалтын гол зорилго мэдлэг мэдээлэл олгох, ойлголт өгөхөд чиглэнэ. Хэрэв сургалтад оролцогч нь жендэрийн талаар тодорхой мэдлэгтэй бол сургалтын зорилго, зорилтыг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, түүнийг практикт хэрэглэх эсвэл салбар, байгууллагын онцлог зорилгоос шалтгаалан жендэрийн асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх үр чадвар олгоход чиглүүлэх боломжтой.

**3.1.Сургалтын модуль болон хичээлийн сэдвүүдийг сонгох:** Оролцогчдын нас, хүйс, байгууллагын соёл, ажил мэргэжлийн онцлогоос хамаарч сургалтын модуль, хичээлийн сэдвийг сонгон авч болно.

Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох үнэлгээний үр дүн, сургалтын зорилго, зорилт, үргэлжлэх хугацаа зэргийг харгалзан сургалтын хичээлийн сэдвийг сонгоно. Тухайн сэдвээр оролцогчид хоорондоо ярилцах, дасгал ажил хийхэд хангалттай хугацааг төлөвлөхийн тулд нэг удаагийн сургалтаар хэт олон хичээлийн сэдвийг сонгох хэрэггүй. Хэрвээ та өөрийн сайн мэдэхгүй асуудал тух: **жендэрийн статистик, дүн шинжилгээ, хууль тогтоомжийн жендэрийн үнэлгээ** гэх мэт сэдвүүдийг сонгохоор шийдсэн бол тухайн хичээлийг мэргэжлийн хүн урьж заалгах эсхүл хамтран зохион байгуулж болно. Сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулахдаа хичээлийн агуулгуудын логик дарааллыг алдагдуулж болохгүй. Иймд сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулахдаа хичээл хоорондын уялдааг хангах, зарим хичээлүүдийн үндэслэлийг гаргахад анхаарах шаардлагатай.

**3.2.Сургалтын хугацаа, зохион байгуулах газраа тодорхойлох.** Зорилтот бүлэг, сургалтын зорилго, зорилтоос хамааран сургалтын үргэлжлэх хугацааг тодорхойлно. Төрийн албанд шинээр орж байгаа залуу албан хаагчдад төлөвлөгөөт сургалтыг анх удаа явуулж байгаа тохиолдолд сургалтын агуулгыг нэлээд дэлгэрэнгүй, давтан сургалтууд явуулж байгаа бол илүү практик хэрэглээг анхаарч түргэвчилсэн эсхүл ажлын байран дээрх сургалтыг сонгож болох юм. Харин ажлын цагийн дараа, цайны цагаар, өглөө эрт ажил эхлэх үед сургалтыг төлөвлөх нь тэр бүр тохиромжтой бус.

Сургалтыг хаана зохион байгуулах нь сургалт амжилттай болоход нөлөөлнө. Оролцогчдын хувьд сургалтандаа тогтвортой, бүрэн, үр дүнтэй хамрагдаж, сургалтын агуулгад анхаарах боломжтой байхаас гадна бүлгээр ажиллах, оролцох боломж бүрдүүлсэн өрөө, ширээ сандалтай байх ёстой. Хэрвээ оролцогчид сургалт болж байгаа газраа хоноглох бол орой нь чөлөөт ярилцлага хийх, бие даан судлах материал өгөх, гэрийн даалгавар өгөх, кино үзүүлэх зэргээр нэмэлт арга хэмжээ зохион байгуулж болно. Мөн сургалтын үед оролцогчид тав тухтай, анхаарлаа бүрэн төвлөрүүлэхүйц нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх, сүүлд дурсагдан үлдэхүйц арга хэмжээ

байхаар зохион байгуулахад **сургалт зохион байгуулах баг** /сургагч багш болон холбогдох асуудал хариуцсан мэргэжилтэн/-ийн зүгээс анхаарах нь зүйтэй.

Сургалтын байрыг бэлтгэхдээ хурлын маягаар тойрон суухаас аль болох татгалзаж, бүлгээр ажиллах боломжтой тусдаа ширээнүүд, тэдгээрийг тойрсон сандлууд байхаар засна.

**3.3.Сургалтын хэлбэр, арга зүйг сонгох.** Зарим оролцогчид жендэрийн талаар огт сонсч байгаагүй байхад зарим нь хэд хэдэн удаагийн сургалтад хамрагдсан байж болно. Тиймээс сургагч багш нь сургалтын явцад зарим тохиолдолд заан чиглүүлэгч, зарим тохиолдолд оролцогчдын бусадтайгаа мэдлэгээ хуваалцах үйл явцыг зохицуулах хөтлөгч нь болох тохиолдол байдаг.

Сургалтын үргэлжлэх хугацаанаас хамааран сургалтын дараах аргуудаас аль болох олон хэлбэрийг ашиглахыг хичээх хэрэгтэй. Тухайлбал:

- Сургагч багшийн лекц /Power Point дээр бэлтгэсэн танилцуулга, проектор ашиглах/
- Унших материал өгөх, кино үзүүлэх
- Бүлгээр ярилцах, дасгал ажиллуулах, тохиолдлын жишээн дээр ажиллуулах, дүрийн тоглолт хийлгэх, багаар ажиллуулах./ ихэвчлэн 3-6 хүнээс бүрдсэн бүлгүүдэд богино хугацаанд гүйцэтгэх даалгавар өгч ажиллуулах/
- Оролцогчдоор танилцуулга хийлгэх

Эдгээр аргууд бүгд өөр өөрийн давуу тал, ач холбогдолтой. Тухайлбал: Бүлгийн ярилцлагын арга нь тодорхой сэдвийн хүрээнд нэгдсэн ойлголттой болгоход тустай, лекц, унших материал өгч ажиллуулах арга нь мэдлэг, мэдээллийг дамжуулахад тустай, дүрд тоглох, дасгал ажиллуулах зэрэг арга нь нэлээд цаг хугацаа шаарддаг ч оролцогчдыг сургалтын үйл явцад татан оролцуулах, шинээр олж авсан мэдлэг мэдээллээ ашиглах, практик ач холбогдолтой. Оролцогчдыг сургалтанд сонирхолтой байлгах зорилгоор сургалтын хөтөлбөрт 1-2 дасгал ажлыг төлөвлөн оруулах нь зүйтэй.

**3.4.Дасгал ажлуудыг боловсруулах:** Тус сургалтын гарын авлагад олон хэлбэрийн дасгал ажлууд багтсан. Дээрх дасгал ажлуудаас гадна орон нутгийн түвшинд жишээ болгон авч танилцуулах, хэлэлцүүлэх, практик жишээ, баримтыг оруулж болно. Түүнчлэн олон улсын туршлага, баталгаатай эх сурвалжаас авсан Монгол Улсын хууль тогтоомжид нийцсэн ямар ч жишээ, дасгалыг турших боломжтой.

**3.5.Сургалтын материал, хэрэглэгдэхүүнийг бэлтгэх.** Сургалтад оролцогчдод зарим мэдээллийн хүрээнд тараах материалыг бэлтгэж, хувилж өгөх хэрэгтэй. Түүнчлэн сургалтанд оролцогчдод сонирхолтой байх үүднээс тухайн асуудлаарх бусад гарын авлага материалыг уншиж судлах болон интернетээр хайлт хийж шинэ мэдээлэл олж хичээлийн агуулгыг баяжуулах боломжтой (Гарын авлагын төгсгөлд унших нэмэлт материал, цахим хуудасны жагсаалтыг оруулав).

Мөн дэлгэц, проектор, самбар, том цаас, маркер үзэг, жижиг өнгийн цаас, цавуутай цаас, скоч зэрэг хэрэглэх материалын хэрэгцээг гарган суралцагчдад хүртээмжтэй байхаар бэлтгэнэ.

**Сургагч багш нь жендэрийн сургалтыг явуулахдаа юунд илүү анхаарах хэрэгтэй вэ?**

Сургагч багш болоход мэдээж ажлын туршлага чухал. Жендэрийн сургагч багш байна гэдэг нь сургалтыг зөв арга барилаар зохион байгуулахад тасралтгүй суралцана гэсэн үг юм. Учир нь нэгдүгээрт, жендэрийн асуудлыг суралцагчдад ойлгуулах, тэр дундаа төрийн албан хаагчид ойлгуулах нь таниас оролцогчдын “яагаад” гэсэн асуултанд хариу өгөх чадвар, жендэрийн асуудлыг ойлгосон итгэл үнэмшил чухал нөлөө үзүүлнэ. Хоёрдугаарт, жендэрийн асуудал ямагт хувьсан, шинээр урган гарч, мөн олон улсын болон үндэсний хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах шинэ үйл ажиллагаа өрнөж, туршлага хуримтлагдаж байдаг тул тэдгээрийг сургалтынхаа агуулгад тусгаж байх шаардлагатай.

Жендэрийн сургагч багш нь:

1. Зааж буй зүйлдээ итгэл үнэмшилтэй, дур сонтрхолтой, түүнийг бусдад ойлгуулан итгүүлдэг чадвартай байхаас гадна тухайн хичээлийн талаар хангалттай сайн мэдлэгтэй байх
2. Жендэрийн сургалтыг эхлэн сурлацагчид заахдаа мэдээлэл өгөх буюу мэдлэгийг дээшлүүлэх, жендэрийн асуудалд хандах сөрөг хандлагыг өөрчлөхөд туслах зорилгыг агуулах. Үүний дараа дадал чадвар суулгахад анхаарах

**Сургалтыг эхлүүлэх:** Жендэрийн асуудлаар суралцах болон ярилцахад дөхөм болгоход сургалтын эхлэл чухал нөлөөтэй байдаг. Ихэнх сургагч багш нар “салхи хагалах дасгал”-аар сургалтаа эхэлдэг. Хэрвээ та сургалтанд оролцогчдыг тухайн сургалтанд бүрэн анхаарч, идэвхтэй, сонирхолтой оролцох нөхцлийг бүрдүүлье гэвэл, тухайн нөхцөл байдалдаа тааруулсан эхлэлийн дасгалыг сонгох хэрэгтэй болно. Сэдэл болгоод хэд хэдэн “салхи хагалах дасгал”-ыг санал болгож байна. Үүнд:

### 1. “Нууц хүсэл” дасгал

Энэхүү дасгал ажил нь ихэвчлэн бие биенээ сайн мэдэхгүй оролцогчдоос бүрдсэн зорилтот бүлэгт тэднийг хоорондоо нүүр хагалах зорилгоор ашиглахад тохиромжтой байдаг. Сургагч багш дасгалыг эхлүүлэхдээ оролцогчдод хандаж “Оролцогч бүр нэг хамтрагч сонгож, түүнтэйгээ нэр, нас, боловсролын байдал гэх мэт хувийн мэдээллээ хуваалцана. Дараа нь бие биенээсээ дараах асуултыг асууна. Үүнд:

1. Та хийдэг ажлаа хэрхэн дүрсэлдэг вэ?
2. Энэ сургалтад оролцох болсон шалтгаан нь юу вэ?
3. Сургалтанд сууснаар өөрийн эрхэлсэн ажилдаа хэрэг болох юу сурна гэж хүлээж байгаа вэ?
4. Таны эрхэлсэн ажлын ямар чиглэлд энэ сургалт илүү тохиромжтой гэж та бодож байгаа вэ?
5. Та хийхийг үргэлж хүсдэг ч эрэгтэй, эмэгтэй хүн болж төрснийхөө улмаас хийж чаддаггүй зүйл байдаг уу?

Асуултаа бие бинээсээ асууж дууссаны дараа оролцогч бүр өөрийн хамтрагчийнхаа мэдээллийг сургалт зохион байгуулж буй багаас тарааж өгсөн карт дээр тэмдэглэнэ. Төгсгөлд нь нийт оролцогчдын дунд хамтрагчаа товчхон танилцуулна.

### 2. ”Бичиж танилцуулах” дасгал

Сургалтад оролцогчид сургалт эхлэхээс өмнө өөр өөрийн нэртэй ватман цаасан дээр өөрийнхөө тухай болон тухайн сэдвээр танилцуулах гэж байгаа асуудлаар ямар ойлголттой байгаагаа 3 өгүүлбэрт багтаан бичих, сургалтын дараа мөн ямар ойлголт мэдлэгтэй болсноо 3 өгүүлбэрт багтаан бичиж нэг нэгэндээ танилцуулдаг. Энэ нь сургалтын өмнөх болон дараах ойлголт мэдлэгийг харьцуулахад сургалтын үр дүнг үнэлэхэд тустай арга юм. Энэхүү арга нь

хугацаа их ордог тул 5 минутын хугацаа өгөх, хүмүүсийн хөдөлгөөнийг эмх замбараатай байлгах үүднээс хананд наах ватман цаасуудыг аль болох зайтай байрлуулах шаардлагатай. Багш нар хичээлийн дундаар “Эрч хүч оруулах” дасгалыг ажиллуулдаг. Өрөөний нөхцөл байдал хэт халуун байх эсвэл урт хичээлийн дундуур завсарлага маягаар оролцогчдыг сэргээх зориултаар богино дасгал, тоглоом хэрэглэдэг.

### Сургалтын явцын болон үр дүнгийн үнэлгээ нь:

Сургалт бүрийн дараа үргэлжилсэн хугацаанаас хамааран оролцогчдоор үнэлгээний хүснэгтийг бөглүүлэх нь зүйтэй. 1-4 цаг үргэлжлэх сургалтын хувьд асуултууд маш товч, тодорхой, оновчтой байх шаардлагатай.

Тухайлбал: Оролцогчдод “Өнөөдөр би юу сурав?” “гэсэн асуулттай улаан өнгийн, “Өнөөдрийн сургалт юуг орхигдуулсан бэ?” гэсэн асуулттай ногоон өнгийн карт өгч хариулт авч болох юм. Энэ аргаар судалгаа авч үнэлгээ хийхэд хамгийн хурдан хялбар байдаг.

Өнөөдөр би юу сурав?	Өнөөдрийн сургалт юуг орхигдуулсан бэ?
<div style="background-color: #f4a460; width: 20px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #f4a460; width: 20px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #f4a460; width: 20px; height: 15px;"></div>	<div style="background-color: #76c760; width: 20px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #76c760; width: 20px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #76c760; width: 20px; height: 15px;"></div>

Нэгээс дээш өдрийн сургалтын хувьд оролцогчдоор нэлээд дэлгэрэнгүй үнэлгээний хуудас бөглүүлж авах нь зохимжтой байдаг. Энэ нь сургалтын талаар илүү тодорхой үнэлгээ өгөх боломжийг оролцогчдод олгохоос гадна багшийн хувьд сургалтын явцыг сайжруулах олон шинэ санааг олж авахад тустай. Түүнчлэн оролцогчдын бөглөсөн үнэлгээний хуудас, картыг анхааралтай судалж, дүн шинжилгээ хийхийг зөвлөж байна.

### Жишээ 2. Жендэрийн сургалтын үр дүнгийн талаар санал авах асуулгын хуудас

Нэр.....  
 Байгууллага.....  
 Албан тушаал.....  
 Аймаг/Дүүрэг.....  
 Жендэрийн асуудлаар ажилласан хугацаа: .....

Өнөөдрийн жендэрийн сургалтын үр дүнг та суралцсан сэдэв тус бүрээрээ дараах 3 үзүүлэлтээр 0-10 оноогоор үнэлнэ үү:

№	Үзүүлэлт		Заах арга барил, сургалтын материал	Сургалтын зохион байгуулалт
	Сэдэв	Сургалтаас хүссэн мэдээллээ авсан эсэх		
1				
2				
3				
4				

Өнөөдрийн жендэрийн сургалтаас олж авсан хамгийн чухал мэдээлэл:  
 .....

Дараагийн сургалтаас ямар мэдлэг мэдээлэл олж авахыг хүсч байна вэ?  
 .....

Цаашдын сургалтад анхаарах асуудал:  
 .....

# **МОДУЛЬ 1.**

## **ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ**

**Хичээл 1. Хүйс ба жендэрийн ялгаа**

**Хичээл 2. Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголт**

**Хичээл 3. Жендэрийн тэгш байдал**

# ХИЧЭЭЛ 1.

## ХҮЙС БА ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАА

Хичээлийн нэр	Хүйс ба жендэрийн ялгаа										
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Биологийн ялгааг тодорхойлсон “хүйс” гэх ойлголт нь хэт ерөнхий бөгөөд явцуу, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн нөхцөл байдал, тэдэнд тулгарч буй асуудлыг судлан тодорхойлох, улмаар оновчтой, үр өгөөжтэй бодлого төлөвлөлт хийхэд хангалтгүй. Тиймээс эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа төдийгүй түүнээс үүдсэн гэр бүл, нийгмийн харилцаан дахь ялгаатай нөхцөл байдлыг илэрхийлэх “жендэр” гэх ойлголтыг ашиглах нь олон талын ашигтай болохыг суралцагчдад ойлгуулах.										
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<b>Хүйс, жендэр</b>										
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="496 750 624 804">10 мин</td> <td data-bbox="624 750 1369 804">Салхи хагалах дасгал</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 804 624 969">15 мин</td> <td data-bbox="624 804 1369 969">Танилцуулга (лекц): Хүйс ба жендэр, түүнтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 969 624 1077">15 мин</td> <td data-bbox="624 969 1369 1077">Бүлгийн ажил. Хүйс ба жендэрийн ялгааг зургаас харах</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1077 624 1207">15 мин</td> <td data-bbox="624 1077 1369 1207">Нийтээр ажиллах дасгал. Өгүүлбэр дэх хүйсийн болон жендэрийн агуулгыг тодорхойлох</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1207 624 1243">5 мин</td> <td data-bbox="624 1207 1369 1243">Асуулт хариулт</td> </tr> </table>	10 мин	Салхи хагалах дасгал	15 мин	Танилцуулга (лекц): Хүйс ба жендэр, түүнтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана	15 мин	Бүлгийн ажил. Хүйс ба жендэрийн ялгааг зургаас харах	15 мин	Нийтээр ажиллах дасгал. Өгүүлбэр дэх хүйсийн болон жендэрийн агуулгыг тодорхойлох	5 мин	Асуулт хариулт
10 мин	Салхи хагалах дасгал										
15 мин	Танилцуулга (лекц): Хүйс ба жендэр, түүнтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана										
15 мин	Бүлгийн ажил. Хүйс ба жендэрийн ялгааг зургаас харах										
15 мин	Нийтээр ажиллах дасгал. Өгүүлбэр дэх хүйсийн болон жендэрийн агуулгыг тодорхойлох										
5 мин	Асуулт хариулт										
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011, <a href="http://www.legalinfo.mn">www.legalinfo.mn</a></li> <li>▪ Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь, ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн консорциум, 2013 он</li> </ul>										

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

**Хүйс** нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгааг илэрхийлдэг. Хүйсийн ялгаа нь генээр тодорхойлогддог нийтлэг, үл өөрчлөгдөх чанар бөгөөд сэтгэл хөдлөл, зан үйл дэх зарим ялгаатай байдлын уг шалтгаан болдог. Гэвч хүйс нь дангаараа хүнийг тодорхойлж чадахгүй, нийгэм соёлын нөлөөг илэрхийлэхгүй. Мөн хүйс нь дангаараа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзэлж буй ялгаатай байр суурийг тайлбарлаж чаддаггүй.

**Жендэр** гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа ба нийгмийн үүргийн ялган салгаж ойлгохын тулд хэрэглэх болсон, тэдний эдийн засаг, нийгэм, улс төр ба соёлын амьдралын онцлог шинж чанар, боломж бололцоог тодорхойлдог нэр томъёо юм.

Жендэр нь хүмүүсийн хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, тулгарч буй саад бэрхшээл, хүртэж буй боломж бололцоог нь дүгнэн шинжлэх нийгэм-эдийн засаг, улс төрийн шинжтэй хувьсах хэмжигдэхүүн бөгөөд нийгмийн анги давхраа, нас, арьс өнгө/яс үндэс, шашин шүтлэг, газарзүй, эдийн засаг, улс төр, соёлын орчин гэхчлэн олон үзүүлэлттэй харилцан хамааралтай байдаг. Жендэр нь нөгөө талаас биологийн хүйс бүрт хамааруулан ойлгож хэвшсэн нийгмийн хүлээлт, итгэл үнэмшил, дүрэм журмыг илэрхийлдэг.

Жендэрийн агуулга нь нийгэм соёл бүрт харилцан адилгүй бөгөөд цаг хугацаанд хувиран өөрчлөгдөж байдгаараа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох түгээмэл шинжтэй, хувьсан өөрчлөгддөггүй биологийн ялгаатай холбоотой “хүйс” хэмээх нэр томъёоноос ялгаатай.

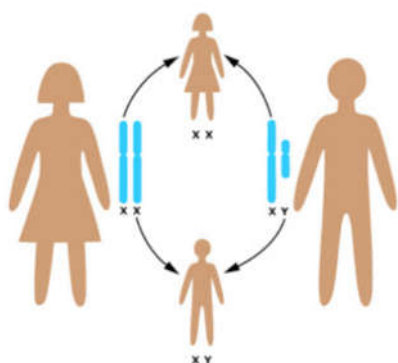
## Анхаарах зүйл:

1. “Жендэр” гэх нэр томъёог танилцуулахдаа энэ нь дэлхий нийтэд түгээмэл хэрэглэж буй компьютер, техник зэрэгтэй адил шинэ үг бөгөөд улс орнууд хэлний онцлогтоо нийцүүлэн ашиглаж байгааг тайлбарлах нь зүйтэй. Монгол хэлний дуудлагад нийцүүлэн сүүлийн үеийн “е” –г “э” болгон хэрэглэж буй талаар анхааруулна уу.
2. Жендэрийн талаар тайлбарлахдаа ашиглах жишээндээ эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг тэнцвэртэй танилцуулахад анхаарна. Жишээ нь “Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэм гэр бүлдээ гүйцэтгэх үүрэг улс орнуудад харилцан адилгүй, тэр ч байтугай нэг улс орны дотор ч ялгаатай. Жишээлбэл манай улсад хот суурин газар амьдарч буй эмэгтэй, хөдөөгийн малчин эмэгтэй хоёрын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, амьдралд нь тулгарч буй асуудал ялгаатай. Ажилд орж буй залуу эрэгтэй, тэтгэрийн насны эрэгтэй хоёрын эрүүл мэндийн, нийгмийн асуудал тэс өөр гэх зэргээр.
3. Ялгаатай нийгэм соёлын талаар харьцуулж ярих болвол аль нэгийг нь илүүд үзэх, буруушаах хандлага гаргаж болохгүй.

## Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Хүйс ба жендэрийн ялгаа хичээлд ашиглах танилцуулга бэлдэхдээ ойлголтыг товчоор дэлгэцэнд харуулан тайлбарлахаас гадна зураг дүрслэл ашиглаж болно.

Жишээ 1.



Тайлбар: Хүйс нь эмэгтэйчүүдийн XX, эрэгтэйчүүдийн XY хромосомоор тодорхойлогддог. Хэдийгээр ХХУУ, ХУУ, ХХХ зэрэг өөрчлөлт хааяа тохиолддог ч хүйс бол хүн төрөлхтөнд нийтлэг, цаг хугацааны туршид тогтвортой.



Жишээ 2.



Тайлбар: Жендэр нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа, нийгэмшилт хоёрын үр дүнд үүсдэг “нийгмийн хүйс”.

Жендэр нь нийгэм соёл бүрт өөр, цаг хугацааны туршид хувирч өөрчлөгддөг, тогтвортой бус.

### Бүлгийн ажил 1. Хүйс ба жендэрийн ялгааг зургаас харах

2 том цаас босоо тогтоон бэхэлж, оролцогчдыг тэнцүү 2 бүлэгт хуваана.

1-р бүлэгт эхний цаасан дээр эрэгтэй хүн зурах, 2-р бүлэгт дараагийн цаасан дээр эмэгтэй хүн зурах даалгавар өгнө. Гэхдээ бүлгийн гишүүн бүр нэг нэгээрээ очиж, нэг л зүйл зурна. Зургаа зурж гүйцтэл бүлгийнхэн ээлжлэн очсоор байж болно. Зурж дууссаны дараа багш зураг тус бүрийн талаар суралцагчидтай яриа өрнүүлнэ. Үүнд: эмэгтэй эрэгтэй хүнийг дүрсэлсэн элементүүдийн аль нь хүйстэй, аль нь жендэртэй холбоотойг ярилцана. Жишээлбэл эмэгтэй хүнд хөх, эрэгтэй хүнд сахал зурсан нь хүйсийн шинж, харин эмэгтэй хүнд ээмэг, дашинз, эрэгтэй хүнд зангиа зурсан нь жендэрийн шинж гэх мэтээр.



### Нийтээр ажиллах дасгал. Өгүүлбэр дэх хүйсийн болон жендэрийн агуулгыг тодорхойлох

Дараах хүснэгтэд байгаа мэдээллийг оролцогчдод дэс дараалан танилцуулж, аль нь хүйстэй, аль жендэртэй холбоотой болохыг ялгуулна. Үүнд урьдчилан тарааж өгсөн хоёр өнгийн цаасаар төлөөлүүлэн өргөж харуулахыг хүсч болно.

Мэдээлэл:	Хүйс	Жендэр
1. Эмэгтэй хүн жирэмсэн болдог		
2. Эрэгтэй хүний бие илүү үсэрхэг, төвөнх нь том байдаг		
3. Эрэгтэй хүн богино үстэй эмэгтэй хүн урт үстэй байдаг		
4. Охидын бойжилт өсвөр насандаа хөвгүүдийнхээс түрүүлдэг		
5. Эрчүүд цэргийн алба хаадаг, харин эмэгтэйчүүд хаадаггүй		
6. Эмэгтэй хүн хүүхдээ хөхөөр хооллож чадна		
7. Эрэгтэй хүн хүүхдээ угжаар тэжээдэг		
8. Эрэгтэй хүн үрийн шингэн ялгаруулдаг		
9. Орчин үед эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс оройтож гэрлэх болсон		

## ХИЧЭЭЛ 2. ЖЕНДЭРИЙН ҮҮРЭГ, ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ

<b>Хичээлийн нэр</b>	<b>Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголт</b>	
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголт бүрэлдэн тогтоход нөлөөлдөг нийгмийн хүчин зүйлсийн талаар мэдлэг олгож, тэдгээр нь тогтвортой бус, хувирч өөрчлөгддөг болохыг суралцагчдад ойлгуулах	
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<b>Жендэрийн үүрэг, жендэрийн харилцаа, жендэрийн хэвшмэл ойлголт</b>	
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	15 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаар PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана
	20 мин	Нийтээр ажиллах дасгал: Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг илрүүлэх
	20 мин	Бүлгийн ажил: Монголын нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтууд
	5 мин	Асуулт хариулт
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011, <a href="http://www.legalinfo.mn">www.legalinfo.mn</a></li> <li>▪ Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь, ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн консорциум, 2013 он</li> </ul>	

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

**Жендэрийн үүрэг** нь хүйсийн онцлогоосоо үүдэн амьдралын тодорхой үе шатанд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн гүйцэтгэдэг ялгаатай ажил үүрэг төдийгүй “эмэгтэйлэг”, “эрэгтэйлэг” байхын талаар тухайн нийгэм соёлд хэрхэн авч үздэгээс үүдэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст нийгмийн зүгээс оноож буй “зохиомол” үүрэг юм. Эдгээр нь хамтдаа тэдний гадаад дүр төрх, зан авир, гэр бүл, нийгэмд эзлэх байр суурийг хэм хэмжээ болгон тодорхойлдог.

Жендэрийн үүрэг нь нийгэм соёл, анги давхраа бүрт ялгаатай байдаг төдийгүй боловсрол, технологи, эдийн засгийн хөгжил, дайн тулаан, өлсгөлөн, уур амьсгалын өөрчлөлт зэргийн улмаас байнга хувьсдаг. Тухайн нийгмийн нөхцөл байдлаас үүдэн жендэрийн үүрэг нь уян хатан, эсвэл хатуу, адил төстэй болон ялгаатай, мөн зохистой болон зөрчилтэй байж болно. Жендэрийн үүрэг нь тухайн нийгэм соёл дахь **жендэрийн харилцаа** буюу эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмийн харилцаа, эрх мэдлийн хуваарилалтыг тодорхойлдог. Жендэрийн үүрэг, түүнээс үүдсэн жендэрийн харилцаа нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд тодорхой үүрэг хариуцлага ноогдуулан, хэм хэмжээ, хязгаарлалт тогтоож байдаг.

Нийгмийн зохион байгуулалт, гишүүдийнхээ гүйцэтгэх үүргийн хамтаар хүн төрөлхтний түүхийн явцад өөрчлөгдсөөр ирснийг бид мэднэ. Нийгмийн үүргийн нэгэн хэлбэр болох жендэрийн үүрэг ч мөн өөрчлөгдөж байгааг бид хардаг. Гэтэл хүмүүс хүйсийн ялгаа тогтвортой байдаг тул жендэрийн үүрэг ч мөн хувирч өөрчлөгдөшгүй гэж ойлгодог. Ийнхүү ойлгож хандах нь жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг төрүүлдэг.

**Жендэрийн хэвшмэл ойлголт** (стереотип) нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, тодорхой бүлгүүдийн шинж төрх, ялгаа, гүйцэтгэх үүргийн тухайд нийгэм соёлын нөлөөгөөр төлөвшин тогтсон хялбаршуулсан ерөнхий ойлголт юм. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нийгэм соёл бүрт харилцан адилгүйгээс гадна цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг боловч эмэгтэйчүүдийн захирагдмал, хамааралтай байр суурийг хадгалж бэхжүүлсэн түгээмэл шинжтэй байдаг. Тухайлбал эмэгтэй хүний тухайд гэрлэж, олон хүүхэд төрүүлдэг, гэр бүлийнхээ сайн сайхны төлөө өөрийгөө золиослогч, асран халамжлагч, сайхан зан дуулгавартай, дур булаам, үзэсгэлэнтэй гэх зэрэг, харин эрэгтэй хүний тухайд өрх гэрийг тэжээгч, бие даасан, эрэлхэг, сэтгэл хөдлөлөө барьдаг гэх зэрэг хэвшмэл ойлголт түгээмэл. Ийм маягийн хэвшмэл ойлголтууд нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэг, эзлэх байр суурийн талаар харилцан адигүй хэм хэмжээг нийгэмд тогтоон хүлээлт үүсгэж, тодорхой дүрийг хувь хүмүүст тулгаж байдгаараа хувь хүний хөгжил дэвшил, өөрийгөө илэрхийлэхэд ихээхэн садаа болдог. Улмаар жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөхийн үндэс болж байдаг.

## Анхаарах зүйл:

1. Хэвшмэл ойлголтын талаар жишээ сонгохдоо эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг тэнцвэртэй дүрслэх, мөн монголын болон бусад нийгэм соёлын жишээг тэнцвэртэй ашиглахад анхаарна.
2. Хэвшмэл ойлголтын талаар ярилцах нь зарим тохиолдолд үндэсний соёл уламжлал, зан заншилыг хөнддөгийг анхаарч мэдрэмжтэй байхад анхаарна. Зарим ёс заншил жендэрийн тодорхой хэм хэмжээг тогтоож байгаа боловч өнөөгийн нөхцөлд гэр бүл, хувь хүмүүсийн зан үйлд эерэг сайн нөлөөтэй байж болно. Жишээ нь эрэгтэй хүн гэрийн хоймор суух гэх мэт. Ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийг зөвтгөх хэрэгсэл болж байгаа тохиолдолд халах шаардлагатай гэдгийг тайлбарлана. Энд жишээлбэл бүхний мэдэх Ш.Гаадамбын “Элбэг дээл” өгүүллэг, түүгээр хийсэн киноны тухай ярилцаж болно.

## Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Жендэрийн үүрэг, жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаар танилцуулга бэлдэхдээ ойлголтыг зураг дүрслэл ашиглан тайлбарлавал илүү үр дүнтэй.

### Жишээ 1.



Тайлбар: Эмэгтэйчүүдэд асран халамжлах, эрэгтэйчүүдэд өрх гэрийн тэжээгч байх, удирдах манлайлах ёстой гэх хэвшмэл ойлголт нийтлэг байдаг. Эмэгтэй хүн хүүхэд төрүүлэх, өсгөх үедээ асран халамжлах ажилд илүү цаг зарцуулах нь тухайн үе дэх жендэрийн үүрэг юм. Харин эмэгтэй хүн хэдийд ч хаана ч асран халамжлах үүрэгтэй гэх нь жендэрийн хэвшмэл ойлголт болно.

### Жишээ 2.



Тайлбар: Жендэрийн үүрэг нь хатуу тогтсон зүйл биш, хувирч өөрчлөгддөг.

## Нийтээр хийх дасгал: Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг илрүүлэх

Дараах жагсаалтыг уншиж өгөөд эмэгтэй хүнд хамаатай бол гараа өргөх, эрэгтэй хүнд хамаатай бол өргөхгүй байх (эсвэл эсрэгээр нь) –ыг хүснэ.

Шүлсээ хаях	Цэнхэр
Аврах	Цэвэрлэх
Бүжиглэх	Хуульч
Багш	Инженер
Эмч	Багажны цуглуулга
Сувилагч	Компьютерийн програмист
Машин	Улаан
Хоолны дэг	Гялгар чимэг
Эрдэмтэн	Математикч
Товойсон булчин	

Хариулж дууссаны дараа дараах асуултуудыг тавьж ярилцана. Үүнд:

- Яагаад бидний олонхи нь адилхан хариу сонгов?
- Бид яагаад ингэж боддог болсон юм бол?
- Бидний сонгосон хариулт зөв үү, буруу юу?
- Бид яагаад ингэж хариулав?

Ярилцах үеэр багш жендэрийн хэвшмэл ойлголт бүрэлдэхэд гэр бүлийн орчин, цэцэрлэг сургууль, хэвлэл мэдээлэл, урлаг, шашин нөлөөлдгийг, мөн энэ хэвшмэл ойлголт нь улс орон бүрт ялгаатай байж болохыг жишээлэн тайлбарлаж өгнө.

## **Бүлгийн ажил: Монголын нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтууд**

Суралцагчдыг 6-8 хүнтэй бүлгүүдэд хувааж, бүлэг тус бүр хүн амын аль нэг хэсгийн талаарх манай нийгэмд түгээмэл тохиолдож байгаа хэвшмэл ойлголтын талаар ярилцахыг хүснэ. Оролцогчдын нас, газарзүйн байршлаас шалтгаалан хүн амыг бүлэглэнэ. Жишээ нь орон нутагт сургалт хийж байгаа бол хот суурин газрын болон малчин, тариаланч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн ажил үүргийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг ярилцаж болно. Холимог насны оролцогчдод залуу, дунд, ахимаг насны эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг ярихыг санал болгох гэх мэт.

Бүлгүүд ярилцсаны дараа илрүүлсэн хэвшмэл ойлголтоо танилцуулж, бусад нь санал бодлоо нэмж болно. Танилцуулж дууссаны дараа багш дараах асуултыг нийт дунд тавьж хэлэлцүүлж болно. Үүнд:

- Хэвшмэл ойлголт ямар үр дагавартай вэ?
- Түүнийг яаж өөрчилж болох вэ?

