МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО

ЖЕНДЭРИЙН НЭР ТОМЬЁО,
ТОДОРХОЙЛОЛТ, ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТЫН
ТОВЧ ТАЙЛБАР ТОЛЬ

Улаанбаатар хот
2023

Хянан тохиолдуулсан:

Т.ЭНХБАЯР	*ЖҮХ-ны Нарийн бичгийн дарга бөгөөд Ажлын албаны дарга*
С.БАТЦЭЦЭГ	*ЖҮХ-ны Ажлын албаны Тогтвортой хөгжлийн бодлогын хэлтсийн дарга*
О.БУЯНАА	*ЖҮХ-ны Ажлын албаны ахлах мэргэжилтэн*

Зөвлөх:

Б.ОНОН	*Жендэрийн үндэсний шинжээч*

Хэвлэлтэд бэлтгэсэн:

Д.ЧАНЦАЛ	*ЖҮХ-ны Ажлын албаны мэргэжилтэн*

Энэхүү тайлбар толийг ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг болон Ажлын албанаас шинэчлэн боловсруулав.

ГАРЧИГ

А

АЖИЛ-АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭР 7
АЖИЛ АМЬДРАЛЫН НЭГДМЭЛ БАЙДАЛ 7
АЖИЛ-ГЭР БҮЛИЙН АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭР 8
АЖИЛ ХӨДӨЛМӨР ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ХУВААГДАЛ БУЮУ ЯЛГАРАЛ 8
АЖЛЫН БАЙР БА ЖЕНДЭР 9
АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТ 10
АЛБАН БУС ЭДИЙН ЗАСАГ БА ЖЕНДЭР 11
АСРАХУЙН ХӨДӨЛМӨР 12
АСРАХУЙН ЭДИЙН ЗАСАГ 13

Б

БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ БА ЖЕНДЭР 14
БОЛОВСРОЛ БА ЖЕНДЭР 14
БЭЛГИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ 15
БЭЛГИЙН МӨЛЖЛӨГ 15
БЭЛГИЙН ЧИГ БАРИМЖАА 15
БЭЭЖИНГИЙН ТУНХАГЛАЛ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ МӨРИЙН ХӨТӨЛБӨР 17

Г

ГЭР БҮЛ БА ЖЕНДЭР 18
ГЭР БҮЛД ҮЙЛЧЛЭХ ТӨВ 18
ГЭР БҮЛД ЭЭЛТЭЙ АЖЛЫН БАЙР 19
ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ 20

Д

ДАЯАРШИЛ БА ЖЕНДЭР 21

Ж

ЖЕНДЭР 22
ЖЕНДЭР БА ХӨГЖИЛ ХАНДЛАГА 22
ЖЕНДЭР СУДЛАЛ 23
ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ 24
ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ЗЭРЭГЛЭЛ 24
ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ 25

ЖЕНДЭРИЙН ДҮР 26
ЖЕНДЭРИЙН ИЛЭРХИЙЛЭЛ 27
ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ҮЙЛЧИЛГЭЭ 27
ЖЕНДЭРИЙН ОНОЛ 28
ЖЕНДЭРИЙН ПРАКТИК БА СТРАТЕГИ ХЭРЭГЦЭЭ 29
ЖЕНДЭРИЙН СТАТИСТИК 29
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ 30
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЦОГЦ ХАНДЛАГА, АРГА ЗҮЙ 31
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БУС БАЙДЛЫН ИНДЕКС 31
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХ 31
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХИЙГ ХАНГАХ ТУСГАЙ АРГА ХЭМЖЭЭ 32
ЖЕНДЭРИЙН ТЭНЦВЭРТ БАЙДАЛ 33
ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО 34
ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА 34
ЖЕНДЭРИЙН ҮНЭЛГЭЭ, ЖЕНДЭРИЙН АУДИТ 36
ЖЕНДЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ 37
ЖЕНДЭРИЙН ХАРИЛЦАА 37
ЖЕНДЭРИЙН ХАРИУЦЛАГАТАЙ ТӨСӨВЛӨЛТ 37
ЖЕНДЭРИЙН ХӨГЖЛИЙН ИНДЕКС БА ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ МЭДЛИЙН ХЭМЖҮҮР 38
ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ 39
ЖЕНДЭРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ 40
ЖЕНДЭРИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ 40
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ 41
ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГААТАЙ БАЙДАЛ 41
ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГААТАЙ БАЙДЛЫН ИНДЕКС 42
ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ 42
ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ 44

Н

НАСЖИЛТ БА ЖЕНДЭР 44
НӨХӨН ҮРЖИХҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД 45
НЭГ ЦЭГИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВ 46
НЭГДСЭН ҮНДЭСТНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН БАЙГУУЛЛАГА 46

О
ОМБУД 46
ОРОН НУТГИЙН ХӨГЖИЛ БА ЖЕНДЭР 47

Ө
ӨӨРЧЛӨЛТИЙН ОНОЛ БА ЖЕНДЭР 48

П
ПАТРИАРХИ ЁС 48

С
СОЁЛ БА ЖЕНДЭР 49

Т
ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ БА ЖЕНДЭР 50
ТҮР ХАМГААЛАХ БАЙР 51
ТЭГШ ЦАЛИН ХӨЛС БА ЖЕНДЭР 52

У
УЛС ТӨР БА ЖЕНДЭР 53
УУР АМЬСГАЛЫН ӨӨРЧЛӨЛТ БА ЖЕНДЭР 54

Х
ХАМТАРСАН БАГ 55
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА БА ЖЕНДЭР 55
ХӨДӨӨГИЙН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖ БАЙДЛЫГ САЙЖРУУЛАХ ТУХАЙ НҮБ-ЫН ТОГТООЛ 57
ХҮЙС
ХҮН ХУДАЛДААЛАХ ГЭМТ ХЭРЭГ 57
ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР БА ЖЕНДЭР 58
ХҮЧИН 58

Ш
ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨН БА ЖЕНДЭР 60
ШИЛЭН ТААЗ 60

Ф

ФЕМИНИЗМ 61
ФЕМИНИСТ ОНОЛ 62

Э

ЭДИЙН ЗАСАГ БА ЖЕНДЭР 62
ЭМЭГТЭЙ ТЭРГҮҮНТЭЙ ӨРХ 63
ЭМЭГТЭЙЛЭГ БА ЭРЭГТЭЙЛЭГ ШИНЖ 64
ЭМЭГТЭЙЧҮҮД СУДЛАЛ 64
ЭМЭГТЭЙЧҮҮД ХӨГЖИЛД ХАНДЛАГА 65
ЭМЭГТЭЙЧҮҮД, ЭНХ ТАЙВАН, АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ТАЛААРХ НҮБ-ЫН АЮУЛГҮЙН ЗӨВЛӨЛИЙН 1325-Р ТОГТООЛ 66
ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ АЛАГЧИЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ТУХАЙ НҮБ-ЫН КОНВЕНЦ 66
ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН БИЗНЕС ЭРХЛЭЛТ 67
ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЧАДАВХЖИЛТ 68
ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЭСРЭГ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ 68
ЭРҮҮЛ МЭНД БА ЖЕНДЭР 69
ЭРХЭД СУУРИЛСАН ХӨГЖЛИЙН ХАНДЛАГА 70
ЭРЭГТЭЙЧҮҮД БА ЖЕНДЭР 71
ЭРЭГТЭЙЧҮҮД СУДЛАЛ 72
ЭХЧҮҮДИЙН ХАМГААЛАЛ 72

А

АЖИЛ-АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭР (Work-life balance)

Ажил-амьдралын тэнцвэр нь 1990-ээд оноос хэрэглэгдэж эхэлсэн нэр томьёо бөгөөд хүний амьдралын олон талыг харгалзсан өргөн утга агуулгатай. Ажил амьдралын тэнцвэр нь ажилдаа зарцуулж буй хугацаа болон ажлаас бусад зүйлд, жишээлбэл ойр дотны хүмүүстэйгээ хамт өнгөрүүлж, нийгмийн амьдрал, хувийн сонирхолдоо зарцуулж буй хугацаагаар хэмжигдэнэ. Хүмүүсийн амьдралын нөхцөл байдал, үүрэг хариуцлага харилцан адилгүй тул ажил-амьдралын тэнцвэрийг хангах арга зам харилцан адилгүй. Ажилд илүү олон цаг зарцуулснаар ажилтны бүтээмж нэмэгддэггүй, харин биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэнд хохирч ажилдаа сэтгэл ханамжгүй болж эхэлдэг байна.

АЖИЛ-АМЬДРАЛЫН НЭГДМЭЛ БАЙДАЛ (Work-life integration)

Ажил-амьдралын нэгдмэл байдал буюу хувийн болон ажил мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг хослуулан уялдуулах талаарх ойлголт сүүлийн жилүүдэд ашиглагдах болжээ. Энэ нь ажлыг амьдралын нэг л тал хэмээн үзэж, бусад чухал талууд болох гэр орон, нийгмийн амьдрал болон хувь хүний эрүүл, сайн сайхан байдлыг мөн адил харгалзан үзэх тухай ойлголт. Ажил болон амьдралын бусад талууд харилцан нэгнээ дэмжиж, ажилтан үр бүтээмжтэй, ажил амьдралдаа сэтгэл ханамжтай байхын тулд жишээ нь ажлын уян хатан цагийн зохицуулалтыг нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Ажил-амьдралын тэнцвэр нь хүний ажил амьдрал хоёр тэнцвэртэй зэрэгцэн тусдаа өрнөх тухай ойлголт байдаг бол ажил-амьдралын нэгдмэл байдал нь ажил амьдралыг аль болох ойртуулах тухай ойлголт юм. Тухайлбал “ажлын цаг” ба “хувийн цаг” гэж зааглахгүй, аливаа зүйлийг хамгийн сайн хийж

болох тэр цагт нь хийнэ гэсэн үг юм. Жишээ нь ажлаа оройн цагаар төвлөрөн хийж өглөө нь хувийн хэргээ гүйцээх, эсвэл өдрийн цагаар ажлаа хийнгээ хувийн цахим шуудангаа шалгаж, оройн цагаар ажлын шуудандаа ч бас хариулах боломжтой байх. Зайнаас, цагийн бүс дамнан ажиллах боломж бүрдэж буй даяаршлын эрин үед энэ ойлголт улам бүр ач холбогдолтой болж байна.

АЖИЛ-ГЭР БҮЛИЙН АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭР (Work-family balance)

Ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэр нь ажил ба гэр бүлийн амьдралын харилцан нөлөөлөх шинжийг илэрхийлэх зорилгоор 1970-аад оноос өргөн хэрэглэгдэж ирсэн нэр томьёо. Ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэр нь ажлын ба гэр бүлийн үүрэг хариуцлагын хүрээгээр хязгаарлагддаг бөгөөд ажил эрхэлдэг, гэр бүлийн амьдралтай хүмүүст хамаатай.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гэр бүлдээ гүйцэтгэх үүрэг ялгаатай байдгаас ажлын цаг нэмэгдэхэд гэр орны ажил, асран халамжлах ачаа илүү үүрдэг эмэгтэйчүүд илүү хохирдог. Харин эрэгтэйчүүд гэр бүлээсээ, ялангуяа хүүхдээ хүмүүжүүлэхээс хөндийрөх эрсдэлтэй. Тиймээс ажил олгогчид ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэрийг анхаарах шаардлагатай байдаг. Асран халамжлах ажлын хүрээ гэр бүлийн гишүүдээр хязгаарлагдахгүй, өрхийн гишүүд төдийгүй хамаатан садан, найз нөхдийн хүрээг хүртэл хамардаг тул ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр гэж нэрлэх нь соёлын хувьд илүү зохимжтой байна.

АЖИЛ, ХӨДӨЛМӨР ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ХУВААГДАЛ БУЮУ ЯЛГАРАЛ (Gender division or segregation of labor)

Эмэгтэйчүүд эх болдгоос үүдэлтэй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хамтын амьдрал дахь ажил үүргийн хуваарь нийгмүүдэд харилцан адилгүй хэмжээгээр хадгалагдсан байдаг.

Ажил үүргийн энэхүү ялгаа гэр орны ажилд төдийгүй цалин хөлстэй ажил хөдөлмөрт жендэрийн хуваагдал буюу түгээмэл хэрэглэж заншсанаар ялгарал үүсгэдэг. Хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн ялгарал хэвтээ болон босоо хэлбэрээр илэрдэг. Тухайлбал уул уурхай, барилга зэрэг салбарт эрэгтэйчүүд, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллах нь жендэрийн хэвтээ ялгарал юм. Харин боловсролын салбарын хувьд сургуулийн өмнөх болон бага сургуульд эмэгтэйчүүд, их дээд сургуульд эрэгтэйчүүд зонхилон багшлах, эрүүл мэндийн салбарын хувьд сувилахуйн салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлдаг боловч ерөнхий эмч, мэс засалч гэх мэт түвшинд эрэгтэйчүүд зонхилдог нь жендэрийн босоо ялгарал юм.

Ажил, хөдөлмөр дэх жендэрийн хуваагдал буюу ялгарал нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст “тохирох” ажлын талаарх нийгмийн хүлээлт, хэвшмэл ойлголт, зарим мэргэжил эзэмшихэд шаардагдах эдийн засгийн нөөц боломж эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш бус ногдож байх зэрэг олон талт шалтгаантай. Ажил хөдөлмөр дэх жендэрийн хуваагдал нь хувь хүний хүсэл мөрөөдөл, эрх чөлөөг хязгаарлаж, орлогын ялгаа үүсгээд зогсохгүй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзлэх байр суурь, гүйцэтгэх үүргийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг улам бэхжүүлэх сөрөг нөлөөтэй.

АЖЛЫН БАЙР БА ЖЕНДЭР (Workplace and Gender)

Ажлын байр жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихийн тулд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст яг адил хандах биш, харин ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхын зэрэгцээ ялгаатай хэрэгцээг нь харгалзан адил тэгш боломж олгох ёстой. Ажлын байр жендэрийн мэдрэмжтэй буюу жендэрт нийцтэй байх нь ажилтны сэтгэл ханамжтай, үр бүтээлтэй ажиллахад тустай. Дэлхийн эдийн засгийн форумаас ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихийн тулд дараах 5 зүйлийг зөвлөсөн байна.

Үүнд:

1. Ажилтан авахдаа хүйсийн тэнцвэрийг хангахуйц тооны хүмүүсийг эхний шатанд сонгон шалгаруулах
2. Цалин хөлсний жендэрийн зөрүүг арилгах
3. Ажилтныг ур чадвараар нь үнэлэх
4. Эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдийн зөвлөгчөөр томилох
5. Ажил-амьдралын тэнцвэрийг эн тэргүүнд анхаарах.

Монгол Улсын Засгийн газар, Жендэрийн үндэсний хороо, Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооноос төр, хувийн хэвшил, олон нийтийн байгууллагууд хэрэгжүүлэх "Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого"-ыг 2022 онд баталсан.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТ (Sexual harassment in the workplace)

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь жендэрт суурилсан хүчирхийллийн нэг хэлбэр юм. 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.

"Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх, бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах, эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол тавих байдлаар бэлгийн дарамт үзүүлэхийг

хориглоно” гэж Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль (2022 оны шинэчилсэн найруулга)-ийн 7-р зүйлд заасан байна. «Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа» гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.

Ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.
Харин ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

АЛБАН БУС ЭДИЙН ЗАСАГ БА ЖЕНДЭР (Informal economy and Gender)

Албан ёсны зохицуулалтад хамрагддаггүй эсхүл дутуу хамрагддаг эдийн засгийн бүх үйл ажиллагааг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас албан бус эдийн засаг хэмээн тодорхойлсон байдаг. Дэлхий дахинд албан бус эдийн засгийг жижиг ба бичил бизнес, өрхийн аж ахуй, жижиглэн худалдаа, гэрээр эсвэл зайнаас хийдэг ажил, интернетэд суурилсан ажил, мөн давхар гэрээгээр гүйцэтгэх зарим ажил бүрдүүлдэг байна.

Хөгжиж буй орнуудад албан бус эдийн засгийн ажиллах хүчийг хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, өрхөд цалин хөлсгүй ажилладаг эмэгтэйчүүд зонхилон бүрдүүлдэг тул жендэрийн гүн агуулгатай.

