

**ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН  
АРДЧИЛЛЫН  
СҮЛЖЭЭ**

**ЖЕНДЭРИЙН  
МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО  
БОЛОВСРУУЛАХ ГАРЫН  
АВЛАГА**

---

Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэн  
**IRI.org**

Эмэгтэйчүүдийн ардчиллын сүлжээ  
**WDN.org**

---

*Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах гарын авлага*

Зохиогчийн эрх © 2020 Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэнд хадгалагдана. Бүх эрх хуулиар хамгаалагдсан.

Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэнгээс бичгээр зөвшөөрөл авалгүйгээр энэхүү бүтээлийг хэсэгчлэн хуулбарлах, мэдээллийн сан болон хайлтын системд байршуулахыг хориглоно.

Зөвшөөрөл авах хүсэлтэд дараах мэдээллийг тусгана. Үүнд:

- Хуулбарлахыг хүссэн материалын гарчиг
- Хуулбарлахыг хүссэн материалын агуулгын тодорхойлолт
- Хуулбарласан материалыг ямар зорилгоор, юунд ашиглах тухай
- Хүсэлт гаргагчийн нэр, албан тушаал, холбоо барих мэдээлэл

Зөвшөөрөл авах хүсэлтээ дараах хаягаар илгээнэ үү.

Communications Department International Republican Institute  
1225 Eye Street NW, Suite 800 Washington, DC 20005 [info@iri.org](mailto:info@iri.org)

---

# ТАНИЛЦУУЛГА

Энэхүү гарын авлагыг бодлого боловсруулах үе шатанд жендэрийн асуудлыг хэрхэн тусгах арга замуудыг тодорхойлсон хялбаршуулсан гарын авлага хэлбэрээр боловсруулав. Гарын авлагад жендэрийн үндсэн нэр томьёо, түлхүүр ойлголтуудыг нэгтгэн тайлбарласан бөгөөд бодлого боловсруулах үйл явцад жендэрийг хэрхэн тусгах арга зүйг бодлого боловсруулах процессын үе шат бүрээр тайлбарлав. Гарын авлагын агуулгыг Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэнгийн Эмэгтэйчүүдийн ардчиллын сүлжээ(WDN)-нээс боловсруулсан “Бодлого боловсруулахад жендэрийг тусгах арга зүй” сэдэвт сургалтын хөтөлбөрт үндэслэн боловсруулав.

## ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Үр нөлөөтэй бодлого боловсруулахад жендэрийн асуудлыг нэн тэргүүнд харгалзан үзэх шаардлагатай. Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх нь эрүүл ардчилал, бат бөх эдийн засаг, нийгмийн суурийг бүтээхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг<sup>1</sup>. Эдүгээ ардчилсан засаглал, үндэсний аюулгүй байдлыг бэхжүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, тэр дундаа эрүүл мэндийн салбарын хөгжил болон ядуурлыг бууруулахад эмэгтэйчүүдийн оролцоо, дэмжлэг маш өндөр байгааг илэрхийлсэн тоо баримт олширч байгаа хэдий ч төрийн болон хувийн хэвшлийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй хэвээр байсаар байна<sup>2</sup>. Дэлхий дахины хэмжээнд парламентад суудалтай эмэгтэй гишүүдийн тоо нийт гишүүдийн 25-аас доош хувийг эзэлж<sup>3</sup> байгаа нь эрэгтэй гишүүдтэй харьцуулахад нэн доогуур үзүүлэлт юм. Энэхүү үзүүлэлт нь судалгаанд дурдсан<sup>4</sup> “парламентаас шийдвэр гаргахад дорвитой нөлөө үзүүлэхийн тулд нийт гишүүдийн 30-аас доошгүй хувийг төлөөлөх” үндсэн шалгуурыг хангаж чадахгүй байна. Сүүлийн 10 жилийн байдлаар хууль тогтоох байгууллагууд дахь эмэгтэй гишүүдийн тоо өссөн (2009 онд 18.6% байсан бол 2019 онд 24.5% болсон) хэдий ч улс төрийн түвшинд эрэгтэйчүүдтэй эн тэнцүү байр суурьтай болохын тулд эмэгтэйчүүд багагүй бартаатай замыг туулах шаардлагатай болж байгаа юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах асуудал нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн тухай асуудал биш бөгөөд хүйсээс үл хамааран хүн бүрийн ялгаатай хэрэгцээг хангах тухай асуудал юм. Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн гишүүн хүн нэг бүрийн тэгш үнэлэмж, ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан үр нөлөөтэй бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх нь илүү шударга, бүтээмж өндөртэй нийгмийг цогцлоон бүтээхээс гадна дэлхий дахинд энх тайвныг бий болгох ач холбогдолтой гэж үздэг. Тийм ч учраас жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг “ухаалаг бодлого” хэмээн нэрлэдэг байна.

