



Хүйсийн Тэгш Эрхийн Төв



Канад сан

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ ЭРХ ХӨГЖЛИЙН АГУУЛГА БОЛОХ НЬ

*Жендэрийн чиглэлээр суралцаж, судалж буй багш,
оюутнуудад зориулав.*

Улаанбаатар хот
2008 он



Боловсруулсан:

Т.Амаржаргал, Доктор, PhD
С.Түмэндэлгэр, Доктор, PhD

Ерөнхий редактор:

Монгол Улсын Сангийн яамны төрийн захиргааны удирдлагын газрын ахлах мэргэжилтэн Д.Цэдэнбал

Хүйсийн тэгш эрхийн төвийн захиалгаар,
Канад сангийн санхүүжилтээр гаргав.

“BCI” хэвлэлийн компанид хэвлэв

ТАЛАРХАЛ

Дэлхий нийтээрээ даяарчлагдан, хэнийг ч нас, хүйс, гарал үүслээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын зарчмыг даган мөрдөж байгаа билээ. Өнөөдөр жендэрийн эрх тэгш байдал нь хүний эрхийн адил түгээмэл бөгөөд суурь ойлголт, тодорхойлолт болоод байгаа билээ.

Гэвч өнөөг хүртэл хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал нийгмийн бүхий л түвшинд байсаар байна. Ялангуяа Жендэрийн асуудал нийгмийн анхан шатны нэгжээс эхлэн бодлогын түвшинд хүртлээ яригдах болсон.

Тиймээс энэхүү гарын авлагаараа их, дээд сургуулийн оюутан, багш нар, болон судлаачдад жендэрийн эрх тэгш байдал, тэгш боломж гэж юу болох нийгмийн ямар салбарын ямар ойлголттой хэрхэн уялддаг, улс орны хөгжил болон хувь хүний хөгжилд ямар үүрэгтэй, юуны улмаас дэлхийн улс орон бүр тунхаглан, хүрэхээр зорьж буй зорилтуудын тэргүүнд бичигдэж байгаа болон өөрийн орны хувьд жендэрийн эрх тэгш байдал, тэгш боломж ямар түвшинд байгаа тухай өгүүлэх болно.

Энэхүү гарын авлагыг оюуны их хүчээ шавхан байж боловсруулсан эрдэмтэн багш Т.Амаржаргал, С.Түмэндэлгэр, үг хэллэгийг гайхамшигтай сайхан болгосон редактор Д.Цэдэнбал болон та бидний гар дээр очих боломжийг олгосон Канад сангийн хамт олон, монгол дахь зохицуулагч Ариунаа, цаг хүчээ дайчлан байж ажилласан Хүйсийн тэгш эрхийн төвийн хамт олондоо гүн талархал илэрхийлье.

Хүйсийн тэгш эрхийн төвийн тэргүүн

Г.Ганбаясгах

2008 он

ГАРЧИГ

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: Жендэрийн онолын асуудал

- 1.1. Хүйс ба жендэр гэдэг ухагдахуун ойлголт болох тухай
- 1.2. Жендэр ба соёл (culture)
- 1.3. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт
- 1.4. Жендэрийн харилцааг тайлбарлах зарим онол

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: Эдийн засаг дахь жендэрийн асуудал

- 2.1 Эдийн засгийн тэгш байдал ба жендэр
- 2.2 Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудал
 - 2.2.1 Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа
 - 2.2.2 Нөхөн үржихүйн үйл ажиллагаа
 - 2.2.3 Ажиллах хүчний оролцооны жендэрийн ялгаа
 - 2.2.4 Ажил мэргэжлийн жендэрийн тусгаарлалт (сегрегацичлал)
 - 2.2.5 Хөдөлмөрийн хөлсний жендэрийн ялгаа (гар)
 - 2.2.6 Хөдөлмөрийн нөхцөл, агуулга, аюулгүй, эрсдэлгүй хөдөлмөрийн төрлүүдийн жендэрийн ялгаа¹.
- 2.3 Даяарчлал ба жендэр

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ: Жендэрийн дүн шинжилгээ, түүний загварууд

- 3.1 Жендэрийн дүн шинжилгээний удиртгал хэсэг
 - 3.1.1 Жендэрийн дүн шинжилгээ гэж юу вэ?
- 3.2 Бодлогын жендэрийн мэдрэмжит байдал
- 3.2 Жендэрийн практик ба стратегийн хэрэгцээ
- 3.3 Жендэрийн дүн шинжилгээний суурь асуулт
- 3.4 Жендэрийн дүн шинжилгээний Харвардын загвар ба хүмүүст чиглэсэн төлөвлөлтийн загвар
 - 3.4.1 Харвардын арга-1: Үйл ажиллагааны тухай
 - 3.4.2 Харвардын арга- 2; Хүртэх ба хянах боломж – нөөц ба үр ашгийн тухай
 - 3.4.3 Харвардын арга- 3: Нөлөөлөгч хүчин зүйл
 - 3.4.4 Харвардын арга-4: Төслийн үе шатны дүн шинжилгээ шалгах хуудас
- 3.5 Жендэрийн дүн шинжилгээний Мозерийн загвар
 - 3.5.1 Мозерийн загварын тухай.
 - 3.5.2 Мозерийн арга 1: Жендэрийн үүргийн тодорхойлолт/ гурвалсан үүрэг
 - 3.5.3 Мозерийн арга 2: Жендэрийн хэрэгцээний үнэлгээ
 - 3.5.4 Мозерийн арга 3: Өрх гэрийн хүрээнд шийдвэр гаргах, нөөц баялгийн хяналтыг ялгах

¹Түмэндэлгэр С (2005) Хөдөлмөрийн зэх зээл дэх жендэрийн сегрегац. Судалгааны тайлан. (хэвлэгдээгүй)

- 3.5.5 Мозерийн арга 4: Гурвалсан үүргийг тэнцвэржүүлэх төлөвлөлт
- 3.5.6 Мозерийн арга 5: Үйл ажиллагааны янз бүрийн зорилгын хоорондын ялгааг гаргах нь: ЭХ/ЖХ Бодлогын хүрээ
- 3.5.7 Мозерийн арга 6: Төлөвлөлтөд эмэгтэйчүүд, Жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллага, төлөвлөгчдийг оролцуулах
- 3.6 Жендэрийн дүн шинжилгээний хүрээ (ЖДШХ)
- 3.7 ЖДШХ-ний арга 2: Дөрвөн төрлийн нөлөөний дүн шинжилгээ
- 3.8 ЖДШХ-г хэрэглэх нь

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ: Бодлого ба жендэрийн асуудал

- 4.1 Засаглалын дээд бүтэц дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл
- 4.2 Засаглалын жендэрийн онол
- 4.3 Жендэрийн эрх тэгш байдал гэж юу вэ? (GENDER EQUALITY)
- 4.4 Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн чиг хандлагууд:
- 4.5 Жендэрийн хандлагыг бодлого, хөтөлбөр тусган хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:
- 4.6 Жендэрийн хөтөлбөрийн хандлагыг бататгах
- 4.7 Жендэрийн чиг хандлага дахь стратегийн тойм
- 4.8 Асуултыг тодруулах: судалгаа ба дүн шинжилгээ
- 4.9 Хяналт шинжилгээ: үйл явдалд жендэрийн хандлагын үүднээс байнга хяналт тавих

ТАВДУГААР БҮЛЭГ: Жендэр ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл

- 5.1 Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл (Violence against women)
- 5.2 Хүмүүжил ба жендэр
- 5.3 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал (Sexual harassment in the workplace)
- 5.4 Хүчин ба бэлгийн халдлага (Rape and sexual assault)
- 5.5 Хүн худалдаалах гэмт хэрэг (Human trafficking)
- 5.6 Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг сурталчилахад хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн үүрэг

ЗУРГААДУГААР БҮЛЭГ: Боловсрол дахь жендэрийн асуудал

- 6.1 Жендэрийн тэгш байдалд хүрэхэд боловсролын үүрэг
- 6.2 Иргэдийн боловсрол эзэмших эрх ба боломж
- 6.3 Дунд боловсрол эзэмшиж буй охид, хөвгүүдийн харьцаа
- 6.4 Дээд боловсрол эзэмшиж буй охид хөвгүүдийн харьцаа
- 6.5 Боловсролын тогтолцоо дэх Жендэрийн стратеги

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: Жендэрийн онолын асуудал

Энэхүү хэсгийг судалсанаар Та хүйс ба жендэрийн ялгаа, соёл ба жендэрийн харилцан хамаарал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гэж юу болох, жендэрийн харилцааг тайлбарладаг зарим онолын талаар анхан шатны ойлголттой болох бөгөөд дараагийн хэсгүүдийг уншин судлах суурь мэдлэг, чадварыг эзэмших юм.

1.1. Хүйс ба жендэр гэдэг ухагдахуун ойлголт болох тухай


Хүйсийн тухай хоёр янзын ухагдахуун байдаг. Энэ бол хүйс (sex), жендэр хэмээх ойлголт юм. Хүйс (sex) бол эрэгтэй, эмэгтэй хүний биологийн шинжийг илэрхийлдэг. Харин жендэр хэмээх ойлголт нь нийгэм соёлын шинжийг тусгасан ухагдахуун юм. **Жендэр** гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн харилцаанд зохицсон, нийгмийн бүтэц, соёлын хэм хэмжээг илэрхийлэн гаргасан багц шинж чанарыг хэлнэ. Энэ нь цаг хугацаа, орон зай хүрээлэн буй орчин, түүнчлэн эрх мэдэл, улс төрийн харилцаанаас үүдэн өөрчлөгдөж байдаг.

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд нь байгалиас заяасан бие эрхтэн, махбодийн үйл ажиллагаа тодруулбал, нөхөн үржихүйн эрхтэн, түүний үүрэг, булчингийн судал, эрчим (энерги) зарцуулах хийгээд нөхөх зэрэг олон өгөгдлөөрөө ялгаа бүхий шинж агуулдаг. Энэ үүднээс англи хэлээр биологийн талаасаа эрэгтэй хүнийг male, эмэгтэй хүнийг female гэдэг үгээр илэрхийлдэг. Тэгэхээр энэ бол төрөлхийн заяагдмал зүйл ажээ. Харин gender is a **social construction** гэж бичдэг. Social construction гэдгийг нийгмийн бүтээгдэхүүн буюу нийгмийн хүйс (ойлголт) гэж буулгаж байна. Энэ нэр томъёоны цаана нийгмийн харилцааны явцад бүрэлдэн тогтдог ойлголт гэсэн утга байхын зэрэгцээ бодгалиудын харилцан үйлчлэл, тухайн орчин нөхцөлөөр тодорхойлогдож өөрчлөгдөн бүтээгдэж байдаг гэсэн утгыг илэрхийлдэг.

Жендэр хэмээх ойлголтыг 1970-ад оны эхэн үеэс нийгмийн шинжлэх ухаанд түгээмэл хэрэглэх болсон байна. Анн Оэклея "Sex, Gender and Society" (1972) хэмээх номондоо анх удаа жендэрийг нийгмийн ойлголт болох талаас нь судлан үзэж өрнөдийн нийгэм эмэгтэйчүүдийн нийгмийн үүргийг гэрийн эзэгтэй, ээж болох талаас нь анхааран тодорхойлж байна хэмээн бичжээ. Түүнээс өмнө жендэрийн холбогдолтой бүтээлүүд нэлээд хэвлэгджээ. Жишээлбэл Симона Де Бовуарын "Second Sex" (1972) хэмээх бүтээлийг дурдаж болох юм. Тэрбээр "...эмэгтэй болж төрснөөс төрөхгүй байсан нь дээр" хэмээн тунхаглан бичжээ. Тэрбээр жендэрийн харилцааг шаталсан харилцаа гэдэг талаас нь анхаарч, эрэгтэйчүүдийн "masculine" зарчим нь нийгмийн хэм хэмжээг тогтоож, харин эмэгтэйчүүд нь бусад гэдэг категорит (зэрэглэлд) багтаж байна гэсэн ажээ. Иргэншил² нь "masculine" зарчмыг улам бүр гүнзгийрүүлж, мөн эмэгтэйчүүд нийгмийн харилцааны гадна үлдсэн хэвээр байна гэжээ.

Өнгөрсөн 1970-аад оны үед Шуламет Файрестөүн "Dialectic of sex" бүтээлдээ эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн сул дорой байдлыг нөхөн үйлдвэрлэх замаар тэдгээрийн

² Иргэншил буюу civilization гэдгийг суурьшмал амьдралын хэв маяг гэдэг талаас нь ойлгоно уу



биологийн чадавхийг мөлжиж байна. Энэхүү мөлжлөгөөс салах гол арга зам бол технологийн дэвшлийг ашиглан хүүхэд төрүүлэхээсээ татгалзах явдал хэмээн нэлээд сексист³ байдлаар асуудалд ханджээ. Мөн тэрбээр эх ба хүүхэд хоорондын холбоог тасалж, хос-(нэг эхнэр эсвэл нэр эртэй) (моногами) гэр бүл бүхий нийгэм байгуулахыг уриалжээ. Цөөн тооны феминистууд түүний санааг дэмжсэн хэдий ч тэд технологи нь мөн л эрэгтэйчүүдийн гарт байгаа тул энэ нь амжилттай хэрэгжиж чадахгүй байна гэжээ. Мөн тэд жендэрийн ялгааны гол суурь бол соёл гэдэгт анхаарлаа хандуулсан ажээ.


Ер нь жендэр бол түүхэн явцад хувьсах шинжтэй нийгэм-соёлын ойлголт гэдгийг өмнө илэрхийлсэн билээ. Тэгэхлээр жендэр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаанаас улбаалан соёл, түүхийн хэлхээсэнд тодорхойлогдож буй нийгмийн ойлголт юм.

Мориа Гатенс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бие махбодийг нийгэм ялгаатай үнэлэмж, ач холбогдол өгч үнэлж байна. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ухамсарт нөлөөлж байна гэжээ. Гэвч өнөө хэр хүний биологийн болон нийгмийн ялгааны аль нь давамгайллагч үүрэгтэй болох талаар маргаан өрнөсөөр байна. Ялгаатай соёл бүхий нийгмийг судалсан судлаачдын бүтээлээс харахад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн дүр-үүрэг бүрэлдэн тогтоход биологийн хүчин зүйлс чухал нөлөөтэй байж чадахгүй байна (Жишээг үзнэ үү). Үүнийг хүлээн зөвшөөрсөн үзэл санаа нь олон зуун жилийн тэмцэл, судалгааны үр дүнд бүрэлдэн тогтсон билээ.

Соёлын хүн судлаач (антропологич) Маргарет Мидийн “Хүйс ба зан авир” гэдэг номонд шинэ Гвинейн гурван овгийн талаар өгүүлсэн хэсгээс товчлон толилуулъя.

Арапешүүд. Арапешүүд бол найрсаг тайван ард түмэн, дайны тухай ойлголтгүй, цэцэрлэг ургуулж, ан агнаж, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлж амьдарцгаана. Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд “ганц биеэ боддоггүй нь дараагийн үеийнхнийгээ хүмүүжүүлэхийг амьдралынхаа гол зорилгоо гэж үзэж, хойч үеэ энхрийлэн халамжлах бүх нийтийн үйл хэргийн төлөө нэгддэг.” Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд хүүхэд төрөхийг нэн чухалд тооцон “хүүхэд төрөх” гэдэг ойлголтыг эх, эцэг хоёуланд нь хамруулдаг байна. Арапешийн хүүхдүүд тайван байдал, бүх талын халамжаар бойжиж, насанд хүрэгсдийн найдвартай хамгаалалтад хүн болдог ажээ. Арапешүүд “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс сайхан сэтгэлтэй, тусч өгөөмөр, хамтач байх нь зөв гэж үздэг бөгөөд залуу, дорой хүмүүсээ чин сэтгэлээсээ халамжилж, түүндээ сэтгэл өөг байдаг”. Арапешүүд ажлаа тэгш хувааж хийдэг, дайсагнахыг мэддэггүй, удирдагч гэж хэн нэгнийг сонгох шаардлагагүй ажээ. Тэдэнд хэдэн жилд нэг удаа болдог уламжлалт ёслолыг зохион байгуулах л удирдагч хэрэгтэй болдог байна. Ийм удирдагч сонгоно гэдэг бэрх, сонгогдсон хүн нь төлөвлөх, зохион байгуулах, магтах ёслолыг гардах үүргийг хүлээнэ. Ийм хүн болохыг хэн ч хүсдэггүй. Ийм үүрэг хүлээн сонгогдсон золгүй залууг үүргээ сайн биелүүлэх, идэвхтэй болгохын төлөө хэдэн жил сургадаг байна. Эл удирдагчийн хүү насанд хүрэхэд өөрөө амралтад гарах эрхтэй болж, дахин уурлаж, хашгирч байх шаардлагагүй агаад ...

³ Sexist нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн сексийн буюу биологийн өгөөдлийн ялгаанаас нийгмийн ялгаа нь хамааран тодорхойлогддог хэмээн үздэг хандлага.



гэртээ тайван жаргах, хүүхдээ хүмүүжүүлэх, үр хүүхдээ гэрлүүлэх, цэцэг тарих гэх мэт сайхан ажил үлддэг байна. Хэрэв дунд насны эр хүнийг “Та ч аятайхан харагдаж байна шүү” гэвэл “Тийм үү. Та энэ олон хүүхдийг төрөхөөс өмнө харсан ч болоосой” гэдэг зуршил болсон үгийг хэлдэг байна.

Мундугуморчууд. Амьтны толгойг олз болгодог мундугуморчууд төлөв түвшин арапешүүдээс эрс ялгаатай. Арапешүүд нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүд, үр хүүхдэдээ адилхан халамж тавьдаг бол мундугуморчуудын эрэгтэй, эмэгтэйчүүд нь ялгаагүй үр хүүхдүүддээ болон бие биедээ дайсагнаж, хардаж, хатуу дайсагнаж хандана. Гэр бүлийн энэхүү дайсагнал тэдний заншлаас үүдэлтэй ажээ. Энэ заншлаар эцэг нь охидтойгоо, эх нь хөвгүүдтэйгээ гэрлэнэ. Эрэгтэй хүн өөрийн дүү охин буюу охиноо өөр эрд худалдаад эхнэр авч болно. Энэ нь эцэг ба ах дүүсийн хооронд хийгээд ах дүүсийн дунд дайсагнал үүсгэнэ. Ээж нар нь охидоо хардана. Тэд нь эцэгтээ худалдагдан эхнэр болдог өрсөлдөгчид юм. Эхнэр нь жирэмсэн болсон нь илрэх үед эхнэр нөхөр хоёрын хооронд зөрчил гарч эхэлнэ. Энэ нь эхнэр нөхрийн аль нэг нь ирээдүйн өрсөлдөгчтэй боллоо гэж үздэг. Мундугумор омгийн айлд хүүхэд төрснөөс хойш дайсагнал, зөрчил тэмцэл ноёрхон хатуу ширүүн байдал үүснэ. Бараг төрснөөс нь эхлээд хүүхдийг баяр жаргалгүй амьдралд бэлтгэнэ. Ямар ч халамж тавьдаггүй, зөвхөн зан үйлийн дүрмүүдийг эзэмшүүлдэг байна. Хүүхдүүд амьдралынхаа эхнээс ийм сөрөг хатууг амсаж, насанд хүрэхдээ хүн болж төрсөндөө харамсахад хүрдэг. Мундугуморчууд арапешүүд шиг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд бие даасан шинжтэй байх ёстой гэж үздэггүй байна. Энэ нийгэмд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адилхан харгис, хатуу, хартай байдаг.

Тчамбуличүүд. Тчамбуличүүдийн эмэгтэйчүүд бүх ажлаа эрхэлнэ, загас барьж, даавуу нэхэж, наймаа хийдэг бол эрчүүд нь биеэ гоёж, урлагаар оролдож, баяр цэнгэл зохиохоо бодож цагаа барна. Орон сууцыг энд эмэгтэйчүүдийн байр гэнэ. Байр бүрт 2-4 гэр бүл сууна. Гэхдээ эрчүүд нь өөрийн ёс жаягийн байрт тухална. Тчамбули омгийн эмэгтэйчүүд ажиллаж, хоол ундаа бэлтгэн хоорондоо найрсаг сайхан харилцана. Харин эрэгтэйчүүдийн орчин түгшүүртэй, үл итгэх уур амьсгал ноёрхоно. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй сайхан сэтгэлээр учраа олж, тэднийг нийгмийн эрх тэгш гишүүд гэж үзэхээс илүү бяцхан хөвгүүд мэт хандана.

Дасгал 1. М.Мидийн бүтээлээс авсан энэ жишээг уншиж, дараахь асуултад хариулах замаар ярилцана уу.

1. Эдгээр 3 омгийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж буй үйл ажиллагааг тодорхойлно уу.
2. Тэдгээр омгуудын эрэгтэй, эмэгтэйчүүд биднээс ялгаатай юу?
3. Жендэрийн дүр-үүрэг бүрэлдэн тогтоход биологийн өгөгдөл хэр нөлөөтэй байна вэ?

Нийгмийн маш олон зүйлс жендэрчлэгдсэн (gendered) шинжтэй юм. Жишээлбэл өрнөдийн соёл ёсоор ягаан-эмэгтэй, цэнхэр-эрэгтэй өнгө. Үүнтэй адилаар гэрийн хөдөлмөр-эмэгтэйчүүдийнх, хөлстэй хөдөлмөр-эрэгтэйчүүдийнх, өндөр албан тушаалын ажил-эрэгтэйинх, доогуур албан тушаал-эмэгтэйинх, бага цалинтай ажил-

эмэгтэйнх гэх мэт жендэрийн бүлгүүдэд хуваарилагджээ.

Эндээс жендэрчлэгдсэн гэдэг нь тодорхой зүйлс, үйл ажиллагаа, үйлдэл эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд ялгаатайгаар илэрч байгааг илтгэх ойлголт юм. Мөн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгааг бий болгож байгаа, дахин бий болгож байгаа нийгмийн үйл ажиллагааг жендэрчлэгдсэн гэж хэлдэг ажээ.

Пилчер нарын судлаачид боловсрол, сургалт, хөлстэй хөдөлмөр, гэрийн хөдөлмөр, асаргаа сувилгаа, хайр, бэлгийн (сексийн) хандлага, бие махбодтой холбогдох технологи, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, соёл, гэмт хэрэг, шударга ёс, улс төр нь жендэрчлэгдсэн шинжтэй байна хэмээн өөрийн судалгаагаар тогтоожээ. Аткинс нарын судлаачид нэг төрлийн ажил хийж байлаа ч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс чанарын ялгаатай байдлаар үүргээ биелүүлдэг болохыг өөрийн судалгаагаар тогтоосон байна.

Жендэрийн хэв маяг (gender order) гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хувь хүмүүс нийгэмд хэрэгжүүлж буй үзэл суртлын шинжтэй дүр загварын тогтолцоо юм. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх мэдлийн харилцаатай холбогддог. Өөрөөр хэлбэл эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн харилцааны явцад үүсэн гарч, дахин илэрч байдаг хэв загвар, тэмдэг (код) юм. Эрэгтэй, эмэгтэй хувь хүмүүс өдөр тумын харилцан үйлчлэлийнхээ явцад жендэрийн эмх цэгцийг өөрсдөө тогтоож байдаг гэсэн үг юм. Энэхүү нэр томъёог анх Жилл Матью хэрэглэсэн байна. Жендэрийн хэв журам нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгааг хүмүүс ойлгоход тусалдаг, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг загварчилж, эмх цэгцэнд оруулдаг. Жендэрийн эмх цэгц нь эцгийн эрхэт ёстой адил биш ч нийгэм дэх жендэрийн харилцааны хэлбэр, агуулгыг тодорхойлж өгдөг. **Эцгийн эрхэт ёсны бүтэц** (patriarchal structure) эрэгтэй, эмэгтэй хүн юуг, хэрхэн яаж үйлдэхийн чиглүүлэгч болдгийн зэрэгцээгээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс өдөр тутмын амьдралын явцдаа жендэрийн харилцааг бүрдүүлж, бүтээж, дахин бүтээж байдаг нь жендэрийн эмх цэгц юм. Энд жендэрийн харилцааны талаархи социологийн макро хийгээд микро түвшний онолын хандлагуудын маргаан өрнөж байгааг анхаарч үзнэ үү.

Жендэрийн тэгш эрх гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүд хоёуланд нь ялгаварлалгүй байх үйл явцыг хэлдэг. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай байдлыг тэтгэн дэмжиж байдаг нийгмийн тонтолцооны нөлөөг тэнцвэржүүлэх замаар аль болох ялгаварлалгүй эрх тэгш байдлыг хангах явдлыг эрмэлздэг. Тэгш эрх нь эрх тэгш байдлыг үндэс болдог.

Жендэрийн эрх тэгш байдал гэж хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоосны үр дүнд эрэгтэй, эмэгтэй хүн нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээний үйл ажиллагаанд эрх тэгш оролцож, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын үр шимээс тэгш хүртэж, үүрэг хариуцлагыг тэгш хүлээх явдал мөн. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч, тэднийг эрх тэгш үнэ цэнэтэй байлгахыг хэлнэ. Жендэрийн эрх тэгш байдал нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүд эрхээ эдлэх тэгш нөхцөл, нөөц баялагаас хүртэх адил боломж, түүнд оролцох, хяналт тавих адил тэгш боломжтой байхыг тусгадаг ухагдахуун юм.

1.2. Жендэр ба соёл (culture)

Тухайн нийгмийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дүр-үүрэг нь соёлоор илэрдэг/тодорхойлогддог тухай өмнө өгүүлсэн билээ.

Соёл гэдэг нь тодорхой нийгэм, бүлэг хүмүүсийг үйлдэх, мэдрэх, бодох загварт суралцуулдаг, хойч үед уламжлагдан шилжиж байдаг нийтлэг итгэл үнэмшил, үнэлэмж, хэм хэмжээ, билэг тэмдгийн тогтолцоо юм.

Нийгэм нь нэг газар нутаг дахь ижил соёл бүхий хүмүүсийн бүлэг юм. Соёл нь хүмүүст нэгэн хэв маягийн хүрээнд багтаан тогтсон зан заншил, дадал олгодог бол нийгэм нь нэгэн ижил итгэл үнэмшил, үнэт зүйл, зан заншил, дадал бүхий хүмүүсээс тогтдог байна.

Нэг талаас соёл нь бодгаль бие хүмүүсийн харилцааны үр дүнд үүсэн, өөрчлөгдөж, хүмүүсийн хамтын амьдралын явцад нийгмийн харилцан үйлчлэлээр бүтээгддэг. Нөгөө талаас бодгаль бие хүн нь соёлын бүтээгдэхүүн байдаг. Учир нь амьтан удамшлын замаар зөн совингоороо амьдрах зан үйлээ олдог бол хүн өөрөө нийгэмд амьдрах зан үйлээ соёлын орчинд нэвтрэн түүнд дасан зохицох, нийгэмших замаар олж авдаг. Соёл нь үнэн хийгээд худал, зөв хийгээд буруу, байж болох хийгээд болохгүй гэдгийг нь ялган тогтоох замаар бодгалийн зан үйл, үйлдлийг хянаж байдаг. Тэгэхээр эрэгтэй, эмэгтэй хүний хувьд ямар үйлдэл нь зөв, буруу болохыг харилцан адилгүй ялгаатай ханддаг байна. Жишээ нь манайд эрэгтэй хүн гудамжинд тамхи татахыг төдийлөн буруушаадаггүй атлаа эмэгтэй хүнийг ийм үйлдэл хийсний төлөө зэвүүцэнгүй ханддаг.

Соёлыг бүрдүүлэгч дэд хэсгүүдийн асуудалд анхааралтай хандах нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл санааг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн тустай. Иймд хэсэг тус бүрээр ялган задалж үзье.

1. **Итгэл үнэмшил**⁴ (belief). Хүрээлэн буй бодит ертөнцийн юмс үзэгдэл, үйл явцын мөн чанарын талаархи үнэн гэгдэхүйц үзэл санаа, баримтлал, хандлагын цогцыг итгэл үнэмшил гэдэг. Энэ нь жендэрийн ойлголтын хувьд эрэгтэй хүн гэж хэн бэ, эмэгтэй хүн гэж хэн бэ гэсэн асуултын хариулт юм. Үр хүүхдээ өсгөх хамгийн гол этгээд/субъект бол эх хүн мөн бөгөөд итгэл үнэмшлийн тогтолцоо нь бүх нийтийн амьдралын хүрээнд оролцох эмэгтэйчүүдийн эрхийг боомилж байдаг.

2. **Үнэт зүйлс** (value). Үнэт зүйлс нь бид бусад хүмүүсийн үйл явдлыг зөв, буруу, сайхан, муухай, ёс суртахуунтай эсэхийг үнэлэх үзэл баримтлал, шалгуурыг тодорхойлж өгдөг. Жишээ нь: сайн ээжийн чанар нь эмэгтэй хүний гол чанар байх үзэл санаа бөгөөд ажил хэрэгч эмэгтэй байх үзэл санаатай зөрчилдөн, хүүхдээ тааруухан асрах нь муу үйлдэл хэмээн тооцогдоно.

3. **Хэм хэмжээ**⁵ (norm). Хүн хэсэг бүлгийн хүрээнд орж амьдрах үед ямар үйлдэл нь зөвшөөрөгдөж байгаа, аль нь болохгүй вэ гэдгээ мэдэж, ойлголцож байж харилцдаг. Хэм хэмжээ нь тодорхой нөхцөл байдалд ямар үйлдэл хүлээн зөвшөөрөгддөг, аль нь хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй вэ гэдгийг тогтоодог нийгмийн дүрэм юм.

Хэм хэмжээ нь дараахь хэлбэрүүдтэй байна:

⁴ Зарим тохиолдолд мэдлэг (knowledge) гэж бичих нь бий.

⁵ Зарим тохиолдолд дүрэм журам (rule) гэж бичигдсэн байдаг.

А. **Зан суртахуун** (mores). Хүн өдөр тутамдаа биеэ хэрхэн залж явахыг тодорхойлдог хэм хэмжээ. Бидний өдөр тутмын амьдрал, үйл ажиллагаа байнга давтагддаг, зан заншил мөрдлөг болсон хэм хэмжээний дагуу өрнөдөг. Жишээлбэл бид бохир муухай хувцасласан хүнийг арчаа муутай гэхээс биш хорон санаатан гэдэггүй, мөн болзоондоо хожигдоод байдаг хүнийг хайхрамжгүй, халамжгүй гэдэг болохоос биш нүгэлтэн гэж тооцдоггүй. Жишээ нь “Үс сэгсгэр бол муу эмийн шинж энэ”.

Б. **Ёс суртахуун** (ethics). Аливаа хүчирхийлэл үйлдэх, бусдад хор хохирол учруулах, өөрийн амин хувийн ашгаа бодох гэх мэт нүгэл хилэнц үйлдэх ёсгүй болохыг энэхүү хэм хэмжээ тогтооно. Тэгэхээр ёс суртахууны хэм хэмжээ нь нүгэлтэн, хорон санаатанг тодорхойлоход чухал нөлөөтэй байна. Жишээ нь эмэгтэй хүний хүслийг харгалзахгүйгээр дур хүслээ хангахаар завдаж үл болно.

В. **Хууль** (law). Албан ёсоор тогтоогдсон хувь хүний биеэ хянаж явах зан үйлийг тодорхойлж өгдөг хэм хэмжээ бол хууль. Энэ нь улс төрийн хүчнээс буюу байгууллагаас боловсруулан гаргасан аливаа хүчирхийлэл, албадлагын хүчээр хэрэгжиж байдаг хэм хэмжээ юм. Жишээ нь: нэг хүртэлх насны хүүхдээ асарч буй эмэгтэйчүүдэд хүүхэд асаргааны тэтгэмжийг олгох ёстой.

Г. **Билэг тэмдэг** (symbol). Нийгэм, нийгмийн бүлгийн гишүүдийн хувьд бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрөн нэг зүйл, үйлдлээр нөгөөгийн утга учрыг илтгэх, илэрхийлэх үйлдэл, зүйлийг билэг тэмдэг гэдэг. Жишээ нь зүүн гарын ядам хуруундаа бөгж зүүх нь гэрлэсэн, эсвэл сүй тавьсны илэрхийлэл гэх мэт.

Д. **Хэл** (language). Хамгийн өргөнөөр ашиглагддаг билэг тэмдгийн нэг бол хэл юм. Хэл бол үг, өгүүлбэрээр утгыг дамжуулах авиа, дүр зургийн стандартчлагдсан нийгмийн тогтолцоо. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний хэрэглэж болох, үл болох үгнүүд ялгаатай, төдийгүй тэднийг магтан, сайшаах, эсвэл муугаар хэлэх нь өөр байдаг. Жишээ нь англи хэлнээ хүн гэдэг үгийг man буюу эр хүн гэсэн утгаар илэрхийлдэг нь эм хүйсийг хассан шинжтэй хэмээн постструктуралист феминистуудын шүүмжлэлд өртдөг. Мөн далайн хар шуургыг ихэвчлэн эмэгтэй хүний нэрээр нэрлэсэн нь ч шүүмжлэлд өртдөг. Ийнхүү хэл өөрийн үүргийн дагуу жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг (gender stereotype) нэг үеэс нөгөөд залгамжлуулдаг тул хэл яриан дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг илтгэсэн үгсийг хэрэглэхээс татгалзах нь ихээхэн ашиг тустай.

Тухайн нийгмийн соёл дахь жендэрийн хэвшмэл үзэл нь нийгмийн амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эмэгтэй, эрэгтэй хүний гүйцэтгэх үүргийн талаар хүйсийн ялгаагаар баримжаалан тогтсон үзэл, хандлагыг илэрхийлдэг ойлголт юм. Энэ нь тэрхүү хэвшмэл ойлголтоор тодорхойлогдсон зан үйл гаргахыг бодгаль эрэгтэй, эмэгтэйн үйлдлээс шаарддаг. Жишээ нь биеэ үнэлэх явдал нь зөвхөн эмэгтэй хүний садар самуун явдал гэж үзэх хэвшмэл ойлголт юм. Тухайн нийгэмд тогтсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь хувь хүмүүсийн эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг харах, төсөөлөх, тэднээс хүлээх хүлээлтийг загварчлан тогтоож өгдөг болохоор өөрчлөгдөх нь тун удаан бөгөөд төвөгтэй зүйл юм.

Дасгал 2.

- Соёлын элемент тус бүрээр монголчуудын соёлтой холбоотой жишээ хэлнэ үү.
- Монголчуудын соёл дахь жендэрийн хэвшмэл ойлголтуудын жишээ хэлнэ үү.

1.3. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт

Эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинжээр тэгш бус байдалд оруулсан үйлдэл, эс үйлдэл нь ялгаварлан гадуурхалт юм. Эцгийн эрхэт ёсны итгэл үнэмшил, үнэт зүйлс, хэм хэмжээнээс хамааран хүйсийн нэг бүлэгт давуу боломж олгож, нөгөөгийн боломжийг хааж буй аливаа үйлдэл, эс үйлдэл нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын илрэл мөн гэж үзнэ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх, эрхээ эдлэхэд нь саад учруулах, хүйсээр ялгаа үүсгэсэн үйлдэл, эс үйлдэл нь ялгаварлан гадуурхалт юм.

Хүүхэд төрүүлэх, хөхүүл хүүхэд өсгөх үүрэгтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн болон бусад харилцаанд тогтоосон ялгаа хийгээд эрэгтэй, эмэгтэй хүний бодит эрх, тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үздэггүй байна. Мөн тодорхой ажил үүргийг биелүүлэхтэй холбоотой зайлшгүй шаардах чанар нь ялгаварлан гадуурхалт биш юм. Түүнчлэн спортын үйл ажиллагааг хүйсээр зааглан үзэх нь ялгаварлан гадуурхалт биш аж. Гэвч хамгаалах, хөнгөвчлөх зорилго бүхий зарим арга хэмжээ нь ялгаварлан гадуурхалт үүсэх нөхцөлийг бүрдүүлдэг болохыг анхаарна уу. Жишээ нь эмэгтэй хүний ажиллаж үл болох ажил мэргэжлийн жагсаалт нь тэднийг хамгаалж байгаа ч, тэдгээр төрлийн үйл ажиллагааг эрхлэх боломжийг хаадаг. Түүнчлэн энэ жагсаалт эрэгтэй хүний ч хоргүй нөхцөлд ажиллах эрхийг зөрчиж байна.


Дасгал 3. Дараахь асуултад хариулах замаар маргаан өрнүүлнэ үү.

- Нэгэн үсчний газар эмэгтэй хүний үсийг 10000 төгрөгөөр, эрэгтэй хүний үсийг 5000 төгрөгөөр засдаг бол энэ нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт мөн үү?
- Европын нэгэн улсад ажлын байрны ийм нэгэн зар сонинд хэвлэгджээ. Энэ нь ялгаварлан гадуурхалт мөн үү? ... 180 см-ээс өндөр нуруутай хүнийг цагдаагийн газарт ажилтнаар авна...

1.4. Жендэрийн харилцааг тайлбарлах зарим онол

Жендэрийг үндсэн ухагдахуун болгон судлан үздэг онолын хандлага бол феминизмийн урсгалууд юм. Капитализмын хөгжилтэй уялдсан эрх чөлөө, тэгш байдлын үзэл санаа нь эмэгтэйчүүдийн өөрсдийн эрхийн ялгаварлагдсан байдлыг ухаарахад ихээхэн түлхэц өгчээ. Эмэгтэйчүүдийн тэгш бус байдлын асуудал нь феминизмийн үзэл санаа анх бүрэлдэн тогтсон үеэс үүдэлтэй бус, харин бүхий л патриархал нийгмүүдэд хадгалагдаж байсан нь ойлгомжтой. Бид тэгш бус байдалд, хязгаарлагдмал боломжтойгоор амьдарч байна гэдгээ ухамсарлан ойлгож, тэмцлээ эхлүүлэхэд эрх чөлөө, тэгш байдлын үзэл санаа, капиталист эдийн засгийн харилцааг дагалдсан эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол эзэмшилт зэрэгтэй холбогддог гэж судлаачид үздэг.