Албан бус эдийн засагт ажиллагчид нийгмийн хамгааллын бодлогын гадна үлдэх, ядууралд өртөх өндөр эрсдэлтэй. Тиймээс жендэрийн статистикийн хүрээнд албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулан шинжлэх, улмаар ажил хөдөлмөр эрхэлж буй бүх хүний үндсэн эрхийг баталгаажуулан, ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалахыг ОУХБ-аас зөвлөсөн байна. Албан бус эдийн засагт ажиллагчдад зээл авах, шинэ технологи эзэмших, сургалтад хамрагдах боломж хомс төдийгүй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл бүрдээгүй орчинд ажилладгийг анхаарах шаардлагатай.

АСРАХУЙН ХӨДӨЛМӨР (Care work)

Асрахуйн хөдөлмөрийг хамааралтай хүмүүс болох хүүхэд, өвчтөн, өндөр настныг цалин хөлсгүй асран халамжлах үүрэг хариуцлагатай голцуу холбон ойлгодог. Гэтэл асрахуйн хөдөлмөр гэдэг нь өөрөөс хамааралтай болон хамааралгүй этгээдүүдийн төлөө цалингүй эсвэл цалин хөлстэй хийж буй бүхий л ажил үүрэг юм. Хүмүүст боломж чадвараа нэмэгдүүлэх, амьдралдаа хүсч буй зүйлдээ хүрэх боломж олж авахад нь туслах ажил мэргэжлүүдийг, жишээлбэл хүүхэд асрах болон бүх түвшний сурган хүмүүжүүлэх, эрүүл мэндийн бүх төрлийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх ажлуудыг энд багтаан ойлгож байна.

Асрахуйн хөдөлмөрт мөн гэр орны цалин хөлсгүй ажил багтана. Асрахуйн хөдөлмөр нь цалин хөлстэй ажил, мэргэжил хэлбэрээр гүйцэтгэгдсэн үедээ доогуур зиндааны, бага цалинтай ажил байх нь түгээмэл. Харин цалин хөлсгүй гүйцэтгэгдэх үедээ эмэгтэйчүүдийн ажил үүргийн нэг хэсэг мэт ойлгогддог.

Хүүхэд, өвчтөн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, өндөр настныг асрахуйн хөдөлмөрийг улсын болон хувийн байгууллага гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ил тод харагдаж, үнэлэгдэж байдаг. Гэтэл хөгжиж буй орнуудад асрахуйн хөдөлмөрийг голцуу гэр бүлийн гишүүд, хамаатан садан, найз нөхөд болох эмэгтэйчүүд үнэлгээгүй хийх нь түгээмэл байна.

АСРАХУЙН ЭДИЙН ЗАСАГ (Care economy)

Асрахуйн эдийн засаг гэдэг нь асрах ажлын буюу бүх насны хүмүүст бие махбодын, нийгмийн, сэтгэлзүйн төрөл бүрийн асаргаа, дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх хөлстэй болон хөлсгүй, албан ба албан бус хөдөлмөр, үйлчилгээний бүх хэлбэрийг хамарсан эдийн засгийн салбар юм. Асрахуйн эдийн засаг дунд ба доогуур орлоготой орнуудын дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 60 хүртэлх хувийг эзэлж байна. Асрахуйн хөдөлмөрт хүүхэд, ахмад настан, хүнд өвчтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүдийг асрах, халамжлах, бие махбодын болон сэтгэлзүйн бүх төрлийн асаргаа, тусламж үзүүлэх үйлчилгээг оруулдаг. Асрахуйн хөлсгүй хөдөлмөрийн 70-80 хувийг эмэгтэйчүүд гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох оролцоог хязгаарлахын зэрэгцээ гэр бүл, нийгмийн харилцаанд тэгш бус байдлыг үүсгэж байдаг.

Хүүхэд, өндөр настныг асрах хэрэгцээг даган асрахуйн эдийн засаг улам тэлж байгаа цаг үед асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажлын орчин нөхцлийг, түүний дотор цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, эрэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих шаардлага тулгарч байна.

Б

БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ БА ЖЕНДЭР (Organizational culture and Gender)

Байгууллагын соёл нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих үндсэн нөхцөл. Олон янз байдлыг дэмжсэн, аливаа ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байгууллагын соёлыг бүтээхийн тулд албан ёсны дүрэм журмаас гадна байгууллагын үнэт зүйлс, удирдлагын арга барил, байгууллагын хамт олны дунд хэвшил болсон бичигдээгүй дүрмүүд, дадал зуршил, хамт олныг хамарсан арга хэмжээ зэргийг жендэрийн өнцгөөс үнэлж, шинэчлэн сайжруулах шаардлагатай.

БОЛОВСРОЛ БА ЖЕНДЭР (Education and gender)

Боловсролын хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдал нь охид хөвгүүд, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн насан туршийн сурч боловсрох, олж авсан мэдлэг чадвараа ашиглан ажил хөдөлмөр эрхлэх, хөгжиж дэвших тэгш боломж бололцоотой байх тухай болон боловсролын тухай хууль дүрэм, стандарт, хөтөлбөр, сургалтын орчин, ном сурах бичиг, заах сурах арга барилыг хамарсан өргөн хүрээний ойлголт юм. Боловсролын агуулга нь охид хөвгүүд, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн жендэрийн практик ба стратеги хэрэгцээг хангахад чиглэсэн байх ёстой бөгөөд үүний тулд өнөөгийн нийгэмд тэдэнд тулгарч буй асуудлыг жендэрийн шинжилгээтэй илрүүлэх, түүнийг сургалтын хөтөлбөрт тусгах, боловсролын салбарт багш, нийгмийн ажилтнуудын жендэрийн боловсролыг дээшлүүлэх зэрэг цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Монгол Улсын боловсролын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг БСШУ-ны сайдын тушаалаар 2018 онд батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн.

БЭЛГИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ (Sexual abuse)

Бэлгийн хүчирхийлэл гэдэг нь хэн нэгэн этгээд нөгөө хүний зөвшөөрөлгүйгээр түүнтэй бэлгийн сэдэл, шинжтэй үйлдэл хийхийг хэлнэ. Энэ үйлдэл нь хүний гар хөлд зөвшөөрөлгүй хүрэх, ямар нэг зүйл хийхийг ятгах гэх мэт ямар ч байдлаар илэрч болно. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай Монгол Улсын хуульд бэлгийн хүчирхийллийг гэр бүлийн хүчирхийллийн нэг хэлбэр гэж тооцсон бөгөөд “эрхшээлдээ байгаа байдлыг далимдуулан энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах хүнийг бэлгийн шинжтэй аливаа үйлдэлд албадахыг бэлгийн хүчирхийлэл гэнэ”(6.5.) хэмээн тодорхойлсон байна.

БЭЛГИЙН МӨЛЖЛӨГ (Sexual exploitation)

Бэлгийн мөлжлөг гэдэг нь хүн худалдаалах гэмт хэргийн нэг төрөл юм. Үүнд хохирогчийг өөрсдийн эрхшээлд оруулж, албадан хөдөлмөр, секс, бусад зорилгоор ашиглахад зориулсан мэдээллийг илгээх мөн багтана. Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн 12.3-р зүйлд бэлгийн мөлжлөгийг гэмт хэрэгт тооцсон бөгөөд 14-өөс дээш насны хүний эсрэг үйлдсэн бол 2-8 жилийн хорих ял, 14-өөс доош насны хүүхдийн эсрэг үйлдсэн бол 12-20 жил хүртэлх хугацаагаар хорих ял оноохоор заасан.

БЭЛГИЙН ЧИГ БАРИМЖАА (Sexual orientation)

Бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд аль нэг, эсвэл аль аль хүйсийн хүмүүст татагдах төрөлхийн мөн чанарыг бэлгийн чиг баримжаа гэнэ. Энэ нь хэн нэгний, оролцоотой, эсвэл хүчээр биш, байгалиас заяасан өөрийн мэдэлгүй төрдөг мэдрэмж юм. Бэлгийн чиг баримжаа гурван төрөл байдаг. Үүнд: гетеросексуал буюу эсрэг хүйсийнхээ хүмүүст татагддаг бэлгийн чиг баримжаа (стрэйт), лесбиян, гей буюу ижил хүйсийнхээ хүмүүст татагддаг бэлгийн чиг баримжаа, бисексуал буюу аль аль хүйсийн хүмүүст татагддаг бэлгийн чиг баримжаа багтана.

Бэлгийн чиг баримжаа нь ялгаварлан гадуурхалтын үндэс болж, хувь хүний нийгмийн амьдралд оролцох эрхийг хязгаарладаг учраас жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын салшгүй хэсэг байдаг. “Уламжлалт” буюу эсрэг хүйсийн хоёр хүний харилцаанд суурилсан бэлгийн хандлагаас бусад бэлгийн чиг баримжаатай хүмүүс олон талт ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байдаг. Жишээлбэл ЛГБТИК хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд чиглэсэн тусламж үйлчилгээ хөгжөөгүйгээс биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн өндөр эрсдэлд ордог. Бэлгийн чиг баримжааны дараах хэлбэрүүдийг тодорхойлж байна.

Үүнд:

- Лесбиян (Lesbian)- Бие махбод, хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд бусад эмэгтэйчүүдэд татагддаг эмэгтэй хүн.
- Гей (Gay)- Бие махбод, хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд бусад эрчүүдэд татагддаг эрэгтэй хүн.
- Бисексуал (Bisexual)- Бие махбод, хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд өөрийн болон бусад хүйсүүдэд татагддаг хүмүүс.
- Трансжендэр (Transgender)-Төрөлх болон бусдын хүлээж буй хүйсээс өөр хүйсээр өөрийгөө илэрхийлдэг хүн.
- Интерсекс (Intersex)- Нөхөн үржихүйн болон бэлгийн төрөлхийн өөрчлөлттэй, өөрөөр хэлбэл эр болон эм хүйсэнд үл харьяалагдах “хэвийн” бус гаднах бэлэг эрхтэн болон доторх нөхөн үржихүйн эрхтэнтэй төрсөн хүмүүс. Тэдний хромосом (XXY, XXX, XYY гэх мэт), дааврууд (дотоод шүүрлийн үйл ажиллагаа), бэлгийн булчирхай (төмсөг, өндгөвч) болон/эсвэл маш жижиг шодой эсвэл маш том хэлүү зэрэг нөхөн үржихүйн эрхтний бүтэц нь ялгаатай байдаг.
- Күийр (Queer)- Бэлгийн зан үйл болон хүсэл тэмүүллийн түвэгтэй, олон янз байдлыг хялбар илэрхийлэх нэгдсэн нэршил. Энэ нь “уламжлалт” бус бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл бүхий хүмүүсийн нийтлэг нэршил.
- Асексуал (Asexual)- Бие махбодийн хувьд бусдад татагддаггүй хүн. Тэд хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд бусдад татагдах болон татагдахгүй байх боломжтой.

БЭЭЖИНГИЙН ТУНХАГЛАЛ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ МӨРИЙН ХӨТӨЛБӨР (Beijing Declaration and Platform for Action)

Б

Бээжингийн тунхаглал нь 1995 оны 9-р сарын 15-нд Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх дэлхийн IV чуулганы төгсгөлд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрхийн талаарх багц зарчмуудыг түгээн дэлгэрүүлэхээр баталсан НҮБ-ын тогтоол юм. Тус чуулган нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахаар дэлхий нийтээр зөвшилцсөн эргэлтийн цэг болжээ.
Бээжингийн тунхаглал нь дараах гол зорилтуудтай.
Үүнд:

- Газар бүрийн нийт эмэгтэйчүүдийн тэгш эрх, хөгжил дэвшил, амар амгалангийн төлөө ажиллах,
- Охид, эмэгтэйчүүдийн үнэ төлбөргүй, шилдэг боловсрол эзэмших боломжийг нэмэгдүүлэх,
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг зогсоохын төлөө тууштай тэмцэж, шаардагдах арга хэмжээ авах,
- Эрх мэдэл бүхий, шийдвэр гаргах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлэх,
- Эмэгтэйчүүдийн хөгжил дэвшил, жендэрийн тэгш байдлыг хангах 12 гол хүрээнд стратегийн зорилтууд дэвшүүлж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах.

Бээжингийн тунхаглал болон 189 орны засгийн газрууд чуулан санал нэгтэйгээр баталсан үйл ажиллагааны платформ нь эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг олгох хөтөлбөр бөгөөд жендэрийн тэгш байдлын талаарх дэлхий нийтийн бодлогын гол баримт бичигт тооцогддог. Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах цогц хандлага, арга зүй (gender mainstreaming) -г засаглалын бүх түвшин дэх бодлогын бүх хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах стратеги болгосон байна.

2020 онд Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх дэлхийн дөрөвдүгээр чуулган болон Бээжингийн тунхаглал, үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрийг баталсны 25 жилийн ойг “Бээжин +25” нэрээр тэмдэглэсэн.

Г

ГЭР БҮЛ БА ЖЕНДЭР (Family and Gender)

Нийгмийн анхан шатны нэгж болсон гэр бүл нь нийгэм дэх жендэрийн харилцааны анхдагч загвар байдаг. Тиймээс гэр бүл дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох эрх мэдлийн тэгш бус харилцаа, хөдөлмөрийн хатуу хуваагдал, нөөц боломжийн шударга бус хуваарилалт нь нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг үүсгэдэг. Тухайлбал эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн байр суурь, ажил мэргэжил, эрүүл мэнд, боловсролд зөрүү үүсч, хувь хүмүүсийн хөгжиж дэвших боломж багасдаг.

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 хэлбэрүүдийг харгалзан үзэх нь гэр бүлд чиглэсэн жендэрийн бодлогын тулгамдсан асуудал юм.

ГЭР БҮЛД ҮЙЛЧЛЭХ ТӨВ (Family service center)

Гэр бүлд үйлчлэх төв нь орон нутагт суурилсан, насанд хүрэгчид, гэр бүлүүдэд боловсролын болон бусад чиглэлийн дэмжлэг үзүүлэх байгууллага юм. Ийм төвийн өргөн хүрээтэй үйл ажиллагаанд дараах зүйлс багтана.

Үүнд:

- Зөвлөгөө өгөх: сэтгэл зүйн зөвлөх үйлчилгээ, гэрлэлт, гэр бүлийн асуудлаарх зөвлөгөө, хүчирхийллийн асуудлаарх зөвлөгөө.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих: Ажил хайх, ажилд орох өргөдөл бэлдэх, ажлын ярилцлагад ороход туслах зөвлөгөө.
- Санхүүгийн удирдлага: Орлого зарлагаа бүртгэн хянах, зээл авах, зээлээ төлөх зэрэг асуудлаар хувь хүний болон өрхийн санхүүгийн удирдлагын анхан шатны мэдлэг олгох.
- Орон нутгийн талаар чиг баримжаа олгох: Шилжин ирэгчдэд орон нутаг дахь үйлчилгээ, боломжийн талаар мэдээлэл өгөх.

ГЭР БҮЛД ЭЭЛТЭЙ АЖЛЫН БАЙР (Family Friendly Workplace)

Ажилтнуудаа ажилдаа болон ар гэрийн амьдралдаа сэтгэл ханамжтай байхад анхаарч дэмжсэн бодлого хэрэгжиж буй ажлын байрыг гэр бүлд ээлтэй ажлын байр гэж тодорхойлж болно. Ийм ажлын байр санал болгохын тулд байгууллага ажлын уян хатан цаг, ажиллах цагаа урьдчилан төлөвлөх боломжтой ажлын хуваарь, хүүхэд хөхүүлэх ба саатуулах өрөө, хүүхэд асрах цалин хөлстэй чөлөө зэрэг нь гэр бүлд ээлтэй ажлын байрны бодлого хэрэгжүүлнэ. Ийм бодлого нь хүүхдийн сайн сайхан, аюулгүй байдалд ихээхэн тустай учир хүүхдэд ээлтэй ажлын байр буюу байгууллага гэж нэрлэх нь бий.

Байгууллагууд ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл тэвчих, эмэгтэйчүүдийг хүүхэд төрүүлэх, асрахтай холбоотойгоор ялгаварлан гадуурхалтад өртөхөөс сэргийлэх, гэр орны ажлаа хуваалцахад нь эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудыг дэмжих бодлого хэрэгжүүлбэл мөн гэр бүлийн сайн сайханд хувь нэмэр оруулж чадна.

ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ (Domestic violence)

Гэр бүлийн хүчирхийлэл гэж ураг төрөл, сэтгэл зүй, санхүүгийн холбоотой хүний зүгээс гэр бүлийн бусад гишүүд, хамт амьдарч байгаа болон хамт амьдраагүй ч хамаарал бүхий бусад хүмүүст хяналтаа тогтоож, эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдалд оруулж буй үйлдэл, эс үйлдэхүйг хэлнэ. Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь жендэрт суурилсан хүчирхийллийн түгээмэл үйлдэгдэж буй нэг төрөл бөгөөд хүний амьд явах, аюулгүй орчинд амьдрах, халдашгүй, хараат бус байх эрхэд халдсан хүний эрхийн ноцтой зөрчил юм. Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь нас, хүйс, хөрөнгө чинээ, нийгэмд эзлэх байр суурь, боловсрол зэргээс үл хамааран үйлдэгддэг. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай Монгол Улсын хуульд зааснаар гэр бүлийн хүчирхийлэл нь бие махбодын, сэтгэл санаany, бэлгийн, эдийн засгийн хэлбэртэй байна.

Гэр бүлийн хүчирхийллийг хүмүүс ихэвчлэн гэр бүл дотор эхнэр, нөхрийн хооронд үйлдэгддэг гэж ойлгодог ч бодит байдалд өргөн хүрээг хамардаг. Хүчирхийлэл үйлдэгч нь хохирогчтой нэг гэрт амьдардаг эсэхээс үл хамааран эхнэр, нөхөр, гэр бүлийн бусад гишүүнээс гадна хамтран амьдрагч, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч, тэдгээрийн асрамж, хамгаалалтад байгаа хүн, тухайн гэр бүлд хамт амьдарч байгаа хүн болон тусдаа амьдарч байгаа төрүүлсэн, үрчлэн авсан хүүхэд, төрсөн, үрчлэн авсан эцэг, эх, ах, эгч, дүү зэрэг ойр дотны харилцаатай хүмүүсийн хооронд гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгддэг. Гэрлэлтээ цуцлуулсан эхнэр, нөхөр, хамтран амьдарч байсан, эсхүл хамтран амьдарч байгаагүй ч гэр бүлийн харилцаатай байсан, дундаасаа хүүхэдтэй хүний хооронд үйлдэгдсэн хүчирхийлэл ч гэр бүлийн хүчирхийлэлд тооцогдоно. Гэр бүлийн хүчирхийлэл хэзээ ч санамсаргүй үйлдэгдэхгүй бөгөөд эрх мэдэл, хяналтдаа хохирогчийг оруулах зорилго, сэдэл бүхий шууд, санаатай үйлдэл байдаг.

Гэр бүлийн орчинд үйлдэгдэж байгаа хүчирхийлэл нь олон дахин давтагдаж даамжрах шинжтэйгээс гадна гэр бүлийн бусад гишүүдэд, ялангуяа хүүхдүүдэд маш их хор нөлөөтэй.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь нийгэм, эдийн засгийн бүх бүлгийг хамарч байдаг бөгөөд архидалт, сэтгэцийн эмгэг, өвчлөл нь гэр бүлийн хүчирхийллийн эрсдэлийг улам ихэсгэж байдаг.

Д

ДАЯАРШИЛ БА ЖЕНДЭР (Globalization and Gender)

Олон улсын худалдааны либералчлал, гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт өргөжин, санхүүгийн хил дамнасан асар том урсгалууд үүсэх гол шинжүүд бүхий, шинэ технологийн, ялангуяа мэдээлэл холбооны технологийн хөгжилд түшиглэсэн үзэгдэл болох даяаршил жендэрийн тэгш байдалд нөлөөлөх гол хүчин зүйлсийн нэг болж байна. Даяаршил нь хэвлэл мэдээлэл, худалдаа наймаагаар дамжуулан улс үндэстнүүдийн соёлын хэм хэмжээг түгээхдээ эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинжийн талаарх нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх нөлөөтэй. Энэ нөлөө нь эерэг, эсвэл сөрөг байж ч болзошгүй.

Даяаршлын явцад үндэстэн дамнасан компаниуд ажлын байруудыг хөдөлмөрийн өртөг багатай улс орнууд руу шилжүүлэх, аль нэг салбарт хөрөнгө оруулалт хийхдээ тухайн хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгарлыг улам ихэсгэх зэргээр жендэрийн тэгш байдалд сөргөөр нөлөөлөх нь их байдаг. Хөдөлмөрийн цаг 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 нөлөөлж байна. Даяаршил нь бас шилжих хөдөлгөөнийг ихэсгэх хүчин зүйл болохын зэрэгцээ, эмзэг бүлгийн хүн амыг албадан хөдөлмөр хийлгэх, хил дамжуулан хүн худалдаалах ялангуяа охид, эмэгтэйчүүдийг гэмт хэргийн золиос болгох эрсдлийг ихэсгэж 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.

Ж

ЖЕНДЭР (Gender)

Жендэр нь эмэгтэй, эрэгтэй хүний биологийн онцлог төдийгүй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, нийгэм дэх дүр төрх, үнэ цэн, ажил үүрэг, байр суурь, хүлээлт зэрэг нийгэм соёлоос шалтгаалсан дүр төрх, нөхцөл байдлыг цогцоор нь илэрхийлдэг. Тиймээс жендэрийг “нийгмийн хүйс” гэж болно. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд «жендэр» гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлага гэсэн утгаар ойлгоно гэж тусгасан байна.

Хүйс буюу эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа тогтвортой байдаг бол жендэрийн агуулга нь нийгэм соёл бүрт харилцан адилгүй бөгөөд цаг хугацаанд хувиран өөрчлөгдөж байдаг. Жендэр нь нийгмийн анги давхраа, нас, арьс өнгө/яс үндэс, шашин шүтлэг, газарзүй, эдийн засаг, улс төр, соёл, гэр бүлийн орчин зэрэг олон үзүүлэлттэй харилцан хамааралтай.

ЖЕНДЭР БА ХӨГЖИЛ ХАНДЛАГА (Gender and Development (GAD) Approach)

Жендэр ба хөгжил хандлагыг 1980-аад оны сүүлчээр судлаач эрдэмтэд жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг зөвхөн охид

эмэгтэйчүүдэд чиглүүлж ирсэн Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлагын сургамжид тулгуурлан гаргаж ирсэн байна. Жендэр ба хөгжил хандлага нь хөгжлийн аливаа үйл ажиллагаанд охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн ялгаатай хэрэгцээг эн тэнцүү харгалзан үзэхэд зорьдог. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс болон нийгмийн бүлгүүдийн нөхцөл байдлын ялгаа төдийгүй түүнд нөлөөлж буй нийгэм эдийн засаг, байгаль орчны хүчин зүйлсийг судлан шинжилж, бодлого төлөвлөлтийн хүрээнд анхаарч шийдвэрлэх нь Жендэр ба хөгжил хандлагын мөн чанар болно. Хөгжлийн аливаа үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, цогц арга зүйг нэгтгэх нь Жендэр ба Хөгжил хандлагын гол арга зүй юм.

Монгол Улсын жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн эрх зүй, бодлогын орчинд “Жендэр ба хөгжил” хандлага зонхилж байна.

ЖЕНДЭР СУДЛАЛ (Gender study)

Жендэр судлал бол жендэрийн хэв шинж, жендэрийн төлөөллийг судлан шинжлэхэд чиглэсэн, олон шинжлэх ухааны уулзвар дээр үүсч хөгжсөн судалгаа шинжилгээний талбар юм. Жендэр судлал нь феминист судалгаанаас эхтэй. Философич С.Бовуарын “эмэгтэй хүн хэвээр төрдөггүй, харин эмэгтэй хүн болдог” тухай үзэл санаагаараа эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинж бол нийгэм соёлын бүтээл гэдгийг илэрхийлж, жендэр судлалын эх суурийг тавьсан байдаг. Жендэр судлал нь түүх, улс төр судлал, нийгэм судлал, хүн судлал, утга зохиол, хэл, кино урлаг, хэвлэл мэдээлэл, хүний хөгжил, хууль, анагаах ухааны зэрэг салбарт жендэрийн асуудлыг судалдаг. Мөн арьс өнгө, үндэс угсаа, газар зүйн байршил, хөгжлийн бэрхшээлийн асуудлыг жендэрийн талаас шинжилдэг.

Жендэр судлал улмаар хүрээгээ тэлж эмэгтэйчүүд судлал, эрэгтэйчүүд судлал болон ЛГБТ судлалыг багтаах болсон байна. Жендэр судлалын арга зүй, хандлага нь мөн адил өргөн хүрээтэй

байдаг. Жендэр судлалын олон урсгал чиглэл нь жендэрийн дүрд биологийн өгөгдөл хэдий хэмжээгээр нөлөөлдөг талаар ялгаатай байр суурь баримталдаг.

ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ (Gender equality policy planning)

Нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг, түүний уг шалтгааныг арилгахад тусгайлан чиглэсэн бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн бодлого төлөвлөлт гэж нийтэд нь нэрлэнэ. Монгол Улсад үндэсний түвшинд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрүүд хэрэгжиж ирсэн бөгөөд өнөөдөр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги (2022-2031) хэрэгжиж байна. Салбарууд онцлог хэрэгцээндээ нийцсэн, салбарын хүний нөөц болон бүтээгдэхүүн үйлчилгээн дэх жендэрийн тулгамдсан асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн жендэрийн бодлого, стратегийг үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хамт батлан хэрэгжүүлж байна. Аймаг, нийслэл, дүүргүүд мөн орон нутгийн онцлогийг харгалзсан жендэрийн дэд хөтөлбөр батлан хэрэгжүүлж байна.

Жендэрийн эдгээр чиглэсэн бодлого төлөвлөлт нь бүхий л хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгахад шаардлагатай мэдлэг мэдээлэл, чадавхыг бүрдүүлэх, арга зүйг хөгжүүлэх, бодит өөрчлөлт хийх туршлага хуримтлуулахад тусалж байна. Жендэрийн тусгайлсан бодлого төлөвлөлт нь зэрэглэлийн хувьд жендэрийн хувьд хариуцлагатай, эсвэл өөрчлөн шинэчлэгч бодлого төлөвлөлт юм.

ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ЗЭРЭГЛЭЛ (Gender Scale Definitions)

Аливаа бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хэдий хэмжээгээр чиглэж байгаа байдлаар нь дараах байдлаар зэрэглэх болсон байна.

Үүнд:

- **Жендэрийн хувьд ялгаварлан гадуурхсан (Gender Discriminative) бодлого төлөвлөлт:** Жендэрийн сөрөг, хор хөнөөлтэй хэм хэмжээг дэмжсэн, аль нэг хүйсийг хохироосон.
- **Жендэрийн хувьд харалган (Gender Blind) бодлого төлөвлөлт:** Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн жендэрийн ялгаа, ялгаатай хэрэгцээг, тэдний хоорондох жендэрийн харилцааны тэнцвэргүй байдлыг үл хайхарсан, тиймээс аль нэг хүйсийг аяндаа хохиролтой байдалд оруулдаг. Жендэрийн хувьд саармаг гэж нэрлэх нь бий.
- **Жендэрийн мэдрэмжтэй (Gender Sensitive) бодлого төлөвлөлт:** Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, жендэрийн харилцааны тэнцвэргүй байдлыг анхаарч мэдэрсэн боловч хариу үйлдэл нь тэдгээрийн талаарх мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх төдийгөөр хязгаарлагддаг.
- **Жендэрийн хувьд хариуцлагатай (Gender Responsive) бодлого төлөвлөлт:** Жендэрийн тэгш бус байдлыг бууруулахад чиглэсэн тусгай үйл ажиллагаа агуулна.
- **Жендэрийн хувьд өөрчлөн шинэчлэгч (Gender Transformative) бодлого төлөвлөлт:** Нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлын суурь шалтгааныг арилгахад чиглэсэн.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд Улсын Их Хурал нь төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох үүрэгтэйг заасан байна.

ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ (Gender analysis)

Жендэрийн дүн шинжилгээ нь хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, хөтөлбөр, төсөл, хүн амд чиглэсэн үйл ажиллагаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ, гүйцэтгэж буй үүргийг бүрэн тусгах, оролцоог тэгш шударга байлгах зорилгоор хийдэг

дүн шинжилгээний төрөл юм. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь цар хүрээний хувьд янз бүр байж болох ч судалгааны олон төрлийн аргыг хослуулан ашиглаж тоон болон чанарын мэдээлэл цуглуулан нэгтгэн шинжлэх замаар жендэрийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудал, жендэрийн зөрүүг үүсгэж буй хүчин зүйлсийг, мөн жендэрийн зөрүүнээс үүдэн гарч болзошгүй үр дагаврыг тодорхойлдог. Ингэснээр а) жендэрийн тусгайлсан бодлого төлөвлөлтийн б) жендэрийн хувьд мэдрэмжтэй, хариуцлагатай, мөн өөрчлөн шинэчлэгч бодлого төлөвлөлтөд шаардагдах баримт нотолгоог бүрдүүлж, улмаар в) жендэрийн хувьд хариуцлагатай төсөвлөлт хийх суурь нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

Жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг эхлэн хийхийн тулд тухайн улс, орон нутаг, салбар, байгууллага дахь эмэгтэй эрэгтэйчүүд, охид хөвгүүдэд тулгамдаж буй жендэрийн асуудал, тэдгээрт нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох дүн шинжилгээг жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ гэж нэрлэх нь бий.

ЖЕНДЭРИЙН ДҮР (Gender roles)

Эр, эм хүйсийн талаарх нийгэм соёлын итгэл үнэмшил нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй үүрэг буюу дүрийг ногдуулж байдаг. Жендэрийн дүр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд тодорхой үүрэг хариуцлага ногдуулахын зэрэгцээ үйл ажиллагааг нь хязгаарлаж байдаг. Жендэрийн дүр нь дэлхий дахинд эмэгтэйчүүдийн хараат, захирагдмал байдлыг хэвээр хадгалах гол хүчин зүйл болдог.

Хүйсийн тогтвортой ялгаанаас үүдэн жендэрийн дүрийг ч мөн хувирч өөрчлөгдөшгүй мэт үзэх хэвшмэл ойлголт байдаг. Гэвч жендэрийн дүр нь нийгэм соёл, анги давхраа бүрт ялгаатай бөгөөд боловсрол, технологи, эдийн засгийн хөгжил, дайн тулаан, өлсгөлөн, уур амьсгалын өөрчлөлт зэргийн улмаас байнга хувьсдаг.

Үндэсний болон олон улсын түвшний хүчин чармайлт, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хөгжлийн үйл ажиллагаа, зориудын арга хэмжээ зэрэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн дүрийг өрх гэр, нийгмийн сайн сайхны төлөө эергээр өөрчлөх, эсхүл жендэрийн үүрэг нь хувь хүний хөгжил дэвшил, нийгмийн амьдралд оролцоход хязгаарлалт болохгүй байх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх нөлөөтэй.

ЖЕНДЭРИЙН ИЛЭРХИЙЛЭЛ (Gender identity)

Жендэрийн баримжаа нь (хүйсийн баримжаа гэж заншсан) хүн бүр өөрийн хүйсээ төрөхөд тэмдэглэгдсэн хүйстэйгээ ижлээр (сизжендэр), эсвэл өөрөөр буюу эсрэгээр (трансжендэр) мэдрэх мэдрэмж юм. Өөрийгөө эрэгтэй, эмэгтэй аль ч хүйст багтааж үздэггүй, эсвэл аль аль хүйст хамааруулж мэдэрдэг хүмүүсийн хувьд нонбайнари гэх нэршлийг олон улсад хэрэглэдэг. Хүйсийн илэрхийлэл нь хүн биеэ авч явахдаа ихэвчлэн эмэгтэйлэг, эршүүд эсвэл хүйсийг нь тодорхойлох боломжгүй байдлаар илэрхийлж буй байдлууд болох хувцаслалт, үс засалт, хоолой болон бие махбодын шинж тэмдгээр илэрдэг.

