



Canada

“МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТОГТОЛЦОО”

Төрийн захиргааны байгууллагуудад зориулсан гарын авлага

Улаанбаатар хот, Монгол Улс
2020

“Хэрвээ бид үүнийг хийхгүй л бол, хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдал хангагдахгүй”

Канадын Дээд шүүхийн шүүгч Росали Силберман Абелла
[Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдал: Төрийн албаны комиссын тайлан](#) (1985)

НҮБХХ-ийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн хүрээнд бэлтгэв.

Канадын Төрийн захиргааны институтын (КТЗИ), жендэрийн тэгш байдлын мэргэжилтэн Реган Мансини боловсруулж, нэгтгэв. 2020 он

Агуулга

ОРШИЛ	4
<u>Эх зохиогчийн тухай</u>	3
<u>Санамж</u>	4
<u>Канад Улсын нөхцөл байдал</u>	4
<u>Гол нэр томъёоны тайлбар</u>	5
ХУРААНГУЙ / ТОВЧ ТОЙМ	7
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ	9
ОНОЛЫН ҮНДЭС	10
<u>Гурван өөр түвшинд хийх өөрчлөлт</u>	10
<u>Шударга зарчим ба эрх тэгш байдал</u>	12
ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ӨНӨӨГИЙН ТОГТОЛЦОО	15
ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД ЧИГЛЭСЭН ИНСТИТУЦИЙН ТОГТОЛЦОО ...	17
<u>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай олон улсын гэрээ</u>	18
<u>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжийн хүрээ</u>	19
<u>Институцийн стратегийн төлөвлөгөө болон жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө ба стратеги</u>	20
<u>Үндэсний төлөвлөгөө</u>	20
<u>Институцийн төлөвлөгөө</u>	21
<u>Яам/Агентлагийн төлөвлөгөө</u>	22
<u>Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө</u>	22
<u>Хариуцлага хүлээх чадвар</u>	23
<u>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зохион байгуулалтын бүтэц</u>	23
<u>Хяналт тавих эрх бүхий байгууллага</u>	24
<u>Зохицуулах эрх бүхий байгууллага</u>	23
<u>Хүний нөөц бүрдүүлэх нэгдсэн баг</u>	23
<u>Зарга/Гомдол хянан шийдвэрлэх байгууллага</u>	23
<u>Хүний нөөц бүрдүүлэх ба жаилд авах жендэрийн мэдрэмжтэй үйл явц</u>	24
<u>Ажлын байрны үнэлгээ</u>	24
<u>Ажлын байрны зар мэдээ</u>	25
<u>Нэр дэвшигчийн эрдэм чадлын үнэлгээ</u>	26
<u>Сургалт</u>	27
<u>Жендэрийн мэдрэмжтэй эрх тэгш байдлын баталгаа, бодлого, горим журам ба байгууллагын соёл</u>	27
<u>Бодлого ба горим журам</u>	27
<u>Зарга/Гомдол хянан шийдвэрлэх</u>	27
<u>Шагнал урамшил</u>	Error! Bookmark not defined. 27
<u>Сургалт ба дасгалжуулах хөтөлбөр</u>	29
<u>Жендэрийн эрх тэгш байдлын санаачлагыг дэмжих санхүүжилт</u>	30

ОРШИЛ

Эх зохиогчийн тухай

Реган Мансини нь Канад улсад төрсөн бөгөөд хөгжлийн төслүүд дээр олон улсын түвшинд хорь гаруй жил ажилласан туршлагатай. Тэрээр, Канадын Төрийн албаны комиссын санхүүжилтээр Канадын Төрийн захиргааны институт (КТЗИ)-ийн хэрэгжүүлсэн хөтөлбөрийг 7 жил удирдсан бөгөөд энэ хүрээнд, нийт улсын салбарын 14 байгууллагад хүний нөөц, бодлого, боловсрол, харилцаа холбоо, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зэрэг өргөн хүрээтэй асуудлаар зөвлөгөө өгч ажилласан. Мэргэжлээрээ ажилласан эдгээр жилүүдэд, хатагтай Мансини, дээд боловсролын салбарын гурван байгууллагад хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдал, нийгмийн хүртээмжтэй байдал, стратегийн болон институцийн түвшний төлөвлөлт зэрэг төрийн албаны өргөн хүрээг хамарсан асуудал хариуцан ажиллажээ.

Санамж

Энэхүү баримт бичиг нь, эх зохиогчийн үзэл бодлыг агуулсан болно. Үүнд тусгагдсан үзэл санаа нь Монгол Улсын Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл, Канадын төрийн захиргааны институт ба/эсхүл НҮБХХ-ийн байр суурийг илэрхийлээгүй болно.

Канад Улсын нөхцөл байдал

“Канад Улс эрт дээр үеэс жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэж, жинхэнэ хүртээмжтэй нийгмийг цогцлуулах агуу том зорилт тавьж ирсэн.”

ЭЗХХАБ, Канад дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Хэвшүүлэлт, засаглал ба төсөвлөлт 2018

Канадын Засгийн газар хэдэн арван жилийн турш үндэсний болон олон улсын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг нэн тэргүүнд тавьж ирсэн.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдсэн хууль эрх зүйн орчин, ажил олгогчдын баримталдаг бодлого, журам үндсэндээ хэрэгжиж байгаа боловч Канад улс үүнийг үндэсний хэмжээнд бүрэн хэрэгжүүлж чадаагүй хэвээр байна. 2020 оны “Дэлхий нийтийн жендэрийн ялгаатай байдлын тайлан”-д дурдсанаар, уг тайланд хамрагдсан 153 улсаас Канад Улс 19-р байранд, харин Монгол Улс 79-р байранд жагсжээ.¹ Эмэгтэйчүүд ажлын байран дээрээ гэхэд л цалин хөлсний тэгш бус байдал, хүйсийн ялгаа, бэлгийн дарамт, жендэрийн алагчлал, хэвшмэл ойлголттой холбоотой асуудлууд, хэрвээ тэд өнгөт арьстан, хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу тусгай хэрэгцээ шаардлагатай хүмүүс бол эдгээрээс үүдсэн хүндрэл бэрхшээлтэй тулгарсан хэвээр байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлын зарим мэргэжилтэн энэ бүхнийг бидний соёлд нэвт шингэсэн үзэл суртлыг системийн түвшинд шийдвэрлэж чадахгүй байгаатай холбон тайлбарладаг.



Канад Улс хэдийгээр, улс орны хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж чадаагүй байгаа ч, Холбооны түвшний төрийн албанд тодорхой ахиц дэвшил гаргаад байна. 1970 оноос эхлэн Засгийн газарт ажилладаг эмэгтэйчүүдийн тоо өссөөр ирсэн. Статистикийн газрын мэдээлснээр, 2018 оны байдлаар гэхэд, Холбооны Засгийн газрын удирдах албан тушаалтнуудын 48.1 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байв.² Энэ нь чамлахааргүй амжилт хэдий ч, Статистикийн газраас удирдах албан тушаалын

¹ Дэлхийн эдийн засгийн форум, [Дэлхий нийтийн жендэрийн ялгаатай байдлын тайлан 2020](#), хуудас. 9

² Канадын Статистикийн газар: [Канадын төрийн албаны хүн ам зүйн агшин, 2018](#).

түвшинг ялгаж мэдээлээгүй байгаагаас үзвэл, энэ нь эмэгтэйчүүд доогуур түвшний удирдах албан тушаалд илүүтэй ажилладаг байж болох магадлалтайг харуулж байгаа бөгөөд түүнчлэн эмэгтэйчүүд мэдэгдэхүйц бага цалин хөлс авах хандлагатай байдаг ч цалин хөлсний талаар мэдээлээгүй байна.³

Эрх тэгш бус байдлыг арилгах чиглэлээр ажилладаг мэргэжилтнүүд гол төлөв эмэгтэйчүүдийн байгууллага болон хүний нөөц, хүний эрхийн асуудал эрхэлсэн албанд ажилладаг. Тэд байгууллагын соёлын г өөрчлөлт, хүний эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой гомдол, эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл явц болон эрх зүйн асуудлыг шийдвэрлэхэд гол анхаарлаа хандуулдаг. Эдгээр ажилтан нь ихэнхдээ, Канадын цөөн тооны төлөөлөлтэй нийгмийн бүлгийн иргэд, эмэгтэйчүүд, өнгөт арьст хүмүүс, нутгийн уугуул иргэд ба/эсхүл бэлгийн өөр чиг хандлагатай, эсхүл хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу тусгай хэрэгцээ шаардлагатай хүмүүс байдаг.

Сүүлийн жилүүдэд тэдний тоо эрс нэмэгдсэн, ялангуяа Хойд Америк дахь хар арьстны эсрэг хөдөлгөөний улмаас арьс өнгө, хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг таслан зогсоох, мөн тэрчлэн өнгөт арьст эмэгтэйчүүд нэн тааламжгүй нөхцөл байдалд байгаад илүү их анхаарал хандуулах болсонтой холбогдуулан хариу арга хэмжээ авах болсон.

Хэдийгээр эдгээр албан тушаал түүхэн түршид доогуур түвшнийх байсаар ирсэн ч өнгөрсөн арван жилд уг асуудлыг хариуцдаг ахлах албан тушаалтны тоо эрс нэмэгдсэн байна. Гэхдээ, гадуурхагддаг бүлгийг төлөөлдөг, гадуурхалтыг шийдвэрлэх асуудал хариуцсан эдгээр хүмүүс гурав биш юмаа гэхэд хоёр дахин их ачаалалтай ажилладаг. Ихэнх тохиолдолд ажил олгогчид тэдний оролцоо, дуу хоолойг харгалзан үздэг байлгахын тулд шийдвэр гаргах түвшний байгууллагад өөрсдийн төлөөллийг оруулахыг шаарддаг. Хүндрэлтэй зүйл гэвэл, тэд дэндүү цөөхүүл учраас тухайн төлөөллийг хангахын тулд хэт их ачаалал үүрэхэд хүрдэг. Эдүгээ, нийгмийн цөөн төлөөлөлтэй бүлгээс гаралтай бус хүмүүс нь тэдний ажлын ачааллыг хуваалцаж, цөөн төлөөлөлтэй үе тэнгийнхнээ илүүтэй дэмжиж ажиллахыг уриалдаг болоод байна.

Олон улсын хэмжээнд гэхэд, Канадын Гадаад хэргийн яамны зүгээс, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдсэн санаачлагыг дэмжиж ажилладаг бөгөөд бусад улс орнуудад тус яамны дэмжлэгтэй хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдсэн үр дүнг хөтөлбөрийн бүрэлдэхүүнд оруулахыг шаарддаг. Үүний үр дүнд, улс орнуудын төрийн албатай хамтарч ажилладаг Канадын төрийн захиргааны институт (КТЗИ), НҮБХХ зэрэг байгууллагууд олон улсын шинжээчдээс төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлаар зөвлөгөө авахыг эрмэлздэг болсон. Тэд өөр өөрийн нөхцөл байдалд ажилладаг бөгөөд тэдгээр мэргэжилтний үзэл бодол нь тэдний дэмжлэгийг авахыг хүссэн төрийн албадынхаас ялгаатай тул тэд асуудлыг өөр өөр өнцгөөс харж жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар ялгаатай үзэл санаа, хандлага, арга замыг санал болгодог. Үүний зэрэгцээ, улс орнууд буюу орчин нөхцөл өөр өөр байдаг учраас, хаа нэгтээ ашигласан арга зам өөр орчин нөхцөлд ажиллах эсхийг, ялангуяа сургалт зохион байгуулах үед соёлын ялгаа сургалтын үр дүнд ихээхэн нөлөөлдөг тул нэр томъёо, хандлагыг нарийвчлан шинжилж үзэх шаардлагатай байдаг. Энэ шалтгааны улмаас зохиогч энэхүү баримт бичигт ашигласан гол нэр томъёог Канадад хэрэглэдэг утгаар нь тодорхойлсон болно.

Гол нэр томъёоны тайлбар ⁴

Нааштай буюу зөвшилцсөн арга хэмжээ: Хөдөлмөр эрхлэлт ба/эсхүл дээд боловсролын салбар дахь нийгмийн тодорхой бүлгүүдэд (жишээлбэл, эмэгтэйчүүд, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдсан хүмүүс зэрэг) тулгарч ирсэн түүхэн сул талыг тэдний төлөөллийг нэмэгдүүлэх

³ Речил Пеллитьер, Марта Паттерсон; Канадын Статистикийн газар: [Канадын жендэрээс үүдэлтэй цалингийн ялгаа: 1998 - 2018](#)

⁴ Онтарио мужийн Хүний эрхийн комисс (өөрөөр заагаагүй бол) [1-р хавсралт: Хүний эрхийн нэр томъёоны тайлбар толь](#) (2020 оны 8-р сарын 18)

замаар шийдвэрлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ.

Өрөөсгөл хандлага: Хувийн өвөрмөц зан чанар, эс бөгөөс хэвшмэл ойлголтонд үндэслэн бүлэг хүмүүст хандах хандлага, гадуурхсан буюу эсхүл ерөнхийлсөн байдлаар дүгнэх.

Биологийн хүйс: Хүмүүсийг эрэгтэй, эмэгтэйгээр нь ялгасан биологийн ангилал. Эх баригч эмч хүүхэд мэндэлмэгц түүний гадаад анатомийг хараад ямар хүйстэй болохыг тогтоодог. Хүйсийг “эрэгтэй,” “эмэгтэй” болон “завсрын хүйстэн буюу манин” гэж нэрлэдэг.

Алагчлал: Хэн нэгнийг арьс өнгө, иргэний харьяалал, гэр бүлийн байдал, хөгжлийн бэрхшээл, хүйс болон хувь хүний бусад онцлогоор нь алагчилж дарамт учруулах, эсвэл бусдын эдлэх давуу эрх, ашиг тус, боломжийг үгүйсгэх замаар шударга бусаар хандах (тэмдэглэл: энэ бол хуулийн тодорхойлолт биш).

Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга зарчим: Шударгаар хөдөлмөр эрхлэхэд саад тотгор учруулдаг гадуурхсан шинжтэй бодлого, үйл ажиллагааг тодорхойлж, арилгахад чиглэсэн хөтөлбөр. Элдэв сүлжээ, нөхөрлөл, тал тохой татах үзэлтнүүд ажлын байранд тавигдах чадахуйн зарчмын шаардлагыг хангаагүй хүмүүсийг ажилд авахгүй байх практикийг бий болгосон. Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга зарчим нь ажилтныг гагцхүү тухайн ажлыг гүйцэтгэх мэргэшлийн үр чадвар нь ажлын байрны шаардлагыг хангасан гэсэн цорын ганц шалтгаанаар ажилд авах, шударгаар хүний нөөц бүрдүүлэх үйл ажиллагааг хөхиүлэн дэмждэг.