## ХИЧЭЭЛ 3. ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ

Хичээлийн нэр	Жендэрийн тэгш байдал	
Хичээлийн гол зорилго	Жендэрийн тэгш байдлын талаарх үндсэн ойлголт өгч жендэрийн (хүйсийн) тэнцвэрт байдлаас хэрхэн ялгаж ойлгоход сургах.	
Үндсэн ойлголтууд	<b>Жендэрийн тэнцвэрт байдал, жендэрийн тэгш байдал</b>	
Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр	20 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрийн тэгш байдал, түүнтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана
	10 мин	Нийтээр ажиллах дасгал. Жендэрийн тэнцвэрт байдал ба тэгш байдлыг ялгах
	25 мин	Бүлгийн ажил. Эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээн дэх тэгш бус байдал
	5 мин	Асуулт хариулт
Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011, <a href="http://www.legalinfo.mn">www.legalinfo.mn</a></li> <li>▪ Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь, ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн консорциум, 2013 он</li> </ul>	

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

**Жендэрийн тэнцвэрт байдал** (хүйсийн тэнцвэр гэх нь элбэг тохиолддог) нь аливаа үйл ажиллагаанд оролцож, эсвэл түүний үр шимээс хүртэж буй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, охид хөвгүүдийн тооны харьцааг илэрхийлдэг. Жишээ нь бичиг үсэг тайлагдалт, сургуульд хамрагдалт зэрэгт охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн боловсрол эзэмшилтэд гарч буй амжилтыг харьцуулан хэмжих зорилгоор, НҮБ-ын БСШУ-ны байгууллагаас Жендэрийн тэнцвэрт байдлын хэмжүүр (*GPI*)-ийг ашиглах болсон байна.

Энэ тоон үзүүлэлт нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс тэгш тоогоор ямар нэг үйл ажиллагаанд оролцож байгааг харуулж болох ч оролцооны чанарыг харуулж чадахгүй. Мөн энэ нь жендэрийн тэгш бус байдлыг харуулж болох ч түүний шалтгааныг харуулахгүй. Жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах нь тэгш байдлыг хангах нэгэн арга зам байж болох ч зорилго биш юм.

**Жендэрийн тэгш байдал** нь тухайн нийгэмд тодорхой үнэ цэнэ бүхий бүтээгдэхүүн, боломж, нөөц, урамшууллыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш эдлэх эрхтэйг илэрхийлдэг, өөрөөр хэлбэл, хүнд хүйсийн ялгаваргүйгээр эдгээрийг эдлэх бололцоо, хүртэх боломж нь тэгш байх явдал юм.

Жендэрийн тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байна гэсэн үг юм. Тэгш байдлын тухай ойлголт цаг хугацаанд хувьсан боловсронгуй болж иржээ. Тэгш байдлыг эхэндээ хүмүүст хувийн болон бүлгийнх нь нөхцөл байдлаас үл шалтгаалан нэгэн адил байдлаар хандах явдал гэж ойлгож байжээ. Гэвч тэгш бус нөхцөлд тэгш хандах гэж оролдох нь ялгавартай байдлыг улам ихэсгэдэг болохыг ойлгосноор (үүнийг одоо жендэрийн хувьд саармаг хандлага гэж нэрлэх болсон) орчин үед жендэрийн тэгш байдлыг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ялгаагүй хандах бус, харин нөхцөл байдлыг нь адил тэгш болгоход анхаарах явдал гэж ойлгох болсон. Өөрөөр хэлбэл энэ нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс ижилхэн байх бус, харин тэдний эдлэх боломж бололцоо нь тэгш, нийгэм, гэр бүлдээ эзлэх байр суурь, эрх үүрэг нь адил байх тухай ойлголт юм.

НҮБ-ын Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага (UNESCO) жендэрийн тэгш байдлыг өнөөдөр дараах байдлаар томъёолж байна. Үүнд:

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, охид хөвгүүдийн ялгаатай зан үйл, хүсэл эрмэлзэл болон хэрэгцээг **эн тэнцүү анхаарч, үнэлж** байхыг хэлнэ.
- Тэдний эдлэх эрх, хүртэх буюу сонгох боломж бололцоо, хүлээх хариуцлага нь **ямар хүйстэй төрснөөс нь үл шалтгаалж** байхыг хэлнэ.
- Эмэгтэй эрэгтэй **хэн ч болов бүрэн дүүрэн амьдрах ёстой**.

Жендэрийн тэгш байдлыг бий болгох нь өөрөө туйлын зорилго бус, харин нийгмийн хөгжил дэвшилд түлхэц болох, шударга бус байдал, түүний дотор аливаа ялгаварлал, хязгаарлалтыг арилгах арга зам, нийгэмд, хүн амын тодорхой бүлэгт чиглэсэн аливаа хөгжлийн үйл ажиллагааг илүү үр өгөөжтэй, оновчтой болгох зайлшгүй нөхцөл юм.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 2015 оны 9 дүгээр сарын 25-ны өдрийн тогтоол 70/1 –ээр батлагдсан “**Эх дэлхийгээ шинэчилье: Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр- 2030**”-д “... Шударга, эрх тэгш, хүлцэлтэй, нээлттэй, нийгмийн оролцоог хангасан, хамгийн эмзэг бүлгийнхний хэрэгцээг харгалзсан дэлхий ертөнцтэй болохыг зорьж байна..... Бид хамтын энэ агуу аянд мордохдоо **хэнийг ч орхигдуулахгүй** гэдгээ андгайлж байна” гэж тунхагласан байдаг.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь дээрх зорилгыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах бодит арга хэрэгсэл болж байна.

### Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Энэ хичээлийн танилцуулгад жендэрийн тэгш байдлыг дүрслэхэд ашиглаж буй бэлэг тэмдгүүдийг тайлбарлаж болно.

Жишээ 1.



Тайлбар: Зурхай, одон орон судлалд Ангараг болон Цолмон гаригийг тэмдэглэдэг дүрсийг жендэр судлалд эрэгтэй эмэгтэй хүнийг төлөөлүүлэн хэрэглэж хэвшжээ. Энэ хоёр тэмдгийг нэгтгэж голд нь тэнцүү тэмдэг зурснаар эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс ялгаатай ч тэднийг адил тэгш үнэлж, тулгарч буй асуудлыг нь бодлогод эн тэнцүү анхаарна гэсэн утга илэрхийлж байна.

Жишээ 2.



Тайлбар: Жендэрийн тэгш байдал нь дорнын гүн ухааны арга билэг хослох, тэнцвэртэй байх тухай ойлголттой тохирно.

Жишээ 3.



Тайлбар: Үнэг тогоруу хоёр ялгаатай учраас нэг адил хоолыг өөр өөр савнаас идэх хэрэгтэй болж байна. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд мөн нөхцөл байдал нь өөр учраас тэдэнд адил боломж олгохын тулд ялгаатай хэрэгцээг нь ойлгох шаардлагатай.

### Нийтээр ажиллах дасгал:



Зургийг харж дараах асуултад хариулан ярилцана:

- Энэ зурагт тэнцвэрт байдал харагдаж байна уу, тэгш байдал харагдаж байна уу?
- Тэгш байдлыг энэ тохиолдолд бид яаж ойлгох вэ?
- Сурч боловсроход охид хөвгүүдэд тулгарч буй ялгаатай бэрхшээлийг нэрлэнэ үү.

### Бүлгээр ажиллах дасгал:

Оролцогчдыг 4 бүлэгт хуваан дараах асуултуудаар ярилцахыг даалгана. Үүнд:

- 1-р бүлэг: Залуу эмэгтэй эрэгтэйчүүдэд тулгарч буй эрүүл мэндийн асуудал ямар ялгаа байна вэ?
- 2-р бүлэг: Ахимаг насны эмэгтэй эрэгтэйчүүдэд тулгарч буй эрүүл мэндийн асуудалд ямар ялгаа байна вэ?
- 3-р бүлэг: Залуу эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар ялгаа байна вэ?
- 4-р бүлэг: Ахимаг насны эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар ялгаа байна вэ?



## **МОДУЛЬ 2.**

# **ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ БА ЖЕНДЭРИЙН ҮНЭЛГЭЭ**

- Хичээл 1. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик**
- Хичээл 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ**
- Хичээл 3. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, жендэрийн мониторинг, үнэлгээ**

# ХИЧЭЭЛ 1.

## ХҮЙСЭЭР АНГИЛСАН МЭДЭЭЛЭЛ, ЖЕНДЭРИЙН СТАТИСТИК

<b>Хичээлийн нэр</b>	<b>Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик</b>	
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Мэдээллийг хүйсээр ангилан цуглуулахын ач холбогдол, хүйсээр ангилсан мэдээлэл ба жендэрийн статистикийн ялгааг суралцагчдад ойлгуулах.	
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<b>Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик</b>	
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	15 мин	Танилцуулга (лекц): Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик , түүнтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана
	15 мин	Нийтээр ажиллах дасгал. Жендэрийн статистик орон нутгийн түвшинд
	25 мин	Бүлгийн ажил. Байгууллага дахь хүйсээр ангилсан мэдээлэл
	5 мин	Асуулт хариулт
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011, <a href="http://www.1212.mn">www.1212.mn</a>, <a href="https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics">https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics</a>, <a href="http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDERSTATS/Resources/3237335-1291150268507/Module2_Why_do_we_need_gender_statistics.pdf">http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDERSTATS/Resources/3237335-1291150268507/Module2_Why_do_we_need_gender_statistics.pdf</a></li> <li>▪ Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь, ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн консорциум, 2013 он</li> </ul>	

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

Хүнтэй холбоотой аливаа статистик мэдээллийг хүйсээр, мөн нас, албан тушаалын зэрэглэл зэрэг холбогдох бусад үзүүлэлтээр ангилан цуглуулж, тайлагнах нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх эн тэргүүний алхам юм.

Хүйс нь статистикийн нэгэн үзүүлэлт бөгөөд хүйсээр ангилсан тоо мэдээлэл нь охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн бодит нөхцөл байдлыг харьцуулан үзэх, жендэрийн зөрүү, тэгш бус байдлыг илрүүлэн залруулах боломж олгохоос гадна бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хүртээмж, салбарын болон орон нутгийн түвшин дэх үйл ажиллагаан дахь эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн оролцооны дүр зургийг харахад тусалдаг.

Хүйсийн задаргаа бүхий үнэн зөв тоо баримт, мэдээллийн тогтолцоотой байх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, тусгай хэрэгцээт хүмүүсийн хэрэгцээнд үндэслэсэн бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулах, түүнчлэн бодлого, төлөвлөлт, хөтөлбөр, төсөл, төсвийн үр нөлөө эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн, ямар байдлаар нөлөөлж буйг хянан, шинжлэх бололцоо олгодог.

**Жендэрийн статистик** гэж статистикийн уламжлалт салбаруудад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бодит амьдралтай холбогдолтой, жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, бодлоготой хамаарал бүхий статистик мэдээллийг олж илрүүлэн, боловсруулж, тараан түгээх, бодлогод ашиглах үйл явц юм. Жендэрийн статистик нь хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл, мөн тухайн цаг үеийн нийгмийн хэрэгцээнд тохирсон бусад арга хэрэгслийн тусламжтайгаар жендэрийн хэвшмэл сэтгэлгээ, тэгш шударга бус нөхцөл байдлыг өөрчлөх зорилго агуулдаг. Жендэрийн мэдрэмжтэй статистик нь тоон мэдээ, мэдээллийг хүйсээр ангилан цуглуулахаас хавьгүй өргөн хүрээний үйл ажиллагаа бөгөөд жендэрийн тулгамдсан асуудлуудыг илүү тодорхой ойлгох, тэдгээрт нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тооцох, улмаар жендэрийн тэгш байдалд нөлөөлж буй нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хүчин зүйлсийн хоорондын уялдаа холбоо, үр дагаврыг тогтоох арга хэрэгсэл юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг ханган жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэхээр заасан байна.

### Анхаарах зүйл:

- “Эмэгтэйчүүд хөгжилд” хандлагыг баримталж байх үед эмэгтэйчүүдийн/охидын оролцоог харуулсан мэдээллийн маягтуудыг ашиглаж эхэлсэн нь өнөөг хүртэл ашиглагдсаар байгаа (Хүснэгт 1). Үүнийг хүйсээр ангилсан мэдээлэл гэж буруу ойлгох нь түгээмэл. Өнөөгийн “Жендэр ба хөгжил” хандлага нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тулгамдаж буй асуудлыг эн тэнцүү харгалзаж үзэхэд чиглэж байгаа ба тоон мэдээлэлд ч мөн хэн хэнийг нь ил тодорхой, хооронд нь шууд харьцуулах боломжтой тусгах нь (Хүснэгт 2) зүйтэй гэдгийг суралцагчдад тайлбарлах хэрэгтэй.

#### Хүснэгт 1. Эмэгтэйчүүдийн оролцоог харуулсан тоон мэдээлэл

	Бүгднийг	Үүнээс эмэгтэй
Шинээр ажилд орсон хүмүүс	544	244

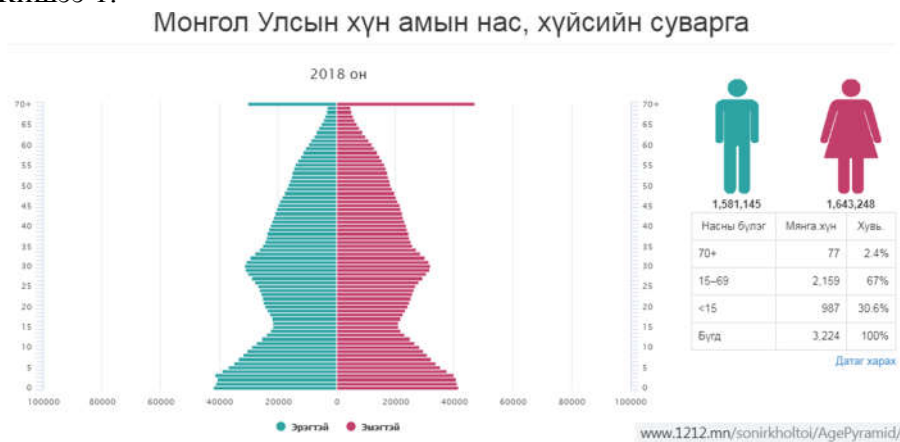
#### Хүснэгт 2. Хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл

	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгднийг
Шинээр ажилд орсон хүмүүс	244	300	544

## Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн статистик хичээлд ашиглах танилцуулга бэлдэхдээ ойлголтыг товчоор дэлгэцэнд харуулан тайлбарлахаас гадна зураг дүрслэл ашиглаж болно.

### Жишээ 1.



Тайлбар: Хүйсээр ангилсан мэдээлэл нь хүн амын талаарх суурь статистик мэдээлэл болдог. Гэвч энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тулгамдаж буй асуудлыг харуулаагүй тул жендэрийн статистик хараахан биш.

### Жишээ 2.



Тайлбар: Баянхонгор аймгийн жендэрийн салбар хорооноос гаргасан энэ инфографик нь тус аймгийн эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг шинжлэн дүгнэж бодлого боловсруулагчид танилцах, ашиглахад хялбар хэлбэрээр боловсруулан гаргасан жендэрийн статистикийн жишээ юм.

**Нийтээр ажиллах дасгал:** Жендэрийг статистик орон нутгийн түвшинд

Дээр өгсөн Баянхонгор аймгийн 2 инфографикийг бүтээхэд хүйсээр ангилсан ямар мэдээллийг хаана, хэн цуглуулж, хаана нэгтгэн боловсруулахыг ярилцана. Мөн ямар мэдээлэл нэмж оруулах боломжтойг ярилцана.

### **Бүлгийн ажил:** Байгууллага дахь хүйсээр ангилсан мэдээлэл

Суралцагчдыг ажилладаг салбар, байгууллага, түвшнийг нь ижил төстэй байхаар хуваарилан бүлгүүдэд хуваана. Юуны өмнө өөрсдийн байгууллага, нэгжийн эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын тулгамдсан асуудлын талаар ярилцаж, эдгээр асуудлыг шийдэх арга хэмжээ авахад хүйсээр ангилсан ямар мэдээллийг тогтмол цуглуулах хэрэгтэйг тодорхойлох даалгавар өгнө.

Үүний дараа байгууллагуудад хүйсээр ангилсан ямар мэдээлэл цуглуулдаг, хэн, хэрхэн цуглуулж нэгтгэдэг, уг мэдээллийг хэн ашигладгийг тодруулна.

Бүлгүүд ажлаа танилцуулж, бусдынхаа асуултад хариулсны дараа багш хүйсээр ангилсан мэдээлэл салбар, байгууллага бүрт бага зэрэг ялгаатай байж болохыг, энэ нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогтой холбоотой болохыг бүлгийн ажлын үр дүнг ашиглан тайлбарлана.

## ХИЧЭЭЛ 2. ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

<b>Хичээлийн нэр</b>	<b>Жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ</b>	
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Жендэрийн дүн шинжилгээний талаар суралцагчдад үндсэн ойлголт өгч, зөвхөн хүйсээр ангилсан мэдээлэл бус, чанарын судалгаа, бодлогын шинжилгээний аргуудыг хослуулан ашиглах талаар мэдлэг олгох	
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<b>Жендэрийн дүн шинжилгээ</b>	
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	20 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрийн дүн шинжилгээний хэлбэрүүдийн талаар PP (Powerpoint) болон жендэрийн дүн шинжилгээнд түгээмэл хэрэглэгддэг 10 асуултыг ашиглан тайлбарлана.
	10 мин	Нийтээр ажиллах дасгал: Мэдээллийг ажиглаж дүн шинжилгээнд ашигласан судалгааны аргыг тодорхойлох
	25 мин	Бүлгийн ажил: Жендэрийн дүн шинжилгээний алхам, асуултыг тодорхойлох
	5 мин	Асуулт хариулт
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011, <a href="http://www.1212.mn">www.1212.mn</a>, <a href="https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics">https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics</a>, <a href="http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDERSTATS/Resources/3237335-1291150268507/Module2_Why_do_we_need_gender_statistics.pdf">http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDERSTATS/Resources/3237335-1291150268507/Module2_Why_do_we_need_gender_statistics.pdf</a></li> <li>▪ Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь, ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн консорциум, 2013 он</li> </ul>	

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

**Жендэрийн дүн шинжилгээ** нь жендэрийн харилцаа хөгжилд хэрхэн нөлөөлж буйг илрүүлэх зорилгоор хийгддэг нийгэм-эдийн засгийн дүн шинжилгээний нэгэн хэлбэр юм.

Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, хүн амын янз бүрийн бүлгүүдэд шударга хандсан, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг хийхийн тулд нийгэм, хамт олон, өрх гэр дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн харилцааны мөн чанар, бодит нөхцөл байдал, хэрэгцээг ойлгон мэдрэх зорилгоор жендэрийн дүн шинжилгээг хийдэг. Үүнийг хийснээр хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, төслүүдэд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ашиг сонирхол, хэрэгцээ шаардлагыг (жендэрийн практик болон стратеги хэрэгцээг) тусгах, тэгш бус байдлыг залруулах арга замыг хайж олох боломжтой болно.

Жендэрийн дүн шинжилгээнд баримтын судалгаа, тоон мэдээллийг цуглуулан шинжлэх, асуулга судалгаа, кейс судалгаа, бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлага, ажиглалт зэрэг олон аргыг хослуулан ашиглана.

“Эмэгтэйчүүд хөгжилд” ба “Жендэр ба хөгжил” хандлагын хүрээнд дүн шинжилгээний төрөл бүрийн загвар гарч ашиглагдсан байдаг. Тэдгээрийн дундаас 1980–аад оны үед АНУ-д Харвардын бүлэг эрдэмтэд, мөн Британид нийгмийн бодлогын судлаач эрдэмтэн Каролин Мосер нарын боловсруулсан хоёр загвар хамгийн өргөн тархжээ.

“Эмэгтэйчүүд Хөгжилд” хандлагын хүрээнд гарсан Харвардын загвар нь бодит баримт цуглуулах, түүнээ шинжлэх замаар эрх мэдэл, нөөц баялгийн хуваарилалтад зөрүү гаргаж буй хүчин зүйл, үйл явцыг тодорхойлоход зорьдог бол “Жендэр ба хөгжил” хандлагыг баримталсан Мосерын загвар нь жендэрийн үүргүүдийг илрүүлэх, жендэрийн практик болон стратеги хэрэгцээг үнэлэх, өрх гэрийн доторх эрх мэдэл, шийдвэр гаргах байдлыг хамруулан авч үздэг байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн гурван талт ажил үүргийн тэнцвэрийг хангахад төлөвлөлтийг чиглүүлж, эмэгтэйчүүд, жендэрийн чиглэлийн байгууллагуудыг төлөвлөх үйл явцад оролцуулдгаараа давуу талтай.

Өнөөг хүртэл ашиглагдаж ирсэн жендэрийн дүн шинжилгээний аргуудыг судлаач Жульет Хант нэгтгэн төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэглэх дараах алхмуудыг тодорхойлон бичсэн байна. Үүнд:

1. Тодорхой төсөл, хөтөлбөрт хамаатай айл өрх, ажлын байр, орон нутгийнхны талаар хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах,
2. Эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн ажил хөдөлмөрийн хуваарь болон шийдвэр гаргахад оролцох байдал төсөл хөтөлбөрт хэрхэн нөлөөлж, мөн төсөл хөтөлбөр нь эргээд тэдний хөдөлмөрийн хуваарь болон шийдвэр гаргахад оролцох байдалд хэрхэн нөлөөлж буйг үнэлэх,
3. Нөөц баялаг, өмч хөрөнгө, үр шимийг, түүний дотор төсөл хөтөлбөрийн үр шимийг хэн эзэмшиж, хянаж, илүүтэй хүртэж байгааг үнэлэх,
4. Эмэгтэйчүүд/охидын, эрэгтэйчүүд/хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, тэдний хамгийн чухал тулгамдсан асуудал, давуу талыг ойлгох,
5. Жендэрийн харилцааны төлөв байдлыг аль болох гүн ойлгож, жендэрийн тэгш бус байдлыг залруулахад ямар боломж нээж, эсвэл хэрхэн саад болж байгааг ойлгох,
6. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс төсөл хөтөлбөрийн үр шимийг тэгш хүртэхэд учирч буй саад бэрхшээлийг үнэлэх,
7. Уг саад бэрхшээлийг даван туулах стратеги боловсруулж, төсөл хөтөлбөрийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд ашиглах,

8. Төсөл хөтөлбөрийн оролцогч талууд, түншлэгчдийн жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, мониторинг хийх чадавхийг үнэлж, сайжруулах стратеги боловсруулах.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал үндэсний, салбар, орон нутгийн бодлого төлөвлөлтөд нэгтгэгдэхийн тулд бодлогын цар хүрээтэй дүйцэх хүрээнд жендэрийн дүн шинжилгээг хийдэг болж байна. Жишээ нь салбарын хүрээнд хэрэгжих жендэрийн бодлого төлөвлөлт хийхийн тулд а) тухайн салбарын ажиллагчидын жендэрийн нөхцөл байдлыг, б) үйлчлүүлэгчдийн талаарх мэдээллийг тухайн салбарын зорилго, үйл ажиллагаатай холбоотойгоор гаргах хэрэгтэй болно. Тухайлбал эрүүл мэндийн салбарын хувьд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд тохиолддог хамгийн хүнд өвчнүүд юу вэ, аливаа өвчний илрэлд хүйсийн ялгаа байгаа эсэх, тэдгээр өвчнүүдийн гол шалтгаан нь юу вэ, түүнчлэн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хувьд адил байгаа эсэх зэрэг асуудлуудыг тодруулах шаардлагатай болно.

Оролцоонд тулгуурлах нь жендэрийн дүн шинжилгээнд баримтлах нэг чухал зарчим болдог. Асуулга судалгаанаас гадна ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлага, семинар, хэлэлцүүлгээр дамжуулан эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс жендэрийн дүн шинжилгээнд оролцож, өөрсдийн нөхцөл байдлын талаар тоон үзүүлэлтээр гарах боломжгүй нарийн мэдээллийг өгдөг.

#### Анхаарах зүйл:

1. Хүйсээр ангилсан мэдээллийг, эсвэл түүнд гарч байгаа өөрчлөлтийг харуулахыг жендэрийн дүн шинжилгээтэй эндүүрэх нь элбэг. Тиймээс суралцагчдад жендэрийн дүн шинжилгээ бол судалгааны олон аргыг хослуулан хэрэглэх замаар эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн бодит байдлыг гүн гүнзгий ойлгох, асуудлыг шийдэх арга замыг тодорхойлох үйл явц гэдгийг ойлгуулна.
2. Бодлого, төсөл, хөтөлбөрийг боловсруулахын өмнө хийгдсэн жендэрийн “судалгаа”, “үнэлгээ” нэртэй ажлууд нь бүгд жендэрийн дүн шинжилгээ юм. Жишээлбэл салбарын бодлого боловсруулахын өмнө зарим салбарт “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ” нэрээр жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн.

#### Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Жишээ 1.



Тайлбар:  
Жендэрийн дүн шинжилгээ нь нөхцөл байдлыг ойлгон, жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга замыг сонгох үйл явц юм.



## Жишээ 2.

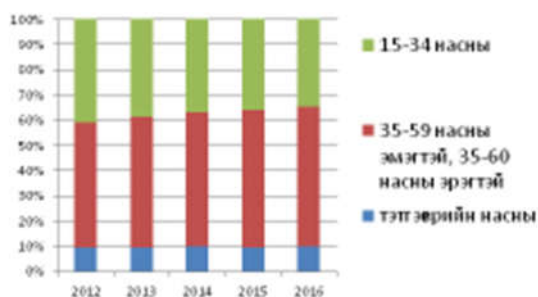


Тайлбар: Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг боловсруулахад шаардагдах дүн шинжилгээний зураглал. Энэ зураглал нь судалгааны аргуудыг хэрхэн ашиглаж үр дүнг нэгтгэн дүгнэлт зөвлөмж гаргахыг харуулсан байна.

## Нийтээр ажиллах дасгал:

Дараах мэдээллийг ажиглан судалгааны ямар аргуудыг ашигласан, дүн шинжилгээг гүйцээхэд юу дутуу байгаа талаар ярилцана.

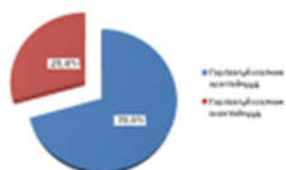
Малчдын насны бүтцэд сүүлийн жилүүдэд гарч буй өөрчлөлт



Малчдын хүүхдүүдээс хөвгүүдийн 16, охидын 9 хувь нь сургууль завсардаж байна. Судалгаанд хамрагдсан хүүхдүүдийн 85 хувь нь малчин болохыг хүсэхгүй, дээд боловсрол эзэмших сонирхолтой, эцэг эхчүүдийн 53.5 хувь нь ялангуяа хөвгүүдээ малчин болгох хүсэлтэй.

ШХА-ийн судалгаа

Дүрслэл 10. Гэрээгүй малчдын хүйсийн харьцаа



Цаашид малчдын залгамж халааны асуудал хурцаар тавигдаж, мөн тэдний хүйсийн харьцаа улам алдагдах магадлалтай байна.

## Бүлгийн ажил:

Суралцагчдыг байгууллага, нэгж, орон нуаг, салбар зэрэг үзүүлэлтийн аль боломжтойг ашиглан бүлэглэж ажиллагсдын, эсвэл зорилтот бүлгийн талаарх хүйсээр ангилсан мэдээллийг сонгон авч ярилцаад

- жендэрийн бүрэн дүн шинжилгээ хийх алхмуудыг,
- дүн шинжилгээний хүрээнд тавих асуултуудыг гаргах даалгавар өгнө.

Жендэрийн дүн шинжилгээний дараах үндсэн 10 асуултыг ашиглан тухайн асуудалдаа тохирох асуулт гаргаж болно. Үүнд:

1. Хэн юу хийдэг? (үйл ажиллагааны хүрээнд)
2. Түүнийг юугаар яаж хийдэг вэ? (нөөц боломжийн хүрээнд)
3. Хэн юу өмчлөн эзэмшдэг вэ? (хөрөнгө өмчлөлийн хүрээнд)
4. Хэн юу хариуцдаг вэ? (үүрэг хариуцлагын хүрээнд)
5. Хэн ямар эрх эдэлдэг вэ? (эрх мэдлийн хүрээнд)
6. Хэн юу хянадаг вэ? (орлого, зарцуулалтын хүрээнд)
7. Хэн юу шийдвэрлэдэг вэ? (эрх мэдлийн хүрээнд)
8. Хэн юу хүртдэг вэ? (хуваарилалтын хүрээнд)
9. Хэн нь хүртэж хэн нь алдаж байдаг вэ? (дахин хуваарилалтын хүрээнд)
10. Яагаад, ямар учраас? (дүрэм, журам хэм хэмжээ хэвшилийн хүрээнд)

### ХИЧЭЭЛ 3.

## ЖЕНДЭРИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ, ЖЕНДЭРИЙН МОНИТОРИНГ, ҮНЭЛГЭЭ

<b>Хичээлийн нэр</b>	<b>Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, жендэрийн мониторинг, үнэлгээ</b>	
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд мониторинг, үнэлгээ хийх, түүнд жендэрийн шалгуур үзүүлэлт ашиглах талаар суурь мэдлэг суралцагчдад олгох	
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<b>Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, жендэрийн мониторинг, үнэлгээ</b>	
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	20 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, жендэрийн мониторинг, үнэлгээтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана
	20 мин	Бүлгийн ажил: Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг хэмжих мэдээлэл
	15 мин	Нийтээр ажиллах дасгал: Жендэрийн мониторинг, үнэлгээний сайн туршлага
	5 мин	Асуулт хариулт
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011, <a href="http://www.legalinfo.mn">www.legalinfo.mn</a></li> <li>▪ Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь, ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн консорциум, 2013 он</li> </ul>	

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгоор хэрэгжүүлж буй бодлого, төсөл хөтөлбөрийн үр дүнг үнэлэх төдийгүй нийгэм эдийн засгийн бүх түвшний бодлого төлөвлөлт жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжиж байгаа эсэхэд мониторинг, үнэлгээ хийх хэрэгтэй. Ийм мониторинг, үнэлгээ нь жендэрийн дүн шинжилгээний адил жендэрийн судалгааны хэлбэрүүд боловч зорилго, арга зүйн хувьд ялгаатай.

**Жендэрийн** дүн шинжилгээг бодлого, төсөл хөтөлбөрийг төлөвлөх, боловсруулах шатанд хийдэг бол **мониторингийг** хэрэгжилтийн явцад тодорхой хугацаанд давтамжтай хийж, алдаа эндэгдлийг тэр даруйд нь залруулахад ашигладаг. Харин **үнэлгээг** бодлого, төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн сүүлчийн шатанд буюу дууссаны дараа үр нөлөөг нь үнэлж, дараагийн шатны бодлого төлөвлөлтөд тусгах асуудал, арга хэмжээг тодорхойлоход ашигладаг.

Жендэрийн мониторинг хийхэд жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашигладаг. **“Жендэрийн”, “жендэрийн мэдрэмжтэй”** гэж нэрлэгддэг **шалгуур үзүүлэлтүүд** нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр гарч буй өөрчлөлт, ахиц дэвшлийг цаг хугацаанд хэмжих, өөрөөр хэлбэл зорилгодоо хэдий хэмжээгээр, хэр хурдтай ойртож байгааг хэмжих зорилготой.

**Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт** нь охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг хүлээн зөвшөөрөгдсөн жишиг үзүүлэлттэй харьцуулан харуулах зорилготой арга хэрэгсэл юм. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь тоон болон чанарын агуулгатай байдаг.

Тоон үзүүлэлтүүд нь хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэлд суурилах бөгөөд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг тус тусад нь буюу харьцуулсан байдлаар харуулдаг. Харин чанарын шалгуур үзүүлэлтүүд нь жишээлбэл жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалд хандах байдалд гарсан өөрчлөлт, тодорхой бүлэг хүмүүсийн чадавхи ахисан байдал зэрэг тоон үзүүлэлтээр хэмжих боломжгүй буюу хэрэгцээгүй өөрчлөлтийг илэрхийлэх зорилготой байдаг. Асуулга судалгаанаас гадна фокус бүлгийн ярилцлага, зураглал гаргах зэрэг оролцооны аргуудыг чанарын үзүүлэлтүүдийг тооцох мэдээлэл цуглуулахад өргөн ашигладаг.

### Олон улсын түвшинд ашиглаж буй жендэрийн үзүүлэлтүүд:

Жендэрийн хөгжлийн индекс (ЖХИ) нь дараах 3 үзүүлэлтээс бүрддэг.

- **Урт удаан наслалт:** төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалтаар хэмжинэ.
- **Мэдлэг:** насанд хүрэгсдийн бичиг үсэг тайлагдалт (2/3 жинтэй) ба бага, дунд, дээд боловсролд хамрагдалтын түвшин (1/3 жинтэй)-ээр хэмжинэ.
- **Амьжиргааны түвшин:** нэг хүнд ногдох ДНБ-ээр хэмжинэ.

Жендэрийн хөгжлийн индекс нь дээрх 3 индексийн энгийн дунджаар илэрхийлэгдэнэ. ЖХИ нэгд ойр байх тусмаа жендэрийн тэгш байдал хангагдаж байна гэж үздэг.

$$\text{ЖХИ-ийн Индекс} = \frac{\text{Дундаж наслалтын тэгшитгэсэн индекс} + \text{Боловсролын тэгшитгэсэн индекс} + \text{Орлогын тэгшитгэсэн индекс}}{3}$$

### Үндэсний түвшинд ашиглаж буй жендэрийн үзүүлэлтүүд:

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын “Жендэрийн тэгш эрхийг хангах, охид эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх” 5-р зорилгын хүрээнд Монгол улс өрх, гэр бүлийн дотор үүрэг хариуцлагаа хуваалцах явдлыг төрийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, нийгэм хамгааллын бодлогын хүрээнд

тухайн улс үндэстний хувьд зохимжтой байдлаар хөхүүлэн дэмжих замаар цалин хөлсгүй хийгдэж буй гэр орны болон асран халамжлах ажлын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч үнэлэх зорилт дэвшүүлсэн бөгөөд (Зорилт 5.4) энэ зорилтын биелэлтийг дараах 2 үзүүлэлтээр хэмжихээр төлөвлөсөн байна. Үүнд:

- Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх стандартад нийцсэн төвийг бүх аймаг дүүрэгт шинээр бий болгосон байх
- Гэр бүлийн боловсрол олгох чиглэлээр ажил гэрээлэн гүйцэтгэсэн ИНБ-ын тоо

Салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд дэвшүүлсэн зорилт, арга хэмжээнээс шалтгаалж тэдгээрийн хэрэгжилт, үр нөлөөг үнэлж чадах шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгон ашиглана.