Феминизм ба феминист урсгалууд. Эмэгтэйчүүдийн эрхийн төлөөх тэмцэл нь нийгмийн хөдөлгөөний нэг жишээ бөгөөд анх 18-р зууны сүүлээр эмэгтэйчүүдийн



эрхийн хүрээг тэлэх, хамгаалахаар тэмцэж эхэлсэнээр урт хугацааг туулжээ. Ер нь феминист судлаачид эмэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрт өөрөөр хандаж байв⁶. Олон жилийн туршид социологичид “ажил” гэдгийг гэрээс гадуурх хөлстэй хөдөлмөр гэж тодорхойлдог байлаа. Феминистууд эл үзэл бодлыг алдаатай болохыг илрүүлжээ. Урьд өмнөх судалгааны ажлуудад судалж байгаагүй нийгмийн амьдралын маш олон хүрэн дэх байр суурь, үйл ажиллагааны судалгааны давалгааг феминистууд эхлүүлсэн юм. Хэдийгээр үүнтэй төстэй үйл ажиллагаанууд нь харьцангуй саяхан бий болсон ч, феминист үзэл санааг анх хөгжүүлсэн номын нэг бол Мери Уолстоункрафтын “Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах нь” хэмээх 1792 онд анх удаа хэвлүүлсэн бүтээл юм. Тэрээр эмэгтэйчүүд нь иргэншлийн алдаа, гарз хохирлыг өөртөө үүрч байна гэж бичжээ⁷. XVI зууны эхээр АНУ-ын Эбигайл Адамс өөрийн нөхөр нэгдсэн улсын 2 дахь ерөнхийлөгч болох байсан Жонн Адамсад эмэгтэйчүүдийн байр суурийг ахиулах ёстой гэдгийг⁸: “Бүхий л дарангуйлагч хаад нь эрчүүд байсан бөгөөд эмэгтэйчүүд нь чадвартай бөгөөд энэрэнгүй, өршөөнгүй сэтгэлтэй гэдгийг санаарай” хэмээн бичиж байжээ.

Өнөөдөр феминизм нь нэг талаас эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн төлөөх хөдөлгөөн, нөгөө талаас улс төрийн үзэл суртал, мөн нийгэм-хүмүүнлэгийн шинжлэх ухааны аргагүйн хандлага гэдэг утгаар хэрэглэгдэх болжээ. Мөн феминизмийн тодорхойлолт өргөжиж улс төр, соёл, эдийн засаг, бэлгийн чиг хандлага, арьс өнгө болон үндэстэн ястны шинжээр ялгаран хуваагдах болжээ. Гэхдээ феминизмийн олон янзын урсгал чиглэл байдаг ч тэдгээр нь дараахь үндсэн асуудлыг зайлшгүй анхаардагаараа нийтлэг юм⁹.

1. Жендэрийн харилцааны мөн чанарыг тайлбарлах, эрэгтэй, эмэгтэй хүн гэж хэн болох, тэд юу эрхэлдэг зэрэг асуудалд феминизмийн онолчид анхаардаг байна.

2. Жендэрийн харилцаа нь нийгмийн бүтцээс хамааран тогтох ба тэгш бус шинжийг агуулдаг. Энэ нь хүйсийн бүлэг хоорондын зөрчлийн үндэс болдог гэж үзнэ. Мөн гэр бүл, боловсрол, нийгмийн халамж, хөдөлмөр эрхлэлт, улс төрийн амьдрал, соёлд жендэр анги давхраа, арьсны өнгө, бэлгийн чиг хандлага зэрэг нийгмийн ухагдахуунаар илэрч байдаг гэж феминистүүд үздэг.

3. Жендэрийн харилцаа нь төрөлхийн өөрчлөгдөшгүй зүйл биш, харин түүхэн бөгөөд нийгэм-соёлын бүтээгдэхүүн болохоор түүнийг шинэчлэх нь зүйтэй. Тухайлбал феминистүүд эмэгтэйчүүдийн талаархи буруу ташаа домгуудын алдааг засахад анхаардаг.

4. Феминизмийн онолчид нийгэмд тогтсон уламжлалт жендэрийн харилцааг өөрчлөхийг чухалчилдаг. Эрэгтэйчүүд нь эмэгтэйчүүдээс, цагаан нь цагаан бишээс, ажилтай нь ажилгүйгээс давуу гэж үнэлэгддэг уламжлалт арьсны өнгө, анги давхраа, жендэрээр ялгаварласан эрх мэдлийн тогтолцоог өөрчлөхийн төлөө үйл ажиллагаа явуулдаг.


Феминист үзэл суртлын үзэл санаа, үзэл баримтлал, онол, үйл ажиллагааны үнэлэмж, зорилго, удирдамжийн талаар судлан үзэхэд зарчмын ялгаа дотоодод нь илэрдэг. Эдгээр нь дараахь номлолуудад ялгаатай байна.

⁶ Simone De Beauvoir. *Second Sex*. New-York, 1989, p-25

⁷ Sheila Roubatom. *Women, Resistance and Revolution*. New-York, 1972, p-5

⁸ Valerie Bryson. *Feminism, contemporary political ideologies*, New-York, 1992, p-201

⁹ Valerie Bryson. *Feminism: Contemporary political ideologies*, New-York, 1992, p-207



Либераль феминистуудад Мари Уолстоункрафт, Бетти, Фрийдэн нарын эмэгтэйчүүд багтдаг. Тэд нийгэмд оршин буй эрх мэдэл, мөн ахуй нөхцөлийн тэгш бус байдлын ялгаварлалтай хуваарилалтад эмэгтэйчүүд захирагдаж байгаагийн учрыг ойлгохыг хичээдэг¹⁵. Энэ нь олон нийтийн хүрээнд өөрчлөлт хийж, эмэгтэйчүүдийн хувийн болон гэр бүлийн амьдралыг шинээр зохион байгуулах, эмэгтэйчүүдийн боловсрол эзэмших, ажил эрхлэх, албан тушаал ахих зэрэг хууль ёсны болон улс төрийн эрх мэдлийг бэхжүүлэх асуудалтай холбоотой.

Либераль феминистууд нь бүх хүмүүсийг тэр дундаа эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүд нь эн тэнцүүхнээр бүтээгдсэн гэх бөгөөд амьдрал, хөдөлмөр, аз жаргалаа залгуулах зайлшгүй эрхээр хангагдаж байх ёстой гэж үздэг. Тэд нийгмийг үндсээр нь өөрчлөх буюу нийгэм дэх үнэлэмжийн асуудлыг бүрмөсөн өөрчлөхийг хүсдэггүй, харин урагш ахиулахыг зорьдог. Эдгээр үзэлтнүүдийн даруухан зорилтууд нь эрхээ өртгөтгөхийг хүсдэг хүмүүстэй ихээр зөрчилдөхөд хүргэдэг байна. Либераль феминистүүд эмэгтэйчүүдийн бололцоог дээшлүүлэхэд чиглэсэн, хүйсийн зохист харилцааг бий болгохыг хүсдэг. Эмэгтэйчүүд нь нийгмийн нэг гишүүний хувьд ямарваа үйл ажиллагаанд зохих түвшинд оролцож, дуу хоолойгоо сонгож байх ёстой. Тэд нийгэм дэх байдлыг өөрчлөхийн тулд улс төрийн нийцтэй оролцоогоор эмэгтэйчүүд тэмцэх ёстой гэж үздэг.

Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн төлөөх феминист шаардлага нь анхнаасаа либераль индивидуалист хөтөлбөр байжээ. Эмэгтэйчүүдэд хэрхэн ялгавартай хандаж байснаа хүлээн зөвшөөрөх тохиолдолд тэдгээрийн шаардлага нь зүй ёсны гэдэг нь ойлгогдох юм.


Өнөөгийн либераль феминистууд эмэгтэйчүүдийн хүүхэд асаргааны талаархи бодлогыг өөрчлөхийг хичээдэг. Яагаад эмэгтэй хүн хүүхдээ нялх үед нь заавал харж асрамжлах ёстой вэ? Энэ нь биологийн гарцаагүй шалтгаантай юу? Тийм чухал зүйл юм бол яагаад эцэг нь энэ хариуцлагыг үүрэлцэхгүй байна вэ? Улмаар асрах үүргийг гэр бүлд бүхэлд нь оноох саналыг гаргадаг. Энэ бол эмэгтэйчүүдийг илүү хараат бус, чөлөөтэй байлгах гэсэн санал юм. Эхийн үүргийг эрэгтэйчүүд гүйцэтгэх үү, эмэгтэйчүүд гүйцэтгэх үү гэдэг сонголтын асуудал болж байна. Энэ асуудал нь хоёр төрлийн хариу үйлдлийг дагуулж байна. Мэдээжээр хүн бүхэн энэ саналд дуртай биш байна. Зарим эмэгтэйчүүд энэхүү “сонголтыг” шинээр төрсөн хүүхдээ асрахын оронд ажлаар дарах гэсэн төрөөс үзүүлэх нэг төрлийн шахалт ч гэж үзэж болох юм.

Харин радикаль феминистууд нь хэргийн гол учир нь нийгэмд бус, харин эрэгтэйчүүдэд байна гэж үздэг¹⁰. Түүх бол тэр чигээрээ эрчүүдийн түүх. Тэр түүхэнд эрэгтэйчүүдийн санааг эмэгтэйчүүдийнхээс ямагт дээгүүр тавьж байдаг. Иймд нийгмийн тодорхой хэсгийг өөрчлөх төдийхнөөр хязгаарлах нь үр дүнгүй гэж үздэг.

Радикаль феминистуудын хүйсээр ялгаварлах үзэл нь нийгэмд хамгийн гүн гүнзгий учир холбогдолтой хагарлыг бий болгодог. Тэднийхээр бүх нийгэм, түүх нь эцгийн эрхэт ёсоор тодорхойлогддог бөгөөд Кейт Милетийн дэвшүүлж гаргаснаар¹¹ “Нийгэм дэх нийт хүн амын тэн хагас болох эмэгтэйчүүдийг нөгөө хагас болох эрэгтэйчүүд хянах ёстой” гэсэн ёс оршин байна гэжээ. Тэд хувь хүн, гэр бүл,

¹⁰Valerie Bryson. *Feminism, contemporary political ideologies*, New-York, 1992, p-209

¹¹Valerie Bryson. *Feminism: Contemporary political ideologies*, New-York, 1992, p-208



нийгмийг цоо шинээр, орвонгоор нь өөрчлөх хүйсийн хувьсгал хийж, энэхүү ёсыг халах шаардлагатай байгааг зарлан тунхагладаг.

Радикаль феминистуудын зарим нь эрэгтэйчүүдийг дайсан мэтээр дүрсэлж, эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдээс салган тусгаарлахыг уриалдаг. Тэд асуудлыг шийдэхийн тулд энэ замыг сонгосон бөгөөд эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүйстэнтэйгээ хийх сексийг хориглож, эмэгтэйчүүдийн дэд соёлыг бий болгохыг зорьдог. Энэ үзэл нь лесбидэлтээр илэрдэг байна. Энэ соёлыг эмэгтэйчүүдийн нэр төр, зөн билэг тодорхойлно гэдэгт радикальчууд итгэдэг. Ийнхүү энэ чиглэл нь эмэгтэйчүүдийг ширүүн тэмцэлд уриалдаг.


Социалист феминистууд нь эрэгтэй болон эмэгтэйчүүдийн эрхийн хоорондын ялгааг тайлбарлах гэсэн марксист үзэлд тулгуурлана. Эмэгтэйчүүд бол хүйсээр нь ялгаварлагдсан пролетаричууд, харин эрэгтэйчүүд бол хөрөнгөтнүүд юм. Энэ нь эрэгтэйчүүд хүч чадал, заль мэхээрээ эмэгтэйчүүдэд ажлын норм тогтоож, тэднийг хараат байдалд байлгаж байдаг гэдэг. Эрэгтэйчүүд нь биеийн хүч чадал ихтэй тул илүү сайн хөдөлмөрлөж чаддаг гэсэн хувийн давуу талтай байдаг. Гэвч эрэгтэйчүүдийн давуу талыг нийгмээс тогтоож өгсөн соёлын хэм хэмжээ, үнэлэлт дүгнэлт улам баталгаажуулж, эмэгтэйчүүдийн хараат байдлыг улам лавшруулдаг. Энэ нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийг дээрэлхсэний үндсэн дээр бий болгосон гэсэн үг биш, харин нийгмийн соёлын үнэт зүйлсийн тогтолцоо нь эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүдийн хоорондын эрх мэдлийн ялгааг бий болгодог. Иймээс нийгмийн ёс журмын дагуу эрэгтэйчүүд өөрсдийн уламжлалт эрх дарх (статус), үүргээ хадгалахыг хүснэ. Иймд эрэгтэйчүүд нь өөрсдийн боломжоо эмэгтэйчүүдэд өгч байснаас тэднийг хүндлээд явсан нь дээр гэдгийг сонгоно гэжээ. Мөн социалист феминистууд нь хүйсийн тэгш бус байдал нь хувийн өмчөөс үүдэлтэй, нийгмийн хөдөлмөрийн хуваарийн ялгаанаас бий болдог гэж үздэг¹². Өөрөөр хэлбэл, хувийн өмч нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн тэгш бус байдлыг улам гүнзгийрүүлдэг гэдэг. Иймээс хувийн өмч болон хүүхдийг өмчлөх онцгой эрхийг устгах замаар эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн адил тэгш эрхийг хангана.

Социалист феминистууд нь эмэгтэйчүүд нь нийгмээ сонгох эрхгүй, нийгэм нь тэднийг сонгож байгаад асуудлын гол нь оршино гэдэг тийм ч учраас капиталист нийгмийн ажилчдын хойч үеийнхнийг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь тусалцаа үзүүлдэггүй, харин ховор тохиолдолд хөдөлмөрийн нөөц, хүч болсон хүндрэлтэй гэр бүлийн амьдралд нухлагдсан эмэгтэйчүүдийн асуудалд анхаарлаа хандуулан тусалсан байдаг. Эмэгтэйчүүдийн бусдад захирагддаг байдал болон бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлтийн капиталист хэв маяг хоорондын харьцаанд их ач холбогдол өгдөг.

Социалист феминистууд нь 1-т капитализмыг, 2-т капитализм хийгээд эцгийн эрхэт ёс, эрчүүдийн давамгайлал хоёрын хооронд дотоод үл үзэгдэх холбоо байдаг явдал нь эмэгтэйчүүдийг дарлах ёсонд хүргэдэг хэмээдэг.

Капиталит эдийн засгийн бүтцийг эрчүүдийн давамгайлалд гарцаагүй хүргэдэг

¹²Valerie Bryson. *Feminism: Contemporary political ideologies*, New-York, 1992, p-209



зүйл гэж үздэг. Тухайлбал капиталист хөдөлмөрийн харилцаа нь гэр бүлд байнгын шахалт, хавчилтыг бий болгож байдаг зүйл тул эрэгтэйчүүдийн давамгайллыг устгахын тулд капитализмыг устгах хэрэгтэй гэдэг. Шинэчлэл капиталист тогтолцооны хүрээнд хийгдэх аваас эрэгтэйчүүдийн давамгайлалыг үгүй хийж чадахгүй гэж үздэг.

Нийгмийн эдийн засгийн мөн чанар ба нийгмийн бусад байгууллагуудын хоорондын харилцааг олж харахгүй бол тун хачирхалтай юм болно. Гэр бүл дэх эрх мэдэл нь хэн нь илүү орлоготой байгаа хүнд оногддог. Тэгэхээр эдийн засгийн тогтолцоонд эрэгтэйчүүдийн хувьд ажилгүйдлийг бий болгож, эмэгтэйчүүдэд их бололцоо олгосон өөрчлөлт гарах бол тэдгээрийн нөлөө, эрх мэдлийг ихэсгэх нийгмийн нөхцөл бий боллоо гэсэн үг. Үүнийг дагалдаад өөр бусад өөрчлөлтүүд зайлшгүй гарна. Гэр бүл дэх үүрэг, хариуцлагын асуудалд өөрчлөлт гарна. Гэхдээ иймэрхүү эмх замбараагүй ажиглалт нь капиталист-эдийн засгийн бүтэц ба эрэгтэйчүүдийн давамгайлал хоёрын хоорондын тогтолцоот олон талт холбоог бүрэн гүйцэд харуулж чадаагүй байна хэмээн шүүмжлэгддэг. Энэ асуудал нь хувьсгал гэхээсээ илүү хувьслын хүрээнд явагдаж байна. Тэгэхээр гэр бүлийн гишүүдийн эрх, үүрэг, баталгаа өгөх үйл ажиллагаа зэрэг нь хүйс хоорондын харилцааг тэгшитгэхэд урт удаан хугацаа, замыг туулах шаардлагатай байдаг. Гэхдээ магадгүй тийм биш байж болох юм. Үнэхээр бид капиталист эдийн засгийн бүтэц нь хүйсийн тэгш бус байдалтай хэр зэрэг зохицдогийг төдийлөн сайн мэдэхгүй байна.

Эцгийн эрхэт ёсны онол (Theory of Patriarchy). Жендэрийн тэгш бус байдлын суурь шалтгаан нь нийгэмд эцгийн эрхэт ёсны бүтэц оршин байгаа явдал хэмээн патриархи онол үздэг. Эцгийн эрхэт ёсны талаар 17-18-р зуунаас яригдаж эхэлсэн бөгөөд харин түүнээс өмнө хэдэн мянган жилийн тэртээгээс “эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаа нь төрөлхийн уг чанартай тул энэ ажил эмэгтэй хүнд, тэр нь эр хүнд тохирно” гэдгийг хатуу тогтоосон байлаа. Ихэнх эрчүүд “Бид байгалиасаа эмэгтэйчүүдээс илүү, өөрсдийн амьдралаа залж явах чадвар бидэнд илүү бий” гэдэгт хатуу итгэсэн, эмэгтэйчүүд ч энэ үзэлтэй эвлэрч, ялгаварласан хандлагыг анзаарч чаддаггүй хэмээх санаа нь патриархийн үзэл баримтлалын гол цөм болой.

Патриархи онол нь эрх мэдэл, хянах эрх бүхий эрэгтэй хүйс нийгмийн “шилдэг” гэгдэх хөлстэй хөдөлмөрөөс эмэгтэй хүйсийг хасах, эрчүүдээс эмэгтэйчүүдийн хамаарах явдлыг хадгалах (учир нь эмэгтэйчүүд бага баялаг олж, бүтээдэг) замаар хөдөлмөрийн зах зээл хийгээд өрхийн хүрээнд эрчүүд эмэгтэйчүүдийг мөлждөг¹³ гэж тайлбарладаг. Ийнхүү тэд хүйсээс хамааран хөдөлмөрийн төрөл хуваарилагдаж байгааг нийгэмд эрэгтэй хүйс давуу байр суурьтай байгаагийн илрэл, нийгмийн патриархи бүтэц оршин буйн үр дүн гэж тодорхойлдог¹⁴. Нийгмийн патриархи бүтэц нь зан үйлийн хэм хэмжээг тодорхойлох, түүнийгээ тулган хүлээлгэх байдлаар эрчүүдэд эмэгтэй хүйсийн бүлгийг давуу болнохоос хасах боломжийг олгодог. Мөн гэрийн хөдөлмөр нь эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх ёстой үндсэн ажил бөгөөд орон гэр бол байх ёстой үндсэн газар болдог тул гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал эмэгтэйчүүдийн нуруун дээр байдаг. Гэрийн ажлын хөлсийг тооцохгүй, үл тоомсорлох, үл анзаарах

¹³ Walby, S. (ed) (1986), *Patriarchy at Work*, Cambridge: Polity Press: 55-56

¹⁴ Walby, S. (ed) (1986), *Patriarchy at Work*, Cambridge: Polity Press 55; Walby, S. (1990), *Theorising Patriarchy*, Oxford: Basil Blackwell

байдлыг патриархи бүтэц тогтоодог¹⁵ гэсэн санаа бол энэхүү үзэл баримтлалын гол онцлог юм.

Гэтэл орчин үеийн нийгэмд патриархи бүтэц ихээхэн өөрчлөгдсөнтэй уялдан энэ үзэл баримтлал нэлээд шүүмжлэлд өртөж байна. Эрэгтэйчүүдийн гэгддэг хөдөлмөрийн төрлүүдэд эмэгтэйчүүд ажиллаж, сонголт нь улам өргөжиж, зарим тохиолдолд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү өндөр цалин хөлс, эрх мэдэл бүхий ажил эрхлэх болсон нь энэхүү онол шүүмжлэлд өртөх гол нөхцөл болжээ. Мөн эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс төрөлхийн давуу төрсөн гэдэгт итгэх эрчүүд багассан, нөгөө талаас аав өөрийн дүрмийг гэр бүлдээ тогтоохыг хүслээ ч, эхнэр, хүүхэд нь зөвшөөрөхгүй байх нөхцөл, боломж бүрдсэн нь тэдгээр шүүмжлэлийн үндэслэлийг улам бүр нэмэгдүүлсэн байна.

Эдгээр шүүмжлэлтэй холбогдуулан С.Волби өөрчлөгдсөн өнөөгийн нийгмийн нөхцөлд патриархи харилцаа дараахь б бүтцэд хадгалагдаж байна¹⁶ гэдгийг нотлохыг зорьсон байна. Үүнд:

1. Үйлдвэрлэлийн патриархи загвар. Капиталист үйлдвэрлэлийн бюрократизм (хүнд суртал) нь эрэгтэйчүүдийн давамгайлалыг хадгалахад чиглэж байна.

2. Цалинтай хөдөлмөр дэх патриархаль харилцаа. Ажлын нөхцөл, чанарын хувьд доогуур түвшний ажлыг эмэгтэйчүүд эрхэлж байхад дээгүүр түвшний ажлыг эрэгтэйчүүд хийж байгаагаас харагдана.

3. Төр дэх патриархи харилцаа. Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн хувийн жин бага байгаагаар тодорхойлогдоно.

4. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг эрэгтэйчүүдийн хүчирхийлэл. Гэр бүл дэх хүчирхийлэлд өртөгсдийн дийлэнхи нь эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд байдаг. Гэр бүлийн хүчирхийлэл байсаар байгаагийн гол учир шалтгаан нь эцгийн эрхэт ёсны соёлтой холбоотой юм.

5. Бэлгийн харилцааны баримтлал дахь патриархи харилцаа. Эцгийн эрхэт ёс оршин байгаагийн нэг илрэл бол гетеросексуаль хандлагын үүднээс бусад хандлагыг үгүйсгэх хандлага байсаар байгаа явдал гэдэг. Мөн үүний зэрэгцээ гетеросексуаль баримтлалд эрэгтэйчүүдийн сонголт нэгд тавигдаж, эмэгтэйчүүдийг бэлгийн объект болгон үзэх явдал оршин байсаар байна.

6. Соёлын байгуулал дахь патриархи харилцаа. Эцгийн эрхэт ёсны соёлын итгэл үнэмшил, үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, билэгдэл оршсоор ирсэн нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн ялгаа байгууламжлагдаж (институтжлэгдэж) байгаагийн илрэл гэж үздэг.

Патриархи бүтэц янз бүрийн газар нутаг, цаг хугацаанд буюу нийгэм бүрт янз бүрээр бүрэлдэн тогтдог. Иймээс эл онолыг баримтлагчид патриархийн түвшин, хэлбэрийг ялгах нь чухал гэж үздэг. Зэрэг зиндаа буюу түвшин нь эм хүн эр хүнд хэр захирагдах ёстойг, хэлбэр нь патриархи шинжтэй эдгээр зургаан бүтэц хоорондын харилцаагаар тодорхойлогдоно гэжээ.

Хоёр тогтолцооны онол (theory of dual system). Түүнчлэн патриархализмыг

¹⁵Walby, S. (1990), *Theorising Patriarchy*, Oxford: Basil Blackwell

¹⁶Walby, S. (ed) (1986), *Patriarchy at Work*, Cambridge: Polity Press: 51-69



капитализмтай холбон тайлбарлах нэг хэсэг онолчид байна. Энэ бол хоёр тогтолцооны онолын төлөөлөгчид юм. Тэд капитализмд эмэгтэйчүүдийн байр суурь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байгаагийн шалтгааныг патриархализмтай холбон тайлбарладаг. Капиталист нийгэмд капиталистууд, тэдний патриархи тогтолцоонд эрэгтэйчүүдийн давамгайлал оршдог. Тэгэхээр капиталист болон патриархи тогтолцоо зэрэгцэн оршдог. Эрэгтэйчүүд нь эмэгтэйчүүдээс илүү сайн зохион байгуулалтай, нөөц баялаг, эрдэм мэдлэгтэй байхыг чухалчилдаг. Эдгээр үнэт зүйлс бол капиталист хийгээд патриархи нийгмийн үнэт зүйлс юм. Нийгмийн баялгийг эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү сайн ашиглаж чаддаг тул эдгээрийг шаарддаг ажлын төрлүүд нь эрэгтэйчүүдийнх байна. Ийнхүү капиталист буюу патриархаль нийгэм нь эрэгтэйчүүд цалин ихтэй ажил эрхлэх, эмэгтэйчүүд нөхөрт гарснаараа цалин сайтай ажлаас татгалзан, нөхөртөө үйлчлэх байдлаар эрэгтэйчүүд энэхүү хоёр давуу талыг олж авдаг гэж хоёр тогтолцооны онол тайлбарлана.

Эрэгтэйчүүдээс бага цалинтай ажил эрхлэх, үнэ төлбөргүйгээр гэр бүлдээ, нөхөртөө үйлчлэх эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байдал нь капиталистууд хөлсний ажилчдын хөдөлмөрийг мөлждөг капиталист нийгмийн харилцааны адил эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн хоорондын харилцааг мөлжлөгийн шинжтэй болгодог гэж эл онолыг баримтлагчид үздэг. Хөдөлмөрийн зах зээлд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийнхээ эсрэг, тэдгээрийг үгүйсгэх чиглэл баримталснаар тэд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, гэр бүлд хяналт тавих болсноор улмаар мөлжлөгийн харилцааг үүсгэдэг байна.

Өнөө цагийн нийгэмд сонгодог капиталист нийгмийн бүтцийн харилцаа өөр агуулга, хэлбэрт шилжин өөрчлөгдөж байна. Үүнтэй зэрэгцэн жендэрийн бүтцэд ч ихээхэн өөрчлөлт орж эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дүр-үүрэг нэлээд өөрчлөгдөж, сонгодог капитализмын үеийн дүр-үүргийг эмэгтэйчүүдээс хайх аргагүй болжээ. Өмнө дурдсан эрэгтэйчүүдийн гэгдэх үнэт зүйлс өнөө цагийн эмэгтэйчүүдийн баримтлал болтлоо өөрчлөгдөж байгаа нь эл онолын үндэслэлт чанарыг бууруулах болжээ. Мөн дүр-үүргийн өөрчлөлт хэрхэн явагдаж байна вэ гэсэн асуултад хариулахад төвөгтэй болсон байна. Хувь хүмүүсийн хүчин зүйлсийг орхигдуулснаар хэн өөрчлөлтийг эхлүүлэх вэ гэсэн асуултад хариулж чадахгүйд хүрч байна. Мөн нөгөө талаас нийгэм бол олон талт шинжтэй, эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ч дотооддоо ялгаа бүхий бүлгүүд юм. Иймд нийгмийн макро түвшин дэх (ерөнхий, бүхэллэг түвшинд) эрэгтэй, эмэгтэй хүний бүтцийн тодорхойлолт нь дотоод дэд бүлгүүдэд адил шинжтэйгээр үйлчилж чадах уу гэсэн асуулт гарч байна.

Соёлын онол. Судлаач Матфей эрэгтэй, эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн ялгаатай төрлүүдийг сонгож байгаа нь тэдгээрийн маскулинити, феминитийн талаарх соёлын суурь үзэл баримтлалтай холбоотой ажээ. Хувь хүмүүс ажил мэргэжлийн төрлийг сонгохдоо өөрсдийн жендэрийн бүлгийг харгалзаж байгаа нь хөдөлмөрийн төрлүүд жендэрээр хуваарилагдах явдал хэвээр үргэлжлэхэд хүргэж байна. Мэргэжил бүхэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль нэгэнд нь тохиромжтой байдаг гэсэн соёлын үзэл баримтлалаас хамааран охид, хөвгүүд ажиллах хөдөлмөрийн төрлөө сонгож байна гэж тайлбарладаг¹⁷.

¹⁷Walby, S. (1997) *Gender Transformations* London: Routledge.

Судлаач Пфау Еффингер тухайн цаг үе дэх соёл, нийгмийн бүтцийн харилцаа нь эмэгтэйчүүдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх янз бүрийн түвшин, хэлбэр, хөдөлмөрийн зан үйлд нөлөө үзүүлдэг гээд Соёл-бүтэц-үйлдэл хоорондын харилцаа холбоо, түүний нөхөн үйлдвэрлэлийн динамик өөрчлөлтийг дараахь байдлаар тайлбарлажээ¹⁸. Ингэхдээ соёлын хүчин зүйлсийг тэргүүлэх үүрэгтэй гэж үзжээ. "Нийгэм бүр өөртөө тохирсон ЗӨВ гэгдэх жендэрийн харилцаа, хөдөлмөрийн хуваарьтай байна. Эдгээр нь хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж байгууламжлагдан тогтвортойгоор оршино. Энэхүү үнэт зүйлс, хэм хэмжээ жендэрийн соёлыг бүрдүүлдэг. Үнэт зүйлс, хэм хэмжээ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний талаархи итгэл үнэмшлийн тогтолцооноос хамаарна. Жишээлбэл Адамын биенээс Ева төрсөн гэх мэт. Жендэрийн соёл нь байгууллын (институтын) түвшинд ч, нийгмийн тодорхой бодгалийн (индивидуаль) түвшинд ч тэдний зан үйлийг тухайлбал, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх эсэхийг, бас ямар төрлийн хөдөлмөр эрхлэхийг тодорхойлдог¹⁹.

Нийгмийн тодорхой бүлгийн хүрээнд жендэрийн дэд соёлын үнэт зүйлс, эрхэмлэл үүсэж, тэдгээрийн зан үйлийг тодорхойлогч болсноор зонхилгогч соёлтой зэрэгцэн, түүнийг өөрчлөхөд хүргэнэ. Гэхдээ энэ нь жендэрийн харилцааны хэв журамтай (order) холбогдох юм. Нэг талаас жендэрийн хэв журам нь нийгмийн бүтэцтэй, жендэрийн харилцаатай холбогддог бол нөгөө талаас нийгмийн бүтэц нь эргээд тухайн нийгмийнхээ жендэрийн соёлыг тодорхойлдог²⁰.


Соёлын онолчид жендэрийн соёлыг үнэлэх: (1) эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрхэлж буй ажлын гол хүрээг юу гэж тодорхойлсон, (2) эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хэрхэн бие биенээсээ хамааран оршиж байгааг, (3) үе хоорондын (хүүхэд, ээж гэх мэт ойлголтууд) харилцааны соёлын ойлголтыг гол хэмжүүр болгон ашигладаг²¹.

Нийгмийг Пфау-Эффингер оршин буй жендэрийн соёлоос хамааруулан уламжлалт буюу эр хүн тэжээгч-эмэгтэй хүн халамжлуулагч, эр хүн тэжээгч-эмэгтэй хүн хагас халамжлуулагч, хоёул тэжээгч-хоёул халамжлуулагч, гэр бүлийн эдийн засгийн загвар, хоёул тэжээгч-төр халамжлагч гэсэн соёлын тогтолцоогоор ангилан судалжээ. Тэрбээр соёлын ялгаатай тогтолцоо бүрт эрэгтэй, эмэгтэй хүн, хүүхэд нийгмийн харилцан дүр-үүрэг гүйцэтгэдэг тухай санаа дэвшүүлжээ. Иймээс эдгээр ялгаатай соёл эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцан адилгүй дүр төрхийг үүсгэж байгааг харьцуулсан судалгаагаараа нотолсон байна.

Соёлын онолууд нь жендэрт суурилсан хөдөлмөрийн хуваарь үүссэн, эмэгтэйчүүдийн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин доогуур байгаагийн суурь шалтгааныг тайлбарлах нэлээд үндэслэлтэй бүлэг үзэл хандлага юм. Гэхдээ тухайн нийгмийн жендэрийн соёлыг зөвхөн нэг загвараар тодорхойлох боломжгүй билээ. Аливаа нийгэм нь ялгаатай олон дэд соёл бүхий бүлгүүдтэй тул тухайн нийгмийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн дүр төрхийг зөвхөн нэг соёлын загвараар тодорхойлон тайлбарлах нь учир дутагдалтай юм.

¹⁸ Pfau-Effinger, B. 1998. "Gender Cultures and the Gender Arrangement- A Theoretical for Framework for Cross National Gender Research" *Innovation* 11 (2),

¹⁹ Hakim, C. (2000) *Work-lifestyle Choices in 21 century: Preference theory* Oxford, Oxford University Press:



Сонголтын онол (preference theory). Жендэрийн ялгаа нь нийгмийн бүтэц, соёлын шалтгаантай хэдий ч бодгаль эмэгтэй юуг эрхэмлэн дээдэлж байгаагаас хамаарсан дэд бүлгүүдийн харьцаа, тэдгээрийн эрхэмлэлээс хамааралтай гэж тайлбарлах сонголтын (preference theory) онол нь нэлээд зонхилох хандлагатай болоод байна. Сонголтын онол бол эмэгтэйчүүдийн гэр бүлдээ ажиллах хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх хоёрын аль нэгийг хэрхэн сонгож байгааг тайлбарладаг.

Сонголтын онол нь дараахь 4 үндсэн үзэл санааг дэвшүүлдэг²¹:

1. Хорин нэгдүгээр зууны эмэгтэйчүүдийн сонголт, боломжид дор дурдсан түүхэн өөрчлөлтүүд онцгой нөлөө үзүүлсэн гэж дүгнэдэг. Тухайлбал:

- Жирэмслэлтээс урьдчилан сэргийлэх хэрэгслийн хувьсгал. Ерөнхийдөө 1965 оноос эхлэн эмэгтэйчүүд харьцангуй бие даасан байдлаар өөрийн төрөлтийг хянах боломжтой болсон нь эмэгтэйчүүдийн нөхцөл боломж, сонголтод шинэ эрин үеийг авчирчээ.

- Тэгш боломжийн хувьсгал. Эмэгтэйчүүд түүхэнд анх удаа хөдөлмөрийн зах зээлд ажил хөдөлмөрийн бүхий л төрөл, албан тушаалд хүрч чадсан явдал юм. Мөн эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил өмч хөрөнгө эзэмших, зээл авах зэргээр нийгмийн бусад үйлчилгээг хүртэх боломжтой боллоо.

- Эмэгтэйчүүд хөх захтны хөдөлмөрийг эрхлэхээс илүүтэй цагаан захтны хөдөлмөрийг эрхлэх нь улам бүр нэмэгдэж байна.

- Өөрийн гэр бүлийн амьдралаа чухалчлан, ажил хөдөлмөрийн амжилтыг эрхэмлэхгүй байгаа эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн цагаар ажиллах ажлын байр олноор бий болов.

- Эмэгтэйчүүдэд амьдрал, үйл ажиллагааныхаа сонголтыг гүйцэтгэхэд өөрийн хандлага, үнэт зүйлс, эрхэмлэж буй зүйлээ тэргүүн ээлжинд тавих явдал нэмэгдэж байна.

2. Эмэгтэйчүүд гэр бүлийн амьдрал ба хөдөлмөр эрхлэлтийн хоорондох зөрчилдөөний явцад чухалчилж буй хэм хэмжээ, юуг тэргүүн ээлжинд тавьж байна вэ гэдгээс хамаараад олон талт буюу олон хэв маяг үүсгэж байна гэж дүгнэх явдал.


Социологичид ихэвчлэн эмэгтэйчүүдийг албан ажлаа гэрийн хөдөлмөртэйгээ хослуулан эрхэлдэг гэж үзэх нь түгээмэл байна. Энэ нь нэг л дүр загвараар эмэгтэйчүүдийг үзэж байгаа хэрэг хэмээн Хаким шүүмжилдэг. Эмэгтэйчүүд нэгд гэр бүлийн амьдралаа оруулах уу, эсвэл ажил хөдөлмөр эрхлэхээ тавих уу, эсвэл гэр бүлийн амьдралтайгаа ажил хөдөлмөрөө хослуулахыг чухалчлах уу гэсэн хувилбаруудаас сонголтыг хийдэг тул нэг л загвараар тэдгээрийг үзэх боломжгүй юм гээд эмэгтэйчүүдийн туйлын (идеаль) хэв маягийг боловсруулжээ (Хүснэгтийг үзнэ үү).

Өнөөгийн эмэгтэйчүүдийн туйлын (идеаль) хэв маягууд. Эх сурвалж: Hakim, C. (2000) <i>Work-lifestyle Choices in 21 century: Persfective theory Oxford, Oxford University Press: 8</i>		
Гэр бүл төвт	Гэр бүл, ажлаа хослуулсан	Ажил төвт
Тэдгээрийн хувьд гэр бүл, үр хүүхэд нь хамгийн нэн тэргүүнд тавих чухал зүйл байна.	Ажил хөдөлмөр эрхлэх явдлаа гэр бүлийн амьдралтайгаа хослуулахыг эрмэлздэг, албан тушаал ахихыг эрмэлздэггүй.	Ихэвчлэн хүүхэдгүй эмэгтэй. Тэдгээрийн хувьд хамгийн чухал зүйл бол ажил хөдөлмөр эрхлэх явдал. Улс төр, спорт, урлаг, бизнес зэрэгт аль алинд оролцохыг гол болгодог эмэгтэйчүүд.
Ажил бол чухал зүйл биш.	Ажиллахыг хүсдэг ч, өөрийгөө хөгжүүлж, ахиж дэвшихийг чухалчилдаггүй.	Ажил чухал зүйл бөгөөд нийгмийн бүхий л үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцохыг эрхэмлэдэг.
Ажилласнаараа чадварыг эзэмшдэг.	Бүх төрлийн бодлогод анхаарлаа хандуулдаг	Ажиллах эсвэл нийгмийн бусад үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцох, мэдлэг, чадвар олж авахын тулд их хэмжээний хөрөнгө мөнгө зарцуулдаг.
Аливаа ур чадварыг сэтгэхүйн чадвараар эзэмшинэ.		Хөдөлмөр эрхлэх бодлогод анхаарлаа хандуулдаг
Нийгмийн болон гэр бүлийн бодлогыг илүү анхаардаг.		

3. Эмэгтэйчүүдийн энэхүү олон талт байдал нь дотоод зөрчилд хүргэдэг. Тодруулбал, гэр бүл төвт ба ажил төвт эмэгтэйн хооронд, эсвэл ажил-гэр бүлийг хослуулагч нь ажил төвт эмэгтэйтэй, үгүй бол гэр бүл төвт эмэгтэйтэй ашиг сонирхлын хувьд зөрчилдөх байдалд хүрдэг байна.

Мөн дээр өгүүлсэн эмэгтэйчүүдийн гурван хэв маягийг хатуу зааглах боломжгүй гэжээ. Учир нь ажил төвт болон ажил-гэр бүлийг хослуулагч эмэгтэйчүүд хөлстэй хөдөлмөртэй холбоотой асуудлаар гэр бүл төвт эмэгтэйчүүдийн эсрэг сонирхолтой байна. Гэтэл хүүхэд асрах талаархи асуудлаар гэр бүл төвт болон ажил төвт эмэгтэйчүүд ажил-гэр бүлийг хослуулагч эмэгтэйн эсрэг байр суурьтай байдаг. Тэгэхээр энэхүү олон хэв маягт байдал нь бүх эмэгтэйчүүд ашиг сонирхлоо нэгтгэх боломжгүй болж, энэхүү ашиг сонирхлын зөрчилдөөнтэй байдал нь эрэгтэйчүүдэд илүү давуу байдлыг олгож байна гэж үзжээ.