Тэгш боломж: Энэ нь байгууллагын зүгээс санал болгож буй аливаа зүйлд бүх хүмүүс тэгш хүртээмжтэй, саад тотгоргүй, тэгш оролцох, тэгш үр ашиг хүртэх нөхцөлийг хангахад чиглэгддэг. Тэгш боломж нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнээс хальсан асуудал юм.

Тэгш хандлага: Үр дүнгийн эрх тэгш байдлыг бий болгодог хандлага бөгөөд энэ нь зарим тохиолдолд өөрөөр хандах шаардлага бий болгож болно. Жишээлбэл, бүх суралцагчид сургуулийн барилгад нэвтрэх тэгш байдлыг хангахын тулд, тэргэнцэртэй суралцагчдад зориулсан налуу зам/гарц барьж өгөх шаардлагатай байж болно.

Шударга зарчим: Шударга ёсыг сахих, алагчлахгүй байх, зарчимч байх. Бүлэг хүмүүсийн доторх ялгааг хүлээн зөвшөөрөх, уг ойлголтыг ашиглан хүмүүний амьдралын бүхий л хүрээнд шударга зарчмыг бодитойгоор хангах үйл явц.

Хүмүүсийн, нийгэм дэх бараа, үйлчилгээ, боломжоор тэгш хангагдах эрх. Нөхцөл байдал нийгэм дэх эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн тохиолдолд, эрх тэгш боломж, шударга зарчмыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрүүд нь зарим хүмүүс, эсхүл бүлэгт өөр өөр байдлаар хэрэгжиж болно⁵

Шударга буюу голч байдал: Шударга зарчмаар тодорхойлогддог хууль ёс буюу шударга ёс. Шударгаар хандах нь зарим тохиолдолд ялгаатай байж болно.

Жендэр: Хүмүүсийг эр ба/эсхүл эм хүйсээр ялгадаг нийгмийн ангилал.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах: Хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр зэрэг бүхий л төлөвлөгөөт үйл ажиллагааны эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд үзүүлэх үр нөлөөг бүх салбар, бүх түвшинд үнэлж дүгнэх үйл явц. Энэ бол, эмэгтэйчүүдэд төдийгүй эрэгтэйчүүдэд тулгардаг

⁵ Онтарио мужийн Хүний эрхийн комисс, Надад итгэж найд! Хүний эрхэд суурилсан өгөгдөл цуглуулах нь (2020 оны 8-р сарын 18)

асуудлыг улс төр, эдийн засаг, нийгмийн бүхий л салбарт боловсруулж, хэрэгжүүлэх бодлого, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний салшгүй хэмжүүр болгох, ингэснээр эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш үр ашиг хүртэх, тэгш бус байдлыг хэвшүүлэхгүй байх нөхцөлийг хангах стратеги юм. Эцсийн зорилго нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах явдал.⁶

Түүхэн сул тал: Байгуулагдажсан болон бусад системчлэгдсэн ялгаварлан гадуурхалтын түүхэн хэв маягаас үүдэлтэй сул тал, зарим нөхцөлд нийгмийн, улс төрийн, соёлын, үндэстэн ястны, шашин шүтлэгийн болон эдийн засгийн, мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэртэй хуульчлагдсан ялгаварлан гадуурхалтын үр дүнд бий болсон сул тал. Эмэгтэйчүүд, нутгийн уугуул иргэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу тусгай хэрэгцээ шаардлагатай хүмүүс, бэлгийн өөр чиг баримжаатай болон арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдсан хүмүүс гэх мэт эмзэг бүлгийн хүмүүсийн түршлага багатай төлөөлөл үүнд хамрагддаг.

Тэгш цалин хөлс: Ижил үнэ цэнтэй ажилд адил цалин хөлс олгох зарчим. Жишээлбэл, нэг байгууллагын эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил үнэ цэнтэй ажил хийж гүйцэтгэсэн тохиолдолд, ижил хэмжээний цалин хөлс олгох шаардлага.

Давуу эрх буюу онцгой эрх дарх: Нийгэм дэх зонхилсон бүлэг буюу бүлгүүдийн гишүүдийн зүй бусаар олж авсан эрх мэдэл, ашиг тус, давуу тал, хүртээмж ба/эсхүл боломж. Үүнд нэг бүлгийн нөгөөтэй нь харьцуулсан давуу эрх мөн хамаарна.

Хүйс: Хүний эрэгтэй, эсхүл эмэгтэйг илэрхийлдэг биологийн хүйстэй холбоотой ойлголт⁷

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах: Хүйсэд суурилсан ялгаварлан гадуурхалт.

Бэлгийн дарамт: “Хүсээгүйг нь мэдсээр байж буюу эсхүл мэдэх ёстой байсан ч зохисгүй үйл явцад оролцсон, эсхүл хийсэн үйлдэл”. Зарим тохиолдолд, тухайлсан ганц үйлдэл ч бэлгийн дарамт гэж үзэхүйц ноцтой байж болох талтай.⁸

Хэвшмэл үзэл, ойлголт: Арьс өнгө, үндэс угсаа, гарал үүсэл, уугуул нутаг, шашин шүтлэг зэрэгт үндэслэсэн ташаа төсөөлөл буюу ойлголт. Хэвшмэл үзлээр хандах гэдэгт тухайн хувь хүний бусдаас ялгарах ялгаатай эсэхээс үл хамаарч, нийгмийн бүлгийн бүх гишүүдэд нэг ижил шинж төрхийг хамаатуулах явдал багтана. Энэ нь гол төлөв, буруу зөрүү ойлголт, хагас дутуу мэдээлэл ба/эсхүл хуурмаг ерөнхийлсөн ойлголт дээр суурилсан байдаг.

Системчлэгдсэн саад тотгор: Байгууллагын бодит хүртээмж, байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааны практик болон шийдвэр гаргах үйл явц, эсхүл байгууллагын соёл зэрэг байгууллагын нийгмийн эсхүл, захиргааны зохион байгуулалтын бүтцэд шингэсэн буюу угшсан саад тотгор. Эдгээрийг гаднаас харахад тодорхой бус байж болох ч, Хүний эрхийн тухай хуулиар хамгаалагдсан бүлгийн гишүүдийг гадуурхсан шинж агуулсан байж болох талтай.

Системчлэгдсэн ялгаварлан гадуурхалт: Хүний эрхийн тухай хуулиар хамгаалагдсан бүлгийн харьцангуй сул талын төрх байдлыг бий болгох буюу хадгалахад чиглэсэн, байгууллагын нийгмийн болон захиргааны зохион байгуулалтын бүтцийн нэг хэсэг болох зан үйлийн хэв маяг буюу төлөв, бодлого, эсхүл үйл ажиллагааны практик.

⁶ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэвшүүлэх: 1997 оны Эдийн засаг, нийгмийн байдлын тайлангаас авав

⁷ Онтарио мужийн Хүний эрхийн комисс: Хүйс (2020 оны 11-р сарын 28)

⁸ Онтарио мужийн Хүний эрхийн комисс: Хүйс болон жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого – Хураангуй (баримтат хуудас), (2020 оны 8-р сарын 18)

ХУРААНГУЙ / ТОВЧ ТОЙМ

Канад Улсын Гадаад хэргийн яамны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо” хэмээх энэхүү судалгааны ажил нь НҮБХХ-ийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн нэг хэсэг юм. Канадын төрийн захиргааны институт (КТЗИ) нь НҮБХХ-ийн энэхүү төсөл, тэр дундаа Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлд (ТАЗ) дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж байна.

ТАЗ нь, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийн дагуу (“Жендэрийн тэгш байдлын хууль” гэх) өөрийн хүлээсэн үүргийг ханган биелүүлэх, түүний дотор нэн ялангуяа, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш боломжоор хангагдсан төрийн албыг төлөвшүүлэх, төрийн албан дахь жендэрийн тэнцвэрт харьцааг хуулиар тогтоосон зорилтот үзүүлэлтүүдэд нийцүүлэн хангах чиглэлээр туслалцаа дэмжлэг үзүүлэхийг хүссэн юм. Хууль батлагдсанаас хойших хугацаанд, төрийн алба зарим ахиц дэвшил гаргаад байгаа хэдий ч төрийн жинхэнэ албаны удирдах дээд албан тушаалын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр мэдэгдэхүйц ахиц гараагүй хэвээр байна.

Энэхүү тогтолцоо нь дээрх зорилгыг ханган биелүүлэхэд тус дөхөм болохуйц замын зураглалыг санал болгож буй юм. Энэ нь, Засгийн газрыг үзэл санааны болон системийн түвшинд, институцийн болон тухайлсан байгууллагын гэсэн гурван түвшинд өөрчлөлт хийхийг уриалан дуудсан онолын загварт суурилсан болно. Үзэл баримтлалын болон системийн түвшинд хийх өөрчлөлт нь амжилтанд хөтлөх үндэс суурийг тавих, цар хүрээг удирдан залах, төрийн албанд шууд хяналт тавих хүрээнд тодорхой үйл ажиллагаанд анхаарлаа төвлөрүүлэхтэй салшгүй холбоотой тул энэхүү баримт бичиг нь дараах хоёр түвшинд анхаарлаа төвлөрүүлнэ:

1. **Институцын түвшинд:** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг ахиц дэвшилд хүргэх хүний нөөцийн менежементийн шинэ, эсхүл сайжруулсан бүтэц, зохион байгуулалт, бодлого, үйл явц, эдгээртэй холбоотой хариуцлагын механизм төрийн албанд тусгалаа олсон байх,
2. **Тухайлсан ажил олгогчийн түвшинд:** Төрийн албан хаагчдын жендэрийн тухай хэвшмэл ойлголтонд суурилсан ухамсар, нийгэм-соёлын үнэт зүйлс болон ойлголтыг өөрчлөх.

Түүнчлэн, уг тогтолцоо нь Монгол Улсын төрийн албаны томилгоон дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жинг нэмэгдүүлэх, төрийн албанд орох, албан тушаал ахих боломж олгохын тулд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад анхаарч ажиллахыг онцолж буй юм. Энэхүү үзэл баримтлалыг өөртөө агуулсан дараах нийт долоон гол чиглэлд анхаарлаа хандуулбал, Монгол Улсын төрийн албанд элсүүлэх, ажилд авах эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдэж, Засгийн газарт эмэгтэйчүүдийг эгнээндээ нэгтгэх, албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн хүрээнд нь албан тушаал дэвшүүлэхэд нь тус дөхөм үзүүлнэ. Үүнд:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай олон улсын гэрээ
2. Үндсэн хууль ба бусад хууль тогтоомжоор жендэрийн эрх тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих
3. Институцийн стратеги төлөвлөгөө, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө болон стратеги
4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зохион байгуулалтын бүтэц
5. Жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөц бүрдүүлэх, ажилд авах үйл явц
6. Жендэрийн мэдрэмжтэй тэгш хандлагын баталгаа, бодлого, журам ба байгууллагын соёл
7. Жендэрийн эрх тэгш байдлын санаачлагыг дэмжих санхүүжилт

Баримт бичгийн дээрх гол чиглэл нэг бүрээр авч үзсэн бүлэг тус бүрд Канадын төрийн алба, эсхүл дэлхийн бусад улс орны төрийн алба нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд адил тэгш боломж олгодог ажил олгогч болоход хэрхэн хувь нэмэр оруулсан жишээг оруулсан болно.

Зөвлөхийн амьдарч буй газар нутгийн байршил болон энэхүү баримт бичгийг боловсруулж байх үед COVID-19 цар тахал үргэлжилж буй зэргээс үүдээд санал болгож буй тогтолцоо болон Монгол Улсын төр, засгийн өнөөгийн нөхцөл байдал хоорондын уялдаа холбооны үнэлгээг баримт бичигт тусгаагүй болно.

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдөр баталсан *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд* (Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль гэх) Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албанд холбогдох зүйл заалтууд болон тэдгээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой институцийн хариуцлагын талаар тусгасан болно.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан төрийн жинхэнэ албаны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилго/зорилтуудын талаар зөвлөх ямар ойлголттой байгаа тухай тоймыг хураангуйлсан байдлаар дор нэгтгэн харуулав:

1. Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл дор дурдсан хувиас доошгүй байна:
 - Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас доошгүй хувь,
 - Бусад төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас доошгүй хувь,
 - Яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас доошгүй хувь,
 - Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй хувь (10.1.2 дугаар заалт)
2. Дор дурдсан байгууллагуудын хувьд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх нөхцөлийг хангана:
 - Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авилгатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл; (10.1.3 дугаар заалт)
 - Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл (40 хувиас доошгүй байна); (10.2 дугаар заалт)

Энэхүү хуульд Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Улсын Их Хурал, Хүний эрхийн үндэсний комиссын эдгээр зорилтот үзүүлэлтүүдийг ханган биелүүлэхтэй холбоотой хүлээх үндсэн чиг үүрэг, хариуцлагын талаар тусгаж өгсөн. Түүнчлэн, энэхүү хуулийн дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд олон нийт болон төр, засгийн тэгш оролцоо, тогтвортой байдлыг хангах үүрэг бүхий Жендэрийн үндэсний хороог байгуулсан.

Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо 2019 онд дээрх зорилтуудын хэрэгжилтийн явцад үнэлгээ хийсэн. Энэхүү *“Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь*

Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо

судалгаа"-нд ("Суурь судалгаа") дурдсанчлан, зорилтот үзүүлэлтүүдийг ханган биелүүлэх чиглэлээр зарим ахиц дэвшил гарч байгаа ч төрийн жинхэнэ албаны удирдах дээд албан тушаалын түвшинд эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх асуудал тулгамдсан асуудал хэвээр байна.