Тоон шалгуур үзүүлэлтүүд нь голцуу хувь, жин, тоогоор илэрхийлэгдэх үзүүлэлтүүд байна. Жишээ нь:

- Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын тоо, хүйсээр
- Жендэрийн үнэлгээ хийсэн үйл ажиллагааны чиглэлийн тоо
- Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ

Чанарын шалгуур үзүүлэлтүүд нь агуулга, бүтэц, зохион байгуулалт зэрэг тоогоор илэрхийлэгдэх боломжгүй үзүүлэлтүүд байна. Жишээ нь:

- Жендэрийн салбар зөвлөл/хороо/нэгж байгуулагдсан байх
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг байгууллагын дотоод зохицуулалтад тусгайлан оруулсан байх.

### Анхаарах зүйл:

1. Жендэрийн мониторинг үнэлгээг жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн ажилтан, байгууллага хийдэг бөгөөд хөндлөнгийн мониторинг, үнэлгээ байдлаар хийвэл илүү үр дүнтэй. Тиймээс орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийх мониторингийг орон нутгийн жендэрийн асуудлаар чадавхижсан ТББ-уудаар хийлгэж байна.

### Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:



Жишээ 1.

Тайлбар: Мониторинг нь бие эрхтэний үйл ажиллагаа хэвийн байгаа эсэхийг оношилж, шаардлагатай бол эмчилгээ эхлүүлдэг эмчийн үзлэгтэй адил зорилготой.

## Жишээ 2.

### ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ БОДЛОГЫН ЗОРИЛТУУД, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ



### Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд



Хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл ба чанарын мэдээлэл

Тайлбар: Салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд жендэрийн асуудлаар дэвшүүлсэн тодорхой зорилтуудыг шалгуур үзүүлэлтийн тусламжтай хэмжихэд хүйсээр ангилсан тоон мэдээл болон чанарын мэдээллийг цуглуулан нэгтгэх шаардлагатай. Ийнхүү цуглуулсан мэдээлэл нь мөн үндэсний түвшинд тавьсан зорилгыг, жишээлбэл Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн зорилгыг хэмжихэд мөн ашиглагдана.

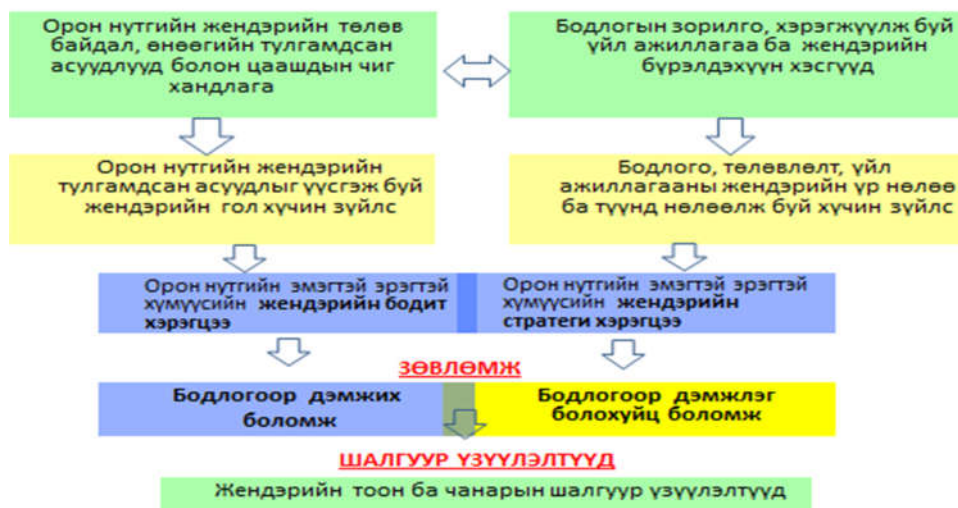
### Бүлгээр ажиллах дасгал:

Суралцагчдыг бүлэгт хувааж дараах даалгаврыг өгч ажиллуулна. Үүнд: Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлттэй танилцаж, а) орон нутгийн түвшинд цуглуулах шаардлагатай тоон болон чанарын мэдээллийг тодорхойлох, б) уг мэдээллийг хэн, хэдийд, ямар эх үүсвэрээс цуглуулахыг тодорхойлох.

### Нийтээр ажиллах дасгал:

Орон нутаг, байгууллагын түвшинд жендэрийн мониторинг, үнэлгээ хийсэн сайн жишээ туршлагыг хуваалцах. Суралцагчдад туршлага байхгүй бол багш мониторинг үнэлгээ хийсэн орон нутгийн сайн туршлагыг танилцуулна.

### ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ СУДАЛГАА, ҮНЭЛГЭЭ



# **МОДУЛЬ 3.**

## **ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО БА ТӨСӨВЛӨЛТ**

- Хичээл 1.** “Жендэр ба Хөгжил” хандлага ба Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх стратеги (*Gender mainstreaming*)
- Хичээл 2.** Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт
- Хичээл 3.** Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт

# ХИЧЭЭЛ 1.

## “ЖЕНДЭР БА ХӨГЖИЛ” ХАНДЛАГА БА ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ, ХЯНАЛТ ҮНЭЛГЭЭНД НЭВТРҮҮЛЭХ СТРАТЕГИ (*GENDER MAINSTREAMING*)

<b>Хичээлийн нэр</b>	<b>“Жендэр ба хөгжил” хандлага ба жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх стратеги</b>	
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөн хэрэгжүүлэхэд ашиглаж буй дэвшилтэт үзэл баримтлал, хандлагын талаар мэдлэг олгох	
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Эмэгтэйчүүд хөгжилд” хандлага</b></li> <li>- <b>Жендэр ба хөгжил” хандлага</b></li> <li>- <b>Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх стратеги</b></li> </ul>	
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	10 мин	Жендэрийн үндсэн ойлголтыг бататгах
	20 мин	Танилцуулга (лекц): “Эмэгтэйчүүд хөгжилд” хандлага”, “Жендэр ба Хөгжил” хандлага ба Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх стратегитай холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана
	20 мин	Бүлгийн ажил: Эмэгтэйчүүд ба хөгжил хандлагаас жендэр ба хөгжил хандлагад шилжих
	10 мин	Асуулт хариулт
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн үндэсний хөтөлбөр 2017-2021</li> <li>▪ Салбарын жендэрийн стратеги, бодлогууд: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2017-2024</li> <li>2. Барилга, хот байгууллалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, үйл ажиллагааний төлөвлөгөө, 2018-2025</li> <li>3. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2018-2024</li> <li>4. Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2018-2025</li> </ol> </li> </ul>	



## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

Жендэрийн асуудлыг хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хөгжлийн үр дүнд бий болсон нөөцөөс тэгш хүртэх боломж, дэмжлэгээр хангагдана гэсэн үг юм. Жендэрийн тэгш бус байдал нь засаглалыг, улмаар хөгжлийн бодлогын үр өгөөжийг сулруулдаг нэгэн хүчин зүйл мөн<sup>3</sup>.

1970-аад оны үеэс хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглаж эхэлсэн **Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага** нь эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл явц, бүтээлч үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцуулахад чиглэж ирсэн. Энэ хандлагын хүрээнд эмэгтэйчүүдэд зориулсан төсөл, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх, бүтэц байгуулах, мөн төсөл хөтөлбөрийн тодорхой хэсгийг эмэгтэйчүүдэд чиглүүлэхэд анхаардаг.

Гэвч зөвхөн эмэгтэйчүүдийн үүрэг хариуцлага, хэрэгцээнд төвлөрч, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдэл, хүчний харилцаа холбоог үл харгалзсан энэ хандлага нь илүү дэвшилттэй “Жендэр ба хөгжил” хандлагаар солигдож байна. **Жендэр ба хөгжил хандлага** нь хөгжлийн аливаа үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэж, охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн ялгаатай хэрэгцээг таньж мэдэх, хангахад зорьдог. Монгол улсын жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн эрх зүй, бодлогын орчинд Жендэр ба хөгжил хандлага зонхилж байна.

### Хүснэгт 1. Жендэрийн асуудлыг хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд тусгах хандлагын өөрчлөлт

	“Эмэгтэйчүүд хөгжилд” хандлага 1970 онд	“Жендэр ба хөгжил” хандлага 1980 онд
<b>Хандлага</b>	Эмэгтэйчүүд өөрчлөгдөж буй хөгжлийн үйл явцад идэвхитэй нэгдэн орох хэрэгтэй.	Тэгш сонголт, тэгш боломж бүрдүүлэхийн тулд нийгмийн бодлого, зан үйлийг өөрчлөх хэрэгтэй
<b>Тулгамдсан асуудал</b>	Эмэгтэйчүүд хөгжлийн бодлогын гадуур үлдэж байна. Эмэгтэйчүүдийн боловсрол олгох шаталсан сургалтад хамрагдалт, өөртөө итгэх итгэл сул байна.	Нийгмийн бүтэц, үйл явц нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хооронд хөрөнгө, нөөц боломж, шийдвэр гаргах үйл явцын тухайд тэгш бус байдал үүсгэж байна.
<b>Хамрах хүрээ</b>	Эмэгтэйчүүд, охид	Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд

Тодорхой арга хэмжээ, төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх нь хамрах хүрээ болон цаг хугацааны хувьд хязгаарлагдмал бөгөөд нийгэм дэх жендэрийн хэм хэмжээг өөрчлөхөд хангалтгүй. Тиймээс Жендэр хөгжил хандлагын хүрээнд нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тодорхой стратеги гарсан билээ. Энэ бол 1985 онд Найробид хуралдсан гуравдагч ертөнцийн эмэгтэйчүүдийн чуулганаас санал болгож, 1995 оны Бээжингийн Дөрөвдүгээр баг хурлаас албан ёсоор томъёолон гаргасан **Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах (Gender mainstreaming)** стратеги юм. Уг стратегийн хүрээнд бүх хүрээ, бүх түвшний бодлого, үйл ажиллагаа, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрт эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, тэдний доторх ялгаатай бүлгүүдийн хэрэгцээ, мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү анхаардаг.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах стратеги нь өнөөгийн бодлого хөтөлбөр, төсвийн үйл явцад жендэрийн тэгш байдлын үзэл

<sup>3</sup> Хөгжлийг жендэрийн агуулгатай болгох нь (2001). Дэлхийн банкны бодлогын шинжилгээний илтгэл

баримтлалыг нэгтгэн тусгахын зэрэгцээ хөгжлийн бодлогын зорилго зорилт, хамрах хүрээг шинэчлэн тодорхойлоход зорьдог.

### Анхаарах зүйл:

1. Дэлхийн ихэнх улс орнууд эмэгтэйчүүдийн асуудалд илүүтэй анхаарсан хэвээр байгаа ба олон улсын хэмжээний судалгаа шинжилгээ ч эмэгтэйчүүдийн асуудалд голцуу чиглэж байгааг анхаарч суралцагчдад манай улс дахь жендэрийн нөхцөл байдлыг тайлбарлахад бэлэн байх.

### Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Жишээ 1.



Тайлбар: Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах стратеги нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдэд тулгарч буй ялгаатай асуудлыг судлан шинжилж, бодлогын зорилт болгон, төлөвлөлт хийх, түүнийгээ хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх үе шатуудаар хэрэгждэг.

Жишээ 2.

### Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын зураглал



Тайлбар: Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тодорхой нэг салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэгтгэсэнээр тус салбарт ажиллаж буй болон

бүтээгдэхүүн үйлчилгээг хэрэглэгч эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн тулгамдсан асуудлыг шийдэхэд хувь нэмэр оруулж болно.

**Бүлгийн ажил:** Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлагаас Жендэр ба хөгжил хандлагад шилжих.

Суралцагчдыг 6-8 хүнтэй бүлэгт хуваан Монгол улсад аль нэг салбар, байгууллагын, төсөл хөтөлбөрийн үйл ажиллагаанд Эмэгтэйчүүд ба хөгжил хандлагыг ашигласан тус бүр 1 жишээ гаргаж, дараах асуултын дагуу ярилцах даалгавар өгнө. Үүнд:

- Тэдгээр үйл ажиллагаа нь ямар асуудлыг шийдэхэд зорьсон бэ?
- Үр нөлөө нь ямар байсан бэ? Асуудал бүрэн шийдэгдсэн үү? Яагаад?
- Жендэр ба хөгжил хандлагын хүрээнд уг асуудлыг хэрхэн шийдэж болох вэ?

Бүлгүүд ажлаа танилцуулсны дараа асуулт хариулт өрнүүлэн мэдлэгээ бататгаж хичээлийг дуусгана.

## ХИЧЭЭЛ 2. ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ

Хичээлийн нэр	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт								
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн ач холбогдол, түүний арга замын талаарх ойлголтыг суралцагчдад өгөх								
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт</b></li> <li>- <b>Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээ</b></li> <li>- <b>Жендэрийн практик ба стратеги хэрэгцээ</b></li> <li>- <b>Жендэрийн мэдрэмж</b></li> </ul>								
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px;">10 мин</td> <td style="padding: 5px;">Жендэр ба хөгжил хандлага, Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх стратегийн талаарх ойлголтыг бататгах</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">20 мин</td> <td style="padding: 5px;">Танилцуулга (лекц): Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлттэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">20 мин</td> <td style="padding: 5px;">Бүлгийн ажил: Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">10 мин</td> <td style="padding: 5px;">Асуулт хариулт</td> </tr> </table>	10 мин	Жендэр ба хөгжил хандлага, Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх стратегийн талаарх ойлголтыг бататгах	20 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлттэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана	20 мин	Бүлгийн ажил: Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээ	10 мин	Асуулт хариулт
10 мин	Жендэр ба хөгжил хандлага, Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх стратегийн талаарх ойлголтыг бататгах								
20 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлттэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана								
20 мин	Бүлгийн ажил: Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээ								
10 мин	Асуулт хариулт								
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн үндэсний хөтөлбөр 2017-2021</li> <li>▪ Салбарын жендэрийн стратеги, бодлогууд: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2017-2024</li> <li>○ Барилга, хот байгууллалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, үйл ажиллагааний төлөвлөгөө, 2018-2025</li> <li>○ Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2018-2024</li> <li>○ Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2018-2025</li> </ul> </li> <li>▪ Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах удирдамж, 2017 он, ЖҮХАА</li> <li>▪ Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрүүд</li> </ul>								

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

Нийт ашиг тус хүртэгчдэд, эсвэл зорилтот бүлгийн нийт хүн амд чиглэсэн бодлогын үр нөлөө эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай байдлаар илэрдэг. Учир нь тэдний нөхцөл байдал, хэрэгцээ ялгаатай байдаг. Тиймээс тэдэнд ялгаагүй байдлаар хандсан бол **жендэрийн мэдрэмжгүй буюу саармаг бодлого**, харин эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, үйл ажиллагаанд оролцох, үр шимийг нь хүртэхэд тулгарч буй ялгаатай саад бэрхшээлийг анхаарч тооцсон, энэ чиглэлээр хийсэн судалгаа, дүн шинжилгээнд суурилсан бол **жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого** гэж үздэг.

Нийгэм, улс төр, эдийн засгийн салбарын бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянах болон үнэлэх явцад эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тулгамдсан асуудлуудыг тусгах, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг нийгмийн баялгаас тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх эцсийн зорилго бүхий жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээнд нэгтгэх стратеги нь эмэгтэй эрэгтэйчүүдэд тулгамдаж буй асуудлыг бодлого төлөвлөлтөд хамгийн бүрэн дүүрэн, цогц байдлаар тусгах боломж олгодог<sup>4</sup>.

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийхэд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, мөн тоон үзүүлэлтээр харуулах боломжгүй асуудал, нөхцөл байдлыг тодруулах чанарын судалгааны мэдээлэлд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ зайлшгүй хэрэгтэй боловч улс төрийн хүсэл зориг, манлайлал хамгаас чухал байдаг. Тиймээс **жендэрийн мэдрэмжийг** эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн тэдний хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадвар хэмээн тодорхойлж болно.

Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг судлан шинжлэхдээ дараах хоёр төрлийн хэрэгцээг ялгаж ойлгох нь чухал.

- **Жендэрийн практик буюу бодит хэрэгцээ** нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн үүргээс үүсэн гардаг тухайн үеийн материаллаг голдуу ялгаатай хэрэгцээ юм. Энэ төрлийн хэрэгцээ нь нөөц баялгийн хязгаарлагдмал хүртээмж болон өдөр тутмын амьдралын нөхцөл байдалд тод илрэн харагддаг бөгөөд хувь хүмүүс, бүлгүүд өөрсдөө тодорхойлох, илэрхийлэхэд хялбар байдаг. Жишээлбэл усны хангамж, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг амьдралын нөхцлийн тулгамдсан асуудалтай холбоо бүхий хэрэгцээг энд нэрлэж болно. Ийм хэрэгцээг шуурхай практик арга хэмжээгээр богино хугацаанд хангах боломжтой байдаг.
- **Жендэрийн стратеги хэрэгцээ** нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, орон нутагтаа болон нийгэмдээ эзэлж буй ялгаатай байр суурьтай холбоотой бөгөөд урт хугацааны олон талт үйл ажиллагааг шаарддаг. Жишээлбэл эмэгтэйчүүдийн хувьд авч үзвэл тэгш боломж, тэгш эрхийг нь хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, түүний хэрэгжилт, нөхөн үржихүйн сонголт болон шийдвэр гаргах үйл явц дахь оролцоог нэмэгдүүлэх зэрэг асуудлыг нэрлэж болно. Ийм төрлийн хэрэгцээг хувь хүн, бүлэг өөрөө илрүүлэн гаргах, илэрхийлэхэд хэцүү, жендэрийн хэвшмэл ойлголтын хүчтэй эсэргүүцэлтэй тулгарч байдаг.

Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн стратеги хэрэгцээг илрүүлж, орон нутгийн, үндэсний хөгжлийн урт хугацааны бодлогод тусган төлөвлөх, түүний хэрэгжилтийг хянах механизмыг бий болгон ажиллуулах нь нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах, ялгаварлан

<sup>4</sup> “Жендэрийн тэгш байдал ба хөгжил”, НУБ-ын Хүн амын сан, МУИС-ын “Хүн амын сургалт сурталчилгааны төв”, Улаанбаатар, 2002, 5 тал

гадуурхлыг устгах арга зам бөгөөд энэ нь төрийн үүрэг байдаг. Оролцоонд суурилах нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн чухал зарчим болно. Дүн шинжилгээ хийх, бодлогын зорилго, зорилтыг тодорхойлох, арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх бүх шатанд холбогдох талуудын төдийгүй зорилтот бүлгийн бодит оролцоог хангах ёстой.

### Анхаарах зүйл:

1. Жендэрийн тэгш байдлыг хүйсийн тэнцвэрийн хүрээнд ойлгох явдал түгээмэл байгаа ба жендэрийн мэдрэмжийг ч мөн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг тооны хувьд тэнцвэртэй хамруулахтай ихээхэн хольж ойлгодог. Тиймээс үүнийг сайн анхааруулж тайлбарлах нь зүйтэй.
2. Жендэрийн бодлого төлөвлөлтийн хүрээнд “эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс” гэж нийтлэг байдлаар нэрлэж байгаа боловч үүний цаана нас, газарзүйн байршил, амьдралын нөхцөл байдал, эрүүл мэндийн хувьд ялгаатай бүлгүүд байгааг санах хэрэгтэй. Энд тухайлбал ХБИ, ЛГБТ хүмүүс орно.

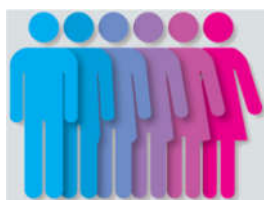
### Танилцуулгад ашиглах зураг дүрслэлийн талаар:

Жишээ 1.



Тайлбар: Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, цаашилбал нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай нөхцөл байдал, хэрэгцээг олж харахыг “Жендэрийн шил зүүх” гэж ёгтлон нэрлэдэг. Энэ нь бодлого төлөвлөлт бүх хүнд үр ашгаа нэгэн адил өгнө гэх жендэрийн хувьд харалган байдлаас гарах эхний алхам юм.

Жишээ 2.



Тайлбар: Жендэрийн мэдрэмжтэй байх нь зөвхөн эм эр хоёр хүйсийн тухайд төдийгүй ЛГБТ хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ, тэдэнд тулгамдаж буй асуудлыг анхаарах тухай асуудал юм. Энэ зураг нь хүн төрөлхтөний дотор хэдий эм эр хоёр хүйс зонхилдог ч ЛГБТ хүмүүс бас байдгийг сануулах зорилгоор ашиглагдаж байна.

### Бүлгийн ажил:

Суралцагчдыг хүйсээр нь хоёр бүлэгт хувааж дараах хүснэгтийг бүлгийн гишүүд тус бүртээ бөглөсний дараа том цаасан дээр нэгтгэн бичиж танилцуулах даалгавар өгнө.

Эмэгтэйчүүдийн бүлэг:

Би эмэгтэй учраас дараах зүйлс боломжтой байна	Хэрвээ би эрэгтэй байсан бол:

Эрэгтэйчүүдийн бүлэг:

Би эрэгтэй учраас дараах зүйлс боломжтой байна	Хэрвээ би эмэгтэй байсан бол:

Бүлгийн ажлын үр дүнг нэгтгэн ярилцсаны тэдгээр ялгаатай байдал нь хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд тусгах шаардлагатай ямар хэрэгцээг илэрхийлж байгаа, аль хүрээний ямар бодлогод тусгаж болох талаар нийтээр ярилцан, холбогдох асуултад багш хариулснаар хичээлийг дуусгана.

## ХИЧЭЭЛ 3. ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ

Хичээлийн нэр	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт								
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх гол нөхцөл болох санхүүжилтийг төлөвлөх болон төсвийг жендэрийн өнцгөөс шинжлэн үзэх замаар илүү оновчтой, үр ашигтай болгох боломжийн талаар анхан шатны мэдлэг олгох.								
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт</b></li> <li>- <b>Төсвийн жендэрийн шинжилгээ</b></li> </ul>								
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; padding: 5px;">10 мин</td> <td style="padding: 5px;">Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаарх үндсэн ойлголтыг бататгах</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">20 мин</td> <td style="padding: 5px;">Танилцуулга (лекц): холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">20 мин</td> <td style="padding: 5px;">Бүлгийн ажил: Өрхийн (эсвэл орон нутгийн) төсөвт жендэрийн шинжилгээ хийх нь</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">10 мин</td> <td style="padding: 5px;">Асуулт хариулт</td> </tr> </table>	10 мин	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаарх үндсэн ойлголтыг бататгах	20 мин	Танилцуулга (лекц): холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана	20 мин	Бүлгийн ажил: Өрхийн (эсвэл орон нутгийн) төсөвт жендэрийн шинжилгээ хийх нь	10 мин	Асуулт хариулт
10 мин	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаарх үндсэн ойлголтыг бататгах								
20 мин	Танилцуулга (лекц): холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана								
20 мин	Бүлгийн ажил: Өрхийн (эсвэл орон нутгийн) төсөвт жендэрийн шинжилгээ хийх нь								
10 мин	Асуулт хариулт								
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт” сургалтын гарын авлага</li> </ul>								

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

**Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт** нь Засгийн газраас төсвийн бодлогоороо дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих арга зам юм. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь жендэрийн дүн шинжилгээнд үндэслэн төсвийн хуваарилалтыг сайжруулах, мөн жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд тодорхой зорилго дэвшүүлэн тавьж, шаардагдах санхүүжилтийг шийдвэрлэх тухай ойлголт юм.

Төсвийн хуваарилалтыг жендэрийн дүн шинжилгээнд үндэслэн сайжруулах үйл явц нь дараах үндсэн үе шатуудаар хийгдэнэ. Үүнд:

- 1-р шат: Төсвийг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, хандлагаар шинжлэн үзэх
- 2-р шат: Дээрх жендэрийн шинжилгээнд үндэслэн төсвийн хуваарилалтыг өөрчлөн сайжруулах
- 3-р шат: Цаашид жендэрийг төсвийн үйл явцад хийх дүн шинжилгээний нэгэн хэсэг болгох

**Жендэрийн төсөвлөлтийн хүрээнд хийгдэх дүн шинжилгээ** нь “Төсөвлөлт жендэрийн мэдрэмжтэй байна уу? Өөрөөр хэлбэл төсвийн үйл явц, хуваарилалт, зарцуулалт нь нийгэм дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, охид хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэж, жендэрийн тэгш байдлыг дээшлүүлж байна уу?” гэсэн үндсэн асуултанд хариулахад чиглэсэн дүн шинжилгээний алхмууд юм.

Эхний алхамаар улс, орон нутаг, салбар, байгууллагад амьдарч, ажиллаж, үйлчилгээ хүртэж байгаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд тэдний ямар асуудал, ялгаатай хэрэгцээг шийдэх хэрэгтэйг мэдэж, дараагийн алхамаар байгууллага, орон нутаг, салбарын, үндэсний бодлого нь тэдгээр асуудлыг анхаарч тусгасан, өөрөөр хэлбэл жендэрийн мэдрэмжтэй эсэхийг шалгана. Үүний дараа хуваарилагдсан төсөв нь уг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын хэрэгжилтийг дэмжиж байгаа эсэхийг шинжлэн үздэг.

Хэрвээ төсөв нь хөтөлбөрөөр бус, зардлаар хуваарилагдсан байвал төсөвт шууд шинжилгээ хийх нь хүндрэлтэй. Энэ тохиолдолд жендэрийн дүн шинжилгээнд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого байгаа эсэх, төсөв нь уг бодлоготой уялдаатай, хэрэгжилтийг нь бүрэн дэмжиж байгаа эсэхийг шинжилж болно. Жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээ хийгдэж, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлттэй болсон тохиолдолд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв нь дараах хэлбэрүүдээр хэрэгжин байх боломжтой. Үүнд:

1. Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн, эсхүл нийгэмд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжсэн төсөв. *Жишээ нь үндэсний, салбар, орон нутгийн жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх төсөв.*
2. Салбар, байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах чадавхийг дээшлүүлэхэд зориулагдсан тусгайлсан төсөв. *Жишээ нь Жендэрийн салбар хороо, төрийн албан хаагчид, түншлэгчдийн жендэрийн асуудлаарх мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалтын төсөв.*
3. Мөн ялгаатай хэрэгцээтэй, тусгай анхаарал шаардаж буй бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны төсөв. Энэ нь заавал жендэрийн гэж нэрлэгдэхгүй ч тухайн салбар, байгууллага, орон нутагт тулгамдаж буй жендэрийн асуудлыг шийдэхэд хувь нэмэртэй байдаг. *Жишээ нь эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн кабинет байгуулах төсөв.*

Бодлогын орчныг сайжруулах, шаардлагатай чадавхийг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр Засгийн газрын хариуцлагыг дээшлүүлэх мониторингийн механизм бий



болгох нь мөн жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн үйл явцын салшгүй хэсэг байдаг. Засгийн газрын төдийгүй төрийн бус байгууллага, академик байгууллагуудын, иргэдийн оролцоог хангах нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн үндсэн зарчим байх ёстой.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн 16-р зүйлд жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх нь Засгийн газрын бүрэн эрх байхыг заасан байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь мөн төсвийн үйл явцыг илүү нээлттэй болгон эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцоог сайжруулах, төсвийн мэдээллийг илүү хүртээмжтэй, ойлгомжтой болгох, төсвийн талаарх эрх зүйн орчныг сайжруулах гэх мэт олон сайн нөлөөтэй. Жишээлбэл Орон нутгийн хөгжлийн сангийн төлөвлөлтөд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн саналыг хүйсээр, мөн насаар болон амьдрах байршлаар ангилан шинжилж, эргэн тайлагнаснаар иргэдийн оролцоо болон хяналтыг нэмэгдүүлж болно.

Ялангуяа төсөвт оруулах аливаа өөрчлөлт жендэрийн хувьд ямар үр нөлөө үзүүлэх вэ гэдгийг төсвийн үйл явцад оролцогчид бодолцохоос гадна иргэний нийгмийн байгууллага, иргэд мониторинг хийх нь үр дүнтэй. Жишээ нь улс орнууд төрийн үйлчилгээний зардлыг бууруулахын тулд цэцэрлэг, ясли байгуулахад зарцуулах төсвийг танах нь элбэг. Энэ тохиолдолд эмэгтэйчүүдийн ар гэрийн ажлын ачаалал нэмэгдэж, хөдөлмөр эрхлэхэд нь садаа болдог.

### Анхаарах зүйл:

1. Жендэрийн чиглэлээр суралцагчид төсөв, төсвийн үйл явцын талаар ойлголт дутмаг байж болзошгүйг, мөн төсөвт иргэд оролцох талаар манай улсад хэрэгжсэн бодит туршлага бага болохыг харгалзах шаардлагатай. Тиймээс багш хичээлийн явцад асууж тодруулсны үндсэн дээр бага зэрэг тайлбар хийх, мэдээлэл өгөх бэлтгэлтэй байх нь зүйтэй.

### Зураг дүрслэлийн талаар:

Жишээ 1.



Тайлбар: Төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох үндсэн үйл явцын 3 үе шатыг ийм маягаар дүрсэлж болно.

## Жишээ 2.



Тайлбар: Жендэрийн дүн шинжилгээ (жишээ нь жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ) хийгдэж, түүнд суурилсан жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулагдан, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвөөр хэрэгжсэнээр шат шатны төсөв илүү оновчтой, үр өгөөжтэй болох эргэх холбоо хангагдана.

## Бүлгийн ажил:

Сургалтанд оролцогчдыг 2 бүлэгт хуваан хөдөөгийн болон хотын дундаж орлоготой өрхүүдийн төсвийг гаргах даалгавар өгнө. Нэг бүлгийн гишүүд хотын, нөгөө бүлгийн гишүүд хөдөөгийн өрхийн гишүүдийн дүрд тоглон, тэдний байр сууринаас хэлэлцэн өөр өөрсдийн хэрэгцээг өрхийн төсөвт тусгуулахыг чармайж өрхийн нэгдсэн төсвийг гаргана.

Бүлгийн ажлын хугацаа дуусмагц тэднийг хийсэн ажлаа танилцуулахад урина. Танилцуулгын дараа сургагч багш дараах асуултуудыг тавьж хэлэлцэнэ.

- Өрхийн төсвийг хийхдээ шийдвэрээ яаж гаргасан бэ? хэн гаргасан бэ?
- Өрхийн төсөв хэнд илүү ашигтай болсон байна вэ?
- Ямар төрлийн зардлыг хамгийн чухал гэж, ямрыг чухал биш гэж үзсэн бэ?
- Өрхийн төсөв жендэрийн мэдрэмжтэй болсон уу?
- Хэн үүнийг сайжруулах боломжтой вэ?

Бүлгүүд ажлынхаа үр дүнг танилцуулсны дараа энэ дасгал улсын төсвийн үйл явц хоёрт нийтлэг зүйл юу байгааг нийтээр ярилцаж болно. Мөн улсын төсөв өрхийн орлого, зарлагад хэрхэн нөлөөлдөг, тэр нь өрхийн гишүүдэд ялгаатай үр дагавартай эсэх талаар ярилцаж, асуулт хариулт өрнүүлж болно.

# **МОДУЛЬ 4. ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ БА ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ**

**Хичээл 1. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт**

**Хичээл 2. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл**

**Хичээл 3. ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх, ЖСХ-тэй тэмцэх,  
хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо**

# ХИЧЭЭЛ 1.

## ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ

Хичээлийн нэр	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт								
Хичээлийн гол зорилго	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх ойлголт талаар суралагчдад үндсэн мэдээлэл олгох								
Үндсэн ойлголтууд	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт</li> <li>▪ Жендэрийн шууд, шууд бус ялгаварлан гадуурхалт</li> </ul>								
Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; vertical-align: top;">10 мин</td> <td style="padding-left: 20px;">Салхи хагалах дасгал</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">15 мин</td> <td style="padding-left: 20px;">Танилцуулга (лекц): Ялгаварлан гадуурхалт ба жендэрийн ялгарлан гадуурхалтай холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана.</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">25 мин</td> <td style="padding-left: 20px;">Бүлгийн ажил.</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">10 мин</td> <td style="padding-left: 20px;">Асуулт хариулт</td> </tr> </table>	10 мин	Салхи хагалах дасгал	15 мин	Танилцуулга (лекц): Ялгаварлан гадуурхалт ба жендэрийн ялгарлан гадуурхалтай холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана.	25 мин	Бүлгийн ажил.	10 мин	Асуулт хариулт
10 мин	Салхи хагалах дасгал								
15 мин	Танилцуулга (лекц): Ялгаварлан гадуурхалт ба жендэрийн ялгарлан гадуурхалтай холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг PP (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана.								
25 мин	Бүлгийн ажил.								
10 мин	Асуулт хариулт								
Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенц</li> <li>- МОНЭС, Жендэрийн эрх тэгш байдал: Эмэгтэйчүүдийн эрх товхимол, 2017 он</li> <li>- <a href="http://www.endvawnow.org/en/articles/302-timeline-of-policy-commitments-and-international-agreements-.html">http://www.endvawnow.org/en/articles/302-timeline-of-policy-commitments-and-international-agreements-.html</a></li> <li>- <a href="https://www.ohchr.org/EN/ABOUTUS/Pages/ViennaWC.aspx">https://www.ohchr.org/EN/ABOUTUS/Pages/ViennaWC.aspx</a></li> <li>- <a href="http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104">http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104</a></li> <li>- <a href="http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/61/122/Add.1">http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/61/122/Add.1</a></li> <li>- <a href="http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2013/27">http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2013/27</a></li> </ul>								

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх нь тэгш байдлын үзэл баримтлалтай салшгүй холбоотой. Олон улсын гэрээ, конвенцид “Хүн бүр арьсны өнгө, яс үндэс, нас, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний болон нийгмийн гарал үүсэл, өмч хөрөнгө, төрсөн байдал болон бусад статусаас үл хамааран ямар ч ялгаварлалгүйгээр эрхээ эдлэх ёстой” гэж тодорхойлсон. Хүмүүс нэр төр, эрхийн хувьд чөлөөтэй бөгөөд адил тэгш төрдгийг, мөн түүнд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг хүн бүр аливаа нэг ялгаваргүйгээр, тухайлбал, хүйсээр ялгаварлахгүйгээр эдлэх ёстой (Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал).

*Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенци нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахдаа жендэрийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахыг төр хүлээнэ хэмээн заасан: НҮБ-ын Ерөнхий асамблей энэхүү Конвенцийг 1979 оны 12-р сарын 19-нд баталсан. 1981 оны 12-р сарын 3-нд хүчин төгөлдөр болж үйлчилж эхэлсэн. Эдүгээ 186 улс тус Конвенцийг соёрхож, нэгдэн ороод байна.*

*Конвенцийн хэрэгжилтийн хяналт: Конвенцийн хэрэгжилтэнд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах Хороо хяналт тавьдаг. Хороо нь 23 мэргэжилтээс бүрддэг. Хороонд 186 гишүүн улсууд Конвенцийн заалтуудыг биелүүлэх талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тухай илтгэлээ хэлэлцүүлэх үүрэг хүргүүлдэг. Тус хороо нь Конвенцийн заалтуудыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой Ерөнхий зөвлөмжийг гаргадаг. Одоогоор 23 зөвлөмж гаргаад байна. Үүнээс жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээрх ЕЗ:19 жендэрийн ялгаа гаргах, тэр дундаа засгийн газраас гадна хувь хүн, байгууллага, үйлдэрийн газрын зүгээс ялгаварлан гадуурхахыг устгахад чиглэсэн зохистой арга хэмжээг авах, ЕЗ:21 гэрлэлт болон гэр бүлийн харилцаанд тэгш байх асуудалтай холбоотой зөвлөмжүүд нилээд ач холбогдолтой зөвлөмж юм.*

**Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт** гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрхийн үндсэн дээр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, иргэний болон бусад аливаа салбарт хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг эдлэх, хэрэгжүүлэхэд нь хүйсээр нь ялган хязгаарлах буюу үгүйсгэхийг хэлнэ. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь шууд болон шууд бусаар илэрдэг.