Сизжендэр хүмүүс олон төрлийн бэлгийн чиг баримжаатай байдаг шиг трансжендэр хүмүүс мөн л олон төрлийн бэлгийн чиг баримжаатай байдаг тул жендэрийн баримжаа, илэрхийллийг бэлгийн чиг баримжаатай хутгаж болохгүй.

ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ҮЙЛЧИЛГЭЭ (Gender sensitive service)

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүд, тэдний бүлгүүдийн жендэрийн ялгаатай нөхцөл байдал, ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцсон үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй гэнэ. Энэ нь эн тэргүүнд төрийн үйлчилгээнд, мөн төрийн байгууллагуудаас гарах аливаа бүтээгдэхүүнд хамаатай. Жишээлбэл, боловсролын үйлчилгээнд охид, хөвгүүдийн физиологи, сэтгэл зүйн онцлог, сурах ялгаатай арга барил, тэдэнд нийгмийн зүгээс

учирч буй ялгаатай эрсдэлийг анхаарч тооцох шаардлагатай. Эрүүл мэндийн үйлчилгээ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн ялгаатай эрсдэл, шинж тэмдэг, эрүүл мэнддээ хандах ялгаатай зан үйлийг анхаарч тооцвол жендэрийн мэдрэмжтэй болно. Мөн барилга, хот төлөвлөлт нь эмэгтэй, эрэгтэй бүх насны хүний өдөр тутмын хэрэгцээ, эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд нийцсэн байвал жендэрийн мэдрэмжтэй гэж үзнэ.

ЖЕНДЭРИЙН ОНОЛ (Gender theory)

1970-аад оноос үүсч хөгжсөн жендэрийн онолуудыг хувь хүний хөгжилд нөлөөлж буй биологийн болон нийгмийн хүчин зүйлсийн харьцааг хэрхэн тодорхойлж байгаагаар нь дараах гол гурван урсгалд ангилдаг.

Үүнд:

- Биологийн эссенциализм: Хүйс нь биологийн шинж бөгөөд цаг хугацаанд өөрчлөгддөггүй, мөн нөхцөл байдлаас болж хувирдаггүй. Энэ урсгалын онолоор жендэр ба хүйсийг нэгэн утгатай бөгөөд жендэрийн ялгаа нь биологоор тодорхойлогддог гэж үздэг.
- Биологийн фундаментализм: Хүйс нь биологийн шинж бөгөөд цаг хугацаа, нөхцөл байдлаас болж өөрчлөгддөггүй, харин жендэр нь нийгэмшлийн явцад бүрддэг олдмол шинж гэж үздэг. Энэ онолоор хүйс жендэр хоёрыг нэг зүйлийн хоёр тал гэж үздэг бөгөөд биологи гол үүрэгтэй, харин нийгмийн хүчин зүйл багахан нөлөөтэй гэж үздэг.
- Нийгмийн конструкционизм: Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын ялгаа нь түүхийн явцад, нийгэм, соёлын хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр бүрдсэн, түүний дотор биологийн шинж чанарыг хэл, соёлоор дамжин бүрдсэн гэж үздэг байна. Хүний бие махбодь болон хувийн зан чанар нь нийгмийн бүтээл бөгөөд хүйс, жендэр хоёрын аль аль нь хувирч өөрчлөгдөх шинжтэй, тиймээс түүхэн цаг үе ба соёл бүрт харилцан адилгүй байж болно гэж үздэг.

ЖЕНДЭРИЙН ПРАКТИК БА СТРАТЕГИ ХЭРЭГЦЭЭ (Practical and strategic gender needs)

Жендэрийн практик буюу бодит хэрэгцээ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн дүрээс үүсэн гардаг ялгаатай хэрэгцээ бөгөөд тухайн цаг үеийн материаллаг голдуу хэрэгцээ юм. Жендэрийн практик хэрэгцээ өдөр тутмын амьдралын нөхцөл байдалд тод илрэн харагддаг тул хувь хүмүүс, бүлгүүд өөрсдөө хялбар тодорхойлох, илэрхийлэх боломжтой. Жишээлбэл, усны хангамж, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг амьдралын өдөр тутмын тулгамдсан хэрэгцээ эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хувьд ялгаатай байвал хүмүүс өөрсдөө олж харж чадна. Ийм хэрэгцээг шуурхай практик арга хэмжээгээр богино хугацаанд хангах боломжтой.

Харин стратеги хэрэгцээ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, орон нутагтаа болон нийгэмдээ эзэлж буй ялгаатай байр суурьтай холбоотой. Энэ нь нэг талаас жендэрийн хэвшмэл ойлголт, үзэл хандлагаар бэхжин, байх ёстой хэм хэмжээ мэт болсон, нөгөө талаас тогтолцооны шууд бус ялгаварлалтай холбоотой байх тул хүмүүс өөрсдөө илрүүлэх, илэрхийлэхэд хэцүү. Жишээ нь эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах үйл явц дахь оролцоо, эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдалт зэрэг асуудлыг нэрлэж болно. Тиймээс жендэрийн стратеги хэрэгцээг жендэрийн шинжилгээгээр илрүүлэх боломжтой бөгөөд урт хугацааны өргөн хүрээтэй бодлого төлөвлөлт, олон талт хамтын ажиллагаа, салбар дундын зохицуулалт шаарддаг. Янз бүрийн нөхцөл байдалд байгаа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, охид, хөвгүүдийн ялгаатай практик ба стратеги хэрэгцээг хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд тусган хангах нь Жендэр ба Хөгжил хандлагын гол зарчим.

ЖЕНДЭРИЙН СТАТИСТИК (Gender statistics)

Статистикийн уламжлалт салбаруудад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бодит амьдралтай холбогдолтой, жендэрийн тэгш

байдлын талаарх ойлголт, бодлоготой хамаарал бүхий статистик мэдээллийг олж илрүүлэн боловсруулах, тараан түгээхийг жендэрийн статистик гэнэ.

Жендэрийн статистик нь тоон мэдээ, мэдээллийг хүйсээр ангилан цуглуулахаас хавьгүй өргөн хүрээний үйл ажиллагаа бөгөөд жендэрийн тулгамдсан асуудлуудыг илүү тодорхой ойлгох, тэдгээрт нөлөөлж буй нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хүчин зүйлс, тэдгээрийн хоорондын уялдаа холбоог тодорхойлоход тусалж, тэгш байдалд чиглэсэн бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт хийх үндэс болдог.

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

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ (Gender equality)

Жендэрийн тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байна гэсэн үг юм. Тэгш байдлыг анхандаа хүмүүст хувийн болон бүлгийнх нь нөхцөл байдлаас үл шалтгаалан нэгэн адил байдлаар хандах явдал гэж ойлгож байжээ. Гэтэл тэгш бус нөхцөлд тэгш хандах гэж оролдох нь ялгавартай байдлыг улам ихэсгэдэг. Үүнийг таньж мэдсэнээр жендэрийн тэгш байдлыг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаагүй хандах бус, харин тэдний ялгаатай хэрэгцээг харгалзан нөхцөл байдлыг нь адил тэгш болгоход анхаарах явдал гэж ойлгох болсон байна. Жендэрийн тэгш байдал нь тогтвортой хөгжлийн салшгүй бүрдэл хэсэг, “Хэнийг ч үл орхигдуулах” зарчмыг хэрэгжүүлэх арга зам болж байна.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЦОГЦ ХАНДЛАГА, АРГА ЗҮЙ (Gender mainstreaming)

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх хүрээ, бүх түвшний аливаа бодлого төлөвлөлт, тэдгээрийн хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд тусгах хэмээн утгачлан хэрэглэж ирсэн цогц хандлага, арга зүйг 1995 оны Бээжингийн Дөрөвдүгээр чуулганаас албан ёсоор томьёолон гаргасан байна. Жендэр ба хөгжил хандлагын хүрээнд гарсан тус цогц арга зүй нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал, онцлог хэрэгцээг харгалзан үздэг. Энэ нь тухайн бодлогод хамаарах жендэрийн асуудлыг бүрэн тусгаж, шийдэх хамгийн үр дүнтэй арга зам төдийгүй бодлогыг илүү оновчтой, хүртээмжтэй, үр өгөөжтэй болгоход хувь нэмэр оруулдаг. Европын зөвлөлөөс жендэрийн тэгш байдлыг хангах цогц хандлага арга зүйг нэвтрүүлэх ажлыг бодлого боловсруулах ажлыг гардан хийдэг хүмүүс өөрсдөө хийхийг онцолсон байдаг.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БУС БАЙДЛЫН ИНДЕКС (Gender-inequality index-GII)

Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс нь нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, эрх мэдэл, хөдөлмөрийн зах зээл гэсэн гурван хэмжээсээр жендэрийн тэгш бус байдлыг хэмжих нийлбэр хэмжүүр юм. Энэ үзүүлэлтийг НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс 2010 оны хүний хөгжлийн илтгэлд анх оруулсан байна. Тус индексийн тоон утга багасах тусам эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох тэгш бус байдал багасч байгаа нь харагдана. Харин тоон утга нь өсч байвал жендэрийн тэгш бус байдал улам гүнзгийрч буйг харуулна.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХ (Gender equity)

Жендэрийн (хүйсийн) тэгш эрх гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэдний тусгай буюу өвөрмөц хэрэгцээ, сонирхлынх нь дагуу

тэгш шударга хандахыг хэлнэ. Энэ нь адил тэгш хандах, эсвэл ялгаатай боловч эдлэх эрх, хүртэх ашиг, хүлээх хариуцлага, боломж бололцооны хувьд адил тэгш байхуйцаар хандах тухай ойлголт юм. Хүйс, орлого, арьсны өнгө, гарал угсаа зэрэг шинжүүдээр ялгаварлагдахаас хүмүүсийг хамгаалахын тулд ялгаварлан гадуурхалтыг хуулиар хориглохоос гадна шударга бус байдлыг залруулах, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авах нь хүйсийн тэгш эрхийг хангах арга зам болдог.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд 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.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХИЙГ ХАНГАХ ТУСГАЙ АРГА ХЭМЖЭЭ (Gender equality special measures)

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг залруулж, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн тусгай арга хэмжээ гэж эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах байдлыг бодитойгоор (de facto) тогтоохын тулд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахаас үүдсэн хор уршгийг арилгах зорилго бүхий тусгай, гол төлөв түр зуурын арга хэмжээ юм. Тодорхой бүлэг хүмүүсийг дэмжих ийм арга хэмжээ нь бусад бүлгийг ялгаварлан гадуурхсанд үл тооцогдоно. Жишээ нь, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэх квот нь түүхэн урт хугацаанд нийгэм соёлын нөлөөгөөр бүрэлдсэн ялгавартай нөхцөл байдлыг өөрчлөх зорилготой бөгөөд эрэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан гэж тооцогдохгүй. Ийм арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхлын үр дагавар арилмагц зогсооно. Тусгай арга хэмжээг эрэгтэйчүүдийг дэмжих зорилгоор хэрэгжүүлэх шаардлага ч гарч болно. Жишээлбэл, эрэгтэйчүүдийн хэвшмэл ойлголт, эрүүл мэндийн зан үйл, ажлын горим зэрэг олон шалтгааны улмаас дундаж наслалт зэрэг эрүүл мэндийн үзүүлэлт нь эмэгтэйчүүдийнхээс

хэт зөрүүтэй болсон үед үзлэгийн тусгай цаг гаргах зэрэг түр арга хэмжээг эрүүл мэндийн байгууллагууд хэрэгжүүлэх туршлага байдаг.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭНЦВЭРТ БАЙДАЛ (Gender parity)

Жендэрийн тэнцвэрт байдал (хүйсийн харьцаа ч гэдэг) гэдэг нь хүн амын тодорхой хэсэг, бүлэг дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, эсвэл охид, хөвгүүдийн харьцааг тодорхойлоход хэрэглэдэг статистикийн хэмжүүр юм. Жишээ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийн Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээний талаарх 7-р зүйлд Тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоохоор заасан байна (7.2.3.).

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хувьд тоогоор илэрхийлэх шаардлагатай үзүүлэлтүүдийн тухайд жендэрийн тэнцвэрт байдлын ойлголтыг ашигладаг. Жишээ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны талаарх 10-р зүйлд томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх (10.1.1.) гэж заасан нь жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангахад чиглэсэн зохицуулалт юм.

Жендэрийн тэнцвэрт байдал нь тоогоор илэрхийлэх боломжгүй нөхцөл байдал, хүмүүс хоорондын харилцаа, үнэт зүйл, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оролцооны чанар, агуулга зэргийг илэрхийлж чадахгүй тул дангаараа жендэрийн тэгш байдлыг бүрэн илэрхийлэхгүй.

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО (National Committee on Gender Equality)

Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) нь 2005 онд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлаар Үндэсний хэмжээнд бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, хяналтын тогтолцоог бий болгох зорилгоор байгуулагдсан. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд заасны дагуу жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын хэрэгжилтийг төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоотой, тогтвортой хангах 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.

ЖҮХ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах хөгжлийн бодлогын үйл ажиллагааг тодорхойлж хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон хөгжлийн зорилтот хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, биелэлтэд нь хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах, энэ чиглэлээр төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэдийн зүгээс гаргасан үүсгэл санаачилгыг дэмжих, тэдгээрийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах үүрэгтэй.

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА (Secretariat of the National Committee on Gender Equality)

Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын алба (ЖҮХАА) нь Хорооны өдөр тутмын ажлыг хариуцан гүйцэтгэнэ. Ажлын албаны дарга, орон тооны ажилтан нь төрийн захиргааны албан хаагч байх бөгөөд дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

- Хорооны жил бүрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулан батлуулах, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, хөгжлийн

зорилтот хөтөлбөр, хорооны шийдвэрийг холбогдох албан тушаалтан, аж ахуйн нэгж, байгууллага хэрэгжүүлж байгаа байдалд хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажиллах;

- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуульд заасан хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичигт тусгах, хэрэгжилтийг хангах, санхүүгийн эх үүсвэрийг төлөвлөн батлуулах ажлыг удирдан зохион байгуулах;
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомж, холбогдох хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичиг болон олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх ажлыг удирдан зохион байгуулах;
- Хорооны салбар зөвлөл, хороо болон дэд салбар зөвлөл, хорооны үйл ажиллагаанд хяналт тавьж, үйл ажиллагааг нь уялдуулан, зөвлөмж чиглэлээр хангах;
- Төрийн албан хаагчийн жендэрийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр холбогдох хуульд заасан байгууллагуудтай хамтран ажиллах, жендэрийн сургагч багш бэлтгэх;
- Салбар, орон нутгийн жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтныг сургаж хөгжүүлэх, тэдний үйл ажиллагаанд мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;
- Хорооны үйл ажиллагаанд шаардагдах тайлан, мэдээ, статистик тоо баримт, лавлагааг холбогдох байгууллагаас гаргуулах, бэлтгэх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх;
- Хорооны хуралдааныг зохион байгуулах бэлтгэл ажлыг хангах, хорооны шийдвэрийг албажуулан гаргаж, нийт гишүүд, салбар хороо, зөвлөлд хүргүүлэх;
- Хорооны үйл ажиллагааг олон нийтэд мэдээлэх, сурталчлах арга хэмжээг зохион байгуулах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх чиглэлээр сургалт, сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах;
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлаар гадаад улс, олон улсын байгууллагатай хууль тогтоомжийн хүрээнд хамтран ажиллах, олон улсын байгууллагатай төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, дүнг хорооны хуралд танилцуулах;

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.12-т заасны дагуу үр дүнд хүрсэн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнийг шагнал урамшилд тодорхойлох үйл ажиллагааг зохион байгуулж, хорооны хуралдаанд танилцуулах.

Холбоо барих хаяг: Монгол улс, Улаанбаатар 14200-0063 Сүхбаатар дүүрэг 6-р хороо, Нэгдсэн Үндэстний гудамж-20 Жендэрийн үндэсний хорооны байр.
Цахим хаяг: secretariat@ncge.gov.mn.
Утас: (976) 7007 1116

ЖЕНДЭРИЙН ҮНЭЛГЭЭ, ЖЕНДЭРИЙН АУДИТ (Gender evaluation, Gender audit)

Жендэрийн хувьд тавьсан зорилго хэрхэн хэрэгжиж буйг үнэлж цаашид анхаарах асуудлыг тодорхойлон зөвлөмж гаргах зорилго бүхий бие даасан үнэлгээг жендэрийн үнэлгээ гэнэ. Бодлого төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх бүх шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, цогц арга зүйг тусгасны дараа жендэрийн үнэлгээ нь тогтолцооны нэг хэсэг болж тогтмол хийгддэг болно.