ОНОЛЫН ҮНДЭС

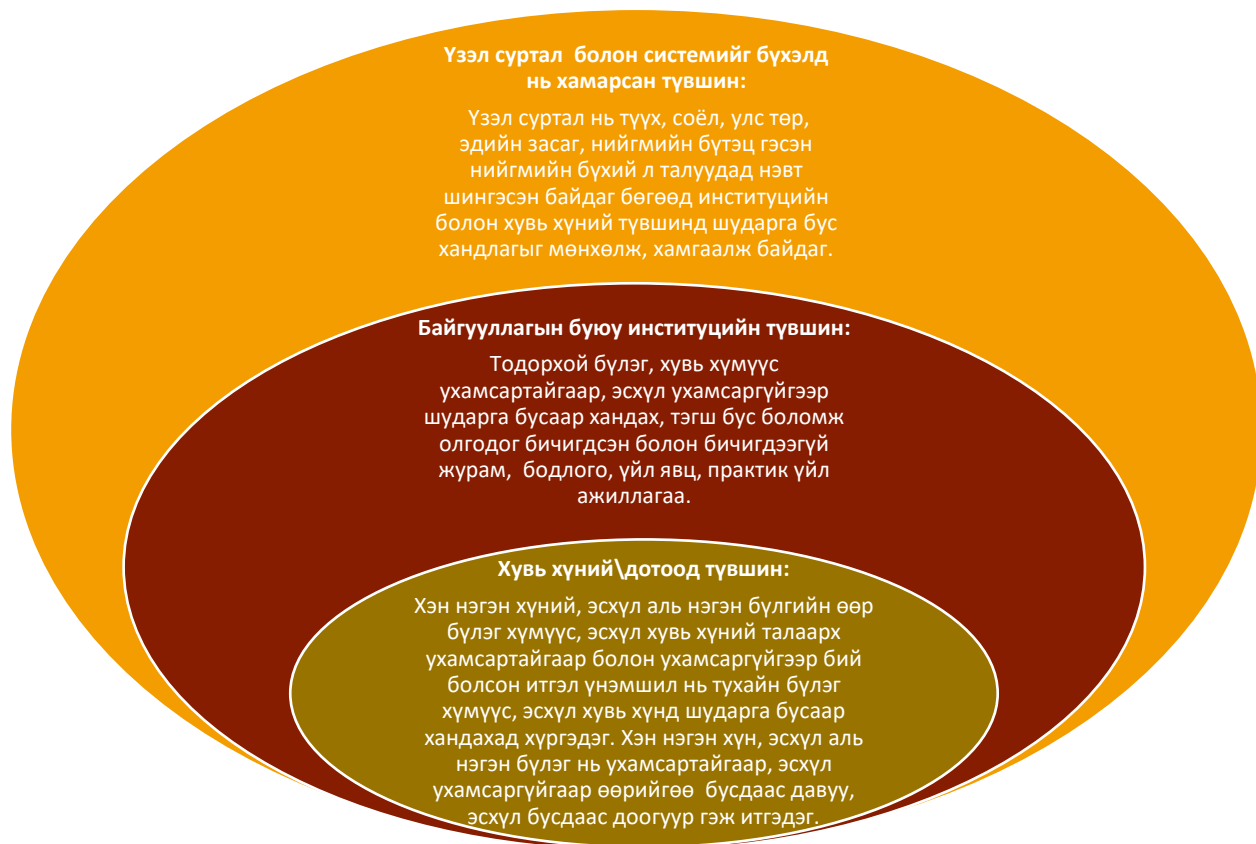
“Үндсэн хуулиар эмэгтэйчүүдэд тэгш эрх олгосон гэдэг нь тэд эрхээ эдэлж чадаж байна гэсэн хэрэг биш юм. Эмэгтэйчүүд үндсэн хуулиар олгосон тэгш эрхтэй байх явдал нэн чухал, гэхдээ хангалттай бус. Хамгийн чухал асуудал бол, эрхийг хүлээн зөвшөөрөх асуудал бус, харин нийгмийн бодит нөхцөл байдал, эдийн засгийн бодит нөхцөл байдал, соёлын бодит нөхцөл байдлыг өөрчлөх явдал юм”.

Канадын эмэгтэйчүүдийн нийгэмд эзлэх байр суурь (2005) Эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдал: Төөрөгдлийн цаана. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хариуцлагын механизмын шинжээчдийн комисс: хуудас 16.

Гурван өөр түвшинд хийх өөрчлөлт

Канад болон дэлхийн бусад улс орны мэргэжлийн хүмүүс, тэгш боломжоор хангадаг ажил олгогч байхын тулд төрийн алба нь эрх тэгш бус байдлыг хэд хэдэн түвшинд авч үзэж шийдвэрлэх ёстой гэж үздэг, гэвч эдгээр түвшинг хэрхэн томъёолж байгаа нь харилцан адилгүй байдаг. Энэхүү тогтолцоо нь үзэл санааны болон системийн хүрээнд, институцийн буюу байгууллагын, хувь хүн\дотоодын түвшинд гэсэн нэр томъёо ашигладаг бөгөөд тэдгээрийг хэрхэн ашиглаж болохыг харуулах зорилгоор төрийн албаны жишээн дээр дараах байдлаар тайлбарласан болно.

Үзэл суртал болон системийн түвшинд Засгийн газрууд нийгэм, институцийн болон хувь хүний түвшинд оршин буй шударга бус хандах боломж олгодог үзэл санаа буюу үзэл суртлын асуудлыг анхааран авч үздэг. Өөрчлөлт хийхийн тулд, систем, үйл ажиллагааны практик, журам, орон зайд тохиргоо, хувиргал хийх буюу эсхүл тэдгээрт сайжруулалт хийнэ. Үүнд, институцийн шинж чанартай өөрчлөлт хамаарна, гэхдээ энэ нь эрэгтэйчүүдэд давуу эрх олгож, эмэгтэйчүүдэд сул тал бий болгодог тэр л үзэл санааг өөрчлөх зорилготой юм.



Жишээлбэл, 2018 оны байдлаар, Канад Улсад эмэгтэйчүүдийн нэг цагт ногдох дундаж цалин хөлс эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад 13.3 хувиар доогуур байв.⁹ Энэ мэтээр системийг бүхэлд нь хамарсан түвшний асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд, Засгийн газар сургуулиудад заадаг түүхийн хичээлээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оруулдаг хувь нэмрийг танилцуулж, үнэлдэг байх, энэ үнэлгээ нь тэдний эдийн засгийн үйл ажиллагаа (жишээлбэл, хангалттай эсвэл адил тэгш цалин хөлс), улс төр болон гэр бүлийн хүрээнд оролцох оролцоонд тусгаж өгөхийг баталгаажуулах болно. Үүнд хувь хүний болон бүлэг хүмүүсийн, түүх, соёл, улс төр, эдийн засагт, тэрчлэн өрхийн аж ахуй эрхлэхэд оролцох хууль ёсны эрхийг хамгаалах, оролцоог хангах тухай хууль, эсвэл хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, орон сууц, аюулгүй байдлын эрхийг хамгаалах хуулиудыг багтааж болно.

Институцийн буюу байгууллагын түвшинд, төрийн алба нь хүн бүрд шударгаар хандаж, ажил эрхлэх, түүнтэй холбоотой ашиг тусыг тэгш хүртэх боломжоор хангахын тулд өөрийн бодлого, үйл явц, үйл ажиллагааны практикт анхаарлаа төвлөрүүлдэг. Заримдаа энэ нь зохион байгуулалтын шинэ бүтэц бий болгох, эсхүл хөтөлбөр боловсруулж, өөрчлөлт хийж хэрэгжүүлэхийг шаарддаг. Засгийн газрууд ажилтнуудаа өрөөсгөл хандлага, хэвшмэл ойлголтоос ангижруулах, зарим хүмүүс (эрэгтэйчүүд) бусдаас (эмэгтэйчүүдээс) давуу, эсхүл бусдаас илүү эрхэм, эсхүл зарим хүмүүс зөвхөн тодорхой үүргийг гүйцэтгэхгүй байхаар заяагдсан гэх мэтээр үздэг нийгэмд тогтсон итгэл үнэмшлийг аль болохоор багасгахын төлөө ажилладаг. Энэ нь ажилтнуудын эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст байдаг

⁹ Рачел Пеллитьер, Марта Паттерсон; Канадын Статистикийн газар: [Канад дахь жендэрт сүүртлсан цалингийн ялгаа: 1998 - 2018](#)

төрөлхийн онцлог шинж чанарын талаарх буруу зөрүү ойлголт, бүрэн бус мэдээлэл ба/эсхүл хуурамч дүгнэлтэд үндэслэсэн, дор дурдсан жишээнд авч үзсэн хэвшмэл үзэл, ойлголтыг хувь хүний түвшинд хазаарлан зогсооно гэсэн үг юм.¹⁰

Эрэгтэйчүүд	Эмэгтэйчүүд
<ul style="list-style-type: none"> • Чадамгай, амбицтай, зорилгодоо төвлөрдөг • Өөртөө итгэлтэй, давамгайлдаг, хүчирхэг • Бие даасан, өөрөө өөртөө найддаг, шийдмэг • Оновчтой, задлан шинжлэгч, логиктой, бодит хандлагатай 	<ul style="list-style-type: none"> • Эелдэг, халамжтай, анхаарал тавьдаг • Халуун дотно, нөхөрсөг, хамтач • Дуулгавартай, хүндэтгэлтэй ханддаг, өөрийгөө дөвийлгөдөг • Сэтгэл хөдлөлийн мэдрэмжтэй, авхаалжтай, зөн совинтой, ухаалаг

Хувь хүний түвшний энэхүү хандлага нь ажилд авах шийдвэр гаргагчид эдгээр шинж чанарыг тодорхой бүлэгтэй дотроо холбож өгөхдөө тухайн ажлын байрны шаардлагатай адилтган авч үзэх хандлагатай байдаг гэсэн ойлголтод үндэслэдэг. Эдгээр ойлголт нь ажилтан элсүүлдэг менежерүүд ажилтныг хэрхэн сонгож авах, тэдний ажилд авах хүмүүсийн төрөл, тэрчлэн ажил эрхлэх боломжтой хүмүүс болон ажиллаж буй ажилтнуудын чадвар, тэдэнд тохирсон ажлын байрны талаарх итгэл үнэмшилд нөлөөлдөг. Ихэнх мэргэжилтнүүд хэвшмэл үзэл ойлголт, өрөөсгөл хандлага нь ажил эрхлэлтэд тэгш боломж бий болгоход хамгийн нийтлэг саад тотгор болж байгааг хүлээн зөвшөөрдөг.

Баримт бичгийн хураангуйд дурдсанчлан, хамрах хүрээг хэвээр хадгалахын тулд, энэхүү санал болгож буй тогтолцоо нь институцийн болон хувь хүн\дотоод түвшний асуудалд, тэрчлэн төрийн жинхэнэ албаны удирдах дээд албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх асуудалд анхаарлаа төвлөрүүлэх болно. Гэхдээ, мэдэгдэхүйц өөрчлөлт хийхийн тулд, Засгийн газар асуудлыг үзэл санаа болон системийг бүхэлд нь хамарсан түвшинд авч үзэх шаардлагатай:

“Шийдвэр гаргах түвшинд болон Засгийн газрын яамдын үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх зэрэг ахиц дэвшилүүд нь хэдийгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, баталгаажуулах чухал алхам боловч үүнд шаардагдах жендэртэй холбоотой соёл, зан үйлийн өөрчлөлт бий болгоход хангалтгүй гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Улс төр, нийгэм, соёл, эдийн засгийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг шийдвэрлэхгүйгээр стратегийн өнгөн далдалт хийх замаар уг системийг мөнхжүүлэхгүй байх талаар анхаарах хэрэгтэй.”¹¹

Шударга зарчим ба эрх тэгш байдал

“Хэрэв бид бүх хүнд адилхан хандвал тэдний ялгааг үл тоомсорлодог. Хэрэв бид тэдний ялгааг үл тоомсорловол бид тэдэнтэй зохицож чаддагүй, хэрэв бид тэдэнтэй зохицож чадаагүй бол хэн нэгэн орхигдоход хүрдэг. Парадигмыг өөрчилж хүмүүсийг шударга бусаар

¹⁰ Маделин Е. Хейлман, (2012 оны 11-р сарын 21), [Жендэрийн тухай хэвшмэл ойлголт ба ажлын байран дахь өрөөсгөл хандлага](#), -аас авав. Сэтгэл судлалын факультет, Вашингтон Плейс 6, Нью-Йорк, НИ, АНУ

¹¹ Кристин Чинкин, Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Хэрэг эрхлэх газар (1999), [Хууль эрх зүй болон үндсэн хуульд жендэрийн асуудлыг түсгах нь, ЗГ-үүд болон бусад сонирхогч талуудад зориулсан Лавлах гарын авлага](#), хуудас. 13

орхигдуулж ирсэн ялгаанд нь үндэслэн, тэдний оролцоог хангавал, эрх тэгш байдал нь аливаа саад тотгорыг нураах хэрэгсэл болдог. Ялгааг хүндэтгэх нь хүмүүст адил тэгш хандах боломж олгодог; ялгааг үл тоомсорлох нь тэгш бус байдлыг бий болгодог. ”

Жастис Росали Силберман Абелла¹², Канадын дээд шүүх

Улсын салбарын олон байгууллага системийнхээ хүрээнд эрх тэгш байдал бий болгоход чиглэсэн арга хэрэгсэл нэвтрүүлэхэд анхаарлаа төвлөрүүлдэг: саад бэрхшээлийг арилгахад чиглэсэн тодорхой арга хэмжээ авах, ингэснээр эмэгтэйчүүдэд бараа, үйлчилгээ, боломжоор эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил хангагдах боломж олгодог. Шударга зарчим нь бусдад олгогдож ирсэн тэр түүхэн адил тэгш боломжуудыг олж авахад нь зарим хүмүүст хэрэгтэй зүйлийг нь өгөхөд чиглэгддэг. Энэхүү үзэл баримтлал нь хэн нэгний, эсхүл тухайлсан бүлэг хүмүүсийн боломжийг хязгаарлах замаар бусдад давуу байдал олгож ирсэн түүхэн гэм бүрүүг засч залруулахад үндэслэдэг.

Шударга зарчмын тухай үзэл баримтлалд анхаарал хандуулах нь чухал ач холбогдолтой юм. Сүүр судалгаанд дурдсанчлан, “хүн бүрд” гэсэн хандлага нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд тулгардаг өөр өөр нөхцөл байдлыг авч үзэхгүйд хүргэж байна:

“Урьд нь эмэгтэйчүүдэд, эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил боломж олгосноор эрх тэгш байдал хангагдаж нэг ижил үр дүнд хүрнэ гэж үздэг байсан. Гэсэн хэдий ч албан ёсны эрх тэгш байдал гэж нэрлэгддэг тэгш хандлага нь хүлээгдэж буй үр дүнг өгдөггүй гэдэг нь тодорхой болсон”¹³

Жишээлбэл, хүний нөөцийн хүрээнд авч үзвэл, ажлын байрыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд нь нээлттэй зарласнаар, тэдний тухайн ажилд томилогдох магадлал ижил гэж төсөөлж болох юм. Гэхдээ, бид ийм биш гэдгийг мэднэ. Ажилтан ажилд авах буюу элсүүлэх ажлыг гардан хийж буй менежер нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тухай хэвшмэл ойлголттой, өрөөсгөл хандлагатай тохиолдолд, тэдний мэдлэг чадварыг өөр өөрөөр үнэлнэ. Тэд эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдийн эрхэлж ирсэн уламжлалт ажлын байранд ажиллах “чадамжгүй” гэж үздэг. Түүхэн гадуурхалтад өртөж ирснээс болоод зарим эмэгтэйчүүд ийм үзэл бодолтой байдаг. Эмэгтэйчүүдийг ажил эрхлэх адил тэгш боломжоор хангахын тулд, өрөөсгөл хандлагыг халж, эмэгтэйчүүдийн өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх нь чухал юм. Үүнд цаг хугацаа шаардагдах тул түр зуурын арга хэмжээ авч болно: ажил эрхлэлтийн албан ёсны зорилтот үзүүлэлт бий болгох замаар эмэгтэйчүүдийн тодорхой хувийг тодорхой албан тушаалд томилж болно. Үүнийг мухардмал байдалтай тулгарч ирсэн бүлгийн гишүүдийг дэмжих чиглэлээр ажил олгогчдын авч хэрэгжүүлж байгаа бодлогын нааштай арга хэмжээ гэж үздэг. Зарим улс оронд квотын системийг ашигладаг бөгөөд төрийн захиргааны албан тушаал, улс төрийн албан тушаал болон сургуулийн сүл орон тооны тодорхой хувь нь зөвхөн тодорхой бүлгийн гишүүдэд нээлттэй байхаар зохицуулалт хийдэг (жишээ нь, Энэтхэг). Энэ жишээнд, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд хандах хандлага нь тэгш бус байгаа ч шударга байх болно. Энэхүү “тэгш бус” хандлага нь эмэгтэйчүүдэд хандаж ирсэн түүхэн “тэгш бус” хандлага болон эрэгтэйчүүдийн эдэлж ирсэн уламжлалт давуу эрхийг засч залруулах зайлшгүй шаардлага юм.