Ялгаварлан гадуурхалтын 3 хэлбэрт байна. Үүнд:

1. Шууд ялгаварлан гадуурхалт
2. Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт
3. Тогтолцооны шинжтэй ялгаварлан гадуурхалт

Шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт нь хувь хүмүүст илүү тусдаг бол тогтолцооны шинжтэй ялгаварлан гадуурхалт нь нийгэмд бүхэлд нь тусдаг. Тогтолцооны шинжтэй ялгаварлан гадуурхалт нь жендэрийн агуулгагүй, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц мэт ойлгогдог, тэгш бус байдлыг бугшуулдаг, хүн амын аль нэг хэсгийн эрх ашгийг хөндсөн журамт бус үйл ажиллагаа, хууль тогтоомжийн хандлага юм. Энэ нь тогтолцоо, бүтцийн өөрчлөлтийг шаарддаг ба нийгмийн, хувь хүний зан үйлд өөрчлөлт хийх, салбар дамнасан цогц үйл ажиллагааг шаарддаг.

**Шууд ялгаварлан гадуурхалт** гэдэг нь бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг хэлнэ. Мөн хүнийг хүйсийн шинжээр ялгаатай үзэж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс дорой байдалд оруулсан буюу оруулахыг завдсан үйлдэл гэж үзэж болно.

**Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт** гэдэг нь нэг хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг хэлнэ. Мөн

хүйсийн шинжтэй аливаа зааг ялгаа агуулаагүй мөртлөө адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс нь дорой байдалд ороход хүргэдэг байдлыг хэлнэ. Жишээлбэл, эмэгтэй, эрэгтэй хүний амьдарлын хэв маяг өөр өөр байдлаас хамаарч ихэнхдээ эрэгтэйчүүд байгууллагадаа тогтвортой ажиллагч байдаг бол эмэгтэйчүүд ороод, гараад л байдаг хөдөлгөөнтэй ажиллагч болдог. “Сүүлд ирээд эхлээд гарна” цомхотголын бодлогын үр дүн нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах байдалд илүү оруулдаг байна. Эцэг, эх байх нь нийгмийн үүрэг гэсэн ойлголт нь үр хүүдээ өсгөн хүмүүжүүлэхэд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хамтдаа оролцох хариуцлага юм. Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцдоггүй ажлын цагийн хуваарь нь шууд бус ялгаварлалын шинжийг агуулж байна. Тэгш эрх олгогдсон ч тэгш үр дүнд хүрэхгүй гэдгийг шууд бус ялгаварлан гадуурхалтын жишээ харуулдаг.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гэсэн ойлголтын хүрээнд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийллийн талаар ярилцаж, ойлголтоо цэцлэх хэрэгтэй болно. *Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл* нь олон янз байдлаар илэрхийлэгддэг ба биологийн хувьд өөр өөр ялгаатай<sup>5</sup>. Монголд 2000 оны эхэн үеэс бусад улс орнуудын адил бэлгийн чиг хандлагад суурилсан ялгаварлалаас хамгаалагдах асуудлыг жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг хүрээнд гей эрэгтэйчүүдэд хандсан эрүүл мэндийн тусламж үзүүлэх үйл ажиллагаатай холбоотой яригдаж эхэлсэн. Түүнчлэн эрүүл мэндийн боловсрол олгохдоо бэлгийн чиг баримжааны талаарх ташаа ойлголт, бодит байдлыг ялган таних зөв ойлголтыг төлөвшүүлэхэд анхаарах чиглэлээр суралцагчдын эрүүл мэндийн хичээлүүдийн хөтөлбөрт тусгуулах ажлууд хийгдэж байсан. 2012 оны ХЭҮК-ийн илтгэлд анх удаа Монгол дахь ЛГБТ хүмүүсийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн тухай асуудлыг хөндөн тавьжээ.

Бэлгийн чиг баримжаа	<p>Бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд аль нэг, эсвэл аль хүйсийн хүмүүст татагдах төрөлхийн үзэгдлийг бэлгийн чиг баримжаа гэдэг. Хүний бэлгийн чиг баримжаа нь төрлөхийн шинж чанартай ба эхээс төрөхдөө ямар чиг баримжаатай байх нь тодорхойлогдсон байдаг. Бэлгийн дур сонирхлын хувьд хэнд татагдаж байна вэ гэдэг мэдрэмж дээр үндэслэн хүн өөрийгөө хэн болохыг тодорхойлоход оршино.</p> <p>Бэлгийн чиг баримжаа нь 3 төрөл байна. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гетеросексуал буюу эсрэг хүйсийн хүмүүст чиглэсэн.</li> <li>2. Ижил хүйсийнх буюу гей, лесбиян хүмүүсийн ижил хүйсийн хүмүүст чиглэсэн.</li> <li>3. Бисексуал буюу аль нэг хүйсийн хүмүүст чиглэсэн.</li> </ol>
Хүйсийн баримжаа илэрхийлэл	<p>Хүн өөрийгөө эрэгтэй, эмэгтэй, аль аль нь эсвэл бүр өөр хүйсийн хүн гэж тодорхойлж байгаад оршино. Охин эсвэл хүү, эмэгтэй эсвэл эрэгтэй гэдгээ мэдрэх хүний дотоод мэдрэхүй.</p> <p><i>Иргэний бүртгэлийн тухай хуулийн 20.1-т эмнэлэгийн магадлагааг үндэслэн төрсний гэрчилгээ, иргэний үнэмлэхэд хүйсийн ишлжилтийг бүртгэж болох тухай заасан. Энэ нь хүйсийн баримжаа илэрхийллийг хүлээн зөвшөөрөхөд гаргасан өөрчлөлтийн нэг гэж үзэж боломжтой.</i></p> <p><i>Эрүүгийн хуулийн 14.1-т ... бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа ... нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх эрх чөлөөг нь хязгаарлахыг хориглосон.</i></p>

*Тэгш байдлыг хангах явдлыг түргэтгэхэд чиглэсэн тусгай арга хэмжээ* гэсэн ойлголтыг авч үзнэ. Олон тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд эрсдлийг адил хэмжээгээр даван туулж чадахгүй байж болно. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих “түр тусгай арга хэмжээ” нь эмэгтэйчүүдэд, эсвэл эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн хэн хэнд нь, эсвэл

<sup>5</sup> МОНЭС, “Бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, эрхийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх нь” гарын авлага, УБ, 2015 он

зөвхөн эрэгтэйчүүдэд чиглэгдсэн байж болно. Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн тэгш бус байдлыг арилгах явдлыг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхгүй. Үүнийг нэг жишээ нь бий болгосон тэгш бус байдлыг арилгахын тулд квот хэрэглэнэ. Жишээлбэл, нийгмийн амьдралд идэвхитэй байр суурь эзлэх, улс орноо хөгжүүлэхэд өөрийн хувь нэмрээ оруулах улс төрийн эрхийн хүрээнд Монгол улсад хүн амд хүйсийн тэнцвэр алдагдаагүй ч улс төрийн, шийдвэр гаргах түвшин дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүний оролцоо зөрүүтэй байдаг.

### Анхаарах зүйл:

- Жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг жишээгээр тайлбарлавал илүү ойлгомжтой болно.
- Түр тусгай арга хэмжээг адил бололцоо, тэгш эрхийн харилцааг тогтоох зорилт биелэгдмэгц зогсоох ёстой гэдгийг тайлбарлаж өгнө.
- Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийллийн талаар олон улсад хэрхэн ойлгож, хэрэглэж байгаа талаарх доорх мэдээлэлтэй танилцаж, зөв хэллэгүүдийг хэрэглэхэд анхаарах хэрэгтэй. ЛГБТ хүмүүсийн эсрэг хэт туйлшрах, эсвэл үгүйсгэх байдлаас илүүтэй үүнийг олон янз байдлын нэг хэсэг хэмээн ойлгох, өөр өөр бэлгийн чиг баримжаа эсвэл хүйсийн илэрхийлэлд үндэслэн ялгаварлан гадуурхах зөрчилд анхаарал хандуулах замаар асуудлыг авч үзээрэй.


### Бүлгийн хэлэлцүүлэг:

Бүлгийн хэлэлцүүлэг дараах жишээг ашиглаж болно. Жишээ: Аймгийн нутгийн захиргааны нэг хэлтэст 12 хүн ажилладаг. Тэдний 7 нь эрэгтэй, 5 нь эмэгтэй. Сумдын ажлыг зааварлахаар 7 хүртлэх хоногийн хугацаагаар хөдөө томилолтоор явах болоход 2 эмэгтэй татгалзсан байна. Тэдний шалтгаан нь: Б гэдэг эмэгтэй бага насны хүүхэдтэй тул удаан хугацаагаар томилолтоор явж чадахгүй. О гэдэг эмэгтэйн нөхөр нь хартай, хөдөө явбал зоддог. Захиргааны дарга Г нь үүнтэй холбогдуулан хэлтсийн дарга Т-д дээрх хүмүүсийг ажил үүргээ биелүүлэхгүй байгаа үндэслэлээр ажлаас нь халахыг санал болгож, оронд нь ажилд тохирохуйц хүмүүстэй ажиллах талаар зөвлөжээ.

Бүлгийн дунд дээрх жишээ нь шууд эсвэл шууд бус ялгаварлан гадуурхалтын аль нь болохыг асууж ярилцлага өрнүүлнэ.

### Зураг дүрслэлийн талаар:

#### Жишээ 1.



**Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт**

ЖЯГ гэсэн ойлголт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрхийн үндсэн дээр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, иргэний болон бусад аливаа салбарт хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг эдлэх, хэрэгжүүлэхэд нь хүйсээр нь ялган хязгаарлах буюу үгүйсгэхийг хэлнэ.

↓ ТЭГШ БОЛОМЖ ОЛГОХ

---

↑ ТЭГШ ХАНДАХ


Хууль, дүрэм журам практик нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш бус хандах, тэдний хооронд илэрхий ялгаа үүсгэж байгаа нь жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт юм.

**Шууд ба шууд бус ялгаварлан гадуурхалт**

Шууд ялгаварлан гадуурхалт гэдэг нь бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг хэлнэ. Жишээлбэл: хөдөлмөр эрхлэх насыг аль нэг хүйсийн хувьд хязгаарлах, насны хязгаарлалт тогтоон ажилд авахгүй байх.

Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт гэдэг нь аливаа нэг хүйсэд хамваралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг хэлнэ.

Хэрэв Та жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт өртсөн бол Хүний эрхийн үндэсний комисст хандаж асуудлаа шийдвэрлүүлнэ. (ЖЭТБХТХ, 2011)



Эх сурвалж: Хүний эрхийн үндэсний комисс

Тайлбар: Жишээлбэл: хөдөлмөр эрхлэх насыг аль нэг хүйсийн хувьд хязгаарлах, насны хязгаарлалт тогтоон ажилд авахгүй байх мөн аливаа цалин хөлсний хэмжээ нь ажиллагчдын хүйс болон хувийн шинж чанараас бус гүйцэтгэсэн ажлын бодит үнэлгээнд тулгаарлах

зарчим алдагдсан. Адил чанартай ажилд ижил шан хөлс олгох зарим хэрэгжихүй байгаа нь цалин хөлсний ялгаварлан гадуурхалт бий болгож, монголд эмэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн зөрүү эрэгтэйчүүдийнхээс 19.6 хувиар бага байгаа нь хөдөлмөрийн харилцаанд нас, хүйс, царай зүс, хүүхэд, гэр бүлтэй эсэхээс шалтгаалж ялгаварлан гадуурах хандлага сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэхэд нөлөөлж байгаа талаар жишээ гаргаж тайлбарлана.



## ХИЧЭЭЛ 2.

### ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ

Хичээлийн нэр	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл										
Хичээлийн гол зорилго	Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн мөн чанар, онцлог, хэлбэрийг ялган таних, түүнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн талаар суралцагчдад анхан шатны ойлголт өгөх										
Үндсэн ойлголтууд	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл</li> <li>▪ Гэр бүлийн хүчирхийлэл</li> <li>▪ Хүн худалдаалах гэмт хэрэг</li> <li>▪ Бэлгийн хүчирхийлэл, дарамт</li> </ul>										
Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; vertical-align: top;">10 мин</td> <td style="padding-left: 10px;">Салхи хагалах дасгал</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">15 мин</td> <td style="padding-left: 10px;">Танилцуулга (лекц): Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний төрлүүдтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана.</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">15 мин</td> <td style="padding-left: 10px;">Дасгал ажил: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг ойлгоход туслах</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">15 мин</td> <td style="padding-left: 10px;">Бүлгийн ярилцлага: “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэх үүднээс хилээр гарч байгаа иргэдийн зайлшгүй анхаарах зүйлс”-д юу орж болох талаар бэлтгэж ярилцуулах</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">5 мин</td> <td style="padding-left: 10px;">Асуулт хариулт</td> </tr> </table>	10 мин	Салхи хагалах дасгал	15 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний төрлүүдтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана.	15 мин	Дасгал ажил: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг ойлгоход туслах	15 мин	Бүлгийн ярилцлага: “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэх үүднээс хилээр гарч байгаа иргэдийн зайлшгүй анхаарах зүйлс”-д юу орж болох талаар бэлтгэж ярилцуулах	5 мин	Асуулт хариулт
10 мин	Салхи хагалах дасгал										
15 мин	Танилцуулга (лекц): Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний төрлүүдтэй холбогдох тодорхойлолт, ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана.										
15 мин	Дасгал ажил: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг ойлгоход туслах										
15 мин	Бүлгийн ярилцлага: “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэх үүднээс хилээр гарч байгаа иргэдийн зайлшгүй анхаарах зүйлс”-д юу орж болох талаар бэлтгэж ярилцуулах										
5 мин	Асуулт хариулт										
Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенци, Ерөнхий зөвлөмж 19,21</li> <li>- Юнитерра хөтөлбөр (uniterra), Ажлын байр дахь бэлгийн дарамт ба хохирогчийг буруутгахын үр нөлөө, сургагч багш нарт зориулсан сургалтын аргачлал, 2017 он</li> <li>- Д.Энхжаргал, “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулиар үүрэг хүлээсэн мэргэжилтнүүдэд суурь мэдлэг, ур чадвар олгох” сургалтын цөм хөтөлбөр, НҮБХАС, 2018 он</li> <li>- НҮБХАС, “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл-гэр бүлийн хүчирхийллийн гинжийг тасал”, 2018 он</li> </ul>										

## Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ) нь эрэгтэйчүүд, хөвгүүдтэй адил байх үндэслэлээр эмэгтэйчүүд, охидод тэгш байдлаа хангуулах боломжийг боогдуулдаг ялгаварлан гадуурхах хэлбэр юм. Энэ нь эмэгтэйчүүдийг ивээж, хяналт тавих ёстой гэсэн жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өгшүүлж, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл гаргах нөхцөлийг үүсгэдэг.

**Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл** нь бусдыг хянах, эрх мэдлээ мэдрэхүйн тулд хэн нэгийг үгүйсгэх, хязгаарлах, хянах, дарамт шахалт үзүүлэх, заналхийлэх, зовиур шаналал, хор хохирол учруулах буюу учруулж болзошгүй санаатай үйлдвэл, эс үйлдэл юм. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд тэгш бус байдлыг бий болгоод зогсохгүй хохирогчийн эрүүл мэнд, хараат бус, бие даасан байдал, аюулгүй байдалд хохирол учруулдаг. ЖСХ нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгахтай нягт хамааралтай ойлголт юм.

*НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай тунхаглалын (1993) 1-р зүйлд “эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл”-ийг тодорхойлохдоо “нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эмэгтэйчүүдийг бие махбодын, бэлгийн болон сэтгэл зүйн зовиур шаналгаа амсахад хүргэж байгаа болон хүргэж болзошгүй жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа үйлдлийг, түүний дотор үйлдэхээр заналхийлэх, эрх чөлөөг нь хасах буюу хасахаар заналхийлэх явдлыг хэлнэ” гэж заасан.*

**ЖСХ-ийн төрлүүд.** Монгол улсад ЖСХ-ийн гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт, хүчингийн болон хүн худалдаалах гэмт хэрэг төрлүүд түгээмэл үйлдэгддэг. Эднээс гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүн худалдаалах болон бэлгийн хүчирхийлэл дарамт нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн хамгийн хор хөнөөлтэй хэлбэрүүд байсаар байна.

ЖСХ-ийн төрлүүдийг илүү тодруулан үзье.

**1. ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ:** Гэр бүлийн хүчирхийлэл (ГБХ) нь эрх мэдлийн тэгш бус харилцаан дээр суурилан санаатай үйлдэгддэг. Хүчирхийллийн харилцаа нь тодорхой үе шатууд бүхий давтамжтай байдгаас хохирогч нь хүчирхийллийн давтамж, үр дагавараас шалтгаалан хүчирхийллийн эргүүлэгт ордог байна. Энэ нь даамжрах тутамд амь насаа алдах эрсдэлд хүргэдэг аюултай.

ГБХ нь гэр бүлийн гишүүн болон хамаарал бүхий хүний зүгээс бусаддаа хяналт тогтоон хамааралд оруулж буй үйлдэл, эс үйлдэл юм. ГБХ-тэй тэмцэх тухай шинэ хуулиар<sup>6</sup> ГБХ-тэй тэмцэх нь зөвхөн хуулийн байгууллагын үүрэг төдийгүй эрүүл мэнд, боловсрол, соёл урлаг, засаг захиргааны нэгжүүд болон төрийн бус байгууллагуудын үүрэг болсон.

**2. ХҮН ХУДАЛДААЛАХ ГЭМТ ХЭРЭГ:** Эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийг худалдах, тэднийг садар самуун явдалд ашиглан мөлжих бүх хэлбэрийг таслан зогсоохын төлөө дэлхийн улс орнууд тууштай тэмцэж байна. Хүн наймаалцах гэмт хэрэг нь сүүлийн үед улам зохион байгуулалттай болж шинж байдал нь өөрчлөгдөж жишээлбэл, хөгжиж буй орнуудаас ажилчин маягаар хүмүүсийг элсүүлэн хөгжилтэй оронд ажиллуулах, гадаадын хүмүүстэй зохион байгуулалтаар гэрлүүлэх, секс жуулчлал хийх зэрэг бэлгийн харьцааны мөлжлөгийн шинэ хэлбэрүүд гарч байна. Хүн худалдаалах гэмт хэргийг үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн нэг бие даасан төрөл гэж үздэг.

<sup>6</sup> 2016 оны 12-р сард шинэчлэгдэн батлагдсан.

**Хүн худалдаалах** гэж хүнийг биеийг нь үнэлүүлэх, бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэлд оруулах, боолчлох, түүнтэй ижил төстэй нөхцөлд байлгах, хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлэх, эд эрхтнийг нь авч ашиглан мөлжих зорилгоор хүнд хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, хулгайлах, залилах, хууран мэхлэх, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, эмзэг байдлыг нь далимдуулах, түүнчлэн өөр хүнийг хяналтдаа байлгаж байгаа этгээдийн зөвшөөрлийг авахын тулд төлбөр төлөх, хахуульдах аргаар хүнийг элсүүлсэн, тэвэрлэсэн, нуун далдалсан, дамжуулсан, хүлээн авсан хууль бус үйлдлийг хэлдэг. (*Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай Хууль, 3-р зүйл, 2012*)

Монгол Улсад өнөөдрийн байдлаар хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь 1) Бэлгийн мөлжлөг 2) Хөдөлмөрийн мөлжлөг 3) Захиалгат гэрлэлтийн хэлбэрээр голчлон үйлдэгдэж байна.

1. Бэлгийн мөлжлөг нь бусдын биеийг үнэлүүлэх замаар санхүүгийн болон бусад ашиг орлого олох үйл явц юм.
2. Хөдөлмөрийн мөлжлөг гэдэг нь аюултай, бохир, хүнд ажлыг олон цагаар хийлгэх, маш бага цалин хөлс өгөх, амруулахгүй, аливаа гэрээгүй ажиллуулахыг хэлнэ. Үүнд мөн албадан хөдөлмөр хийлгэх ч хамраана. Энэ нь хүний хүсэл зоригоос гадуур түүгээр аливаа ажил үйлчилгээг төлбөргүйгээр гүйцэтгүүлэх явдал юм.
3. Захиалгат гэрлэлт гэдэг нь гадаад шилжилт хөдөлгөөнд оролцох замаар амьдралаа дээшлүүлэх гэсэн хүслийг нь ашиглан ашиг олох зорилгоор бусдаар зуучлуулан албадлагаар гэрлүүлж ашиг олох явдал. Сүүлийн жилүүдэд манай улсад Солонгос хүнтэй монгол эмэгтэйчүүдийг гэрлүүлсэн асуудал хурцаар яригдаж байсан.

<p>Монголд үйлдэгдэж буй хүн худалдаалах гэмт хэргийн 70 гаруй хувийг бэлгийн мөлжлөг, 20 орчим хувийг хөдөлмөрийн мөлжлөг, 10 хувийг зуучлалын захиалгат гэрлэлт эзэлж байна.</p>	<p>2012 онос эхлэн Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль батлагдснаар хүн худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хохирогчийн эрхийг хамгаалах төрийн механизм бүрдсэн хэдий ч энэ төрлийн хэргийг илрүүлэх, таслан зогсоох асуудал сорилт хэвээр байсаар байна.</p>
<p>Эх сурвалж: Хүйсийн тэгш эрхий төвийн мэдээлэл</p>	

МУЗГ-аас хүний наймаанаас урьдчилан сэргийлж, хохирогчийг хамгаалах хүчин чармайлтаа сайжруулах зорилгоор “Хүн худалдаалахтай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр” (2017-2021) болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Монгол улсын хэмжээнд энэ төрлийн хохирогчдод үзүүлэх хамгаалах үйлчилгээг төрөөс гадна Хүйсийн тэгш эрхийн төв (ХТЭТ) ТББ 10 гаруй жил тогтмол явуулж байна. Жишээлбэл, 2017 онд тус төв хөдөлмөрийн мөлжлөгийн нэг, бэлгийн мөлжлөгийн 28 хохирогчид туслалцаа үзүүлжээ (2016 онд нийт 44 хүнд тусалсан). Үйлчилгээ авсан хохирогчид бүгд эмэгтэй байсан бөгөөд тэдний гуравны нэг нь хүүхэд байжээ. Тиймээс манай улсад энэ төрлийн гэмт хэрэг бүртгэгдэн түүнд төр, засгаас анхаарах шаардлагатай болсон нь харагдаж байна.

**3. БЭЛГИЙН ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЭЛ:** Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл нь хүний нэр төр, бие махбод, эрүүл мэндийн байдалд сөргөөр нөлөөлдөг ЖСХ-ийн нэг хэлбэр юм. Бэлгийн дарамт нь ажлын байр, гудамж талбай, гэр бүлийн хүрээнд ч үйлдэгддэг. Үүнээс **Ажлын байранд нь бэлгийн албадлагын дарамт** учруулах нь хохирогчийн ажил эрхлэх боломжийг хязгаарлаж, шударга бус байдалд оруулдаг. **Бэлгийн хүчирхийлэл** нь хэн нэгнийг хүсээгүй, биеэ хамгаалж чадахгүй байдлыг далимдуулан хууран мэхэлж, айлган сүрдүүлж, хүч хэрэглэн өөрийн эрх мэдэл, бэлгийн дур хүслээ тулган хүлээлгэдэг. Бэлгийн хүчирхийллийн хохирогчдийн дийлэнх хувь нь эмэгтэйчүүд, охид ба сүүлийн үед хөвгүүд болж байна.

**Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт (АББД).** Бэлгийн дарамтаас ангид ажлын орчин бүрдүүлэхийг дэмжих асуудлыг хуулиар төрийн үүрэг хүлээгчдэд даалгасан. Тиймээс Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт (АББД) гэж юуг хэлэх, түүний үр нөлөө ямар байдаг, албан байгууллагууд энэ талаар хувь хүн болон байгууллагын түвшинд юу хийж чадах вэ? гэдгийг ойлгох асуудал гардаг. АББД гэдэгт бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу бусад өөр хэлбэрээр илэрхийлэх, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажилтан, ажиллагчдын ажлын гүйцэтгэл, гүйцэтгэлийн үнэлгээнд хөндлөнгөөс оролцож, нөлөөлөх ба айлган сүрдүүлж, заналхийлсэн, дайсагнасан буюу гутаан доромжилсон ажлын орчныг бий болгох үр дагавар бүхий үйлдэл, эс үйлдэхүй хамаарна.(ЖЭТБХТХ) Ажлын байранд бэлгийн харьцаатай холбогдуулан тайван бус байдалд байлгах гэдэгт амаар буюу үйл ажиллагаагаараа садар самуун зүйл үзүүлэх, бэлгийн шаардлага тавих, бие бялдарын болон бэлгийн дайралт хийх, бэлгийн агуулга бүхий үйлдэл хийх зэргээр тааламжгүй байдлаар бие авч явахыг хэлнэ. (ЭЯГБХУТК, ЕЗ:19,11-18)

**Бэлгийн хүчирхийлэл.** Бэлгийн хүчирхийлэл нь хүйсээр тэр дундаа эмэгтэй хүнийг хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхаж, дорд үзэн, бэлгийн дур хүслээ хангах хэрэглүүр мэт ойлгодог нийгмийн сэтгэл зүйгээс үүдэлтэй үүлдэгддэг гэмт хэрэг юм. Манай улсад хүчингийн гэмт хэргийг бэлгийн хүчирхийлэл гэж үзэн эрүүгийн хэрэгт хамруулдаг.

**Болзооны хүчин:** Ихэнхдээ залуу эмэгтэйчүүд, охид өртдөг ба болзох үедээ бэлгийн харьцааны талаар бодоогүй, хүсээгүй байхад нь бэлгийн харьцаанд албаар оруулах үйлдэл юм.

**Ураг төрлийн хүчин:** Ураг төрлийн холбоотой хүмүүсийн хооронд үйлдэгдэж, хамаатан эсвэл гэр бүлийн гишүүн нь хүүхдийг, тэр дундааа охидыг бэлгийн сонирхолтойгоор оролдох, хүч хэрэглэх замаар бэлгийн харьцаанд оруулах үйлдлийг хэлнэ. Гэр бүлийн болон ойр дотны хүмүүстээ хүчиндүүлэх нь сэтгэл санааны гүн хямралд оруулахаас гадна гэр бүлээсээ тусламж авч чадахгүй нөхцөлд ордог ба хэрэг нь нууцлагдан улам даамжирдаг.

Бэлгийн мөлжлөгт оруулах гэдэгт биеийг нь үнэлүүлэхээс гадна тулган шаардах, хүч хэрэглэх буюу хүч хэрэглэхээр заналхийлж садар самууныг сурталчлахад татаж оруулсан, бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангасан аливаа үйлдэл хийсэн зэргийг ойлгоно. Өрийн дарамтад оруулах зэргээр биеийг нь үнэлүүлсэн болон бусад хэлбэрээр бэлгийн хүчирхийлэлд оруулсан бол үүнд нэгэн адил хамаарна. “Биеийг нь үнэлүүлэх” гэж хохирогчийн хүсэл зоригоос гадуур түүнийг бусадтай бэлгийн харьцаанд төлбөртэй оруулахыг хэлнэ. Түүнчлэн эмэгтэйчүүд, тэр дундаа залуу эмэгтэй, охидын ядуурал, ажилгүйдэл, эрх тэдлийн тэнцвэргүй байдал нь тэдгээрийг янхандалтанд хүчээр татан оролуулж байна. Бие үнэлэгчид нь хууль зөрчсөн байж болох эрх зүйн байдлаас шалтгаалан хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөртэй бүлэг юм.

#### **Анхаарах зүйл:**

- Гэр бүлийн хүчирхийллийн сэдвийг заахын өмнө Д.Энхжаргалын боловсруулсан “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулиар үүрэг хүлээсэн мэрэгжилтнүүдэд суурь мэдлэг, ур чадвар олгох” сургалтын цөм хөтөлбөртэй танилцах шаардлагатай.
- Шинэчлэгдэн батлагдсан гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулийн хамгийн чухал гэж үзсэн 10 өөрчлөлтийн талаар оролцогчдод тайлбарлаж өгөөрэй. “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл-гэр бүлийн хүчирхийллийн гинжийг тасал” зурагт номыг үүнд ашиглаж болно.
- Бэлгийн мөлжлөг, түүний хохирогчийн талаарх мэдээллийг суралцагчдад өгөхдөө статистик тоон мэдээлэлд тулгуурлах ба үүнд хэн ч өртөх боломжтой учраас үүнийг ойлгох нь чухал гэдгийг тайлбарлан өгөөрэй.



### Жишээ 3.



**Хүн худалдаалах** гэж хүнийг биеийг нь үнэлүүлэх, бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэлд оруулах...хууль бус үйлдлийг хэлдэг.



Эх сурвалж: Хүйсийн тэгш эрхийн төв

### Дасгал ажил:

Энэхүү дасгал ажлыг АББД-ын талаар заахын өмнө хийхэд илүү тохиромжтой.

<p>Дасгалын дараалал:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самбарыг босоо тэнхлэгийн дагуу хоёр хуваана. Хоёр хуваасан хэсгийнхээ дээд талд “ТИЙМ”, “ҮГҮЙ” гэж бичнэ.</li> <li>2. Бэлтгэсэн картуудаа нэг нэгээр бүх хүнд дуулдахуйц чангаар уншина. Уншиж өгсөн тодорхойлолттой эхлээд санал нийлж буй, дараа нь санал нийлэхгүй байгаа хүмүүс нь гараа өргөхийг хүс. Тийм, үгүй гэсэн хүмүүсээс яагаад тэгж бодож байгааг нь асууж яриулаад, олонхийн санал өгсөн тодорхойлолт бүхий картаа тухайн хэсэгт нь байршуулна. Зарим хүн санал өгөхгүй, эргэлзээд байвал яагаад гэдгийг асуугаарай. Тэд тийм/үгүй хоёрын аль нь ч байж болно гэж хариулж магадгүй. Тиймээ заримд нь аль ч байж болно. Тэгвэл эдгээр хүмүүсийн хариултыг ТИЙМ, ҮГҮЙ хоёрын дунд “ЗАРИМДАА” гэдгийн нэмээд тэр хэсэгт байршуулна.</li> <li>3. Карт дээр бичсэн тодорхойлолт бүрийн дараа хүмүүсийг яриулж, үзэл бодлоо илэрхийлэх боломжийг олгох нь чухал. Тэгээд буруу, зөрүү ойлголт, төсөөллийг залруулж өгөөрэй.</li> <li>4. Эцэст нь бэлгийн дарамт нь зөвхөн бэлгийн харилцааны тухай асуудал биш эрх мэдлийн тухай асуудалтай ч холбогдохыг тайлбарлаарай.</li> </ol>
<p>Дасгалын бэлтгэл:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Том хэмжээтэй самбар бэлтгэнэ.</li> <li>2. Дараах тодорхойлолт бүхий картуудыг бэлтгэнэ. А4 хуваасан шиг цаас дээр нэг тодорхойлолтыг бичнэ. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Бэлгийн дарамт гэдэг нь хүсээгүй бэлгийн сэдэл (Тийм\Үгүй)</li> <li>▪ Бэлгийн дарамт гэдэг нь эрэгтэй хүний зүгээс эмэгтэй хүн рүү хандсан үйлдэл (Тийм\Үгүй)</li> <li>▪ Бэлгийн дарамт гэдэг нь дарга, захирал, өндөр албан тушаалтны зүгээс ажилтан руугаа хандсан үйлдэл (Тийм\Үгүй)</li> <li>▪ Бэлгийн дарамт гэдэг нь хайхрахгүй\тоомсоргүй байх тусам байдал улам дордоно. (Тийм)</li> <li>▪ Бэлгийн дарамт гэдэг нь зориудаар, албаар үйлдэгддэг үйлдэл (Тийм\Үгүй\Заримдаа)</li> <li>▪ Бэлгийн дарамт гэдэг нь дахин давтан “зохисгүй”, “дайрч доромжилсон” онигоо ярих байдал (Тийм\Үгүй)</li> </ul> </li> </ol>
<p>Дасгалын зорилго</p>	<p>Оролцогчид бэлгийн дарамт гэдэг нь тийм\үгүй гэдэг асуултанд шууд хариулагдах боломжгүй гэдгийг ойлгон авч, тийм\үгүй гэж шууд ялгахаасаа</p>

өмнө тухайн явдлын түүхийн талаар бодож, бэлгийн дарамт нь үйлдлийг хэлдэг бус харин учир шалтгаанд оршиж байдгийг ойлгуулж үлдэхэд оршино.
---

### Бүлгийн ярилцлага:

Бүх оролцогчдод “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэх үүднээс хилээр гарч байгаа иргэдийн зайлшгүй анхаарах зүйлс”-д юу орж болохыг асуух. Хүн бүр цаасан дээр бичиж самбарт байрлуулахыг хүснэ. Эхлээд бичсэн зүйл дээр нь ярилцана. Дараа нь дараах анхаарах зүйлсийг илүү тодруулан тайлбарлана:

- Паспорт бичиг баримтыг хэнд ч бүү өг. Хэн ч таны паспорт бичиг баримтыг хадгалах эрхгүй.
- Монголд байгаа гэр бүл, найз нөхдөд очсоноо мэдэгдэж, холбоотой байх
- Очсон газартаа Монгол Улсаас тухайн оронд суугаа ЭСЯ, Консулын газарт бүртгүүлэх.