Жендэрийн хандлага, арга зүй байгууллагад хэдий хэмжээгээр, хэр үр дүнтэй нэвтэрснийг, хамт олны ойлголт, итгэл үнэмшил, хандлага хэр байгааг өөрсдийнх нь оролцоотой шалган үнэлэх замаар тухайн байгууллагын жендэрийн тэгш байдлыг хангах итгэл үнэмшил, хүчин чармайлтыг дэмжих зорилгоор ОУХБ-аас боловсруулсан үнэлгээний аргачлал нь оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит (Participatory gender audit) гэж нэрлэгдсэн байдаг. Энэ аргачлалыг Монгол Улсад 2015 оноос Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ (ОСЖҮ) нэрээр нэвтрүүлэн ашиглаж байна. Цаашдаа энэ нь нийгмийн аудитын нэг хэлбэр болон үндэсний аудитын тогтолцооны хүрээнд ашиглагдах боломжтой.

ЖЕНДЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ (Gender impact assessment)

Жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ гэж бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хэрхэн ялгаатай нөлөөлж байгааг судлан шинжилж, сөрөг нөлөөг нь арилгах арга замыг тодорхойлох хэрэгсэл юм. Аливаа төсөл, хөтөлбөрийн үр нөлөөний үнэлгээний хүрээнд нийгэм, жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ гэх өргөтгөсөн нэршлийн доор зорилтот болон нөлөөлөлд өртөх хүн амд тулгарах нийгмийн асуудлыг хамруулах нь бий.

ЖЕНДЭРИЙН ХАРИЛЦАА (Gender relations)

Жендэрийн харилцаа нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмийн харилцаа, хувийн болон нийгмийн амьдралын хүрээн дэх эрх мэдлийн хуваарилалтыг илэрхийлдэг ойлголт юм. 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. Жендэрийн харилцаа тэгш бус байснаар хувь хүмүүсийн бүтээх, хөгжиж дэвших боломжийг хязгаарлах төдийгүй нийгмийн хөгжил дэвшлийг хойш татдаг. Жендэрийн харилцаа нийгэм соёл бүрт өвөрмөц өнгө төрхтэй. Жишээлбэл, нүүдлийн соёлуудад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс харьцангуй тэгш харилцаатай, эмэгтэйчүүд илүү эрх чөлөөтэй байж ирсэн.

ЖЕНДЭРИЙН ХАРИУЦЛАГАТАЙ ТӨСӨВЛӨЛТ (Gender Responsive Budgeting)

Жендэрийн хариуцлагатай төсөвлөлт гэдэг нь төсвийн үйл явцаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг хангах санхүүгийн бодит боломжийг бүрдүүлэх тухай ойлголт юм. Өмнө нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт гэх нэршлийг түгээмэл ашиглаж ирсэн.

Тухайлбал, 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. Сүүлийн жилүүдэд олон улсын албан ёсны хөгжлийн түншлэгчдийн баримталж буй жендэрийн бодлого төлөвлөлтийн зэрэглэлийн дагуу жендэрийн хариуцлагатай төсөвлөлт гэх нэр томьёо нэвтэрч байна.

Жендэрийн хариуцлагатай төсөвлөлт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ижил хэмжээний хөрөнгө зарцуулах тухай, эсвэл зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусгай төсөв боловсруулж батлуулах тухай асуудал биш харин төсөв, хөрөнгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн байхаар төсөвлөхийг хэлнэ. 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.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв нь 1)Нийгэмд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжсэн, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх төсөв, 2) салбар, байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах чадавхыг сайжруулахад зориулагдсан тусгайлсан төсөв, 3) тодорхой нэг тусгай анхаарал шаардаж буй бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны төсөв гэсэн хэлбэрүүдээр хэрэгжиж болно.

ЖЕНДЭРИЙН ХӨГЖЛИЙН ИНДЕКС БА ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ МЭДЛИЙН ХЭМЖҮҮР (Gender Development Index and Gender Empowerment Measures) (GEM)

1995 оноос эхлэн Хүний Хөгжлийн Индексийг жендэрийн агуулгаар баяжуулсан Жендэрийн Хөгжлийн Индекс (ЖХИ), Жендэрийн эрх мэдлийн хэмжүүр (ЖЭМХ)-ээр тооцоолон гаргах болсон. Жендэрийн хөгжлийн индекс нь Хүний хөгжлийн индексийг тогтооход хэрэглэдэг хүн амын дундаж наслалт,

боловсрол, орлогын дундаж түвшингийн үзүүлэлтүүдээр эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хооронд оршин байгаа тэгш бус байдлыг илэрхийлдэг. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн түвшин ялгаатай байх тусам ЖХИ доогуур гардаг. Харин ЖЭМХ нь парламентын гишүүд, хууль тогтоогчид, удирдах албан тушаалтнууд, бусад мэргэжлийн ажилтнуудын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар дамжуулан эмэгтэйчүүд эдийн засаг, улс төрийн амьдралд идэвхтэй оролцож чадаж байгаа эсэхийг харуулдаг. ЖЭМХ нь сонгон авсан салбар, чиглэлийн хүрээнд тооцон гаргах боломжтой байдгаараа ЖХИ-ээс ялгаатай.

ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ (Gender stereotype)

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт (стереотип) нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, тодорхой бүлгүүдийн шинж төрх, ялгаа, гүйцэтгэх үүргийн талаар нийгэм соёлын нөлөөгөөр төлөвшин тогтсон хялбаршуулсан ерөнхий ойлголт юм. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь эерэг, сөрөг ямар ч байсан бусдын талаар тодорхой бодитой мэдээлэл болж чаддаггүй бөгөөд шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөхийн үндэс болж байдаг.

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нийгэм, соёл бүрт харилцан адилгүй ч эмэгтэйчүүдийн захирагдмал, хамааралтай байр суурийг хадгалж бэхжүүлсэн түгээмэл шинжтэй байдаг. Тухайлбал эмэгтэй хүнийг гэрлэж, олон хүүхэд төрүүлдэг, гэр бүлийнхээ сайн сайхны төлөө өөрийгөө золиослогч, асран халамжлагч, сайхан эелдэг зөөлөн 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 адилгүй хэм хэмжээг нийгэмд тогтоон хүлээлт үүсгэж, жендэрийн дүрийг хувь хүмүүст тулгаж байдгаараа хувь хүний хөгжил дэвшил, өөрийгөө илэрхийлэхэд ихээхэн садаа болдог.

ЖЕНДЭРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ (Gender norms)

Жендэрийн хэм хэмжээ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн зан үйл, эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинжийн талаарх нийгэм, соёлын нөлөөгөөр бүрэлдэн тогтсон, тухайн нийгэмд зөв зүйтэй гэж тооцогддог бичигдээгүй дүрэм юм. Жендэрийн хэм хэмжээ гэр бүлийн хүмүүжил, боловсрол, урлаг соёл, хэвлэл мэдээлэл зэрэг олон талын нөлөөгөөр бүрэлддэг бөгөөд жендэрийн сөрөг хэм хэмжээ нь ялгаварлал, хэвшмэл ойлголтын суурь болдог. Жендэрийн хэм хэмжээ нийгэм бүрт харилцан адилгүйгээс гадна цаг хугацаанд хувьсан өөрчлөгддөг. Тиймээс нэгэн соёлын хүрээнд ч үе хооронд жендэрийн хэм хэмжээний зөрүү үүсэх нь элбэг. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн эерэг хэм хэмжээг бий болгох нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого төлөвлөлтийн нэгэн зорилго юм.

ЖЕНДЭРИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ (Gender indicators)

“Жендэрийн”, “жендэрийн мэдрэмжтэй” гэхчлэн нэрлэгддэг шалгуур үзүүлэлтүүд нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр гарч буй өөрчлөлтийг цаг хугацаанд хэмжин зорилгодоо хэдий хэмжээгээр ойртож байгааг тодорхойлох зорилготой. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах, хэрэглэх нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх гол арга хэрэгсэл юм.

Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь тоон болон чанарын байж болно. 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 гадуурхалтад хандах байдалд гарсан өөрчлөлт, тодорхой бүлэг хүмүүсийн чадавх ахисан байдал зэрэг тоон үзүүлэлтээр хэмжих боломжгүй буюу хэрэгцээгүй өөрчлөлтийг илэрхийлнэ.

Чанарын үзүүлэлтүүд тооцох мэдээлэл цуглуулахад баримтын болон асуулга судалгаа, ганцаарчилсан болон фокус бүлгийн ярилцлага, зураглал хийх зэрэг оролцооны аргуудыг өргөн ашигладаг.

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ (Law of Mongolia on the promotion of gender equality)

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.
Уг хууль нь дараах бүлгүүдтэй.
Үүнд:

1. Нийтлэг үндэслэл
2. Төрийн байгуулал, эдийн засаг, нийгэм соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгаа
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт
4. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомж зөрчсөн талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх
5. Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага.

ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГААТАЙ БАЙДАЛ (Gender gap)

Жендэрийн ялгаатай байдал (зөрүү, зөрүүтэй байдал) 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 бэхжсэн байх нь ч бий.

Хүний хөгжил, нийгэм соёл, улс төр, эдийн засгийн нөхцөл байдлын аливаа нэг үзүүлэлт өөр хүйсийн хүмүүсийн хувьд харьцангуй ялгаатай байхыг жендэрийн зөрүү гэнэ. Жишээ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж цалингийн зөрүүг цалин хөлсний жендэрийн ялгаатай байдал буюу зөрүү гэнэ. Дэлхий нийтэд эмэгтэйчүүд ихэвчлэн эрэгтэйчүүдээс бага цалин авдаг. Тухайлбал, 2023 онд дэлхий дахины цалин хөлсний жендэрийн зөрүү 0.83 байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн 83 хувьтай тэнцэж байна гэсэн үг юм. Жендэрийн зөрүүг мөн үндэсний, салбарын, байгууллагын зэрэг аль ч түвшинд тооцон гаргаж болно. Манай улсад дундаж наслалтын жендэрийн зөрүүгээр эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс дунджаар 10 орчим жилээр богино насалж байна. Энэ мэтчилэн хүйсээр ангилсан харьцуулах боломжтой аливаа мэдээллээс жендэрийн зөрүү буюу ялгаатай байдал байгаа эсэхийг харж болно.

ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГААТАЙ БАЙДЛЫН ИНДЕКС (Gender Gap Index)

Жендэрийн ялгаатай байдлын индекс нь дэлхийн улс орнууд дахь жендэрийн нөхцөл байдлыг эрүүл мэнд, боловсрол, эдийн засаг, улс төр гэсэн 4 үндсэн салбарт хэмжин эрэмбэлэхэд зориулагдсан индекс юм. Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумаас жил бүр эрхлэн гаргадаг **“Жендэрийн ялгаатай байдлын тайлан”**-д улс орнуудыг жендэрийн ялгаатай байдлын индексээр эрэмбэлдэг. Индексийн үзүүлэлт 1 рүү ойртох тусам жендэрийн тэгш байдал сайжирсныг харуулна.

ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ (Gender discrimination)

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт (мөн сексизм, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт гэхчлэн нэрлэдэг) гэж хувь хүнийг аль нэг хүйсэд харьяалагддагаас нь болж амьдралын тодорхой хүрээнд ялгаварлан гадуурхахыг хэлнэ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг “улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүй” хэмээн тодорхойлсон байна.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь жендэрийн дүр, үүргийн тухай уламжлалт хэвшмэл ойлголтод суурилдаг бөгөөд хувь хүмүүсийн үзэл бодол, хандлагыг тодорхойлоод зогсохгүй нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд институтчилэгдсэн байдаг. Иймээс жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь *de jure* байдлаар буюу хуульд, эсхүл *de facto* байдлаар буюу бодит байдалд практикт оршин байдаг. Жишээ нь: эмэгтэйчүүд хүйсээсээ хамааран эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авах ёстой гэж заасан хөдөлмөрийн хууль нь *de jure* ялгаварлан гадуурхалт, харин хуульд заагаагүй атал эмэгтэйчүүдэд доогуур цалин өгч байгаа бол *de facto* ялгаварлан гадуурхалт болно. Ялгаварлан гадуурхалтыг устгахад төр гол үүрэгтэй. Хууль, дүрэм журам практик эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш бус хандах, тэдний хооронд илэрхий ялгаа үүсгэх байдлыг жендэрийн буюу хүйсийн шууд ялгаварлан гадуурхалт *(Direct gender discrimination)* гэнэ. Харин тэдгээр нь хэдийгээр жендэрийн хувьд саармаг мэт харагдаж байвч бодит байдалд гол төлөв аль нэг хүйсийн хүмүүст таагүй байдал үүсгэж байвал шууд бус ялгаварлан гадуурхалт *(Indirect gender discrimination)* болно. Жишээ нь 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. Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт нь тэр бүр илэрхий харагддаггүй бөгөөд бодлогын эсхүл хуулийн заалтын de facto үр нөлөөг шинжилснээр илэрнэ.

ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ (Gender-based violence)

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ) гэдэг нь хүний хүйс болон жендэрийн талаарх уламжлалт хэвшмэл ойлголтоос (стереотип) үүдсэн буруу ташаа ойлголт, төсөөлөл, нийгмийн хэм хэмжээ, хүлээлт болон эрх мэдэл, хүчний тэнцвэргүй байдлаас улбаатай хүчирхийллийн аливаа үйлдлийг хэлнэ. ЖСХ нь хүний эрхийн хамгийн түгээмэл зөрчлүүдийн нэг бөгөөд өртсөн хүмүүсийн нийгэм, эдийн засаг болон улс төрийн эрх зөрчигдөж, бие махбодын, бэлгийн, сэтгэл зүйн хүчирхийллийн хохирогч болж, сэтгэл хангалуун амьдрах эрхээ эдлэх боломжгүй болдог. Мөн удаан хугацаанд үргэлжлэх биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн тоо томшгүй олон асуудлын шалтгаан болохоос гадна зарим ноцтой тохиолдолд хүний амь нас ч хохирох нь бий. Монгол Улсад ЖСХ-ийн дараах хэлбэрүүд илэрдэг.

Үүнд:

- гэр бүлийн хүчирхийлэл
- бэлгийн дарамт
- бэлгийн хүчирхийлэл
- хүн худалдаалах гэмт хэрэг.

Н

НАСЖИЛТ БА ЖЕНДЭР (Age and gender)

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тулгамдах жендэрийн асуудал амьдралын туршид өөрчлөгдөж байдаг тул өндөр настнуудын асуудал жендэрийн бодлогын нэг хэсэг байх шаардлагатай. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн насжилт бие махбод, сэтгэл зүйн хувьд ялгаатай, нийгмийн нөхцөл байдал нь ч харилцан адилгүй. Дэлхий дахинд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс урт насалдаг бөгөөд 80-аас дээш настны гуравны хоёр нь эмэгтэйчүүд байна. Настай эмэгтэйчүүд ижил насны эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад орлого ба өмч хөрөнгө багатай, боловсрол ба эрүүл мэндийн байдал доогуур байдаг ч орлогын шинэ эх үүсвэр олж өрхдөө

хувь нэмэр оруулах чадвар нь өндөр байна. Харин эрэгтэйчүүд нас ахихдаа өрх гэрийн тэжээгчийн үүргээ гүйцэтгэх чадвар нь доройтсоноос шалтгаалан илүү хямарч шаналдаг байна.