Хахим эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад харьцангуй нэг төрлийн шинжтэй. Хэдийгээр эхнэрээсээ эдийн засгийн хамааралтай, гэртээ үлдэж гэрийнхээ ажлыг хийдэг эрэгтэйчүүд байдаг ч, нийт эрэгтэйчүүдийн тун бага хувийг эзэлдэг бөгөөд цаг хугацааны хувьд удаан үргэлжлэх нь тун ховор. Гэтэл эмэгтэйчүүд олон хэв маягт



хуваагдаж, ашиг сонирхлоороо зөрчилддөг байдал нь эрэгтэйчүүд нийгмийн бүхий л хүрээнд давамгайлах байр сууриа бэхжүүлж, батжуулж, хадгалах бололцоотой болгож байна хэмээн тэрбээр үзжээ.

4. Эмэгтэйчүүдийн олон талт байдал нь төрийн (public) бодлогын хэв маягийг дагаж эмэгтэйчүүдийн амьдралын хэв маяг өөрчлөгдөж байгаагийн гол шалтгаан болж байна. Эмэгтэйчүүдийн сонголт ба нийгмийн гишүүдийн зан үйлд нөлөөлөгч төрийн бодлогын хооронд хоёр төрлийн зарчмын харилцаа байна гэж Хаким үзсэн билээ. Зарим төрийн бодлого нь гэр бүл төвт эмэгтэйчүүдэд таатай нөлөө үзүүлж, тэдгээрийн хүрээ тэлэхийн хамт ажил-гэр бүлийг хослуулагч эмэгтэйчүүд гэр бүлээ илүү чухалчлан, харин ажлыг чухалчилдаг эмэгтэйчүүд улам бүр багасахад хүргэж байна. Жишээ нь Нидерландад шашны нөлөө хүчтэй байх үед ажил хийж байсан эмэгтэйчүүдийн дийлэнхи нь гэрлэсний дараагаар ажлаасаа бүрэн гарч, тун цөөхөн хувь нь ажлаа үргэлжлүүлэн эрхэлж байжээ. Өөр нэг төрийн бодлого ба ажил төвт эмэгтэйчүүдийн хүрээг өргөтгөж, гэр бүл төвт эмэгтэйчүүдийн хувийн жин багасахад хүргэж байна. Жишээ нь Зүүн Германы төр ажил төвт эмэгтэйчүүдийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бол Шведийн бодлого ажил-гэр бүлийн амьдралаа хослуулагч эмэгтэйчүүдийн хүрээг өргөтгөхөд хүргэж байна гэсэн жишээг тэрбээр онцлон дурджээ.

Нөгөө нэг тал нь эдгээр гурван хэв маягийн эмэгтэйчүүд төрийн бодлогыг даган ялгаатайгаар өөрчлөгдөж байна. Жишээлбэл, хүүхэдгүй амьдралын хэв маягийг сонгодог ажил төвт эмэгтэйчүүдэд төрөлтийг дэмжих бодлого нь тун бага нөлөө үзүүлдэг. Төрөлтийг дэмжих сайтар боловсруулагдсан бодлого нь гэр бүл төвт эмэгтэйчүүдэд маш хүчтэй, харин хослуулагч эмэгтэйчүүдэд арай бага нөлөөлдөг байна.

Хаким өөрийн онолоо Их Британи, АНУ-ыг сонгон судалсан удаан хугацааны эмпирик судалгааны үр дүнд боловсруулсан тул орчин үеийн хөгжингүй нийгэм дэх эмэгтэйчүүдийн юуг эрхэмлэж байгаа сонголт нь тэдгээрийн зан үйлийг тодорхойлогч төдийгүй, мөн хандлага, үнэт зүйлс, чухалчилж байгаа зүйл нь хүмүүсийн амьдралын хэв маягийн сонголтод хүчтэй нөлөөлж байна хэмээн тайлбарладаг.

Ийнхүү жендэрийн харилцааг тайлбарлах онолчдын хооронд маргаан өрнөсөөр байгаа бөгөөд энэ талаар дэлгэрүүлэн судлан үзвэл нэлээд хэдэн боть ном бүтээх шаардлагатай болов уу.

Дасгал 5. Нийгмийн бүтэц, соёл, ёс суртахууны рациональ байдал, хувь хүний эрхэмлэл сонголтуудын аль нь илүү эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хоорондын харилцаанд чухал нөлөөтэй вэ? Өөрийн үндэслэл, нотолгоог дэвшүүлэн тайлбарлана уу.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ЭДИЙН ЗАСАГ ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ


“Эдийн засаг дахь жендэрийн асуудал” хэмээх энэхүү бүлэгт эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо, жендэрчлэгдсэн хөдөлмөрийн хуваарилалт, жендэрийн сегрегаци түүнчлэн нөөц, баялаг, үйлдвэрлэл, хуваарилалт дахь жендэрийн асуудлыг хөндөхийн зэрэгцээ даярчлалын үйл явц дахь жендэрийн тэгш байдалтай холбогдох асуудалд анхаарлаа товч боловч хандуулах болно.

2.1 Эдийн засгийн тэгш байдал ба жендэр

НҮБ-ын эмэгтэйчүүдийн эрх дархын талаархи зөвлөл 1946 онд байгуулагдсанаас хойшхи 60 жилд зарим орнуудад эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо нэмэгдэж, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсний ялгаа багасаж, эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин ахисан зэрэг мэдэгдэхүйц дэвшил гарчээ. Гэхдээ дэлхийн ихэнх орнуудын эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн байр суурь, үүрэгт эрэгтэйчүүдтэй харьцуулбал ахиц дэвшил гараагүй хэвээр байна. Иймд жендэрийн тэгш бус байдал илэрч буй гол талбарыг эдийн засгийн институт хэмээн үзэж, жендэрийн тэгш байдлыг илэрхийлэн буй үзүүлэлтийг тооцон гаргах талаар чармайлт гарган ажиллаж байна.

Өнөөгийн байдлаар эдийн засаг дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг адил бус боломжийг (цалин хөлс олох) бий болгож буй олон хэмжүүрээр судлан үзэж байна. Нэлээдгүй бүтээлд дор дурдсан хэмжүүрийг анхааран үзсэнийг сийрүүлбэл :

- Нэгд, хөдөлмөр эрхлэх боломжийн хувьд жендэрийн ялгаа байна. Эмэгтэйчүүдийн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтийн оролцооны түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байна. Аж үйлдвэржилтийн нөлөөгөөр эрэгтэйчүүдийн өрх гэрээс гадуур хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт өссөнөөр, эмэгтэйчүүд голлон өрхийн хөдөлмөр эрхлэх болсноор хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгаа үүссэн гэдэг. Мөн хөлстэй хөдөлмөр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдсэнээр тэдгээрийн нийгмийн байр суурьт зохих дэвшил гарч байгааг судалгааны баримтууд нотолж байна. Иймд жендэрийн социологи, хөдөлмөрийн эдийн засгийн хүрээнд дэвшигдэж буй нэгэн гол асуудал бол эмэгтэйчүүдийн хөлстэй хөдөлмөрийн оролцоог хэрхэн нэмэгдүүлэх, хөлсгүй хөдөлмөрийг хэрхэн үнэлгээжүүлэх тухай асуудал.
- Хоёрт, хөдөлмөрийн зах зээлийн бүхий л салбар, ажил мэргэжилд хөндлөн болон босоо чиглэлийн тусгаарлагдсан (сегрегацичлал) шинж нь жендэрийн тэгш бус байдлыг илэрхийлж байна. Учир нь хөдөлмөрийн төрөл хэлбэрүүд нь нийгмийн нэр хүнд, эрх мэдэл, цалин хөлсний хувьд ялгаатай бөгөөд өндөр нэр хүнд, эрх мэдэл, орлого бүхий хөдөлмөрийн төрөл хэлбэрийг эрэгтэйчүүд эрхлэх болж, эмэгтэйчүүд эдгээр төрлөөс зайлуулагдсан шинжтэй байна. Судлаачдын нэг хэсэг нь хөндлөн чиглэлийн тусгаарлалт тэгш бус байдлыг илэрхийлэхгүй, харин босоо чиглэлийн хувьд тэгш бус шинжтэй байна гэж үзэж байхад нөгөө хэсэг нь



жендэрийн тусгаарлалтын аль ч хэлбэр нь тэгш бус байдлыг илтгэдэг хэмээн үзэж, өөр хоорондоо маргалддаг ажээ. Үүнтэй холбоотойгоор жендэрийн тусгаарлалтын учир шалтгааныг тайлбарлах, түүнийг хэрхэн бууруулах талаар онолын маргаан өрнөдөг.

➤ Гуравт, Хөдөлмөрөөс хүртэх үр ашиг буюу цалин хөлсний жендэрийн тэгш бус байдал бодитой оршин байна. Ижил ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа тохиолдолд адил цалин хөлс авах тухай олон улсын конвенцид дэлхийн улс орнуудын дийлэнхи нь нэгдэн орсон билээ. Гэвч цалин хөлс өндөртэй ажлын байранд эмэгтэйчүүд ажиллах боломж бага хэвээр байгааг олон талаас нь нарийвчлан судалж байна.

➤ Дөрөвт, Ажлын тогтвор суурьшил, нийгмийн хамгааллаар хамгаалагдсан байдал, ажлын цаг, ажлын эрчимт байдал, эрсдэл, албан тушаал ахих боломж зэргээр эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адил бус байна. Үүнийг зарим судлаачид ажлын нөхцөл ба хөдөлмөр эрхлэлтийн чанар гэсэн ойлголтоор илэрхийлэн судалдаг.

➤ Тавд, Боловсрол, эрүүл мэнд зэрэг нийгмийн суурь үйлчилгээг хүртэх байдлаар ялгаат байна. Жишээлбэл мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах боломжийн хувьд ялгаа үүсдэг байна.

➤ Зургаад, Газар болон өмч эзэмших, зээл авах, бизнес эрхлэх зэргээр баялагийг эзэмших боломжийн хувьд ялгаа байна. Нөхөр буюу эр хүний нэр дээр бүхий л баялаг бүртгэгдэж байгаа нь үүнийг нөхцөлдүүлдэг хэмээн судлаачид үздэг.

➤ Долоод, Эрх мэдэлтэй байх буюу шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох байдлаараа эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адил бус байна. Эмэгтэйчүүд эрх ашгаа хөндсөн шийдвэр гаргах үйл явцын гадна үлдсэн хэвээр байна.

➤ Наймд, Өрхийн гаднах болон доторхи орлогын хуваарилалтад бас ялгаа байна. Энэ бүхний хамгийн гол тусгал, илрэл нь ядууралд эмэгтэйчүүд илүү өртөмхий байдаг хэмээн судлаачид маргаан өрнүүлэн нотолдог.

Бас нэг өөр чухал зүйл бол эдийн засгийн өсөлт ба жендэрийн тэгш байдлын хоорондын хамаарлын асуудал юм. Улс хоорондын харьцуулсан болон нэг улсад хэд хэдэн удаагийн давтамжтайгаар явуулсан олон судалгааны дүн жендэрийн тэгш байдал (ихэвчлэн энэ нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшний зөрүүгээр хэмжигддэг) ба эдийн засгийн өсөлт хооронд хүчтэй хамаарал байгааг тогтоожээ. Энэхүү хамаарал нь хоёр талын шалтгаант холбоотой болохыг илтгэж байна. Эдийн засгийн өсөлт нь жендэрийн зөрүүг арилгадаг, мөн жендэрийн тэгш байдал нь өсөлтийн үйл явцыг тэтгэдэг болох нь тогтоогдсон байна²⁰. Ер нь хөгжил дэвшлийн үйл явцад эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн адил тэгш оролцох боломжтой болсноор баялгийн үйлдвэрлэлийн хэмжээ өсөж, нэг хүнд буюу өрхөд ногдох орлого нэмэгдсэнээр хүний хөгжил хангагдах суурь нөхцөл бүрддэг байна.

²⁰ UN (2004) *Trade and Gender: Opportunities and challenges for Developing Countries*. UN publication. New York and Geneva.

2.2 Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудал

Эдийн засаг дахь жендэрийн тэгш бус байдлын нэгэн хэмжүүр нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдал болох тухай өмнөх хэсэгт өгүүлсэн болжээ. Аль ч нийгэмд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд өөрсдийн хүйсийн өгөгдлөөс шалтгаалан тодорхой төрлийн үйл ажиллагаа, үүргийг хүлээдэг. Энэхүү хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны төрөл нь хүйсийн бүлгүүдэд хуваарилагдах явдлыг жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь хэмээх ойлголтоор судлан үздэг. Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь нь нийгмийн бүтэц, соёлоос хамааран тогтдог бөгөөд нэг нийгмийн хөдөлмөрийн хуваарь нөгөөгийнхөөс ялгаатай байдаг. Түүнчлэн нийгмийн хөдөлмөрийн хуваарь нь зөвхөн орон зайн хувьд ялгагдах төдийгүй цаг хугацааны туршид өөрчлөгдөж байдаг. Эцгийн эрхэт ёсны нийгэмд эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн эрхэлдэг ажил-үүрэгт ялгаатай үнэлэмжээр ханддаг. Жишээлбэл ихэнх нийгэмд албан ёсны салбарт ажил хөдөлмөр эрхлэлт нь илүү цалин хөлстэйгөөс гадна өндөр нэр хүндтэй ажил хэмээн тооцогддог. Тэдгээр ажлын дийлэнхийг эрэгтэйчүүд эрхэлж, эрх мэдлийн хувьд эмэгтэйчүүдээс илүү давуу байдаг.

Жендэр судлалд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрхэлдэг үйл ажиллагааг бүхэлд нь нэгд, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа (бүтээгдхүүн), хоёрт, нөхөн үржихүйн үйл ажиллагааны (нөхөн үржихүй) хэмээн хоёр хуваан үзэж, эндээс жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарийн суурь ялгааг харж болдог. Үүнийг задлан үзүүлбэл:


2.2.1 Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа.

Энэ үйл ажиллагааны төрөлд бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, орлого олох, амьжиргааны эрх үүсвэрийн төлөөх үйл ажиллагаа багтана. Эдгээр ажлуудыг нийгмээр хүлээн зөвшөөрч үнэлэхийн зэрэгцээгээр үндэсний тооцооны тогтолцоонд (системд) багтаадаг. Гэхдээ эрэгтэй, эмэгтэйчүүд хоёулаа үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд оролцдог боловч нийгмийн нэр хүнд, цалин хөлс, эрх мэдэл, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийн хувьд харилцан адилгүй байдаг.

2.2.2 Нөхөн үржихүйн үйл ажиллагаа.

Энэ үйл ажиллагааны төрөлд гэр бүлийн гишүүдээ халамжлах, хоол унд хийх, угаах, цэвэрлэх, хүүхэд төрүүлж асрах, халамжлах, гэр орон сууцтай болох ажлууд багтана. Энэ нь маш чухал бөгөөд өдөр тутам зайлшгүй хэрэгцээтэй ажил боловч үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаатай адилаар үнэлэгдэх нь ховор байдаг. Эдгээр ажлуудыг хийж гүйцэтгэснээр цалин хөлс авдаггүйн зэрэгцээ чухал гэж тооцогдохгүйгээр үл барам байдаг л зүйл гэж ханддаг. Түүнчлэн уламжлалт эдийн засгийн статистикт хамаардаггүй буюу ДНБ-ийг тооцоход энэ үйл ажиллагааны хүрээнд бүтээгдсэн баялагийг оруулдаггүй байна. Тухайн гэр бүлээс зарлагдах ёстой асар их хэмжээний зардлыг хэмнэж буй орлого гэж хүлээн зөвшөөрдөггүй. Ихэнхдээ эдгээр ажлуудыг эмэгтэйчүүд хийж гүйцэтгэдэг.

Үүнээс гадна хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг жендэрийн хөдөлмөрийн хуваариар хязгаарлан үзэх нь учир дутагдалтай бөгөөд



эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг илтгэх 8 хэмжүүрээс хөдөлмөрийн харилцаан дахь үзүүлэлтийг тусгайлан үздэг юм:

2.2.3 Ажиллах хүчний оролцооны жендэрийн ялгаа

Нэлээд олон судлаачид хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгаа, тэгш бус байдал оршин байгаагийн хамгийн тод илрэл нь ажиллах хүчний оролцооны ялгаа хэмээн бүтээлүүддээ дурджээ. Ажиллах хүчний оролцоо гэж юу вэ? Эдийн засагчид үүнийг эдийн засгийн идэвхи ч гэж нэрлэдэг. Тухайн хугацаанд цалин хөлс олохоор ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон хөдөлмөр эрхлэхийг идэвхийлэн эрэлхийлж буй ажилгүйчүүдийг эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам гэдэг. Тэгэхээр цалин хөлс олохоор хөдөлмөр эрхлэх эсвэл хөдөлмөр эрхлэхээр эрмэлзэх байдлыг ажиллах хүчний оролцоо хэмээн тодорхойлж болох юм. Судалгаанд ажиллах хүчний оролцооны түвшин хэмээх үзүүлэлтийг ашигладаг. Ажиллах хүчний оролцооны түвшинг ажил эрхлэгчд, ажилгүй хүн ам ба нийт хүн амын харьцаагаар тодорхойлдог. Үүнийг нийгмийн янз бүрийн бүлгүүдээр тухайлбал, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд тусад нь тооцоолон тэдний ажиллах хүчний оролцоог тооцоолдог. Тодруулбал, хөлс олохоор ажиллаж байгаа болон хөлс олох эрмэлзэл бүхий хүн амын хувийн жингээрээ эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ялгаатай байдаг. Эдийн засгийн идэвхитэй байдлын эсрэг ойлголт нь идэвхигүй байдал юм. Ихэнхи судалгаанд эдийн засгийн идэвхигүй хүн амд сургуульд сурдаг, тэтгэвэр эсвэл нөхөн олговор авдаг, өвчтэй буюу тахир дутуугийн зэрэгтэй, гэрийн ажилтай зэрэг шалтгааны улмаас ажил эрхлээгүй хүн амыг багтаадаг²¹.

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний (хөлстэй хөдөлмөрийн) оролцооны байдал яагаад ялгаатай байна вэ? Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхитэй байдлын хувьд ялгаатай байх гол үндэслэл нь гэрийн ажлын үүрэг, хариуцлага хэмээн олон судлаачид тайлбарлаж байна. Ямар нэгэн цалин хөлс авалгүйгээр гүйцэтгэдэг ажлууд нь ихэвчлэн гэрийн ажил байдаг. Үүнийг социологичид, эдийн засагчид хөлсгүй (зарим тохиолдолд үнэлгээгүй хэмээн орчуулж буй) хөдөлмөр, мөн нөхөн үржихүйн ажил хэмээн нэрлэн бүтээл, судалгаандаа ашиглах болжээ.

Энэ нь харьцангуй сүүл үеэс социологийн хэллэгт нэвтэрчээ. Энэхүү судалгааны бүтээлийг хэлэлцүүлэх явцад ч эл нэр томъёог төдийлөн хэрэглэдэггүйгээс мэдэхгүй байх явдал олонтаа тулгарч байлаа. Учир нь эдийн засаг, үйлдвэрлэлийн социологи нь зөвхөн хөлстэй хөдөлмөрийн буюу үйлдвэрлэлийн хүрээгээр хязгаарлаж судалгааг явуулж байв. Ийнхүү гэрийн буюу хөлсгүй хөдөлмөрийг ойшоож судалдаггүй байсан ажээ. Гэтэл орчин үеийн судлаачид эдийн засгийн нийт бүтээгдэхүүний гуравны нэгтэй хөлсгүй хөдөлмөр тэнцдэгийг тооцон гаргажээ²². Аж үйлдвэржилтийн нөлөөгөөр үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг өрхөөс буюу хэрэглэгчээс бүрэн тусгаарлах болсноор хөлстэй, эсхүл үйлдвэрлэлийн хөлсгүй буюу гэрийн хөдөлмөр нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд ялгаатайгаар төвлөрөх болжээ. Энэхүү хувьсал нь хөлсний ажилчин буюу өрхийг тэжээгч- эр хүн, ажилладаггүй буюу тэжээлэгч гэсэн нэр зүүсэн эмэгтэй хүн болж хувирах үр дагаврыг дагуулсан байна²³.

²¹ УСГ, (2001) Хүн ам, орон сууцны тооллого: Үндсэн үр дүн: 24

²² Гидденс А, (2006) Социологи. МУИС, АДМОН: 421(монгол орч)

²³ (мөн тэнд: 422)

2.2.4 Ажил мэргэжлийн жендэрийн тусгаарлалт (сегрегацичлал)

Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгааг илэрхийлэх дараагийн хэмжүүр бол жендэрийн тусгаарлалт (сегрегацичлал) юм. Ер нь нийгмийн давхраажилтын судалгаанд 1950-иад оноос гарсан нэгэн шинэ хандлага бол хөдөлмөрийн зах зээлийн тусгаарлалт (сегрегацичлал) болон хэсэгчлэл (сегментчлэл)-ийн хандлага юм²⁴. Эмэгтэйчүүд нийгэм-эдийн засгийн статус, үүргийнхээ талаар эрэгтэйчүүдээс доогуур байгааг илтгэх нэгэн зүйл бол ажил хөдөлмөрийн тусгаарлалт мөн болохыг олон судалгааны бүтээл харуулж байна.

Юуны түрүүнд жендэрийн тусгаарлалт гэж чухамхүү юу юм бэ гэдгийг тодруулья. Жендэрийн тусгаарлалт гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс үйл ажиллагааны харилцан адилгүй төрлүүдийг эрхэлж бие биенээсээ ялгагдаж байгааг тусгадаг ойлголт юм. Жишээлбэл зарим улс оронд охидын болон хөвгүүдийн сургууль гэж тусгай сургуулиудтай байдаг. Үүнийг жендэрийн хувьд тусгаарлагдсан байна гэж нэрлэх нь олонтаа. Ихэнх улс орнуудад хөлстэй хөдөлмөрийн төрлүүд жендэрийн бүлгүүдэд хуваарилагдсан байдаг. Судлаач Р. Анкерийн судалснаар (1998) эмэгтэйчүүд харьцангуй цөөхөн төрлийн ажил хөдөлмөрийг эрхлэх хандлагатай байгаа төдийгүй эмэгтэйчүүдэд олдож буй олонхи ажил нь цалин хөлс, шийдвэр гаргахад оролцох, албан тушаал ахих боломж зэрэг ажлын нөхцөлийн хувьд харьцангуй тааруу ажлууд байна. Эмэгтэйчүүд сувилагч, нарийн бичгийн дарга, бичээч, жижүүр, номын санч, барилгачин, үйлчлэгч, асрагч, оёдолчин, нэхмэлчин зэрэг ажлыг голдуу хийдэг. Эрэгтэйчүүд архитектор, инженер, техникийн ажилтан, менежер, үйлдвэрийн мастер, хамгаалах албаны ажилтан, хивсчин, төмрийн дархан, өрлөгчин, барилгын бусад хүнд хүчир ажлуудыг голдуу хийдэг байна. Тэгэхээр хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тусгаарлалт нь эрэгтэй эмэгтэйчүүд ажил хөдөлмөрийн ялгаатай төрлүүдийг эрхэлж байгааг тусгадаг ойлголт юм²⁵. Ажил мэргэжлүүд хөндлөн чиглэлээр тусгаарлагдахаас гадна босоо шатлалын дагуу цалин хөлс, хөгжиж боловсрох, албан тушаал ахих боломжоороо ялгаатай байдаг тул жендэрийн бүлгүүд ажил мэргэжлийн өөр төрлүүдийг ялгаатайгаар эрхэлж байна²⁶. Жендэрийн тусгаарлалтыг анх К.Хаким босоо ба хөндлөн чиглэлээр ялган тавьжээ. Харилцан бие биенээ харьяалах, харьяалагдах бус ажил мэргэжлүүдийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүд харилцан ялгаатайгаар зонхилон эрхлэх нь хөндлөн чиглэлийн, харин үүрэг, хариуцлага, нэр хүнд, ур чадвар, цалин хөлсний хувьд шаталсан ажил мэргэжлээр ялгагдаж байвал босоо чиглэлийн тусгаарлалт аж²⁷. Босоо чиглэлийн жендэрийн тусгаарлалтыг нэг салбарын хүрээнд хэмжиж тодорхойлоход хялбар байдаг бол хоёр өөр салбарын хувьд босоо тусгаарлалт байгааг тогтооход хүндрэлтэй байдаг байна²⁸.

Ер нь жендэрийн тусгаарлалт нь ажил мэргэжлийн тодорхой төрлийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль нь илүү зонхилон эрхэлж байна вэ гэдгийг тусгадаг. Энэ байдал нэг ажлын хувьд ч илэрдэг. Жишээлбэл, багшийн ажлын тухайд судлан үзвэл дэлхийн ихэнх орнуудад их, дээд сургуулийн багш нарын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байхад


²⁴ Мөн тэнд

²⁵ Picher J and etc, (2004) 50 Key Concepts in Gender Studies, SAGE: 64

²⁶ Мөн тэнд/

²⁷ Hakim C (1981) 'Job segregation: Trends in 1970s' Employment Gazette (December), 521

²⁸ (<http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU16/SRU16.html>)



дунд сургуулийн багш нарын дийлэнхи нь эмэгтэйчүүд байдаг. Цэвэрлэгээний ажлын тухайд үзэхэд гудамжны цэвэрлэгээг голдуу эрчүүд хийж байхад албан тасалгаа зэргийн цэвэрлэгээг ихэвчлэн эмэгтэйчүүд хийдэг байх жишээтэй юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын нэгтгэн судалснаар олонхи орнуудын эмэгтэйчүүд гол төлөв худалдаа, арилжаа, зоогийн газар, зочид буудал, санхүүгийн үйлчилгээ зэрэг үйлчилгээний салбарт ажилладаг. Мөн эмэгтэйчүүд экспортын бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг Шри Ланк, Мавритан, Зүүн өмнөд Азийн орнууд, түүнчлэн Төв ази, Дорнод европын орнуудад хөнгөн үйлдвэрийн салбарт зонхилон ажиллаж байна. Хөнгөн үйлдвэрийн (сүлжмэл, хувцас, арьсан бүтээгдэхүүн, гутлын үйлдвэр) салбарт эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байгаагийн зэрэгцээ Азийн орнуудад электроникийн салбарт эмэгтэйчүүд өндөр хувь эзэлдэг²⁹. НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн нотолж байгаагаар дэлхийн ихэнх орнуудад эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн 24-70 хувьтай тэнцэж байна³⁰. Судлаач Хэйисийн (1986) үзэж байгаагаар эмэгтэйчүүдийн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт нь тэдгээрийн нийгмийн байр суурийг ахиулахад чиглэдэг хэдий ч жендэрийн тусгаарлалтаас шалтгаалан эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурийг нэмэгдүүлэхээс илүүтэй эрэгтэйчүүдээс доогуур байр суурьтай байх нөхцөлийг хадгалдаг гэж үзжээ.

Жендэрийн тусгаарлалтын тухай өгүүлэл анх удаа 1976 онд хэвлэгджээ. Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тусгаарлалтын талаархи судалгааны бүтээлүүд хоёр асуудалд хариулт өгөхөд чиглэгдэж байна. Нэгд, жендэрийн тусгаарлалт жендэрийн тэгш бус байдалтай хэрхэн холбогдож байна вэ? Хоёрт, жендэрийн тусгаарлалт гарч буйн учир шалтгаан юу вэ? Тэгш бус байдалтай хэрхэн холбогдож байгаа талаар судлаачид дотроо хуваагдаж байна. Нэг талаас судлаач Хартманн жендэрийн тусгаарлалт нь капиталист нийгэмд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийг ноёрхолдоо байлгах үндсэн хөшүүрэг болж байна³¹ гэж үзжээ. Мөн түүнтэй Хахим, Анкер, Волби нар санал нэгдэж, тодруулбал жендэрийн тусгаарлалт нь тэгш бус байдлыг илтгэж байна гэжээ. Судлаач Блэкбөрний үзсэнээр хөндлөн чиглэлийн тусгаарлалт тэгш бус байдалтай холбоогүй гээд үүнийхээ нотолгоо болгож жендэрийн тусгаарлалтын индекс өндөртэй байгаа Скандиновын орнууд жендэрийн хувьд харьцангуйгаар тэгш байдалтай хэмээжээ. Тэгш бус байдалтай холбоогүй ойлголт гэж үзэх нь учир дутагдалтай³². Учир нь багш, инженер гэсэн ажил мэргэжлүүд бие биедээ захирагддаг, шаталсан албан тушаалууд биш юм. Гэтэл багш дунджаар 160000 орчим мянган төгрөгийн цалинтай, харин инженерүүд дунджаар 180000 төгрөгийн цалинтай гэвэл цалингийн ялгаа нь тэгш бус байдлыг агуулж байна. Ийнхүү жендэрийн тусгаарлалтыг тэгш бус байдалтай холбон судалж байгаа тохиолдолд индексжүүлэн тооцох нь учир дутагдалтай юм.

2.2.5 Хөдөлмөрийн хөлсний жендэрийн ялгаа (гар)


Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгаатай байдлын дараагийн илрэл бол цалин хөлсний ялгаа юм. Цалин хөлсний ялгааг хоёр янзаар гаргадаг. Зарим газарт

²⁹ UN (2004) *Trade and Gender: Opportunities and challenges for Developing Countries*. UN publication. New York and Geneva:215

³⁰ /UNDP, (2003) *Human Development report*. United Nations Development Programme. New York: Oxford University Press: 310-317

³¹ Hartmann H (1982) 'Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex' in Giddens A and Held, D (eds) *Classes, Power and Conflict*. London: Macmillan. :448

³² Түмэндэлээр С (2007) *Өнөөгийн монголын хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тусгаарлалт (социологийн шинжлэлээ) диссертацийн ажил*. Хуу: 18



хүйсээр шууд алагчлан цалин хөлсийг тогтоосон байдаг. Жишээлбэл нэг ижил ажил эрхэлж байгаа боловч эрэгтэйчүүдийн цалинг эмэгтэйчүүдийнхээс өндрөөр тогтоох явдал байлаа. Энэхүү шууд ялгаварлан гадуурхах явдал сүүлийн жилүүдэд улам бүр багасаж байна. Энэ талаар дэлхийн түвшинд олон төрлийн санаачилга гарч, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас “Ижил хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох тухай” конвенцийг батлан гаргасан бөгөөд энэхүү конвенцид Монгол улс нэгдэн орсон билээ. Гэвч цалин хөлсний жендэрийн зөрүү байсаар байна. Үүний гол шалтгаан нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүд цалин хөлсөөр ялгаатай ажил мэргэжлийг эрхлэдэг буюу жендэрийн тусгаарлалт байна. Жендэрийн тусгаарлалт ба цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүүний хоорондын хамаарлыг судлахад корреляцийн шууд хамаарал ажиглагджээ³³. Үүнийг тодруулбал, цалин өндөр ажлын байруудад эрэгтэйчүүд, цалин багатай ажилд эмэгтэйчүүд төвлөрөн ажилладагас цалин хөлсний зөрүү үүсэж байна. Зарим эцгийн эрхэт ёс ноёрхон буй орнуудад ижил хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгодог байгаа тул жендэрийн шууд ялгаварлал байхгүй бөгөөд цалин хөлсний жендэрийн ялгаагүй гэж үздэг. Өндөр цалин хөлс бүхий ажил хөдөлмөрийн төрлүүд нь жендэрийн нэг бүлэгт харьцангуй нээлттэй, нөгөөд нь харьцангуй хаалттай байгаа нь тэгш бус байдал, шударга бус байдлын илрэл юм.

2.2.6 Хөдөлмөрийн нөхцөл, агуулга, аюулгүй, эрсдэлгүй хөдөлмөрийн төрлүүдийн жендэрийн ялгаа³⁴.

Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдал илэрч байгаагийн бас нэг шалтгаан нь хөдөлмөрийн нөхцөл, агуулга, аюулгүй, эрсдэлгүй хөдөлмөрийн төрлүүдийн жендэрийн ялгаа юм. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй нөхцөлөөр хангагдсан байдлаараа ялгаатай ажил мэргэжлүүдийг эрхэлж байна. Нэг төрлийн ажил мэргэжил ажилгүйдэлд өртөх магадлал өндөр байхад нөгөө нь ажилгүйдэлд амархан өртөх магадлал бага байдаг. Түүнчлэн нэг нь нийгмийн даатгалд хамруулж, эрсдэлд өртөх нь, хамгаалагдсан байхад нөгөө нь эрсдлээс огт хамгаалагдаагүй байх жишээтэй. Мөн нэг төрлийн ажил мэргэжил хөгжиж дэвших өргөн бололцоотой байхад нөгөөд нь ийм боломж бараг хаалттай байна. Сегментийн онолынхон хөдөлмөрийн зах зээлийг анхдагч ба хоёрдогч гэсэн салбаруудад хуваадаг. Анхдагч салбар нь ажилгүйдлээс хамгаалагдсан, ахиж дэвших боломж бүхий ажлууд, цалин өндөртэй, өндөр ур чадвар шаардаж байдаг сектор. Харин хоёрдогч салбар нь ажилгүйдэлд өртөх магадлалтай, цалин багатай, нийгмийн хамгаалалгүй цагийн ажлууд багтдаг. Эрэгтэйчүүд гол төлөв анхдагч салбарт, эмэгтэйчүүд хоёрдогч салбарт зонхилон ажилладаг болохыг нотолжээ³⁵.

2.3 Даяарчлал ба жендэр

Даяарчлал нь хүн төрөлхтөнд хөдөлмөр эрхлэхэд өргөн боломжийг авчирч байна. Ялангуяа даяарчлал нь эмэгтэйчүүдэд дараахь зэрэг нөлөөг үзүүлж байна (ILO, 2004).

³³ Stepanova E (2000) Occupational Segregation and Gender Pay Gap in Russia (1994-1998). Master Thesis, Department of Economics, CEU

³⁴ Түмэндэлгэр С (2005) Хөдөлмөрийн зэх зээл дэх жендэрийн сегрегаци. Судалгааны тайлан. (хэвлэгдээгүй)

³⁵ Шкаратин О.И и другие (1996) Социальная стратификация М., стр-115

■ Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгджээ. Үүний үрээр дэлхийн эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 40 хувийг эмэгтэйчүүд эзлэх болжээ.


■ Эмэгтэйчүүдийн хөгжил, чадавхижилт сайжирчээ. Олон эмэгтэйчүүд ажил хөдөлмөр эрхлэх болж, олон нийтийн хүрээнд идэвхтэйгээр оролцох болсноор тэд мэргэжлийн ур чадвар нь өссөн үзүүлэлт ажиглагдаж байна. Үүний зэрэгцээгээр охид, эмэгтэйчүүдийн боловсролын дундаж түвшин өсөж, ажил хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүд өөрсдийн охидын боловсролын асуудалд ихээхэн анхаарал хандуулах болжээ.

■ Эдийн засгийн хувьд хараат бус байдал багаслаа. Хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж буй эр нөхрөөс хамаарах хамаарал өндөр байсан бол даяарчлалын үрээр хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх болсон эмэгтэйчүүдийн хараат байдал багасчээ.

■ Гэрийнхөдөлмөрийн ачаалал буурлаа. Даяарчлалын үрээр гэрийнхөдөлмөрийг хөнгөвчилсөн техник хэрэгсэл хэрэглэх болсон нь гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал, цагийг бууруулсан нь эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэх, өөрсдийн хөгжил, чадавхид анхаарах боломжийг нэмэгдүүлжээ. Гэхдээ энэ асуудлыг эерэг өнцөгөөс харахын зэрэгцээ сөрөг талаас нь судлан бичих болжээ.

Гэвч даяар үйлдвэрлэл дэх эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар явуулсан Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын судалгаанаас үзэхэд даяар сүлжээн дэх эмэгтэй ажиллагчдын дүр зургийг тодорхойлбол (ILO, 2004):

- Эмэгтэйчүүдийн тогтмол орлого, цалин хөлс эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад доогуур байна ТОО. Мэдээлэл олдож буй эдийн засгийн бүхий л салбаруудад гэрээр ажиллагч эмэгтэйчүүдийн оруулж буй хувь нэмрийн түвшин эрэгтэйчүүдээс илүү байна. Хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж буй эрэгтэйчүүдээс эмэгтэйчүүдийн хувийн жин өндөр байна. Үйлчилгээний салбарт эрэгтэйчүүдээс эмэгтэйчүүд илүү хувиар ажилладаг байна.
- Эмэгтэйчүүд албан бус салбарт эрэгтэйчүүдээс илүүтэйгээр ажиллаж байна. Гэвч хөдөлмөрийн энэхүү салбар нь эрхзүйн зохицуулалтаас ангид бөгөөд нийгмийн хамгаалалтын гадна, мөн эрсдэлд буюу эмзэг байдалд өртөмхий шинжтэй байна.
- Цалин хөлстэй ажил гүйцэтгэж буй эмэгтэйчүүдийг тухайд судлан үзвэл тэд голдуу тогтвортой бус, хэвийн бус ажил хөдөлмөрийг эрхэлдэг байна. Харин эрэгтэйчүүд хөдөлмөрийн гол салбарт, тогтвор суурьшилтай, өндөр цалинтай ажлуудыг гүйцэтгэх хандлагатай байна. Гэтэл эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн гол бус салбарт, тогтвор суурьшил багатай, нэр хүнд багатай гэрээр хөдөлмөрлөх, түр зуурын шинжтэй ажил хөдөлмөрийг эрхлэх явдал өсөх хандлагатай байна. Эдгээр ажлууд нь маш бага цалин хөлстэй, тогтмол бус орлоготой, ажил бага олддог эсвэл ажилгүй болох нь амархан, нийгмийн хамгаалалын тусламжаас хүртэх боломжоор тааруу байдаг.
- Хаана ч эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авдаг байна. Энэ нь эмэгтэйчүүд голдуу доод тушаалын, бага цалин хөлстэй ажлын байранд ажиллаж байгаатай холбоотой байна.
- Өндөр ур чадвар шаардах боловсрол, сургалтын байгууллагад эмэгтэй хүн ажиллалаа ч бусад ажил мэргэжлүүд тухайлбал, банкны ня-бо, даатгалын компьютерийн программисттай хурьцуулбал эмэгтэйчүүд дунджаар



эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн 88 хувьтай тэнцэх цалинг авдаг байна. Цалингийн ялгаа оршин буй гол шалтгаан бол эмэгтэйчүүд эрх мэдэлд хүрч чадах боломж тааруу байгаа явдал юм.