### ХИЧЭЭЛ 3.

## ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ЖСХ-ТЭЙ ТЭМЦЭХ ТӨРИЙН БОДЛОГО, ХОХИРОГЧИЙГ ХАМГААЛАХ ТОГТОЛЦОО

<b>Хичээлийн нэр</b>	<b>Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, ЖСХ-тэй тэмцэх төрийн бодлого, хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо</b>	
<b>Хичээлийн гол зорилго</b>	Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх боломжит арга замуудыг танин мэдэх, ЖСХ-тэй тэмцэх, хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо ба хууль хэрэгжүүлэх байгууллагуудын болон бусад албан тушаалтнуудыг үүргийн талаар нэгдсэн ойлголтонд хүргэх	
<b>Үндсэн ойлголтууд</b>	- <b>ЖСХ-тэй тэмцэх үндэсний механизм</b>	
<b>Хичээлийн жишээлсэн хөтөлбөр</b>	10 мин 15 мин  20 мин 5 мин	Салхи хагалах дасгал Танилцуулга (лекц): Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа, үндэсний тогтолцооны талаарх үндсэн ойлголтуудыг РР (Powerpoint) ашиглан тайлбарлана. Бүлгийн ажил Ярилцлага, асуулт хариулт
<b>Нэмэлтээр судлан, хэрэглэх материал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, 2016</li> <li>- Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль, 2012</li> </ul>	

#### **Танилцуулгад ашиглах суурь мэдээлэл:**

Жендэрийн ялгаварлал, ялгаа байгааг тогтоох, түүнчлэн ижил боломж, үр дүн бий болгоход чиглэсэн янз бүрийн арга хэмжээг тодорхойлохдоо ёс төдий төвийг сахисан бодлого хангалтгүй байх талтай. Олон улсын түвшинд жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх цогц стратегийг дараах 3 түвшинд авч үзэж байна. Үүнд:

- Анхдагч урьдчилан сэргийлэлт: Хүчирхийлэлийг гарахаас нь өмнө урьдчилан сэргийлнэ. Асуудал, зөрчлийг зөвшилцлийн аргаар шийдвэрлэхэд анхаарсан бодлого, төлөвлөлт, чадвахи бэхжүүлэх ажлыг хийнэ.
- Хоёрдогч урьдчилан сэргийлэлт: Хүчирхийлэл үйлдэгдсэн тохиолдолд дахин үйлдэгдэхээс сэргийлнэ. Эрт илрүүлж, мэдээлэх мөн хүчирхийллийн үйлдлийг шуурхай таслан зогсоох арга хэмжээг авна.
- Гуравдагч урьдчилан сэргийлэлт: Хохирогчийг хамгаалах, нөхөн сэргээх үйлчилгээ үзүүлж, хохирлыг барагдуулах ажлыг зохион байгуулна.

**Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний механизм** нь ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, таслан зогсоох, хохирогчийг хамгаалах салбар дундын зохицуулалтыг ханган, үйл ажиллагааны хэрэгжилтэнд хяналт тавих нийгмийн цогц систем юм.



Энэ хүрээнд статистик мэдээ, судалгаанд үндэслэн ЖСХ-ийг таслан зогссох бодлого, үйл ажиллагаа, түүнд шаардагдах төсвийг төлөвлөж, хүний нөөцийг бэлтгэх талаарх асуудалд анхаарах, хохирогчид үзүүлэх хамгааллын болон дэмжлэгийн зохистой үйлчилгээгээр хангах, энэ талаарх сургалтанд хуулийн, хууль хэрэгжүүлэх байгууллагуудын болон бусад албан тушаалтнуудыг хамруулах асуудал чухлыг ойлгох, нийгмийн сэтгэл зүйд ЖСХ-ийг үл тэвчих, түүнийг таслан зогсоох хандалгыг төлөвшүүлэх асуудлын ач холбогдлыг ойлгох нь чухал.

Гомдол гаргах, шийдвэрлэх механизм нь үндэсний болон олон улсын тогтолцооны хүрээнд хийгддэг. Жендэрт суурилсан ялгаваран гадуурхалт, хүчирхийллийн асуудлаарх гомдолыг үндэсний хэмжээнд Хүний эрхийн үндэсний комисст гаргана. Монгол улсын ХЭҮК нь хүний эрхийн үндэсний байгууллагуудын олон улсын зохицуулах хороонд “А” статусаар магадлан итгэмжлэгдсэн байгууллага юм. Хэрэв үндэсний ХЭҮК-д шийдэгдэх боломжгүй бол олон улсын механизм ашиглаж гомдолоо барагдуулах эрхтэй. Үүнд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах хороонд хандан гомдол гаргаж болно.

**Гомдол** гэдэг нь төрийн байгууллага, албан тушаалтны шийдвэр, үйл ажиллагаа нь иргэний эрх чөлөө, ашиг сонирхолыг зөрчсөн тохиолдолд энэхүү зөрчлийг арилгуулахаар зохих байгууллагад хандаж гаргасан хүсэлт юм.

Гомдол хэрхэн гаргах вэ?	
Гомдол гаргагч нь эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсэн өдрөөс эсвэл зөрчигдсэн гэдгийг мэдсэн өдрөөс хойш 1 жилийн дотор, монгол хэл дээр, амаар болон бичгээр гаргана.	Гомдол гаргахад дараах шаардлагыг хангасан байна. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гомдлоо захиргааны журмаар шийдвэрлүүлсэн байх</li> <li>2. Ямар эрх зөрчигдсэн болохыг тодорхой заах</li> <li>3. Өөрийн нэр, хаяг, холбогдох утас, гарын үсгээ гомдол дээрээ зурсан байх</li> <li>4. Гомдолд холбогдох байгууллага, албан тушаалтан, хувь хүний нэр, хаяг, утасн дугаар, холбогдох баримтуудыг хавсаргасан байх</li> </ol>
Гомдлыг ХЭҮК хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэх үндсэн дээр ажиллагааг явуулна. Нэмэлт мэдээлэл шаардагдвал 60 хүртэл хоногоор нэмэгдүүлж хариу өгнө.	

ЖСХ-ийн зөрчил нь далд, үл анзаарагдах байдалд байх нь элбэг учраас энэ төрлийн зөрчлийг ил гаргах, нийгэмд тогтсон хэвшил ойлголтын эсрэг тавих, баримтжуулахад үндэсний хүний эрхийн хамгаалагчид, эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эсрэг хүчирхийллийг таслан зогсоохын төлөө тэмцэгч ТББ-ууд чухал үүрэгтэй. Олон улсын хэмжээнд ЖСХ-ийн хохирогчийг хамгаалах чиглэлээр ажилладаг Төрийн бус байгууллагууд, идэвхтнүүд хүний эрхийн зөрчлийг илрүүлэх, ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэж олон нийт, төр засгийн анхаарлыг түүндээ хандуулдаг практик тогтсон байна.

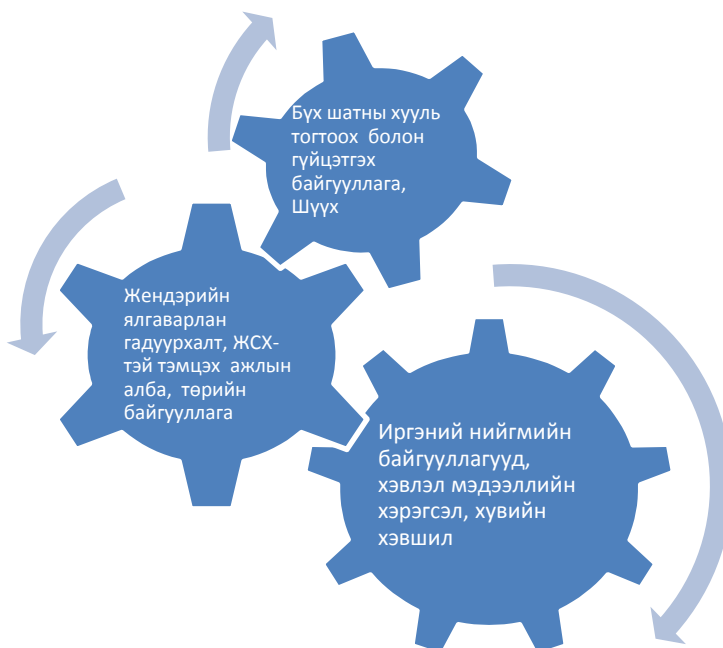
**ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх:** ЖСХ болон ГБХ-тэй тэмцэх асуудлаар салбар хоорондын үйл ажиллагааг зуучлан зохицуулах, чиглэл өгөх, хяналт тавих чиг үүргийг үндэсний түвшинд гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл хэрэгжүүлдэг. Орон нутгийн түвшинд ГХУС ажлыг зохицуулах салбар зөвлөл чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ. Засаг захиргааны анхан шатны гэж болох баг, хороонд зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг бүхий Хамтарсан баг ажиллана. Хамтарсан баг нь өрхийн эмч, сум, хороо, сургуулийн нийгмийн ажилтан, цагдаагийн алба хаагч, тухайн чиглээр үйлчилгээ үзүүлэх үүрэг бүхий ТББ-ын төлөөллөөс бүрдэнэ. Хамтарсан багийн сум, хорооны Засаг дарга ахална.

Монгол улсад хэрэгжиж буй гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх стратеги:

1. Анхдагч урьдчилан сэргийлэлт: Хүчирхийллийг үүсгэж буй суурь шалтгааныг арилгах замаар хүчирхийлэл гаргахгүй байхад чиглэгдэнэ.
2. Хоёрдогч урьдчилан сэргийлэлт: Хүчирхийлэл үйлдсэн тохиолдолд дахин давтагдахаас урьдчилан сэргийлнэ.
3. Гуравдагч урьдчилан сэргийлэлт: Хохирогч, гэр бүлийн бусад гишүүдийн хэвийн амьдралд эргэн оруулахад чиглэгдэнэ. Хохирогчид аюулгүй байдлын хамгаалах эмнэлгийн тусламж, сэтгэл зүйн, халамжийн, хүүхэд хамгааллын, эрх зүйн туслалцаа, холбон зуулчлах зэрэг 8 төрлийн үйлчилгээг үзүүлнэ.

### Зураг дүрслэлийн талаар:

#### Жишээ 1. ЖСХ-тэй тэмцэх үндэсний механизм



Тайлбар:

УИХ: Бодлогыг тодорхойлж, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, ЖСХ-ийг таслан зогсоох хүрээнд явуулж буй үйл ажиллагааг хянан шалгах чиглүүлэх

ЗГ: ЖСХ-тэй тэмцэх хууль тогтоомж, олон улсын гэрээ, конвенцийн биелэлтийг хангаж, төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллагуудаас явуулж буй үйл ажиллагааг үр нөлөөг дээшлүүлэх үүргийг гүйцэтгэх

Шүүх: ЖСХ-ийг таслан зогсоох, зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээн хангах

Механизмын хүрээнд дээрх оролцогч байгууллагуудын үйл ажиллагааг тодорхой тайларлаж өгнө.

#### Бүлгийн ажил:

Оролцогчдоос гэр бүлийн хүчирхийллийн үр дагаварын талаар хэлэлцэхийг хүснэ. Оролцогчдын хэлсэн санааг самбар дээр аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, боловсрол гэх мэтээр төрөлжүүлж бичүүлнэ. Төсгөлд нь ГБХ нь олон сөрөг үр дагаварыг бий болгодог учир олон салбар, хүн бүрийн оролцоо зайлшгүй чухал гэсэн дүгнэлтэнд хүргэхийг зорино.

## ХАВСРАЛТ 1. ЖЕНДЭРИЙН НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

1	<b>АЖИЛ- АР ГЭРИЙН АМЬДРАЛЫН ТЭНЦЭВЭР</b>	<p>Ажил хөдөлмөр ба ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хадгалах нь хүн ам, хөдөлмөрийн зах зээлд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн тулгуур ойлголтуудын нэг юм. Хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа ажилтайгаа хослуулахад нь туслах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь гэр болон ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чухал стратеги юм гэдгийг дэлхийн улс орнууд сүүлийн жилүүдэд улам бүр хүлээн зөвшөөрөх болж байна. Энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувьд тэдний жендэрийн хэрэгцээнээс үүдэн ялгаатай утга агуулгатай байна.</p> <p>Эмэгтэйчүүдийн хувьд авч үзвэл тэд эх болдог учраас хөдөлмөрийн уламжлалт жендэрийн хуваарилалтын нөлөөгөөр гэр орны ажил, гэр бүлээ асран халамжлах гол үүрэг хариуцлагыг үүрдэг. Энэ нь улмаар хүйс хоорондын төдийгүй эмэгтэйчүүдийн доторх тэгш бус байдлыг тодорхойлоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг билээ. Гэр орны ажлын ачаалал, асран халамжлах үүрэг хариуцлагынхаа улмаас эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээл дээр ашиггүй байдалд ордог ба цалин хөлс багатай, албан бус ажил эрхлэх нь илүүтэй. Мөн ажил мэргэжилдээ ахиж дэвших боломж нь харьцангуй бага байдаг, ажлын байрны цомхотгол, бүтцийн өөрчлөлтийн үед эмэгтэйчүүд илүү олноор ажилгүй болдог нь тэдний хөдөлмөрийн зах зээл дээр ашиггүй байдалд байдгийг нотолдог. Харин эрэгтэйчүүд өрх гэрээ тэжээгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг, өөр газар, улс оронд шилжин ажиллах нь илүүтэй байдаг учраас ажил болон гэр бүлийн амьдралаа хослуулахад нь бэрхшээл тулгарч байдаг. Энэ нь тэдний гэр бүлийнхэнтэйгээ харилцах, ялангуяа үр хүүхдийнхээ хүмүүжилд нөлөөлөх боломжийг багасгадаг төдийгүй яваандаа тэднийг гэр бүлд нь ашиггүй байдалд оруулж, гэр бүлийнхээ амьдалд оролцох чадварыг нь хязгаарладаг байна.</p> <p>Ажлын цагийн хуваарь, амрах хугацаа, амралтын өдрүүдийг уян хатнаар зохицуулах, шилжин ажиллагчдын гэр бүлийн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэх, хүүхдүүдийн суралцах боломжийг анхаарах, хүүхэд асрах үйлчилгээг хөгжүүлэх, эрэгтэйчүүдийн хүүхдээ асрах цалинтай чөлөө авахыг дэмжих зэрэг нь ажил ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хадгалах гол арга замууд юм. Энэ нь ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн үүрэх давхар ачааг хөнгөвчлөх, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн аливаа бодлого, арга хэмжээг жендэрийн мэдрэмжтэй байлгахад тустай.</p>
2	<b>АЖИЛ ХӨДӨЛМӨР ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ХУВААРЬ</b>	<p>Аливаа үйл ажиллагааг зохион байгуулах, ажил, үүрэг даалгаврыг хуваарилахдаа хүйс хоорондын ялгааг харгалзах байдал нийгэм бүрт ажиглагддаг бөгөөд ингэснээр хөдөлмөрийн хуваарь жендэрийн ялгавартай болдог. Ажил хөдөлмөр дэх жендэрийн хуваарь нь соёл бүрт харилцан адилгүйгээс гадна цаг хугацааны явцад өөрчлөгдсөөр байдаг. Гэвч эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж буй ажил үүрэг нь нөхөн үржихүйн ажил хэмээн нэрлэгддэг гэр орны ажил, гэр бүлийн гишүүдээ асран халамжлах ажилтай нь илүү холбоотой байдаг. Ихэвчлэн эмэгтэйчүүдийн голчлон гүйцэтгэдэг нөхөн үржихүйн хөдөлмөрийн мөн чанар, цар хэмжээ тэр болгон анзаарагддаггүй, албан ёсны мэдээнд ордоггүй үнэлгээгүй хөдөлмөр юм. Ажил хөдөлмөр дэх энэхүү жендэрийн хуваарь нь өрх гэрийн хүрээнд байгаа асуудал мэт харагдавч охид хөвгүүдийн сурч боловсрох, ажил мэргэжлээ сонгох, улмаар эрхэлсэн ажилдаа өсч дэвшихэд нь ялгаатай байдлыг үүсгэдэг. Мөн хөдөлмөр дэх жендэрийн хуваарь нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзлэх байр суурь, гүйцэтгэх үүргийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг бэхжүүлэхэд ихээхэн нөлөөлж байдаг.</p>
3	<b>АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТ</b>	<p>Бэлгийн дарамт нь хүний эрхийн зөрчил, хэдийгээр эрэгтэйчүүд өртөж болох ч эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлын нэгэн хэлбэр төдийгүй хувь хүний аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой асуудал юм. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэдэг нь ерөнхийдөө бэлгийн</p>

		<p>харилцааны шинжтэй, үг хэлээр болон бие махбодиор хийх аливаа үйлдэл юм. Бэлгийн дарамтад дараах зүйлс орж болно. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- бэлгийн харилцааны шинжтэй доромжлол, шүүмжлэл, тоглоом тохуу, гүтгэлэг болон хүний хувцас, гадаад төрх, нас болон гэр бүлийн талаархи зохисгүй үг яриа;</li> <li>- хүрэх, энхрийлэх, базах эсхүл дайрч довтлох зэрэг хүсээгүй болон шаардлагагүй биеийн контакт;</li> <li>- ичээсэн үг яриа болон хэл яриагаар үзүүлэх бусад дарамт;</li> <li>- бэлгийн харилцааны шинжтэй шунаг харц болон бусад дохио зангаа;</li> <li>- хоёрдмол утгатай урилга;</li> <li>- бэлгийн харилцааны үйлчилгээ хүсэх, шаардах;</li> <li>- бэлгийн харилцааны үйлчилгээ үзүүлэхгүй бол ажлаас халах, шагнал урамшууллаас хасах зэрэг илт болон илт бус сүрдүүлэг гэх мэт.</li> </ul> <p>Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь ажиллагчдын хувь хүний халдашгүй дархан байдал, аж амьдралд аюул занал учруулж, тэгш оролцоог нь хязгаарладаг тул ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, илэрсэн тохиолдолд шийтгэж, хохирогчийг хамгаалах шаардлагатай байдаг. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын хохирогчид нь голцуу эрхээ ухамсарлаагүй, өшөө хорслын бай болохоос, ажлаа алдахаас айж байдаг тул тэдний мэдлэг ойлгоцыг дээшлүүлэх нь бэлгийн дарамтай хийх тэмцлийн чухал хэсэг болдог.</p> <p>Бэлгийн дарамт нь ажиллагч, суралцагчдад төдийгүй байгууллагад ихээхэн хор хөнөөлтэй бөгөөд энэ нь байгууллагын соёл, ёс суртахуун унах, ажлын бүтээмж, идэвх сонирхол буурах, байгууллагын нийгмийн нэр хүндийг бууруулах зэрэг байдлаар илэрнэ.</p> <p>Бэлгийн дарамтаас хамгаалах ажил олон оронд үндсэн хууль, тэгш боломжийн болон хөдөлмөрийн тухай хууль, болон тусгай хууль тогтоомжоор, зохицуулагддаг. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг илрүүлэх, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг авч үзэхэд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог өргөн ашиглаж байна.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн 11 дүгээр зүйлд ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар ажил олгогч арга хэмжээ авах үүрэгтэйг заасан. Үүнд ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг дотоод журамдаа тусгах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх арга хэмжээ багтжээ.</p>
4	<p><b>АСРАН ХАЛАМЖЛАХ АЖИЛ</b></p>	<p>Асран халамжлах ажил гэдэг нь нөхөн үржихүйн ажлын нэг хэсэг бөгөөд өргөн хүрээнд авч үзвэл нэг буюу түүнээс дээш тооны бие махбодийн, сэтгэцийн, сэтгэл санааны болон хөгжлийн хэрэгцээтэй хүмүүсийг харж хандах ажил юм. Халамж асаргааг хүлээн авагчид нь ерөнхийдөө бага насны хүүхдүүд, сургуулийн насны хүүхдүүд, өвчтэй хүмүүс, тахир дутуу хүмүүс болон өндөр настнууд байна. Асран халамжлах ажлыг улсын болон хувийн байгууллага гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ил тодорхой харагдаж тооцогдож байдаг. Гэтэл ялангуяа хөгжиж буй орнуудад асран халамжлах ажлыг гэр бүлийн гишүүд, хамаатан садан, найз нөхөд голчлон гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ тохиолдолд үнэлгээгүй ажил байдаг. Асран халамжлах ажлыг өрх гэртээ үнэлгээгүйгээр, мөн ийм төрлийн үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллагад цалин хөлстэйгээр эмэгтэйчүүд голчлон хийдэг.</p> <p>Асран халамжлах ажил нь ажил мэргэжил хэлбэрээр гүйцэтгэгдсэн үедээ доогуур зиндааны, бага цалинтай ажил байж, гэр орны ажил хэлбэрээр хийгдэх үедээ ямар нэгэн байр суурь, цалин хөлсгүй байдаг. Энэ ажил нь эмэгтэйчүүдийн хувьд гэр орны ажлынх нь үргэлжлэл, нэг хэсэг нь байдаг.</p>

5	<b>БЭЛГИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА</b>	<p>Бэлгийн чиг хандлага нь ялгаварлан гадуурхлын үндэс болж, хувь хүний нийгмийн амьдралд оролцох эрхийг хязгаарладаг учраас жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын салшгүй хэсэг болох ёстой байдаг. Өөрийнхөө эсрэг, эсвэл адил хүйсийн хамтрагчийг илүүд үзэх, эсвэл хоёр хүйсийн хамтрагчтай байх нь хувь хүний бэлгийн чиг хандлагыг тодорхойлдог гэж хэлж болно. Бэлгийн чиг хандлага нь “уламжлалт” буюу эсрэг хүйсийн хоёр хүний харилцаанд суурилсан бэлгийн хандлагаас ялгаатай хүмүүс олон талт ялгаварлан гадуурхалд өртөж байдаг. Хэвшмэл ойлголтын үүднээс авч үзэхэд бэлгийн чиг хандлага нь “хэвийн бус” хэмээн тооцогдож буй хүмүүсийг айлган сүрдүүлэх, шахаж дарамтлах нь мөн ийм хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлын нийтлэг дүр төрх юм. Транссекс, трансжендэр, трансвестит хүмүүс ч мөн бэлгийн чиг хандлагад суурилсан ялгаварлалаас хамгаалагдаж байх ёстой. Бэлгийн чиг хандлага ялгаварлан гадуурхлын үндэс суурь болж байгааг зарим улс хүлээн зөвшөөрч, түүний эсрэг тэмцэх нь аливаа ялгаварлалын эсрэг тэмцэхийн үндэс гэж үзэж байна. Герман, ӨАБНУ зэрэг улсын үндсэн хуулиуд нь бэлгийн чиг хандлагаар ялгаварлан гадуурхахыг илэрхий хориглосон, өөр олон орон хууль тогтоомжиндоо энэ асуудлыг янз бүрийн арга замаар тусгасан байдаг.</p>
6	<b>ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ</b>	<p>Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь албан ёсны гэр бүлийн гишүүдийн хоорондын төдийгүй ойр дотно харилцаа бүхий хүмүүсийн гишүүдийн хэн нэг нь бусдыгаа өөрийн эрхшээлд байлгах зорилгоор эрх мэдэл, хүч чадлын давуу байдлаараа далайлгаж эрхшээлдээ оруулах тухай ойлголт юм. Эрэгтэйчүүд давамгайлсан нийгэмд гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөгчид голцуу эмэгтэйчүүд байдаг бөгөөд тул үүнийг эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл гэж тооцдог. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай Монгол улсын хуулинд зааснаар гэр бүлийн хүчирхийлэл нь бие махбодын, сэтгэл санааны, бэлгийн, эдийн засгийн хэлбэртэй байна. Гэр бүлийн орчинд үйлдэгдэж байгаа хүчирхийлэл нь олон дахин давтагдаж даамжрах шинжтэйгээс гадна гэр бүлийн бусад гишүүдэд, ялангуяа хүүхдүүдэд ихээхэн хор нөлөөтэй. Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь мөн нийгэм эдийн засгийн бүх бүлгийг хамарч байдаг бөгөөд архидалт, сэтгэцийн эмгэг, өвчлөл нь гэр бүлийн хүчирхийллийн эрсдлийг улам ихэсгэж байдаг.</p> <p>Зарим улс оронд түгээмэл хэвээр байгаа инжтэй холбоотой хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүд, охидын амь насыг бүрэлгэх, охидын бэлэг эрхтнийг зэрэмдэглэх, гэрийн үйлчлэгчээр ажиллагчдыг хүчирхийлэх зэрэг гэр бүлийн хүрээнд үйлдэгддэг хүчирхийллийн олон хэлбэрүүд нь жендэрийн тэгш бус харилцаа, эмэгтэйчүүдийг дорд үзэх хэвшмэл ойлголтод суурилсан байдаг бөгөөд соёл уламжлалаар үүнийг зөвтгөх оролдлого байсаар байна.</p>
7	<b>ГЭР БҮЛ ТӨЛӨВЛӨЛТ БА ЖЕНДЭР</b>	<p>Гэр бүл төлөвлөлт гэдэг нь нь хэзээ, хэдэн хүүхэд төрүүлэхээ төлөвлөх, үүнийгээ ямар арга замаар хэрэгжүүлэхээ сонгох тухай ойлголт юм. Гэр бүл төлөвлөлтийг аль нэг хүйсэд илүүтэй хамааруулж үзэх биш, харин эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын жендэрийн харилцаанаас хамааралтайг анхаарч харгалзах нь чухал.</p> <p>Гэр бүл төлөвлөлт нь мөн зөвхөн эмэгтэй эрэгтэй хоёр хүний хоорондын асуудал биш, нийгэм соёлын олон хүчин зүйлээс шалтгаалж ирсэн байдаг. Тухайн улс орон хүн амаа өсгөх буюу төрөлтийг дэмжих, эсхүл хязгаарлах бодлогын алиныг баримталж байгаа, эдийн засгийн нөөц боломж, амьдрах орчин, гэр бүлд чиглэсэн тусламж үйлчилгээ хэр хүртээмжтэй, чанартай байгаа, өрхийн бусад гишүүдийн хандлага, оролцоо зэрэг гэр бүл төлөвлөлтөд нөлөөлдөг хүчин зүйлс нь мөн жендэрийн харилцаатай нягт харилцан холбоотой. Хэдэн хүүхэд хэзээ төрүүлэхээ төлөвлөх, үр хөндүүлэх эрх нь эмэгтэйчүүдийн эрхийн төлөөх урт удаан тэмцлийн үр дүн бөгөөд эмэгтэй хүнд бие махбодио өөрөө хянах эрх олгоод зогсоогүй, жирэмслэхээс сэргийлэх хэрэгслийн хүртээмж сайжирч, нийгмийн хандлага өөрчлөгдсөнөөр эхчүүдийн нөхөн</p>

		<p>үржихүйн эрүүл мэндэд ихээхэн ахиц гаргасан юм.</p> <p>Хүсээгүй жирэмслэлт, бэлгийн замын халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийг хүч хэрэглэх, тулган шаардах буюу аливаа арга хэлбэрээр зөрчихийг, мөн үр хөндүүлэхийг ятгах, шаардах, дарамтлахыг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн 13-р зүйлээр хориглосон байна.</p>
8	<b>ГЭР БҮЛИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ</b>	<p>Нийгмийн анхан шатны нэгж болсон гэр бүл нь нийгэм дэх жендэрийн харилцааны анхдагч загвар байдаг. Гэр бүл дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох эрх мэдлийн тэгш бус харилцаа, хөдөлмөрийн хагуу хуваарь, нөөц боломжийн шударга бус хуваарилалт нь нийгэм дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн байр суурь, ажил мэргэжил, эрүүл мэнд, боловсрол дахь жендэрийн ялгаварт байдлыг үүсгэж, хувь хүмүүсийн хөгжиж дэвших боломжийг багасгаж байдаг.</p> <p>Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал нь гэр бүлийн дотоод асуудал биш, төрийн хариуцлагын асуудал болохыг хүлээн зөвшөөрч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн 14-р зүйлд гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг ажил хөдөлмөр эрхлэх сонголт, гэр бүл төлөвлөхөд оролцох байдал, эдийн засгийн эрх мэдэл зэрэг өргөн хүрээнд авч үзсэн байна. Өрхийн үйлдвэрлэлээс аж үйлдвэржсэн нийгэмд шилжих явцад үүсч төлөвшсөн цөм гэр бүлийн тухай ойлголтыг эргэн харах, гэр бүлийн олон янзын хэлбэрүүд бий болсныг харгалзан үзэх нь гэр бүлд чиглэсэн жендэрийн бодлогын тулгамдсан асуудал юм.</p>
9	<b>ГЭР БҮЛД ЗОРИУЛСАН ҮЙЛЧИЛГЭЭ</b>	<p>Эмэгтэйчүүдийн эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээн дэх тэгш эрхийг дэмжих, тэгш боломж олгох нэг чухал арга зам бол гэр бүлд зориулсан үйлчилгээг, түүний дотроос юуны өмнө хүүхэд асрах үйлчилгээг хөгжүүлэх, хүртээмжтэй байлгах явдал юм. Уг үйлчилгээг улсын болон хувийн хэвшлийн байгууллага, орон нутгийн хамт олон, хувь хүмүүс гүйцэтгэж болдог.</p> <p>Ажил эрхэлдэг бүх хүн, албан ба албан бус салбарын алинд нь ажиллаж байгаагаасаа үл хамааран орлого олох ажлаа үр хүүхэд болон гэр бүлийн бусад гишүүдийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатайгаа хослуулах боломжтой, сурч боловсрох, өөрийгөө хөгжүүлэх цагийг өөртөө гаргах боломжтой байх ёстой. Үүний тулд хүүхэд асрах болон гэр бүлийн халамж асаргаа шаардлагатай гишүүдэд чиглэсэн тусламж үйлчилгээ нь ялангуяа эмзэг бүлгийн хүмүүст хүртээмжтэй байх шаардлагатай. Ажил олгогчдын зүгээс байгууллагадаа ажиллаж буй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ажил – ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарч, ажлын байран дахь болон ажлын байрнаас гадуурх хүүхэд асрах төвүүдийг байгуулах нь нийгмийн хариуцлагын асуудал төдийгүй байгууллагын ажлын бүтээмж, ашиг орлогыг нэмэгдүүлэх арга зам юм.</p>
10	<b>ДАЯАРШИЛ БА ЖЕНДЭР</b>	<p>Даяаршил бол олон улсын худалдааны либералчлал, гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт өргөжин, санхүүгийн хил дамнанас асар том урсгалууд үүсэх гол шинжүүд бүхий, шинэ технологийн, ялангуяа мэдээлэл холбооны технологийн хөгжилд түшиглэсэн түвэгтэй үзэгдэл бөгөөд жендэрийн тэгш байдалд нөлөөлөх гол хүчин зүйлсийн нэг болж байна.</p> <p>Даяаршлын явцад үндэстэн дамнанас компаниуд ажлын байруудыг хөдөлмөрийн өртөг багатай улс орнууд руу шилжүүлэх, аль нэг салдбарт хөрөнгө оруулалт хийхдээ тухайн хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгарлыг улам ихэсгэх зэргээр жендэрийн тэгш байдалд сөргөөр нөлөөлөх нь их байна. Хөдөлмөрийн зарцуулалт ихтэй, цалин хөлс багатай салбаруудад ажилладаг эмэгтэйчүүд даяаршлын сөрөг нөлөөг хамгийн түрүүнд амсаж байна. Мөн худалдааны либералчлал нь эмэгтэйчүүдийг албан бус сектор руу шилжихэд түлхэж байна. Даяаршил нь бас шилжих хөдөлгөөнийг ихэсгэх хүчин зүйл болж, эмзэг бүлгийн хүн амыг албадан хөдөлмөр, хүн наймаалах гэмт хэргийн золиос болох эрсдлийг ихэсгэж байна.</p> <p>Даяаршил нь мөн хэвлэл мэдээлэл, худалдаа наймаагаар дамжуулан</p>

		<p>давамгайлагч соёлын хэм хэмжээг түгээж, эмэгтэйлэг эрэгтэйлэг шинжийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчилж байна. Даяаршлын эерэг ба сөрөг үр нөлөө нийгмийн янз бүрийн бүлгүүдэд харилцан адилгүй илэрч байгаа нь жендэрийн тэгш бус байдлыг гүнзгийрүүлэх хандлагатай байна. Жишээлбэл хүн амын орлого сайтай бүлгийн эмэгтэйчүүд даяаршлын эерэг нөлөөг эрэгтэйчүүдтэй бараг тэнцүү хэмжээгээр хүртэж байхад эмзэг бүлгийн, хөдөөгийн эмэгтэйчүүд илүүтэй хохирч байна.</p>
11	<b>ЖЕНДЭР</b>	<p>Жендэр гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа ба нийгмийн үүргийн ялган салгаж ойлгохын тулд хэрэглэх болсон, тэдний эдийн засаг, нийгэм, улс төр ба соёлын амьдралын онцлог шинж чанар, боломж бололцоог тодорхойлдог нэр томъёо юм.</p> <p>Жендэр нь хүмүүсийн хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, тулгарч буй саад бэрхшээл, хүртэж буй боломж бололцоог нь дүгнэн шинжлэх нийгэм-эдийн засаг, улс төрийн шинжтэй хувьсах хэмжигдэхүүн бөгөөд нийгмийн анги давхраа, нас, арьс өнгө/яс үндэс, шашин шүтлэг, газарзүй, эдийн засаг, улс төр, соёлын орчин гэхчлэн олон үзүүлэлттэй харилцан хамааралтай байдаг. Жендэр нь нөгөө талаас биологийн хүйс бүрт хамааруулан ойлгож хэвшсэн нийгмийн хүлээлт, итгэл үнэмшил, дүрэм журмыг илэрхийлдэг.</p> <p>Жендэрийн агуулга нь нийгэм соёл бүрт харилцан адилгүй бөгөөд цаг хугацаанд хувиран өөрчлөгдөж байдгаараа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох түгээмэл шинжтэй, хувьсан өөрчлөгддөггүй биологийн ялгаатай холбоотой “хүйс” хэмээх нэр томъёоноос ялгаатай.</p> <p>Жендэр нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн тухай асуудал бус, харин эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын нийгмийн амьдралын бүх хүрээг хамарсан, төр, эдийн засаг зэрэг нийгмийн бүх түвшний үйл явц, байгууламжтай уялдсан бүтцийн шинжтэй харилцааг илэрхийлдэг.</p>
12	<b>ЖЕНДЭР БА АЛБАН БУС ЭДИЙН ЗАСАГ</b>	<p>Албан ёсны зохицуулалтанд хамрагддаггүй эсвэл дутуу хамрагддаг эдийн засгийн бүх үйл ажиллагааг ОУХБ- аас албан бус эдийн засаг хэмээн тодорхойлсон байдаг. Албан бус эдийн засаг нь дэлхий дахинд хувиараа эрхлэх жижиг бизнес, жижиг гэр бүлийн аж ахуй, жижиглэн худалдаа, гэрээр эсвэл зайнаас хийдэг ажил, интернетэд суурилсан ажил, мөн давхар гэрээгээр гүйцэтгэх зарим ажлаас бүрддэг. Хөгжиж буй орнуудад албан бус эдийн засгийг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, өрхөд цалин хөлсгүй ажиллагчид голлон бүрдүүлэг бөгөөд эмэгтэйчүүд зонхилж байдаг.</p> <p>Албан бус эдийн засагт ажиллагчид нийгмийн хамгааллын уламжлалт тогтолцоо, хууль, зохицуулалтын арга хэмжээнээс ашиг тус хүртэж чаддаггүй. Хамгийн эмзэг бүлгийн хүмүүс, түүний дотор ядуу эмэгтэйчүүд албан бус эдийн засагт ажилладаг нь ядуурал эмэгтэйжиж, ажиллагчид хүйс, нас, үндэс угсаа, хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхагдаж байгаагаас үүдэлтэй. Хөгжиж буй улс орнуудад эмэгтэйчүүд ихэнхдээ амьжиргаагаа залгуулах хөдөлмөр, худалдааны шинэ салбартай холбоотой албан бус ажил эрхэлж байна. Албан бус эдийн засгийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгохын тулд ажил хөдөлмөр эрхэлж буй бүх хүний үндсэн эрхийг баталгаажуулан, ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалах, тэдэнд зээл авах, шинэ технологи олгох, сургалтанд хамрагдах боломж олгох, халамжийн тогтолцоог нэн ядуу бүлгийнхэнд чиглүүлэх, хөдөлмөрийн статистикийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгохдоо албан бус эдийн засагт ажиллаж буй хүмүүсийн талаар хүйсээр ангилсан мэдээ цуглуулан шинжлэх шаардлагатай гэж ОУХБ-аас зөвлөсөн байна.</p>
13	<b>ЖЕНДЭР БА ОРОН НУТГИЙН ХӨГЖИЛ</b>	<p>Орон нутгийн хөгжил нь хувь хүмүүс, бүлгүүдийг чадавхижуулах замаар тэдний тулгамдсан асуудлыг шийдэх, тухайн орон нутгийн аж амьдралыг нийтэд нь сайжруулахад чиглэсэн олон талт хүчин чармайлт юм. Хөдөө аж ахуйг өргөжүүлэх, төслийн, үйлчилгээ хүргэх, мөн өөртөө туслах зэрэг хандлагуудыг орон нутгийн хөгжилд ашиглаж ирсэн байдаг.</p> <p>Орон нутагт эмэгтэйчүүдийн оёдол, гар урлалын, худалдааны зэрэг янз</p>