НӨХӨН ҮРЖИХҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД (Reproductive health)

Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд гэдэг нь зөвхөн нөхөн үржихүйн эрхтэн тогтолцооны хувьд өвчин эмгэггүй, эрүүл байхаас гадна бие махбод, сэтгэл санаа, нийгмийн харилцааны хувьд эрүүл байж, хувь хүн, хосууд сэтгэл ханамжтай, аюулгүй бэлгийн амьдралтай, хэзээ, хэдэн хүүхэд төрүүлж, өсгөх асуудлаа бие даан төлөвлөх, чөлөөтэй шийдвэрлэх боломжтой байхыг хэлнэ. Нөгөө талаас энэ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст гэр бүлээ төлөвлөх аюулгүй, үр дүнтэй, хямд төсөр арга хэрэгсэл, эрүүл мэндийн чанартай үйлчилгээ хүртээмжтэй байж, эмэгтэйчүүд хүүхдээ аюулгүй тээх, төрүүлэх эрүүл өсгөх боломжоор хангагдсан байна гэсэн үг.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндэд гарч ирдэг жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг илрүүлэх, тэдгээрийг хангах жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх нь нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээг сайжруулах чухал арга зам болдог. Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотойгоор хамгийн тулгамдаж буй жендэрийн асуудлуудын тоонд эхийн эндэгдэл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялангуяа бэлгийн хүчирхийлэл, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эмзэг бүлгийнхэн, охид эмэгтэйчүүдийн хамрагдалт харьцангуй бага байгаа зэрэг орж байна. Эдгээр асуудал нь гэр бүл, нийгэм дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн байр суурьтай нягт уялдаатай байдаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд 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.

НЭГ ЦЭГИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВ (One-stop service center)

Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч, даван туулагчдад үйлчилгээ үзүүлэх нэг цэгийн үйлчилгээний төв нь эрүүл мэндийн, цагдаагийн болон төрийн төрийн бус байгууллагын дэргэд байгуулагдан ажиллаж байна. Энэ нь Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд заасан аюулгүй байдлын хамгаалалт, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, сэтгэл зүйн үйлчилгээ, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ, эрх зүйн туслалцаа, холбон зуучлах үйлчилгээ гэсэн үндсэн 7 төрлийн үйлчилгээг нэг дороос кэйс менежментийн арга зүйгээр үзүүлэх зориулалт бүхий байр юм.

НҮБ-ЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН БАЙГУУЛЛАГА (UN Women)

НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллага нь НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан (UNIFEM) болон бусад байгууллагуудын нэгдлээр 2011 үүсгэн байгуулагдсан бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахын төлөө ажилладаг. НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллага нь эмэгтэйчүүд, охидын эрхийн хэрэгжилт, хүчирхийлэл, эрүүл мэнд, боловсрол, манлайлал, энхтайван зэрэг өргөн хүрээний асуудлыг хамардаг.

О

ОМБУД (Ombud)

Омбуд буюу эртний норвеги хэлний төлөөлөгч гэх утга бүхий энэ үг нь Засгийн газраас эсхүл парламентаас томилогддог

боловч нилээд бие даасан, хувь хүмүүсийн санал гомдлыг хянах, шийдвэрлэх эрх бүхий төрийн байгууллага болон хувь хүмүүсийн хооронд зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэгчийг нэрлэдэг. Норвеги улс анх 1978 онд жендэрийн тэгш байдлын омбудыг томилсон байдаг. Улмаар Дани, Швед улсууд хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан, жендэрийн тэгш эрхийг зөрчсөн талаарх гомдол хүлээн авч, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авах зорилгоор Омбудын газар байгуулсан нь 20-р зууны сүүлч гэхэд дэлхийн олонх улс оронд түгсэн байна. Омбудын газар нь мөн тогтолцооны шинжтэй ялгаварлан гадуурхалтыг судлах, илрүүлэх үүрэг хүлээдэг бөгөөд хүний эрхийн үндэсний механизм хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдаг. Омбудын газар гомдол гаргах нь үнэ төлбөргүй байна.

ОРОН НУТГИЙН ХӨГЖИЛ БА ЖЕНДЭР (Community development and Gender)

Орон нутгийн хөгжил нь хувь хүмүүс, бүлгүүдийг чадавхжуулах замаар тэдний тулгамдсан асуудлыг шийдэх, тухайн орон нутгийн аж амьдралыг нийтэд нь сайжруулахад чиглэсэн олон талт хүчин чармайлт юм. Орон нутагт жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихийн тулд улс орнууд Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлагын хүрээнд эмэгтэйчүүдийн оёдол, гар урлалын, худалдааны зэрэг бүлгүүд байгуулах аргыг өргөн ашиглаж ирсэн байдаг. Манай улсад Жендэр ба хөгжил хандлагын хүрээнд орон нутаг дахь жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээнд тулгуурласан бодлого төлөвлөлт хэрэгжүүлж байна. Аймаг, дүүрэгт хэрэгжиж буй орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрүүд нь орон нутгийн хөгжлийн олон талт ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөн хэрэгжүүлэхэд туслах, шаардлагатай чадавхыг бүрдүүлэхэд голлон чиглэж байна. Орон нутгийн анхан шатны түвшинд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог дэмжих шаардлагатай. Орон нутгийн хөгжлийн санд иргэдийн өгсөн саналыг хүйсээр ангилан шинжилж, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээг дэмжсэн төсвийн хуваарилалт хийх жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашиглах боломжтой.

Ө

ӨӨРЧЛӨЛТИЙН ОНОЛ БА ЖЕНДЭР (Theory of Change and Gender)

Өөрчлөлтийн онол нь аливаа санаачилга, үйл ажиллагаанаас гарах өөрчлөлтийн үйл явц, үр дүнг загварчлах, хэмжихэд тусалдаг. Өөрчлөлтийн онолын дагуу жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны үр дүнд жендэрийн сөрөг хэм хэмжээ өөрчлөгдөн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдлийн харилцаа тэнцвэржих боломжтой. Тиймээс жендэрийн өөрчлөн хувиргагч бодлого төлөвлөлтийн талаарх ойлголт нь өөрчлөлтийн онолд тулгуурладаг бөгөөд жендэрийн чиглэлээр нийгмийг хамарсан өөрчлөлт хийхийн тулд эн тэргүүнд хувь хүний түвшинд өөрчлөлт гарах ёстой гэж үздэг.

П

ПАТРИАРХИ ЁС (Patriarchy)

Патриархи ёс гэж эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдралд эрэгтэйчүүд давамгайлж, эмэгтэйчүүд хараат буюу захирагдмал байр суурьтай байх тогтолцоог хэлнэ. Ийм тогтолцоо нь эрэгтэйчүүдийг эмэгтэйчүүдээс илүүд үзэх, үүнийг байгалийн жам ёсны үзэгдэл гэх, эсхүл соёл уламжлалаар зөвтгөх патриархи буюу эцгийн эрхт ёсны үзэл дээр тулгуурладаг. 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 агуулж байдаг.

С

СОЁЛ БА ЖЕНДЭР (Culture and Gender)

Соёл нь хүний байнгын, идэвхтэй, чөлөөт үйл ажиллагааны үр дүнд бий болж уламжлагдаж байдаг хэм хэмжээ, итгэл үнэмшил, бэлгэ тэмдэг, үнэт зүйлсийн цогц бөгөөд нийгэм, хувь хүний хөгжил, ололт амжилтын түвшинг илэрхийлнэ. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн шинж төрх, зан үйл, хоорондын харилцааны талаарх ойлголт төсөөлөл, хүлээлт соёлоос улбаатай. Тиймээс жендэрийн харилцаа нь соёлын нэгэн бүрдэл юм. 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. Нийгэм соёлын шилжилт нь тэр бүр жендэрийн харилцаанд ашигтай байдаггүй бөгөөд ялгаварлан гадуурхалтыг 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 гадуурхалтыг үл дэмжиж, эрх тэгш байдлыг нийгэмд бий болгоход дэмжлэг болох үзэл санааг түгээх, тийм хэм хэмжээг тогтоох нь жендэрийн мэдрэмжтэй соёлын бодлогын зорилго юм.

Т

ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ БА ЖЕНДЭР (Sustainable Development and Gender)

“Тогтвортой хөгжил- 2030 хөтөлбөр”-ийг анх 2012 онд Рио Де Жанейро хотод улс орнуудын төрийн тэргүүнүүд оролцсон НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжил” бага хурлын үеэр хэрэгжилтийн хугацаа нь дууссан “Мянганы хөгжлийн зорилтууд”-ын үргэлжлэл болгон санаачилжээ. 2015 онд НҮБ-ын Ерөнхий Асамблейн 70 дугаар чуулганаар “Тогтвортой хөгжлийн зорилго”(ТХЗ)-ыг баталснаар дэлхий нийтээр 17 зорилго, 169 зорилт хэрэгжиж эхэлсэн. ТХЗ-ын “Хэнийг ч үл орхигдуулах” уриалгыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн дүн шинжилгээ, бодлого төлөвлөлт амин чухал арга хэрэгсэл болж байгаа билээ. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн эрх тэгш байдал, харилцан ойлголцол, зөвшилцөл тогтвортой хөгжлийн үндэс, зайлшгүй нөхцөл учир нийт 17 зорилгод хамаатай. ТХЗ-ын “Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, бүх эмэгтэйчүүд, охидыг чадавхжуулах” 5-р зорилго нь дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Үүнд:

- Зорилт 5.1 Бүх эмэгтэйчүүд, охидыг ялгаварлан гадуурхах явдлыг таслан зогсоох,
- Зорилт 5.2 Албан болон хувийн хүрээнд бүх эмэгтэйчүүд, охидыг хүчирхийлэх, түүний дотор хүний хулгай наймаанд өртөх, бэлгийн болон бусад хэлбэрээр дарлах мөлжих явдлыг таслан зогсоох,
- Зорилт 5.3 Хүүхэд байхад нь, эрт үед, хүчээр гэрлүүлэх, эм бэлэг эрхтнийг нь зэрэмдэглэх зэрэг бүх хор уршигтай зан заншлыг таслан зогсоох,
- Зорилт 5.4 Улсын хэмжээнд тохиромжтой гэж үзвэл төрийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, нийгэм хамгааллын бодлогоор хангах, өрх, гэр бүлийн дотор үүрэг хариуцлагаа хуваалцах явдлыг хөхүүлэн дэмжих замаар цалин хөлсгүйгээр хүн асрах, гэрийн ажил хийх явдлыг хүлээн зөвшөөрч, түүний ач холбогдлыг эрхэмлэх,

- Зорилт 5.5 Улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын хүрээнд шийдвэр гаргах бүх үе шатанд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор эмэгтэйчүүдийг хангах,
- Зорилт 5.6 Хүн ам, хөгжлийн асуудлаарх олон улсын бага хурлын Үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Бээжингийн Үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хэлэлцсэн бага хурлуудын үр дүнгийн баримт бичгүүдэд нийцүүлэн тохиролцсоны дагуу нөхөн үржихүйн эрх, бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг хүн бүрд хүртээх,
- Зорилт 5.a Үндэсний хууль тогтоомжид нийцүүлэн эмэгтэйчүүдэд эдийн засгийн тэгш эрх, түүнчлэн газар болон бусад хэлбэрийн эд хөрөнгө өмчлөх, захиран зарцуулах, санхүүгийн үйлчилгээ, өв залгамжлах, байгалийн баялгаас хүртэх боломжийг олгох шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх,
- Зорилт 5.b Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлж хүчирхэгжүүлэх зорилгоор боломжит технологи, ялангуяа мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг хэрэглэх явдлыг сайжруулах,
- Зорилт 5.c Бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хөхүүлэн дэмжих, бүх охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх хүчирхэгжүүлэх зохистой бодлого, хэрэгжиж болох хууль тогтоомжийг батлан сайжруулах.

ТҮР ХАМГААЛАХ БАЙР (Domestic violence shelter)

Гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн хүчирхийллийн хохирогчийг тодорхой хугацаагаар байрлуулан аюулгүй байдлын хамгаалалт, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, сэтгэл зүйн үйлчилгээ, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ эрх зүйн туслалцаа, холбон зуучлах үйлчилгээг холбогдох байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр үзүүлэх зориулалт бүхий стандарт хангасан газрыг хэлнэ.

Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор төрийн болон төрийн бус

байгууллагын харьяанд байгуулсан түр хамгаалах байрыг сум, дүүрэг, аймаг, нийслэлийн нутаг дэвсгэрийн харьяаллаар ажиллуулж байна. Түр хамгаалах байр нь үйл ажиллагаандаа “Хохирогчийг хамгаалах байрны үйлчилгээнд тавих нийтлэг шаардлага MNS 6040:2019” Монгол Улсын стандарт, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын А/116 дугаар тушаалаар батлагдсан “Түр хамгаалан байрлуулах үйлчилгээ үзүүлэх журам”-ыг мөрдлөг болгон хэрэгжүүлж байна.

ТЭГШ ЦАЛИН ХӨЛС БА ЖЕНДЭР (Equal remuneration and Gender)

Адил үнэ цэн бүхий ажилд тэгш цалин хөлс олгох нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах, түүний дотор ажил мэргэжил дэх жендэрийн ялгарлыг багасгах хамгийн чухал арга хэмжээ юм. Энэ нь адил албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст адил тэгш цалин өгөхөөр хязгаарлагдахгүй. Эмэгтэйчүүд цалин хөлс багатай үйлчилгээний салбар, гүйцэтгэх, туслах түвшний ажлын байруудад зонхилон ажилладаг тул дундаж цалин нь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байдаг.

Адил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт ижил тэгш цалин хөлс авах эрхийг ОУХБ-ын 1951 оны 100 дугаар Конвенцид хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Адил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт ижил тэгш цалин хөлс олгох нь төр болон нийгмийн түншүүдийн хамтран хүлээх хариуцлага бөгөөд үндэсний хууль тогтоомж, цалинг тодорхойлох оновчтой механизмаар дамжин хэрэгждэг. Ажлын ангиллын систем, цалингийн схемийг бодит шалгуур дээр тулгуурлан тогтоохын тулд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оролцоог хангах нь чухал.

У

УЛС ТӨР БА ЖЕНДЭР (Politics and Gender)

Улс төрийн оролцоонд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь ардчилал, нийгмийн шударга ёсны үндэс бөгөөд ТХЗ-ийн Жендэрийн тэгш байдлыг хангах 5-р зорилт, Энх тайван,шударга ёсыг цогцлоох 16-р зорилтуудад тусгагдсан байна. Сонгосон төлөөлөгчөөрөө дамжуулан засаглалд оролцох эрх нь Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал болон Монгол Улсын Үндсэн хуулиар баталгаажсан иргэний эрхийн нэг хэсэг юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд 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 гадуурхалтыг хориглосон бөгөөд намуудаас нэр дэвшигчдэд үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг тэгш байх, улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байхаар заасан. Энэхүү заалтуудын хэрэгжилтийг улс төрийн намууд Жендэрийн үндэсний хороонд жил тутам хүргүүлж байхаар тус хуульд заажээ.

Түүнчлэн улс төр дэх жендэрийн тэгш байдал нь төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдлаар баталгаажихыг дээрх хуульд анхааран тусгасан бөгөөд төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтнуудын хувьд хүйсийн квотыг тогтоосон байна. Мөн төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг байгууллагын бүрэлдэхүүн, төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд хүйсийн харьцааг квотоор тогтоосон.

Улсын Их Хурлын 2023 оны хаврын чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Улсын их хурлын сонгуулийн тухай Монгол Улсын хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.2-т нэмэлт өөрчлөлт

оруулсан бөгөөд нам, эвслээс нэр дэвшүүлэхэд 2024 оны ээлжит сонгуулиар нийт нэр дэвшигчийн 30-аас доошгүй хувь, 2028 оны ээлжит сонгуулиар 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байхаар тусгасан. Энэ нь улс төрд цөөнх байгаа эмэгтэйчүүдийн нэр дэвшигчдийн дунд эзлэх хувийн доод хязгаарыг заасан болно.

УУР АМЬСГАЛЫН ӨӨРЧЛӨЛТ БА ЖЕНДЭР (Gender and climate change)

Уур амьсгалын өөрчлөлт хүн амын бүлгүүдэд, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй нөлөөлдөг нь тэдний нийгэм соёлоор нөхцөлдсөн амьдралын хэв маяг, жендэрийн ялгаатай дүр, үүргээс төдийгүй, тэдэнд чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ жендэрийн хувьд харалган байгаагаас үүдэлтэй. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс засаглалын үйл явцад харилцан адилгүй оролцож, уур амьсгалын өөрчлөлтийн сөрөг үр дагаврыг даван туулах нөөц боломжийг тэгш бус хүртэж байгаа нөхцөлд уур амьсгалын өөрчлөлт жендэрийн зөрүү улам гүнзгийрнэ.