- Нөхцөл байдал сайжирсан уу? Мэдээлэл олдож буй эдийн засгийн салбаруудыг судлан үзвэл банкны салбарын 12 эмэгтэй ня-бо нарын 4 нь, даатгалын газрын 10 эмэгтэй программистын 4 нь, 12 эмэгтэй багшийн 5 нь, 10 эмэгтэй ажилчны 6 нь, 11 эмэгтэй сувилагч нарын 4 нь, 6 эмэгтэй гагнуурчны 2 нь л эрэгтэйчүүдийн цалинтай адил цалин хөлс авсан байна.
- Дэлхийн ядуу ажилчдын дийлэнхи хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Тэд хэдийгээр ажил эрхэлдэг ч тэдэнд болон тэдний гэр бүлд хүрэлцэхгүй маш бага цалин хөлс авдаг байна. Энэ нь нэг өдрийн ядуурлын шугам болох нэг доллар гаруйхантай тэнцэж байна.
- Хүүхэд төрүүлэх, асрах эрхээ эдэлж чадахгүй байна. Богино цаг хугацаанд маш их хэмжээний бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх шаардлагатай тулгардаг нь нөхөн үржихүйн эрхээ эдлэхэд саад учруулж байна. Түүнчлэн даяар сүлжээний ажил олгогч хүүхэдгүй, гэр бүлгүй эмэгтэйчүүдийг ажилд авах сонирхолтой бөгөөд тэднээс хүүхэд төрүүлэхгүй байхыг шаарддаг байна.
- Уртасгасан цагаар ажиллаж байна. Захиалагч талын эрэлтийг хангахын тулд маш их бүтээгдэхүүнийг уртасгасан цагаар ажиллаж гүйцэтгэдэг байна. Ялангуяа хүнс, жимсний үйлдвэрлэлд ихээхэн тохиолдож байна.
- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын судалгаагаар ажил олгогчоос гадна хамтран ажиллагч эрэгтэйчүүдийн зүгээс бэлгийн халдлагад өртүүлдэг тухай илрүүлжээ. Түүнчлэн бага тушаалын эрх мэдэлтнүүдийн дийлэнхи нь эрэгтэйчүүд бөгөөд тэдний зүгээс ажилчин эмэгтэйчүүдэд бэлгийн дарамт үзүүлэх нь олонтаа байна.
- Өвдөж болохгүйн дээр ажлын нөхцөлөөс гаралтай өвчин эмгэг тусах явдал их байна. Даяар сүлжээнд ажиллагчдад тулгарч буй бас нэгэн бэрхшээл бол эрүүл мэндээ хамгаалах асуудал юм. Хийснээрээ цалинждаг ажил нь өвдөхгүй байхыг шаарддаг байна. Хөдөлмөрийн аюултай бөгөөд эрүүл бус нөхцөл нь ажил мэргэжлийн шинжтэй өвчин эмгэг тусгах эрсдэлийг бий болгож байна.
- Гэр орны амьдралд гарах бусад бэрхшээл байна. Зарим улс орнуудад уртасгасан цагаар ажил хөдөлмөр эрхлэх болсон нь гэр бүлийн гишүүддээ тавих анхаарал халамж, тэдэнтэйгээ өнгөрөөх цагийг багасгасан нь гэр бүлийн дотоод уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлж улмаар гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөхөд хүргэж байна гэж үзжээ.
- Өөрийн ойр дотны хүрээллээ алдаж байна. Ихэнх цагаа ажил дээрээ өнгөрөөх болсон эмэгтэйчүүдэд гэр бүлийнхэндээ тавих анхаарал халамж буурахын зэрэгцээ ойр дотны найз нөхөд, хамаатан садантайгаа бараг уулзалдахгүй байдалд хүргэж байна. Ийнхүү хэдийгээр даяарчлалын нөлөөгөөр ядуурал тодорхой хэмжээгээр буурсан үзүүлэлт ажиглагдаж байгаа ч, амьдралын бүхий л хүрээнд таатайгаар нөлөөлж чадахгүйгээр үл барам хэвийн амьдралыг алдагдуулж байгаа нь харамсалтай юм.

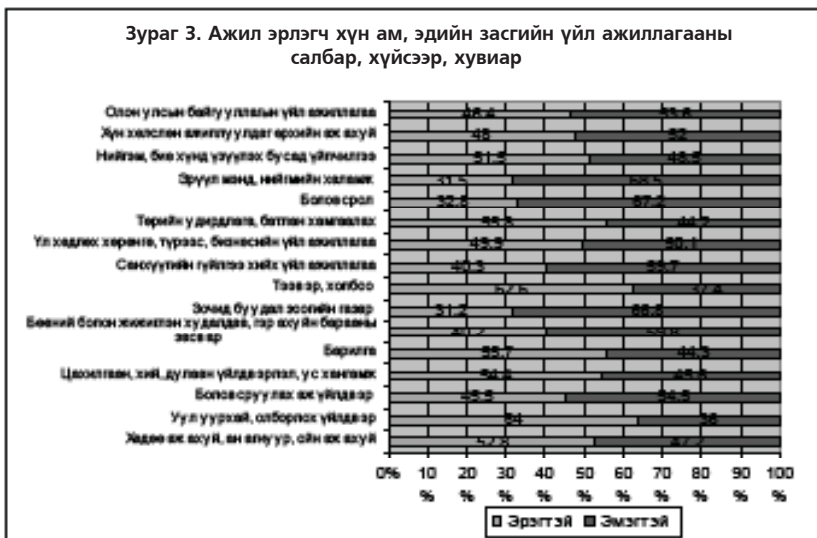
Гэвч даяарчлал нь албан бус салбарт хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгч, хувиараа буюу гэрээрээ хөдөлмөр эрхлэгч нарт шинэ боломжийг олгож байна. Гэхдээ албан ёсны

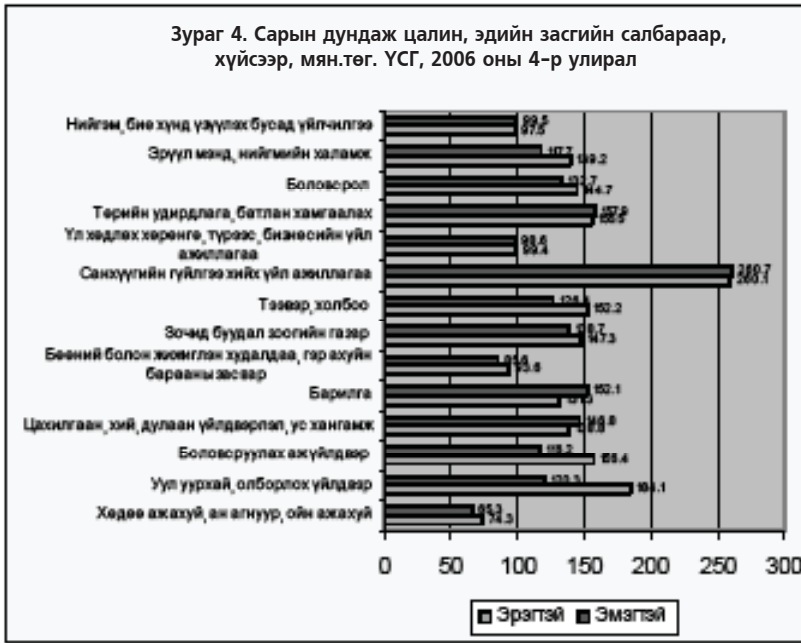
хөдөлмөр эрхлэлтийг цалин багатай, хөдөлмөр хамгаалалт болон бусад нийгмийн тусламж дэмжлэг муутай албан бус хөдөлмөр эрхлэлтээр солих явдлыг албан ёсны фирмүүдэд олгож, тэднийг өөгшүүлж байна.

Дасгал 1. Дор заасан хүснэгт дэх өгөгдлүүдийг анхааралтайгаар уншин тайлбарлана уу.

Хүснэгт 2. Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин /%/, 2003		
	Эрэгтэйчүүд	Эмэгтэйчүүд
Дэлхийд	79.4	53.9
Ойрхи дорнод ба Хойд Африк	76.8	28.2
Өмнөд Ази	81.1	37.4
Латин америк ба Карибын орнууд	80.5	49.2
Аж үйлдвэржсэн эдийн засаг бүхий орнууд	70.3	50.5
Шилжилтийн эдийн засаг бүхий орнууд	65.7	53.1
Зүүн өмнөд Ази	82.9	60.5
Саб сахарын Африк	85.3	63.2
Зүүн Ази	85.1	73.1

Дасгал 2. Зураг 3 болон зураг 4-т өгүүлсэн өгөгдлүүдийг анхааралтай уншин тайлбарлана уу.






ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. Жендэрийн дүн шинжилгээ, түүний загварууд

Энэхүү бүлгийг судалснаар жендэрийн дүн шинжилгээ гэж юу болох, жендэрийн дүн шинжилгээ нь хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд ямар ач холбогдолтой болохыг ойлгон ухаарч, жендэрийн дүн шинжилгээнд түгээмэл хэрэглэгддэг загваруудын талаар мэддэг, тэдгээрийг ашиглах чадвартай болох юм.

3.1 Жендэрийн дүн шинжилгээний удиртгал хэсэг

3.1.1 Жендэрийн дүн шинжилгээ гэж юу вэ?

Хүн төрөлхтөн юуны түрүүнд эрэгтэй, эмэгтэй гэсэн хоёр бүлэг хүмүүсээс бүрддэг. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд нийгэмд ялгаатай статус эзэлж, ялгаатай үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэхүү ялгаа нь бие хүний хөгжил, хөдөлмөр, эдийн засаг, улс төр, нөөц баялагийн хувьд адил бус боломж бүхий байдалд хүргэдэг тухай өмнө өгүүлсэн билээ. Жендэрийн тэгш бус байдал тухайн нийгэмд оршин байх нь хөгжил, эдийн засгийн өсөлтөд сөргөөр нөлөөлдөг тухай ч ярилцсан байгаа. Үүнтэй холбоотойгоор хөгжлийн аливаа хөтөлбөр эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил тэнцүү боломж олгож байх нь чухал ажгуу. Ядуурлыг бууруулах, ажлын байраар хангах, боловсролын түвшинг ахиулах, бичиг үсгийн боловсрол олгох, мэргэжлийн баримжаа олгох зэрэг маш олон төрлийн хөгжлийн хөтөлбөрүүд өнөөдөр хэрэгжиж байгаа ч тэдгээрийн зарим нь хүссэн үр дүндээ хүрч чадахгүй байна. Үүний учир шалтгаан нь ялгаатай эрх мэдэл эзэлж,




ялгаатай үүрэг, оролцоо бүхий, нөөц баялагийг эзэмшиж, ялгаатай хэрэгцээтэйгээр ялгаатай нөхцөлд амьдарч ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эдгээр ялгааг тодруулахгүйгээр хэрэгжүүлсэнд оршиж байна. Ийнхүү хөгжлийг хурдасгах, эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг тогтоох үйл хэргийн эхлэл цэг бол жендэрийн дүн шинжилгээ хийх явдал юм.

Жендэрийн дүн шинжилгээ гэдэг нь нийгэм, нийгмийн тодорхой харилцаан дахь жендэрийн харилцааны дүр зураг (эрх мэдэл, үүрэг, нөөц баялаг зэрэгтэй холбогдуулан), эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг тодорхойлох замаар тэдгээрийн бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд оролцох, түүний үр ашгийг хүртэх, түүнээс хүртэх адил тэнцүү боломж олгох явдлыг зохион байгуулан хэрэгжүүлэх арга юм.

Жендэрийн дүн шинжилгээ нь нэгд, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн эрх дарх, үүргийг тодорхойлж буй судалгаа юм. Өөрөөр хэлбэл, нийгэм дэх жендэрийн харилцааны бодит байдлыг илрүүлнэ. Ялангуяа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс нийгэмд нийгэм-эдийн засгийн тодруулбал эдийн засгийн (өмч, орлого, удирдлага, хяналт г.м), улс төрийн (хууль ёсоор хийгээд соёлоор тогтоогдсог эрхийн хэм хэмжээ, шийдвэрт оролцох боломж г.м), ажил мэргэжлийн (хөлстэй хөдөлмөрийн оролцоо, ажил мэргэжлийн босоо болон хөндлөн чиглэлийн хувьд ямар ажил хөдөлмөр эрхэлж буй, ажлын хөлсний хэмжээ г.м), боловсролын (ямар түвшний боловсрол эзэмшсэн г.м) эрх дархын хувьд ямар ялгаа байгаа, энэхүү ялгаанд соёл уламжлалын хүчин зүйлс хэрхэн нөлөөлж байгаад анхаарлаа хандуулна.

Хоёрт, жендэрийн хандлагыг шийдвэрлэх бодлого, хөтөлбөрийн үндэс суурийг тогтооно. Хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрөөр аливаа эмэгтэй, эрэгтэйн ямар чадавхи, боломжийг ашиглах, ямар сул талыг нь арилгах замаар ямар хэрэгцээг хангахуйц үйл ажиллагааг юунд тулгуурлаж хийх вэ гэдэг асуудал бол хөгжлийн хөтөлбөрийн ажилтны дан ганцаар шийдэж чадах зүйл биш юм. Эдгээр асуудлыг тодруулахгүйгээр хэрэгжүүлсэн аливаа хөтөлбөр, төсөл нь хүссэн үр дүнгээсээ өөр үр дүнд хүрэх явдал тохиолддог. Иймд нэг талаас жендэрийн дүн шинжилгээг аливаа хөгжлийн хөтөлбөр, төслийн эхлэл цэг гэж ойлгож болох юм.

Гуравт, хэрэгжүүлж буй бодлогын жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ юм. Хэрэгжүүлж буй бодлогууд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд ялгаатай үр дүнд хүргэх нь олонтаа байна. Аливаа хөгжлийн бодлогын үр шимийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адил тэгшээр хүртэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх ёстой гэж өмнө дурдсан билээ. Гэтэл тухайн нийгэм, хамт олны жендэрийн бүтцийн хийгээд соёлын хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр хэрэгжүүлж буй хөтөлбөр, төслөөс эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ялгаатай үр шимийг хүртэж болно. Жишээ нь ядуурлыг бууруулах хөтөлбөрийн хүрээнд хүү багатай ч, үл хөдлөх хөрөнгө барьцаалан зээл олгох төсөл хэрэгжүүлээ гэхэд үл хөдлөх хөрөнгө ихэвчлэн нөхрүүдийн нэрэн дээр бүртгэлтэй байдаг тохиолдолд нийгмүүдийн /уг төслөөс эмэгтэйчүүдийн хүртэх үр шим нь бага байх талтай. Ер нь хөтөлбөрт үнэлгээ өгөхдөө явцын болон эцсийн гэсэн хоёр төрлийн үнэлгээ хийдэг. Энэхүү хоёр төрлийн үнэлгээг хөгжлийн аливаа хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн үүднээс хандах нь ихээхэн ач холбогдолтой юм.



Дөрөвт, жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн төлөвлөлт юм. Тэгш бус байдал нь илүү дээд давхраанд байгаа нэгэнд ашиггүй нөхцөлийг бий болгодог гэсэн аминч үзэлтнүүдэд чиглэсэн тайлбар байдаг. Тэгвэл эцгийн эрхэт ёс ноёрхсон нийгэмд эмэгтэйчүүд сул дорой, бусдаас хамааралтай байх нь эрэгтэйчүүдэд ашиггүй гэж хэлж болно. Түүнчлэн эрэгтэйчүүдэд ч сул тал, ашиггүй нөхцөлийг нийгэм тулган хүлээлгэдэг. Товчоор хэлбэл, жендэрийн хувьд тэгш бус харилцаатай нийгмийн эдийн өсөлт удаан байна. Хөгжлийн үзүүлэлт доогуур байх нь ойлгомжтой бөгөөд үүнийг батлах баримтууд дэлхий даяар олдож байна. Иймд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль алиных нь хувьд жендэрийн тэгш байдлыг тогтоох явдал эрхэм зорилгын хэмжээнд болон дэвшигдэж байгаа юм. Нийгэм дэх жендэрийн харилцааны хувьд бодит байдал ийм байна, тэгвэл жендэрийн тэгш байдалд хүрэхийн тулд ямар хөтөлбөр, төсөл, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх нь илүү үр өгөөжтэй төдийгүй түүнийг ямар арга замаар хэрэгжүүлэх вэ гэдгийг тогтоох үндсэн хэрэгсэл бол жендэрийн дүн шинжилгээ юм. Ер нь хөгжлийн хөтөлбөр, төслийн төлөвлөлтийг боловсронгуй болгох, үр ашгийг нэмэгдүүлэх ажлын хүрээнд жендэрийн дүн шинжилгээний загварууд боловсруулагдсан юм. Тэгэхээр өнөөдөр бид 12 жилийн боловсролын стандартад шилжих босгон дээр байна. Энэхүү хөтөлбөр охид, хөвгүүдэд ямар ашиг авчрах вэ, жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход ямар хувь нэмэр оруулах вэ гэдэгт анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй болж байна.

Жендэрийн дүн шинжилгээ явуулахын өмнө жендэр, жендэрийн статус, үүрэг, жендэрийн харилцаа, жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, жендэрийн мэдрэмжит байдал, жендэрийн практикийн болон стратегийн хэрэгцээ шаардлага, жендэрийн нөөц баялагийн хуваарилалт зэргийн талаар мэддэг байх ёстой. Эдгээр ойлголтын заримыг үзсэн тул энд дахин ярихгүй бусад ойлголтын талаар товч авч үзэх юм.


3.1.2 Бодлогын жендэрийн мэдрэмжит байдал

Хөгжлийн төлөөх бодлого, хөтөлбөр бүхэн жендэрийн мэдрэмжтэй байж чаддаггүй. Энэ талаас нь судлаач Наила Кабиир (1992) бодлогыг дараахь байдлаар ангилжээ.

1. Жендэрийн харалган бодлого. Энэ бодлого нь одоогийн Жендэрийн харилцаанд таатай нөлөөлөх хэдий ч ихэвчлэн эмэгтэйчүүдийн аливаа асуудалд хайнга, үл тоосон хандлагатай байдаг.

2. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, хэрэгцээ, сонирхлыг ялгаатай байдалд нь судлан үзэж тооцсон бодлого юм. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ялгаатай хэрэгцээ, ашиг сонирхолтой байдаг нь жендэрийн зөрчлийн үндэс төдийгүй энэ бүхэн нь тэгш бус нийгмийн жендэрийн бүтцээс хамаардаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг юм. Ийм бодлого нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд хоёул хөгжлийн оролцогч гэж үздэг. Н.Кабиир энхүү бодлогыг нейтрал/идэвхгүй, Жендэрийн тусгай, Жендэрийн дахин хуваарилах хэмээн 3 хувааж үзжээ:

2.3 Жендэрийн идэвхгүй бодлогууд нь хөгжлийн үйл ажиллагаанд хоёр хүйсийн



аль алиных нь практик хэрэгцээг үр ашигтайгаар хангахын тулд хийгдэж буй нөөц баялаг, эрх мэдлийн оршин байгаа Жендэрийн хуваарилалтын хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг бодлого юм. Жишээ нь төрийн албан хаагчдын цалинг нэмэгдүүлэх гэх мэт.

2.4 Жендэрийн тусгай бодлого нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн практик хэрэгцээг хангахын тулд Жендэрийн ялгааны талаарх мэдлэг, мэдээллийг тодорхой асуудлын хүрээнд хэрэглэдэг бодлого юм. Энэ бодлого нь нөөц баялаг, эрх мэдлийн оршин байгаа Жендэрийн хуваарилалтын хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг. Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн богино цагаар ажиллах ажлын байр бий болгохыг дэмждэг.

2.5 Жендэрийн дахин хуваарилах бодлого нь эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдийн хооронд илүү тэнцвэртэй харилцааг бий болгох үүднээс Жендэрийн стратегийн сонирхлыг хөндөж, оршин байгаа нөөц баялагийн болон эрх мэдлийн жендэрийн хуваарилалтыг өөрчлөх чиглэлтэй бодлого юм. Албан газруудад удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааг тэнцвэрүүлэх, тодруулбал эмэгтэй захиралтай бол эрэгтэй дэд захиралтай байх бодлогыг хэрэгжүүлдэг. Түүнчлэн эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо өндөр байгаа нөхцөлд хүүхэд асрах хөдөлмөрийг үнэлгээжүүлэхэд чиглэсэн татварын хувь хэмжээг өсгөх зэрэг болно.

3.2 Жендэрийн практик ба стратегийн хэрэгцээ

К.Мозер эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүдийн практик болон стратегийн хэрэгцээний талаар анх судлан үзсэн бөгөөд жендэрийн дүн шинжилгээ, бодлого төлөвлөлтөд ихээхэн ач холбогдолтой ойлголт юм.

1. Жендэрийн практик хэрэгцээ. Оршин буй Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, эрх мэдлийн бүтцийг хөндөлгүйгээр эмэгтэй, эрэгтэй хүний амьдралыг сайжруулах хэрэгцээ юм. Практик хэрэгцээ хэрэгжсэнээр эрүүл мэнд, усны хангамж, ажил эрхлэлт зэрэг амьдрах орчны хангалтгүй байдлыг сайжруулах шаардлагатай холбоотой хэрэгцээ бөгөөд амьдралын хамгийн наад захын ойрын хэрэгцээ шаардлагын тусгал байдаг.

2. Жендэрийн стратегийн хэрэгцээ. Жендэрийн эрх мэдлийн бүтэц, хөдөлмөрийн хуваарь өөрчлөгдөх хэрэгцээ юм. Үүнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн захирах, захирагдах харилцаа, гэр бүлийн хүчирхийлэл, адил тэгш цалингийн хангамж, эмэгтэйчүүдийн эрэгтэйчүүдээс үл хамаарах байдал, бие даасан байдал зэрэг асуудлыг багтаан ойлгодог. Ихэнх эцгийн эрхэт ёс ноёрхсон байгуулалд эдгээр асуудлыг өөрчилж үл болох, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн төрөлхийн ялгаа гэж үзэх нь түгээмэл байдаг. Мөн эрэгтэй хүн ч бас стратегийн хэрэгцээтэй гэдгийг орхиж болохгүй. Тэд хүүхэд асрахад оролцох, цэрэгт алба зайлшгүй хаах ёстой үүргээс татгалзах хэрэгцээ гардаг.

Гэхдээ практик хэрэгцээн хангагдсанаар стратегийн хэрэгцээг хангах нөхцөл бүрдэж болох тул эдгээр хэрэгцээний төрлүүдийг хэт салгаж болохгүй гэдэг нь ойлгомжтой юм.

3.3 Жендэрийн дүн шинжилгээний суурь асуулт

Жендэрийн харилцаа, үүрэг, хариуцлага, хөдөлмөр хуваарилалт, оролцоо, нөөц баялгийн эзэмшилт, хяналт зэргийг тогтооход дараахь 10 асуултыг ашиглах нь түгээмэл байдаг. Эдгээр асуултад эрэгтэй, эмэгтэйчүүд гэсэн хоёр бүлгээс тус тусад нь хариулт авдаг. Үүнд:


1. Хэн юу хийдэг вэ? Үйл ажиллагаа
2. Түүнийг юугаар яаж хийдэг вэ? Нөөц боломж
3. Хэн юуг эзэмшиж байна вэ? Хөрөнгө өмчлөл
4. Хэн юуг хариуцдаг вэ? Үүрэг
5. Хэн ямар эрх эдэлдэг вэ? Тэгш эрх
6. Хэн хянадаг вэ? Орлого, зарцуулалт
7. Хэн шийддэг вэ? Эрх мэдэл
8. Хэн юуг хүртэж байна вэ? Хуваарилалт
9. Хэн нь хүртэж, хэн нь алдаж байна вэ? Дахин хуваарилалт
10. Яагаад, ямар учраас? Хэм хэмжээ

Эдгээр 10 асуулт нь жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, эрх мэдлийн бүтэц, нөөц боломжийн эзэмшилт, хуваарилалт, хууль, дүрэм журам, хэм хэмжээний төлөв байдлыг харуулах бололцоотой байдгаараа онцлог. Эдгээр 10 асуулт нь жендэрийн дүн шинжилгээний загваруудад тодорхой хэмжээгээр тусгалаа олсон байдаг. Эдгээр 10 асуултаар дүн шинжилгээ хийхдээ эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн олон талт байдлыг зайлшгүй харгалзаж үзэхийг чухалчилдаг. Тодруулан хэлбэл, хэн гэдэг асуултад зөвхөн эрэгтэй, эмэгтэй гэж хариулах бус хөдөөнийх үү эсвэл хотынх уу, өндөр боловсролтой юу, бага боловсролтой юу зэрэг нийгмийн бусад категориудтай/зэргэмжтэй/ давхар холбон өгөх нь ач холбогдолтой юм. Түүнчлэн тухайн нийгмийн соёл, дэд соёлын хүчин зүйлсийг давхар тооцож шинжлэх нь зүйтэй. Мөн бүтцийн хувьд макро, мезо, микро түвшинд нь судлан үзсэнээр асуудлыг илүү тодорхой харж чадах юм.

3.4 Жендэрийн дүн шинжилгээний Харвардын загвар ба хүмүүст чиглэсэн төлөвлөлтийн загвар

Удиртгал. Харвардын дүн шинжилгээний загвар бол Жендэрийн үүргийн буюу Жендэрийн дүн шинжилгээний загвар гэж нэрлэгддэг. Энэ нь 1985 оноос ашиглагдах болсон бөгөөд анхны жендэрийн дүн шинжилгээний загваруудын нэг юм. Энэ загварыг Америкийн Олон улсын хөгжлийн Харвардын Институтийн судлаачид АНУ-ын Хөгжлийн агентлагийн Эмэгтэйчүүд хөгжилд төвтэй хамтран боловсруулжээ.

Харвардын дүн шинжилгээний загварын зорилго. Харвардын дүн шинжилгээний загвар нь нийгэм эдийн засгийн дүн шинжилгээнд илүү хамааралтай. Нөөц баялгаас эрэгтэйчүүдтэй адилаар эмэгтэйчүүдэд хувь хүртэх явдалд гол анхаарлаа хандуулдаг. Энэ загвар нь хөгжлийн хөтөлбөр, төслүүдээс эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хүртэх үр шимийг нэмэгдүүлэх, адил тэгшээр хүртэх боломжийг нээж чадах төлөвлөлт төлөвлөгчдөд тусалж чадна. Энэхүү дүн шинжилгээг явуулахад эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн нөөц



боломж, ажил үүргийн гол ялгаануудыг нутаг дэвсгэрийн онцлогтой нь холбон тодруулах замаар хийдэг байна.

Харвардын дүн шинжилгээний загвар нь микро түвшин буюу нийгэм-хамт олон, ерх гэрийн түвшинд мэдээлэл цуглуулж шинжилнэ. Ингэхдээ тусгайлан боловсруулсан матрицыг/бодлогын хүрээг/ ашиглана. Матриц/Бодлогын хүрээ/ нь мэдээллийг цэгцлэх боломжийг олгодог ба янз бүрийн нөхцөлд тохируулан хэрэглэх боломжийг олгодоггоороо давуу талтай. Харвардын дүн шинжилгээний загвар нь дотроо дөрвөн хэсэгтэй бөгөөд үүнийг дүн шинжилгээ хийх үйл ажиллагааны дараалал гэж ойлгоход болно.

3.4.1 Харвардын арга 1: Үйл ажиллагааны тухай.

Энэ арга нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн үйлдвэрлэлийн ба нөхөн үржихүйн үүргийн ялгааг тодруулахад “Хэн юу хийдэг вэ?” гэсэн асуултыг асуух замаар эхлүүлдэг. Энэ асуултад хариулахдаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн бүхий л үйл ажиллагааг тодорхойлдог. Хэр нарийвчилж үзэх нь тухайн төслийн зорилго, хэрэгцээнээс хамаарна. Төслийн хүрээнд хийгдэх үйл ажиллагаануудыг маш нарийвчлан үзэх хэрэгтэй болдог. Жишээ нь, мал аж ахуйн чиглэлээр хэрэгжүүлэх төсөл гэж үзвэл түүнд холбогдох бүхий л үйл ажиллагааг жендэрийн хөдөлмөрийн хуваариар гаргах хэрэгтэй. Хонь хариулах, адуугаа хайх, үнээ саах, тугал хариулах, ноос хяргах, ямаа самнах, малаа оторлуулах, аргал түүх гээд бүхий л үйл ажиллагаа эрэгтэй, эмэгтэйгээр зааглан бичнэ. Ингэхдээ мал тус бүрээр, улирлаар ялган бичих нь зүйтэй. Ямар төсөл гэдгээсээ хамаарч бусад хэмжүүрийг гаргах нь зүйтэй. Учир нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүд зөвхөн нэг талт бүлгүүд биш юм. Үүнд:

- Жендэр-насны ялгааг судлах үзэх. Үйл ажиллагаанд оролцогчийг насанд хүрсэн эсэх, хүүхэд, өндөр настнууд зэргээр ялган тодорхойлох нь маш чухал.
- Зарцуулах цаг. Үйл ажиллагаа бүрт зарцуулах цаг хугацааг хувилж гаргана. Улирлын турш уу, эсвэл өдрөөр үү гэх мэт. Учир нь цөөхөн үйл ажиллагаанд оролцдог мэт харагдавч зарцуулж буй цаг их байж болох тул үүнийг заавал анхаарах хэрэгтэй.
- Үйл ажиллагаа хаана хийгдэж байна вэ? Уг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх хүмүүсийн хөдөлгөөнт байдлыг тодруулахад үйл ажиллагаа хаана хэрэгжих вэ гэдгийг тодорхойлно. Гэртээ юу, бэлчээрт үү, гэр бүлээрээ эрхэлдэг дэлгүүрт үү, эсвэл хаана (тухайн нутгийнхаа хүрээнд үү, эсвэл тэрнээс гарч уу) вэ гэдгийг тодруулна.



Харвардын арга 1-ийн жишээ : Үйл ажиллагааны тухай		
Үйл ажиллагаа	Эмэгтэйчүүд/охид	Эрэгтэйчүүд/хөвгүүд
Үйлдвэрлэлийн ажиллагаа үйл Мал аж ахуй: • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Орлого бий болгох: • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм• Ажил эрхлэлт: • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Бусад: • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм		
Нөхөн үржихүйн ажиллагаа үйл Усан хангамж • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Түлшний хангамж • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Хүнс бэлтгэх • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Хүүхэд асрах • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Эрүүл мэндийн үйлчилгээ • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Зах зээлийн үйлчилгээ • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм Бусад: • үйл ажиллагаа 1 • үйл ажиллагаа 2 • үйл ажиллагаа 3 гм		

Эх сурвалж: C. March, I.Smyth, M. Mukhopadhyay. A guide to gender analysis frameworks. An oxfam Publication. 1999-ээс бага зэрэг өөрчлөлт оруулан авав.

3.4.2 Харвардын арга 2. Хүртэх ба хянах боломж – нөөц ба үр ашгийн тухай

Энэ арга нь Үйл ажиллагааны (арга 1-ийн) хэсэгт тодорхойлсон бүхий л үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд ямар нөөц боломж ашиглах вэ гэдгийг харуулна. Эндээс эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд нөөц баялагаас хүртэх боломж ямар байгааг харуулахын зэрэгцээ эдгээр нөөцийг ашиглах явдлыг хэн хянаж, нөөцийг ашигласнаар гарсан өрхийн (эсвэл нийгэм-хамт олоны) үр ашгийг ашгийг хэн хянаж байгааг харуулна. Хүртэх боломж бол нөөцийг ашиглах боломжтой байгааг харуулахаас бус түүнийг хянах боломжтой юу үгүй юу гэдгийг харуулж чадахгүй. Жишээ нь, эмэгтэйчүүд үндэсний парламентын болон орон нутгийн улс төрийн сонгуульд оролцох боломжтой хэрнээ шийдвэр гаргах үйл явцад ямар ч оролцоогүй, нөлөөгүй байж болно. Тэгэхээр нөөцийг хянаж байгаа хүн л түүнийг хэрэглэх, ашиглах, худалдах талаар шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй. Мөн тэрхүү нөөцөөс ашиглан үйл ажиллагаа явуулснаас гарах үр ашгийг хэрхэн хуваарилах шийдвэрийг гаргадаг. Иймд үйл ажиллагаануудад оролцож байгаа атлаа нөөцийг ашиглах, хянах боломж нөхцөлийн хувьд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ялгаатай байр суурийг эзлэх тал байдаг.


3.4.3 Харвардын арга 3: Нөлөөлөгч хүчин зүйл

Энэ арга нь өмнө дурдсан хоёр аргад яригдсан жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, хүртэх боломж, хяналтын ялгаанд нөлөөлөх хүчин зүйлийг зураглаж гаргана. Өнгөрсөн ба өнөө үеийн нөлөөлөгч хүчин зүйлийг тодорхойлсноор ирээдүйн чиг хандлагыг тодруулах боломжтой. Хөгжлийн төсөл, хөтөлбөрүүдэд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломж, саад бэрхшээлийг харуулдаг учраас ийм нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг тодорхойлох нь чухал байдаг. Нөлөөлөгч хүчин зүйлс нь Жендэрийн харилцааг бүрэлдүүлж, улмаар эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай боломж, бэрхшээлээс шалтгаалж байгаа бүх зүйлсийг хамардаг. Эдгээр хүчин зүйлс нь холыг харсан, өргөн хүрээний, хоорондоо хамааралтай байдаг.

Үүнд:

- тухайн хамт олон, нутаг дэвсгэрт мөрдөж байдаг хэм хэмжээ, нийгмийн шаталсан харилцаа, тухайлбал, гэр бүлийн хэлбэр, нийгэм, соёлын байдал, шашны итгэл үнэмшил;
- хүн ам зүйн байдал;
- засаг захиргаа зэрэг байгууллагын зохион байгуулалт, тогтолцоо, мэдлэг, чадвар, технологийг өвлүүлэх арга хэлбэр;
- эдийн засгийн ерөнхий байдал, ядуурал, мөнгөний ханш, орлогын хуваарилалт, олон улсын худалдаа, дэд бүтэц;
- дотоод ба гадаад улс төрийн байдал;
- эрхзүйн байдал;
- сургалт ба боловсрол;
- хөгжлийн ажилтнуудад хандах орон нутгийн хүмүүсийн хандлага

Эдгээр нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг тодорхойлохын зорилго бол эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр, нөөцөд аль нь илүү нөлөөлдөг, эргээд эдгээр нь нөлөөлөх хүчин зүйлсэд хэр нөлөөтэй эсэхийг гаргах явдал юм. Энэ арга нь хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулахад гаднаас нөлөөлөх бэрхшээл, боллоцоог тодорхойлоход тустай.



Жендэрийн үүднээс үйл ажиллагааг амжилттай зохион байгуулахад юу хэрэгтэйг гаргаж ирэхэд энэ арга туслах ёстой юм.

3.4.4 Харвардын арга 4:Төслийн үе шатны дүн шинжилгээ шалгах хуудас

Энэ нь хэд хэдэн асуултаас бүрддэг. Эдгээр нь төсөл болон үйл ажиллагаа явуулах газраа Жендэрийн үүднээс шалгаж үзэхэд хэрэглэгдэнэ. Энд жендэрээр ялгасан мэдээлэл болон эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд нийгмийн өөрчлөлтүүд нөлөөлөх янз бүрийн үр нөлөөг гаргадаг.

3.5 Жендэрийн дүн шинжилгээний Мозерийн загвар


Мозерийн загварын тухай. 1970-аад онд эмэгтэйчүүдийн асуудлыг тусгайлан анхаарсан эмэгтэйчүүд хөгжилд (WID) хандлагын дараа гарч ирсэн Жендэр хөгжилд (GAD) хандлага нь хөгжлийн бүх хөтөлбөрүүдэд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хоорондын эрх мэдлийн харилцаанд голлон анхаарсан Жендэрийн төлөвлөлтийн асуудлыг гаргаж тавьжээ. Энэ хандлага нь уламжлалт төлөвлөлтийн арга барилын ард байсан олон таамаглалыг шийдвэрлэсэн юм. Эдгээрийн нэг нь Мозерийн арга юм. Каролин Мозер 1980-аад оны эхээр Лондонгийн Их сургуулийн Хөгжил төлөвлөлтийн нэгжид (DPU) жендэрийн дүн шинжилгээний аргыг боловсруулжээ. К.Мозер Карен Левигийн хамтаар дүн шинжилгээнээс үйл ажиллагаанд шилжиж, энэхүү дүн шинжилгээний аргаа цаашдаа жендэрийн бодлого, төлөвлөлтийн арга болгон хөгжүүлжээ. Мозерийн арга нь хотын болон тээврийн төлөвлөлт зэрэгт төлөвлөлтийн гол арга болж хэрэглэгддэг. Дараахь хэсгүүдийг Мозерийн, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*, Routledge, London, 1993 номоос авлаа. Мөн Мозерийн аргазүйн талаар бичигдсэн Канадын олон улсын харилцааны консулын газрын хэвлүүлсэн *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development*, MATCH, Ottawa, 1991 номоос ашиглав.

Өмнө өгүүлсэнчлэн, Мозерийн аргазүй нь “Жендэрийн төлөвлөлтийг” тусдаа нэг төлөвлөлтийн арга талаас нь судлан үздэг. Жендэрийн төлөвлөлтийн зорилго бол эмэгтэйчүүдийг хараат байдлаас чөлөөлж, тэднийг тэгш эрх, ахиц дэвшилд хүргэх явдал юм. Энэ нь аль категорийн эмэгтэй аль категорийн эрэгтэйгээс хараат байгаагаас хамаарч янз бүрийн хүрээнд яригдана.’ (Moser 1993, 1)

Мозерийн аргазүйн төлөвлөлт бол цэвэр техник ажил гэдэг асуудлыг онцолдог. Мозер жендэрийн төлөвлөлтийг уламжлалт төлөвлөлтийн аргаас хэд хэдэн байдлаар ялгаатай болохыг судлан үзсэн байна. Нэгд, [Жендэр ба төлөвлөлт] бол хоёулаа улс төрийн болоод техникийн шинж чанартай. Хоёрт, төлөвлөлтийн үйл явцад зөрчлийг авч үздэг(гаргадаг). Гуравт, энэ нь өөрчлөн хувиргах үйл явцыг хамардаг. Дөрөвт, төлөвлөлт бол “маргаан хэлэлцүүлэг” гэж тодорхойлдог. (Moser 1993, 87)

3.5.1 Мозерийн арга 1: Жендэрийн үүргийн тодорхойлолт / гурвалсан үүрэг

Энэ арга нь Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарийг ‘хэн юу хийдэг вэ?’ гэж асуух байдлаар гаргаж ирдэг. Мозер энэ аргазүйдээ ихэнх нийгэмд байдаг бага орлоготой эмэгтэйчүүдийн “гурвалсан үүргийг” тодорхойлон гаргажээ. Эмэгтэйчүүдийн гурвалсан



үүрэг гэдэг нь нөхөн үржихүй, үйлдвэрлэл, орон нутгийн зохион байгуулалтын үйл ажиллагааг хамаарч байна. Бүхэлд нь үзвэл, эрэгтэйчүүд ихэнхдээ үйлдвэрлэлийн болон орон нутгийн улс төрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг.