		<p>бүрийн чиглэлийн бүлгүүд байгуулах аргыг хөгжлийн үйл ажиллагаанд (голцуу төслүүдэд) жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга зам болгон өргөн ашиглаж ирсэн. Эдгээр бүлгүүд нь амьжиргаа дээшлүүлэх, орон нутгийн хүмүүст үйлчлэх хоёр чиглэлтэй. Энэ арга нь эмэгтэй-чүүдийн ялангуяа эдийн засгийн хувьд чадавхижуулах, орон нутаг дахь нэр хүндийг нь өргөхөд багагүй нөлөөтэй боловч тухайн орон нутагт тулгамдаж буй нийтлэг бэрхшээл, түүнийг шийдэх арга замыг олж илрүүлэх, орон нутгийн амьдралд чухал нөлөөтэй шийдвэрүүдийг гаргахад оролцоход нь тоймтой дэмжлэг болж чаддаггүй. Түүнээс гадна орон нутгийн эрэгтэйчүүдийн хөгжлийн хэрэгцээг орхигдуулдаг тул өрөөсгөл шинжтэй.</p> <p>Орон нутгийн хөгжилд Жендэр ба Хөгжил хандлагыг нэвтрүүлэх нь дээрх дутагдлыг залруулах боломж бөгөөд дор хаяж л орон нутгийн хүмүүсийг нэгэн цул, адилхан хэрэгцээтэй гэж үзэхээс татгалздагаараа давуу талтай. Мөн хөгжлийн үйл ажиллагааг орон нутгийн хүмүүст чиглүүлэх, үр дүнг нь тэдэнд хүргэх хандлагаас бодит хэрэгцээг илрүүлэх, үйл ажиллагаа, төслийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхдээ орон нутгийн хүмүүсийн тэгш, чанартай оролцоог чухалчлах хандлага руу шилжих нь жендэрийн хувьд илүү тэгш шударга юм.</p> <p>Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн орон нутагт гүйцэтгэж буй үүргийг шинжлэх, түүний дотор хөгжлийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, нөөцийг хянахад хэн нь ямар үүрэг гүйцэтгэж байгааг, хэн ямар ашиг хүртэж байгааг тодорхойлж байх нь орон нутгийн хөгжлийг илүү жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, тухайн орон нутаг дахь жендэрийн хэвшсэн үнэлэмжийг өөрчлөх эхний алхам болно. Мөн орон нутгийн эмэгтэйчүүд цалин хөлстэй ажил, гэр орны асран халамжлах ажил, мөн орон нутгийн цалин хөлстэй ажлуудыг давхар үүрч байдгийг харгалзан үзэж, зарим үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүдийг илүү татан оролцуулах хэрэгцээ тулгардгийг анхаарч байх хэрэгтэй.</p>
14	<b>ЖЕНДЭР БА СОЁЛ</b>	<p>Соёл бол нийгмийг эсхүл нийгмийн бүлгийг тодорхойлдог оюун санааны, эд материалын, оюуны болон сэтгэл хөдлөлийн онцлог шинжүүдийн цогц юм. Энэ бол урлаг, бичиг үсэг төдийгүй амьдралын хэв маяг, хүний үндсэн эрх, үнэт зүйлсийн систем, уламжлал, сүсэг бишрэл бүгдийг багтаадаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн шинж чанар, зан үйлийн талаарх, мөн тэдний хоорондын харилцааны талаарх ойлголт төсөөлөл, хүлээлт соёлоос үүдэлтэй. Жендэрийн хэв шинж, жендэрийн харилцаа нь гэр бүл дэх төдийгүй нийгэм, ажлын байран дахь өдөр тутмын амьдралын хэв маягийг тодорхойлдог соёлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм.</p> <p>Жендэрийн харилцаа нь соёл бүрт өвөрмөц өнгө төрхтэй боловч нийтдээ эмэгтэйчүүд илүү хараат байдалтай, захиран зарцуулж буй нөөц хөрөнгө болон шийдвэр гаргахад оролцох байдал нь харьцангуй доогуур байдаг. Нийгэм, соёл нь даяаршил, шинэ технологи, байгаль орчны өөрчлөлт, дайн, зэвсэгт мөргөлдөөн, хөгжлийн үйл явц гэх зэрэг олон хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр байнга хувьсан өөрчлөгдөж, түүний хамтаар эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх ажил үүрэг, амьдралын хэв маягт өөрчлөлт ордог. Мөн үнэлэмж, хандлагыг өөрчлөх зорилгоор хууль, засгийн газрын бодлогод хийж буй өөрчлөлт, иргэний нийгмийн үйл ажиллагаа нь соёлыг өөрчилдөг. Эмэгтэйчүүдийн болон жендэрийн харилцааны талаарх үнэлэмжийг өөрчлөх чармайлт голчлон эмэгтэйчүүдийн боловсрол, цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих болон гэр бүлийн хүчирхийллийг бууруулах чиглэлүүдээр хийгдэж байна.</p> <p>Хөгжлийн аливаа үйл ажиллагаа нь тухайн нийгэм соёлын үнэлэмжийг өөрчлөх замаар жендэрийн харилцааг илүү тэгш шударга болгоход хувь нэмэр оруулах ёстой бөгөөд нийгэм дэх соёлын олон янз байдлыг анхаарч мэдрэх хэрэгтэй. Мөн нийгмийн тодорхой хэсгийн, жишээлбэл эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн хэлбэрүүдийг соёлоор зөвтгөх хандлага оршоор байгааг анхаарч, соёлыг бүхэлд нь бус, ялгаварлан гадуурхлыг бий болгож буй бүрэлдэхүүн хэсгийг нь өөрчлөхөд анхаарах нь чухал.</p>



15	<b>ЖЕНДЭР БА ХӨГЖИЛ</b>	<p>Жендэр ба хөгжил хандлагыг 1980-аад оны сүүлчээр феминист үзэлтэй хүн судлаачид санаачлан гаргаж, нийгэм судлаачид улам боловсруулан хөгжүүлсэн ба харин сүүлийн үед эдийн засагчимд ихээхэн сонирхох болжээ. Жендэр ба хөгжил хандлага нь голчлон жендэрийн харилцаанд суурилж, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эрх мэдлийг тэнцвэржүүлэхэд чиглэдэг.</p> <p>Энэхүү хандлагын тулгуур ойлголтууд нь хүйсийн тэгш эрх, жендэрийн тэгш байдал, өөрийн чадавхийг дээшлүүлэх эдгээр болно. Энэ хандлага нь ажил хөдөлмөр, эрх мэдэл дэх жендэрийн ялгаа нь байгалийн жам ёсны зүйл биш, харин хүний нийгмийн бүтээл гэж үздэг ба жендэрийн үүрэг, харилцааны нийгэмд үүсэн бий болж буй механизмыг ихэд анхаарч судалдаг.</p> <p>Өмнө зонхилж байсан Эмэгтэйчүүд ба хөгжил, Эмэгтэйчүүд Хөгжилд хандлагуудаас ялгаатай нь Жендэр ба Хөгжил хандлага эмэгтэйчүүдийг бүлгийнх нь хувьд онцгойлон үзэхэд бус, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд тухайн нийгэм цаг үед төлөвшсөн харилцаанд, түүнийг өөрчлөхөд голлон анхаардаг. Хөгжлийн аливаа үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэж, охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн ялгаатай хэрэгцээг таньж мэдэх хангахад зорих нь Жендэр ба Хөгжил хандлагын мөн чанар юм.</p>
16	<b>ЖЕНДЭР БА ЭРЭГТЭЙЧҮҮД</b>	<p>Эрэгтэйлэг шинжийг, эрэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг хэвийн байх ёстой хэм хэмжээ, харин эмэгтэйчүүдийг энэхүү хэвийн хэм хэмжээнээс гажуудсан байдалтай гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл хандлагаас болоод эрэгтэйчүүдэд тулгарч буй өвөрмөц асуудлыг, эрэгтэйчүүдийн жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг бодлого, үйл ажиллагаанд тусгахгүй өнгөрөх нь түгээмэл.</p> <p>Мөн жендэрийн тэгш байдал нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш шударга харилцаан дээр тогтох учраас, жендэрийн тэгш бус байдлын үндэс нь энэхүү харилцаа нийгэмд, гэр бүлд тэгш бус байгаагаас үүдэлтэйг хүлээн зөвшөөрч, дан ганц эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг сайжруулах, эмэгтэйчүүдийг дэмжих, үүний тулд бодлого үйл ажиллагааг дан эмэгтэйчүүдэд чиглүүлэх нь туйлын хангалтгүй болохыг олон улсын туршлага харуулсан билээ. Жишээлбэл гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч эмэгтэйчүүдийг хамгаалах дэмжихийн зэрэгцээ хүчирхийлэл үйлдэгч эрэгтэйчүүдийн зан үйлд өөрчлөлт гаргах тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх шаардлагатай.</p> <p>Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш шударга харилцаа, хамтын ажиллагааг бий болгоход хэн хэнийх нь мэдлэг, хандлага, зан үйлийг өөрчлөх шаардлагатай. Нэгэнт эрэгтэйчүүд гэр бүлийн төлөвлөлтөөс Засгийн газрын бодлогын шийдвэр хүртэл амьдралын бүх хүрээнд давамгайл эрх мэдэлтэй байгаа учраас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад голлох үүрэгтэй.</p>
17	<b>ЖЕНДЭР СУДЛАЛ</b>	<p>Жендэр судлал бол жендэрийн хэв шинж, жендэрийн төлөөллийг гол категори болгон судалдаг, олон шинжлэх ухааны уулзвар дээр үүсч хөгжсөн судалгаа шинжилгээний талбар юм. Жендэр судлал нь дотроо эмэгтэйчүүд судлал, эрэгтэйчүүд судлал болон ЛГБТ судлалыг багтаадаг. Жендэр судлал нь түүх, улс төр судлал, нийгэм судлал, хүн судлал, утга зохиол, хэл, кино урлаг, хэвлэл мэдээлэл, хүний хөгжил, хууль, анагаах ухааны салбарт жендэрийн асуудлыг судалдаг бөгөөд арьс өнгө, үндэс угсаа, газар зүйн байршил, хөгжлийн бэрхшээлийн асуудлыг жендэрийн талаас шинжилдэг. Жендэр судлалын арга зүй, хандлага нь мөн адил өргөн хүрээтэй байдаг.</p> <p>Жендэр судлал нь олон урсгал чиглэлтэй бөгөөд тэдгээр нь жендэрийн үүрэгт биологийн өгөгдөл хэдий хэмжээгээр нөлөөлдөг талаар харилцан адилгүй байр суурийг илэрхийлдэг. Философич С.Бовуарын “эмэгтэй хүн хэвээр төрдөггүй, харин эмэгтэй хүн болдог” тухай үзэл санаагаараа эмэгтэйлэг эрэгтэйлэг шинж бол</p>

		нийгэм соёлын бүтээл гэдгийг илэрхийлж, жендэр судлалын эх суурийг тавьсан байдаг.
18	<b>ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО</b>	<p>Жендэрийн бодлого нь а) хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгахад чиглэсэн, б) илүү эрх тэгш нийгмийг бий болгоход зорьсон, в) хөдөлмөр эрхлэлтийн, гэр бүлийн зэрэг асуудлыг хамруулсан хүн ам зүйн өргөн хүрээний бодлого байж болдог.</p> <p>Өнөөдөр жендэрийн бодлого нь тогтвортой хөгжлийн бодлогын хамтаар нийгмийн хөгжлийн стратегийн хамгийн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болоод байна. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн эрх тэгш байдал, харилцан ойлголцол, зөвшилцөл нь дэлхий дахины ач холбогдолтой болж, тогтвортой хөгжлийн үндэс, зайлшгүй нөхцөл нь гэж тооцогдож байна.</p> <p>Жендэрийн тэгш бус байдал нь юуны өмнө эмэгтэйчүүдийн, хүн амын эмзэг хэсгийн эдлэх эрх, хүртэх боломжийг хязгаарладгаараа төрийн бодлогын хэрэгжилтэд бүх түвшинд сөргөөр нөлөөлж бодит үр дүнг бууруулж байдаг. Жендэрийн бодлого нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах, хуримтлуулсан мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж ашиглах, бодлогын үр нөлөө хүн амын янз бүрийн бүлэгт хэрхэн тусч байгааг хянах боломж олгодгоороо ядуурал, байгаль орчны асуудал зэрэг улс үндэстнүүдийн өмнө тулгамдаж буй бүх бэрхшээлийн эсрэг тэмцэх ажлын, хөгжлийн төлөө ажиллаж буй бүх байгууллага, хамт олны бодлогын салшгүй хэсэг болж байна.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд Улсын Их Хурал нь төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох үүрэгтэйг заасан байна. Бүхий л хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим юм.</p>
19	<b>ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ</b>	<p>Жендэрийн дүн шинжилгээ гэдэг нь хөгжлийн судалгааны хувьд авч үзвэл 1) Аливаа бодлого, үйл ажиллааны үр дүн нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст хэрхэн ялгаатай нөлөөлж буйг үнэлэн судлах үйл явц, 2) Аливаа нийгэмд чиглэсэн судалгааг жендэрийн ялгаа болон эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн харилцааны мөн чанар, нийгэм дэх бодит нөхцөл байдал, хэрэгцээг ойлгон мэдэрч, анхааран тооцож хийх боломж олгож буй арга хэрэгсэл, 3) Нийгэмд болж буй үйл явцыг таньж мэдсэний үндсэн дээр мэдлэгт түшиглэсэн, хүн амын янз бүрийн бүлгүүдэд шударга хандсан бодлого төлөвлөлтийг хийх арга зам юм.</p> <p>Жендэрийн дүн шинжилгээ нь хөгжлийн хөтөлбөр төслүүдэд, хүн амд чиглэсэн аливаа үйл ажиллагаанд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ, гүйцэтгэж буй үүргийг бүрэн тусгах, оролцоог тэгш шударга байлгахад зорьдог.</p>
20	<b>ЖЕНДЭРИЙН ЗӨРҮҮ</b>	<p>Жендэрийн зөрүү буюу жендэрийн ялгаатай байдал гэдэг нь үйлчилгээ, хөрөнгө нөөц болон эрх мэдлээс хүртэх оролцоход эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд оршин байгаа ялгаа юм. Эдгээр ялгаатай байдал нь гол төлөв эрэгтэйчүүдийн давуутай байдлаар илэрдэг бөгөөд нийгмийн зан заншлын хүрээнд хэвшин тогтсон байхаас гадна хууль тогтоомж, бодлого зохицуулалтаас улбаатай буюу тэдгээрээр бэхэжсэн байх нь ч бий.</p>
21	<b>ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨЛӨВЛӨЛТ</b>	<p>Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийг өргөн утгаар нь хөтөлбөр, төслийн төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт, үнэлгээний бүх шатанд жендэрийн тэгш байдал ба эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах ажлыг нэгтгэсэн төлөвлөлт хэмээн тодорхойлдог. Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт нь үйл ажиллагааны зорилго, зорилтыг томьёолох, стратеги, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох, уг үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг ямар арга замаар нэгтгэхээ сонгох, шаардагдах нөөцийг байршуулах зэрэг олон асуудлыг багтаадаг.</p> <p>Жендэрийн төлөвлөлтийг хийх хэд хэдэн загвар боловсруулагдсанаас</p>

		<p>Харвардын болон Мосерын загвар хамгийн өргөн ашиглагддаг.</p> <p>Харвардын загвар нь бодит баримт цуглуулах, түүнээ шинжлэх замаар эрх мэдэл, нөөц баялгийн хуваарилалтад зөрүү гаргаж буй хүчин зүйл, үйл явцыг тодорхойлоход зорьдог бол Мосерын загвар нь жендэрийн үүргүүдийг илрүүлэх, жендэрийн практик болон стратеги хэрэгцээг үнэлэх, өрх гэрийн доторх эрх мэдэл, шийдвэр гаргах байдлыг хамруулан авч үздэг байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн гурван талт ажил үүргийн тэнцвэрийг хангахад төлөвлөлтийг чиглүүлж, эмэгтэйчүүд, жендэрийн чиглэлийн байгууллагуудыг төлөвлөх үйл явцад оролцуулдгаараа давуу талтай.</p>
22	<b>ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВ</b>	<p>Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв гэдэг нь жендэрийн тэгш байдлыг болон эмэгтэйчүүдийн эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулахад хувь нэмэр оруулах Засгийн газрын төлөвлөлт, төсвийн үйл явц юм. Салбарын болон орон нутгийн бодлого, төлөвлөлт, төсөвт байгаа жендэрийн гажуудлыг илрүүлэх, түүнийг залруулах арга хэмжээг тусгах нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн үйл явцын нэгэн хэсэг байдаг.</p> <p>Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв нь 1) жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн, эсхүл нийгэмд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжсэн, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх төсөв, 2) салбар, байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах чадавхийг дээшлүүлэхэд зориулагдсан тусгайлсан төсөв, 3) тодорхой нэг тусгай анхаарал шаардаж буй бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны төсөв хэлбэрүүдээр хэрэгжиж байж болно.</p> <p>Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв нь мөн аливаа бодлого болон нөөц хөрөнгийн хуваарилалт, зарцуулалт нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, хөвгүүд охидод хэрхэн ялгаатай байдлаар нөлөөлж байгааг шинжлэх боломж олгодог.</p> <p>Бодлогын орчныг сайжруулах, шаардлагатай чадавхийг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр Засгийн газрын хариуцлагыг дээшлүүлэх мониторингийн механизм бий болгох нь мөн жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн үйл явцын салшгүй хэсэг байдаг. Засгийн газрын төдийгүй төрийн бус байгууллага, академик байгууллагуудын, иргэдийн оролцоог хангах нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн үндсэн зарчим байх ёстой.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн 16-р зүйлд жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх нь Засгийн газрын бүрэн эрх байхыг заасан байна.</p>
23	<b>ЖЕНДЭРИЙН ОНОЛ</b>	<p>1970-аад оноос үүсч хөгжсөн жендэрийн онолын олон хэлбэрүүдийн гол ялгаа нь хувь хүний хөгжилд нөлөөлж буй биологийн болон нийгмийн хүчин зүйлсийн харьцааг хэрхэн тодорхойлж байгаад оршдог бөгөөд тэдгээрийг нийтэд нь дараах гол гурван урсгалд ангилж болно. Үүнд:</p> <p>Биологийн эссенциализм: Хүйс нь биологийн хувьд тодорхойлогдсон бөгөөд цаг хугацаанд өөрчлөгддөггүй, мөн нөхцөл байдлаас болж хувирдаггүй. Жендэр ба хүйс нь нэгэн утгатай бөгөөд жендэрийн ялгаа нь биологоор тодорхойлогддог гэж үздэг.</p> <p>Биологийн фундаментализм: Хүйс нь биологиор тодорхойлогдсон бөгөөд цаг хугацаа, нөхцөл байдлаас болж өөрчлөгддөггүй, харин жендэр нь нийгэмшлийн явцад бүрддэг олдмол шинж гэж үздэг. Гэвч энэ онолоор хүйс жендэр хоёрыг нэг зүйлийн хоёр тал гэж үздэг бөгөөд биологи гол үүрэгтэй, харин нийгмийн хүчин зүйл бага зэрэг нөлөөлдөг гэж үздэг.</p> <p>Нийгмийн конструкционизм: Хүний бие махбодь болон хувийн шинж чанар бол нийгмийн бүтээл бөгөөд хүйс, жендэр хоёрын аль аль нь хувирч өөрчлөгдөх шинжтэй бөгөөд түүхийн цаг хугацаанд, соёл бүрт харилцан адилгүй байж болно гэж үздэг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын ялгаа нь түүхийн явцад, нийгэм соёлын хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр бүрдсэн гэж үздэг. Энэ онол нь биологийн шинж чанарыг хэл,</p>

		соёлоор дамжин бүрдсэн гэж үздэг байна.
24	<b>ЖЕНДЭРИЙН ПРАКТИК БА СТРАТЕГИ ХЭРЭГЦЭЭ</b>	<p>Жендэрийн практик буюу бодит хэрэгцээ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн үүргээс үүсэн гардаг тухайн үеийн материаллаг голдуу ялгаатай хэрэгцээ юм. Ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцох, хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах Жендэр ба Хөгжил хандлагын гол зарчим болдог.</p> <p>Жендэрийн практик хэрэгцээ нь нөөц баялгийн хязгаарлагдмал хүртээмж болон өдөр тутмын амьдралын нөхцөл байдалд тод илрэн харагддаг бөгөөд хувь хүмүүс, бүлгүүд өөрсдөө тодорхойлох, илэрхийлэхэд хялбар байдаг. Жишээлбэл усны хангамж, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг амьдралын нөхцлийн тулгамдсан асуудалтай холбоо бүхий хэрэгцээг энд нэрлэж болно. Ийм хэрэгцээг шуурхай практик арга хэмжээгээр богино хугацаанд хангах боломжтой байдаг.</p> <p>Харин стратегийн хэрэгцээ буюу ашиг сонирхол нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, орон нутагтаа болон нийгэмдээ эзэлж буй ялгаатай байр суурьтай холбоотой бөгөөд урт хугацааны олон талт үйл ажиллагааг шаарддаг. Жишээлбэл эмэгтэйчүүдийн хувьд авч үзвэл тэгш боломж, тэгш эрхийг нь хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, түүний хэрэгжилт, нөхөн үржихүйн сонголт болон шийдвэр гаргах үйл явц дахь оролцоог нэмэгдүүлэх зэрэг асуудлуудыг нэрлэж болно.</p> <p>Стратеги хэрэгцээг хувь хүн, бүлэг өөрөө илрүүлэн гаргах, илэрхийлэхэд амаргүй бөгөөд жендэрийн хэвшмэл ойлголтын хүчтэй эсэргүүцэлтэй тулгарч байдаг. Иймээс эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн стратеги хэрэгцээг жендэрийн шинжилгээгээр илрүүлэх, түүнийг хүлээн зөвшөөрөх, хангах урт хугацааны өргөн хүрээтэй бодлого төлөвлөлтийг хийх нь төрийн үүрэг байдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн стратеги хэрэгцээг улс орны хөгжлийн урт хугацааны бодлогод тусган төлөвлөх, түүний хэрэгжилтийг хянах механизмыг бий болгон ажиллуулах нь нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах, ялгаварлан гадуурхлыг устгах арга зам байдаг.</p>
25	<b>ЖЕНДЭРИЙН СТАТИСТИК</b>	<p>Жендэрийн статистик гэдэг нь хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл, тухайн цаг үеийн нийгмийн хэрэгцээнд тохирсон арга хэрэгслийн тусламжтайгаар жендэрийн хэвшмэл сэтгэлгээ, тэгш шударга бус нөхцөл байдлыг өөрчлөхөд чиглэсэн бодлого боловсруулах үйл явц юм.</p> <p>Хүйс нь статистикийн нэгэн үзүүлэлт бөгөөд хүйсээр ангилсан тоо мэдээлэл нь охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн бодит нөхцөл байдлыг харьцуулан үзэх, жендэрийн зөрүү, тэгш бус байдлыг илрүүлэх боломж олгохоос гадна тэрхүү шударга бус байдлыг залруулах үндэслэл болдог.</p> <p>Харин жендэрийн мэдрэмжтэй статистик нь тоон мэдээ, мэдээллийг хүйсээр ангилан цуглуулахаас хавьгүй өргөн хүрээний үйл ажиллагаа бөгөөд хөгжлийн олон асуудлыг шийдвэрлэнгээ жендэрийн ялгаатай байдлыг арилгах гол хэрэгсэл болдог. Жендэрийн статистик нь жендэрийн тулгамдсан асуудлуудыг илүү тодорхой ойлгох, тэдгээрт нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тооцох, улмаар жендэрийн тэгш байдалд нөлөөлж буй нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хүчин зүйлсийн хоорондын уялдаа холбоо, үр дагаврыг тогтоох арга хэрэгсэл юм.</p> <p>Жендэрийн статистик тоо баримтыг үйлдвэрлэгчид болон хэрэглэгчдийн ажил үүргийн уялдаа, хэрэглээний ур чадвар, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх нь жендэрийн статистикийн нэгэн зорилго байх ёстой.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг ханган жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэхээр заасан байна.</p>
26	<b>ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ</b>	Жендэрийн тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байна гэсэн үг юм. Тэгш байдлын тухай ойлголт цаг

		<p>хугацаанд хувьссаар ирсэн байдаг. Тэгш байдлыг анхандаа хүмүүст хувийн болон бүлгийнх нь нөхцөл байдлаас үл шалтгаалан нэгэн адил байдлаар хандах явдал гэж ойлгож байжээ. Тэгш бус нөхцөлд тэгш хандах гэж оролдох нь ялгавартай байдлыг улам ихэсгэдэг болохыг ойлгосноор (үүнийг одоо жендэрийн хувьд саармаг хандлага гэж нэрлэх болсон) орчин үед жендэрийн тэгш байдлыг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ялгаагүй хандах бус, харин нөхцөл байдлыг нь адил тэгш болгоход анхаарах явдал гэж ойлгох болсон байна. Өөрөөр хэлбэл эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс ижилхэн байх бус, харин тэдний эдлэх боломж бололцоо нь тэгш, нийгэм, гэр бүлдээ эзлэх байр суурь, эрх үүрэг нь адил байна гэсэн үг.</p> <p>Жендэрийн тэгш байдлыг бий болгох нь өөрөө туйлын зорилго бус, харин нийгмийн хөгжил дэвшилд түлхэц болох, шударга бус байдал, түүний дотор аливаа ялгаварлал, хязгаарлалтыг арилгах арга зам гэдгийг, нийгэмд, хүн амын тодорхой бүлэгт чиглэсэн аливаа хөгжлийн үйл ажиллагааг илүү үр өгөөжтэй, оновчтой болгох зайлшгүй нөхцөл болохыг ойлгох шаардлагатай.</p>
27	<p><b>ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР</b></p>	<p>Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг дэмжих, гэр бүл дэх хүчирхийлэл, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлалыг арилгах, түүнчлэн хүүхдийн сургууль завсардалтыг бууруулах, эрэгтэйчүүдийн боловсролын түвшинг дээшлүүлэх төдийгүй ажилгүйдэл ядуурлыг бууруулах арга зам болохыг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр Монгол улсын Засгийн газраас 2002 онд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг баталсан юм. Хөтөлбөр нь нийгмийн хөгжил дэвшилд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш оролцоог хангах, тэднийг нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх замаар хүний амьдралын чанарыг сайжруулах, нийгэмд гарч байгаа сөрөг үзэгдлийг арилгахад зорьсон байна.</p> <p>2015 он хүртэл Монгол улсын хөгжлийн явцтай уялдаа бүхий 4 үе шаттайгаар хэрэгжихээр батлагдсан энэхүү хөтөлбөрийг НҮБ-ын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенци, түүний нэмэлт протоколын үзэл санаанд нийцүүлэн боловсруулсан байна.</p> <p>Хөтөлбөрт улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад тохиолдож байгаа бэрхшээлийг арилгах, тэдний идэвхтэй хамтын оролцоотойгоор хөгжилд хүрэх, юуны өмнө нийгмийн анхдагч нэгж болох гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг эн тэргүүнд чухалчилсан байна.</p> <p>Хөтөлбөр нь гэр бүлийн хөгжил, эдийн засгийн харилцаа, хөдөөгийн хөгжил болон шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдээр тодорхойлсон байна. Хөтөлбөрийн өөр нэг чухал хэсэг нь жендэрийн асуудлаархи үндэсний тогтолцоог бүрдүүлж, иргэний нийгмийн оролцоог хангах чиглэлийн үйл ажиллагаа юм.</p>
28	<p><b>ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ, ХЯНАЛТ ҮНЭЛГЭЭНД ТУСГАХ</b></p>	<p>Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах (<i>Gender mainstreaming</i>) гэдэг нь бүх хүрээ, бүх түвшний аливаа бодлого, үйл ажиллагааны, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхааран тооцож байх тухай ойлголт юм. Энэ нь мөн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг хоёр цул бүлэг гэж үзэх бус, тэдний доторх янз бүрийн бүлгүүдийн хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарахад чиглэдэг.</p> <p>Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах тухай үзэл санааг анх 1985 онд Найробид хуралдсан гуравдагч ертөнцийн эмэгтэйчүүдийн чуулганаас санал болгосон бөгөөд 1995 оны Бээжингийн Дөрөвдүгээр чуулганаас албан ёсоор томьёолон гаргасан байна.</p>

		<p>Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах нь хоёр талт үйл явц юм. Нэгдүгээрт энэ нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлогод нэгтгэх зорилгоор хөгжлийн бодлогын асуудал, хамрах хүрээг шинэчлэн тодорхойлох, хоёрдугаарт, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг өнөөгийн бодлого хөтөлбөр, төсвийн үйл явцад тусган оруулах явдал юм.</p>
29	<b>ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БУС БАЙДЛЫН ИНДЕКС</b>	<p>Жендэрийн тэгш бус байдлын Индекс (<i>GII</i>) нь жендэрийн тэгш бус байдлыг хэмжих шинэ үзүүлэлт бөгөөд үүнийг НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс 2010 оны хүний хөгжлийн илтгэлд анх оруулсан байна. Энэ нь тухайн улс орны дотор жендэрийн тэгш бус байдлаас шалтгаалан гарсан хор хохирлыг нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, чадавхижилт болон хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо гэсэн гурван чиглэлээр нэгтгэн харуулах зорилготой.</p>
30	<b>ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХ</b>	<p>Жендэрийн (хүйсийн) тэгш эрх гэж эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст тэдний тусгай буюу өвөрмөц хэрэгцээ, сонирхлынх нь дагуу тэгш шударга хандах явдлыг хэлдэг. Энэ нь тэгш хандлагыг, эсвэл ялгаатай боловч эдлэх эрх, хүртэх ашиг, үүрэх хариуцлага, боломж бололцооны хувьд адил тэгш байхад анхаарсан хандлагыг хэлнэ. Жендэрийн тэгш эрх нь жендэрийн тэгш байдлын салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг юм.</p> <p>Жендэрийн тэгш эрхийг хангана гэдэг нь хүйс, орлого, арьсны өнгө, гарал угсаа зэрэг шинжүүдээр ялгаварлагдахаас хүмүүсийг хамгаалахын тулд үл ялгаварлан гадуурхлыг хуульчлахаас гадна шударга бус байдлыг залруулах, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авах нь хүйсийн тэгш эрхийг хангах арга зам болдог.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд жендэрийн тэгш эрхийг эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөл хангагдсан байх гэж тодорхойлсон байна.</p>
31	<b>ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХИЙГ ХАНГАХ ТҮР ТУСГАЙ АРГА ХЭМЖЭЭ</b>	<p>Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг залруулж, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн тусгай арга хэмжээ гэдэг нь (мөн зориудын болон эерэг арга хэмжээ гэж нэрлэгддэг) эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах байдлыг <i>de facto</i> тогтоохын тулд урьд байсан, эсхүл одоо оршин байгаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлын хор урхагийг арилгах тусгай, голцуу түр зуурын арга хэмжээ юм. Ийм арга хэмжээ нь тодорхой бүлэгт чиглэсэн, ялгаварлан гадуурхлыг устгах, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүргийн талаарх хэвшмэл ойлголтод суурилсан хандлага, зан үйл, бүтцээс үүдсэн таагүй үр дагаврыг арилгах зорилго агуулдаг.</p> <p>Түүхэн урт хугацаанд бүрэлдсэн нийгэм эдийн засгийн тэгш бус байдал хүн бүрт тэгш нөхцлийг бүрдүүлэхийн тулд эрх мэдэл, нөөц баялгаас бага хүртэж буй бүлэг хүмүүсийг дэмжих тусгай арга хэмжээ зайлшгүй шаардлагатай байдаг бөгөөд үүнийг бусад бүлгийг ялгаварлан гадуурхсан явдал гэж тооцдоггүй. Жишээ нь шилжилтийн үед авч хэрэгжүүлж буй эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн тусгай арга хэмжээ нь эрэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан гэж тооцогдохгүй. Ийм арга хэмжээг урьд өмнө оршин байсан ялгаварлан гадуурхлын үр дагавар арилмагц зогсоох буюу эрэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх арга хэмжээ болгон өөрчлөх ёстой. Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхдээ бас зарим тохиолдолд эрэгтэйчүүд ялгаварлалд өртөж байж болзошгүйг анхаарч тооцох нь зүйтэй. Тухайлбал зарим улс оронд улсын эзэмшлийн үйлдвэрүүдээс халагдсан, барьц алдан эдийн засгийн үйл ажиллагаанаас гарсан эрэгтэйчүүдийн тусгай хэрэгцээг анхаарах шаардлага гардаг.</p>
32	<b>ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО</b>	<p>Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) нь 2005 онд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлаар Үндэсний хэмжээнд бодлого боловсруулж</p>