¹² Канад дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга байдал: Абеллагийн тайлангийн өв уламжлал, Өмнөх үг, (2014), Карол Агосын хянан тохинуулга, хуудас. viii

¹³ Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо (2019), Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын сүүр судалгаа, хуудас. 48.

Канад Улс хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд тэгш эрхийг тогтоосон: Канадын хууль болон бодлого нь эмэгтэйчүүд болон бусад эмзэг бүлгийн хүмүүст нөлөөлж буй ажлын байран дахь системчилсэн ялгаварлан гадуурхалтыг олж тогтоох, засахыг ажил олгогчдоос шаарддаг буюу зөвшөөрдөг. Энэ нь саад бэрхшээлийг илрүүлж арилгах, тэгш төлөөлөл, боломж бий болгоход чиглэсэн зохион байгуулалтын өөрчлөлтийн үйл явцыг хамардаг. Канадын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр гаргасан ахиц дэвшил нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга зарчмын тухай хуульд тусгалаа олсон байдаг. 1986 онд батлагдсан Канадын Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга зарчмын тухай хуульд, холбооны харьяалал бүхий ажил олгогчид эмэгтэйчүүд, тусгай хэрэгцээ шаардлагатай хүмүүс, нутгийн уугуул иргэд, мэдэгдэхүйц цөөнх/өнгөт арьстны төлөөллийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагааны идэвхтэй практик туршлагыг хэрэгжүүлнэ гэж заасан. Канадад түүхийн туршид оршиж ирсэн системчлэгдсэн гадуурхалтын туршлагадаа тулгуурлан, хүн амын эдгээр дөрвөн бүлэгт тэргүүлэх ач холбогдол өгдөг. Эдгээр ажил эрхлэлтийн практик нь ажилд орох өргөдөл гаргасан хүмүүсийн талаар мэдээлэл цуглуулж, тэднийг ажилд авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн адил тэгш боломж хайж буй бүлгүүдийн ажиллагсадтай харьцуулж, байгууллагынх нь ажиллагсад боломжит нөөцийн санг илэрхийлж байгаа эсэхийг тодорхойлно. Хэрэв, илэрхийлээгүй гэж үзвэл, нөөцийн санг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах нь тухайн байгууллагын үүрэг юм. Жишээлбэл, хоёр нэр дэвшигч тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагыг нэгэн адил хангаж буй тохиолдолд, ажил олгогч төлөөлөл багатай бүлгийн хүнд уг ажлын байрыг санал болгоно.

Ажилтан элсүүлэх ажил хариуцаж буй менежер болон ажилтнууд, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд шударга зарчим баримтлах гэдгийг буруу ойлгодог бөгөөд түүнийг шаардлага хангаагүй хүмүүсийг ажилд авахтай ихэвчлэн адилгаж үздэг. Энэ нь, ажилтнууд болон менежерүүд, тухайн албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд “шаардлага хангаагүй” гэж тааварладаг бол эмэгтэйчүүд нь өөрсдийгөө эмэгтэй хүн болохоор л энэ албан тушаалд томилогдсон гэж жийрхэх нөхцөл байдал бий болоход хүргэдэг. [Канадын Төрийн албаны комиссын Мэргэжил дээшлүүлэх институт \(2020 оны 8-р сарын19\)](#) энэхүү эндүүрлийг дараах байдлаар тайлбарласан:

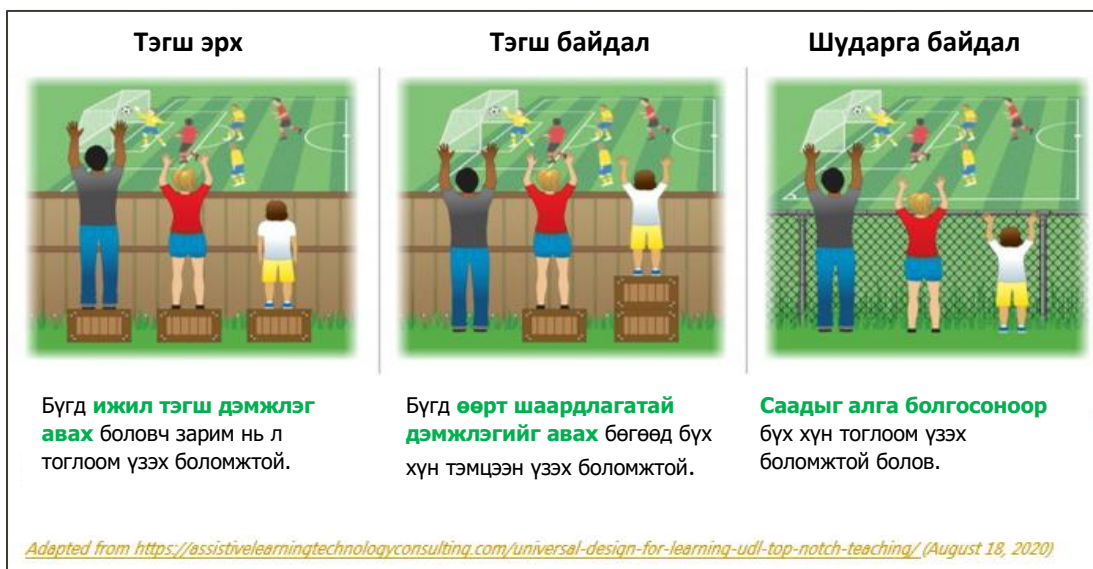
“Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга зарчим гэдэг нь хүн бүрд тэгш хандахаас илүү өргөн агуулгатай. Энэ нь, хүмүүст нэг ижил боломж олгохын тулд тэдний тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэх чадварт үндэслэн ялгаатай байдалд нь зохицуулалт хийхийг хэлнэ... шударга зарчмыг баримтална гэдэг нь шаардлага хангаагүй хүнийг ажилд авна гэсэн үг биш юм. Энэ нь, тухайн ажлыг хийж чадах хүний ажилд ороход нь учирч буй саад тотгорыг арилгана гэсэн үг.

Чадахуйн зарчим нь хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга зарчмын үндэс суурь нь гэдгийг ажил олгогчдод ойлгуулах шаардлагатай бөгөөд ингэснээр дээр дурдсан бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэнд тулгарч буй саад тотгорыг арилгахад хүний нөөцтэй холбоотой үйл ажиллагаа чиглэсэн байх учиртай. Энэ нь, ямар ч тохиолдолд, ажил олгогч шаардлага хангаагүй хүнийг ажилд авна, эсхүл албан тушаал дэвшүүлнэ гэсэн үг огтхон ч биш бөгөөд энэ нь тэгш чадахуйн зарчимд үндэслэсэн үнэлгээгээр сонгогдсон нэр дэвшигчид дотроос дээрх дөрвөн ангилалд хамаарах хүнийг эхний ээлжинд сонгоно гэсэн үг юм.”

Бодлого, үйл явцыг сайтар зөв таниулж, ажилтан элсүүлэх менежерүүдээ зохих ёсоор сургах нь тухайн байгууллагын үүрэг юм.

Төлөөлөл багатай бүлгээс хэн нэгнийг ажилд авахдаа шинэ ажилтны мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, чадвар, түршлагын талаар харилцан ойлголцол бий болгосон байх нь менежерийн хийх ёстой ажил. Хэрэв тэр нь эмэгтэй хүн бол түүний хүйсийг менежер нь эмэгтэйчүүд түүхэндээ төрийн албанд төлөөлөл багатай явж ирсэнтэй холбоотойгоор тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагын нэг гэж үзэж болно. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс ойролцоогоор нийт хүн амын тавь, тавин хувийг төлөөлдөг тул хоёр хүйсийн хэтийн төлөв нь төрийн сайн бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд нэн чухал юм.

Төрийн байгууллагуудын зорилго бол ямарч бүлэгт тэгш байдлын хэмжүүр шаардлагагүй болсон байх явдал бөгөөд үүнийг доорх зураг дээр “Justice” гэж тэмдэглэсэн байгаа. Шударга ёс тогтоох гэдэг нь “тэгш боломж”-ид саад болж байгаа бүтцийг арилгахад (зураг дээр үзүүлсэн хаалтыг авч хаяхад) анхаарлаа төвлөрүүлэх асуудал юм. Гол чухал зүйл гэвэл, энэ нь, хэн нэгэн өөрчлөгдөх шаардлагатай байгаад анхаарал хандуулах бус, харин бүх хүн адил тэгш боломжоор хангагдах нөхцөлийг бүрдүүлэх явдал юм. Үүний зэрэгцээ, тэгш байдал нь “хүн бүрд нэг ижил дэмжлэг үзүүлснээр бүх хүн ижил ашиг хүртэнэ гэсэн таамаглал” дээр үндэслэсэн байдаг. Тэгш байдал гэдэг нь ижил үр дүнд хүрэхэд шаардлагатай байгаа зүйлийг нь хүмүүст өгөх явдал юм (жишээлбэл, тоглоомын үзэл бодол).



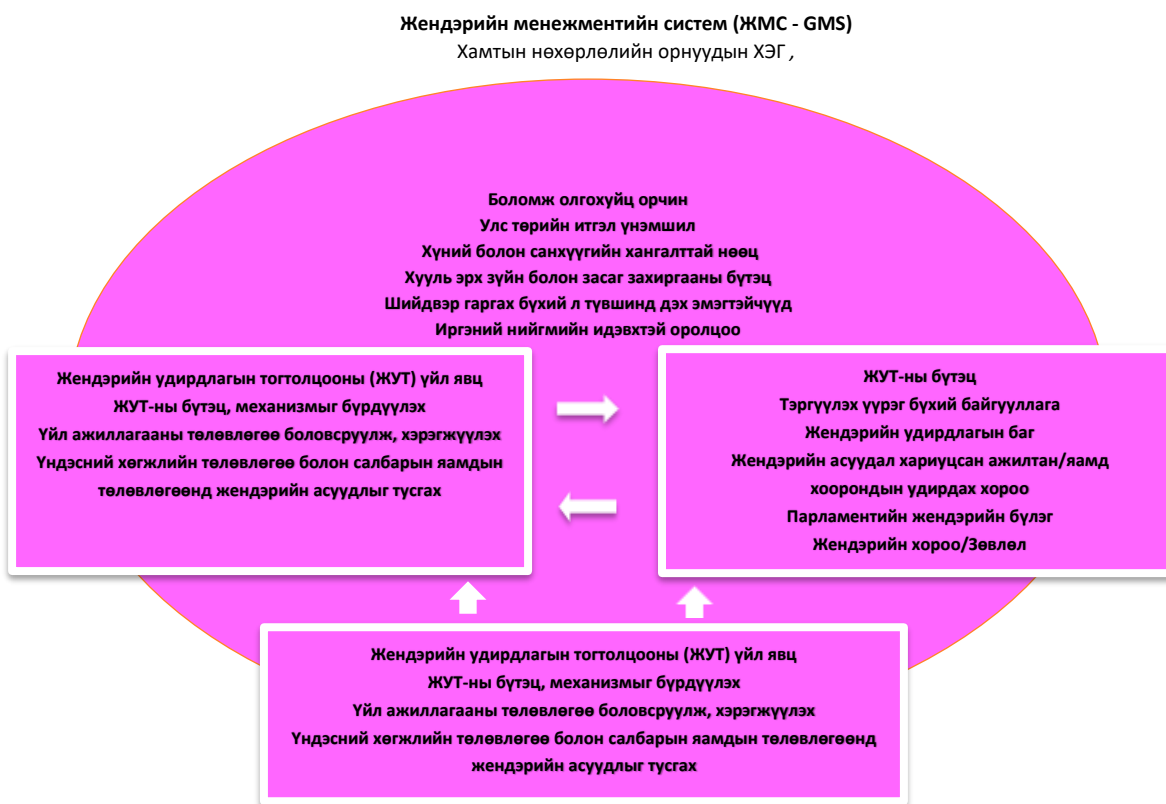
ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН ӨНӨӨГИЙН ТОГТОЛЦОО

Олон улсын байгууллага, зөвлөхүүдийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах удирдлагын тогтолцооны талаар бичиж нийтлүүлсэн хэд хэдэн ном товхимол байдаг. Тэд онолын хүрээнд тодорхойлсон гурван түвшинд харилцан адилгүй хандаж, тэгш боломжийг хангахад чиглэсэн шударга зарчмын үзэл баримтлалыг дэмжсэн байдаг.

1. 1999 онд гэхэд, Засгийн газар хоорондын төв байгууллага болох Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Хэрэг эрхлэх газраас (цаашид ХНОХЭГ гэх) үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид жендэрийн асуудлыг тусгахад ашиглах “Засгийн газрууд болон бусад

оролцогч талуудад зориулсан лавлах гарын авлага”¹⁴ боловсруулж толилуулсан. Энэхүү баримт бичиг нь байгууллагууд өөрийн бүхий л үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн асуудлыг авч үзэхэд тус дөхөм үзүүлэхүйц “бүтэц, механизм болон үйл явцын нэгдсэн сүлжээ”-г санал болгосон.¹⁵ Эрх мэдэл, интеграц, хариуцлагын зарчимд суурилсан энэхүү сүлжээ нь дараах диаграмд харуулсан дөрвөн чиглэлийг авч үзсэн:

- 1) Төрийн бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн асуудлыг тусгах үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх **жендэрийн удирдлагын тогтолцооны бүтэц**
- 2) Яам, агентлагуудын түвшинд хийх өөрчлөлтөд нөлөө үзүүлэхүйц **жендэрийн удирдлагын тогтолцооны механизм**
- 3) Жендэрийн удирдлагын тогтолцооны механизмыг бий болгох, жендэрийн асуудлыг бодлого, хөтөлбөрт тусгах төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон **жендэрийн удирдлагын тогтолцооны үйл явц**
- 4) Дээрх гурван чиглэлийг хэрэгжүүлэх **боломж олгохуйц орчин**



Саяхан, ЭЗХАХБ-аас ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудад зориулсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг бодлого, хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлэхэд ашиглах багц арга хэрэгсэл -2015¹⁶ (цаашид ЭЗХАХБ-ын багц арга хэрэгсэл гэх) нэртэй баримт бичиг боловсруулж гаргаад байна. Энэхүү баримт бичигт төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэрхэн хангах, удирдах албан тушаалд

¹⁴ Кристин Чинкин, Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Хэрэг эрхлэх газар, Хууль эрх зүй болон үндсэн хуульд жендэрийн асуудлыг тусгахад ашиглах “Засгийн газрууд болон бусад оролцогч талуудад зориулсан лавлах гарын авлага”:

https://www.peacepalacelibrary.nl/ebooks/files/Commonwealth_%257B7712A695-36F7-4302-B422-B7AB9E05B843%257D_LegalConstitutionalAffairs.pdf (2020 оны 8-р сарын 18)

¹⁵ Дээрхтэй ижил эх сурвалж. Хуудас 20

¹⁶ ЭЗХАХБ (2018), *Канад дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Хэвшүүлэлт, засаглал ба төсөвлөлт*, ЭЗХАХБ-ын хэвлэл, Парис.

Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо

эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх асуудлаар тодорхой зөвлөмжүүд тусгасан.¹⁷ Уг баримт бичигт мөн, бусад улс орны төрийн албаны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн санаачлагын талаар тусгасан.¹⁸ Энэхүү баримт бичиг нь “төрийн бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ жендэрийн эрх тэгш байдлын үүднээс авч үзэх стратегийн тогтолцоо, арга хэрэгслийг”¹⁹ агуулсан дараах дөрвөн гол тулгуур хэсэгт анхаарал хандуулсан:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, уг асуудлыг бодлого, хөтөлбөрт тусгах институцийн болон засаглалын тогтолцоо
2. Парламентийн үйл ажиллагаан дахь жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааны практик
3. Төрийн албан дахь жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоо
4. Шүүх засаглал дахь жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааны практик

Бодлого боловсруулагчид тухайн улс орон, ажлын нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, алдаа дутагдал, сул тал, давуу талыг тодорхойлж, өөрийн үнэлгээ хийхэд эдгээр тулгуур хэсгийг арга хэрэгсэл болгон ашиглана.²⁰ Энэхүү гарын авлагад, анхааралдаа авбал зохих гол үйл ажиллагаа, санал болгох арга хэмжээ нэг бүрийн үндэслэл болон зайлсхийх ёстой алдаануудыг багтаасан болно.

Эдгээр нь хоёулаа их сайн арга хэрэгсэл бөгөөд төрийн байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлыг эх орондоо нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг амжилттай хөгжүүлж хэрэгжүүлэх үндэс суурийг бүрдүүлдэг.

ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ИНСТИТУЦИЙН ТОГТОЛЦОО

Дараагийн долоон бүлэгт, Засгийн газрыг, тэгш боломжоор хангадаг төрийн албаны ажил олгогч болгоход хөтлөх гол бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг тоймлон авч үзлээ. Онолын үндэс хэсэгт дурдсанчлан үзэл санаа болон системийг бүхэлд нь хамарсан өөрчлөлт нь аливаа нийгмийг амжилтанд хүргэх, түүний далайцыг удирдан чиглүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бол тогтолцоо нь институцийн болон хувь хүний түвшний өөрчлөлтөд анхаарлаа төвлөрүүлдэг. Үүний зэрэгцээ, эдгээр хоёр түвшний өөрчлөлт нь үзэл санааны болон системийн хэмжээнд хийх өөрчлөлтийг дэмждэг.

ЭЗХАХБ-ын Багц арга хэрэгсэл болон ХНОХЭГ-ын Лавлах гарын авлагын үзэл баримтлалд үндэслэсэн суурь судалгааны зөвлөмж болон зөвлөхийн ажлын туршлагыг шингээсэн энэхүү тогтолцоо нь төрийн жинхэнэ албаны хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад нь Монгол Улсын Засгийн газарт удирдамж чиглэл болно. Энэ нь, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хүний нөөцийн зорилтууд болон Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн холбогдох заалтууд, нэн ялангуяа, удирдах албан тушаалд холбогдох заалтуудыг хэрэгжүүлэхэд тус дөхөм үзүүлэх зорилготой. Дээр дурдсан долоон чиглэлийн асуудлыг шийдвэрлэснээр, эхний ээлжинд, эмэгтэйчүүдийг төрийн жинхэнэ албанд элсүүлэх, тогтвортой ажиллуулах, ингэснээр удирдах дээд

¹⁷ ЭЗХАХБ-ын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг бодлого, хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлэхэд ашиглах багц арга хэрэгсэл - 2015: <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>, хуудас 5. (2020 оны 8-р сарын 18)

¹⁸ Дээрхтэй ижил эх сурвалж, IBID. 4-р бүлэг: Төрийн албан дахь жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоо, 5-р бүлэг: Шүүхийн үйл ажиллагаан дахь жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааны практик

¹⁹ Дээрхтэй ижил эх сурвалж, хуудас. 7

²⁰ Дээрхтэй ижил эх сурвалж, хуудас. 5

албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн нөөцийн сан бий болгох асуудалд илүүтэй анхаарлаа төвлөрүүлэх юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай олон улсын гэрээ

Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (ЭЗХАХБ) Багц арга хэрэгсэл болон ХНОХЭГ-ын Лавлах гарын авлагын аль аль нь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай олон улсын гэрээнд Засгийн газар гарын үсэг зурсан байхын чухлыг онцлон тэмдэглэсэн. Энэ нь, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан нийгмийг тэргүүлэх чиглэл болгон авч үзэх хэрэгтэй гэсэн хатуухан дохиог үлс орнуудын иргэд, төрийн албан хаагчид болон дэлхий нийтэд хүргэсэн юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлаар гарсан дэлхий нийтийн хэмжээний олон улсын хоёр гол гэрээ бий: Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүхий л хэлбэрийг устгах тухай конвенци (ЭАБХУК - CEDAW), Бээжингийн тунхаглалын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (БТУАТ - WPFA). Энэ хоёр гэрээнд нэгдсэнээр Засгийн газрууд дээрх гэрээнүүдийн зарчмыг хэрэгжүүлэх үүргээ биелүүлж байгаа гэдгээ илтгэн харуулах, үүний тулд хэрэгжилтийг тайлагнах ёстой байдаг.

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүхий л хэлбэрийг устгах тухай конвенци (ЭАБХУК - CEDAW): 1979 онд батлагдсан дээрх конвенцийг, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүд байгууллага “эмэгтэйчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан хамгийн иж бүрэн олон улсын гэрээ” гэж үздэг.²¹ Уг гэрээг соёрхон баталснаар Засгийн газрууд “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг дотоодын хууль тогтоомжид тусгах, хуулин дахь бүхий л алагчилсан заалтуудыг хүчингүй болгох, өөрчлөх болон эмэгтэйчүүдийг алагчлахын эсрэг шинэ заалт хуульд нэмж оруулах үүрэг хүлээсэн”²² Засгийн газрууд конвенцын хэрэгжилтийг Конвенцын хороонд дөрвөн жил тутам тайлагнадаг. Хороо тайланг хянаж үзээд, зөвлөлдсөний эцэст “ажиглалтын дүгнэлт” гарган, түүнд үндэслэсэн конвенцын хэрэгжилтийг хэрхэн эрчимжүүлэх тухай зөвлөмж гаргаж, Засгийн газруудад хүргүүлдэг.

Бээжингийн тунхаглалын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (БТУАТ - WPFA): ЭАБХУК конвенцид үндэслэсэн, 1995 онд зохион байгуулсан Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4-р бага хурлаар батлагдсан БТУАТ-нд “эмэгтэйчүүдийг жинхэнэ тэгш эрх болон эрх мэдлээр хангах”²³ зорилтыг биелүүлэхтэй холбоотой - ядуурал, боловсрол, эрүүл мэнд, хүчирхийлэл, зэвсэгт мөргөлдөөн, эдийн засаг, эрх мэдэл, шийдвэр гаргах, төрийн институцийн механизм, хүний эрх, хэвлэл мэдээлэл, байгаль орчин, охин-хүүхэд гэсэн арван хоёр тэргүүлэх чиглэлийг зааж өгсөн. Үүнээс 12 жилийн дараа, НҮБ-ын Эдийн засаг, нийгмийн зөвлөлөөс, бүхий л улс орнуудад хандан БТУАТ-ний хэрэгжилтийн явцад үндэсний хэмжээнд иж бүрэн дүн шинжилгээ хийх, үүний дотор, чанарын болон тоон үзүүлэлтээр баталгаажуулсан нотолгоонд суурилсан үнэлгээ хийх уриалга гаргасан

Монгол Улс ЭАБХУК-д 1980 оны 7-р сарын 17-ны өдөр нэгдэж, 1981 оны 7-р сарын 20-ны өдөр соёрхон баталсан.²⁴ БТУАТ-г 1995 онд баталсан.²⁵

²¹ НҮБ-Эмэгтэйчүүд: <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2016/04/national%20women%20machineries.pdf?la=en&vs=4214>, (2020 оны 8-р сарын 20). Хуудас 5

²² Дээрхтэй ижил эх сурвалж

²³ Дээрхтэй ижил эх сурвалж

²⁴ НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссын газар: [НҮБ-ын хараат буй шинжээчдийн мэдээллийн сан](#)

²⁵ Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Эдийн засаг, нийгмийн зөвлөл: 2013 оны 7-р сарын 24-ний өдрийн Эдийн засаг нийгмийн зөвлөлийн тогтоолоор батлагдсан.

Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Үндсэн хууль ба бусад хууль тогтоомжийн хүрээ

Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжоор Засгийн газрын хүлээсэн үүргийг илүү тодорхой болгон нарийвчилж өгдөг. Эмэгтэйчүүдийн хууль ёсны эрхийг хамгаалах гол түлхүүр нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээсэн үндэсний байгууллага, хүмүүст хууль ёсны дагуу ажиллах боломж олгосон алагчлан ялгаварлалгүй хууль эрх зүйн орчин юм. Зарим улс оронд эмэгтэйчүүдийн шударга ёсны хүртээмжид нөлөөлж байдаг зан заншлын эрх зүйн тогтолцоо байж болох бөгөөд энэ тохиолдолд, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалсан заалтуудыг уг хуульд оруулж өгөх нь зохистой юм.

ХНОХЭГ-ын Лавлах гарын авлагад, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд, улс орнууд өөрийн Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид харгалзан үзэж тусгасан байвал зохих гол бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг тоймлон авч үзсэн²⁶. Суурь судалгаанд Монгол Улсын хууль тогтоомжид нэмэлт өөрчлөлт оруулахтай холбогдох дор дурдсан хэд хэдэн зөвлөмжийг тусгасан.²⁷

a. Төрийн албаны тухай хууль

- Тодорхой ажлын байрны хангалтгүй төлөөлөлтэй байдлыг харгалзах үндсэн дээр нэр дэвшигчдээс сонголт хийх боломжийг ажил олгогчдод олгох. (Зөвлөмж 14)
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандах асуудлаар зохицуулалт хийх (Зөвлөмж 76, 81-98)

b. Хөдөлмөрийн тухай хууль

- Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусган зохицуулалт хийх замаар ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх (Зөвлөмж 24)
- Уг хуулийг, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлэх (Зөвлөмж 57)

c. Эрүүгийн хууль

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг зөрчсөн тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх (Зөвлөмж 43)

d. Төсвийн тухай хууль

- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн тогтолцоо нэвтрүүлэх (Зөвлөмж 47)

²⁶ Кристин Чинкин, Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Хэрэг эрхлэх газар (1999), [Хууль эрх зүй болон үндсэн хуульд жендэрийн асуудлыг тусгах нь, ЗГ-үүд болон бусад сонирхогч талуудад зориулсан Лавлах гарын авлага](#), хуудас. 48-60

²⁷ Энд англи хэл рүү хөрвүүлсэн суурь судалгааны цөөн тооны зөвлөмжийг тусгасан хураангуй мэдээллийг тусгасан. Монгол хэл дээрх үндсэн баримт бичгийг хянаж үзэх нь зүйтэй.

Ажилтныг ажилд авах, томилохдоо, хөдөлмөр эрхлэлтэд хүйсийн задаргаатай мэдээлэл цуглуулах, шударга зарчмыг хангах механизм ашиглах үндэс болох хууль эрх зүйн арга хэрэгсэл чухал ач холбогдолтой болохыг Канадын мэргэжилтнүүдцохон тэмдэглэсэн байдаг. Доорх дөрвөлжинд үүнийг Канад Улсад хэрхэн хэрэгжүүлсэн жишээг үзүүлээ.

Канад улсад шударга зарчмыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн хууль эрх зүйн хүрээ

Хүний эрх, эрх чөлөөний тухай Канад Улсын Тунхаг бичиг

Хуулийн өмнө болон хуулийн дагуу тэгш байдал, хуулийн дагуу тэгш хамгаалагдах ба хуулийн ашиг тус: 15. (1) Хүн бүр хуулийн өмнө болон хуулийн дагуу тэгш эрхтэй бөгөөд ялгаварлан гадуурхагдахгүйгээр, ялангуяа арьс өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, нас, хүйс, сэтгэцийн болон бие бялдрын хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхагдахгүйгээр хуулийн ашиг тусыг хүртэх эрхтэй.

Нааштай буюу зөвшилцсөн арга хэмжээний хөтөлбөр: (2) Дэд бүлгийн (1) эмзэг бүлгийн хүмүүс, бүлэг хүмүүс, түүний дотор арьс өнгө, үндэс угсаа, үндэс угсаа буюу гарал үүсэл, шашин шүтлэг, нас, хүйс, хүйсийн нас, сэтгэцийн болон бие бялдрын хөгжлийн бэрхшээлтэйгээс үүдэлтэй нөхцөл байдлыг үндсээр нь сайжруулах зорилго бүхий аливаа хууль, хөтөлбөр, үйл ажиллагааг хориглохгүй.

Онтарио мужийн Хүний эрхийн тухай хууль

Түсгай хөтөлбөрүүд: 14 (1) –ийн 1 дэх хэсгийн “Эрх” гэсний дор [төрийн албанд ажиллах, орон байраар хангагдах, гэрээ байгуулах, хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрчний эсхүл мэргэжлийн холбоонд элсэхтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхалт] нь зовлон бэрхшээл болон эдийн засгийн мұхардмал байдлыг арилгах, эмзэг бүлгийн хүмүүс, эсхүл бүлэг хүмүүс тэгш боломжоор хангагдах, хангагдахыг зориход нь туслах зорилгоор боловсруулсан түсгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэхтэй зөрчилдөөгүй, эсхүл R.S.O. 1990, с. Н.19, s. 14 (1)-ийн 1-р хэсэгт заасны дагуу эрх нь хасагдах эсхүл зөрчигдөхөд нэрмээс болоогүй байх

Байгууллагын стратегийн төлөвлөгөө болон жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө ба стратеги

Санал болгож буй энэхүү тогтолцоо нь төрийн албаны өөрчлөлтөд төвлөрч буй тул төрийн албаны байгууллагын төлөвлөлтийн асуудал нь энэ бүлгийн төвд байх болно. Гэсэн хэдий ч улс орон даяар жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үндэсний төлөвлөгөө нь төрийн албаны түвшний институцийн төлөвлөгөөний тулгуур буюу түүний үзэл санаа болон системийн түвшний асуудлыг хөнддөг тул энэ талаар мөн товчхон авч үзлээ.