Нөхөн үржихүйн үйл ажиллагаа: Мозерийн хэлснээр, үүнд өрх гэрийн ажил болон гишүүдийг асрах, хүүхэд төрүүлэх, асрах, хоол унд бэлтгэх, ус түлээ зөөх, дэлгүүр явах, гэрээ сахиx, эрүүл мэндийн асуудал орж байна. Ядуу хөдөө орон нутагт, нөхөн үржихүйн үйл ажиллагаа нь их цаг авсан хүч шаардсан ажил байдаг. Энэ нь ихэнхдээ үргэлж эмэгтэйчүүд, охидын үүрэх ачаа(лал) байдаг.


Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа: Энэ нь бараа, үйлчилгээний үйл ажиллагааг (ажил эрхлэлт ба хувиараа хөдөлмөр эрхлэх) хамаарна.. Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд хоёулаа үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд хамрагдаж болох хэдий ч тэдний гүйцэтгэх үйл ажиллагаа ба хариуцлага нь үргэлж өөр өөр байдаг. Эмэгтэйчүүдийн бүтээлч хөдөлмөр ихэнхдээ эрэгтэйчүүдийнхээс илүү харагдахуйц бус, илүү бага хөлстэй байдаг.

Орон нутгийн үйл ажиллагаа: Эдгээр үйл ажиллагаанд нийгэм хамт олны үйл ажиллагаа— ёслолын арга хэмжээ, баяр ёслол, тухайн нутаг орныг сайжруулах олон нийтийн арга хэмжээ, хамтын хөдөлмөр, орон нутгийн улс төрийн үйл ажиллагаа гэх мэт орно. Ийм маягийн үйл ажиллагаа нь эдийн засгийн дүн шинжилгээнд тооцогдох нь ховор, үүнд сайн дурын оролцоо ихтэй төдийгүй орон нутгийн оюуны ба соёлын хөгжилд их чухал хувь нэмэртэй байдаг юм. Энэ нь орон нутгийн байгууллагын болоод өөрийн төлөө үйл ажиллагааны хөдөлгүүр байдаг. Энд хөдөлмөрийн жендэрийн хуваарь давамгайлсан байдалтай байдаг ч эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд хоёулаа олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцдог. (MATCH 1991, 26) Мозер олон нийтийн хөдөлмөрийг хоёр бүлэгт хувааж үзжээ.

Олон нийтийн зохион байгуулалттай үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэдэг, тэдний гэр орны ажил төрлийн өргөтгөсөн шинжтэй ажлууд байдаг. Ийм үйл ажиллагаа нь хүн бүрийн хэрэглэдэг ус, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, боловсрол зэрэг ховор нөөцийг ашиглах, нийлүүлэхэд чиглэгддэг. Энэ бол сайн дурын хөлсгүй хөдөлмөр ба эмэгтэйчүүд үүнийг 'чөлөөт цагаараа' гүйцэтгэдэг.

Олон нийтийн бодлогын үйл ажиллагааг ихэвчлэн эрэгтэйчүүд хийдэг, тэд үндэсний хэмжээний улс төрийн асуудлын хүрээнд албан ёсны бодлогын асуудалд зохион байгуулалттайгаар оролцдог. Эдгээр нь ихэвчлэн хөлстэй үйл ажиллагаа байдаг ба үүний үрээр өсөн нэмэгдэх эрх мэдлээс тэд ашиг хүртэж байдаг. (MATCH 1991, 34)

Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, хөвгүүд, охид бүгд эдгээр хэлбэрийн үйл ажиллагаанд оролцдог ч эрэгтэйчүүд гэр орны ажилд оролцох нь бага байдаг. Олон газруудад эмэгтэйчүүд охид гэр орны бүх ажлыг, бас бүтээлч үйлдвэрлэлийн ажлыг ихээр хийдэг. Мозерийн аргазүйд үзсэнээр, эмэгтэйчүүд гэр орны болон олон нийтийн зохион байгуулалттай үйл ажиллагааны зэрэгцээгээр үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг



ч хийсээр байдаг. Энэ нь харагдахуйц ажлыг ч үл харагдах байдалтай болгодог байна. Эцэст нь хэлэхэд, энэ арга нь үүрэг ажиллагаа тэгшээр үнэлэгдэх байдлыг хангахад чиглэдэг. Гэр орны ажил бол хүний амьжиргааны амин чухал зүйл бөгөөд ажиллах хүчний нөхөн үйлдвэрлэлийг хангаж байдаг хэдий ч 'жинхэнэ' ажил гэж тооцогдох нь ховор юм. Жишээ нь, хүмүүс чи ямар ажил хийдэг вэ гэж асуухдаа ихэвчлэн үйлдвэрлэлийн, хөлстэй, орлогтой ажилтай нь холбогдуулан сонирхдог.

Үүнээс үзэхэд төлөвлөлтөд гурвалсан үүргийн дүн шинжилгээг хэрэглэх нь чухал юм. Учир нь аль нэг үүрэгт нь хандсан хөгжлийн ямар ч төсөл, хөтөлбөр нөгөө хоёрт нь нөлөөлж байдаг юм. Жишээ нь, эмэгтэйчүүдийн гэр орны ажил үүрэг нь тэднийг хөгжлийн төсөлд оролцох боломжгүй болгож болно. Хэрэв тэд үүнд оролцож, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, уулзалт, сургалтад оролцох зэрэгт цагаа зарцуулбал хүүхэд асрах, хоол хүнс бэлтгэх зэрэг бусад үүрэгт зарцуулах цаг нь хорогдоно гэсэн үг юм.

3.5.2 Мозерийн арга 2: Жендэрийн хэрэгцээний үнэлгээ


Мозерийн аргын хоёр дахь хэсэг Maxine Molyneuxийн (1985) эмэгтэйчүүдийн жендэрийн сонирхлын онолд үндэслэжээ. Мозерийн онолоор бол эмэгтэйчүүдийн бүлэг нь өөрийн гэсэн сонирхол хэрэгцээтэй төдийгүй бас эрэгтэйчүүдийн бүлгийнхээс ялгаатай бөгөөд энэ нь зөвхөн эмэгтэйчүүд гурвалсан үүрэг гүйцэтгэдэг гэдгээрээ тэд ихэнх нийгэмд эрэгтэйчүүдээс хараат байр сууринаас хамаарч байна. Molyneuxийн онолын практик болон стратегийн сонирхолтой адилаар Мозер хоёр хэлбэрийн жендэрийн хэрэгцээ байна гэж үзжээ.

Жендэрийн практик хэрэгцээ: Мозер үүнд хэрвээ Жендэрийн энэ хэрэгцээг хангавал эмэгтэйчүүдийн одоогийн үйл ажиллагаанд тус болох тийм хэрэгцээг хамруулжээ. Жендэрийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаа нь ахуй амьдралын зохистой бус нөхцөлтэй холбоотой тусгай хүрээний хэрэгцээг яаралтай хангахад чиглэдэг. Хэдийгээр жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь болон нийгэм дэх эмэгтэйчүүдийн хараат байдал нь эмэгтэйчүүдийн жендэрийн хэрэгцээний гол шалтгаан болдог ч жендэрийн практик хэрэгцээг хангах үйл ажиллагаа нь тэдгээрийг даван туулахад чиглэдэггүй. (MATCH 1991, 40)

Эмэгтэйчүүдийн жендэрийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн хөгжлийн төсөл нь дараахь чиглэлээр байж болно:

- Усны хангамж;
- Эрүүл мэндийн үйлчилгээ;
- Өрхийн орлого олох боломж;
- Орон байрны болон үндсэн хэрэгцээг хангах;
- Хоол, хүнс түгээх

Эдгээр хэрэгцээ нь өрхийн гишүүдийн нийтлэг хэрэгцээ боловч эмэгтэйчүүд эдгээрийг өөрийн хэрэгцээ мэтээр тодорхойлдог. Учир нь эмэгтэйчүүд бол өрхийн хэрэгцээтэй зүйлсийг хангах хариуцлагатай гол хүн байдаг.



Жендэрийн стратегийн хэрэгцээ: Мозерийнхоор энэ хэрэгцээг хангавал эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдлаас эмэгтэйчүүд гарч чадах тийм хэрэгцээ юм. Эмэгтэйчүүдийн стратегийн Жендэрийн хэрэгцээ бол эмэгтэйчүүд нийгэмд хараат байдалтай байдгаас үүдэлтэй хэрэгцээ юм. Стратегийн Жендэрийн хэрэгцээ нь тухайн нөхцөл байдал бүрт өөр өөр байдаг. Эдгээр нь Жендэрийн хөдөлмөрийн болоод эрх мэдэл, хяналтын хуваарьтай холбогдож, хууль эрх зүйн байдал, гэр бүлийн хүчирхийлэл, тэгш цалин хөлс, эмэгтэйчүүд өөрийн бие мах бодыг мэдэх зэрэг асуудалтай холбогдож болно. Стратегийн хэрэгцээг хангах нь эмэгтэйчүүд Жендэрийн тэгш байдалд хүрэхэд тусалж, нийгэмд эзлэх тэдний захирагдмал байр суурьтайгаа тэмцэхэд тусалдаг. (MATCH 1991, 39)

Эмэгтэйчүүдийн Жендэрийн стратегийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанууд:

- Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарьтай холбоотой саад бэрхшээл;
- Гэрийн хөдөлмөр, хүүхэд асрах ачааллыг бууруулах;
- Эрэгтэйчүүдэд таатай хууль эрхзүйн тогтолцооны институтжсэн/байгууламжийн/ хэлбэрийг арилгах;
- Эмэгтэйчүүдэд хүүхэд төрүүлэх сонголт өгөх, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээгээр хангах;
- Эрэгтэйчүүдийг хүчирхийлсэн үйлдлийн эсрэг авах арга хэмжээ. (Molyneux 1985)

3.5.3 Мозерийн арга 3: Өрх гэрийн хүрээнд шийдвэр гаргах, нөөц баялгийн хяналтыг ялгах

Энэ арга нь Хэн юуг хянаж байна? Хэн юу шийдэж байна? Хэрхэн? гэсэн асуулт тавьдаг. Мозерийн арга нь өрх гэрийн хүрээнд нөөц баялгийг хуваарилах, (өрхийн дотоод хуваарилалт) үүнийг шийдэж байдаг харилцан тохиролцоо үйл явцтай холбогдож байна. Өрхийн хэмжээнд хэн ямар нөөцийг хянаж байна вэ, хэн ямар шийдвэрийг гаргахад эрх мэдэлтэй байна вэ гэж үздэг,

3.5.4 Мозерийн арга 4: Гурвалсан үүргийг тэнцвэржүүлэх төлөвлөлт

Энэ аргыг хэрэглэгчид нь төлөвлөсөн төсөл нь эмэгтэйчүүдийн нэг үүргийн ачааллыг нэмэгдүүлж, нөгөө үүрэгт сөрөг нөлөөтэй эсэхэд хариулт олох үүрэгтэй юм. Эмэгтэйчүүд өөрсдийн гурвалсан үүргийн хариуцлагыг тэнцвэртэй байлгах ёстой. Эдгээр үүргийг тэнцвэртэй байлгах хэрэгцээ нь эмэгтэйчүүдэд эдгээр үүрэг хэр зэрэг оногдож байгаагаас хамаардаг. Эмэгтэйчүүд төсөлд оролцоноор бий болж болох өөрөөр хэлбэл нэг тухайлсан үүрэгт зарцуулах цагийг нэмэгдүүлж болох саад бэрхшээлийг харуулдаг.

Мозер салбарын төлөвлөлт (тээвэр зэрэг зөвхөн нэг салбарт төвлөрсөн ихэнхдээ Засгийн газрын хэрэгжүүлдэг) эмэгтэйчүүдийн гурвалсан үүргийг тооцон үздэггүй учраас ялангуяа эмэгтэйчүүдэд хор хөнөөлтэй байдгийг онцлон үзжээ. Салбар дундын, хоорондоо нягт холбоотой төлөвлөлт нь энэхүү бэрхшээлийг зайлуулах боломжтой юм.

3.5.6 Мозерийн арга 5: Үйл ажиллагааны янз бүрийн зорилгын хоорондын ялгааг гаргах нь: ЭХ/ЖХ Бодлогын хүрээ


Энэ арга бол үндсэндээ үнэлгээнд зориулагдсан, ямар арга хандлагыг тухайн төсөл, хөтөлбөрт хэрэглэсэн болохыг харуулдаг. Гэхдээ үүнийг ирээдүйд хийгдэх төсөлд ямар арга хандлагыг хэрэглэвэл илүү зохимжтой болохыг мөн судлан үзэхэд хэрэглэж болно. Бодлогын хандлагыг шалгаж үзэх нь тэдний зарим нэг сул тал, саад бэрхшээл, боломжит алдааг илрүүлэхэд тусална.

Мозерийн аргын янз бүрийн төлөвлөлтийн үйл ажиллагаа нь эмэгтэйчүүдийн хараат байр суурийг хэрхэн өөрчлөхийг тооцон үзэхэд тус болдог. Үүнийг янз бүрийн хандлагууд Жендэрийн практик болон стратегийн хэрэгцээг хэрхэн хангаж байна вэ гэсэн асуулт тавих замаар харуулдаг. Энэ чиглэлээр Мозер сүүлийн хэдэн арван жилүүдэд хөгжлийн төлөвлөлтөд давамгайлж ирсэн таван янзын хандлагын дүн шинжилгээг гаргажээ. Эдгээр нь нийгмийн халамж, тэгш байдал, ядуурлын эсрэг хөдөлгөөн ашигтай байдал, чадавхийг нэмэгдүүлэх гэсэн таван хандлага юм. Эдгээр бодлогын хандлагууд яг таг цаг хугацааны дарааллаар гарч ирээгүй бөгөөд практикт зарим нь ямар нэг байдлаар зэрэгцэн гарч ирсэн байна.

Нийгмийн халамж: 1950-иад оноос гарч ирсэн. Үүнийг 1950-70 онуудад ихэвчлэн ихээр хэрэглэгдэж байсан төдийгүй өнөө ч түгээмэл хэрэглэгдэж байна. Нийгмийн халамжийн хандлага нь эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүрэгт илүү анхаарч, тэднийг хөгжлийн хөтөлбөрт идэвхигүй хүртэгч байдлаар үздэг. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн эх гэдэг Жендэрийн практик үүрэгт нь чиглэж, голдуу тусламжийн хоол хүнс өгч, хоол тэжээлийн дутагдлын эсрэг арга хэмжээ авах, гэр бүл төлөвлөлтийг дэмждэг. Энэ хандлага 'дээрээс-доош' чиглэсэн шинжтэй бөгөөд Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, эмэгтэйчүүдийн нийгэм дэх хараат байр суурь зэрэг асуудалтай тэмцдэггүй ажээ.

Тэгш байдал: Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлагаас эхтэй жендэрийн энэ хандлага нь 1976-86 оны НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн арван жилийн үеэр их өргөн хэрэглэгдэж байв. Үүний зорилго нь эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг нэмэгдүүлэх явдал байдаг. Энэ хандлага нь эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл явцын идэвхитэй оролцогч оролцогч гэж үздэг. Энэ нь гурвалсан үүргийг тооцон үзэж, эмэгтэйчүүдийн Жендэрийн стратегийн хэрэгцээг эмэгтэйчүүдэд улс төр, эдийн засгийн бие даасан байдал олгож, эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад тэгш бус байгааг бууруулах замаар төрийн шууд оролцоотойгоор хангахыг зорьдог. Тэгш байдлын хандлага нь барууны феминизмийн нөлөөтэй гэж шүүмжилж, эрэгтэйчүүдийг айлгахад чиглэсэн ихэнх Засгийн газруудад түгээмэл бус хандлага гэж үзсэн байдаг.

Ядуурлын эсрэг хөдөлгөөн: Энэ нь эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлагын тэгш байдлын хандлагын радикал шинжээс бага нөлөө бүхий 1970-аад онд гарч ирсэн юм. Ядуу хүмүүсийн дунд эмэгтэйчүүд харьцангуйгаар илүү байна гэсэн үндэслэлд суурилсан энэ хандлага нь ядуу эмэгтэйчүүдийн үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлэх замаар ядуурлаас гаргахыг зорьдог. Энд эмэгтэйчүүдийн ядуурал бол хөгжил доройн асуудал бөгөөд хараат бус байдалд хамаарах асуудал биш гэж үздэг. Энэ хандлага эмэгтэйчүүдийн



бүтээлч үйл ажиллагааг хүлээн зөвшөөрч, орлого нэмэгдүүлэх, жижиг аж ахуй эрхлэх замаар орлого олох Жендэрийн практик хэрэгцээг хангахыг эрмэлздэг. Энэ нь ялангуяа ТББ-ын дунд түгээмэл юм.

Ашигт байдал: Гурав дахь хандлага одоо давамгайлж байна. Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлагаас эх авсан шинэ хандлага нь 1980-аад оны өрийн хямралын үеэс гарч иржээ. Үүний зорилго нь хөгжил бол илүү ашигтай байх явдлыг хангах, үүнд эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн хувь нэмрийг нэмэгдүүлэх замаар ашигтай байж болно гэсэн хандлага юм. Энэ хандлага нь эмэгтэйчүүдийн гурвалсан үүргийг хүлээн зөвшөөрөх замаар эмэгтэйчүүдийн Жендэрийн практик хэрэгцээг хангахыг эрмэлздэг. Гэхдээ энэ хандлага нь эмэгтэйчүүдийн цагийг үргэлж уян хатан байдлаар зохицуулж, нийгмийн үйлчилгээний бууралтыг эмэгтэйчүүдийн ажлын өдрийг уртасгах замаар нөхөх боломжтой гэж үздэг. Энэ нь Жендэрийн тэгш байдал, шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдсэн мэт буруу ойлголт төрүүлдэг. Үүнийг үл тооцвол энэ хандлага илүү түгээмэл хэрэглэгдэж байна.

Чадавхи нэмэгдүүлэх: Энэ бол хамгийн сүүлийн үеийн хандлага бөгөөд үүнийг Өмнөдийн эмэгтэйчүүд хөгжүүлжээ. Эмэгтэйчүүдийн өөрсдийн санаачилгыг дэмжих замаар тэднийг чадавхижуулахад чиглэдэг. Эмэгтэйчүүдийн хараат байдал бол зөвхөн эрэгтэйчүүдийн дарлалын үр дагавар төдийгүй мөн колонийн ба шинэ колонийн дарлалын үр дагавар юм.

Чадавхижуулалтын хандлага нь эмэгтэйчүүдийн туршлагыг анги, арьс өнгө, нас зэргээс хамааран өөр өөр байдаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг. Энэ хандлагад үйл ажиллагаа бол эмэгтэйчүүдийн янз бүрийн түвшний дарлалтай тэмцэх ёстой гэж үздэг. Энэ хандлага эрх мэдлийн төвлөрлийг илээр шүүн үзэж, эмэгтэйчүүдийн өөрийн байр суурийг өөрчлөхийн зэрэгцээ эрх мэдлээс аль болох ихийг авах ёстой гэж баталдаг. Гурвалсан үүргийг хүлээн зөвшөөрч, жендэрийн стратегийн хэрэгцээг эмэгтэйчүүдийн доороос эхлэх хөдөлгөөнөөр дамжуулан хангахыг чармайдаг. Жишээ нь, өөрсдийн практик хэрэгцээг хангаж чадах эмэгтэйчүүдийн бүлгийг зохион байгуулах (Moser 1993, 231) зэрэг болно.

3.5.7 Мозерийн арга 6: Төлөвлөлтөд эмэгтэйчүүд, Жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллага, төлөвлөгчдийг оролцуулах

Эцсийн бүлэгт, Мозерийн арга нь төлөвлөлтөд эмэгтэйчүүд, Жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллага, төлөвлөгчдийг оролцуулахын чухлыг хэрэглэгчдэд бодуулдаг. Энэ бол жинхэнэ практик ба стратегийн хэрэгцээг төлөвлөлтөд тодорхойлон тусгахад амин чухал юм. Эдгээр хувь хүмүүс, байгууллагууд зөвхөн дүн шинжилгээ хийхэд оролцоод зогсохгүй, үйл ажиллагааны зорилгыг тодорхойлох, түүний хэрэгжилтэд оролцох ёстой ажээ.

3.6 Жендэрийн дүн шинжилгээний хүрээ (ЖДШХ)

Удиртгал. Жендэрийн дүн шинжилгээний хүрээг (ЖДШХ) Rani Parker Дундад дорнодын ТББ-ын хөгжлийн ажилтнуудтай хамтран боловсруулжээ. Тэд өөрсдийн

олон нийтийн үйл ажиллагаанд тохирох аргагүй хэрэгтэй гэдгийг илэрхийлсэн байна. Үүний дүнд ЖДШХ нь оролцооны аргаар төлөвлөлтийн үзэл санааны нөлөөн дор үүссэн мөн санхүүжилт ба цагийн хомсдол, бичиг үсэггүй байдал, жендэрийн үүргийн талаар хангалтгүй, эсвэл мэдээлэл огт байхгүй зэрэг саад бэрхшээлийг анхааралдаа тусган авдаг.

Жендэрийн дүн шинжилгээний хүрээ нь жендэрийн ялгаанд дүн шинжилгээ хийх, тодорхойлоход олон нийтэд суурилсан арга замаар хөгжлийн хөтөлбөрөөс эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх янз бүрийн нөлөөг тодорхойлох зорилго агуулдаг. Жендэрийн дүн шинжилгээ бол өөрчлөн хувиргагч арга бөгөөд энэ нь орон нутгийн гишүүдээр өөрсдөөр нь дүн шинжилгээ хийх үйл явцыг эхлүүлэхэд чиглэдэг. Энэ нь олон нийтийг өөрсдийн Жендэрийн үүргийн тухай санаа дүгнэлтийг тодорхойлоход дэмжлэг болдог.

Жендэрийн дүн шинжилгээ нь дараахь зарчимд үндэслэдэг:

- Жендэрийн дүн шинжилгээнд хэрэгтэй бүх мэдээлэл, мэдлэг нь дүн шинжилгээний субъект болсон хүмүүсийн дунд байдаг.
- Жендэрийн дүн шинжилгээ нь идэвхижүүлэгчээс өөр тухайн орон нутгийн биш шинжээчийг шаарддаггүй.
- Жендэрийн дүн шинжилгээ нь хэрвээ дүн шинжилгээ хийж байгаа хүмүүсээр өөрсдөөр нь хийлгэхгүй бол өөрчлөлтийг дэмжиж чадахгүй. (Parker 1993,2)


Жендэрийн дүн шинжилгээний хүрээг орон нутгийн эрэгтэй, эмэгтэй гишүүд тэнцүү оролцсон бүлэг хийдэг. ЖДШХ нь төслийн янз бүрийн шатанд тухайн төсөл, хөтөлбөр орон нутгийн жендэрийн харилцаанд үзүүлэх бодит ба боломжит нөлөөг үнэлдэг. Үе шат бүрийн зорилго нь Төлөвлөлтийн шатанд боломжит Жендэрийн нөлөө нь хөтөлбөрийн дагуу хүссэн хэмжээнд тохиромжтой байна уу гэдгийг тодорхойлдог; боловсруулалтын шатанд жендэрийн байдал нь төслийн явцыг хаана өөрчилж болох вэ гэдгийг; мөн үнэлгээний шатанд хөтөлбөрийн илүү өргөн хүрээний нөлөөг шийдвэрлэх зэрэг юм. (Parker 1993, 29)

ЖДШХ -ын жишээ				
	Хөдөлмөр	Хугацаа	Нөөц	Соёл
Эмэгтэйчүүд				
Эрэгтэйчүүд				
Өрх гэр				
Орон нутаг				

Эх сурвалж: Parker 1993

ЖДШХ-ын арга 1: Нийгмийн дөрвөн 'түвшний' дүн шинжилгээ

ЖДШХ нь хөгжлийн хөтөлбөр, үйл ажиллагааны үр нөлөөг 4 түвшинд дүн шинжилгээ хийдэг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, өрх гэр, орон нутгийн хамтлаг. Бусад түвшингүүд (тухайн орон нутаг болон төслийн зорилгоос хамаарна) тухайлбал,



нас, анги, үндэстэн зэрэг бүлгүүд хэрэгцээтэй бол нэмэгдэнэ. ЖДШХ-ний хүснэгтэд босоогоор байрлах үндсэн дөрвөн түвшин нь дараахь байдалтай байна:

Эмэгтэйчүүд: Зорилтот бүлгийн (хэрэв зорилтот бүлэг нь эмэгтэйчүүдтэй бол), эсвэл тухайн орон нутгийн бүх насны эмэгтэйчүүдийг үүнд хамруулдаг.

Эрэгтэйчүүд: Зорилтот бүлгийн (хэрэв зорилтот бүлэг нь эрэгтэйчүүдтэй бол), эсвэл тухайн орон нутгийн бүх насны эрэгтэйчүүдийг үүнд хамруулдаг.

Өрх гэр: Хамт амьдардаг бүхий л эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, хүүхдийг хамруулдаг. Тэдгээр нь зөвхөн нэг цөм гэр бүлийн нэг хэсэг биш ч байж болно. Хэдийгээр аливаа орон нутагт өрх гэрийн хэлбэр янз бүр байдаг ч хүмүүс өөрсдийн гэр бүлээ хэн хэнээс бүрддэг гэдгийгээ маш сайн мэддэг. Тэдний өөрсдийн тодорхойлолтыг ЖДШХ-ний энэ түвшинд хэрэглэх ёстой.

Орон нутаг: Төсөлд хамрагдах бүхий л хүмүүсийг хамаарна. Энэ шатны зорилго нь дүн шинжилгээг гэр бүлийн хүрээнээс гадуур өргөжүүлэн гүйцэтгэхэд оршино. Гэхдээ, орон нутгийн байдал бол нарийн бүтэцтэй, янз бүрийн бүлгийн ашиг сонирхлоос бүрддэг. Тэгэхлээр, хэрвээ тодорхой бичсэн 'орон нутгийн' тухай дүн шинжилгээ энэ төсөлд чухал биш бол энэ түвшинг хийхгүй байж болно. (Parker 1993)

3.7 ЖДШХ-ний арга 2: Дөрвөн төрлийн нөлөөний дүн шинжилгээ

ЖДШХ нь дөрвөн төрлийн нөлөөг харгалзан үздэг: хөдөлмөр, цаг хугацаа, нөөц (оролцох боломж ба хяналтыг хамтад нь), мөн нийгэм, соёлын хүчин зүйлс юм. Эдгээр зүйл нь ЖДШХ-д хөндлөнгөөр байрладаг.

Хөдөлмөр: Энэ нь үүрэг, үйл ажиллагааны өөрчлөлтийг (жишээ нь, голоос ус зөөх), шаардагдах ур чадварын түвшин (чадвартай ба ур чадвартай, албан боловсрол, сургалт), мөн ажиллах хүчин чадал (хэдэн хүн энэ үүрэг, даалгаврыг гүйцэтгэх вэ, тэд хэр ихийг хийх вэ? ажилчин хөлслөх хэрэгтэй юу, эсвэл өрхийн гишүүд энэ ажлыг хийж чадах уу?) хамаарна.

Цаг хугацаа: Энэ нь цаг хугацааны өөрчлөлтийг (гурван цаг, дөрвөн өдөр г.м) харуулах ба төсөлтэй холбоотой үйл ажиллагааг гүйцэтгэх цаг хугацаа юм.

Нөөц: Энэ ойлголт нь нөөцөөс хүртэх боломжтой холбоотой өөрчлөлтийг харуулна. (орлого, газар ба зээл) Энэ өөрчлөлт нь төслийн үр дүнд гарах ба бүлэг бүрийн нөөцийг хянах хяналтад гарч байгаа өөрчлөлт юм.

Нийгэм, соёлын хүчин зүйл: Төслийн үр дүнд оролцогчдын нийгэм, соёлын байдалд гарах өөрчлөлтийг мөн Жендэрийн үүрэг, байдалд гарах өөрчлөлтийг хамаарна (Parker 1993)

3.8 ЖДШХ-г хэрэглэх нь

ЖДШХ-г хөгжлийн төслийн ажилтнууд идэвхжүүлэгчээр нь ажиллах орон нутгийн гишүүдээс бүрдсэн бүлгийнхэн хэрэглэдэг (эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд тэгш тоотой оролцоно). Тодорхой хугацаа өнгөрсний дараа орон нутгийн гишүүд өөрсдөө дүн шинжилгээний үйл явцыг идэвхижүүлэх боломжтой юм. Гэхдээ Рани Паркер үзсэнээр эхэндээ туршлагатай идэвхижүүлэгч ажиллах шаардлагатай юм. Дүн шинжилгээг дандаа бүлгийн гишүүд өөрсдөө хийх ёстой.

ЖДШХ-ний дүн шинжилгээг эхний гурван сар тутам нэг удаа дахин судлан үзэж байх хэрэгтэй. Сүүлдээ гурван сардаа нэг удаа хийж байхад болно. ЖДШХ-г дахин хийх бүрдээ хүснэгт бүрийг шалгаж байх хэрэгтэй. Урьдчилан төсөөлөөгүй үр дүнгүүд болон төсөөлж байсан үр дүнг бодлогын хүрээнд нэмж тэмдэглэнэ.

ЖДШХ-г бөглөсний дараа бүлэг дараахь асуултыг тавьж үр дүнг хэлэлцэнэ:

- ЖДШХ-д бичсэн нөлөөлөл нь хүсэн хүлээж байсан зүйл үү? Тэдгээр нь хөтөлбөрийн зорилготой нийцэж байна уу?
- Үйл ажиллагаа нь төсөлд оролцоогүй хүмүүст хэрхэн нөлөөлж байна вэ?
- Ямар үр дүнгүүд нь гэнэтийн зүйл болсон бэ? (Эдгээр нь төслийн хэрэгжилтийн явцад болон үүний дараа ЖДШХ-д тодорхой гарч ирнэ.)

Төслийн өөрчлөлтийг хүснэгтэд тэмдэглэсний дараа бүлгийн гишүүд матриксаа эргэн үзэж дараахь зүйлийг нэмэх хэрэгтэй:

Хэрвээ үр дүн төслийн зорилготой нийцэж байвал нэмэх тэмдэг (+) тавина;

Хэрвээ үр дүн нь төслийн зорилготой зөрж байвал хасах тэмдэг (-) тавина;

Асуултын тэмдэгээр (?) тухайн үр дүн нь эерэг үү, сөрөг үү гэдэг нь тодорхой бус бол тэмдэглэнэ.

Эдгээр тэмдэглэгээ нь үйл ажиллагааны янз бүрийн үр нөлөөний зураглалыг гаргахад чиглэх юм. Эдгээр тэмдэглэгээ нь төслийн үр нөлөөний сүлжээг гаргах чармайлтад нэмэгдэх зүйлс биш юм. Эдгээр нь бодит байдлын нарийн төвөгтэй байдлыг энгийн болгож, бүх үйл ажиллагааны эерэг ба сөрөг нөлөөллийг харуулахгүй байх магадлалтай. ЖДШХ нь дүн шинжилгээ хийх бусад арга зам тухайлбал, хяналтын арга, хэрэгцээний үнэлгээ зэрэг арга барилд нэмэлт байдлаар хэрэглэх нь элбэг байдаг.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. Бодлого ба жендэрийн асуудал

4.1 Засаглалын дээд бүтэц дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл.

Улс төрийн орон зай нь нийгмийн бүх гишүүдэд хамааралтай авч түүнийг дангаар эзгнэгчид нь эрэгтэйчүүд байдаг. Хэдийгээр нийгмийн аливаа өөрчлөлт улс төрийн үйл явцаар дамжин хэрэгждэг боловч эмэгтэйчүүд улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцох боломжгүй байгаа нь ихээхэн санаа зовоосон асуудал юм.

Эртний Афины хот улсад үүссэн ард түмний засаглалын үзэл санаа, практик алхам нь анхнаасаа л тухайн үед иргэн гэж тооцогддоггүй байсан эмэгтэйчүүдийн оролцоог зөвшөөрдөггүй байжээ. Шашны хөгжил, соёлын агуу их сэргэн мандалт, хувьсгал, эрх чөлөөний тунхаглал нь эрэгтэйчүүдэд л хандсан шинжтэй байлаа. "Эрх чөлөө! Тэгш эрх! Ахан дүүс!" гэсэн ардчилсан уриа ч мөн эмэгтэйчүүдэд чиглэж байгаагүй билээ.

Зөвхөн XIX зууны үеэс л эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил сонгох эрхтэй болсон байна. Эхлээд Шинэ Зеланди, дараа нь Австрали улс нь эмэгтэйчүүдэд анх удаа иргэний эрх зүйн байдал тогтоож, 1893 оноос үндэсний түвшинд сонгох, сонгогдох эрх олгож байжээ. Аж үйлдвэр өндөр хөгжсөн орнуудад ч гэсэн зөвхөн XX зуунд тухайлбал Финлянд, Норвеги 1906-1907 онуудад, Дани 1915 онд, Герман, Швед 1918 онд, АНУ-д 1920 онд, Франц 1944 онд, Итали 1945 онд, Швейцар 1971 онд эмэгтэйчүүд сонгуульд оролцох эрхтэй болсон байна. Ихэнх хөгжиж байгаа орнуудын хувьд эмэгтэйчүүд эрх чөлөөний төлөө тэмцэлд идэвхтэй оролцон тусгаар тогтнолоо тунхагласан үеэс сонгуулийн эрхээ олж авчээ.

Өнөөдөр ихэнхи улс орнуудын хувьд эмэгтэйчүүд сонгуулийн эрхээ олж авсан цаг хугаацаанаас үл хамааран эмэгтэйчүүдийн манлайлал, улс төр дэх эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн түншлэлийн асуудал шийдвэрлэгдээгүй хээр байна. Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог 2001 оны байдлаар авч үзвэл :

Улс орнууд	Хууль тогтоогчдын нийт тоонд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөх хувь
Киргызстан	1
Турк	4
Грек	6
Узбекистан, Албани	7
Унгар, Орос, Украин	8
Казахстан	10
Франц, Болгар, Итали	11
Израиль, АНУ, Таджекистан	13
Их Британи, Эстони	18
Швейцар	23
Туркменистан	26
Испани	28
Герман	31
Исланд	35
Нидерланд, Норвеги	36
Дани, Финлянд	37
Швед	43


Нийгэм улс төрийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо бага байгаа нь тэд гол төлөв гэр бүлийн ба өрх гэрийн аж ахуйн хүрээнд илүүтэй ажил эрхэлж эсхүл улс төрийн болон сонгуулийн компани ажил явуулах хөрөнгө байхгүйтэй холбоотой бус, харин эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдал, болон засаглал болон санхүүгийн эрх мэдэл эрэгтэйчүүдийн гарт байдагтай ихээхэн холбоотой ажээ. Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо нь хүйсийн нийгэмшилтэй холбоотой төдийгүй эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхзүйн байдал доогуур байгааг олон хүмүүс нийгмийн шударга бус байдал гэж үздэггүй байна.

Эмэгтэйчүүд 1994 оны байдлаар сайдын албан тушаалд засгийн газрын танхимын нийт тооны хувийг эзэлж байв. Үүнээс хөгжиж байгаа орнуудад 5 хувь, харин аж үйлдвэр өндөр хөгжсөн орнуудад 8 хувь байв. Энэ үзүүлэлтийн нэгдүгээр байранд Финлянд (39 хувь), хоёрдугаарт - Норвеги (35 хувь), гуравдугаарт Швед (34 хувь), дөрөвдүгээрт - Нидерланд (31 хувь) тус тус орж байна. Харин 1995 оны эхээр гэхэд эхний байранд Швед орсон бөгөөд дэлхийд анх удаа Засгийн газрын танхимд эрэгтэй, эмэгтэй хоёр хүйсийн тэнцүү харьцааг бүрдүүлж чадсан юм.

Хорьдугаар зууны төрийн удирдагч эмэгтэйчүүд

Улс орнууд	Ерөнхийлөгч	Засгийн эрх барьсан жилүүд
Аргентин	Мария Эстела Мартинац де Перон	1974 - 1976
Боливи	Лидия Гелер Теяда	1979 - 1980
Финлянд	Тарья Халонен	2000 -
Гайна	Джанет Джаган	1997 - 1999
Гаити	Эрта Паскаль Труйиллот	1990 -1991
Исланд	Вигдис Финбогадоттир	1980 -1996
Ирланд	Мари Робинсон	1990 - 1997
	Мари МасЭлис	1997 -
Латви	Виара Вике-Фрейберга	1999 -
Либерти	Рут Перри	1996 - 1997
Мальта	Агата Барбара	1982 - 1987
Никарагуа	Виолета Барриос де Чаморро	1990 - 1996
Панам	Мирея Москосо	1999 -
Филипин	Корасон Акино	1986 - 1992
Шри Ланка	Чандрика Кумаратунге	1994 -
Швейцар	Рут Дрейфус	1999 -

Дэлхийн улс орнуудад эмэгтэйчүүд нийгэмших үйл явц нь улс төрийн хүсэл зорилго ба албан тушаал ахих онц гойд санаархалгүй байсан юм. Улс төрөөс айх нь их байсан учир ихэнхдээ эмэгтэйчүүд өөрсдөө улс төрөөр оролдох хүсэлгүй болдог байв. “Улс төр” хэмээх ойлголт “хог шороо”, хов жив”, “зэр зэвсэг”, “золгүй мөнгө” гэх мэтийн сөрөг ойлголттой адил мэт санагддаг тул эмэгтэйчүүдийг улс төрийн үйл явцад татан оролцуулахад тулд энэхүү ойлголтыг сайтар тайлбарлаж өгөх хэрэгтэй юм.



Улс төр (Politics) гэдэг бол нөөц ба боломжийг олж авах явдлыг хангахын төлөө өөр өөр ашиг сонирхлын хооронд хэлэлцэн тохирох үйл явц мөн. Улс төр нь гэр бүл, орон нутгийн зөвлөл, ажлын байр болон парламентыг оролцуулан бүх төвшин ба байгууллагад хэрэгжиж байдаг.

Засаглалын бодлогын чиг баримжаа нь эрх баригчид өөрсдөө ихийг хүртэхийн тулд эмэгтэйчүүд, тариачид, үндэстэн ястны цөөнх мэтийн бүлгийн нөөц болон боломжид хүрэх арга замыг хаах явдал байдаг. Харин эдгээр бүлэг улс төрд оролцоод ирвэл нөөцийг илүү шударгаар хуваарилах боломж бүрдэх болно. Тэгэхлээр улс төрд оролцох гэдэг нь асуудлыг шийдэх үүргийг шинэ салбарт оруулна л гэсэн үг юм.