		<p>хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, хяналтын тогтолцоог бий болгох зорилгоор байгуулагдсан.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд зааснаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоог хангаж, тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн орон тооны бус байгууллага юм. Монгол Улсын Ерөнхий сайд Жендэрийн үндэсний хороог тэргүүлж, түүний үйл ажиллагааг удирдлагаар хангах ба өдөр тутмын үйл ажиллагааг уг хорооны ажлын алба хөтлөн явуулна. ЖҮХ нь орон нутагт салбар хороо, төрийн захиргааны төв байгууллагад салбар зөвлөлтэй байна.</p> <p>ЖҮХ нь Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенци, Мянганы хөгжлийн зорилт, Эмэгтэйчүүдийн байдлын талаарх Бээжингийн бага хурлын үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр болон Монгол улсын үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомж бодлого, стратеги, Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг салбар хоорондын зохицуулалт хийх, хяналт тавих, үндэсний хэмжээн дэх түншлэлийг өргөжүүлэх замаар эрчимжүүлэх үүрэгтэй.</p> <p>Нийгэм, улс төр, эдийн засаг, соёл, гэр бүлийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгож, жендэрийн талаархи тогтсон хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх бодлогыг хэрэгжүүлэх, төрийн яамд, агентлагуудын бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулахад нь туслалцаа үзүүлж зөвлөх, мэргэжилтнээр хангах, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийг салбарын чиглэлээр нь мэргэшүүлэн чадавхийг нь нэмэгдүүлэх, жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчид хүргэх ажлыг зохион байгуулах нь мөн ЖҮХ-ийн үйл ажиллагааны нэгэн хэсэг юм.</p>
33	<b>ЖЕНДЭРИЙН ҮҮРЭГ</b>	<p>Эр эм хүйсийн талаарх нийгэм соёлын итгэл үнэмшил нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй үүргийг ноогдуулж байдаг. Жендэрийн үүрэг нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд тодорхой үүрэг хариуцлага ноогдуулахын зэрэгцээ нөгөө талаас үйл ажиллагааг нь хязгаарлаж байдаг ба эмэгтэйчүүдийн хараат, захирагдмал байдлыг хэвээр хадгалах гол хүчин зүйл юм. Хүйсийн тогтвортой ялгаанаас үүдэн жендэрийн үүргийг ч мөн хувирч өөрчлөгдөшгүй мэт үзэх хэвшмэл ойлголт байдаг ч үнэн хэрэгтээ жендэрийн үүрэг нь нийгэм соёл, анги давхраа бүрт ялгаатай байдаг төдийгүй боловсрол, технологи, эдийн засгийн хөгжил, дайн тулаан, өлсгөлөн, уур амьсгалын өөрчлөлт зэргийн улмаас байнга хувьсдаг. Тухайн нийгмийн нөхцөл байдлаас үүдэн жендэрийн үүрэг нь уян хатан, эсвэл хатуу, адил төстэй болон ялгаатай, мөн зохистой болон зөрчилтэй байж болно.</p> <p>Үндэсний болон олон улсын түвшний хүчин чармайлт, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хөгжлийн үйл ажиллагаа, зориудын арга хэмжээ зэрэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн үүргийг өрх гэр, нийгмийн сайн сайхны төлөө эерэгээр өөрчлөх, эсхүл жендэрийн үүрэг нь хувь хүний хөгжил дэвшил, нийгмийн амьдралд оролцоход хязгаарлалт болохгүй байх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх нөлөөтэй.</p>
34	<b>ЖЕНДЭРИЙН ХАРИЛЦАА</b>	<p>Жендэрийн харилцаа гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмийн харилцаа, эрх мэдлийн хуваарилалт юм. Жендэрийн харилцаа нь хамтран ажиллах, харилцан дэмжиж туслах, харилцан хамаарах, зөрчил маргаан гарах, ялгарах, өрсөлдөх зэрэг олон өнгө аясыг агуулдаг бөгөөд нийгмийн анги давхраа, соёл, бэлгийн чиг хандлага, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг олон үзүүлэлттэй харилцан уялдаатай байдаг. Жендэрийн харилцаа нь түүхэн хөгжлийн явцад бүрэлдэн тогтсон байдаг бөгөөд байгууллага, хүмүүсийн үйл ажиллагааны үр дүнд байнга хувьсан</p>

		<p>өөрчлөгдөж байдаг. Жендэрийн тэгш бус харилцаа нь бүтээх, хөгжиж дэвших боломжийг хязгаарлаж байдгаараа хувь хүмүүсийн төдийгүй нийгмийн хөгжил дэвшилд садаа учруулж байдаг. Жендэрийн харилцаанд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс голцуу тэгш бус байдалтай, эмэгтэйчүүд захирагдсан, хараат, эрэгтэйчүүд давамгайлсан шинжтэй байдаг нь байгалийн жам ёсны зүйл бус, өмч эзэмших, хянах, ашиглах эрх мэдлийн тэгш бус хуваарилалтаас үүдэлтэй, зохион байгуулалттай арга хэмжээгээр өөрчлөх боломжтой зүйл гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх нь нэн чухал юм.</p>
35	<b>ЖЕНДЭРИЙН ХӨГЖЛИЙН ИНДЕКС БА ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ МЭДЛИЙН ХЭМЖҮҮР</b>	<p>1995 оноос эхлэн Хүний Хөгжлийн Индексийг жендэрийн агуулгаар баяжуулан Жендэрийн Хөгжлийн Индекс (GDI), Жендэрийн эрх мэдлийн хэмжүүр (GEM) олон улсын хэмжээнд тооцоолон гаргаж байна. Жендэрийн хөгжлийн индекс нь Хүний хөгжлийн индексийг тогтооход хэрэглэдэг үзүүлэлтүүдээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд оршин байгаа тэгш бус байдлыг илэрхийлдэг. Үүнд тухайн орны хүн амын дундаж, наслалт, боловсрол, орлогын дундаж түвшинг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувьд харьцуулан харуулдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн түвшин ялгаатай байх тусам ЖХИ доогуур гардаг.</p> <p>Харин ЖЭМХ нь эмэгтэйчүүд эдийн засаг, улс төрийн амьдралд идэвхтэй оролцож чадаж байгаа эсэхийг харуулдаг. ЖЭМХ нь парламентын гишүүд, хууль тогтоогчид, удирдах албан тушаалтнууд, бусад мэргэжлийн ажилтнуудын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг харуулах лөгөөд ЖХИ-ээс ялгаатай нь сонгон авсан салбар, чимглэлийн хүрээнд тооцон гаргах боломжтой. ЖХИ ба ЖЭМХ нь улс орны орлогын ба хөгжлийн түвшнээс хамааралгүйгээр жендэрийн тэгш бус байдлыг харуулдгаараа давуутай.</p>
36	<b>ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ</b>	<p>Жендэрийн хэвшмэл ойлголт (стереотип) нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, тодорхой бүлгүүдийн шинж төрх, ялгаа, гүйцэтгэх үүргийн тухайд нийгэм соёлын нөлөөгөөр төлөвшин тогтсон хялбаршуулсан ерөнхий ойлголт юм. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь эерэг, сөрөг ямар ч байж болох боловч бусдын талаар тодорхой бодитой мэдээлэл болж чаддаггүй бөгөөд шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөхийн үндэс болж байдаг.</p> <p>Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нийгэм соёл бүрт харилцан адилгүйгээс гадна цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг боловч эмэгтэйчүүдийн захирагдмал, хамааралтай байр суурийг хадгалж бэхжүүлсэн түгээмэл шинжтэй байдаг. Тухайлбал эмэгтэй хүний тухайд гэрлэж, олон хүүхэд төрүүлдэг, гэр бүлийнхээ сайн сайхны төлөө өөрийгөө золиослогч, асран халамжлагч, сайхан зан дуулгавартай, дур булаам, үзэсгэлэнтэй гэх зэрэг, харин эрэгтэй хүний тухайд өрх гэрийг тэжээгч, бие даасан, эрэлхэг, сэтгэл хөдлөлөө барьдаг гэх зэрэг хэвшмэл ойлголт түгээмэл. Ийм маягийн хэвшмэл ойлголтууд нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэг, эзлэх байр суурийн талаар харилцан адигүй хэм хэмжээг нийгэмд тогтоон хүлээлт үүсгэж, тодорхой дүрийг хувь хүмүүст тулгаж байдгаараа хувь хүний хөгжил дэвшил, өөрийгөө илэрхийлэхэд ихээхэн садаа болдог.</p>
37	<b>ЖЕНДЭРИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ</b>	<p>“Жендэрийн”, “жендэрийн мэдрэмжтэй” гэхчлэн нэрлэгддэг шалгуур үзүүлэлтүүд нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр гарч буй өөрчлөлтийг цаг хугацаанд хэмжих, өөрөөр хэлбэл зорилгодоо хэдий хэмжээгээр, хэр хурдтай ойртож байгааг хэмжих зорилготой.</p> <p>Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт нь охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг хүлээн зөвшөөрөгдсөн жишиг үзүүлэлттэй харьцуулан харуулах зорилготой арга хэрэгсэл юм. Статистик мэдээнд үнэлгээ дүгнэлт хийхийн тулд ашиглах тодорхой жишиг үзүүлэлт заавал шаардлагатай байдаг. Түүнчлэн охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг тэдний талаар цуглуулсан хүйсээр ангилсан мэдээллийг, эсхүл нөхцөл байдалд хийсэн үнэлгээг сонгосон шалгуур үзүүлэлт ашиглан хэмжиж тодорхойлдог.</p>



		<p>Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь тоон болон чанарын агуулгатай байдаг. Тоон үзүүлэлтүүд нь хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэлд суурилах бөгөөд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг тус тусад нь буюу харьцуулсан байдлаар харуулдаг. Харин чанарын шалгуур үзүүлэлтүүд нь жишээлбэл жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалд хандах байдалд гарсан өөрчлөлт, тодорхой бүлэг хүмүүсийн чадавхи ахисан байдал зэрэг тоон үзүүлэлтээр хэмжих боломжгүй буюу хэрэгцээгүй өөрчлөлтийг илэрхийлэх зорилготой байдаг. Асуулга судалгаанаас гадна фокус бүлгийн ярилцлага, зураглал гаргах зэрэг оролцооны аргуудыг чанарын үзүүлэлтүүдийг тооцох мэдээлэл цуглуулахад өргөн ашигладаг.</p> <p>Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах, хэрэглэх нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх гол арга хэрэгсэл юм.</p>
38	<p><b>ЖЕНДЭРИЙН ШУУД БА ШУУД БУС ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ</b></p>	<p>Хууль, дүрэм журам практик нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст хандах тэгш бус хандаж, тэдний хооронд илэрхий ялгаа үүсгэж байгаа нь жендэрийн буюу хүйсийн шууд ялгаварлан гадуурхал юм. Харин дүрэм журам практик нь хэдийгээр жендэрийн хувьд саармаг мэт харагдаж байвч бодит байдалд гол төлөв аль нэг хүйсийн хүмүүст таагүй байдал үүсгэж байвал шууд бус ялгаварлан гадуурхал болдог. Шууд бус ялгаварлан гадуурхал нь тэр бүр илэрхий харагддаггүй бөгөөд бодлогын эсхүл хуулийн заалтын <i>de facto</i> үр нөлөөг шинжилсний дараа л илэрдэг.</p> <p>Хууль дүрэм, зохицуулалт, бодлого болон практик нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг илэрхий ялган үзээгүйгээрээ “саармаг” мэт харагдаж болох ч бодит байдалд тодорхой шинж чанар бүхий хүмүүст тэгш бусаар хандах үр дүнд хүргэж болдог. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд авч үзвэл ажлын байранд тавигдах шаардлага буюу үзүүлэлтүүд (биеийн өндрийн болон жингийн доод хэмжээ гэх зэрэг) нь аль нэг хүйсэд илт чиглээгүй, хүйсийн хувьд саармаг мэт харагдаж байвч үнэн хэрэгтээ дундаж өндөр нь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байдаг эмэгтэйчүүдийг далд утгаараа гадуурхаж байдаг.</p>
39	<p><b>ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ</b></p>	<p>Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт (мөн сексизм, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт гэхчлэн нэрлэдэг) гэж хувь хүнийг аль нэг хүйсэд харьяалдагдгаас нь болж амьдралын аль нэг хүрээнд ялгаварлан гадуурхахыг хэлнэ. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь жендэрийн үүргийн тухай уламжлалт хэвшмэл ойлголтод суурилдаг бөгөөд хувь хүний хандлагыг тодорхойлоод зогсохгүй нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд институтчилэгдсэн байдаг. Иймээс жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь <i>de jure</i> байдлаар буюу хуулинд, эсхүл <i>de facto</i> байдлаар буюу бодит байдалд буюу практикт оршин байж болзошгүй. Жишээ нь эмэгтэйчүүд хүйсээсээ хамааран эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авах ёстой гэж заасан хөдөлмөрийн хууль нь <i>de jure</i> ялгаварлан гадуурхал бол эмэгтэйчүүдэд бага цалин өгч буй практик нь <i>de facto</i> ялгаварлан гадуурхал болно.</p> <p>Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах нь практикт ялгаварлан гадуурхлын арьс үндэс, яс үндэс, махбодийн болон оюун ухааны хувьд хөгжлийн бэрхшээл, нас, гэр бүлийн байдал, эх байх, бэлгийн чиг баримжаа, шашин шүтлэг, амьдралын түвшин болон ДОХ-оор ялгаварлах зэрэг бусад хэлбэрүүдтэй хамт холилдсон байдаг. Хүйсээр шууд болон <i>de jure</i> ялгаварлан гадуурхах явдал цаг хугацаа өнгөрөх тутам багасч байгаа ч <i>de facto</i> ялгаварлан гадуурхал оршин байсаар, эсхүл шинэ хэлбэрээр гарч ирсээр байна. Хүйсэд суурилсан ялгаварлан гадуурхлыг илрүүлэхийн тулд дүрэм журам, үйлдлийн уг санаа, зорилгоос гадна бодит үр нөлөөг нь анхаарч үзэх шаардлагатай. Ялгаварлан гадуурхлыг устгахад төр гол үүрэгтэй.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг “улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт</p>

		эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүй” хэмээн тодорхойлсон байна.
40	<b>ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ</b>	<p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль нь 2011 онд батлагдсан бөгөөд улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилготой.</p> <p>Уг хууль нь дараах бүлгүүдтэй. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нийтлэг үндэслэл</li> <li>2. Төрийн байгуулал, эдийн засаг, нийгэм соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгаа</li> <li>3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт</li> <li>4. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомж зөрчсөн талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх</li> <li>5. Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага.</li> </ol>
41	<b>ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ</b>	<p>НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай тунхаглалын (1993) 1-р зүйлд “эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл”-ийг тодорхойлохдоо “нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эмэгтэйчүүдийг махбодийн, бэлгийн болон сэтгэл зүйн зовиур шаналгаа амсахад хүргэж байгаа болон хүргэж болзошгүй жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа үйлдлийг, түүний дотор үйлдэхээр заналхийлэх, эрх чөлөөг нь хасах буюу хасахаар заналхийлэх явдлыг хэлнэ” гэжээ. Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчид нь бараг бүгд эмэгтэйчүүд байдгаас энэ нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл гэж нэрлэгдэж байна.</p> <p>Дээрх тунхаглалд эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг үйлдэгч нь аль ч хүйсийн хүн, гэр бүлийн гишүүн тэр ч бүү хэл төр байж болохыг заасан байна. Эмэгтэйчүүдийн амь нас, хувийн амьдралд, түүний дотор нөхөн үржихүйн амьдралд хяналт тавьж, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш бус байдлыг өдөөж өгшүүлэгч зан заншил, соёл уламжлал, жендэрийн тэгш бус байдлыг бий болгож буй тогтолцооны алд аль нь эмэгтэйчүүдийг дорд, захирагдмал байр сууринд байх ёстой гэсэн жендэрийн хэвшмэл ойлголтод суурилж байдаг.</p> <p>Бээжин хотноо 1995 онд зохион байгуулагдсан Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх Дэлхийн 4-р чуулга уулзалтаас багалсан Бээжингийн тунхаглалд эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн ноцтой зөрчил хэмээн онцлон тэмдэглэсэн бөгөөд түүнийг устгах, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр улс орнуудыг хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхэд уриалж үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр гаргасан юм.</p>
42	<b>НӨХӨН ҮРЖИХҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД</b>	<p>Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс хариуцлагатай, сэтгэл ханамжтай, аюулгүй бэлгийн амьдралтай байх, үр хүүхэд төрүүлэх, хэдийд, хэр зайтайгаар хүүхэдтэй болохоо сонгох боломж, чадвартай байх тухай ойлголт юм. Нөгөө талаас энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст гэр бүл төлөвлөх аюулгүй, үр дүнтэй, хямд төсөр арга хэрэгсэл, эрүүл мэндийн үйлчилгээ хүртээмжтэй байж, эмэгтэйчүүд хүүхдээ аюулгүй тээх, төрүүлэх, хосууд эрүүл хүүхэдтэй болох боломжтой байна гэсэн үг.</p> <p>Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн хүрээнд гарч ирдэг жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг илрүүлэх, тэдгээрийг хангах жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх нь нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээг сайжруулах чухал арга зам болдог.</p> <p>Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнтэй холбоотойгоор хамгийн хурцаар тавигдаж буй жендэрийн асуудлуудын тоонд эхийн эндэгдэл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялангуяа бэлгийн хүчирхийлэл, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эмзэг бүлгийнхэн, охид эмэгтэйчүүдийн харьцангуй бага хамрагдалт зэрэг орж байна. Эдгээр асуудал нь гэр бүл нийгэм дэх</p>

		<p>эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн байр суурьтай нягт уялдаатай байдаг.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн асуудлыг тусгахдаа хүсээгүй жирэмслэлт, бэлгийн замын халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийг хүч хэрэглэх, тулган шаардах буюу аливаа арга, хэлбэрээр зөрчихийг, эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг нөхөн үржихүйн болон эрүүл мэндийн чиглэлийн бусад сургалт, сурталчилгаанд оролцох, үзлэг, шинжилгээнд хамрагдахад саад учруулахыг, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, үр хөндүүлэхийг ятгах, шаардах, дарамтлахыг хориглосон байна.</p>
43	<b>ОМБУДЫН ГАЗАР</b>	<p>Хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан, жендэрийн тэгш эрхийг зөрчсөн талаарх гомдол хүлээн авч, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авах нэг арга зам нь Омбудын газар юм.</p> <p>Омбудын газар нь Дани, Норвег, Шведэд анх байгуулагдсан боловч 20-р зууны сүүлч гэхэд дэлхийн олонх улс оронд бий болсон байна. Омбудын газар болон төлөөлөгч нь Засгийн газраас, эсхүл парламентаас томилогддог боловч нилээд бие даасан, хувь хүмүүсийн санал гомдлыг хянах, шийдвэрлэх эрх бүхий, төр, байгууллага болон хувь хүмүүсийн хооронд зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэгч юм. Омбудын газар нь мөн тогтолцооны шинжтэй ялгаварлан гадуурхлыг судлах, илрүүлэх үүрэг хүлээдэг бөгөөд хүний эрхийн үндэсний механизм хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдаг. Омбудын газрыг бэлгийн дарамт зэрэг тэгш байдалтай холбоотой эмзэг асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор бий болгож болдог. Омбудын газар гомдол гаргах нь үнэгүй байна.</p>
44	<b>ПАТРИАРХИ ЁС</b>	<p>Патриархи ёс гэж эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдралд эрэгтэйчүүд давамгайлж, эмэгтэйчүүд хараат буюу захирагдмал байр суурьтай байгаа тогтолцоог хэлдэг. Энэхүү тогтолцоо нь эрэгтэйчүүдийг эмэгтэйчүүдээс илүүд үзэх, үүнийг байгалийн жам ёсны үзэгдэл гэх, эсхүл соёл уламжлалаар зөвтгөх патриархи буюу эцгийн эрхт ёсны үзэл дээр тулгуурладаг.</p> <p>Патриархи ёс нь жендэрийн тэгш бус байдлын, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн үндэс суурь болдог бөгөөд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзлэх байр суурь, гүйцэтгэх үүргийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг агуулагдаж байдаг.</p>
45	<b>СОЁЛ БОЛОВСРОЛЫН ХҮРЭЭН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ</b>	<p>Соёл нь жендэрийн харилцаа бүрэлдэх, хөгжих суурь бөгөөд тухайн нийгэм дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын харилцаа, тэдний гэр бүл, нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг байр суурийг шинэчлэн тодорхойлох мэдээллийн орчин юм. Нийгэм соёлын шилжилт нь тэр бүр жендэрийн харилцаанд ашигтай байдаггүй бөгөөд ялгаварлан гадуурхлыг зөвтгөхөд соёлыг ашиглах оролдлого түгээмэл. Үүнд охид эмэгтэйчүүдийг богтлох, наймаалах, охидын бэлэг эрхтнийг зэрэмдэглэх зэрэг хүний эрхийн ноцтой зөрчлүүдийг соёл уламжлалаар зөвтгөхийг оролдохоос эхлэн шилжилтийн эдийн засагтай орнуудад эмэгтэйчүүдэд “эмэгтэйлэг байх”-ыг сурталчилсан соёл нь тэднийг ажил хөдөлмөрийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхахыг зөвтгөхөд ашиглагдах хүртэл олон жишээ дурьдаж болно. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхлыг үл дэмжиж, эрх тэгш байдлыг нийгэмд бий болгоход дэмжлэг болох үзэл санааг түгээх, тийм хэм хэмжээг тогтоох нь жендэрийн мэдрэмжтэй соёлын бодлогын зорилго юм.</p> <p>Боловсролын хүрээнд жендэрийн тэгш байдал нь охид хөвгүүд, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн насан туршийн сурч боловсрох, олж авсан мэдлэг чадвараа ашиглан ажил хөдөлмөр эрхлэх, хөгжиж дэвших эн тэгш боломж бололцоотой байх тухай, боловсролын тухай хууль дүрэм, стандарт, хөтөлбөр, сургалтын орчин, ном сурах бичиг, заах сурах арга барилыг хамарсан өргөн хүрээний ойлголт юм. Боловсролын агуулга нь мөн охид хөвгүүдэд, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн жендэрийн практик ба стратеги хэрэгцээг хангахад чиглэсэн байх ёстой бөгөөд үүний тулд өнөөгийн нийгэмд тэдэнд тулгарч буй асуудлыг жендэрийн</p>

		шинжилгээгээр илрүүлэх, түүнийг сургалтын хөтөлбөрт тусгах, багш, боловсролын ажилтнуудын жендэрийн боловсролыг дээшлүүлэх зэрэг цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.
46	<b>ТЭГШ ЦАЛИН ХӨЛС</b>	<p>Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах, түүний дотор ажил мэргэжил дэх жендэрийн ялгарлыг багасгах хамгийн чухал арга хэмжээ бол адил үнэ цэн бүхий ажилд тэгш цалин хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэх явдал юм. Цалин хөлсөнд Цалингийн схем, ажлын ангилалд эмэгтэйчүүдийн хийдэг ихэнх ажил доогуур түвшинд ангилагдах, эмэгтэйчүүд бүрэн бус орон тооны ажил, тоогоор цалинжих, түр ажил зэрэг цалин хөлс багатай ажил эрхлэх нь илүү байдаг зэргээс үүдэн эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнхээс бага байдаг. Цалингийн зөрүүнд ур чадвар, мэргэшлийн ялгаа, албан тушаалын зиндаа, хөдөлмөр эрхэлж буй салбар бүгд тодорхой нөлөө үзүүлдэг боловч эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн ялгаатай үүрэг, хэрэгцээг харилцан адилгүй үнэлэх нийгмийн үнэлэмж энд хамгийн гол нөлөөтэй.</p> <p>Ижил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс авах эрхийг ОУХБ-ын 1919 оны Конвенцэд хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. 2004 онд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 92 дугаар чуулганаар баталсан Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, эхчүүдийг хамгаалах тухай тогтоолоор Конвенцийг баталгаажуулж, түүнийг өргөнөөр соёрхон баталж, хэрэгжүүлэхийг дэмжин, мөн нийгмийн түншүүдийг цалин хөлсний тэгш эрхийн талаар чадавхи бэхжүүлэх, сургалт, сурталчилгаа хийхийг уриалсан байдаг.</p> <p>Ижил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох нь төр болон нийгмийн түншүүдийн хамтран хүлээх хариуцлага бөгөөд үндэсний хууль тогтоомж, цалин тодорхойлох оновчтой механизмаар дамжин хэрэгждэг. Ажлын ангиллын систем, цалингийн схемийг бодит шалгуур дээр тулгуурлан тогтоохын тулд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн оролцоог хангах нь чухал.</p>
47	<b>УЛС ТӨРИЙН ХҮРЭЭН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ</b>	<p>Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал болон олон улс орны үндсэн хуульд хүн бүрийн иргэний эрхийг баталгаажуулсан байдгийн дотор шууд болон сонгосон төлөөлөгчөөр дамжуулан засаглалд оролцох эрх чухал байр суурь эзэлдэг. Улс төрийн оролцоонд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь ардчилал, нийгмийн шударга ёсны үндэс болохыг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр улс орнууд Мянганы тунхаглалыг батлаж Засгийн газрууд үүний төлөө тусгай арга хэмжээ авахаар амлалт өгсөн билээ. Дэлхийн улс орнууд нийгмийн зарим бүлгийн, тухайлбал эмэгтэйчүүдийн эсрэг тогтолцооны шинжтэй ялгаварлалыг арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх тэгш боломж олгох бодлого хэрэгжүүлдэг.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд үзүүлэх улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон бөгөөд намуудаас нэр дэвшигчдэд үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг тэгш байх, улс төрийн намын төлөөллийн бүрэлдхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байхаар заасан. Энэхүү заалтуудын хэрэгжилтийг улс төрийн намууд Жендэрийн үндэсний хороонд хоёр жил тутам хүргүүлж байхаар уг хуулинд заажээ.</p> <p>Улс төр дэх жендэрийн тэгш байдал нь мөн төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдлаар баталгаажихыг дээрх хуулинд анхааран тусгасан бөгөөд төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны удирдах, тусгай, төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтнуудын хувьд хүйсийн квотыг тогтоосон байна. Мөн төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг байгууллагын бүрэлдхүүн, төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунда хүсийн харьцааг квотоор тогтоосон байна.</p>
48	<b>УУР АМЬСГАЛЫН</b>	Уур амьсгалын өөрчлөлт нь хүн амын бүлгүүдэд, түүний дотор эмэгтэй

	<b>ӨӨРЧЛӨЛТ БА ЖЕНДЭР</b>	<p>эрэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй нөлөөлдөг нь тэдний нийгэм соёлоор нөхцөлдсөн амьдралын хэв маяг, жендэрийн ялгаатай үүргээс төдийгүй, тэдэнд чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ жендэрийн хувьд харалзан байгаагаас үүдэлтэй. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс уур амьсгалын өөрчлөлтийн тухайд төдийгүй нийт засаглалын үйл явцад харилцан адилгүй оролцож байгаа, уур амьсгалын өөрчлөлтийн сөрөг үр дагаврыг даван туулах нөөц боломж тэдэнд тэгш бус ноогдож байгаагаас уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөгөөр жендэрийн зөрүү улам ихсэх хандлагатай байна. Иймээс уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой аливаа шийдвэр гаргахдаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, ялгаатай мэдлэг туршлагыг бүх түвшинд, үйл явцын үе шат бүрт харгалзан үзэж, тэдэнд ялгаварлан гадуурхалгүй хандаж байх нь чухал. Мөн эмэгтэйчүүдийн стратегийн болон практик хэрэгцээгээ хангах, нөөц боломжоос эрэгтэйчүүдтэй адил тэгш хүртэхэд нь садаа болж буй тогтолцоог илрүүлэн арилгах шаардлагатай байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй, ахимаг насны хүмүүс гэх зэрэг эмзэг бүлгүүдийг уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, түүний сөрөг үр дагаврыг даван туулахад нь туслах үйл ажиллагааг орон нутагт зохион байгуулахдаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн оролцоог хангах нь тэдний хамтын ажиллагаа, харилцан ойлголцлыг хөгжүүлэх арга зам болно.</p>
49	<b>ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН, НӨХӨН ҮРЖИХҮЙН БОЛОН ОЛОН НИЙТИЙН АЖИЛ</b>	<p>Үйлдвэрлэлийн буюу бүтээлч хөдөлмөр гэж худалдаа болон хэрэглээнд зориулж үйлдвэр үйлчилгээ явуулахыг хэлэх бөгөөд эдийн засагт энэ нь тодорхой үнэлэгддэг. Эмэгтэйчүүдийн бүтээлч хөдөлмөр эрэгтэйчүүдийнхээс багаар үнэлэгдэж байх нь элбэг тохиолддог бөгөөд жендэрийн тэгш бус байдлын нэг илрэл юм.</p> <p>Нөхөн үржихүйн ажилд хоол унд хийх, угаах цэвэрлэх, хүүхэд тээж төрүүлэх, гэр бүлийн гишүүдийг асран халамжлах, хоол хүнс худалдан авах орон гэр засч тордох зэрэг өрх гэрийн хүрээнд болон гэр бүлийн гишүүдтэй холбоотойгоор цалин хөлсгүйгээр хийгддэг ажлууд ордог бөгөөд эдгээрийг эмэгтэйчүүд голчлон үүрч байдаг. Эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн хөдөлмөрийн мөн чанар, цар хүрээ анзаарагддаггүй, албан ёсны мэдээнд тусч үнэлэгддэггүй.</p> <p>Олон нийтийн (орон нутгийн) ажил гэж баяр ёслол, бүлэг, байгууллагын оролцоог дээшлүүлэх зорилго бүхий аливаа арга хэмжээ, орон нутгийн сонгуулийн үйл ажиллагаа гэх мэт нийтийн чанартай арга хэмжээ, үйлчилгээг хэлдэг. Эдгээр ажил нь голцуу цалин хөлсгүй, эсвэл бага хөлсөөр хийгддэг бөгөөд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, бүлгүүд харилцан адилгүй оролцдог. Цаг, хүч зарсан олон нийтийн ажилд орон нутгийн эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах нь түгээмэл тохиолддог.</p> <p>Дээрх гурван төрлийн ажил нь үнэлэгдэж, үндэсний тооцооны системд тусгагдаж байх нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөгжилд оруулж буй хувь нэмрийг гүйцэд ойлгож үнэлэх, тэдэнд чиглэсэн аливаа бодлого үйл ажиллагаанд эдгээр ажлын тэнцвэрийн хангахад анхаарч байх үндэс болдог.</p>
50	<b>ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАРАЛ</b>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр, түвшинд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илүүтэй төвлөрснөөс хүйсийн ялгарал үүсдэг. Энэ нь албан ба албан бус салбар, баталгаатай болон баталгаагүй ажил, мөн салбар хооронд гардаг жендэрийн зөрүү юм. Энэхүү ялгаралын уг шалтгаан нь ихэвчлэн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, түүний дотор боловсролын тогтолцоон дахь шууд бус ялгаварлан гадуурхлаас үүдсэн хэвшмэл ойлголт, урьдчилан бий болгосон төсөөлөлд тулгуурласан практикт оршиж байдаг.</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгарал нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох эрх мэдэл, ур чадвар, орлого, боломжийн зөрүүг улам ихэсгэж байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгарлыг босоо ба хэвтээ гэж ангилж болно.</p> <p>Эмэгтэйчүүд боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн үйлчилгээний салбарын доод түвшний албан тушаалд илүүтэй ажиллаж байхад эрэгтэйчүүд</p>

		<p>байнгын биеийн хүч шаарддаг гэгддэг барилга, уурхай, зэвсэгт хүчинд давамгайлдаг нь жендэрийн хэвтээ ялгарал юм. Харин боловсролын салбарын тухайд, сургуулийн өмнөх болон бага сургуульд эмэгтэйчүүд багшлах нь их, харин дээд сургуульд эрэгтэйчүүд олон байдаг нь, эрүүл мэндийн салбарын хувьд сувилахуйн салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлдаг боловч эмч, мэс засалч гэх мэт өндөр зэрэглэлийн ажил мэргэжилд цөөн тоогоор жендэрийн босоо ялгарлын жишээ юм.</p> <p>Үүнийг арилгахын тулд тэгш цалин хөлс олгох зарчмыг баримтлахын зэрэгцээ эмэгтэйчүүдийн сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтэнд тавьсан эрх зүйн хязгаарлалт байгаа эсэхийг, тэр нь өнөөгийн нөхцөл байдалд хэр үндэстэйг эргэн хянах, ажлын уян хатан цагийн системийг нэвтрүүлэх замаар ажил-ар гэрийн амьдралаа хослуулах боломж олгох, эмэгтэйчүүдийг эрт тэтгэвэрт гарган босоо ялгарлыг улам ихэсгэж буй дадлыг арилгах зэрэг арга хэмжээг хэрэглэдэг. Мөн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүргийн тухай жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг ажил мэргэжлээ сонгоход нь жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөн чиглүүлэх нь чухал.</p>
51	<b>ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ</b>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах гэсэн үндсэн зарчмаар тодорхойлогддог бөгөөд тэгш боломж олгох гэдэг нь тухайн ажилд орохоор өргөдлөө өгөх, боловсролоо дээшлүүлэх, сургалтанд суух, зарим мэргэшил эзэмших, ажиллагч гэж тооцогдох, түүнчлэн аль нэг хүйс давамгайлдаг болон бусад бүхий л ажил мэргэжилд ахиж дэвших тэгш боломжтой байна гэсэн үг юм. Харин тэгш хандах гэдэг нь цалин хөлс, ажлын нөхцөл, баталгаатай ажил, ажил ба гэр бүлийн амьдралыг уялдуулах, нийгмийн хамгаалал зэрэгт адил тэгш эрх эдлэх гэсэн үг юм.</p> <p>Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэл эрхлэгч, гэр бүлд цалин хөлсгүй ажиллагч зэрэг хүмүүс ч жендэрээр ялгаварлан гадуурхахаас хамгаалагдах ёстой. Гэхдээ хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжинэ гэдэг нь ялгаварлан гадуурхлыг хориглох, устгахаас илүү өргөн хүрээтэй бөгөөд илүү идэвхтэй үйл ажиллагаагаар хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээн дэх жендэрийн тогтсон дүр зургийг өөрчлөх, хэвшмэл ойлголтыг шинэчлэх тухай юм.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг өргөн хүрээнд авч үзсэн бөгөөд түүнийг хангах арга замыг тодорхойлж өгсний дотор хөдөлмөрийн харилцаанд илэрдэг жендэрийн ялгаварлан гадуурхлын ноцтой хэлбэр болох ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг тодорхой тусгасан байна.</p>
52	<b>ХҮЙС</b>	<p>Хүйс нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгааг илэрхийлдэг. Хүйсийн ялгаа нь генээр тодорхойлогддог нийтлэг, үл өөрчлөгдөх чанар бөгөөд сэтгэл хөдлөл, зан үйл дэх зарим ялгаатай байдлын уг шалтгаан болдог. Гэвч хүйс нь дангаараа хүнийг тодорхойлж чадахгүй, нийгэм соёлын нөлөөг илэрхийлэхгүй. Мөн хүйс нь дангаараа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзэлж буй ялгаатай байр суурийг тайлбарлаж чаддаггүй.</p>
53	<b>ХҮЙСИЙН ТӨЛӨӨЛЛИЙН ДООД ХЯЗГААР (КВОТ)</b>	<p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд “Хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар (квот)” гэж удирдах албан тушаал дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүний төлөөллийн доод хувь хэмжээг” хэлнэ гэсэн байна. Хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар тогтоох нь нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш бус нөлөөлж байгаа нөхцөлд тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн түр зуурын арга хэмжээ юм.</p> <p>Квотын тогтолцоо нь өнөөдөр эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшинд гаргах, улс төрийн амьдралд өргөн оролцуулах зорилгоор олон улсад ашиглагдаж байна. Жендэрийн квот нь өнөөдөр суудал хадгалах, парламентад нэр дэвшигчдийн тоонд квот тогтоох, улс төрийн намуудаас нэр дэвшигчдийн тоонд квот тогтоох гэсэн үндсэн хэлбэрүүдтэй байна.</p>