Үндэсний түвшний төлөвлөгөө

Олон улсын гэрээнээс гадна “Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030” шиг үндэсний хэмжээний стратегийн төлөвлөгөө нь иргэд, бусад улс орны Засгийн газрууд, байгууллагуудад өгөх төрийн бодлогын тэргүүлэх чиглэлийн талаар хүчирхэг мэдээллийг агуулж байдаг. Ерөнхийдөө, стратегийн шинжтэй эдгээр төлөвлөгөөнд тодорхой зорилго, эрхэмлэвэл зохих

Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо

үнэт зүйлсээр дамжуулан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүргийг тусгаж өгдөг. Эдгээр хүлээсэн үүрэг нь Засгийн газар зорилгодоо хэрхэн хүрэхээр төлөвлөж байгаа талаар тусгасан үндэсний хэмжээний стратеги ба/эсхүл төлөвлөгөө (жишээ нь, Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө) боловсруулахад хүргэдэг. Засгийн газар, төрийн бус байгууллагууд, бусад сонирхогч талууд өргөн хүрээнд хамтран хэлэлцсэний үндсэн дээр боловсруулсан эдгээр стратеги болон төлөвлөгөө нь улс орны жендэрийн эрх тэгш байдлын өнөөгийн байдлын талаарх гүнзгий ойлголт болон судалгаа шинжилгээнд үндэслэн тодорхойлсон зорилго, зорилттой, түүнийг дагаж гарсан үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй байна.

Институцийн буюу байгууллагын төлөвлөгөө

Улс орны түвшинд жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, стратегийг хэрэгжүүлэхэд төрийн албаны нэгдмэл шинж чанар, жендэрийн тэгш бус байдлын цогц шинж чанарыг харгалзан Засгийн газрууд төрийн албанд тусгайлан зориулсан институцийн буюу байгууллагын жендэрийн үйл ажиллагааны олон жилийн хугацаатай төлөвлөгөө, стратеги боловсруулж болно.

Хэрэгжилтийг хангахын тулд, институцийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх ажлыг удирдан зохицуулах үүрэг бүхий газар, хэлтэс, эсхүл агентлагтай байдаг ёстой бөгөөд бусад холбогдох газар, хэлтэс, агентлагуудад төлөвлөгөөний тодорхой хэсгүүдийг хариуцуулдаг. .

Жендэрийн тэгш байдлын талаарх байгууллагын буюу институцийн төлөвлөгөө нь хүний нөөцийн менежментийн төлөвлөгөөний нэг хэсэг байж болно, гэхдээ уг ажлын зорилго, даалгаврын ач холбогдол, түүнийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх нөөцийг хуваарилсан зэргийг харгалзан, тусдаа төлөвлөгөө байх нь зүйтэй гэж олон хүмүүс үзэж байна. Засгийн газрын хэд хэдэн байгууллага хүний нөөцийн менежмент хийхэд оролцдог, тайлагнах үүрэг хариуцлагыг өөр өөр байдлаар гүйцэтгэдэг тохиолдолд тэдгээр байгууллагын төлөөлөөс бүрдсэн консорциумын удирдлагын дор нэг төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх нь асуудлыг иж бүрэн, нэгдсэн хандлагаар авч үзэх боломж бүрдүүлдэг. Институцийн төлөвлөгөөнд бүхий л түвшний болон мэргэжлийн бүлгийн жендэрийн зорилтот үзүүлэлтүүдийг тусгахыг эрмэлздэг. Зорилгоо тодорхойлохдоо Засгийн газрууд үйлчилгээний тэгш бус байдлыг түүхэндээ хэрхэн шийдвэрлэж ирсэн, өмнө гаргасан хүчин чармайлт нь өөрчлөлт авчирсан эсэх, өөрчлөлт хийхэд хэр удаан хугацаа зарцуулсан зэрэг асуудлыг харгалзан үздэг. Тэд мөн янз бүрийн түвшний ажилд тавигдах шаардлагыг үнэлэх, эдгээр ажил үүргийг гүйцэтгэж чадах эмэгтэйчүүдийн нөөцийг улсын хэмжээнд тодорхойлох зорилгоор хөдөлмөрийн зах зээлийн шинжилгээ хийдэг. Энэхүү судалгаанд үндэслэн, хүрч болохуйц бодитой зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх хугацааг тодорхойлдог. Тухайн албан тушаалд ажиллах байршлаас хамааран, тэд янз бүрийн байршилд өөр өөр зорилтот түвшинг тодорхойлж болно. Сургууль төгсөгчид олонтой хот суурин газарт доод түвшний сул орон тоон дээр олон эмэгтэй ажилтан авах томоохон зорилт тавьж болно. Засгийн газар, заримдаа бага түвшний зорилтоос эхлэн жил бүр (жишээ нь, эхний жилд 20%, 2 дох жилд 22%, 3 дахь жилд 25% хүргэх гэх мэт) үүнийгээ нэмэгдүүлэх хувилбар ч сонгож болох юм. Үүний дараа зорилго, зорилтот хүрэх үзүүлэлтүүдийн хэрэгжилтийг харуулсан мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тайлагнах механизмыг бүрдүүлнэ. Канад Улсын Онтарио мужийн Хүний эрхийн комисс мэдээлэл цуглуулах үйл

Олсон амжилт, ахиц дэвшлийг хянахад хэмжих хэмжүүр ба мэдээлэл цуглуулах нь чухал тул энэхүү баримт бичгийн ажилд авах, томилох үйл явц болон тэгш хандлагын баталгаа гэсэн бүлэгт “Амжилтыг хэмжихүй” гэсэн хэсэг оруулсан.

ажиллагааны нэн чухал мөн чанарыг дараах байдлаар авч үзсэн байдаг. Үүнд: “...мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх нь хуульд заасан эрх зөрчигдсөн эсэх, зөрчигдөж болзошгүй эсэхийг үнэлж дүгнэх, мөн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авахад шаардлагатай нэн чухал арга хэрэгсэл болж чадах юм. Иймд, Комиссын зүгээс мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай нөхцөл байдалтай тулгарч болно гэж үздэг. ... Ялгаварлан гадуурхалт, системийн саад тотгор, эсхүл түүхэн сул тал үргэлжилсээр байгаа, эсхүл үргэлжлэх магадлал байж болзошгүй гэж үзсэн байгууллага нь мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай байж болох юм”²⁸

Яам/Агентлагийн төлөвлөгөө

Үр дүнд хүрэхийн тулд, Засгийн газрын бүх яам, агентлагууд институцийн олон жилийн хугацаатай төлөвлөгөө, стратегийг хэрэгжүүлэхэд оролцдог. Тэдгээр нь, өөрийн яам, эсхүл агентлагийн төлөвлөгөөгөө институцийн төлөвлөгөөтэй уялдуулдаг. Тэд жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдлыг үнэлж, түүнд хүрэхийн тулд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зорилго, үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлно (жишээ нь, байгууллагын доторх ажилд авах ажил хариуцсан менежерүүдийг ТАЗ-өөс санал болгож буй өргөөсгөл хандлагын тухай сургалтанд 100% оролцуулна гэх мэт). Төлөвлөгөөнд тусгагдсан арга хэмжээ нэг бүр нь хариуцах эзэнтэй байх ба харин яам, агентлагийн төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг тухайн яам, агентлагийн удирдлага бүхэлд нь хариуцна. Хариуцлагыг өндөржүүлж, ил тод байдлыг хангахын тулд, яам, агентлагийн удирдлага (жишээ нь, Төрийн нарийн бичгийн дарга нар) жилийн төлөвлөгөөг жил бүр, биелэлтийг жилд хоёр удаа, эсхүл улирал тутам хяналт тавих эрх бүхий байгууллага болон институцийн төлөвлөгөөний зохицуулалт хариуцсан агентлагт танилцуулж байна.

Зарим улс орны төрийн алба нь яам, агентлагуудад хүний нөөцийн бодлого, үйл явцыг хянах, төлөөлөлтэй болон цөөн төлөөлөлтэй (жишээ нь, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд) бүлэгт үзүүлж буй ялгаатай нөлөөллийг тодорхойлох, зорилгоор “хяналтын хуудас” эсхүл “линз” зэрэг арга хэрэгслийг бий болгосон. Онтарио мужийн Засгийн газар доорх хайрцагт дурдсанчлан “хүртээмжийн линз” гэсэн аргыг боловсруулсан. Канадын Хатан хааны их сургууль зэрэг төрийн зарим байгууллага, яам, түүний алба, нэгжүүд хүртээмжтэй ажлын байранд дөхөж очих шинэ, эсхүл ажлын сайжруулсан аргыг хэрэгжүүлэхэд туслах төлөвлөлтийн хэрэгслүүдийг (жишээ нь, [DEAP](#)) боловсруулсан.

Эдгээр арга хэрэгсэл нь үндсэн үйл явцад нэгтгэгдсэн тохиолдолд үнэ цэнтэй байж болох хэдий ч төрийн албан хаагчид мөн чанартаа жендэрийн тэгш бүс байдлыг шийдвэрлэх үүрэг хүлээхээс илүүтэй хяналтын хуудсыг бөглөхөд анхаарлаа төвлөрүүлж байгаа сул тал ажиглагддаг.

²⁸ Онтарио мужийн Хүний эрхийн комисс: [Арьс өнгөний үзэл ба арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт: Мэдээлэл цуглуулах \(форматад оруулсан мэдээлэл\)](#), (2020 оны 8-р сарын 16)

Онтарио мужийн төрийн албаны “хүртээмжийн линз”

ОМТА-ны “хүртээмжийн линз” нь ашиглахад энгийн, хялбар цахим арга хэрэгсэл бөгөөд Онтарио мужийн төрийн албан хаагчдад дараах зүйлийг хийхэд тусалдаг:

- олон талт байдал, хүртээмж, хүртээмжтэй байдлын талаар илүү мэдлэгтэй болох;
- бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, эсхүл үйлчилгээ үзүүлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг тогторыг олж тогтоохболон
- саад тогторыг арилгах, эсхүл багасгахын тулд стратегичаар сэтгэхэд нь туслах

Линз нь олон янзын хувилбараар дамжуулан хэрэглэгчдэд дэлхий ертөнцийг өөр өнцгөөс харах, интегрччлахад учирч буй саад тогторыг арилгах үр дүнтэй шийдэл олоход тусалдаг. Линз нь хүйс, үндэс угсаа, боломж чадвар, бэлгийн чиг баримжаа, анхаарал халамж үзүүлэх үүрэг хариуцлага, нийгэм-эдийн засгийн нөхцөл байдал зэрэг 17 өөр олон талт байдлын хэмжигдэхүүний тухай мэдээллээр хангадаг.

Аливаа бодлого, хөтөлбөр, боловсруулах, үйлчилгээг хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх, шинэчлэхэд ашиглахад зориулагдсан энэхүү хэрэгсэл нь хэрэглэгчдэд хурдан, хялбар, интерактив, цаг тухайд нь суралцах боломж олгодог. Инклюзив Линз нь Онтарианчуудын бие бялдар, харилцаа холбоо, системчилсэн олон бэрхшээлийг тодорхойлдог бөгөөд тэдгээрийг шийдвэрлэх зөвлөмжийг өгдөг.

[Канадын Засгийн газрын тогтоол \(2020 оны 8-р сарын 19\)](#)

Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө

Албан хаагчид нь яам, агентлагийн төлөвлөгөөн дээр үндэслэн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулдаг. Тэдний гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд яам, агентлагийн жендэрийн эрх тэгш байдлын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үүрэг, үйл ажиллагааны талаар тусгана. Яам, агентлагийн түвшний төлөвлөгөөний нэгэн адил, хариуцлага хүлээх нөхцөлийг хангахын тулд, удирдах ажилтан нь албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг жилийн эхэнд, жилийн дундуур, жилийн эцэст хянан үзэж болно.

Хариуцлага хүлээх чадвар

Төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэхэд байгууллагын, хэлтэс, нэгжийн эсвэл албан хаагчийн түвшний хариуцлага хүлээх чадварыг баталгаажуулахын ач холбогдлыг хэтрүүлэн үнэлж болохгүй. Хариуцлагын зохих механизмыг боловсруулж, бий болгох явдал зайлшгүй чухал. Хууль тогтоомжийн нэгэн адил хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд төлөвлөгөө утгаа алдана.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зохион байгуулалтын бүтэц

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилт тавин ажиллаж буй Засгийн газрууд жендэрийн тэгш байдлын санаачлагын хэрэгжилтэд хяналт тавих, зохицуулах үүргийг хариуцах байгууллага байх нь чухал гэж үздэг. Эдгээр байгууллага нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинаас бүрдсэн, төрийн албан хаагчид тэднийг өөрт ногдсон бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх эрх бүхий, дээд удирдлагатай шууд

харилцах эрхтэй, үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөцөөр хангагдсан өндөр албан тушаалтнууд байх ёстой гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг байх нь зүйтэй байдаг.

Энэхүү санал болгож буй тогтолцоо нь төлөвлөлтийн талаарх өмнөх бүлгийн нэгэн адил төрийн албаны хүрээнд хийгдэх өөрчлөлтөд чиглэж буй тул энэ хэсэгт төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих зохион байгуулалтын бүтцэд гол анхаарлаа хандуулна.