Тиймээс уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой шийдвэр гаргах бүх түвшин, үе шатанд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай нөхцөл байдал, мэдлэг туршлагыг харгалзан үзэх шаардлагатай. Хөгжлийн бэрхшээлтэй, ахмад настан хүмүүс 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.

Х

ХАМТАРСАН БАГ (Joint team to combat domestic violence)

Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх анхдагч нэгж нь “Хамтарсан баг” юм. Хамтарсан баг нь тухайн сум, хорооны Засаг даргаар ахлуулсан, нийгмийн ажилтан, хэсгийн байцаагч, өрхийн эмч, сургуулийн нийгмийн ажилтан, мөн энэ чиглэлээр ажилладаг төрийн бус байгууллагын төлөөллөөс бүрдэнэ. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай Монгол Улсын хууль (2004)-ийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх зорилгоор 2007 онд Засгийн газраас “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг батлан гаргасан.

Уг хөтөлбөрийн хүрээнд мөн онд нийслэлийн хороо, дүүрэг бүрт гэр бүлийн болон хүүхдийн эсрэг хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийг хамгаалах зорилгоор хорооны Засаг дарга, нийгмийн ажилтан, хэсгийн ахлагч, хэсгийн байцаагч, өрхийн эмч, харьяа тойргийн боловсролын салбарын нийгмийн ажилтнуудыг хамруулсан “Хамтарсан баг” байгуулагдаж эхэлжээ. 2016 оны 12 дугаар сард шинэчлэн батлагдсан Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хамтарсан багийг сум, хорооны Засаг даргаар ахлуулан ажиллуулахаар зааж, чиг үүргийг тодорхой болгосон.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА БА ЖЕНДЭР (Employment, labor relations and gender)

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, сургалтад хамрагдах, дахин мэргэшил эзэмших, ажилтан 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. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зайлшгүй бүрдэл хэсэг юм.

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 гадуурхалтыг хориглох, устгахаас илүү өргөн хүрээтэй бөгөөд илүү идэвхтэй үйл ажиллагаагаар хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээн дэх жендэрийн тогтсон дүр зургийг өөрчлөх, хэвшмэл ойлголтыг шинэчлэх тухай юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд 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 гадуурхалтын ноцтой хэлбэр болох ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг тодорхой тусгасан байна.

Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль (шинэчилсэн найруулга)-д хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг болох дараах агуулга тусгагдсан. Үүнд:

- Шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулж эцэгт ажлын 10-аас доошгүй хоногийн чөлөөг цалинтай олгох,
- Жирэмсэн эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтанг өөрөө зөвшөөрөөгүй бол амралтын өдөр, нийтээр тэмдэглэх баяр ёслолын өдөр, шөнийн цагаар болон илүү цагаар ажиллуулах, томилолтоор явуулахыг хориглох,
- Аж ахуйн нэгж, байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд ногдох төлбөрийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах,

- Ажлын байранд аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглож, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах, шийдвэрлэх процесыг тус тус тодорхой зааж өгсөн.

ХӨДӨӨГИЙН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖ БАЙДЛЫГ САЙЖРУУЛАХ ТУХАЙ НЭГДСЭН ҮНДЭСТНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОГТООЛ (UN Resolution on Improvement of the situation of women and girls in rural areas)

Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах тухай НҮБ-ын 50/166 дугаар тогтоолыг анх 1995 онд Бээжин хотод хуралдсан эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх дэлхийн дөрөвдүгээр чуулганы зөвлөмжийн дагуу баталсан бөгөөд түүнээс хойш жил бүр тухайн үеийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудлыг тусган шинэчлэн баталж байна. Сүүлийн жилүүдэд хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн бүх бүлгийг чадавхжуулах, уур амьсгалын өөрчлөлт, байгалийн гамшигт хөдөөгийн эмэгтэйчүүд хамгийн ихээр өртөж байгааг анхаарах, жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын тогтолцоо хөгжүүлэх, санхүүгийн хүртээмжтэй бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогийг хангасан, үр дүнтэй, чанарын баталгаатай, хүн төвтэй, нотолгоонд суурилсан үйлчилгээ үзүүлэх, нийтийн аюулгүй орчныг бүрдүүлж, нийтийн тээврийн систем, дэд бүтцийг сайжруулах, хөдөөгийн хөгжилд бүрэн тэгш оролцуулах, хөдөөгийн охид, эмэгтэйчүүдийн эрх, үндсэн эрх чөлөөг хэрэгжүүлэхэд иргэний нийгмийн үүргийг дэмжих зэрэг олон шинэлэг асуудлыг тусгаж байна.
Монгол Улс тус тогтоолыг хамтран санаачилж, идэвхтэй дэмжигч орнуудын нэг юм.

ХҮЙС (Sex)

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.

ХҮН ХУДАЛДААЛАХ ГЭМТ ХЭРЭГ (Trafficking in persons)

Хүний наймаа, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхдийг ашиг олох зорилгоор бэлгийн мөлжлөгт ашиглан, 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 урвуулан 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.

Хүний наймааны хохирогчид нь ихэвчлэн эмэгтэйчүүд, охид 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 гадуурхалтын улмаас эмэгтэйчүүд зохистой хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор хангагдаагүй байгаатай, мөн эмэгтэйчүүд, охидыг сексийн обьект мэтээр дорд үздэг уламжлалт сэтгэхүйтэй холбоотой.
Эмэгтэйчүүдийн аж байдлын асуудлаарх НҮБ-ын Комиссоос Эмэгтэйчүүд, охидыг бүх төрлийн мөлжлөгт өртүүлэх зорилгоор наймаалах эрэлтийг устгах тухай Тогтоолыг 2005 онд баталсан.

ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР БА ЖЕНДЭР (Child labor and Gender)

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.

Эрэгтэй хүнийг өрх гэрийн тэжээгч гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтоос үүдэн хөвгүүд хүүхдийн хөдөлмөрт илүү олон тоогоор татагдан ордог бол охидын эсрэг ялгаварлан гадуурхалт 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 гадуурхалт 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. Жишээлбэл охид бага насны дүү нараа харж сургууль завсардах тохиолдол гардаг.

ХҮЧИН (Rape)

Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хүнд хэлбэр болох хүчинг Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн Хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэргийн талаарх 12 дугаар бүлэгт “хохирогчийн хүсэл зоригийн эсрэг хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, эсхүл сэтгэцийн өвчтэй, согтуурсан, мансуурсан, сэтгэцийн үйл ажиллагаа нь түр сарнисан, бусад өвчний улмаас биеэ хамгаалах, эсэргүүцэл үзүүлэх чадваргүй, эсхүл эд хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас

эрхшээлдээ байгааг далимдуулан хүчээр бэлгийн харьцаанд орсон, эсхүл бэлгийн харьцааны шинжтэй хүч хэрэглэсэн үйлдэл" гэж тодорхойлсон байна. Мөн "Бэлгийн харьцааны шинжтэй хүч хэрэглэсэн үйлдэл" гэж хохирогчийн биеийн аль нэг хэсэгт бэлэг эрхтнээ оруулсан; хохирогчийн бэлэг эрхтэнд өөрийн бусад эрхтэн, эсхүл өөр зүйл оруулсныг ойлгоно" гэжээ.

Ш

ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨН БА ЖЕНДЭР (Migration and Gender)

Дотоодын болон улс хоорондын шилжих хөдөлгөөнд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс харилцан адилгүй оролцохоос гадна шилжин нүүх болж буй шалтгаан, арга зам, шилжин нүүснээс гарах үр дагавар нь ялгаатай. Энэ ялгаатай байдалд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн ялгаатай дүр, жендэрийн тэгш бус харилцаа нөлөөлдөг. Шилжин нүүх нь эмэгтэйчүүдийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний дотор хүний наймаанд илүү эмзэг болгодог ч бас хүчирхийлэлтэй хуучин харилцаанаас салах, жендэрийн дүрдээ эерэг өөрчлөлт хийх шинэ боломж олгох нь бий.

Хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор шилжин ажиллах нь өрхийн орлогыг нэмэгдүүлдэг ч эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг гэр бүлээс нь тусгаарлаж, улмаар гэр бүл дэх харилцаанд сөрөг үр дагавар авчирдаг нь дэлхий даяар өрнөж буй дотоодын болон гадаад руу чиглэсэн ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнөөс харагддаг.

ШИЛЭН ТААЗ (Glass ceiling)

Эрэгтэйчүүдийг илүүд үзэх хэвшмэл үзлээс голчлон үүдэлтэй, эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшинд ажиллахад саад тотгор болдог, үл үзэгдэгч, хиймэл саадыг "шилэн тааз" гэдэг. Шилэн тааз нь хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн босоо ялгарлыг үүсгэдэг.

Хүүхэд төрүүлэхээр ажлаасаа завсардахаас гадна гэр орны, асрахуйн ажлыг голлон үүрдэг тул эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжилдээ өсч дэвших зам эрэгтэйчүүдийнхээс илүү бартаатай байдаг. Жишээ нь ажлын бус цагаар албан ба албан бус холбоо харилцаа тогтоох цаг зав эмэгтэйчүүдэд харьцангуй бага. Гэтэл тэдэнд зориулсан дэмжлэг хангалтгүй, удирдах албан тушаалд тохирох эсэхийг эрэгтэйчүүдэд ээлтэй үнэлэмжээр тодорхойлох хандлага давамгай зэрэг олон шалтгаан шилэн тааз үүсэхэд нөлөөлдөг.

Тэгш байдлыг тогтоох тусгайлсан арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, стратегийн чухал салбарууд дахь ирээдүйтэй албан тушаалуудад эмэгтэйчүүдийн ажиллах явдлыг дэмжих, мөн хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн ажил-ар гэрийн зохистой тэнцвэрийг хангах зэрэг нь шилэн таазыг арилгахад тусална.

Ф

ФЕМИНИЗМ (Feminism)

Феминизм нь иргэний эрхийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст эн тэгш эдлүүлэх зорилготой нийгмийн хөдөлгөөний ерөнхий нэр юм. Феминизм нь эрх тэгш байдлын тухай улс төрийн шинэ онолыг үүсгэсэн. 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 болж байна.

ФЕМИНИСТ ОНОЛ (Feminist theory)

Феминист онол нь жендэрийн тэгш бус байдлын мөн чанарыг ойлгоход чиглэсэн философийн урсгал юм. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгмийн дүр төрх, туршлага, сонирхол, ажил үүргийг антропологи, социологи, харилцаа холбоо, хэвлэл мэдээлэл судлал, психоанализ, улс төр, эдийн засаг, утга зохиол, боловсрол, философи зэрэг олон салбарт судалдаг. Феминист онолын судлах сэдэвт ялгаварлан гадуурхалт, дарлал мөлжлөг, патриархи ёс, хэвшмэл ойлголтоос эхлэн урлагийн түүх, гоо зүй хүртэл багтдаг.

Э

ЭДИЙН ЗАСАГ БА ЖЕНДЭР (Economy and Gender)

Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдал нь хөдөлмөр, нөөц, газрын нөөц баялаг, үйлдвэрлэл, худалдаа, бараа үйлчилгээний түгээлт, 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 ч жендэрийн хувьд ялгаатай нөлөөлж болно. 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 багасгадаг.

Жендэрийн тэгш байдал, тэгш оролцоог дэмжсэн эдийн засгийн арга хэмжээ нь эрүүл мэнд, боловсрол, улс төр дэх жендэрийн тэгш байдалд хувь нэмэр оруулаад зогсохгүй улс орны өрсөлдөх чадварыг сайжруулан хурдацтай хөгжихөд түлхэц болдог. Эдийн засгийн хөгжлийн ямар ч түвшинд байгаа улс

орон үүнийг хийх боломжтой. Төрийн оролцоо хязгаарлагдмал байдаг зах зээлийн эдийн засагтай улс орнууд эдийн засгийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд бодлого, үйл ажиллагаанд хүн амын бүлгүүдийг аль болох хамруулах, тэдэнд тэгш боломж олгоход зорьдог.

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.

ЭМЭГТЭЙ ТЭРГҮҮНТЭЙ ӨРХ (Female-headed household)

Эмэгтэй тэргүүнтэй өрх гэж гэр бүл салалт, тусдаа амьдрах, шилжих хөдөлгөөн, гэрлээгүй, эсхүл бэлэвсэрсний улмаас насанд хүрсэн эрэгтэй хүнгүй байгаа өрхийг, эсхүл эрэгтэй хүн байгаа боловч өвчин, хөгжлийн бэрхшээл, өндөр нас, архины хамаарал болон бусад төстэй чадавхгүй байдлын (ажилгүйдлээс бусад) улмаас өрхийн орлогод хувь нэмэр оруулдаггүй өрхийг хэлнэ.

Өнөөдөр олон оронд эмэгтэйчүүдийн олж буй орлого гэр бүлийнх нь амьдралд амин чухал үүрэг гүйцэтгэж, дэлхий дахинд сая сая өрхүүдэд эмэгтэйчүүд гол орлого оруулагч болоод байгаа нь зөвхөн эрэгтэйчүүд “өрхийн тэргүүн” байна гэсэн ойлголтыг няцааж байна. 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.

Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд гэр орны ачааллыг ганцаараа үүрдгээс үүдэн цалин хөлс сайтай ажилд орох, хөрөнгө барьцаалах, зээл авах боломж багатай байдаг тул өрх гэр нь ядууралд орох эрсдэл харьцангуй өндөр байдаг.

ЭМЭГТЭЙЛЭГ БА ЭРЭГТЭЙЛЭГ ШИНЖ (Femininity and Masculinity)

Эмэгтэйлэг ба эрэгтэйлэг шинж гэж 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 хамруулан үзэх тухай ойлголт юм. Эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинж нь хүйсийн анхдагч болон хоёрдогч шинжээр тодорхойлогдох биологийн утга агуулгаар, мөн нийгэм соёлоос эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хамаатуулж буй бодит болон билэгдлийн шинжтэй дүр, үүргээр тодорхойлогддог.

Эмэгтэйлэг ба эрэгтэйлэг шинжүүд нь нийгэм соёл бүрт ялгаатай бөгөөд гадны хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр цаг хугацаанд өөрчлөгдөж байдаг. Эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг шинжүүд нь тухайн 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.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮД СУДЛАЛ (Women's studies)

Эмэгтэйчүүд судлал, 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. Эмэгтэйчүүд судлал нь нийгэмд тэгш бус байдлыг тогтоож

буй жендэр, арьс өнгө, бэлгийн чиг баримжаа олон хүчин зүйлээс үүдэлтэй нийгмийн хэм хэмжээг илрүүлэн гаргах, өөрчлөхөд зорьдог. Эмэгтэйчүүд судлал анх 1960-аад онд феминизмын хоёрдогч давалгааны нөлөөгөөр үүссэн бөгөөд энэ чиглэлийн анхны курс 1969 онд Корнеллын их сургуульд эхэлсэн байна.

Эмэгтэйчүүд судлал өнөөдөр жендэр судлалын нэгэн хэсэг болж, "жендэр ба эмэгтэйчүүд судлал" нэршлээр олон орны дээд боловсролын хөтөлбөрийн нэгэн хэсэг болоод байна.

Эмэгтэйчүүдийн аман түүхийн судалгаа нь эмэгтэйчүүд судлал дотор чухал байр суурь эзэлдэг. Нийгэм улс төрд гарсан өөрчлөлт эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаатай нөлөөлдөг атал 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.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮД ХӨГЖИЛД ХАНДЛАГА (Women in development)

Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага нь эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл явцад болон бүтээлч үйл ажиллагаанд идэвхтэйгээр оролцуулахад зорьдог. Энэ хандлагын хүрээнд эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусгайлсан төсөл, эсхүл томоохон хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдтэй холбоотой хэсгийг хэрэгжүүлдэг.

Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн дүр, үүрэг хариуцлага, хэрэгцээнд төвлөрөн анхаардаг бөгөөд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдэл, хүчний харилцаа холбоог харгалзан үздэггүйгээрээ дутагдалтай.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮД, ЭНХ ТАЙВАН, АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ТАЛААРХ НҮБ-ЫН АЮУЛГҮЙН ЗӨВЛӨЛИЙН 1325 ДУГААР ТОГТООЛ (United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security)

НҮБ-ын Аюулгүйн Зөвлөлийн 2000 оны 10 дугаар сарын 31-ний өдрийн 1325 дугаар тогтоол нь зэвсэгт мөргөлдөөн эмэгтэйчүүд, охидод тэгш бус, онцгой нөлөө үзүүлж байгааг хүлээн зөвшөөрч, зөрчил мөргөлдөөнөөс урьдчилан сэргийлэх, энхийг сахиулахад охид эмэгтэйчүүд эрх тэгш оролцохын ач холбогдлыг онцолсон анхны эрх зүйн баримт бичиг юм. 1325-р тогтоол батлагдсанаас хойш хоёр жилийн дараа НҮБ-ын Аюулгүйн Зөвлөл улс орнууд Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг (ҮҮАТ) боловсруулахыг дэмжиж эхэлсэн байна. ҮҮАТ боловсруулснаар гишүүн орнууд уг тогтоолын зорилгыг биелүүлэхийн тулд авч хэрэгжүүлэх алхмуудаа нарийвчлан тодорхойлдог.

Монгол Улс НҮБ-ын аюулгүйн зөвлөлийн эмэгтэйчүүд, энх тайван, аюулгүй байдлын тухай 1325 дугаар тогтоол, НҮБ-ын энхийг дэмжих ажиллагааны газраас гаргасан “НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэж буй эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын тоог 15 хувьд хүргэх” уриалгыг дэмжин 2027 он гэхэд цэргийн бие бүрэлдэхүүний 15 хувь, бие даан үүрэг гүйцэтгэх бүрэлдэхүүний 25 хувийг эмэгтэй алба хаагчдаар бүрдүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ АЛАГЧИЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ТУХАЙ НҮБ-ЫН КОНВЕНЦ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW)

Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах олон улсын бодлогын суурь баримт бичиг болох Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийг НҮБ-ын ерөнхий ассамблей 1979 онд баталсан бөгөөд 189 орон нэгдэн орсон байна. Энэ конвенцид эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах, тэдний тэгш эрхийг иргэний эрх, боловсрол, эрүүл мэнд, ажил мэргэжил,

гадаад харилцаа зэрэг олон салбарт хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тодорхойлж өгсөн байдаг. Тус конвенцийг Монгол Улс 1981 онд соёрхон баталсан. Конвенцийн хэрэгжилтийг хянах хороо нь 23 шинжээчээс бүрдэнэ. Анхны хяналтын хорооны бүрэлдэхүүнд Монгол Улсын дипломат Л.Идэр ажилласан түүхтэй.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН БИЗНЕС ЭРХЛЭЛТ (Women's entrepreneurship)

ОУХБ-ын 189 дүгээр Зөвлөмж нь гишүүдээс "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.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий дахинд жижиг дунд үйлдвэрлэлд (ЖДҮ) эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өсч байгаа ч эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй үйлдвэрийн ажиллагчдын тоо болон үндсэн хөрөнгийн хэмжээ, үнэ өртөг эрэгтэйчүүдийнхээс жижиг байх нь түгээмэл. 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 байна. Түүнчлэн эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн үйлчилгээ хүртэх, өмч хөрөнгө болон технологи эзэмших боломж төдийгүй, боловсролын түвшин, мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан байдал нь эрэгтэйчүүдийнхээс харьцангуй доогуур байна. Бизнесээ удирдах ажлаа гэр орны үүрэг хариуцлагатайгаа хослуулан хийх нь элбэг тохиолддог.

Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг дэмжихдээ бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжүүд төдийгүй хөлсгүй хөдөлмөрөө үнэлүүлэх, өмч хөрөнгө эзэмших, санхүүгийн дэмжлэг авах зэрэг төрөл бүрийн дэмжлэг нэн шаардлагатай албан бус хөдөлмөр

эрхлэгчдийг хамруулах шаардлагатай. Ялангуяа эдийн засгийн өгөөжтэй салбаруудад эмэгтэйчүүдийг дэмжих эдийн засгийг төрөлжүүлэн хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулна.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЧАДАВХЖИЛТ (Women's empowerment)

Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах нь ерөнхийдөө эмэгтэйчүүдийн оролцоо, шийдвэр гаргах эрх мэдлийг дээшлүүлэх, мэдлэг ойлгоц, чадавхыг нэмэгдүүлэх үйл явцаар дамжуулан тэднийг илүү өөртөө итгэлтэй болгох тухай ойлголт юм. Энэ ойлголт нь эмэгтэйчүүд өөртөө илүү итгэлтэй болсноор, дотоод хүч чадал нь нэмэгдэж эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох эрх мэдлийн тэгш бус харилцааг өөрчлөн сайжруулж чадна гэсэн үзэл санаанд тулгуурладаг.

Жишээлбэл, эмэгтэйчүүд эдийн засгийн хүрээнд чадавхжсанаар цалин хөлс багатай, цагийн ажлын түвшнөөс халин гарч, жендэрийн тэгш бус байдлыг залруулахад бодит нөлөө үзүүлэхүйц эдийн засгийн эрх мэдэлтэй болно. Албан ёсны шийдвэр гаргах бүтэц, утга учиртай оролцоог нь нэмэгдүүлэх эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах гол түлхүүр гэж үздэг.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЭСРЭГ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ (Violence against women)

Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчид голцуу охид, эмэгтэйчүүд байдгаас заримдаа эмэгтэйчүүдийн, эсвэл охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл гэж нэрлэдэг. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай НҮБ-ын тунхаглалын (1993) 1-р зүйлд нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эмэгтэйчүүдийг 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 эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл гэнэ гэж заасан.

Дээрх тунхаглалд эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэгч нь аль ч хүйсийн хүн, гэр бүлийн гишүүн тэр ч бүү хэл төр байж болохыг заасан байна. Эмэгтэйчүүдийн амь нас, хувийн амьдрал, түүний дотор нөхөн үржихүйн амьдралд хяналт тавьж, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш бус байдлыг өдөөж өөгшүүлэгч зан заншил, соёл уламжлал болон тэгш бус байдлыг бий болгож буй тогтолцооны аль аль нь эмэгтэйчүүд доогуур байр сууринд байх ёстой гэсэн жендэрийн хэвшмэл ойлголтод суурилж байдаг.

ЭРҮҮЛ МЭНД БА ЖЕНДЭР (Health and Gender)

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. Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудын (ТХЗ) “Хэнийг ч үл орхигдуулах” тунхаглал болон эрүүл мэндийн талаарх “Бүх насны бүх хүмүүсийн эрүүл амьдралыг баталгаажуулж, сайн сайхан аж байдлыг дэмжих” өргөн агуулгатай 3-р зорилгыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн тэгш байдлын хандлага, арга зүй чухал үүрэгтэй.

ДЭМБ жендэрийн тэгш байдлыг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хөгжлийн аливаа үр шимийг, түүний дотор эрүүл мэндийн үйлчилгээг хүртэх адил тэгш боломжтой байх хэмээн тодорхойлж, улс орнууд жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эсрэг эрүүл мэндийн салбарын хариу арга хэмжээг бэхжүүлэх, түүнчлэн эрүүл мэндийн хүний нөөцийн хөгжилд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд тулгарч буй жендэртэй холбоотой саад бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлэхийг дэмжиж байна.

Эрүүл мэндийн хүрээн дэх жендэрийн асуудлыг 1990-ээд он хүртэл дэлхий дахинд хөхний хорт хавдар, жирэмслэлт гэх мэт эмэгтэйчүүдтэй холбоотой өвчлөл, нөхцөл байдлаар хязгаарлаж ирсэн байдаг. Гэтэл бүх нас, хүйс, бэлгийн чиг баримжаа бүхий эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн ялгаатай хэрэгцээг эрүүл мэндийн судалгаа шинжилгээ, бодлого төлөвлөлт,

тогтолцоо, тусламж үйлчилгээ, мониторинг үнэлгээнд харгалзах шаардлагатай. Монгол Улс 1920-иод оноос хойш эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах, төрөлтийг дэмжих бодлогыг тууштай хэрэгжүүлж, тогтолцоо, хүний нөөцийг хөгжүүлж ирсний үрээр 1990-ээд оноос эхэлсэн нийгэм, эдийн засгийн шилжилтийн үед эх нялхсын эрүүл мэндийн үйлчилгээнд тулгамдсан бэрхшээлийг амжилттай даван туулж, ТХЗ-ын 5-р зорилтыг амжилттай хэрэгжүүлсэн 9 орны нэг болж чадсан билээ. Түүнчлэн сүүлийн арваад жилд эрүүл мэндийн салбарын судалгаа шинжилгээ, бодлогын хүрээнд эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг сайжруулахад чиглэсэн тусгай стратеги, арга хэмжээний төлөвлөгөө зэргийг батлан хэрэгжүүлж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд зааснаар эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгаажуулахын тулд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгох, орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн ам болон үндэстний цөөнхөд шаардлагатай туслалцаа, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээг төрөөс авахаар заасан байна.

ЭРХЭД СУУРИЛСАН ХӨГЖЛИЙН ХАНДЛАГА (Rights-based development approach)

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 1948 онд баталсан Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал хүн төрөлхтний ам бүлийн гишүүн бүхэнд угаас заяасан нэр төр болон тэдний адил тэгш, салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрөх нь эрх чөлөө, шударга ёс, бүх нийтийн энх тайвны үндэс мөн болохыг тунхагласан байдаг. Эрхэд суурилсан хандлага нь хүн төвтэй бөгөөд хүний эрхийг дэмжин хамгаалах талаар төрийн үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чиглэдэг. Хөгжлийн эрхэд суурилсан хандлага нь дараах суурь зарчмуудад тулгуурладаг.
Үүнд:

1. Хувь хүн бол хөгжлийн гол обьект, идэвхтэй оролцогч, эзэмшигч, манлайлагч бөгөөд хөгжлийн үр шимийг

хүртэгч,
2. Хөгжил бүхэлдээ, мөн бүх үе шат нь хүний эрхийн зарчмууд дээр үндэслэх,
3. Хөгжил бүхэлдээ, мөн бүх үе шат нь хүний эрхийн талаар төрийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагын хэрэгжилттэй нийцэж байх.

ЭРЭГТЭЙЧҮҮД БА ЖЕНДЭР (Men and Gender)

Эрэгтэйлэг шинж ба эрэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг хэвийн, байх ёстой хэм хэмжээ гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл хандлагын улмаас хөвгүүд, эрэгтэйчүүдэд тулгарч буй асуудал, тэдний ялгаатай хэрэгцээг бодлого, төлөвлөлтөд орхигдуулж ирсэн байдаг. Зөвхөн охид, эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг сайжруулах, эмэгтэйчүүдийг дэмжих нь жендэрийн тэгш бус байдлыг залруулах үр дүнтэй арга биш гэдгийг олон улсын туршлага харуулсан билээ. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш шударга харилцаа, хамтын ажиллагааг бий болгоход хэн хэнийх нь мэдлэг, хандлага, зан үйлийг өөрчлөх шаардлагатай. Нэгэнт эрэгтэйчүүд гэр бүл төлөвлөлтөөс Засгийн газрын бодлогын шийдвэр хүртэл амьдралын бүх хүрээнд давамгай эрх мэдэлтэй байгаа учраас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад голлох үүрэгтэй. Жишээлбэл гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч эмэгтэйчүүдийг хамгаалах дэмжихийн зэрэгцээ хүчирхийлэл үйлдэгч эрэгтэйчүүдийн зан үйлд өөрчлөлт гаргах тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай.

Нөгөө талаас нийгэм соёлын нөхцөл байдлаас үүдэн эрэгтэйчүүдийн хөгжлийн үзүүлэлтүүд эмэгтэйчүүдийнхээс хоцрогдох тохиолдолд эрэгтэйчүүдийг дэмжих, тэдний нөхцөл байдлыг сайжруулах бодлого төлөвлөлтийн хэрэгцээ үүснэ. Жишээлбэл, Монгол Улсад эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын үзүүлэлт эмэгтэйчүүдийнхээс улам хоцорч буй нөхцөл байдлыг харгалзан ЭМЯ-наас “Эрүүл чийрэг эр хүн” арга хэмжээний төлөвлөгөөг 2021-2024 онд хэрэгжүүлэхээр боловсруулан батлсан байна.

ЭРЭГТЭЙЧҮҮД СУДЛАЛ (Men's studies)

Эрэгтэйчүүд судлал нь (маскулинити судлал ч гэдэг) жендэр судлалын нэгэн хэсэг бөгөөд эрэгтэйчүүд болон эрэгтэйлэг шинжийг олон шинжлэх ухааны уулзвар дээр судалдаг. Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах хөдөлгөөний нөлөөгөөр эмэгтэйчүүдийн асуудалд голлон анхаарсны улмаас эрэгтэйчүүдийн асуудал, өвөрмөц хэрэгцээ анхаарлаас гадуур үлдэж байгааг хүлээн зөвшөөрснөөр эрэгтэйчүүд судлал 1970-аад оноос үүсч хөгжсөн юм. Одоо эрэгтэйчүүд судлал нь олон их дээд сургуульд эмэгтэйчүүд судлалтай зэрэгцэн, эсхүл жендэр судлалын хүрээнд заагдаж байна.

Андрологи (Andros-эр хүн, logia-судлал) нь эрэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн болон бөөр, шээсний замын өвчин эмгэгийг судлах, анагаах ухааны салбар юм.

ЭХЧҮҮДИЙН ХАМГААЛАЛ (Maternity protection)

Эмэгтэй хүнийг эх хүнийх нь хувьд ялангуяа эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамж хамгааллын хүрээнд хамгаалах нь жендэрийн тэгш байдалд чухал нөлөөтэй. Эхчүүдийн хамгаалал нь эх үрсийн эрүүл мэндийг сахин хамгаалах, гэр бүлийн сайн сайхныг дэмжих өргөн агуулгатай боловч хөдөлмөрийн зах зээлд хүйсээр, ялангуяа эх болдгоороо, асрахуйн ажлыг голлон гүйцэтгэдгээрээ 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 хэрэгцээг нь хангах замаар тэгш шударга хандаж, тэгш боломж олгоход зорьж байна. Эхчүүдийг хамгаалах асуудлаар хамгийн сүүлд гарсан олон улсын стандарт болох 183 дугаар Конвенц, 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмжид дараах зүйлсийг тусгасан байна.

Үүнд:

- Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө - хүүхэд төрүүлсэнтэй холбогдуулан тодорхой хугацаагаар амрах эхийн эрх;
- жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ- жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх хугацаандаа мөнгөн дэмжлэг авах эрх;
- жирэмсний үед, төрөх, хөхүүлэх үед эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах;
- ажилдаа орсны дараа хүүхдээ хөхүүлэх эхийн эрх;
- ажлын байрыг хадгалах, үл ялгаварлан гадуурхах;
- Эмэгтэйд ажлын байрыг нь баталгаатай хадгалах, өмнөх ажилдаа эсвэл өмнөх авч байсан цалинтай нь адил цалинтай өөр дүйцэх ажилд эргэн орох эрх.

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 ногдож байх, мөн жирэмснээс эсхүл төрөлтөөс үүдэлтэй өвчлөлтийн үед нэмэлт чөлөө олгох, тэтгэмж буюу мөнгөн тусламжийн хэмжээг эмэгтэйн орлогын гуравны хоёроор тооцохыг заасан.

183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж нь эхчүүдийн хамгаалалд ажил хийж буй нийт эмэгтэйчүүдийг хамруулж, хүүхэд асрах чөлөөг дор хаяж 14 долоо хоног байхаар уртасган, чөлөөгөө эдэлсний дараа өмнөх ажилдаа, эсвэл адил цалин, адил албан тушаал бүхий ажилд орох эрхийг баталгаажуулсан байна. Мөн ажилд сонгон шалгаруулж авахдаа жирэмсний сорил авахыг хориглох тухай заасан байна.

---oOo---

ТЭМДЭГЛЭЛ

ТЭМДЭГЛЭЛ

ТЭМДЭГЛЭЛ