		Квотын тогтолцоо нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл шийдвэр гаргахад нөлөөлөхүйц хэмжээнд буюу дор хаяж 30 эсхүл 40 хувь байлгахад эрмэлздэг.
54	<b>ХҮЙСИЙН ТЭНЦВЭР</b>	<p>Хүйсийн тэнцвэр (жендэрийн тэнцвэрт байдал ч гэдэг) нь аливаа үйл ажиллагаанд оролцож буй, эсхүл тодорхой үзүүлэлтэд хүрсэн охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн тооны харьцааг илэрхийлдэг. Хүйсийн тэнцвэр нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны амжилтыг хэмжих хамгийн энгийн үзүүлэлт болон ашиглагдах нь элбэг байдаг ч эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн оролцооны чанар, агуулгыг харуулдаггүй.</p> <p>Бичиг үсэгт тайлагдалт, сургуульд хамрагдалт зэрэг охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн боловсрол эзэмшилтэд гарч буй амжилтыг харьцуулан хэмжих зорилгоор, НҮБ-ын БСШУ-ны байгууллагаас Жендэрийн тэнцвэрт байдлын хэмжүүр (GPI)-ийг ашиглах болсон байна.</p>
55	<b>ХҮНИЙ НАЙМАА</b>	<p>Хүний наймаа, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхдийг наймаалахаас сэргийлэх, устгах, шийтгэх тухай Палермогийн протоколд (2000) хүний наймааг “Хүнийг мөлжих зорилгоор хүч хэрэглэхээр заналхийлэх буюу хүч хэрэглэх, эсхүл хүчирхийллийн бусад хэлбэрийг ашиглах, хулгайлах, залилах, хууран мэхлэх, эрх мэдлээ урвуулах ашиглах буюу эмзэг байдлыг нь ашиглах, эсхүл өөр этгээдийг хяналтдаа байлгаж буй этгээдийн зөвшөөрлийг авахын тулд төлбөр хийж буюу ашиг олгон хахуульдах зэрэг аргаар хүмүүсийг урвуулан элсүүлэх, тээвэрлэх, дамжуулах, нуух буюу хүлээж авах үйлдлийг хэлнэ” гэж тодорхойлсон байдаг.</p> <p>Хүний наймааны хохирогчид нь ихэвчлэн эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд байдаг бөгөөд ихэнхдээ биеийг нь үнэлүүлэх, бэлгийн мөлжлөгт ашиглах зорилгоор хил давуулан худалдаалдаг. Хүний наймаа нь зарим талаар хөдөлмөрийн зах зээл дээрх хүйсийн ялгаварлан гадуурхлын улмаас эмэгтэйчүүд зохистой хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор хангагдаагүй байгаатай, мөн эмэгтэйчүүд, охидыг дорд үздэг уламжлалт сэтгэхүйтэй холбоотой.</p> <p>Эмэгтэйчүүдийн аж байдлын асуудлаарх НҮБ-ын Комиссоос Эмэгтэйчүүд, охидыг бүх төрлийн мөлжлөгт өртүүлэх зорилгоор наймаалах эрэлтийг устгах тухай Тогтоолыг 2005 онд баталсан.</p>
56	<b>ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР БА ЖЕНДЭР</b>	<p>Хүүхдийн эрүүл мэнд, боловсрол, сайн сайхан байдал буюу хөгжилд хортой нөлөө бүхий ажлыг хүүхдийн хөдөлмөр гэж үздэг. Хүүхдийн хөдөлмөр нь охид хөвгүүдэд ялгаатай нөлөөлдөг учраас хүүхдийн хөдөлмөрт шинжилгээ хийх, түүнийг устгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар хандах шаардлагатай байдаг.</p> <p>Хөвгүүд эрэгтэй хүнийг өрх гэрийн тэжээгч гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтоос үүдэн хүүхдийн хөдөлмөрт илүү олон тоогоор татагдан ордог бол охидын эсрэг ялгаварлан гадуурхал нь тэднийг мөлжлөг, хүчирхийлэлд ихээхэн эмзэг болгож, охидын эрхийг илүү ихээр зөрчигдөхөд хүргэдэг. Хөдөлмөр эрхэлж буй охидод хөдөлмөрийн зах зээл дээр эмэгтэйчүүдэд тулгардаг бүхий л ялгаварлан гадуурхал тулгарахаас гадна ялангуяа арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөгт өртөн хүний наймааны золиос болох эрсдэл өндөр байдаг. 1999 онд батлагдсан 182 дугаар Конвенц болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг хориглох болон устгах яаралтай арга хэмжээний тухай 190 дүгээр Зөвлөмж нь “охидын онцгой нөхцөл байдлыг анхааран үзэх” хэрэгцээг онцлон чухалчилсан байдаг. Үүний тулд хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахад чиглэсэн үйл ажиллагааны аливаа төлөвлөгөө буюу шууд үйл ажиллагааны хөтөлбөрт охидыг зорилтот бүлэг болгон тусгайлан анхаарч үзэх, ялангуяа охидын хөдөлмөр эрхлэлт хөвгүүдийнхээс илүү далд хэлбэртэй байдгийг анхаарах, хүүхдийн хөдөлмөрийн төслийг хүн амын хамгийн ядуу хэсэгт (жишээ нь эмэгтэйчүүд тэргүүлж буй өрхүүдэд) чиглүүлж, эцэг эхчүүдийг хамтад нь татан оролцуулах шаардлагатай.</p>

57	<b>ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨН БА ЖЕНДЭР</b>	<p>Дотоодын болон улс хоорондын шилжих хөдөлгөөний эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй нөлөөлдөг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн үүрэг ялгаатай, жендэрийн харилцаа тэгш бус байгаагаас үүдэн тэдний шилжин нүүх болж буй шалтгаан, арга зам, шилжин нүүснээс гарах үр дагавар нь ялгаатай. Шилжин нүүх нь эмэгтэйчүүдийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний дотор хүний наймаанд илүү эмзэг болгодог ч бас хүчирхийлэлтэй хуучин харилцаанаас салах, жендэрийн үүрэгтээ эерэг өөрчлөлт хийх шинэ боломж олгох нь бий.</p> <p>Шилжин ажиллах нь өрхийн орлогыг нэмэгдүүлдэг ч эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг гэр бүлээс нь тусгаарлаж, улмаар гэр бүл дэх харилцаанд сөрөг үр дагавар авчирч байгаа нь дэлхий даяар явагдаж буй дотоодын болон гадаад руу чиглэсэн ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнд ажиглагдаж байна. Одоогоор зөвхөн эдийн засгийн шалтгаанаар шилжин ажиллагчдын асуудал хөгжлийн бодлогод тусгагдаж эхэлж байгаа нь хангалтгүй байна.</p>
58	<b>ШИЛЭН ТААЗ</b>	<p>Шийдвэр гаргах дээд түвшний болон удирдах албан тушаалд ажиллахад нь эмэгтэйчүүдэд саад тотгор болдог, эрэгтэйчүүдийг илүүд үзэх байгууллагын соёлд оршин байгаа хэвшмэл үзлээс голчлон үүдэлтэй байдаг, үл үзэгдэгч, хиймэл саадыг “шилэн тааз” гэдэг. Шилэн тааз оршин байгаа нь эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийн хүрээнд хүйсийн босоо ялгарлаар дамжуулан гадуурхаж байгаагийн эн тэргүүний жишээ юм.</p> <p>Эмэгтэйчүүд нөхөн үржихүйн ажлыг голчлон үүрч, шулуун дардан замаар ажил мэргэжилдээ өсөх, байгууллага дотроо ахиж дэвшихэд нь зайлшгүй шаардлагатай “ажлын бус цагаар” албан ба албан бус холбоо харилцаа тогтоох цаг харьцангуй багатай байдаг, удирдах албан тушаалд тохирох эсэхийг эрэгтэйлэг үнэлэмжээр тодорхойлох хандлагатай зэрэг олон шалтгаан шилэн таазыг оршин байхад нөлөөлж байдаг.</p> <p>Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ, дэмжлэгийг хэрэгжүүлэх, стратегийн чухал секторуудад, ахиж дэвших боломжийг нээсэн албан тушаалуудад эмэгтэйчүүдийн ажиллах явдлыг дэмжих, мөн хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн ажил-ар гэрийн зохистой тэнцвэрийг хангах сайжруулах арга хэмжээ нь шилэн таазыг арилгах нөлөөтэй.</p>
59	<b>ФЕМИНИЗМ</b>	<p>Феминизм нь иргэний эрхийг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст эн тэгш эдлүүлэхийн төлөө нийгмийн хөдөлгөөний ерөнхий нэр юм. Феминизм нь эрх тэгш байдлын тухай улс төрийн шинэ онолыг үүсгэсэн.</p> <p>Феминизм нь өнөөдөр 1) эмэгтэйчүүдийн дарлагдмал, захирагдмал байдлын талаарх онол; 2) эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдийн давамгайлал болон мөлжлөгөөс чөлөөлөхөд чиглэсэн нийгэм улс төрийн онол болон практик үйл ажиллагаа; 3) Жендэрийн болон анги давхрааны хэвшмэл тогтолцоог эсэргүүцсэн нийгмийн хөдөлгөөн, мөн 4) эмэгтэйчүүдийг дорд үзэх, ялгаварлан гадуурхах аливаа үзэл бодол, үйлдлийн эсрэг үзэл санаа юм.</p>
60	<b>ФЕМИНИСТ ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ</b>	<p>Феминист үзэл баримтлал нь дараах хэлбэрүүдээр илэрдэг. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмэгтэйчүүдийн гэр бүл, нийгэм дэх захирагдмал байр суурийг эр эм хүйсүүдийн биологийн ялгаанд үндэслэн тайлбарлахыг шүүмжлэх;</li> <li>- Нийгэм гэр бүлд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст хатуу үүрэг оноохыг үл хүлээн зөвшөөрөх;</li> <li>- Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгмийн амьдралын хүрээг зааглан тусгаарлахыг шүүмжлэх;</li> <li>- Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс нийгмийн амьдралын янз бүрийн хүрээнд харилцан адилгүй боломж бололцоотой байгааг хүлээн зөвшөөрч, ийм байдлыг шударга бус гэж үзэх;</li> <li>- Эрч хүчтэй, идэвхтэй, өөртөө итгэлтэй, эрх чөлөө, бие даасан байдалд, нийгмийн амьдралд идэвхитэй оролцоход тэмүүлсэн</li> </ul>



		<p>эмэгтэй хүний дүр төрхийг эрхэмлэх;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмэгтэй хүний хувьд ажил мэргэжилдээ амжилт гаргах, авьяас чадвараа хөгжүүлэх нь ихээхэн ач холбогдолтой гэж үзэх;</li> <li>- Эмэгтэй хүнийг бусдыг асарч халамжлахад өөрийгөө бүрэн зориулахыг эмэгтэй хүнд үл тулгасан гэр бүлийн харилцааг эрхэмлэх;</li> <li>- Нийгмийн бодлого эцэг эх хоёрыг хүүхдийн хүмүүжилд эн тэнцүү анхаардаг болоход чиглэх ёстой гэж үзэх;</li> <li>- Эмэгтэй хүнийг бэлгийн мөлжлөгийн объект гэж хандахыг эсэргүүцэх;</li> <li>- Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн замьдралын янз бүрийн хүрээн дэх зан үйлд харилцан адилгүй үнэлгээ өгдөг нийгмийн ёс суртахууны хоёрдмол хэм хэмжээг үл хүлээн зөвшөөрөх;</li> <li>- Эмэгтэйчүүд нийгэмд гүйцэтгэж байгаа үүргээ өөрчлөх ёстойг, үүний төлөө бодит алхам хийх ёстойг ухаарах шаардлагатай гэдэгт итгэх.</li> </ul>
61	<p><b>ЭДИЙН ЗАСГИЙН ХҮРЭЭН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ</b></p>	<p>Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдал нь хөдөлмөр, нөөц, газрын нөөц баялаг, үйлдвэрлэл, худалдаа, бараа үйлчилгээний түгээлт болон худалдан авалтын бүх хүрээнд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс тэгш оролцоо, тэгш боломжтой байх тухай ойлголт юм. Байгалийн нөөц баялгаас гадна технологийн шинэчлэл, нийгмийн зохион байгуулалт зэрэг эдийн засагт нөлөөлөх хүний хүчин зүйлс нь жендэрийн агуулгатай байдаг тул эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдалд мөн нөлөөлдөг.</p> <p>Эмэгтэйчүүдэд гэрлэлт болон хүүхэд төрүүлж өсгөх, эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцох хоёрыг зохистой хослуулах боломж олгож дэмжих нь боловсрол дахь жендэрийн зөрүү улам багасч байгаа ч хөдөлмөр эрхлэлт дэх зөрүү буурахгүй байгаа өнөөгийн нөхцөлд эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн зөрүүтэй байдлыг арилгах гол арга зам болж байна.</p> <p>Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн асуудлын чухал хэсэг нь эмэгтэйчүүдийн газар, өмч эзэмшилтэй холбоотой байдаг. Эмэгтэйчүүд ялангуяа газар, үл хөдлөх хөрөнгө өмчлөх тухайд эрэгтэйчүүдтэй эн тэгш бус байгаа нь тэдний үйлдвэрлэл, бизнес эрхлэлтийн хүрээн дэх сонголтыг багасгаж, ингэснээрээ ядуурлыг бууруулах, эдийн засгийг хөгжүүлэхэд садаа болж байдаг. ,</p> <p>Жендэрийн зөрүүг арилгах, нийгмийн бүх бүлгүүдийн оролцоог дээшлүүлэх эдийн засгийн арга хэмжээ нь мөн эрүүл мэнд, боловсрол, улс төр дэх жендэрийн тэгш байдалд хувь нэмэр оруулаад зогсохгүй улс орны өрсөлдөх чадварыг сайжруулан хурдацтай хөгжихөд түлхэц болдог бөгөөд эдийн засгийн хөгжлийн аль ч түвшинд байгаа улс орон үүнийг хийх боломжтой. Төрийн оролцоо хязгаарлагдмал байдаг зах зээлийн эдийн засагтай улс орнуудад эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах чармайлт нь хүн амын бүлгүүдийг аль болох бодлого, үйл ажиллагаанд хамруулах, тэдэнд тэгш боломж олгоход чиглэдэг байна.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль нь иргэн бүрт эдийн засгийн харилцаанд оролцох тэгш боломж олгох, төрийн оролцоотой хуваарилагдаж буй эдийн засгийн бүх нөөц, үйлчилгээг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш хүртээхэд чиглэсэн байна.</p>
62	<p><b>ЭМЭГТЭЙ ТЭРГҮҮНТЭЙ ӨРХҮҮД</b></p>	<p>Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд гэдэг нь гэр бүл салалт, тусдаа амьдрах, шилжих хөдөлгөөн, гэрлээгүй, эсхүл бэлэвсэрсний улмаас насанд хүрсэн эрэгтэй хүнгүй байгаа өрхийг, эсхүл хэдийгээр эрэгтэй хүн байгаа ч тэр нь өвчний болон хөгжлийн бэрхшээлийн, өндөр насны, архи дан согтууралтын болон бусад төстэй чадавхигүй байдлын улмаас (ажилгүйдлээс бусад) өрхийн орлогод хувь нэмэр оруулдаггүй өрхүүдийг хэлнэ.</p> <p>Өнөөдөр олон оронд эмэгтэйчүүдийн олж буй орлого гэр бүлийнх нь амьдралд амин чухал үүрэг гүйцэтгэж, дэлхий дахинд сая сая өрхүүдэд</p>

		<p>эмэгтэйчүүд гол орлого оруулагч болоод байгаа нь зөвхөн эрэгтэйчүүд “өрхийн тэргүүн” байна гэсэн ойлголтыг няцааж байна.</p> <p>Ялангуяа нийгмийн халамж, хамгааллын бодлого, үйлчилгээнд энэхүү бодит байдлыг анхаарч тооцох зорилгоор ийм өрхүүдийн тоо, эзлэх хувийг тодорхой байлгахын тулд эмэгтэй тэргүүнтэй өрх (манай улсад өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд гэсэн ойлголтыг хэрэглэж заншсан) гэсэн ойлголтыг үндэсний статистикийн байнгын хэрэглээ болгодог.</p> <p>Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд гэр орны ажлыг ганцаараа үүрдгээс цалин хөлс сайтай ажилд орох, хөрөнгө барьцаалах, зээл авах боломж багатай байдаг тул тэдний тэргүүлсэн өрхүүдийн ядууралд орох эрсдэл харьцангуй өндөр.</p>
63	<b>ЭМЭГТЭЙЛЭГ БА ЭРЭГТЭЙЛЭГ ШИНЖ</b>	<p>Эмэгтэйлэг ба эрэгтэйлэг шинж гэдэг нь эр эм хүйсийн тухайд нийгмийн зүгээс тавьж буй хүлээлт, нийтлэг ойлголтын цогцыг хэлдэг. Энэ бол биеийн хүч чадал, үр бүтээлч байдал, асран халамжлах чадвар, гоо сайхан зэрэг хүнийг тодорхойлдог бүх л шинж чанаруудыг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ялгаатай байдлаар хамаатуулан үзэх тухай ойлголт юм.</p> <p>Эмэгтэйлэг ба эрэгтэйлэг шинжүүд нь нийгэм соёл бүрт ялгаатай бөгөөд гадны хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр цаг хугацаанд өөрчлөгдөж байдаг. Эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинжүүд нь тухай нийгэм соёлд бүрэлдэн тогтсон жендэрийн хэвшмэл ойлголтын тусгал байдаг бөгөөд нилээд хатуу загвар, хэм хэмжээг хувь хүмүүст тулгаж байдгаараа жендэрийн хүчирхийлэл үүсэх үндэс суурь болох нь элбэг.</p> <p>Эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинж нь хүйсийн анхдагч болон хоёрдагч шинжээр тодорхойлогдох биологийн утга агуулга, нийгэм соёлын эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст хамаатуулж буй бодит болон билэгдлийн шинжтэй үүрэг ролиор тодорхойлогддог нийгмийн утга агуулга, мөн аль нэг жендэрт харьяалагдах зан төрхийн цогцоор тодорхойлогдох сэтгэл зүйн утга агуулгатай байдаг.</p>
64	<b>ЭМЭГТЭЙЧҮҮД, ОРЧИН БА ХӨГЖИЛ ХАНДЛАГА</b>	<p>Эмэгтэйчүүд, Орчин ба Хөгжил гэдэг нь эмэгтэйчүүдийн болон хөгжлийн асуудлын хүрээнээс жендэр, орчин, хөгжил гурвын хоорондын харилцааг онцлон авч үздэг хандлага юм. Энэхүү хандлага нь нэг талаас тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг эмэгтэй хүн байгаль хоёрын өвөрмөц нандин холбоонд түшиглэсэн эмэгтэйчүүд төвт хандлагаар хэрэгжүүлэхийг сурталчилдаг. Нөгөө талаас орчин үеийн өсөлтөд чиглэсэн хөгжлийн загварыг болон түүний эмэгтэйчүүдэд, байгаль орчинд хортойгоор нөлөөлж буй байдлыг шүүмжилдэг.</p>
65	<b>ЭМЭГТЭЙЧҮҮД ХӨГЖИЛД ХАНДЛАГА</b>	<p>Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага нь эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл явцад болон бүтээлч үйл ажиллагаанд идэвхитэйгээр оролцуулах бодлого, үйл ажиллагааг зохион байгуулахыг зорьдог бөгөөд эмэгтэйчүүдэд зоригуулсан төсөл, эсхүл томоохон төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэйчүүдтэй холбоотой хэсэг нь энэ хандлага дээр тулгуурласан байдаг. Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага нь эмэгтэйчүүдийн үүрэг хариуцлага, хэрэгцээнд төвлөрөн анхаардаг бөгөөд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдэл, хүчний харилцаа холбоог харгалзан үздэггүйгээрээ дутагдалтай.</p>
66	<b>ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН СУДАЛГАА</b>	<p>Эмэгтэйчүүдийн судалгаа (мөн феминист судалгаа ч гэж нэрлэгддэг) улс төр, нийгэм, түүхийг эмэгтэйчүүдийн нүдээр, феминист хандлагаар харж судалдаг, шинжлэх ухааны олон салбарын уулзвар дээр үүссэн судалгаа шинжилгээний чиглэл юм. Эмэгтэйчүүдийн судалгаа нь нийгэмд тэгш бус байдлыг тогтоож буй жендэр, арьс өнгө, бэлгийн чиг хандлага олон хүчин зүйлээс үүдэлтэй нийгмийн хэм хэмжээг илрүүлэн гаргах, өөрчлөхөд зорьдог. Эмэгтэйчүүдийн судалгаа нь анх 1960-аад онд феминизмын хоёрдогч давалгааны нөлөөгөөр үүссэн бөгөөд эмэгтэйчүүд судлалын анхны курс 1969 онд Корнеллын их сургуульд бий болжээ.</p> <p>Эмэгтэйчүүдийн судалгаа нь өнөөдөр жендэрийн судалгааны нэгэн хэсэг болж, “жендэр ба эмэгтэйчүүд судлал” хүрээнд олон орны дээд боловсролын хөтөлбөрийн нэгэн хэсэг болоод байна.</p>

		<p>Эмэгтэйчүүдийн аман түүхийн судалгаа нь эмэгтэйчүүдийн судалгаан дотор чухал байр суурь эзэлдэг. Нийгэм улс төрд гарсан өөрчлөлт эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ялгаатай нөлөөлдөг боловч албан ёсны түүхэнд эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой бараг тусдаггүй. Эмэгтэйчүүдийн аман түүхийн судалгаа нь тэрхүү бичигдээгүй үлдсэн түүхийг эмэгтэйчүүдийн аман яриагаар дамжуулан судлах, хадгалан үлдээхэд зорьдог.</p>
67	<b>ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ ЧАДАВХИЖУУЛАХ</b>	<p>Эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах гэсэн ойлголт жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлтөд ихээхэн хэрэглэгддэг. Энэ нь ерөнхийдөө эмэгтэйчүүдийн оролцоо, шийдвэр гаргах эрх мэдлийг дээшлүүлэх, мэдлэг ойлгоцыг, чадавхийг нэмэгдүүлэх үйл явцаар дамжуулан тэднийг өөртөө итгэлтэй болгох тухай ойлголт бөгөөд эмэгтэйчүүд өөртөө илүү итгэлтэй болж, дотоод хүч чадал нь нэмэгдсэнээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд байгаа эрх мэдлийн тэгш бус харилцааг өөрчлөн сайжруулж чадна гэсэн үзэл санаанд тулгуурладаг. Тухайлбал эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхижилт нь цалин хөлс багатай, цагийн ажлын түвшнээс халин гарч, жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгахад бодитой нөлөөлөхүйц хэмжээнд эдийн засгийн эрх мэдэлтэй болно гэсэн утгатай. Илүү өргөн хүрээнд авч үзвэл, албан ёсны шийдвэр гаргах бүтэц дэх утга агуулгатай оролцоог нь нэмэгдүүлэх нь эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах гол түлхүүр гэж үздэг.</p>
68	<b>ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ ЧАДАВХИЖУУЛАХ ХҮРЭЭ</b>	<p>Энэ нь жендэрийн дүн шинжилгээний нэг загвар бөгөөд эмэгтэйчүүдийг чадваржуулан жендэрийн тэгш байдлыг хангах явдлыг аж байдал, нөөц бололцооноос хүртэх, түүнийг хянах, итгэл үнэмшлийг бүрдүүлэх ба оролцох гэсэн таван асуудлын хүрээнд судлан үздэг.</p> <p>Эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах хүрээ нь хөгжлийн хөтөлбөрүүдэд жендэрийн мэдрэмж, эмэгтэйчүүдийн оролцоог бий болгох, эмэгтэйчүүдэд тулгараад буй асуудлыг нэгтгэх зорилгоор боловсруулагдсан бөгөөд эцсийн зорилго нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах явдал юм. Энэхүү хүрээ нь тэгш байдлыг нэмэгдүүлэх, чадавхижуулахад чиглэсэн таван шатлалтай бөгөөд эмэгтэйчүүдийн асуудлыг хүлээн зөвшөөрч буй байдлаар нь төсөл хөтөлбөрийг гурван түвшинд үнэлдэг байна. Үүнд: сөрөг түвшин буюу эмэгтэйчүүдийн асуудлыг үл ойшоодог, төвийг сахисан түвшин буюу эмэгтэйчүүдийн асуудлыг хүлээн зөвшөөрдөг хэдий ч байр суурийг нь цаашид дордуулахгүй байх төдий хэмжээнд л анхаардаг, эерэг түвшин буюу эмэгтэйчүүдийн байр суурийг дээшлүүлж жендэрийн тэгш байдал руу бодит алхам хийхийг хичээдэг.</p>
69	<b>ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН БИЗНЕС ЭРХЛЭЛТ</b>	<p>ОУХБ-ын 189 дүгээр Зөвлөмж нь гишүүнаас “эдийн засаг дахь эмэгтэйчүүдийн улам бүр өсөн нэмэгдэж буй хувь нэмрийг хүлээн зөвшөөрч, бизнес эрхэлж байгаа болон бизнес эрхлэхийг хүсч байгаа эмэгтэйчүүдэд зориулан төлөвлөсөн тусгай арга хэмжээгээр дамжуулан эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг дэмжихийг урамшуулахыг” тусгайлан хүссэн байна.</p> <p>Сүүлийн жилүүдэд жижиг дунд үйлдвэрлэлийн (ЖДҮ) хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь дэлхий дахинд өсч байгаа ч эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй үйлдвэрүүд ажиллагчдын тоо болон үндсэн хөрөнгийнхөө хэмжээ, үнэ өртгийн хувьд эрэгтэйчүүдийнхээс жижиг, эмэгтэйчүүд уламжлалт арга туршлагадаа дулдуйдсан, хөрөнгө оруулалт ба ашиг орлого багатай бизнес (зах дээр лангуунаас худалдаа эрхлэх, бага хэмжээний хоол хүнс бэлтгэх, нийлүүлэх зэрэг) эрхлэх хандлагатай. Түүнээс гадна эмэгтэйчүүд санхүү, өмч хөрөнгө, технологи болон үйлчилгээг хүртэх боломж эрчүүдийнхтэй адилгүй, боловсролын түвшин, мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан байдал нь харьцангуй доогуур бөгөөд бизнесээ удирдах ажлаа гэр орны үүрэг хариуцлагатайгаа хослуулан хийж байдаг.</p> <p>ОУХБ-ын Эмэгтэйчүүдийн Бизнес Эрхлэлтийн Хөгжил, Жендэрийн тэгш байдлын Хөтөлбөр (<i>WEDGE</i>) эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг зохистой хөдөлмөрийн хүрээнд дэмждэг. Уг хөтөлбөрийн баг нь ОУХБ-</p>

		ын Жижиг Үйлдвэрлэлийг Хөгжүүлэх замаар Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийн (SEED) нэгэн хэсэг бөгөөд бизнесээ эхлэх, албан ёсны болгох, өсгөж томруулахад нь эмэгтэйчүүдийг дэмжих, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээгээр дамжуулан эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн боломжийг нэмэгдүүлэхийн төлөө ажилладаг.
70	<b>ЭРХЭД СУУРИЛСАН ХАНДЛАГА</b>	<p>Эрхэд суурилсан хандлага нь хүний эрхийг дэмжин хамгаалах талаар төрийн үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чиглэдэг. Хөгжлийн эрхэд суурилсан хандлага нь дараахи дөрвөн суурь зарчимд тулгуурладаг. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хувь хүн бол хөгжлийн гол объект, идэвхитэй оролцогч, эзэмшигч, удирдагч бөгөөд хөгжлийн үр шимийг хүртэгч байна.</li> <li>2. Хөгжил, түүний бүх үе шатууд нь хүний эрхийн зарчмууд дээр үндэслэх ёстой.</li> <li>3. Хөгжил, түүний бүх үе шат нь хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын зарчмуудыг эрхэмлэх ёстой.</li> <li>4. Хөгжил, түүний бүх үе шат нь хүний эрхийн талаар ялангуяа төрийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагын хэрэгжилттэй нийцэж байх ёстой.</li> </ol>
71	<b>ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ХҮРЭЭН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ</b>	<p>Эрүүл мэндийн хүрээн дэх жендэрийн асуудал нь 1990-ээд он хүртэл дэлхий дахинд үзэж ирсэн шиг зөвхөн эмэгтэйчүүдэд тохиолдог өвчлөл (хөхний хорт хавдар гэх мэт), эсвэл асуудлаар (жирэмслэл гэх мэт) хязгаарлагддаггүй нь тодорхой болжээ. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст байгаа бодит сонголт болон тэдний аливаа асуудлаар шийдвэр гаргах боломж, чадвар нь харилцан адилгүй байгаа нь эрүүл мэндийн харилцан адилгүй эрсдлийг үүсгэдэг.</p> <p>Жишээлбэл, хэдийгээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын ялгаа бэлгийн замын өвчний халдвар авахад, түүнийг эсэргүүцэхэд ялгаатай байдлыг үүсгэж болох ч халдвар авах эрсдэл нь биологийн хүчин зүйлсээр хязгаарлагдахгүй. Эмэгтэйчүүд хэрэв эрэгтэйчүүдээс эдийн засгийн хувьд хараат, нөхөн үржихүйдээ өөрсдөө хяналт тавих боломжгүй бол илүү их эрсдэлд учирдаг. Ер нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бүх хэлбэрүүд нь эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндэд учрах эрсдэлийг ихэсгэж байдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн зүрхний шигдээсээр өвчлөх шинж тэмдэг нь тэдний биологийн онцлогоос шалтгаалан ялгаатай байж болох ч эмчилгээний үр дүнд эрүүлд мэндийн үйлчилгээ авах боломж, түүний дотор эдийн засгийн чадавхи, эмнэлгийн ажилтны хандлага зэрэг жендэрийн хүчин зүйлс нөлөөлж байдаг.</p> <p>Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага нь жендэр, шударга ёс, хүний эрхийг дээдлэх үзэл баримтлалыг бүх түвшний үйл ажиллагаандаа тусгах шинэ хандлагыг өөрчлөлт шинэчлэлтийнхээ нэгэн хэсэг болгоод байна.</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулинд зааснаар эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгаажуулахын тулд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээг орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн ам болон үндэстний цөөнхөд шаардлагатай туслалцаа, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээг төрөөс авахаар заасан байна.</p>
72	<b>ЭРЭГТЭЙЧҮҮД СУДЛАЛ</b>	Эрэгтэйчүүд судлал нь (мөн маскулинити судлал гэж нэрлэгддэг) жендэр судлалын нэгэн хэсэг бөгөөд эрэгтэйчүүд, эрэгтэйлэг шинжийг олон шинжлэх ухааны уулзвар дээр судалдаг.

		<p>Эрэгтэйчүүд судлал нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах хөдөлгөөний нөлөөгөөр, эмэгтэйчүүдийн асуудалд төвлөрөн анхаарснаас эрэгтэйчүүдийн асуудал, өвөрмөц хэрэгцээ анхаарлаас гадуур үлдэж байгааг хүлээн зөвшөөрснөөр 1970-аад оноос үүсч хөгжсөн юм. Одоо эрэгтэйчүүд судлал нь олон их дээд сургуульд эмэгтэйчүүд судлалтай зэрэгцэн, эсхүл жендэр судлалын хүрээнд заагдаж байна.</p> <p>Андрологи (<i>Andros</i>-эр хүн, <i>logia</i>-судлал. гр.) нь эрэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн болон бөөр, шээсний замын өвчин эмгэгийг судлах, анагаах ухааны салбар юм.</p>
73	ЭХЧҮҮДИЙН ХАМГААЛАЛ	<p>Эмэгтэй хүнийг ялангуяа эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамж хамгааллын хүрээнд эх хүнийх нь хувьд хамгаалах нь тэдэнд тэгш боломж олгох чухал нөлөөтэй. Эхчүүдийн хамгаалал нь эх үрсийн эрүүл мэндийг сахин хамгаалах, гэр бүлийн сайн сайхныг дэмжих өргөн агуулгатай боловч хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломжийг нь хангах, хүйсээр, ялангуяа эх болохынхоо хувьд, асран халамжлах үүргээсээ болж ялгаварлан гадуурхагдахгүй байхад голлон чиглэдэг. Эхчүүдийн хамгаалал нь өнөөдөр эмэгтэй хүнийг сул дорой гэж хамгаалах, ажиллах хүрээг нь тодорхойлох биш, харин жендэрийн практик болон стратеги хэргэгцээг нь хангах замаар тэгш шударга хандах, адил тэгш боломж олгоход зорьж байна. Эхчүүдийг хамгаалах асуудлаар хамгийн сүүлд гарсан олон улсын стандарт болох 183 дугаар Конвенци, 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмжид дараах зүйлсийг тусгасан байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө – хүүхэд төрүүлсэнтэй холбогдуулан тодорхой хугацаагаар амрах эхийн эрх;</li> <li>- Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ – жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх хугацаандаа мөнгөн дэмжлэг авах эрх;</li> <li>- Жирэмсний үед, төрөх, хөхүүлэх үед эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах;</li> <li>- Ажилдаа орсны дараа хүүхдээ хөхүүлэх эхийн эрх;</li> <li>- Ажлын байрыг хадгалах, үл ялгаварлан гадуурхах - эмэгтэйд ажлын байрыг нь баталгаатай хадгалах, өмнөх ажилдаа эсвэл өмнөх ажилтай нь адил цалинтай өөр дүйцэх ажилд эргэх орох эрх.</li> </ul> <p>Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 103 дугаар Конвенцид эхчүүдийн жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөө нийтдээ 12 долоо хоногоос доошгүй байх ба үүнээс дор хаяж 6 долоо хоног нь төрсний дараа ноогдож байх, жирэмснээс эсхүл төрөлтөөс үүдэлтэй өвчлөлийн үед нэмэлт чөлөө олгохоор заасан байдаг. Мөн эхчүүдийн хамгааллын хүрээнд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний хүрээг тогтоосны дотор эмчээ сонгох, улсын болон хувийн эмнэлгийг сонгох эрх чөлөөг хүндэтгэх асуудлуудыг тусгасан байна. Мөн тэтгэмж буюу мөнгөн тусламжийн хэмжээг эмэгтэйн орлогын гуравны хоёроор тооцохыг заасан нь чухал юм.</p> <p>183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж нь эхчүүдийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлэн, хүчтэй болгож, ажил хийж буй нийт эмэгтэйчүүд, түүний дотор хамааралт ажлын ердийн бус хэлбэрт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд үйлчлэх болсон, чөлөөний үргэлжлэх доод хугацааг 14 долоо хоног болгож уртасгасан, чөлөөгөө эдэлсний дараа өмнөх ажилдаа, эсвэл адил цалин, адил тушаал бүхий ажилд орох эрхийг баталгаажуулсан байна. Мөн эмэгтэй хүний жирэмсэн болон хүүхэд төрүүлсэн нь хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах нэг эх сурвалж болохгүй байх үүднээс маш цөөн тодорхой тохиолдлоос бусад үед ажилд сонгон шалгаруулж авахдаа жирэмсний сорил авахыг хориглох тухай заасан байна.</p>