Хяналт тавих эрх бүхий байгууллага

Төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг хариуцсан институцийн төлөвлөгөөнд бүхэлд нь, эсхүл зарим хэсэгт нь Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн албаны зөвлөл, эсхүл хүний нөөцийн менежментэд оролцдог бүх байгууллагын төлөөллийг оролцуулсан удирдах хороо хяналт тавьж болох юм. Заримдаа төлөвлөгөөний зарим бүлэг нь цөөн тооны албан тушаалтан тодорхой хэсгийг хариуцан хяналт тавьж, тэдгээрийг хариуцсан байгууллагад гүйцэтгэлийн хариуцлага хүлээлгэдэг байхыг шаарддаг. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратегийн хэрэгжилтийг хянах, жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах, уг асуудлаар тогтмол тайлагнах асуудлыг зохицуулдаг, аудит хийдэг, гүйцэтгэлийг хэмжиж үнэлгээ хийдэг “бие даасан хараат бус байгууллага (Хараат бус комисс, Аудитын дээд байгууллага, Омбудсманы газартай адил) болон зөвлөх үүрэгтэй байгууллага (жишээ нь, Засгийн газрын зөвлөлүүд) байгуулах нь зүйтэй хэмээн Засгийн газруудад уриалах явдал улам бүр нэмэгдэх хандлагатай болж байна.”²⁹

Зохицуулах үүрэг бүхий байгууллага

Төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдлын институцийн төлөвлөгөөний зохицуулалтын асуудлыг жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэгтэй хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн яам, агентлаг, эсхүл тусгай нэгжид (жишээ нь, Эмэгтэй захирлуудын зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дэргэдэх Жендэрийн үндэсний хороо³⁰), эсхүл, хэд хэдэн нэгж/агентлагын төлөөллөөс бүрдсэн консорциумд хариуцуулж болох юм. Эдгээр нэгж нь, өгөгдөл, мэдээлэл цуглуулах, тайлагнах зэрэг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдсэн төрийн бодлого, дүрэм, журмыг боловсруулж хэрэгжүүлэх, түүний бүтцийг бүрдүүлж, үйл явцыг зохицуулах үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлдэг. Тэд төрийн бусад байгууллагатай нягт хамтран ажиллах ба ЭАБХУК болон БТҮАТ-ын тайланд хувь нэмэр оруулж болох юм. Тэд заримдаа төрийн албан хаагчдад жендэрт суурилсан дүн шинжилгээ хийх, эсвэл жендэрийн талаарх өргөөсгөл хандлага, хэвшмэл ойлголтын талаар сургалт явуулдаг байж ч болно.

Хүний нөөц бүрдүүлэх нэгдсэн баг

Төрийн олон байгууллагад хүний нөөцийн яаманд харьяалагддаг хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн баг ажилладаг. Тэд байгууллагын хэмжээнд ажилтан авах асуудал хариуцсан менежерүүдэд дэмжлэг үзүүлж, хүний нөөц бүрдүүлэх болон ажилд авах үйл явцад хяналт тавьдаг. Тэд байгууллагын сул орон тооны асуудалд шууд оролцож ажилладаггүй тул нэр дэвшигчдийн сонгон шалгаруулалтын асуудлаар хараат бусаар үзэл бодлоо илэрхийлдэг. Тэд өрөөсгөл хандлага,

²⁹ ЭЗХАХБ (2016), [2015 Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ЭЗХАХБ-ын Консулын зөвдөмж](#), ЭЗХАХБ-ын хэвлэл, Парис, хуудас. 9.

³⁰ Энэ аргыг Малави Улсын Засгийн газар ашигладаг.

хэвшмэл үзэл, ойлголтыг залруулах талаар эрчимтэй сургалтанд хамрагддаг бөгөөд нэр дэвшигчдийн олон талын төлөөлөл бүхий нөөцийн сан бүрдүүлэхэд чухал дэмжлэг үзүүлдэг.

Өргөдөл, гомдол хянан шийдвэрлэх байгууллага

Төрийн зарим байгууллагад жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалттай холбоотой асуудлаар албан хаагчдын гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэх үүрэг бүхий бие даасан хэд хэдэн хараат бус алба байдаг. Тухайлсан санал гомдол гаргах үндэслэл болдог тодорхой хууль тогтоомж, эсхүл байгууллагын бодлогод санал гомдлыг хүлээн авч хянан шийдвэрлэх албыг тодорхойлсон байдаг.

Хүний нөөц бүрдүүлэх ба ажилд авах жендэрийн мэдрэмжтэй үйл явц

Хөдөлмөр эрхлэлтэд төлөөлөл багатай бүлгийн хүмүүсийн тоог нэмэгдүүлэхэд хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлага нь хамгийн их саад тотгор болж байгаа нь шударга зарчмын мэргэжилтнүүдийн дунд тодорхой хэмжээний маргаан дагуулж байдаг. Иймээс тэд ажилтан ажилд авах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх үйл явцын янз бүрийн цэгт эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх гэж ихээхэн цаг хугацаа зарцуулдаг бөгөөд олон янзын арга хэрэгсэл ашигладаг.

Ажлын байрны үнэлгээ

Ажилтан шинээр ажилд авах асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь ажлын байранд шаардагдах мэргэшсэн байдал, тавигдах шаардлага цалин хөлний үнэлгээ хийж, эдгээр шалгуурыг тухайн салбарын үйл ажиллагааны өнөөгийн практик, өргөдөл гаргагчдын нөөцтэй уялдаж байгаа эсэхийг баталгаажуулахын тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хийнэ. Мэргэшсэн байдал, тавигдаж буй шаардлага нь тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэхэд үнэхээр тохирч эсэхийг тодорхойлох нь нэн чухал юм. Жишээлбэл, ажилтан шинээр ажилд авах менежерүүд боловсролын түвшингийн шалгуур тавих нь нийтлэг байдаг ч энэ нь илүү мэргэшсэн нэр дэвшигчийг сонгож чадахгүйд хүргэж ч болох талтай байдаг.

Ажлын байрны зар мэдээ

Ажлын байрны зар мэдээнд, эсхүл тодорхой албан тушаалын талаар тайлбар өгөхдөө жендэрийн мэдрэмжгүй үг хэллэг ашиглах нь хэн энэ албан тушаалд тохирохыг илэрхийлсэн өрөөсгөл хандлагын илрэл юм. Олон улс орон “дарга” гэсэн үгийг “сандаг” гэсэн үгээр солих гэх мэтээр нэр томъёоны хэрэглээг өөрчилж, ажлын байрны зар мэдээнд ажилд орох боломжтой хүнийг “him”, “he”, “her” эсхүл “she” гэж нэрлэхийн оронд “нэр дэвшигч” гэсэн үг хэрэглэдэг болсон.

Зарим байгууллага одоогийн баг хамт олон нь олон талт төлөөллийн тэнцвэрийг хангахгүй байгаа тохиолдолд, энэ тэнцвэрт бус байдлыг арилгах зорилгоор ажлын байрны зарандаа хэрэгтэй байгаа нэр дэвшигчийн олон талт төлөөллийн талаар тусгайлан заадаг.

Нэр дэвшигчдийн нөөцийг төрөлжүүлэхийн тулд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд тэдний хайж буй авьяас чадвар хаана байж болохыг тодорхойлох зорилгоор төрөл бүрийн механизм ашигладаг. Тэд ажлын байрны шаардлагыг хангаж буй боломжит нэр дэвшигчтэй шууд холбогдож, тухайн ажлын байрыг сонирхож болзошгүй хүмүүс илүү олон байх магадлал өндөртэй байршлуудад ажлын байрны зар мэдээг байршуулдаг. Ажил олгогч тодорхой албан тушаал дээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэхийг хүсч байгаа тохиолдолд, уг албан тушаалтай ижил төстэй албан

Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо

тушаал дээр ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдэд хандаж, тухайн ажлын байрыг сонирхож буй эсэхийг судалж, ажлын байрны зарыг тэдэнд танилцуулж болох юм. Мөн тэднээс ажлын байрны зарыг өөрийн сүлжээгээр түгээхийг хүсэх, ажлын байр хайхдаа чухам ямар суваг ашигладаг болохыг нь асуугаад тэр газарт нь зар мэдээгээ байршуулах арга хэмжээ авдаг.

Нэр дэвшигчийг үнэлэх

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд нэр дэвшигчийн өргөдлийг ажилтан элсүүлэх менежерт өгөхөөс өмнө түүний нэр, оршин суугаа хаяг зэрэг мэдээллийг хасаж болно. Ингэснээр ажилтан ажилд авах менежерүүд тухайн өргөдөл гаргагчийн хүйс, гарал угсаа зэрэг хүн ам зүйн холбогдолтой мэдээллийг мэдэхгүй байх бөгөөд энэ нь асуудалд хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлагаар хандах магадлалыг бууруулж, нэр дэвшигчийг гагцхүү үр чадвар, боловсрол, ажлын туршлагад нь үндэслэн үнэлэх боломж олгодог.

Төрийн албаны олон байгууллага нэр дэвшигчийн мэдлэг, боловсрол, туршлага, мэргэшлийн чадварыг үнэлэх олон талын төлөөллөөс (жишээ нь, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд) бүрдсэн комисс нь нэр дэвшигчийн үр чадвар, туршлагын талаар олон янзын санаа бодлыг сонсох боломж олгодог гэж үздэг. Олон талт байдал хангагдаагүй гэж үзвэл, тэд тухайн ажлын мөн чанарыг ойлгодог хүнийг комисст нэмж оруулах, эсхүл сонгон шалгаруулалтын олон талт байдлыг нэмэгдүүлэх үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд нь өрөөсгөл хандлага, хэвшмэл үзэл ойлголтыг багасгах зорилгоор, нэр дэвшигчдийг үнэлэх үйл явцыг стандартчилахын тулд үнэлгээ хийх журам боловсруулдаг. Үүний дотор, тухайн албан тушаалд шаардагдах гол гол үр чадвар, туршлагыг агуулсан рубрик зохионо. Тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэхэд уг үр чадвар, туршлага аль хэр чухал шаардлагатайгаас хамааруулан жинлэх ба хамгийн дээд оноог гаргахын тулд тэдгээрийг нэмж нийт оноог гаргана. Энэхүү рубрикийг өргөдлийг хянаж үнэлэх болон ажлын ярилцлага авахдаа ашиглаж, нэр дэвшигчийн авсан нийт оноог гаргана. Сонгон шалгаруулалтын комисс нэр дэвшигчтэй хийх ярилцлага дуусмагц, хамтдаа сууж, үнэлгээ хийж оноог гаргах замаар хувийн чанартай өрөөсгөл хандлага гаргах боломжийг бууруулдаг.

Рубрикийн жишээ					
Нэр дэвшигчийн нэр ХХ ХХХ Албан тушаал: Бодлого хариуцсан ажилтан					
Чадамж	1-мэдээлэлтэй	2- зарим ойлголттой	3- Ойлголттой	4- Хүлээж байснаас илүү ойлголттой	Оноо
1.Бодлого боловсруулах					4
2.Харилцаа холбоо тогтоох					3
3.Жендэрийн эрх тэгш байдал					2
Нийт оноо					9/16

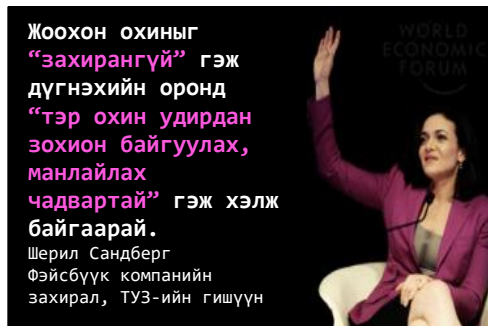
Зарим байгууллага уг рубрикт хүний эрх, нийгмийн оролцоог хангах хэсэг оруулахыг шаарддаг. Ярилцлага авч буй ажилтнууд нэр дэвшигчдийн хамрагддаг ажиллах хүчний соёлыг дэмжиж байгаагаа харуулах чадварыг нь үнэлдэг.

Зарим хүмүүс рубрик нь тухайн хүний хувийн өрөөсгөл хандлага, хэвшмэл үзлийг агуулсан байдаг гэж “рубрикийн хандлагыг” шүүмжилдэг. Тэд, өргөдөл гаргагчийн мэргэшил, үр чадварыг үнэлэхдээ, жишээлбэл, цалинтай дадлага, богино хугацааны гэрээт ажил гүйцэтгүүлэх туршилтын хугацаа өгөх

зэргээр нэр дэвшигчид мэргэшсэн байдлаа илүүтэй харуулах боломж олгохуйц илүү уян хатан, ганцаарчилсан арга ашиглахыг санал болгодог.

Сургалт

Байгууллагууд ажилтан шинээр ажилд авах менежерүүд болон **хороо\комисст зориулсан сургалт** явуулдаг бөгөөд энэхүү сургалт нь ажлын байранд тавигдах шаардлага, ажлын байрны үнэлгээнд болон нэр дэвшигчийг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэхэд хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлага хэрхэн нөлөөлдөг, эдгээр эрсдэлийг хэрхэн бууруулах талаар тэдний мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх зорилготой. Энэхүү сургалтыг заавал хийх шаардлагатай байдаг.



Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд мөн жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэгээ дээшлүүлэх, хүний нөөцийн бодлого, дүрэм журам, хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх өөрсдийн чадавхыг сайжруулах зорилгоор сургалтанд хамрагддаг. Соёлын ялгаатай байдал сургалтын үр дүнд ихээхэн хэмжээгээр нөлөөлдөг тул эдгээр сургалтын материалыг соёл дээр суурилсан жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн мэргэжилтнүүд боловсруулах явдал амин чухал.³¹

Ололт амжилтыг хэмжихүй

Ажилд авах, томилох бодлого, практик үйл ажиллагааны ололт амжилтыг хэмжихийн тулд зарим байгууллага өргөдөл гаргагчаас санал асуулга бөглөхийг хүсдэг бөгөөд тухайн хүн түүхэн сул талтай бүлгийнх мөн эсэхийг тодруулдаг. Энэхүү мэдээлэл нь төрийн албанд орохоор өргөдөл хүсэлт гаргасан хүмүүсийг таньж мэдэх, ажилд авч, тушаал дэвшүүлсэн практик үйл ажиллагаагаа хөдөлмөрийн зах зээлийн нөөц сантай харьцуулж дүгнэх боломж олгодог. Энэ хоёрын хоорондын зөрүү их бол, хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагаандаа өөрчлөлт хийх шаардлагатай.

Жендэрийн мэдрэмжтэй эрх тэгш байдлын баталгаа, бодлого, журам ба байгууллагын соёл

Олон талын төлөөллөөс хүний нөөцөө бүрдүүлэх нь чухал хэдий ч ажилд орсны дараа тэднийг тогтоон барих, албан тушаал дэвших боломжийг нь баталгаажуулах хэрэгтэй. Хүний нөөцийн бодлого, шагнал, урамшлын хөтөлбөр, өргөдөл/гомдол хянан шийдвэрлэх журам, ажлаас чөлөөлөх бодлого, дүрэм журам болон байгууллагын соёл/бичигдээгүй зүй тогтол зэрэг нь эмэгтэйчүүд ажилд орох уу? эсхүл ажлаа орхих уу? гэдэг шийдвэр гаргахад нөлөөлдөг.

Бодлого ба журам

Ажил-амьдралын тэнцвэр: Гэр бүлд ээлтэй, ажил-амьдралын тэнцвэрийг хангадаг буюу мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах боломж олгодог, ажилтнуудын сайн сайхан аж байдлыг дэмждэг институцийн бодлого, дүрэм журам хүний нөөц бүрдүүлэлт, менежмент,

³¹ Дэлхийн эдийн засгийн форумын үеэр авсан гэрэл зураг. [Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай лидерүүдийн хэлсэн үг](#) нээс иш татав. (2020 оны 11-р сарын 28)

ажилтнуудаа тогтвортой байлгахтай салшгүй холбоотой байдаг. Тодорхой бодлого, дүрэм журамгүй газарт эмэгтэйчүүд орж ажиллах буюу эсхүл албан тушаалдаа үлдэх магадлал бага байдаг. Ажлын байрандаа хүүхэд асрах төв байгуулах, хагас цагаар ажиллуулах зэрэг нь ажиллахын зэрэгцээ гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх боломж олгодог. Эдгээрийн заримаас дор товчхон толилуулъя.