Улс төрийн үндсэн ухагдахуун ба үзэл баримтлалыг зөв ойлгох нь шийдвэр гаргахад оролцох боломж ба хязгаарлалтыг задлан шинжлэхэд хэрэгтэй.

Улс төрийн хам бүрдэл нь төр, иргэний нийгэм, зах зээл ба гэр бүл гэсэн дөрвөн хэсгээс тогтоно.

Төр (State) нь нийгэм болон түүний хэсэг бүлгийн хэрэгцээ ба хүсэл зоригийг ханган үнэт зүйлсийг хадгалан хамгаалах үүрэг хүлээдэг. Засаглал, бүрэн эрх ба үүрэг, шийдвэр гаргах үйл явц ил тод тунгалаг байх, төр улсын нөөц ба боломж зэрэг нь улс төрийн бодлого хуулийн тусламжтайгаар төмөөлогдсон зохицуулагдаж байдаг. Хууль ба улс төрийн бодлого нь төрийн яамд, дотоод хэргийн байгууллагууд, шүүх, нутгийн захиргааны хурал болон сургууль олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжин хүч орж хэрэгждэг.

Иргэний нийгэм (Civil society) нь ардчилсан нийгэмд зайлшгүй шаардлагатай төрийн бус байгууллага олон иргэдийн хамтын ажиллагааг хангаж өгдөг төр ба гэр бүлийн хоорондын нийгмийн харилцааны нийлбэр цогц юм. Иргэний нийгмийн хөгжлийн асуудлыг шийдвэрлэхэд хүмүүс хамтран ажиллаж, бие биедээ болон төр улсдаа итгэх итгэл өндөр болсноор тодорхойлогддог.

Зах зээл (Market) бол бараа таваарын ба үйлчилгээний солилцоо явагддаг талбар билээ. Төр зах зээлд худалдан авагч, худалдагч, ажилчин, ажил олгогч хөрөнгө оруулагч зэргийн эрх үүргийг хангах зорилгоор үндсэн хууль дүрмийг тогтоож өгдөг. Тэгэхдээ үүнийг өрсөлдөөнд хор учруулахгүйгээр гаргах ёстой. Зах зээл нь нийгэмд эерэгээр ч, сөргөөр ч нөлөөлж болно. Ховор бараа үйлчилгээнд гарч буй өрсөлдөөн хүчтэй иргэний нийгэмд зайлшгүй хэрэгтэй хамтын ажиллагааны үзэл санааг сулруулдаг байхад чөлөөт солилцоог либеральчлах нь бараа үйлчилгээг нэмэгдүүлэх эрүүл үйлдвэрлэлийг хөхүүлэн дэмждэг. Зохицуулалтгүй зах зээл ба хэт их тэгш бус байдалд хүргэж тэр нь эргээд шударга ёс ба харилцан ашигтай байх зэрэг иргэний чухал чухал үнэт зүйлийг эвдлэх аюултай юм .

Гэр бүл (Family) бол эцсийн эцэст төр улс иргэний нийгэм ба зах зээлийн шинж чанарт нөлөөлдөг жендэрийн харилцаа, үйлдэл ба үнэт зүйлсийг төлөвшүүлэн тогтоож байдаг. Соёл ба уламжлалын үндэс болж байгаагийн хувьд гэр бүл нь олон оронд эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн хоорондын харилцааг төлөвшүүлдэг хамгийн чухал хүчин зүйл байдаг. Жендэрийн энэ үүрэг роль нь нийгмийн амьдралын шийдвэрлэх гол бүтэцэд толинд тусах мэт тодрон харагддаг. Үнэн хэрэгтээ, эмэгтэйчүүдэд тулгардаг, нөхрийн зүгээс хатуу харгис аашлах, зодох гэх мэтийн асуудал олон нийтийн төвшинд үү, эсвэл хувийн харилцааны төвшинд шийдэгдэх үү гэдгийг ихэнхдээ соёлын хэм хэмжээ тодорхойлж өгдөг юм. Эмэгтэйчүүдийн эрх өргөсөхийн хэрээр тэдний өмнө тулгардаг олон асуудал өмнө нь хувийн мэт байснаа больж харин ч бүх нийгмийн

шийдэх асуудал болтлоо ухамсарлагддаг.

Төр, зах зээл, иргэний нийгэм болон гэр бүлийн хоорондын харилцаа нь улс орон бүрт өөр өөр байдаг. Төр нь иргэний нийгэм ба зах зээлийн оршин тогтнохуйд ихээхэн чухал үүрэгтэй билээ. Дарангуйлагч төр нь иргэний нийгэм болон зах зээлийн хөгжил сөрөг нөлөө үзүүлдэгийн адил зохицуулалтгүй зах зээл нь иргэний нийгэм болон үндсэн эрх чөлөөг хамгаалах төрийн чадварыг хүчин мөхөсдүүлж авилгал хээл хахууль цэцэглэхэд хүргэдэг. Иргэний нийгэм хүчтэй хөгжсөн улс оронд олон янзын байгууллага, бүлэг оршиж, харилцаа нээлттэй, эрч хүчтэй байж, нийгмийн амьдралд иргэдийн оролцоо өндөр байдаг.

4.2 Засаглалын жендэрийн онол.

Янз бүрийн төвшинд улс төрийн шийдвэр гаргах ажилд оролцоход эрх мэдэлтэй байх хэрэгтэй. Харин эмэгтэйчүүд өмнө нь эрх мэдэл эзэмшдэг уламжлалгүй байсан зарим бүлгийн нэгэн адил эдүгээ нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эрх мэдэлгүй байсаар байна. Ер нь тэд эрх мэдэл гэдгийг хяналт, хүчирхийлэл ба захирах хэрэгсэл гэж үздэг сөрөг ойлголттой хэвээр байна. Тэд өөрсдийгөө эрх мэдлийн золиос гэж бодож түүнээс аль болохоор зугтах хэрэгтэй гэж үздэг.


Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх талаар олон оролдлого хийсний эцэст эрх мэдэл гэдэг бол хязгаарлагдмал хэмжигдэхүүн, хэрэв та илүү эрх мэдэлтэй бол минийх бага байна гэсэн дүгнэлт гарчээ. Тухайлбал, хэрвээ таныг захирах эрх мэдэл надад байгаа бол, таны эрх мэдэл нэмэгдэнэ гэдэг нь минийх багасна гэсэн үг. Эрх мэдлийн ийм хэлбэр нь зөвшөөрөгдсөн заналхийлэл, хүчирхийлэл ба айлгах явдалд суурилж байдаг. Энэ нь заавал эсэргүүцэлтэй тулгарч, байнга сонор сэрэмжтэй байхыг шаарддаг.

Жендэрийн онолд энэ байдлыг хэт эрх мэдэл буюу хэн нэгэн нөгөө нэгийгээ захирах эрх мэдэл гэж нэрлэдэг. Энэ санаанаас үзвэл, засаглалын эх сурвалж нь дараахь зүйлд оршино:

- Хүч ба арга чадвар
- Хяналт
- Мөнгө ба ангийн ялгаа
- Мэдээллийг дангаар эзэмших
- Зохих албан тушаал
- Мэдлэг ба үзэл санаа
- Дорд үзэн доромжлох

Хэт эрх мэдлийн үүднээс үзвэл үнэн хэрэгтээ эрх мэдлийг эзэмшиж байдаг хүмүүс маш цөөн юм. Олон хүмүүс өөрийн ангийн гарал үүсэл ба түүхээс болж эрх мэдэлгүй байна гэж боддог. Нийгэм ба төр засаг хүмүүс өөрийнхөө тухай, өөрийн эрхийн тухай хэрхэн бодож байгаад нөлөөлөх олон нийтийн санаа бодлыг төлөвшүүлэх замаар эрх мэдэл ба эрх мэдэлгүй явдлыг барьж байх арга чадвартай юм.

Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл ба боловсролын тогтолцоогоор дамжин бэхжин батахдаг нийгмийн үнэт зүйлс нь оролцооны бэрхшээлийн тухай ухамсрыг төлөвшүүлдэг. Тогтолцоог шүүмжлэлтэй үнэлж үзэхийн оронд хүмүүс нийгмийн байдал ба амжилт олохгүй байгаа явдалдаа өөрсдийгөө буруутгах нь их байдаг. Үүнээс болж дарамттай байдал идэвхигүй амьдрал нь хүмүүсийн дотоод шинж



чанар болон хувирч эрх мэдэлд хүрч чадахгүй байгаа хүмүүс түүнд хүрч чадахгүй байгаагаа ялгаварлан гадуурхах болон тоохгүй байгаагийн үр дүн биш харин өөрийн чадвар муутайн үр гэж үзэх болдог. Эрх мэдлийн энэ үзэл баримтлалаар бол эрх мэдэлгүйчүүдийг өөрсдийн асуудлыг шийдвэрлэх эрэл хайгуулд татан оруулдаг улс төрийн өөрчлөлт нь тогтолцооны тухай шүүмжлэлт эргэцүүллийг хөгжүүлэх, өөрсдийн туршлага дээр тулгуурласан шийдвэр гаргахыг шаардах боломж олгохуйц дүн шинжилгээний болон зохион байгуулалтын дадал ур дүйтэй болохыг шаарддаг. Энэ үүднээс эрх мэдэлтэй болохын тулд өөрийн асуудлыг бие даан задлан шинжлэх дадал дүйтэй болох нь зайлшгүй хэрэгтэй юм.

Эрх мэдлийн дэг журмыг өөрчлөх эсвэл хангалттай хэмжээний мөнгө хөрөнгө хуримтлуулж чадахгүй эмэгтэйчүүд болон бусад бүлгийнхэнд зориулж хэт эрх мэдлээс өөр эрх мэдлийг бас санал болгодог. Эрх мэдэлд хүрэх өөрийн боломжийг үнэлэх дараахь сонголтууд байна:

➤ Үйлдлийн эрх мэдэл нь өөрийн амьдралдаа нөлөөлж өөрчлөхийн тулд хүн бүр бүтээлч нөөц хүчээ дайчлах ёстой. Хүн бүр нөхцөл байдлыг хянаж, өөрийн хүч чадалд итгэн эрх ашгаа хамгаалж чадаж байсан тохиолдлыг өөрийн амьдралаас эргүүлэн санаж чадна.


➤ Өөрийгөө хүндлэх эрх мэдэл нь өөрсдийг нь жинхэнэ хүмүүс буюу бие хүн болгож байдаг үзэл санаа аливаа юмыг бүтээж бий болгох үр дүнтэй арга чадвар юм. Өөрийгөө хүндлэх нь өөртэйгөө адил тэнцүү гэж үзэж бусдыг хүндлэх, тэднийг хүн гэж хүлээн авах сэтгэлийг төрүүлдэг. Өөрийгөө хүндлэх эрх мэдэл нь хүн бүрт байдаг хүч чадал ба сул дорой байдлыг хүлээн зөвшөөрөх хэдий ч бусад хүмүүс энэ талаар ялгаатай байгааг шүүн хэлэлцдэггүй юм.

➤ Эв нэгдлийн эрх мэдэл нь бүлгийн хүч чадалд хамаатай юм. Хүмүүс нийтлэг зорилгоор холбогдож, нийтийн үйл ажиллагаанд зохион байгуулагдсанаар илүү их хүч чадалтай болохоо мэдэрдэг.

Харин одоо засаглалын эх сурвалжийг жендэрийн онолын үүднээс судлан үзэх юм бол тэр нь мэдэгдэхүйц өргөн хүрээтэй болсон байна:

- Шаргуу тэмцэх
- Мэдээлэл олж авах
- Шударга ёсыг мэдрэх
- Хамтын сэтгэл
- Зохион байгуулах ба төлөвлөх
- Хувийн мэдлэг ба туршлага
- Өөрийгөө хүндлэх
- Эв нэгдлийг сахих

Эв нэгдлийн хүч нь засаглалын бусад бүх эх сурвалжтай тохирох боловч маш ховор ашиглагддаг. Тухайлбал, эмэгтэйчүүд хаана ч гэсэн иргэдийн болон сонгогчдын талаас багагүй хувийг эзлэх боловч шийдвэр гаргах үйл явцад төлөөлөл нь хангалтгүй цөөн байдаг. Засаглалын эдгээр эх сурвалжийг дайчлан ашиглах нь бид эрх мэдэлгүй гэдэг архагшсан сэтгэлийг даван туулах нарийн төлөвлөсөн алхам алхмаар урагш ахих үйл явц мөн. Эрх мэдлийг олж авах нь хувь хүн өөрийгөө батлан харуулахаас эхлээд хамтарч эсэргүүцэх, хүчээ дайчлан засаглалын нэгэнт тогтсон харилцааг өөрчлөхөөр тэмцэх хүртэл үйл ажиллагааны олон хүрээг хамардаг. Ангийн болон нийгмийн ялгаа, хүйсээр ялган нөөц ба эрх мэдэл өөр өөр байдаг нийгэмд эрх




мэдэлд хүрэх нь тэднийг дарамталж байгаа тогтолцоог ухамсарлах үеэс биш харин тэрхүү тогтолцооны шинж чанарыг өөрчлөх арга хэмжээг авах тэр үеэс эхэлдэг юм.

Манлайлагчийн зиндаа. Засаглалын жендэрийн онолоор иргэн бүр нас, хүйс, яс үндэс мэргэжил зэргээс үл шалтгаалан шийдвэр гаргахад оролцох эрхтэй юм. Харин “бүлэг” хэмээх ойлголт нь бүлгийн дотор хөдөлмөрийн хуваарь байх ёстойг заадаг. Бүлэг байвал манлайлагч байх ёстой нь маргаангүй. Ардчилсан зарчмаар бол манлайлагчийг олонхийн саналаар сонгох бөгөөд тэр нь олонхийн эрх ашиг, санаа бодлыг төлөөлж байх учиртай. Манлайлагч нь бүлгийг төлөөлөн орон нутгийн хурал, олон нийтийн байгууллага, нийгэмлэг зэрэгтэй гэрээ хэлэлцээр байгуулахад оролцоно. Энэ бүх байгууллага, нийгэмлэг нь өөрийн манлайлагчийг айма, хот, улсын хурал, парламентад дэвшүүлэн оролцуулж болно. Тэгэхлээр манлайлагчийн зиндаа гэдэг нь өөрийн эрх ашгийг улс төрийн удирдлагын илүү өндөр дээд шатанд төлөөлөн илгээх арга хэрэгсэл ажээ.

Сонгуулийн тогтоцоо (Electoral system). Ардчиллыг хэрэгжүүлэх тоглоомын дүрмийг улс төрийн байгууламж тодорхойлж өгдөг. Хамгийн амархан өөрчилж, үр дүнг нь өөр өөрөөр тайлбарлаж болох улс төрийн байгууламж бол сонгуулийн тогтолцоо мөн. Үнэн хэрэгтээ сонгуулийн ямар тогтолцоо сонгон авснаас хамаарч бүх нийтийн сонгуулийн нөхцөлд парламентын суудлын төлөө өгсөн саналыг гарган хэн сонгогдсон, ямар нам ялсан зэргийг тодорхойлж болдог. Намуудын төлөө өгсөн нэг адилхан саналын тооноос сонгуулийн нэг тогтолцоо нь эвслийн засгийн газар байгуулахад хүргэж байхад сонгуулийн өөр тогтолцоо нь олонхийн хяналт тогтоож байх жишээтэй. Сонгуулийн нэг тогтолцоонд эмэгтэйчүүдийн төлөө өгсөн сонгогчдын санал парламентад эмэгтэйчүүд нэмж суудал авахад хүргэдэг байхад өөр тогтолцоо нь эмэгтэйчүүдээс нэр дэвшигчдийг бүрэн үл тооцох боломжтой байдаг. Сонгуулийн тогтолцоо ийм олон янзтай байх боловч тэднийг үндсэнд нь мажоритар, пропорционал ба холимог гэж гурван хэлбэрт авч үзэж болно.

Мажоритари тогтолцоо нь бүх сонгогчдыг нэг мандаттай тойрогт хуваадаг. Өөрийн тойрогтоо хамгийн их санал авсан нэр дэвшигч, хэдийгээр туйлын олонхийн санал аваагүй байлаа ч гэсэн ялсанд тооцогддог. Пропорциональ тогтолцоо нь парламентын суудлыг сонгогчдын саналд тохируулан хувь тэнцүүлэн хуваарилдаг. Эдний аль аль нь сайн ч талтай, мөн бас өөр өөрийн дутагдалтай юм. Дэлхий нийтийн туршлагаас үзэхэд мажоритари тогтолцоогоор эмэгтэйчүүд парламентад сонгогдох нь пропорциональ тогтолцооны үндсэн дээр сонгогдохоос цөөн байдаг байна. Парламент хоорондын холбооны 1995 онд явуулсан судалгаанаас үзэхэд мажоритари тогтолцоо ашиглагддаг ардчилал бат хөгжсөн улс орнуудад бүх парламентчдын 11 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан байна. Харин пропорциональ төлөөлөлтэй тогтолцоог ашигладаг газарт энэ тоо 20 хувь хүрч байжээ. Санал өгөөгүй сонгогчийн саналыг “алдагдсан санал” гэдэг. Энэ нь өөрийн хүнээ сонгож чадна гэсэн найдвар бага байдаг мажоритари тогтолцоонд их гардаг. Сонгогчдын саналыг тоолдог пропорциональ тогтолцооны нөхцөлд миний санал бага ч гэсэн санал хураалтын дүнд нөлөөлнө гэх итгэл үнэмшил байдаг тул өөр юм. Гэхдээ энэ тогтолцоо нь нэр дэвшигч, цаашдаа депутат ба сонгогчид хоёрын хоорондын холбоог алдагдуулдаг. Сонгогчид өөрсдийн ашиг сонирхлыг төлөөлөх хүнийг тодорхойлох боломж байдаггүй. Депутаттайгаа хариуцлага тооцох аргагүй болдог.

Хувь хэмжээ тогтоох (Gender-based quotas) . Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн



төлөөллийг хангахын тулд квот тогтоох аргыг хэрэглэж болно. Төлөөллийн хэм хэмжээг хуулиар тогтоохыг квот гэж нэрлэдэг. Квот тогтоох дараахь арга хэлбэрүүд байдаг.

Нэгдүгээрт, сонгогдсон хүмүүсийн тодорхой хэсгийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлэх асуудлыг хуулиар тогтоож болдог.

Хоёрдугаарт, сонгуулийн хуулиар улс төрийн намууд тодорхой тооны эмэгтэйчүүдийн нэрийг дэвшүүлэхийг шаардаж болно.

Гуравдугаарт, улс төрийн намууд парламентад эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлэх өөрсдийн квотыг тогтоодог.

Улс төрийн бүтэц дэх жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангахад эмэгтэйчүүдийн өөрсдийнх нь иргэний идэвх санаачилгыг хөгжүүлэх, улс төрийн үйл ажиллагааны туршлага хуримтлуулах, манлайлах ур чадварыг дээшлүүлэх шаардлагатай юм.

4.3 ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ? (GENDER EQUALITY)

Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс нийгэмд адил тэгш эрх дархтай байхыг хэлдэг. Жендэрийн эрх тэгш байдал бол эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс хүний эрхээ тэгш хангуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, улс төр, нийгэм, эдийн засаг, соёлын хөгжлийн үр шимээс хүртэх, түүнд оролцох тэнцүү боломжтой байх явдал мөн. Жендэрийн эрх тэгш байдлын мөн чанарыг ойлгохын тулд дараахь 5 бүрэлдэхүүн хэсгээр тайлбарлан тодотгож болох юм. Үүнд:


- Эрх
- Боломж
- Үнэт зүйл
- Нөхцөл байдал ба үр дүн
- Байгууллага

Эрх (Rights).

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хуулийн өмнө тэгш эрхтэй байх ёстой. Эдгээр эрхийг олон улсын гэрээ, үндсэн хууль зэрэг баримт бичгүүдэд баталгаажуулан томъёолсон байдаг. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил тэгш эрх эдлүүлэх явдал нь нь тэгш эрхт шударга нийгмийн тулгын чулуу юм. Ингэхлээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрхийг хуулиар адил тэгш хамгаалах нь тэдгээрийн эрх тэгш байдлыг хангах гол алхам билээ.

Боломж (Opportunities).

Хэдийгээр адил тэгш эрхийг хангах нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харилцаанд хуулиар тэгш байдлыг тогтоож болох боловч жендэрийн эрх тэгш байдал нь хуулийг тунхаглан баталгаанаас илүү их зүйлийг шаарддаг билээ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд тэгш байдлыг баталгаатай болгоход эдгээр хуулиуд амьдралд болитой хэрэгжих ёстой. Хуулиар олгогдсон тэгш эрхээ бүрэн дүүрэн эдлэхэд нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нийгэм, соёл, эдийн засгийн болон бусад олон саад бэрхшээл амь бөхтэй хадгалагдан оршсоор л байна. Энэ шалтгааны улмаас жендэрийн эрхтэгш байдал нь угтаа боломжийн тэгш байдал болдог. Өөрөөр хэлбэл, эрэгтэй, эмэгтэй



хүн аль нь ч болов нийгэм, улс төрийн амьдралд оролцох явцад аливаа бэрхшээл саадтай тулгарах ёсгүй гэсэн үг юм. Эдгээр хүмүүсийн аль аль нь эрүүл энх, сайн сайхан амьдрахын төлөө хөдөлмөр эрхлэх, аливаа нөөцөөс буюу мэдлэг, мэдээлэл, үйлчилгээнээс хүртэх адил боломжтой байх ёстой. Мөн өөрийн сайн сайхан байдал, ажил хөдөлмөр эрхлэх талаар сонголт хийх, шийдвэр гаргах тэгш боломжтой байх ёстой.

Үнэт зүйл (Value). Жендэрийн эрх тэгш байдал нь эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн нийгэм, гэр бүлийн хүрээнд оруулж байгаа хувь нэмрийг адил үнэлэх \хэдийгээр энэ хувь нэмэр адил бус байгаа үед ч\ явдлыг илэрхийлдэг. Энэхүү хувь нэмэр гэдэгт эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн цалин хөлстэй болон хөлсгүй ажил, мөнгөний эргэлтэд ороогүй хувь нэмэр эсвэл нөөц жишээлбэл: цаг хугацаа, халамж анхаарал, чадвар, мэдлэг зэргийг багтаадаг. Эмэгтэйчүүдийн аливаа ажил хөдөлмөрийг дутуу үнэлэх нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд сөрөг үр дагавартай байдаг. Нийгэмд эмэгтэйчүүдийн ажлыг ялангуяа гэрийн ажлыг илтэд доогуур үнэлдэг тал байна. Орлогоор нь тэтгэвэр тооцдог нөхцөл ажлынхаа төлөө хөлс авахгүй байх нь эмэгтэйчүүдэд хохиролтой байх нь ойлгомжтой. Мөн эмэгтэй хүн хүүхдээ өсгөхийн зэрэгцээ нилээд хэдэн жил ажил хийлгүй байгаад ажилд орохыг хүсэхэд ажил олгогчид түүнийг ажлын ямар ч туршлагагүй гэж үздэг нь хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгардаг түгээмэл бэрхшээл \хэдийгээр эмэгтэй хүн сайн боловсрол, мэргэжилтэй байсан ч\ болдог. Эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэсэн ажил хөдөлмөрийг үнэлэхгүй байх нь эрэгтэйчүүдэд ч гэсэн сөрөг үр дагавартай байдаг.


Нөхцөл байдал болон үр дүн (Situation and outcome)

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэдний амьдарч, ажиллаж буй нийгэм дэх эдийн засаг, нийгэм, соёл, эрх зүйд гүн гүнзгий оршиж буй нөхцөлтэй холбоотойгоор ихэнхи тохиолдолд сонголтоо бодитой хийж чаддаггүй байна. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал дахь тэгш бус байдал нь боломжийн тэгш бус байдал оршин байгаагийн тод илрэл юм. Нөхцөл байдлын тэгш боломж дахь саад бэрхшээл нь нилээд цогц шинжтэйгээр далд оршдог. Хэдийгээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс барилгын үйлдвэрлэлийн салбарт ажилд орох адил эрхтэй хэдий ч тооны хувьд эрэгтэйчүүд нь эмэгтэйчүүдээс ихэвчлэн давамгайлж байдаг байна. Эмэгтэй хүн энэ ажлыг эрхлэхийг хүслээ гэхэд тэнд нөхцөл байдлын ялгаа оршиж байна. Өндөр цалинтай, тогтвортой ажилд орохыг хүсч байгаа эмэгтэй хүнд ямар саад бэрхшээл тулгарч байна вэ? Боловсролын тогтолцоо нь энэ чиглэлээр мэргэжлийн бэлтгэл олж авахад дэмжиж байна уу? Иймэрхүү ажлын байранд ажиллахад ямар хандлага, хэвшмэл байдал саад болж байна вэ

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал дахь ялгаа нь боломжийн тэгш бус байдал байгааг харуулж байна.

Байгууллага (Agency)

Жендэрийн эрх тэгш байдлын бас нэг чухал хэсэг нь байгууллага юм. Эхний дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн амьдарч байгаа нийгэм, эдийн засаг, соёл, эрх зүйн нөхцөл байдлыг харуулдаг. Эрх боломж, үнэлэмж нь



байгууллага болон шийдвэр гаргагчдын үйл ажиллагааны үр дүнд хэрэгждэг билээ. Ингэхлээр жендэрийн эрх тэгш байдал нь нарийн төвөгтэй үзэгдэл юм. Энэ нь эрх, боломж, үнэлэмж, нөхцөл байдал, байгууллага зэргийг өөртөө багтаасан нэгдмэл үйл явц юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдал гэхээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адил байх ёстой гэсэн утгаар ойлгох нь ч олонтаа тохиолддог. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адил биш бөгөөд зарим ялгаа нь биологийн ялгаа байдаг бол ихэнх нь нийгэм, соёлын ялгаа байдаг байна. Эдгээр нь эрх, боломж, үнэлэмж эсвэл нөхцөл байдал дахь аливаа тэгш бус байдалаар нөхцөлдөж байдгийг илрүүлэхэд харахын тулд эдгээр ялгааны шалтгаан, үр дагаварыг шинжлэн үзэх хэрэгтэй юм.

Эмэгтэйчүүд зарим ажил мэргэжлээр ажиллахыг хуулиар хориглосон байдаг. Энэ нь ирээдүйн эхчүүдийг хамгаалах зорилготой төдийгүй эмэгтэй хүний хувь тавилан нь зөвхөн эх хүн болохтой холбоотой гэж үздэгээс урган гардаг байна. Энэ нь эмэгтэй хүн зарим талаараа эрэгтэйчүүдээс сул дорой, чадвар муутай гэж үзэх хандлагыг олгодог. Ийм харилцаа нь эрэгтэй, эмэгтэй бүх хүнд адил тэгш боломж олгодоггүй байна. Мөн эмэгтэйчүүдийг өндөр эрсдэлтэй нөхцөлд эсвэл тодорхой хугацаан \жишээ нь оройн цагаар\ ажиллуулахыг хуулиар хориглосон байдаг. Энэ нь ирээдүйн эх хүнд хор учруулахаас хамгаалсан хэрэг боловч эмэгтэйчүүдийн боломжийг хязгаарлаж эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эдийн засгийн тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлж болох юм. Үүнээс гадна хэрэв тодорхой ажил нь эмэгтэй хүмүүст эрсдэлтэй байгаа бол энэ нь бусад бүх ажилтанд ч эрсдэлтэй байх магадлалтай билээ. Аливаа ажлын байр нь эрэгтэй, эмэгтэй нийтажилтны хувьд аюулгүй байх ёстой.

Хүүхдийн хөгжлийн эхний үе шатанд эцэг хүний үүрэг ролийг төдийлөн чухал биш гэж үзэх нь тохиолддог. Энэ шалтгааны улмаас эрэгтэй хүн эцэг байх үүргээ орхигдуулдаг тал гардаг. Ажил олгогчид, эсвэл хамт ажиллагчид нь энэ талаар ятгасан байж болно. \Энэ нь хүүхдээ өсгөхөд оролцох эрчүүдийн боломж нөөцийг хязгаарлан ажил хөдөлмөрийг хүйсээр ялгаварлах хуваарилалтыг зөвшөөрөхөд хүргэнэ. Мөн ажиллах хүчний зах зээл дэх тэгш байдлыг бүрдүүлэхэд урт хугацааны сөрөг үр дагаварыг даван туулах хэрэгтэй болдог.

Хөдөлмөр ба боловсролын бодлого нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ажил хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжтой байхад чиглэх ёстой. Аливаа ажил мэргэжил нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нээлттэй байх төдийгүй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зориулсан тусгай мэргэжил байх ёсгүй бөгөөд хүмүүсийг ажлын байраар хязгаарлах нь эдийн засагт ч сөрөг үр дагавартай байж болох юм. Нийт ажилтны аюулгүй ажмллагаа, эрүүл мэндийг баталгаатай хангахад ажлын аюултай нөхцөл байдлыг зохицуулах шаардлагатай болно. Хэрэв ажил эрхлэх нь эх болох эмэгтэйчүүдэд аюултай бол бусад бүх хүмүүсийн хувьд ч ихээхэн аюултай байж таарна. Эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөх ажилд хэн ч ажиллах ёсгүй билээ. Мөн эрэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн чадварт ч сөрөг нөлөө үзүүлж болно. Хэрэв эх болон хүүхдийн эрүүл мэндэд эрсдэлтэй нөхцөлд мэргэжлийн шаардлагыг түр өөрчилж болно. Мөн зарим эхчүүдэд жирэмслэлт нь хүндрэлтэй явагддаг болохоор биеийн хөдөлгөөнийг багасгах шаардлага ч гардаг. Эмч шаардлагатай гэж үзсэн бол жирэмсэн байх

хугацааны турш энэ шаардлагыг хангах хэрэгтэй боловч харин энэхүү нөхцөл нь ажлынх нь байр суурьт сөргөөр нөлөөлөх ёсгүй юм.

Эрэгтэй ба эмэгтэй хүмүүс адилхан эцэг, эхийн үүргийг хүүхдийн амьдралын эхний өдрөөс эхлэн хуваалцах ёстой.

Ажил олгогчид залуу эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст гэр бүлийн амьдрал, ажил хөдөлмөр эрхлэх тэнцвэрийг хадгалах хэрэгцээг нь харгалзах ёстой болдог. Ажил олгогчид залуу эцэг, эхчүүдэд хагас цагийн ажил эсвэл бусад уян хатан арга хэмжээг авах замаар амьдралдаа хөлөө олж босоход боломж олгох хэрэгтэй юм. Залуу эхчүүдэд хүүхдээ асрах боломж олгож байхаар ажил эрхлэлтийг нь зохицуулах шаардлага гардаг.


Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрхийг хангах гэдэг нь эдгээр хүмүүсийг адил болгоно гэсэн үг хараахан биш билээ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн олон янзын ялгаатай байдал нь нийгмийн амьдралд амин чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Үүний зэрэгцээгээр зарим ялгаатай байдлыг тухайлбал эрх, боломж, үнэлэмж, үр дүнгийн тэгш бус байдлыг даван туулах, арилгах нь хүний болон нийгмийн хөгжлийн хэрэгцээ шаардлагаар нөхцөлдөж байгаа билээ.

Жендэрийн тэгш бус байдлын (Gender inequality) шалтгаан юу вэ?

Жендэрийн тэгш бус байдлын аливаа шалтгаан бие биеэсээ салангид байдаггүй. Жендэрийн тэгш бус байдал нь ороомог \спираль\ маягаар оршдог бөгөөд нэг газар дахь тэгш бус байдал нөгөө газар дахь тэгш бус байдлыг нөхцөлдүүлэгч нь болдог байна. Тэгш бус байдлын нэг илрэл нь нөгөөгөө улам ихэсгэж байдаг. Тэгш бус байдал оршин байгаа явдалд хяналт тавьж чадахгүй байгаа бол дараа дараагийн тэгш бус байдлыг үүсгэдэг. Үүнээс гадна тэгш бус байдал нь хүн төрөлхтний түүхийн туршид оршин тогтнож ирсэн учраас түүнийг өөрчлөх ажил ихээхэн бэрхшээлтэй гэдэг нь ойлгомжтой юм. Түүгээр үл барам бидний амьдралын хэм хэмжээ, харилцаа, үнэт зүйлс нь жендэрийн тэгш бус байдал хадгалагдан үлдэхэд голлох үүрэгтэй байна. Соёлын тогтсон үнэт зүйлс нь бидний үйлдэлд нөлөө үзүүлдэг. Ихэнхи тохиолдолд эдгээр үнэт зүйлс нь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол сул дорой бөгөөд шийдвэр гаргахдаа шийдмэг бус харин эрэгтэйчүүд үр хүүхдээ өсгөхөд үүрэггүй гэх мэт итгэл үнэмшлийг өөртөө агуулж байдаг. Эдгээр төсөөлөл буруу болохыг практик туршлага ч баталдаг. Бид одоо ч гэсэн иймэрхүү үзэл бодолд шүүмжлэлтэй хандалгүй дагаж ирсэн нь жендэрийн ялгаварлал, тогтсон хэвшмэл хандлагыг амь бөхтэй хадгалахдаа хувь нэмрээ оруулж байна гэж хэлэхэд хэлсдэхгүй бизээ.

Жендэрийн үүргийн хэм хэмжээ, үнэт зүйлс нь гүн гүнзгий үндэстэй байдаг учраас үүнийг бид нэг өдрийн дотор өөрчилж чадахгүй. Мөн үүний зэрэгцээ бидний бүх үнэт зүйлс нь сөрөг шинжтэй хэмээн туйлшран ойлгож болохгүй юм. Иймээс жендэрийн үүргийн тухай ойлголтын үндэс суурийг тавьж буй хэм хэмжээ, үнэт зүйлсийг анхааралтай судлан түүнд шүүмжлэлтэй хандан үнэлж аль нь соёлын олон төрөл байдалд эерэг нөлөө үзүүлж аль нь жендэрийн эрх тэгш байдалд хүрэхэд саад болж байгааг тодорхойлох хэрэгтэй байна.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд биологийн ялгааг хүн бүхэн хүлээн




зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй билээ. Харин эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох ихэнхи ялгаа нь тэдний амьдралын өөр өөр туршлагаас улбаатай байдаг байна. Эрэгтэй, эмэгтэй бүх хүмүүс аливаа зүйлд тэгш байдаггүй хэдий ч өөрсдийн гэсэн тэдэнд өөрийн гэсэн авъяас, чадвар боломж заавал байдаг.

Нийгмийн ба эрхзүйн бодлого нь жендэрийн тэгш бус байдлыг дэмжихэд хүргэдэг. Энэхүү бүтэц нь нийгмийн үнэт зүйлсийн тусгал болдог. Хэрэв жендэрийн тэгш бус байдал нийгэмд гүн гүнзгий тогтсон үнэт зүйлсийн тогтолцооны хэсэг болж байвал хууль бодлогод тусгалаа олдог. Ингэхлээр энэ тогтолцооны нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлэхэд үйлчлэх болно.

Эцэст нь хэлэхэд нийгмийн хэмжээгээр жендэрт суурилсан бүтцийг бүрдүүлэхийн тулд үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, харилцаа нь хууль, бодлого, арга зүйг нэгтгэн цогц байдлаар авч үзэхийг шаарддаг.

Нөөцийг жендэрийн хувьд ялгаатай судлан үзэх хандлага. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын ялгаанаас болоод асуудал үүсдэггүй юм. Харин энэхүү хуваарилалтын хоёр талыг эрэмбэлж улмаар эрэгтэй хүнийг хүн амыг бүхэлд нь төлөөлнө гэж үзэх нөхцөлд асуудал үүсдэг байна. Тэгэхлээр нийт хүн амын талаар нэгтгэн дүгнэх нөхцөлд хүйс, анги, үндэстэн ястан болон насны бүлгийг бүхэлд нь хамруулж дүгнэх шаардлага гардаг. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд нөөцийг тэгш бус хуваарилах нөхцөлд давхар асуудал үүсдэг. Бараг бүхий л нийгэмд ажиллах хүчний зах зээлийг эрэгтэйчүүдийн болон эмэгтэйчүүдийн гэж ангилах хандлага зонхилдог. Мөн эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс, эрэгтэйчүүдийн цалин хөлсний хооронд ихээхэн ялгаа байдаг. Түүнээс гадна олон салбарт эмэгтэйчүүдийн санаа бодол, туршлагыг үгүйсгэдэг. Иймэрхүү нийгмийн бүтэц нь хүйсэд суурилсан байгуулал нийгэм-соёлын, эдийн засгийн харилцаа, арга зүйг төлөвшүүлдэг. Энэхүү бүтцийг өөрчлөх нь хувь хүний зан байдал, харилцааг өөрчлөх төдийгүй нийгмийг бүрэлдүүлж байгаа тогтолцоо, байгууллагыг өөрчлөхийг шаарддаг. Хэм хэмжээ, үнэт зүйлс, харилцаа, бодлого, хууль болон арга зүй нь бие биеэ харилцан нөхцөлдүүлж жендэрийн тэгш бус байдал оршин тогтнох таатай хөрс суурийг бүрдүүлдэг. Жендэрийн тэгш бус байдал нь хувь хүн, гэр бүл, улс орны хөгжилд бүхэлд нь нөлөөлдөг. Жендэрийн тэгш бус байдал нь хувь хүн, гэр бүл, байгууллага болон нийгэмд бүхэлд нь нийгэм, эдийн засаг, сэтгэл зүйн ноцтой хохирол бүхий үр дагавар дагуулдаг. Жендэрийн тэгш бус байдлын шалтгаан нь гүн гүнзгий нарийн төвөгтэй шалтгаантай учраас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд бүрэн тэгш байдалд хүрэх нь урт удаан хугацааны зорилт билээ. Хөгжил дэвшил нь нь тэгш бус байдалд дэм үзүүлж буй бүхий л хүчин зүйлд анхаарлаа хандуулахыг шаарддаг. Бидний үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, харилцааг дахин шинээр төлөвшүүлэх ёстой болдог. Бодлого хуулийг дахин судлан үзэж, засаж, залруулга оруулах шаардлагатай болдог. Хэлбэрийн төдий баталгаа нь эрх тэгш байдал, хөгжин дэлгэрэх нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх үйл явцын зөвхөн нэг л хэсэг нь юм. Бодлого хууль нь бие хүн болон байгууллагын арга, харилцааны шинэчлэлтээр бүрэн хүрч чадахгүй ч гэсэн эерэг өөрчлөлтийг өдөөх хүчин зүйл болдог ажээ.