Эх, эцэгт хүүхэд асрах чөлөө олгох: Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэл баримталж ажилладаг төрийн албад нь жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөө буюу эсхүл хүүхэд асрах чөлөө авсан албан хаагчийн ажлын байрыг хадгалах, чөлөөтэй байх хугацааг нь ажилласан хугацаанд оруулж тооцох явдал нэн чухал гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг. Зөвхөн эмэгтэйчүүд л хүүхэд төрүүлдэг тул тэд гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн энэхүү үүргийг биелүүлснийхээ төлөө шийтгэгдэх ёсгүй гэдгийг ойлгодог. Нэмж дурдахад, тэд, хүүхэд өсгөнө гэдэг бол хамтын хариуцлага гэсэн мэдээллийг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд илгээдэг тул хүүхэд асрах чөлөөг аавуудад олгох нь ашиг тустай гэж үздэг.

Дарамт шахалт ба ялгаварлан гадуурхалт: Дарамт шахалт үзүүлэх, ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого нь эмэгтэйчүүдийг ажлын байран дээрх хор хөнөөлөөс хамгаалдаг. Тодорхой бодлого, дүрэм журам тогтоож сурталчлах нь эмэгтэйчүүдэд болон гэм бүрүүтэй байж болзошгүй этгээдэд, тэдний эрх зөрчигдсэн тохиолдолд төрийн алба асуудлыг хэрхэн хянан шийдвэрлэхээр төлөвлөж байгаа талаар мэдэж авах боломж олгодог тул түүнд тохируулан үйл ажиллагаагаа сонгох боломж олгодог.

Филиппин Улсын Төрийн албаны комисс нь олон эмэгтэйчүүдийн чадавх, манлайллыг дээшлүүлэх замаар тэднийг илүү өндөр албан тушаалд дэвшүүлэх...зэрэг 3 хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг тэргүүлдэг:

- 1. Төрийн албан дахь эмэгтэйчүүд ажил мэргэжлээрээ өсч дэвжих боломж бүрдүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр нь, эмэгтэй албан хаагчдыг дэмжих механизм боловсруулах, чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт зохион байгуулах болон бусад боломж бүрдүүлэх механизмыг сайжруулах зорилго агуулдаг. Уг хөтөлбөр ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, ажил мэргэжлээрээ өсч дэвжих, таниулах сурталчилгаа гэсэн бүрэлдэхүүн хэсэгтэй. Эцэг, эхийн хүүхэд асрах чөлөө, гэр бүлийн хэд хэдэн төрлийн шалтгаанаар ажлаас чөлөө авах, өдөр өнжүүлэх төвүүдийг байгуулах, хүүхэд төрүүлсний дараах тодотгол оруулсан амралт, хагас цагаар ажиллах, ажлын уян хатан цагийн хуваарь зэргийг агуулсан ажлын цагийн уян хатан зохицуулалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлж байна.*
- 2. Чадахуйн зарчмыг хөхиүлэн дэмжих төлөвлөгөөг сонгон шалгаруулахдаа ажилтнуудыг алагчилахгүй байх, эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломж олгох нөхцөлийг хангах зорилгоор боловсруулсан.*
- 3. "Өндөр чадамжтай эмэгтэйчүүдийн лавлах"-ыг эрх бүхий байгууллагуудад өндөр, дээд албан тушаалын шаардлага хангасан эмэгтэйчүүдээс сонгон томилгоо хийхэд ашиглахад нь зориулж хэвлүүлсэн.*

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах конвенцийн хороо (2007). CEDAW тайлан: Филиппин Улсын 5 болон 6-р тайлангийн нэгтгэл, Хөтөлбөрүүд ба бусад арга хэмжээ, хуудас 76

Өргөдөл/гомдлыг хянан шийдвэрлэх Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалахын тулд, ажилтангомдол гаргах, зөрчигдсэн асуудлыг шийдвэрлэхэд мөрдөх дүрэм журамтай байх шаардлагатай. Өргөдөл, гомдлын үр дүнтэй журам тогтоох нь төрийн албан хаагчдад хүний нөөцийн институцийн Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо

Бодлоготой холбоотой болон / эсвэл үндэсний түвшинд тогтоосон бодлоготой холбоотой эрх нь зөрчигдсөн асуудлыг шийдвэрлэх механизм болж өгдөг. Энэ нь мөн, асуудал хурцдахаас өмнө буюу шүүхэд хандахаас өмнө засч залруулахад нь ажил олгогчдод тусалдаг. Төрийн алба нь эмэгтэйчүүдийг өөрийн ажилдаа үлдэн ажиллаж, чадах бүхнээ хийхийг нь хүсвэл жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой бодлого, журмыг баримтлах ёстой.

Шагнал урамшил

Урамшуулах, хүлээн зөвшөөрөх хөтөлбөрүүд нь ажилтны жендэрийн тэгш бус байдлыг өдөөдөг зуршлаа өөрчлөхөд сэдэл, түлхэц болно. Зарим байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлын зорилго, зорилтуудыг ханган биелүүлэхэд дорвитой хувь нэмэр оруулсан эмэгтэйчүүд, яам, агентлагууд, хувь хүнийг урамшуулах, хүлээн зөвшөөрөх тусгай хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлдэг. Жишээлбэл, одоо мөрдөж байгаа шагналын багцад жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгыг биелүүлсэн байгууллага, эсхүл онцгой амжилт гаргасан эмэгтэйчүүдийг урамшуулах шагнал нэмж оруулж болно. Энэ шагнал нь сайшаал хүртэж буй хүмүүсийн ч, жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ч танилцуулга болно.

Судалж үзэж болохуйц нэг чиглэл гэвэл, байгууллага дотроо эмэгтэйчүүдийг төлөөлөх нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэж буй эмэгтэйчүүдийг урамшуулахтай холбоотой асуудал юм. Ажил олгогчид, шийдвэр гаргах янз бүрийн түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх арга сүвэгчилдэг хэдий ч эмэгтэйчүүд хэтэрхий цөөн тул тэд хариуцсан ажлынхаа хажуугаар олон эмэгтэйчүүдийг төлөөлөх үүргийг өөртөө хүлээн авдаг. Байгууллагууд ийм нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэдэг эмэгтэйчүүдэд нэмэлт урамшуулал олгох талаар бодож үзэх нь зүйтэй.

Сургалт ба дасгалжуулах хөтөлбөр

Байгууллагын соёлд зан төлөвийг тодорхойлдог бичигдсэн болон бичигдээгүй дүрэм журам байдаг. Ажил олгогчид хүн бүрд тэдний хүлээлтийг ойлгуулахын тулд тэдэнд байгууллагын дүрмээ бичгээр танилцуулах шаардлагатай. Бичигдээгүй журам дүрэм нь баримтжуулаагүй байдаг учраас төлөөлөл багатай бүлгээс гаралтай хүмүүс ийм дүрэм журмын талаар ямар ч мэдлэггүй байдаг бөгөөд энэ нь тэдэнд байгууллагын соёлд дасан зохицоход хүндрэл учруулдаг. Байгууллагын соёлд нэвт шингэсэн бичигдээгүй журам дүрэм нь тодорхой бүлгийн хүмүүсийн талаар өрөөсгөл хандлагыг агуулсан байх магадлалтай байдаг. Цөөн төлөөлөлтэй ажилтнуудыг энэхүү хүндрэлийг даван туулахад нь дэмжлэг үзүүлэх, хүртээмжтэй соёлыг бий болгохын тулд ажил олгогчид дараах хэд хэдэн арга тактикийг ашигладаг:

Ажилтнуудад зориулсан сургалт: Улсын салбарын олон байгууллага, тэдгээрийн бүх ажилтан нь ажилд орсон эхний өдрөөсөө, мөн ажил үүргээ гүйцэтгэх хугацааны туршид сургалтанд хамрагдах ёстой гэж үздэг. Канадад, хүний эрхийн тухай албан журмын сургалт түгээмэл байдаг. Энэ нь, ажилтнууд өөрсдийн гүйцэтгэх ажил үүрэг, албан тушаалын үүрэг хариуцлага, ажлын орчин, холбогдох хууль тогтоомжийн талаар мэдлэгтэй болж авахад нь тусалдаг. Сургалтын материал нь хэвшмэл үзэл ойлголт, өрөөсгөл хандлага, алагчлал, дарамт шахалт, бэлгийн дарамттай холбогдсон сэдвүүдийг агуулсан байдаг. Ерөнхийдөө, нийт ажилтнуудад зориулсан багц сургалт, менежерүүдэд тэдний нэмэлт үүрэг хариуцлагыг харгалзсан багц сургалт, өмнө дурдсанчлан, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан багц сургалтуудыг зохион байгуулдаг.

Ажилтнуудын нөөц бүлгүүд: Ажилтнуудын нөөц бүлгүүд нь, нийтлэг ижил төстэй шинж бүхий ажилтанууд (жишээ нь эмэгтэйчүүд)-ыг нэгтгэж харилцан ойлголцох, бие биендээ зөвлөгөө өгөх, туршлага солилцох, хуваалцах, сургалт, семинарт оролцох, байгууллагын бичигдээгүй журам дүрмийн талаар мэдлэгтэй болж авах боломж олгодог. Тэд ихэнхдээ, хамт олны доторх бусад гишүүдтэй түншлэл бий болгодог бөгөөд энэ нь шинэ ажилтан элсүүлэх, байгууллагын нэр хүндийг өсгөхөд тусалдаг.

Менторшип буюу чиглүүлэгчийн хөтөлбөр: Чиглүүлэгчийн хөтөлбөр нь туршлага багатай ажилтнуудыг илүү ахмад, эсхүл ажлаа гойд сайн хийж гүйцэтгэдэг ажилтнуудтай холбож өгч, мэдлэг, үр чадвар, туршлагаасаа хуваалцах боломж олгох замаар залуу ажилтнуудын өсч дэвжих нөхцөлийг хангахад чиглэгддэг. Зөвхөн эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх зорилготой чиглүүлэгчийн хөтөлбөрийг тусгайлан бий болгож болно. Эдгээр хөтөлбөрт төрийн албанд хараахан элсээгүй байгаа, эсхүл төрийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийг хамруулж болно.

Эмэгтэйчүүдэд зориулсан манлайллын сургалт: Канадын хувийн хэвшлийн болон төрийн байгууллагуудын аль аль нь эмэгтэйчүүдэд карьераа ахиулахад нь т туслах, тэдэнд тулгарч байдаг хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлагын учрыг олоход нь туслах манлайллын сургалтыг зохион байгуулдаг.

Ололт амжилтыг хэмжихүй

Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, практик үйл ажиллагааг амжилтанд хүргэхийн тулд зарим байгууллага мэдээлэл цуглуулах дараах аргыг ашигладаг:

Ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгаа: Ажилтнуудын өсч дэвжих болон албандаа үлдэж ажиллахад нь бүтцийн, эсхүл соёлын саад тотгор учирдаг эсэх талаар асуусан ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааг жил тутам хийдэг.

Бүтцийн өөрчлөлтийн судалгаа: Ажилтнуудын жендэрийн эрх тэгш байдал зэрэг асуудлын талаарх ойлголтыг үнэлж дүгнэх, байгууллагын соёлын өөрчлөлтөд бэлэн байдлыг үнэлэх зорилгоор ажилтнуудын дунд санал асуулга явуулдаг.

Ажлаас чөлөөлөгдсөн тухай тайлан: Ажлаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан ажилтнаас ажлаас гарч буйтай нь холбоотой ярилцлага авах, ажлаас чөлөөлөгдөх болсон шалтгаанаа бичсэн тайлан үлдээхийг хүсдэг.

Эдгээр гурван аргаар олж авсан мэдээлэл нь, жендэрт суурилсан хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлага, дарамт шахалтын талаарх ерөнхий чиг хандлагыг тодорхойлж, цаг хугацааны харьцуулалт хийх боломж олгодог. Гарч ирсэн үр дүнд хийсэн дүн шинжилгээнээс байгууллагын дотоод бодлого, үйл явцтай холбоотой саад бэрхшээлийг тодорхойлж, байгууллагын болон хэлтсийн түвшинд ямар өөрчлөлт хийх шаардлагатай байгааг мэдэж авах боломжтой. Эдгээр арга нь үнэ цэнтэй мэдээлэл болж чаддаг хэдий ч тухайн ажилтны мэдээллийг нийтэд задруулахыг хүсэх эсэх нь байгууллагын тухайн өгөгдлийг хэрхэн ашиглах талаарх ойлголт, тэдгээрийг задруулах нүүцлалын түвшин, мэдээлэл хүлээн авч буй хүнтэй харилцах харилцаа, түүнд итгэх итгэл, тухайн байгууллагын итгэл үнэмшил зэргээс хамаардаг.³²

Жендэрийн эрх тэгш байдлын санаачлагыг дэмжих санхүүжилт

“..төр, засгийн хариуцлагын механизм нь гагцхүү тодорхой үр дүнд хүрэхийг зорьсон улс төрийн хүсэл зоригоос үүдэлтэй орчинд л үр дүнтэй байдаг. Энэхүү улс төрийн хүсэл зоригийг хүний болон санхүүгийн хангалттай хэмжээний нөөц хуваарилах замаар дэмжих ёстой.”

³² Канадын Төрийн албаны комиссын Мэргэжил дээшлүүлэх институт: [Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлын талаархи халаасны гарын авлага](#) (2020 оны 8-р сарын 19)

Канадын эмэгтэйчүүдийн нийгэмд эзлэх байр суурь (2005) [Эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдал: Төөрөгдлийн цаана](#). Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хариуцлагын механизмын шинжээчдийн комисс, хуудас 13

, Гагцхүү төрийн өндөр албан тушаалтнууд л институцийн төлөвлөгөө болоняам, агентлагуудын төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлэхэд зориулан төсвийн санхүүжилт хийх үүрэг хүлээсэн нөхцөлд л жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан жендэрийн зорилтот үзүүлэлтүүд биелэх боломжтой. Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн өөрт ногдсон ажил үүргээ гүйцэтгэхэд зориулсан санхүүжилт, эсхүл тодорхой хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зориулалтын санхүүжилт үүнд багтана. Төр, засгийн дээд удирдлага энэхүү санал болгож буй тогтолцооны баримт бичигт дурдагдсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг гаргаж өгөх ёстой. Ийм үүрэг хүлээгээгүй тохиолдолд, төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал шийдэгдэхгүй хэвээр байх болно.