Илүү төгс төгөлдөр нийгмийг цогцлуулахад саад болж, өнөө болтол амь бөхтэй



оршин байгаа нэг гол асуудал бол эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх хөдөлмөрийг хязгаарладаг харилцаа юм. Үүнийг даван туулахад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрт нийгмийн зүгээс тогтоодог үнэт зүйлсийг өөрчлөх, хүү хуваарилалтыг эвдэхэд тус дөхөм болох хууль бодлогыг бий болгох, мөн тогтсон арга зүйг өөрчлөх шаардлага гарч байна.

4.4 Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн чиг хандлагууд:

Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага (Women in Development) (1970-1980)

Энэ хандлага нь эмэгтэйчүүдийг зөвхөн хөгжлөөс хүртэгч бус оролцогч хэмээн үзэж хөгжлийн үйл явц бүтээлч үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцуулах бодлого, үйл ажиллагаанд чиглэгдсэн байна. Эмэгтэйчүүд хөгжилд хандлага нь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн хоорондын эрх мэдлийн харилцаанд бус харин эмэгтэйчүүдийн үүрэг, хариуцлага, хэрэгцээнд илүүтэй анхаарлаа хандуулдаг байна.

Жендэр ба хөгжил хандлага (Gender and Development) (1980-аад оны сүүл үе)

Энэхүү хандлага нь гол төлөв жендэрийн харилцаанд суурилдаг бөгөөд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрх мэдлийг тэнцвэржүүлж, тэгш боломжоор хангахыг зорьдог. Энэ хандлага нь жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн тэгш эрх, жендэрийн чадамж дээшлүүлэх гэсэн тулгуур ойлголтод үндэслэдэг. Жендэр ба хөгжил хандлага нь нийгэмд тогтсон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харилцаанд анхаарлаа хандуулаж, урьд нь эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдээс салангид үзэж байсныг өөрчилж, аливаа арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хөрөнгө нөөцийг хуваарилах үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд хэрхэн оролцох, хяналт тавих, ашиг хүртэхийг тодорхойлох нийгэм, эдийн засаг, соёлын хүчин зүйлд төвлөрдөг.

Жендэрийн хандлагыг бодлого хөтөлбөрт тусгах хэрэгцээ:

Жендэрийн хандлага гэдэг нь бодлого, төлөвлөгөө, хууль тогтоомж болон хөтөлбөр, төслийн үйл ажиллагааны үр дүн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст хэрхэн нөлөөлж байгааг үнэлэх үйл явц юм. Энэ нь улс төр, нийгэм, эдийн засгийн салбарын бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянах, үнэлэх явцад эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тулгамдсан зорилтыг тусгах, сургамж, туршлагыг нэгтгэх цогц стратеги юм. Энэхүү стратегийн туйлын зорилго нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад оршино.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хандлагыг бодлого, төлөвлөлт, хууль тогтоомж, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд тусган хэрэгжүүлэх үйл явц нь салбар дундын хамтын үйл ажиллагааг шаарддаг. Ийм учраас энэхүү хандлагыг хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага эдүгээ улам бүр өсөн нэмэгдэж байна. Үүнийг дэлхийн эмэгтэйчүүдийн байдлын тухай Бээжингийн 1995 оны Дэлхийн IY бага хурлаар баталсан үйл ажиллагааны хөтөлбөрт "Эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулахад дөхөм болохуйц арга хэрэгслийн тухай аливаа шийдвэр гаргахаас өмнө эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх үр нөлөөг дүгнэн шинжилж байх зорилгоор Засгийн газар болон бусад оролцогчид бүхий л салбарын бодлого ба хөтөлбөрт жендэрийн хандлагыг зохих ёсоор тусгахад чиглэсэн идэвхитэй бөгөөд мэдэгдэхүйц үйл ажиллагааг дэмжин хэрэгжүүлэх ёстой" хэмээн заажээ.

4.5 Жендэрийн хандлагыг бодлого, хөтөлбөр тусган хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:

Энэ нь цогц шинж чанартай ажиллагаа бөгөөд дараахь хэд хэдэн алхмаар хэрэгжинэ. Үүнд:

Оролцогчдын бүрэлдэхүүнд жендэрийн үүднээс хандах: улс төрийн түвшинд шийдвэрийг хэн боловсруулж гаргадаг вэ? Үйл явцад оролцож байгаа хүмүүсийн жендэрийн ойлголт үнэт зүйлсийн тогтолцоо нь тэдний боловсруулж байгаа хөтөлбөр стратегийн үр дүнд үлэмж хэмжээгээр сайжирч болох юм. Энэхүү алхамыг хэрэгжүүлэх явцад түлхүүр асуултанд хариулах хэрэгтэй болно:

- Сонирхогч талууд нь хэн бэ? Тэдний бүрэлдэхүүнд “жендэрийн байр суурьтай” хүмүүс болон бүлэг байна уу?

Жендэрийн хандлага нь стратеги болон төсөл, хөтөлбөрийг боловсруулах бүхий л үе шатанд “жендэрийн байр суурь” бүхий сонирхогч талуудыг сонгож оролцуулах явдлыг шаарддаг. Олон янзын оролцогчид стратегийн шийдвэрийг гаргах үйл явцад илүү нээлттэй хийгээд олон хувилбараар хянан үзэх боломжийг хангаж өгдөг. Үүний зэрэгцээ бас олон янзын үзэл бодол болон эсрэг тэсрэг талуудын байр суурийг уялдуулан зохицуулах замаар стратегийн шийдвэр гаргах үйл явцыг төгөлдөржүүлэхэд үр дүнтэй байдаг.

Үйл ажиллагаанд оролцож байгаа бүхий л байгууллагад жендэрийн тэнцвэртэй байдал оршиж байна уу? Хэрэв сонирхогч талуудын бүрэлдэхүүнд жендэрийн тэнцвэрт бус байдал оршиж байвал бүлэгтээ цөөнх болсон (эрэгтэй эсвэл эмэгтэй) хүмүүсийг нэмж авах талаар арга хэмжээ авах хэрэгтэй. Энэ нь хариуцлага итгэлцлэлийг бий болгоход ихээхэн чухал ач холбогдолтой байдаг.

Жендэрийн чиглэлээр шинжээчийн зөвөлгөө авахаар хэнд хандаж болох вэ? Жендэрийн чиглэлээр мэдлэг бүхий оролцогчид нь жендэрийн асуудлаар жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлж эхлэх үндэс суурийг тодорхойлох, цаашид бүхий л мөчлөгийн туршид үргэлжлүүлэх, төсөл хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх болон стратегийг боловсруулахад туслах эдгээр шинжээч нь маш чухал холбоотнууд болох юм. Иймэрхүү төрлийн оролцогчдыг улс төрийн шийдвэр боловсруулан гаргах явцад оролцдог хариуцлагатай ажилтнууд дотроос, мөн шинжлэх ухааны салбарын эрдэмтэд, төрийн бус байгууллагын зөвлөх, олон нийт, хөгжлийн байгууллагын түнш дотроос олж болно. Эдгээр мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах чадвар нь жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэхэд чухал алхам болдог.

4.6 Жендэрийн хөтөлбөрийн хандлагыг бататгах:

Асуудлын гол мөн чанар юу вэ? Энэ үе шатанд юуны түрүүнд та бүхний өмнө тавигдаж буй стратегийн хөгжлийн чухал асуудлыг тодорхойлох хэрэгтэй. Үүнийг дараахь асуултад хариулснаар хэрэгжүүлж болно:

- Стратегийн бодлогыг боловсруулах санаачиллагын гол асуудал юунд оршиж байна вэ? Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаан дахь жендэрийн хандлагыг хангахад чиглэсэн тодорхой санаачиллагыг хаана, ямар учраас, хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар

танин мэдэхийн тулд энэхүү асуудлыг жендэрийн байр сууринаас судлан авч үзэх хэрэгтэй юм.

“Жендэрийн зүйл” юунд оршиж байгааг олж харахад зарим асуулт танд тусална. Энэхүү асуудал нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд ялгаатай нөлөөлж байна уу?

Хариулт нь гол төлөв “тийм” гэж гарах болно. Энэ нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд чухам ямар байдлаар нөлөөлж байгааг оновчтой тодорхойлох хэрэгтэй гэсэн үг юм. Стратегийн санаачилгын асуудлыг тодорхойлсны дараа өөрсдийн зорилгыг тодорхойлох хэрэгтэй болно.

Жендэрийн тэгш байдлыг хэрэгжүүлэх: бидний зорилго юунд орших вэ?

Стратеги болон хөтөлбөрийн зорилго нь нөхцөл байдлыг өөрчлөх арга замыг эрж хайх улмаар эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн хоорондын ялгааг олж харахад оршино. Хэрэв эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээ нь ялгаатай байвал зорилго нь эрэгтэйчүүдийн болон эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээг хангах боломжийг эрж хайхад чиглэх ёстой. Хэрэв тухайн нөхцөлд байдалд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд хохирол амсаж байвал стратеги, хөтөлбөрийн зорилго нь энэхүү нөхцөл байдлыг өөрчлөх арга замыг хайхад чиглэх ёстой болно. Ийм байдлаар зорилго засварлагдаж, эдгээр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн практик хэрэгцээг хангахад чиглэгдэнэ. Стратегийн зорилго нь жендэрийн тэгш байдлыг өргөн утгаар тусгаж байх ёстой. Энэхүү ерөнхий зорилго нь тодорхой зорилго зорилтонд тусгалаа олох болно.

Нөхцөл байдлыг дүрслэхэд нь: бид ямар мэдээлэлтэй байна вэ? Стратегийн чиглэл болон салбар дахь нөхцөл байдлыг дүрслэх явдал стратеги болон хөтөлбөрийг боловсронгуй болгохын тулд урьд өмнө хэрэгжүүлсэн, тухайн үед явуулж буй болон явуулахаар зэхэж буй арга хэмжээг оролцуулан юуг мэдэж байгаа юуг сайн мэдэхгүй байгааг цэгц тооцож үзэх боломжийг олгодог. Нөхцөл байдлыг тодорхойлох “жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх чиглэлд хаана нь ямар арга хэмжээ авах хэрэгтэй байгааг гаргаж үүний үр дүнд одоо байгаа стратегит өөрчлөлт оруулах, чиг хандлагад жендэрийн зүйлийг нэмж оруулах, мөн шинээр боловсруулах шаардлага ч гарч болно.

4.7 Жендэрийн чиг хандлага дахь стратегийн тойм


Нөхцөл байдлыг тодорхойлсны дараа жендэрийн хандлагын үүднээс илүү гүн гүнзгий дүн шинжилгээ явуулах хэрэгцээ үүсдэг. Жендэрийн чиг хандлагын үүднээс стратегийн тойм бэлтгэх нь улс орны хөгжлийн стратегид жендэрийн асуудал хэр зэрэг тусгагдсан байгааг үнэлэх боломж олгодог.

Энэхүү үйл явц нь стратегийг бүрдүүлж буй дараахь нөхцөл байдлыг судлахад туслана.

Жендэрийн тэгш байдал бол үндэсний бодлогын тэргүүлэх чиглэл мөн:

- Жендэрийн тэгш байдлыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн Засгийн газрын үүрэг амлалт төрийн түвшинд байгаа юу?

Үүнд жендэрийн тэгш байдалд хүрэх Засгийн газрын хүсэл эрмэлзлэлийг илэрхийлсэн Засгийн газрын баримт бичгүүд ихээхэн чухал ач холбогдолтой юм.



Иймэрхүү төрлийн баримт бичиг байх нь жендэрийн чиг хандлагыг харгалзсан салбарын стратегийг боловсруулахад үндэс суурь болж өгдөг. Стратегийг сайжруулах нь жендэрийн тэгш байдлын салбар дахь оршин буй асуудлын талаар засгийн газрын амлалт үүрэгт санаа зовоож байгаа зүйл байгаа юу гэдгийг илрүүлэхээс эхэлдэг. Түүний дараа энэхүү баримт бичиг нь жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх үйл явцыг хэр зэрэг тодорхой тусгасан байгааг гаргах ёстой. Итгэл хүлээлгэж болох аливаа бодлого нь тодорхой зорилго, зорилт, амжилтын үзүүлэлтийг тодорхойлсон байх ёстой.

Жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх салбарын стратеги:

- Яам газруудад жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх салбарын стратеги байгаа юу? Энэхүү баримт бичигт жендэрийн тэгш байдлын зарчмыг хэн, хэрхэн хангаж хэрэгжүүлэх талаар тодорхой заасан зүйл, мөн тодорхой зорилт, зорилго, амжилтын үзүүлэлтүүд байх ёстой.

Салбарын стратегид жендэрийн үүднээс хандах:

- Бүхий л салбарын хөгжлийн стратеги нь жендэрийн чиг хандлагыг тусгаж байгаа юу?

Жендэрийн хандлагыг хэр зэрэг хэрэгжүүлж байгааг илүү нарийвчлан гаргахын тулд тодорхой салбар дахь стратеги хөтөлбөрүүдийн тоймыг бэлтгэх хэрэгтэй. Стратегийг засварлахдаа шинэ стратегийн шийдвэрийг боловсруулахад хүргэж болзошгүй дутагдалтай талуудыг мөн зааж өгөх ёстой (жишээ нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, ажиллах хүчнийг ялгаварлан гадуурхах асуудал г.м.).

4.8 Асуултыг тодруулах: судалгаа ба дүн шинжилгээ

Судлах зүйлийг тодруулах: Судлах зүйл тодорхой байх нь стратеги, хөтөлбөрийг боловсруулан бэлтгэхэд ихээхэн ач холбогдолтой байдаг. Энэ нь судалгаанаас шаардагдаж байгаа үр дүнг ойлгоход шийдвэрлэх хүчин зүйл болж өгнө. Мөн судлаачдын үүргийг тодорхой болгоход зайлшгүй хэрэгтэй байдаг. Судалгаанаас ямар үр дүн хүлээж байгаа вэ?

Нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: Хэрэв та сонирхож буй асуудлын талаар ямар ч мэдээлэл байхгүй бол нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ явуулах шаардлагатай байж болох юм. Гэвч нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ нь стратегийн шийдвэр ба зөвлөмжийн тодорхой хувилбарыг гаргаж өгдөггүй гэдгийг мартаж болохгүй.

Стратегийн хувилбар/зөвлөмж: Хэрэв таны үндсэн зорилт нь тодорхой стратегийг боловсруулахад оршиж байвал үзэл баримтлалыг судлаачид болон шинжээчид зориулан тухайн стратегийн талаар товч мэдээллийг бэлтгэх ёстой бөгөөд үүндээ шийдвэрийн хэд хэдэн хувилбарын давуу ба сул талуудыг тусган гаргах хэрэгтэй болно. Хувилбар бүрийг харьцуулахдаа дараахь зүйлийг харгалзан үзэх хэрэгтэй:

Үр ашиг (ашиг ба зардлын дүн шинжилгээ)

Үйл ажиллагааны шинж (цар хүрээ, оролцоо, тогтвортой байдал)

Жендэрийн асуудалд нөлөө үзүүлэх хэмжээ:

- Эрэгтэй ба эмэгтэй хүмүүсийг адил хэмжээгээр анхааралдаа авсан уу?
- Жендэрийн үүрэг, харилцааны хүрээ өөрчлөгдөж байна уу?

Судалгааг хоёр янзаар явуулж болно:

Дотоод боломжоо ашиглах

Нэмэлт боломж татан оролцуулах (тусгай шинжээч, иргэний нийгмийн байгууллага, ажлын хэсэг г.м.)

Санхүүжилт, техникийн боломж, мэргэжлийн бэлтгэл, мөн санал болгож байгаа судалгааны цар хүрээ нь чухам ямар шийдвэр танд тохирч байгааг тодорхойлох боломжийг олгоно. Ямар ч тохиолдолд судалгаа явуулах хүмүүс дараахь шаардлагыг хангаж байх ёстой:

Эдгээр бүрэлдэхүүн хэсгийн тэнцвэрийг хадгалж байх нь амьдрах чадвартай стратегийн шийдвэрийг боловсруулах зарчмын чухал нөхцөл юм. Энэхүү шаардлагыг хангахад танд эшинжээчдийн бүхэл бүтэн баг хэрэгтэй болно.

Судалгааны захиалга:

Дотоод эх үүсвэрээс, эсвэл гадны мэрэгжилтнүүдийг оролцуулан судалгаа явуулах аль ч тохиолдолд судалгаа явуулах саналыг үнэлэхэд таньд дараахь асуулт тус болно. Үүнд:

Оролцогчид:

- Мэдээлэл цуглуулах болон дүн шинжилгээ хийхэд хэн оролцох вэ?
- Жендэрийн тэнцвэр, жендэрийн чиг хандлага баталгаатай юу?

Асуулт:

- Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн байдлыг судлан үзэх үү?
- Хүйсийн шинж тэмдгээр ялгаатай мэдээллийг авах уу?

Арга зүй:

• Ямар арга зүйг хэрэглэх вэ? Энэ нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдин хэрэгцээ, сонирхлыг адил хэмжээгээр харгалзан үзэж байна уу? (жишээлбэл: нууцлалыг хадгалах, зарим асуултын хувьд эв дүй, мэдрэмжтэй байх г.м)

Дүн шинжилгээний чиглэл:

- Судалгаа нь жендэрийн хандлагыг нийгмийн хөгжлийг тодорхойлогч чухал бүрэлдэхүүн гэж үзэж байна уу?
- Дүн шинжилгээ явуулахдаа угсаатан, нийгэм-эдийн засгийн, газар зүйн г.м. бусад чухал чиглэлийг анхаалдаа авч үзэж байна уу?

Салбар ба стратеги түүний хөгжлийн тухай гүнзгий мэдлэг:

Жендэрийн тухай мэдлэг (мэргэжлийн болон шинжлэх ухааны)

Судалгааны судлах зүйлийн талаарх тодорхой мэдлэг (эдийн засгийн загварчлал, хүн ам зүйн дүн шинжилгээний үндсэн дээр мэдээллийн тойм бэлтгэх г.м.)

Онолын хүрээ: Жендэрийн дүн шинжилгээний хүрээний тухай мэдээлэлтэй байх авсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд энэхүү зааварчилгааг ашиглах уу?

Стратегийг томъёолох:

Мэдээлэл цуглуулж дүн шинжилгээ хийсний дараа ямар арга хэмжээг авах тухай шийдвэр гаргах шаардлагатай болно. Үүний тулд зарим дараах хэд хэдэн чухал зүйлийг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Эдийн засаг, нийгмийн, хүрээлэн буй орчны, тэгш байдлын болон бусад нөхцөл байдалд хувилбар бүр хэрхэн нөлөөлөх вэ гэдгийг зайлшгүй харгалзан үзэх хэрэгтэй болно. Жендэрийн чиг хандлагын баталгааг хангах үүднээс стратегийн санал болгож буй хувилбар бүрт «жендэрийн хүчин зүйлийн нөлөөллийг үнэлэх» хэрэгтэй болно. Тухайн асуултын хариултыг судалсан үр дүн нь стратегийн шийдвэрийн хувилбарыг дэнсэлж үзэхэд харгалзан үзнэ. Үүний тулд дараахь хэдэн түлхүүр асуултанд хариулт өгөх хэрэгтэй:

Шуурхай байдал – зардал ба үр ашгийн дүн шинжилгээ

Үр ашигт байдал – тавьсан зорилгодоо ямар хэмжээгээр хүрч байна.

Нийгмийн шударга ёс (жендэрийн тэгш байдал) нийгэмд түүхэн ёсоор оршин ирсэн янз бүрийн бүлгийн хоорондын тэгш бус байдлыг шийдэх арга замыг ямар нэг хэмжээгээр олох

Жендэрийн хүчин зүйлийн нөлөөллийг үнэлэх асуулт:

- Стратегийн тухайн хувилбар нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдэд (хүний хүчин зүйлийн, санхүүгийн) ямар давуу тал олгож байна вэ?

- Стратегийн тухайн хувилбар эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдээс (хүний хүчин зүйлийн, санхүүгийн) ямар зардал шаардаж байна вэ?

- Сонирхогч талууд болон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс стратегийн тухайн хувилбарыг зардал, давуу тал, хүртээмжтэй байдал, практикт тохиромжтой байдлын үүднээс хэрхэн үнэлж байна вэ?

Эдгээр хүчин зүйлд дүн шинжилгээ хийж шүүн тунгаасны дараа хэрэгжүүлэх арга хэмжээг томъёолоход бэлэн болно. Эндээс стратегийн болон хөтөлбөрийн баримт бичгийг боловсруулах ажил эхлэнэ.

Жендэрийн чиг хандлагыг хэрэгжүүлэх стратегийн баримт бичгийг боловсруулах үйл явцыг хянах асуулт:

Мэдээлэл ба үндэслэл: Бэлтгэсэн материалд жендэрийн хэмжилтүүд тусгалаа олсон уу? Жендэрийн тэгш байдлыг хэрэгжүүлэхийн ач холбогдолыг үндэслэлтэйгээр нотолсон уу?

Зорилго: Санал болгож байгаа арга хэмжээний зорилго нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн сонирхлыг тусгаж байна уу? Зорилгыг хэрэгжүүлэхэд эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээ болон оршин буй тэгш бус байдлыг өөрчлөх үү?

Ойрын зорилго: Арга хэмжээний зорилго нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрэлт хэрэгцээнд нийцэж байна уу?

Арга хэмжээ: Төлөвлөж буй арга хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс оролцох уу? Жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг хангахад нэмэлт ямар нэгэн арга хэмжээ хэрэгтэй юу (Жишээ нь нэмэлт судалгаа, жендэрийн судалгаа явуулах г.м.)?

Үзүүлэлт: Тавьсан зорилгодоо хүрэх явцад хүрсэн амжилтаа үнэлэх үзүүлэлтийг боловсруулсан уу? Энэхүү үзүүлэлт нь тавьсан зорилт бүрээр жендэрийн зүйлийг хэмжиж чадах уу? Үзүүлэлт нь хүйсийн шинжээр ялгаатай юу? Авах арга хэмжээнд жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах зорилготой юу?

Гүйцэтгэл: Төлөвлөсөн арга хэмжээг хэн хэрэгжүүлэх вэ? Арга хэмжээг хэрэгжүүлэх бүхий л үеийн турш жендэрийн хандлагыг хадгалж байхын тулд жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх асуудлаар хамтран ажиллагчид сургалтад хамрагдсан уу? Арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс оролцох уу?

Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ: Хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний зохион байгуулалтын болон агуулгын хэсэгт хяналт шинжилгээ хийх үү?

Эрсдэл: Хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний боломжит сөрөг нөлөөг тооцсон уу?

Төсөв: Жендэрийн ойлголт, мэдлэг дээшлүүлэх болон жендэрийн шинжээчийг урих зэрэг үйл ажиллагаа явуулах талаар төсөвт тусгагдсан уу?

Хамтын ажиллагааны стратеги: Арга хэмжээг хэрэгжүүлэх явцад хүрсэн үр дүнгийн талаар жендэрийн хандлагын үүднээс хүн амын янз бүрийн бүлгүүдэд мэдээлэх стратеги боловсруулсан уу?

Эдгээр дүнгийн дүн шинжилгээг хийсний дараа үйл ажиллагааны дараагийн алхамд шилжинэ.

Өөрийн хандлагыг үндэслэх:

Жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлэх нэг гол чиглэл нь хүйсийн тэгш байдалд ашигтай байхаар нотолгоо боловсруулсан уу? Шийдвэр гаргадаг түвшний хүмүүс заримдаа хүйсийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээнд нөөцийг зарцуулах сонирхол бага байдаг оруулсан хөрөнгө үр ашигтай гэдэгт итгүүлэх шаардлага гардаг (энэ нь ялангуяа төсвийн хөрөнгөд хяналт тавьдаг хүмүүст илүү хамаатай).

Шийдвэр гаргах түвшний хариуцлагатай хүмүүст жендэрийн арга хэмжээ зайлшгүй болохыг баталсан нотолгоо гаргаж танилцуулах хэрэгтэй.

Өөрөөр хэлбэл, хөгжлийн ямар асуудлыг шийдсэнээр хүйсийн тэгш байдлыг хангахад тусалж болох хийгээд энэ нь улс орон, хувь хүнд ямар давуу тал олгохыг харуулна гэсэн үг юм. Сайн бодож боловсруулсан нотолгоо нь санхүүгийн болон ёс суртахууны дэмжлэг олох боломжийг өсгөж өгдөг.

Жендэрийн хүчин зүйлийг тооцсон хандлагыг дэмжсэн нотолгоо дараахьерөнхий ухагдахуунд тулгуурладаг:

- Шударга ёс ба тэгш байдал
- Итгэлцэл ба ил тод байдал
- Үр ашигтай ба тогтвортой байдал
- Амьдралын чанар
- Олон улсын харилцаа

Шударга ёс ба тэгш байдалд үндэслэсэн нотолгоо: Эдгээр нотолгоо нь ардчиллын зарчим ба хүний үндсэн эрхэд суурилна.

Итгэлцэл ба хариуцлагад үндэслэсэн нотолгоо: Итгэлцлэлийг хангахад чиглэсэн нотолгоо нь шийдвэр гаргах эрх мэдэл бүхий хүмүүст ханддаг. Энэхүү нотолгоо нь шийдвэр гаргах үйл явцад жендэрийн хандлагын үүднээс үнэлгээ өгөхөд дэмжлэг авахад тустай байдаг.

Мөн итгэлцлэлийн нотолгоо нь тогтвортой хөгжил, нийгмийн шударга ёсыг хангах талаар Засгийн газрын хариуцлагыг сануулахад ач холбогдолтой юм. Ардчилсан улс оронд засгийн газар нь эрэгтэй эмэгтэй нийгмийн бүх гишүүдийн ашиг сонирхлыг хамгаалах ёстой.

Үр ашигт ба тогтвортой байдалд үндэслэсэн нотолгоо: Эдгээр нотолгоо нь нийгмийн амьдралд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс адил оролцох явдал улс орны хэмжээнд ихээхэн ач холбогдолтой болохыг баталдаг. Нийгмийн амьдралд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нийгэм-эдийн засгийн боломж, хувь нэмрийг үл ойшоох нь хөгжилд ихээхэн хор хохирол учруулдаг.

Амьдралын чанарт үндэслэсэн нотолгоо: Хүйсийн тэгш байдалд онцгой анхаарал хандуулах нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн амьдралын чанарыг сайжруулах боломжийг олгодог.

Олон улсын харилцаанд үндэслэсэн нотолгоо: Эдгээр нотолгоо нь бусад орнуудтай түншлэх, бат бэх харилцаа холбооны урьдчилсан нөхцөл болдог билээ.

4.9 Хяналт шинжилгээ: үйл явдалд жендэрийн хандлагын үүднээс байнга хяналт тавих

Хяналт шинжилгээ нь жендэрийн хяналт шинжилгээний стратегийг хэрэгжүүлэх үйл явцын салшгүй хэсэг билээ. Хяналт шинжилгээний дараах 3 аспект байдаг:

1. Хяналт шинжилгээний түвшин
2. Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт шинжилгээний төлөвлөгөө
3. Жендэрийн мэдрэмжтэй зорилго ба индикатор

Хяналт шинжилгээний түвшин

Хяналт шинжилгээ нь 2 түвшинд хэрэгждэг.

➤ Гол зорилго, зорилтуудын биелэлтийн өсөлтийг хэмжих хяналт шинжилгээ

➤ Хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ

Гол зорилго, зорилтын өсөлтийн хяналт шинжилгээ явуулахдаа үзүүлэлтийг боловсруулан үйл ажиллагааны биелэлт үр дүнг хянадаг.

Үйл явцын хэрэгжилтэнд хяналт шинжилгээ явуулах зорилго ба үзүүлэлтүүдийг боловсруулан жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг хянадаг байна.

➤ Үйл явцын хяналт шинжилгээ нь үйл ажиллагаан дахь алдаа дутагдлыг илрүүлэн засаж залруулах боломжийг олгодог.

➤ Ирээдүйн санал санаачилгыг сайжруулах боломж олгоно.

Үйл явцын хяналт шинжилгээ явуулах дараах асуултыг хянаж үзэж болно:

➤ Хөтөлбөр, төслийн шийдвэр гаргах үйл явцад эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс адил

оролцож байна уу?

➤ Шийдвэр гаргагч, хэрэгжүүлэгч, оролцогч нар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийнх нь хувьд адил хандаж байна уу?

➤ Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн бүх явцад жендэрийн хандлага хадгалагдаж байна уу?

Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт шинжилгээний төлөвлөгөө

Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт шинжилгээний төлөвлөгөө нь гол зонхилох өсөлт болон хэрэгжих үйл явцыг хянахад хэрэглэгдэнэ. Энэхүү төлөвлөгөө нь

- Хяналт шинжилгээний зорилтыг хэн хэрэгжүүлэх
- Хяналт шинжилгээг явуулах үйл явцад хэн оролцох
- Хяналт шинжилгээг ямар аргаар, хэзээ хийх зэргийг тодорхойлно.

Жендэрийн мэдрэмжтэй зорилго ба үзүүлэлт

Өөрсдийн дэвшүүлсэн зорилгоо анхаарлын төвд байлгахын тулд тодорхой зорилго тавьдаг. Ингэснээр зорилгод хүрэх боломжийг нэмэгдүүлдэг юм. Мөн тодорхой зорилго нь хүний болон санхүүгийн нөөцийг татан оролцуулах боломжийг ихэсгэдэг. Зорилго нь өөрөө ашигтай байхын тулд бодитой, хүрч болохуйц, хэмжигдэх боломжтой байх ёстой. Жендэрийн хандлагыг хэрэгжүүлнэ гэдэг нь зорилго үр ашигтай байхаас гадна жендэрийн мэдрэмжтэй байхыг шаарддаг. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ болон нөхцөл байдлыг судлан үздэг.

Үзүүлэлт

Зорилгод хүрч буй өсөлт, дэвшлийг тусгай үзүүлэлтийн тусламжтайгаар тодорхойлдог. Үр ашигтай үзүүлэлт нь:

- Цаг хугацааны бүхий л үеийн туршид харьцуулах боломжтой.
- Бусад улс орон болон бүс нутагтай харьцуулах боломжтой.
- Үр дүнг тооны хувьд тодорхойлон хэмжих боломжтой.
- Төлөөлөх чадвартай байх ёстой. Хөтөлбөр бодлогын үзүүлэлтүүдийн нь аль болох хүйсээр ангилсан байвал зохино.

Үнэлгээ: юунд хүрч чадсан бэ?

Үнэлгээ нь дараахь 3 түвшинд хэрэгжинэ:

1. Хэрэгжилтийг үнэлэх/ зорилгодоо хүрсэн үү?/
2. Үр дүнг үнэлэх/ Ямар үр дүнд хүрсэн бэ?/
3. Үйл явцыг үнэлэх / Хэрхэн үр дүнд хүрсэн бэ?/

Үнэлгээний шалгуур:

- Үнэлгээний шалгуурыг хэн тодорхойлдог вэ?
- Жендэрийн тэгш байдлын үүднээс аль түвшин нь илүү ач холбогдолтой вэ?

Үнэлэх үйл явц

- Оролцооны аргыг хэрэглэх үү?
- Үнэлгээг хэнд, хэрхэн хүргэх вэ?

Жендэрийн хандлагыг бататгахын төлөө харилцаа холбоо тогтоох нь

Энэхүү үе шат нь бодлого хөтөлбөрийн бүх үеийг нэгтгэдэг. Харилцаа холбоо тогтоох нь зөвхөн мэдээлэл дамжуулах үйл явцыг хамраад зогсохгүй ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх стратегийн зорилго, нөлөөллийн үйл ажиллагааг өөртөө багтаадаг.

Жендэрийн хандлагыг үр ашигтай хэрэгжүүлэхэд тохиолддог нэг саад бэрхшээл нь янз бүрийн түвшний тухай мэдээлэл дутмаг байдаг юм:

- Жендэрийн хандлагын нөхцөл байдлын тухай
- Жендэрийн тэгш байдлын төлөө засгийн газрын болон бүтцийн мандатын тухай
- Жендэрийн тэгш байдлын бодлого, хөтөлбөрийн тухай

Мэдээллийн энэхүү дутагдалтай байгааг байдлыг нөхөх үүднээс харилцаа холбооны үр ашигтай стратегийг боловсруулах шаардлагатай болно. Энэ нь дараах хүрээг хамарна:

- Бодлого боловсруулж шийдвэр гаргагч
- Иргэний нийгмийн бусад бүлэг
- Хандивлагч байгууллага болон хөгжлийн түнш нар

Харилцаа холбооны стратегийг төлөвлөхөд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ялгаатай илгээмжид хариулт авахад анхаарах ёстой.

Ашигласан материал:


1. Gender mainstreaming in practice A Toolkit (UNDP RBEC) 3-rd Edition 2007
2. Men and Women in Europe and North America. 2000/ ECE UN - New York and Geneva, 2000
3. The World's Women 2000. Trends and statistics / Social Statistics and indicators Series K No. 16 (United Nations publications) - New York, 2000
4. Жендэрийн сургалтын модуль UNIFEM УБ 2006 он

ТАВДУГААР БҮЛЭГ. Жендэр ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл

5.1 Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл (Violence against women).

Өнөөдөр дэлхий нийтийн хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн асуудал ихээхэн хурцаар тавигдаж байна. Энэхүү үзэгдэл хот тосгон бүрт, үндэстэн бүрт, ядуу болон баян гэр бүлүүдэд ч тохиолддог. Манай нийгмийн өдөр тутмын амьдралд гэр бүл дэх хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал, өсвөр насныхныг бэлгийн мөлжлөгт ашиглах, бэлгийн хүчирхийлэл, ойр дотны хүмүүсийн зүгээс бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх зэрэг эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн хэлбэрүүд цөөнгүй тохиолддог.

Кени улсын Найробид 1985 онд болсон олон улсын бага хурлаас “Эмэгтэйчүүдийн дэвшлийн 2000 он хүртэлх алсын хараатай Найробийн стратегийг” баталсан бөгөөд энэхүү баримт бичгийн гол зорилго нь нийгмийн амьдралын бүх салбарт эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлах бүх



хэлбэрийн илэрхийллийг устгах явдал гэж заажээ. Ингэснээр урьд өмнө төдийлөн чухал гэж үздэггүй байсан эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн асуудлыг олон нийтийн анхаарлын төвд гаргаж ирсэн юм. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг таслан зогсоох тухай НҮБ-ын Тунхаглалд “эмэгтэй хүний бие махбодь, сэтгэл санаанд хор хохирол, зовлон бэрхшээл учруулсан, бэлгийн дарамтад байлгаж хувийн ба нийгмийн амьдралын эрх чөлөөг хохироосон, шахалт үзүүлж заналхийлсэн аливаа үйлдлийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл гэнэ. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь хүний эрхийг хамгийн их зөрчиж байгаа сэтгэл эмзэглүүлсэн хэрэг мөн гэж заасан байдаг.


Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн дийлэнхи нь далд явагддаг учраас хүмүүсийн нүдэнд тэр болгон өртдөггүй. Мөн үүнийг уламжлалт аргаар илрүүлэхэд хэцүү байдаг, бас хувийн амьдралд төр оролцох ёсгүй гэж үздэгээс саяхан болтол социологч хуульч нарын анхааралд тэр болгон өртөөгүй асуудал байсан юм. Эдүгээ эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн асуудалд төрийн бус байгууллагууд ихээхэн анхаарал хандуулж идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хүчирхийллийн дараахь төрлүүдийг дурдаж болно:

- Сэтгэл зүйн хүчирхийлэл (хүүхдийн хувийн амьдралд хөндлөнгөөс оролцох, эхнэрээ үндэслэлгүй хардах, доромжлон басамжлах, үгээр гоочлох, хараах);
- Бие махбодын хүчирхийлэл (эрүүл болон согтуу байхдаа гэр бүлийн бусад гишүүдээ зодох);
- Эдийн засгийн хүчирхийлэл (нөхөр нь эхнэрээ ажил эрхлэхийг зөвшөөрөхгүй байх, мөнгө өгөхөөс татгалзах эсвэл амьдралд нь хүрэлцэхгүй хэмжээгээр өгөх, орлогоо нуух);
- Бэлгийн хүчирхийлэл (эмэгтэй хүнийг хүсээгүй байхад нь бэлгийн харилцаанд албадан оруулах, хүчирхийлэх);
- заналхийлэх (гэр бүлээ орхин явна гэж сүрдүүлэх, хүүхэд, эхнэрээ зодох, амиа хорлоход түлхэх, хууль бус үйлдэл хийхийг шахаж шаардах);
- Хүүхдийг эхийнх нь эсрэг ашиглах (хүүхдээ дахин хэзээ ч үзэхгүй гэж эхнэрээ айлгах, заналхийлсэн хандлага илэрхийлэхдээ хүүхдийг ашиглах);
- Айлган сүрдүүлэх (гэр орны эд хогшлоо эвдэх, гэртээ хутга мэс барьж айлгах);
- Орчноос нь таслан тусгаарлах (хамаатан садан, найз нөхөдтэй харилцахад саад хийх, хязгаарлах).

Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах нийгмийн хандлага. Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь гэр бүлийн харилцаанд эрх мэдэл, хяналтаа тогтоох зорилго бүхий зан байдлын тогтолцоо юм. Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь нэг талаас эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах ноцтой илрэл, нөгөө талаас гэр бүлийн хүчирхийллийн шийтгэл хүлээдэггүй байдал нэг ёсны гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн харилцааны загвар болсон төдийгүй үеэс үе дамжин мөрдөгддөг нэг ёсны хэм хэмжээ болжээ гэдэг утгаараа энэхүү үзэгдлийг таслан зогсоох арга хэрэгсэл үгүй байна гэж хэлж болно.

Хэрэв гэр бүлийн харилцаан дахь асуудал өмч хөрөнгө хуваах болон өмчлөх эрхтэй холбоогүй л бол гэр бүлийн хувийн дотоод асуудал учраас төр энэхүү харилцаанд оролцох ёсгүй гэж олон хүмүүс үздэг нь нууц биш билээ. Эхнэр болон нөхрийн, эсвэл эцэг, эх, үр хүүхдийн хоорондын харилцаа нь гэмт хэргийн шинжтэй




байлаа. Гэр бүлийн хэн нэгэн гишүүний амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулж байхад ч гадны хүмүүс хөндлөнгөөс оролцох нь ёс зүйгүй гэж явдал тохиолддог. Мөн олон эмэгтэйчүүд ч гэсэн иймэрхүү байр суурьтай байдаг. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай Монгол улсын хуульд “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл ажиллагаа нь хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хууль дээдлэх, хүчирхийлэл үйлдэгдэхээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийг таслан зогсоох арга хэмжээг шуурхай авах, хохирогчийн аюулгүй байдлыг хангах, хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх зарчимд үндэслэнэ гэж заасан байдаг. Мөн түүнчлэн “гэр бүлийн хүчирхийлэл” гэдгийг хуульд: “Гэр бүлийн хүрээнд гэр бүлийн гишүүн, төрөл, садангийн хүн, мөн гэрлэлтээ хуульд заасны дагуу төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай байгаа хүмүүсийн аль нэг этгээд нөгөө этгээдийн эрх, эрх чөлөөг зөрчиж гэм хор учруулсан, эсхүл учруулахаар заналхийлсэн эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй үйлдэл, эс үйлдэхүйг хэлнэ” гэж тодорхойлжээ. Харин эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх хүчирхийллийн үйлдлийг, тухайлбал “ амь биед нь аюултай гэмтэл учруулсан буюу хараа сонсголгүй болгосон, эрхтнээс нь хагацуулсан, ажиллагаагүй болгосон, нүүрийг нь засаршгүй эвдэж дүрсийг нь алдагдуулсан, хүүхэд дутуу гаргуулсан, сэтгэцийн өвчтэй болгосон, хөдөлмөрийн чадварыг бүрмөсөн алдагдуулсан” бол Эрүүгийн хуулийн 96 дугаар зүйлийн 1-д заасан ял шийтгэл хүлээнэ хэмээн заасан байна.

Мөн зарим тохиолдолд хууль хамгаалах байгууллага болон хүчирхийллийн хохирогчдын хоорондын харилцаанд зөрчилдөөнтэй асуудал гардаг. Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч тусламж авахаар хандах газар байхгүй, цагдаад хандахаар шийдэж өргөдөл өгөхөд тэнд эрх зүйн бодитой хамгаалал, харилцан ойлголцолд хүрч чадахгүй байх нь олонтаа гардаг. Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдыг тэдний буруу болон өөрсдөө л ийм байдлыг өдөөсөн хэмээн буруутгах хандлага амь бөхтэй оршсоор байна. Тэр байтугай заримдаа тэдгээр эмэгтэйчүүдийг ойр дотны хамаатан садны зүгээс хүний үг авдаггүй хэмээн буруутгадгаас ёс суртахууны хувьд дэмжлэг авахгүй тохиолдол байдаг. Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчид хуулийн мэдлэггүй, өөрсдийн эрхийг мэдэхгүй байгаа нь тэдний байдлыг улам түвэгтэй болгож байна. Монголд нилээд хэдэн хот суурин газруудад хүчирхийллийн хохирогчид хандвал үйлчилгээ авах төвүүд ажиллаж байна. Харин хүчирхийлэл үйлдэгч эрчүүдтэй ажиллах тусгай хөтөлбөр, үйл ажиллагаа өнөө болтол үгүйлэгдсэн хэвээр л байна.

5.2 Хүмүүжил ба жендэр

Гэр бүлийн хүчирхийлэл байнга дахин сэргэж нэг үеэс нөгөөд дамжиж байгаа чухал нэг шалтгаан бол хүмүүжил дэх жендэрийн хандлага мөн. Хүүхдийг хүйсээс нь шалтгаалан өөр өөрөөр хүмүүжүүлдэг. Хүүхдэд янз бүрийн үүрэг, зан байдлын үнэт зүйлсийг тулгадгаас охид хөвгүүдийн хүмүүжил ялгагддаг. Ингэхдээ хөвгүүдийн хүмүүжил илүү түрэмгий шинжтэй, харин охидын хүмүүжил тэдний хүн гэдэг эрхэм чанарыг доогуур үзэх шинжтэй байдаг. Өөрөөр хэлбэл охидод ирээдүйн эхнэр, эх хүний үүргийг буюу өөрийн хувийн амьдралаар амьдрах бус зөвхөн нөхөр болон үр хүүхдийнхээ төлөө амьдрах ёстой гэдэг зан байдлын хэв загварыг тулгадаг.

Охидын зан байдлыг их хэмжээгээр хязгаарлаж ба харин хөвгүүдэд илт давуу



байдал олгодог. Ирээдүйн эхнэрийн үүрэг түүнийг амьдралын турш нөхрөөсөө хараат байх тухай ойлголтыг бүр бага байхаас нь олгож эхэлдэг. Жишээ нь хоол хийж чадахгүй бол чамайг ямар ч нөхөр тоохгүй гэх юм уу эсвэл зөрүүд, ааш муутай байвал нөхөртөө хаягдана шүү гэх мэтээр айлгадаг. Охид үсэрч харайж, хашгирч болохгүй, харин даруу, хүлцэнгүй байх ёстой гэж сургадаг. Иймэрхүү байдлаар охидыг бие махбодийн хувьд төдийгүй, сэтгэл санааны ч сул дорой болгож хүмүүжүүлдэг.

Охидод багаас нь “охин хүнд байх ёсгүй зан байдлын” төдийгүй хөвгүүдийн гэмт хэргийн шинжтэй үйлдлийн бурууг хүртэл тохох хандлага түгээмэл байдаг. Эндээс үүдэн эрэгтэйчүүд хүчирхийлэл үйлдэх явдалд эмэгтэй хүн буруутай хэмээх итгэл үнэмшил гарч ирдэг байна. Охидыг доогуур үзэх хандлагын талаарх хүүхэд анхны сургамжийг эхийнхээ амьдралаас олж авдаг. Охид багаасаа л эрэгтэй хүнийг илүү дээдэлсэн орчинд амьдардаг. Хүйсийн зан байдлыг үнэлэх ялгаатай стандарт тогтдог. Эрэгтэй хүүхэд зодолдох ёстой: түрэмгий байна гэдэг эрэгтэй хүний төрөлхийн шинж хэмээн хүлээн зөвшөөрдөг. Охид бол өөрийгөө ч хамгаалах эрхгүй хүчирхийлэгчийн шаардлагыг үг дуугуй биелүүлэх ёстой. Эмэгтэй хүн өөрийгөө хүчирхийлэхийг хүлээн зөвшөөрөхийн хамт энэ бүхний эцэст өөрийгөө буруутгадаг нь иймэрхүү хүмүүжлийн хамгийн аймшигтай үр дагавар юм.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлд эмэгтэйчүүд хүлцэнгүй хандах шалтгаан.

Охидыг хар бага наснаас нь айл гэр бүлийн эхнэр, хүүхдийн эх болоход бэлтгэдэг. Эмэгтэй хүн хэрэв хүүхэдгүй, нөхөргүй байвал хамаатан садан, найз нөхөд, хөршүүд өрөвдөж эхэлдэг ямар нэгэн эрэгтэй хүнтэй танилцахыг санал болгодог. Ганц бие эсвэл нөхрөөсөө салсан эмэгтэйн “ёс суртахууны дүр төрхийн” талаар “онцгой халамж” тавьж энэхүү хяналт түүний бэлгийн амьдралын хэрэгцээ болон зан байдлын талаар хэлэлцэж янз бүрийн таамаглал, дүгнэлт гаргах хэлбэрээр илэрдэг байна. Эдгээр эмэгтэйчүүдийг хүрээлж байгаа хүмүүсийн хувьд тэдний асуудал, амжилт ололт, мэргэжил, олон нийтийн үйл ажиллагаа төдийлөн сонирхол татдаггүй. Энэ бол нийгэм дэх жендэрийн зан байдлын нийгмийн зохицуулалтын уламжлалт арга мөн.

Ийм нийгэмд ганц бие, нөхрөөсөө салсан эмэгтэй амьдарна гэдэг аюултай, төдийтүүний гүй амьдрал бүх нийтийн сонирхол хяналтын бай болдог нь үнэн хэрэгтээ нийгмийн зүгээс тэдэнд үзүүлж буй ёс суртахууны хийгээд сэтгэл зүйн хүчирхийлэл мөн. Энэ нь заримдаа нөхөртөө зодуулах болон бусад төрлийн хүчирхийллийн хэлбэрээс тэсвэрлэхэд хэцүү байдаг. Эмэгтэйчүүд заримдаа хүчирхийлэгч нөхрөөс салаад нийгмийн зүгээс өөр төрлийн хүчирхийллийн бай болохгүйн тулд гэр бүл дэх хүчирхийллийг тэсвэрлэхийг илүүд үздэг байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн хувьд ганц бие, эсвэл салсан эмэгтэйн байр суурийг тодорхойлох нэг сөрөг хүчин зүйл болдог. Гэр бүлийн хүчирхийллийг эмэгтэйчүүд тэсвэрлэхэд хүргэдэг нэг чухал шалтгаан нь эд материалын хувьд нөхрөөсөө хараат байдагтай холбоотой. Эрэгтэй хүн ихэвчлэн гэр бүлдээ мөнгөн орлого оруулдаг. Хэдийгээр эмэгтэй хүн хамтын амьдралын явцад гэрийн ажил, үр хүүхдээ асрах, халамжлах, туслах аж ахуйд ажиллах зэргээр ихээхэн хувь нэмэр оруулдаг хэдий ч энэ нь мөнгөн үнэлгээ байдаггүй. Эмэгтэй хүн нөхрөөсөө салснаар гэр бүлийн хамтын амьдралын явцад бий болсон ихэнх

материаллаг баялагаа алдах эрсдэлтэй байдаг.

Олон тохиолдолд эмэгтэй хүнд очих газар байхгүй, мөн өмч эзэмших эрх, нэхэмжлэл гаргах үйл явц хэрхэн хэрэгждэг тухай мэддэггүй байна. Мөн эмэгтэй хүн нөхрөөсөө салахыг хүссэн ч өөрөө ажил эрхэлж мөнгө олж чадахгүй гэдгээ мэддэг, ингэснээр бусад төрлийн шахалт дарамт, заналхийлэлд өртөхөд хүрдэг.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь гэр бүлийн дотоод, хувийн асуудал гэдэг, эмэгтэйчүүд өөрийн эрхэм чанар, эрүүл мэндээ хамгаалах эрхээ хэрэгжүүлэх боломж байхгүй нөхцөлд байгаа үед эмэгтэйчүүд тэдний үр хүүхдэд үргэлж аюул заналхийлж байх болно.

5.3 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал (Sexual harassment in the workplace)

Бэлгийн дарамтлал нь эрх мэдлийн тэгш бус байдлын илрэл мөн. Бэлгийн дарамтлал нь бэлгийн сэдэлтэйгээр дооглон тохуурхахаас эхлээд хүсээгүй хүлээн авашгүйгээр шахалт дарамт үзүүлж, бэлгийн хүсээгүй харилцаанд оруулах хүртэл үйлддэгддэг гэмт хэрэг юм. “Ажлын байр” гэдэгт хөдөлмөр эрхэлдэг орон зайн тухай биш, бэлгийн хүчирхийллийг нөхцөлдүүлж байгаа орчин, хүмүүсийн харилцааны байдлыг голчлон хамааруулж үздэг.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэдэгт дараахь үндсэн зангилаа асуудлыг багтаан ойлгож болно. Үүнд:


- Эрэгтэй, эмэгтэй хүний бэлгийн болон түүнтэй холбоо бүхий бусад харилцаа хэн нэгний нь дур хүслээс гадуур, ёс бусаар, нэр төр эрх чөлөөнд нь халдаж, хүч түрэмгийлэх, хохироох байдалтай үйлдэгдсэн бол,
- Хэрвээ ийм үйлдлийн талаарх холбогдогчийн тайлбар хохирогчийн нэхэмжлэл, асуудлыг шүүн хэлэлцсэн байдал, мөн татгалзсан зөвшөөрсөн алин ч байлаа гэсэн хохирогчийн ажил төрөлд сөрөг нөлөөтэй шийдвэр гаргахад ил ба далд байдлаар нөлөөлсөн бол,
- Хохирогчийн нэр төрийг гутааж, хөдөлмөрийн хамт олны дунд үг хэлээр дайран доромжлох, нүд үзүүлэх зэргээр дарамтлах үр дагавар үүссэн бол бэлгийн дарамтлал гэж үздэг байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал эрэгтэй, эмэгтэй хүний биологийн ялгаатай холбоотой гэхээсээ илүү нийгэм эдийн засгийн амьдралд эрэгтэйчүүд ямар байр суурь эзэлж байгаа тухайн улс оронд хүйсийн харьцааны тэнцвэр, ямар байгаа зэрэг жендэрийн хүчин зүйлээр нөхцөлдөж байдаг ажээ.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь үйлдвэр аж ахуйн газар буюу ажлын байранд, эсвэл олон нийтийн үйлчилгээний газар, сургууль, боловсролын байгууллагад илүү гардаг байна. Судалгаанд оролцсон 533 хүний 280 нь буюу 53 хувь нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтанд өртсөн байна. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад эмэгтэйчүүд илүүтэй өртөж үүнээс 20-35 насныхан зонхилж байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын шалтгаан болон нөлөөлөх хүчин зүйл

Энэ нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан, дорд үзсэн хандлагаас үүдэлтэй, ихэвчлэн хохирогчийг буруутгасан хандлагаар илэрдэг төдийгүй өөрсдөө эхэлж өдсөн,



хэт задгай хувцасласан, албан тушаал ахихын тулд энэ аргыг хэрэглэсэн, угаасаа явдалтай гэх мэтээр ханддаг. Иймээс олон эмэгтэйчүүд, охид энэ тухайгаа хэн нэгэнд гаргаж ярьж чаддаггүй, сэтгэлдээ цөхрөл, зовлон гуниг бас үзэн ядах сэтгэлээ тээсээр явдаг. Гэрчийг болон нууцлалыг хамгаалах асуудал хангалтгүйгээс энэ төрлийн гэмт үйлдэлд нотолгоо олддоггүй. Энэ талын ойлголт, мэдлэг хангалтгүй тэдний дийлэнхи нь бэлгийн дарамтлал гэж юу болохыг мэддэггүйгээс өөрсдийгөө хамгаалах мэдлэг, чадвар дутуу байдаг нь харагдаж байна.

Үр дагавар

- Сэтгэл зүйн айдас, түгшүүр таагүй байдлыг бий болгодог.
- Хувь хүний өөрийн үнэлэмжийг унагаадаг.
- Хамт олны доторх нэр төр байр суурьт сөргөөр нөлөөлдөг.
- Ирээдүйн амьдралд нөхөж боллшгүй хохирол учруулдаг.
- Хөдөлмөрийн бүтээмж буурдаг
- Үндэслэлгүй халагдах нөхцөл болдог
- Эсхүл тухайн саналыг хүлээн авахаас аргагүй болдог
- Хүсээгүй жирэмслэлт зэрэг сөрөг үр дагаварыг авчирч байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь хууль эрх зүйн талаасаа ч үзэл баримтлалын үүднээс ч үзсэн хүйсээр ялгаварлан гадуурхахын тод илрэл мөн.

5.4 Хүчин ба бэлгийн халдлага (Rape and sexual assault)

Хүчин ба бэлгийн халдлага нь эмэгтэй хүнийг хүйсээр ялгаварлан гадуурхаж, дорд үздэг нийгмийн хандлагаас үүдэлтэй үйлддэг эрх мэдлийн гэмт хэрэг төдийгүй хувь хүний аюулгүй халдашгүй чөлөөт байдлын эсрэг гэмт үйлдэл юм. Монгол улсын эрүүгийн хуулийн 126-р зүйлд хүчин гэдгийг “Хохирогчид хүч хэрэглэж буюу хүч хэрэглэхээр заналхийлэх эсхүл бусдын биеэ хамгаалж чадахгүй байдлыг далимдуулан хурьцал үйлдэхийг хэлнэ гэж тодорхойлжээ. Хүчин нь гагцхүү “бэлгийн” эсрэг дайралт биш үнэн хэрэгтээ хүний бие махбод, сэтгэл санаа, эрүүл мэндийн бүрэн бүтэн байдал, өөртөө итгэх итгэл, нэр төр, сэтгэл санаа, бие махбодын эсрэг үйлдэгдэж буй гэмт хэрэг юм.

Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төвийн бүртгэл судалгаанаас үзэхэд манай улсад 1998-2000 онд 1146 хүчингийн гэмт хэрэг бүртгэгджээ. Үүнээс 50 орчим хувь нь гэр бүлийн хүрээнд, ураг төрлийн холбоотой хүмүүсийн хооронд үйлдэгдсэн байна. Хохирогчдын 6хувь нь бага болон өсвөр насны охид өртсөн байна. Нийт мэдээлэгдсэн хүчингийн гэмт хэргийн 88хувь нь хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах явцад хэрэгсэхгүй болсон байна. Манай улсын хуулийн байгууллагад бүртгэгдсэн хүчингийн хэрэгт өртөн хохирогчдын 60 орчим хувийг 19-өөс доош насны охид эзэлж байна.

Хүчин ба бэлгийн халдлага нь жендэрийн тэгш бус байдал, бэлгийн зан үйлийн талаарх уламжлалт ойлголт, төрж өссөн гэр бүлийн нөлөө, үе тэнгийнхний орчин, нөлөө нөхцөл байдал, харилцааны үл ойлголцол зэрэг олон хүчин зүйлээр нөхцөлддөг байна.

5.5 Хүн худалдаалах гэмт хэрэг (Human trafficking)

“Хүн худалдаалах” гэдэг нь хүнийг мөлжих зорилгоор хүч хэрэглэхээр заналхийлэх буюу хүч хэрэглэх, эсхүл хүчирхийллийн бусад хэлбэрийг ашиглах, хулгайлах, хууран мэхлэх, эрх мэдлээ урвуулах буюу эмзэг байдлыг ашиглах, эсхүл өөр этгээдийг хяналтандаа байлгаж буй этгээдийн зөвшөөрлийг авахын төлөө төлбөр хийх, ашиг олгож хахуулдах зэрэг аргаар хүмүүсийг урвуулан элсүүлэх, тээвэрлэх, дамжуулах, нуугдуулах буюу хүлээн авах үйлдлийг хэлнэ. /Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг НҮБ-ын конвенцийн нэмэлт “ Хүн ялангуяа эмэгтэйчүүд болон хүүхдийг худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох ба шийтгэх тухай протокол/

“Мөлжлөг” гэдэгт наад зах нь албадан ажиллуулах, биеийг нь үнэлүүлэх, бусад хэлбэрийн бэлгийн үйлчилгээ хийлгэх, боолчлох эсхүл боолчлолтой ижил нөхцөлд байлгаж, эд эрхнийг нь авах зэрэг үйлдлүүд багтана.

Хүн худалдаалах гэмт хэргийн шалтгаан болон нөлөөлөх хүчин зүйл

1. Хүн худалдаалах гэм хэрэгт нөлөөлж буй олон хүчин зүйл байдаг боловч тэдгээрийн дотроос гол нь ядуурал юм. Энэ төрлийн гэмт хэрэгт өртөж болох хамгийн өндөр эрсдэлтэй бүлэгт орлого багатай , ажилгүй , эрсдэл ихтэй 19-35 насны эмэгтэйчүүд багтаж байна. Тэрчлэн гадаадад гарч ажиллах, суралцах хүсэлтэй хувь хүмүүс бас эрсдэлд ихээр өртдөг байна. Эдийн засгийн нөхцөл байдал, ажлын байргүйгээс шалтгаалан ямар нэг байдлаар гадагш гарах сонирхол их байна.

2. Эмэгтэйчүүдийн олонхи нь “гадаадад өндөр цалинтай ажил хийлгэнэ, сургалтын тэтгэлэг олгоно” гэдэг сонин хэвлэлийн хуурамч зар мэдээнд хууртагдан татагддаг байна. Хэдийгээр Зар сурталчилгааны тухай хуульд хүнийг хууль бус хуурамч зар мэдээнд хууртагдахаас хамгаалах зорилго бүхий зүйл, заалтууд байдаг ч хүйсээр буюу өөр шинж чанараар ялгасан ажлын зарыг хориглох, мөн гадаадын иргэнтэй гэр бүл болоход нь зуучлах зарын талаарх зохицуулалт байдаггүй.

3. Түүнчлэн амьжиргаагаа сайжруулах зорилгоор орон нутгаас төв суурин газар болон нийслэлийг, түүнчлэн гадаад орныг зорьсон шилжилт хөдөлгөөн манай улсад маш эрчимтэй өрнөж эдгээр шилжилт хөдөлгөөнийг эмэгтэйчүүд охид тэргүүлэх хандлагатай байна. Засгийн газрын гэрээгээр гадаадад ажиллах хүч зуучлахдаа ихэвчлэн эрэгтэй хүмүүсийг сонгон авдаг, гэр бүлээр нь явуулах бодлого барьдаггүй байна.

4. Хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь эмэгтэйчүүдийн биеэ үнэлэх явдалтай салшгүй холбоотой ойлгогддог. ХХГХ-ийн гол шинж болох эмзэг байдлыг нь урвуулан ашиглах, хуурч мэхлэх, бичиг баримтыг нь хурааж авах, өрийн боол болгон дарамтлах асуудал бараг хөндөгддөггүйгээс хохирогчид хуулийн байгууллагад хандах нь маш цөөн байна.

5. “Биеэ үнэлэх гэмт хэрэг” гэсэн ойлголтыг 2002 оны Эрүүгийн хуулиар халсан ч Садар самуунтай тэмцэх тухай хуульд биеэ үнэлэхийг хориглож 1992 оны Захиргааны хариуцлагын тухай хуульд садар самууныг сурталчилсан захиргааны зөрчил гэж үзэж хариуцлага хүлээлгэж байна. Биеэ үнэлэх явдлыг хууль бус хэмээн хорьсон нь биеэ үнэлэгчдийг далд байхад хүргэдэг.

6. Бэлгийн мөлжлөгийн зорилгоор биеийг албадан үнэлүүлэх зорилготой зохион байгуулалттай бүлэглэл үүсэх таатай хөрс бий болсон байна. Нийслэл хотод охидыг

хулгайлах, барьцаалах замаар хүчээр биеийг нь үнэлүүлдэг зохион байгуулалттай бүлгүүд ажиллаж байна. ” Охид эмэгтэйчүүдийг хөлсний байр, зочид буудалд хорьж бэлгийн мөлжлөгт ашиглаж байна.

7. Худалдаалагдсан хохирогч нар эргээд хүн элсүүлж аваачдаг гинжин хэлхээүүсдэг байна. Монгол улсад хүн худалдаалах гэмт хэргийг үйлдэж байгаа хүмүүсийн дийлэнхи нь эмэгтэйчүүд бөгөөд тэд ихэвчлэн урьд нь ХХГХ-ийн хохирогч болж байсан боловч эх орондоо ирснийхээ дараа элсүүлэгч болж тухайн гэмт хэргийг үйлдэж байна. Тэдний эдийн засгийн байдлыг ашиглан буцаан монгол руу явуулж хохирогч элсүүлэхийг даалгадаг байна.

5.6 Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг сурталчилахад хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн үүрэг.

Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлд хандах нийгмийн хандлагыг өөрчлөхөд ихээхэн чухал үүрэгтэй байдаг. Хэрэв хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн ажилтнууд өөрсдийн сонсогч, уншигчид захиалагчдын тоог нэмэгдүүлэх зорилгоор хүчирхийллийн аливаа асуудлыг дуулиан болгож мэдээлэхийг зоривол энэхүү асуудлыг улам хурцатгана. Мөн үүнтэй холбоотойгоор хүчирхийллийн хохирогчийн эрхийн асуудал ч ноцтой байдлаар зөрчигдөхөд хүрнэ. Ийм хариуцлага тооцохгүй байдал цаашдаа даамжирвал эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл улам бүр газар авах эрсдэл нэмэгдэх болно.

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл бол нийгмийн асуудал мөн. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бүхий л үйлдэл эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах хамгийн бүдүүлэг хэлбэр юм. Ийм төрлийн хүчирхийлэл нь эмэгтэй хүмүүс улс төр, эдийн засаг, нийгэм-соёлын амьдралд хүний эрх, эрх чөлөөгөө эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил хэрэгжүүлэх, эдлэх боломжийг хясан боож хаадаг байна.

Ашигласан материал:

1. Садар самуунтай тэмцэх тухай хууль 1998
2. Захиргааны хариуцлагын тухай хууль 1992
3. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль 2004.
4. Нелиен Хаспелс, Зайтун Мохамед Касим, Констансэ Томас, Дейрдре МсКанн Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын үйл ажиллагаа Ази, Номхон далайн орнуудад УБ 2004 х. 46
5. Гэрлэлт дэх хүчингийн хэргийг шийдвэрлэх ба нотлох баримтын талаарх зарим асуудалын” судалгаа М.Ичинноров 2003
6. Хүн худалдаалах гэмт хэрэг ба охид, эмэгтэйчүүдийн бэлгийн мөлжлөгийн судалгаа НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Хүйсийн тэгш эрхийн төв, Дэлхийн зөн ОУБ 2006
7. Жендэрээс үүдэлтэй хүчирхийлэл болон хүүхдийн эсрэг хүчирхийллийн Монгол дахь байдал Суурь мэдээлэл бүрдүүлэх судалгааны тайлан УБ.2007
8. Д.Алтанцэцэг нар Хүний бэлгийн амьдрал УБ. 2005 он

ЗУРГААДУГААР БҮЛЭГ. Боловсрол дахь жендэрийн асуудал

6.1 Жендэрийн тэгш байдалд хүрэхэд боловсролын үүрэг.

Боловсрол нь эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулахад ихээхэн чухал ач холбогдолтой билээ. Нийгэм, гэр бүл, эмэгтэйчүүдийн төлөө охидод боловсрол олгох нь өөрийн өгөөжөөрөө хөрөнгө оруулах хамгийн үр ашигтай арга мөн.

Боловсрол нь хувь хүний нийгмийн амьдралд оролцох амьдралын чанар, түвшинг дээшлүүлэх боломжийг өргөжүүлдэг. Боловсрол нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлж илүү их оролого олох өндөр цалинтай ажилд орох нөхцөл боломжийг нь нэмэгдүүлдэг.

Боловсролтой эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлэх, хүмүүжүүлэхэд зарцуулдаг цаг хугацааг илүү үр дүнтэй зохицуулж гэрээс гадуурх үр бүтээлт ажил, амралтад зарцуулах цаг хугацаа ихтэй байдаг.

Боловсрол эзэмших боломж эмэгтэйчүүдэд хязгаарлагдмал байхын хэрээр цаашдаа эрэгтэйчүүдээс эдийн засгийн хувьд хараат байхад хүргэдэг. Иймэрхүү хамааралтай байдал нь нэг талаас эмэгтэйчүүд гэр бүлийн хүчирхийллийг тэвчин өнгөрөөх байдлыг нэмэгдүүлдэгээрээ аюултай юм. Нөгөө талаас гэр бүлийн тэжээгчээ алдсанаар (нас барах, гэр бүл салах, урт хугацаагаар шилжих хөдөлгөөнд оролцох) эмэгтэйчүүдэд нь мэргэжилгүй бол өөрийгөө болон хүүхдээ тэжээх хангалттай цалинтай ажил олох боломж багасдаг.

Хөвгүүдийг боловсролд хамрах явдал буурах нь хүүхдийн хөдөлмөрийг ашиглах, хүүхдийн гэмт хэрэг өсөхөд хүргэдэг байна. Эрэгтэйчүүд өндөр цалин авах ёстой гэж үздэг нийгмийн хэвшмэл үзэл нь боловсрол багатай эрэгтэйчүүдийн хувьд хэрэгжих боломж багатай байдгаас сэтгэл санааны дарамтанд орж улмаар дутуу дулимаг байгаагийн мэдрэмжийг ихэсгэж ингэснээр үүнийгээ юуны өмнө гэр бүлдээ хүчирхийлэл үйлдэх хэлбэрээр илрэх түрэмгийлэлд хүргэдэг. Эрэгтэйчүүд нийгэмд бие хүний хувьд өөрийгөө нээн илрүүлж, амьдрал дээр түүнийгээ хэрэгжүүлж чадахгүй / гэр бүлээ тэжээн тэтгэгч/ байх нь архинд орох, мансууруулах бодис хэрэглэх донтох зэрэг байдалд хүрэх нь цөөнгүй тохиолддог байна.

Хүүхдээ сургуульд явуулах уу үгүй юу гэдэг асуудлаар эцэг эх шийдвэр гаргахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүргийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголт зонхилох үүрэгтэй байдаг байна. Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг үзэл баримтлалын үүднээс задлан үзвэл хүүхэд бүхэн насанд хүрэхдээ өөрийн сонирхсон мэрэгжлээ сонгох, боловсролоо дээшлүүлэх, улс төр, бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд оролцох, гэрийн ажил эрхлэх боломжтой байх ёстой. Энэ бүхэн нь хүүхэд бүрийн хүсэл сонирхол, чадвараас хамаарна. Гэвч ийм шийдвэр гаргах боломжийг хүүхэд байхдаа буюу бүх нийтийн зайлшгүй суурь боловсрол эзэмшихдээ хүн бүр олж авдаг билээ.

Ийм учраас хүйсээр ангилсан боловсролын үзүүлэлт нь хүн амын боловсролын ерөнхий түвшинг харуулах төдийгүй хүн амын янз бүрийн бүлгийн дунд боловсролын үйлчилгээ хэр зэрэг шударга хуваарилагдаж байгааг тусгасан хүний хөгжлийн индексийг бүрдүүлэгч хүчин зүйл болдог байна.

6.2 Иргэдийн боловсрол эзэмших эрх ба боломж.

Аливаа улс орны нийгмийн хөгжлийн гол тулгуур багана нь эдийн засгийн хөгжил, улс төрийн хөгжил байж эдгээр нь хүний хөгжил дээр суурилдаг. Хүний хөгжлийн асуудлын салшгүй нэг хэсэг нь Жендэрийн асуудал билээ ЮНЕСКО 1990 онд “Бүх нийтийн боловсролын тунхаг”ийг батлан гаргаж ба түүнд боловсрол нь хүний үндсэн эрх, хувь хүний болон улс орны хөгжилд зайлшгүй чухал, хүүхэд залуучууд, насан хүрэгчдийн боловсрол эзэмших хэрэгцээг хангах явдал төр засгийн үүрэг мөн болохыг тунхагласан юм. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд “Монгол Улсын иргэн сурч боловсрох эрхтэй”, мөн хуулийн 2-д “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно” гэж заасан нь хүн бүр сурах тэгш бололцоогоор хангагдах эрх зүйн үндэс болдог. Боловсролын тухай Монгол Улсын хуулийн 5-р зүйлд Монгол Улсын иргэнийг сурч боловсрох тэгш боломж, нөхцөлөөр хангана, мөн хуулийн 6-р бүлгийн 3-р зүйлд Монгол улсын иргэн суурь боловсрол заавал эзэмших үүрэгтэй гэж заасан байна.

6.3 Дунд боловсрол эзэмшиж буй охид, хөвгүүдийн харьцаа.

Нийт суралцагчдын 51.0 хувь нь 2006 оны байдлаар эмэгтэй суралцагчд байна. Сургуульд суралцагчдын хүйсийн харьцаа бага, дунд ангийн түвшинд харьцангуй тэнцвэртэй, харин ахлах ангиас эхлэн илүү ялгаа үүсэж байна. Энэхүү ялгаа нь их, дээд сургуульд элсэн суралцагчдын дунд мөн хадгалагдан үлджэ байна. Дотоодын их, дээд сургуульд элсэх элсэлтийн шалгалт өгөх боломж дунд сургуулийн ахлах анги төгссөн хүүхдэд нээлттэй бөгөөд өнөөгийн байдлаар дунд сургуулийн ахлах ангид суралцагчдын дийлэнх нь охид байгаагаас их, дээд сургуульд суралцагчдын дунд охид голлох хувийг эзэлсээр байна.

Дунд боловсролд суралцагчдын тоо

2007-2008 оны хичээлийн жил

Боловсролын төрөл		Нийт суралцагчд	Үүнээс эмэгтэй суралцагчд хувиар	
Сургуулийн өмнөх боловсрол		130578	67106	51,3
ЕБС	Бага	239663	118026	49,2
	Дунд	212243	107829	50,8
	Ахлах	85640	47416	55,3
Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв		29906	13835	46,2

6.4 Дээд боловсрол эзэмшиж буй охид хөвгүүдийн харьцаа.

Дээд боловсрол эзэмших түвшинд охид дийлэнх нь байгаагийн үндсэн шалгаан нь өмнө дурдсан ерөнхий боловсролын ахлах ангийн сурагчдын хүйсийн ялгаатай

байдал, мөн монгол гэр бүлүүдийн охид, хөвгүүдэд хандах уламжлалт үзэл хандлага голлон нөлөөлж байна.

Дээд боловсрол эзэмшигчдийн ажил эрхлэлтийн түвшин 34.8 хувь байгаагийн зэрэгцээ ядуу хүн амын бүтцэд дээд боловсролтой иргэд 25.5 хувийг эзлэх болсон нь анхаарал татсан асуудал юм. Энэ нь эмэгтэйчүүд өндөр боловсрол эзэмшдэг ажиллах боломж хязгаарлагдмал байгааг харуулж байна. Монгол улс бол залуучуудын орон: нийт хүн амын 68.1 гаруй хувийг 30 хүртэлх насны залуус бөгөөд улс орны өнөөгийн дүр төрхийг тодорхойлж байна. Гэтэл өнөөдрийн байдлаар залуучуудын боловсролын түвшин дэх хүйсийн тэнцвэргүй байдал нэлээд хурцадсан асуудал болоод байна.

Боловсролын түвшин дэх Жендэрийн тэгш бус байдалд дараахь хүчин зүйл нөлөөлж байна:

- Амьжиргааны түвшин доогуур ядуу өрхийн хувьд эрэгтэй хүүхдийг хөдөлмөр эрхлүүлэх хандлага давамгайлж байна.
- Боловсролын зардал ихэссэн нь хүүхдээ боловсрол эзэмшүүлэх боломжийг багасгахын хэрээр эмэгтэй хүүхэд бусдын гар дор хэмээх уламжлалт үзлийн эрхээр охин хүүхдээ боловсрол олгох гэсэн эцэг эхчүүдийн сонирхол илүүтэй байна.
- Сургууль завсардсан хүүхдийн дийлэнхи нь эрэгтэй хүүхдүүд байгаа нь цаашид мэргэжлийн боловсролын болон дээд боловсролын түвшинд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин бага байхад нөлөөлж байна.

6.5 Боловсролын тогтолцоо дэх Жендэрийн стратеги

Боловсролын тогтолцоо дэх Жендэрийн стратеги нь охид хөвгүүдийн оюун ухааны хөгжлийн боломжийг өргөжүүлэхэд чиглэсэн Жендэрийн боловсролын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийг гол зорилгоо болгодог. Жендэрийн боловсрол нь эрэгтэй, эмэгтэй хүүхдийг өөр хооронд нь сэргүүлэх хандлагад суурилах учиргүй бөгөөд харин бие хүнийг хөгжүүлэх шинэ шинэ боломжийг эрж хайхад тулгуурлах ёстой юм. Энэ бүх үйл явц нь Жендэрийн хандлагад тулгуурлана. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн зан байдлын ялгаа нь зөвхөн тэдний биологийн онцлогоор тодорхойлогдохгүй харин нийгэм-соёлын хүчин зүйлээр нөхцөлддөг байна. Бие хүн төлөвшин хөгжих үйл явцад түүхэн ёсоор бүрэлдэн тогтсон Жендэрийн хэвшмэл хандлага саад болдог.

Боловсролын тогтолцоо дэх Жендэрийн хандлага нь дараахь чиглэлийг өөртөө агуулдаг. Үүнд:

- Жендэрийн ялгааг багасгахад чиглүүлэх
- Жендэрийн харилцааны өөрийн байр сууриа чөлөөтэй сонгох үзэл санаагаар хүмүүжүүлэх
- Бие хүний сонирхолд нийцсэн үйл ажиллагааг дэмжих
- Тодорхой нөхцөл байдлаас хамааран зан байдлын хэлбэрийг сонгох
- Сургалтанд хүйсээр үл ялгаварлах чиг хандлагыг тууштай баримтлах
- Нийгэмд тогтсон жендэрийн уламжлалт хэв загварт шүүмжлэлтэй хандах

Жендэрийн хандлагыг боловсролын хүрээнд үр ашигтай нэврүүлэх чиглэлээр янз бүрийн насны суралцагчдын жендэрийн төлөвшилд нөлөөлөх сургалтын орчин зөв бүрдүүлэх, сургуулийн сургалт хүмүүжлийн ажлын агуулга хэлбэр, түүнийг гардан зохион байгуулж хэрэгжүүлэх багш, сурган хүмүүжүүлэгчд нарыг цэгцтэй бэлтгэх шаардлага зүй ёсоор тулгарч байна. .

Сурагчдад жендэрийн хандлага төлөвшүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны төрөл хэрэгсэл:

✓ Охид, хөвгүүдийн өөрсдийгөө илэрхийлэх чадварыг нэмэгдүүлэх (жишээлбэл, охид спортоор хичээллэх, хөвгүүд өөртөө үйлчлэх хөдөлмөрөөр хичээллэхийг дэмжих);

✓ Охид хөвгүүдийн эрх тэгш хамтын ажиллагаанд тулгуурласан үйл ажиллагааг зохион байгуулах;

✓ Хөвгүүд сэтгэлийн хөдөлгөөнөө илэрхийлэхтэй холбоотой нийгэмд тогтсон уламжлалт соёлын хэм хэмжээг өөрчлөх тэднийг жендэрийн мэдрэмжээ илэрхийлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

✓ Охидын өөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлэх, өөрийгөө урамшуулах туршлага төлөвшүүлэх;

✓ Эцэг, эхчүүдийг хүүхэд хүмүүжүүлэх үүргээ хэрэгжүүлэхэд илүүтэй татан оролцуулах.

Өсвөр үеийнхний жендэрийн нийгэмшлийн нэг чухал чиглэл нь хүйсийн хооронд түншлэлийн харилцааг хөгжүүлэх, жендэрийн хүлээцтэй байдлын үзэл санаагаар хүмүүжүүлэх явдал мөн.

Жендэрийн хүлээцтэй байдал гэдэг нь боловсролын хүрээнд Жендэрийн тэгш байдлын үзэл санаа, зан байдлын олон хэв шинжийг ойлгох, хүлээн зөвшөөрөх, хэрэгжүүлэх чадвартай байхыг хэлнэ.

Боловсрол нь нийгмийн үнэт зүйлс, хэм хэмжээг залгамжлан дамжуулах, мэдлэг, дадал туршлагад сургах, суралцагчдын авъяас чадварыг нээн хөгжүүлэх үүрэг бүхий нийгэмшлийн нэг чухал байгууллага мөн билээ.

Ашигласан материал:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль УБ. 1992
2. Хүний эрхийн тухай олон улсын гэрээ хэлэлцээрүүд УБ, 1992
3. Боловсролын тухай хуулиуд. УБ. 2006
4. МУЗГ, Боловсролын салбарын мастер төлөвлөгөө, 2006-2015
5. БСШУЯ-аас ЭЯГБХУТК-ийн хэрэгжилтийн Засгийн газрын 5-р тайланд тусгасан мэдээллээс
6. Мянганы хөгжлийн зорилтын 2005-2006 оны хэрэгжилтийн үндэсний 2 дахь илтгэл УБ 2007