**Санамж:** Энэхүү гарын авлагыг Ардчиллын төлөөх үндэсний сангийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулав. Гарын авлагад тусгагдсан агуулга нь зохиогчийн өөрийн үзэл бодол бөгөөд Ардчиллын төлөөх үндэсний сан, Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэн болон Эмэгтэйчүүдийн ардчиллын сүлжээний албан ёсны байр суурийг илэрхийлээгүй болно.

1 Марьян Молман, “Улс төрд эмэгтэйчүүд яагаад байх ёстой вэ?” *Хүний эрхийн ажиглагч*, 2011 оны 06-р сарын 24, [www.hrw.org/news/2011/06/24/why-women-politics-matter](http://www.hrw.org/news/2011/06/24/why-women-politics-matter).

2 Эмэгтэйчүүд ба ардчилал: Энгийн хэвшмэл улс төрийг хэрхэн өөрчлөх вэ? НҮБ-ын Эмэгтэйчүүд, 2018 оны 09-р сарын 14, [www.unwomen.org/en/news/stories/2018/9/compilation-international-day-of-democracy](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/9/compilation-international-day-of-democracy)

3 “Улс төрд эмэгтэйчүүд яагаад байх ёстой вэ?” *Бүтээлч эмэгтэйчүүд*, 2018 оны 02-р сарын 28, [womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/](http://womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/).

4 “Улс төрд эмэгтэйчүүд яагаад байх ёстой вэ?” *Бүтээлч эмэгтэйчүүд*, 2018 оны 02-р сарын 28, [womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/](http://womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/).

# ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ БА НЭР ТОМЬЁО

- **Жендэр (gender) гэж юу вэ?** Жендэр, хүйс хоёр адилхан ойлголт уу? Жендэр ба хүйс нь хоорондоо ялгаатай ойлголт юм. Хүйс гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн биологи, физиологи, анатомийн ялгаатай байдлыг тодорхойлсон ойлголт бол жендэр гэдэг нь аливаа нийгмийн соёлд тогтсон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн өвөрмөц шинж чанар, үүрэг ролийг илэрхийлсэн ойлголт юм.
- **Жендэрийн хэм хэмжээ (gender norm) гэж юу вэ?** Бодлого боловсруулах үйл ажиллагаатай хэрхэн уялдах вэ? Жендэрийн хэм хэмжээ гэдэг нь тодорхой нийгэм, соёлын бүлэгт хамаарах эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тухайлан тогтоосон стандарт, тэднээс хүлээх хүлээлт юм. **Төрийн бодлого боловсруулах үе шатанд тухайн бодлогын шийдвэр нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй эсэх, эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдлыг лавшруулж буй эсэхэд дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай бөгөөд үүнийг жендэрийн хэм хэмжээний шинжилгээ гэж нэрлэнэ.**
- **Жендэрийн дүн шинжилгээ (gender analysis) ба түүний зорилго юу вэ?** Жендэрийн дүн шинжилгээ гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдлыг нийгэмд гүйцэтгэж буй үүрэг роль, нөхцөл байдал, хэрэгцээ шаардлага, оролцооны түвшин, нөөц боломжийг ашиглах болон хөгжиж дэвжих, өмчлөх эрх эдлэх, шийдвэр гаргахад оролцож буй оролцоо талаас нь судлахыг хэлнэ. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь зөвхөн бодлогын шийдлийг төлөвлөх үе шатанд бус бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх бүхий л үе шатны туршид чухал ач холбогдолтой. Тиймээс бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үе шатны аль алинд жендэрийн хэмжүүрүүдийг ашиглан дахин шалгах, судлан шинжлэх шаардлагатай бөгөөд бодлогын санаачилгын аль нэгэн үе шатанд жендэрийн асуудал орхигдсон эсэхийг тогтмол хянах нь зүйтэй. Жендэрийн дүн шинжилгээг тогтмол хийхгүйгээр жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг тогтвортой хэрэгжүүлэх боломжгүй юм.
- **Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого (gender-responsive policy) гэж юу вэ?** Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ашиг сонирхол, хэрэгцээ шаардлагыг ижил тэгш харгалзан үзэхийг хэлнэ. Түүнчлэн жендэрийн тогтсон хүрээнээс гадуурх бүлгүүд (жишээ нь, залуучууд, ахмад настнууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, лесби, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс хүмүүс болон үндэстний, шашны цөөнхи, уугуул иргэд)-ийн өвөрмөц хэрэгцээ шаардлагыг ч мөн тусгадгаараа бүгдэд ээлтэй бодлого юм. Энэхүү бодлого нь жендэрийн онцлог асуудал (тухайлбал, парламент дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого) болон жендэрийн интеграцийн шинжтэй асуудлууд (тухайлбал, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн аль алиных нь онцлог хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан боловсруулсан байгалийн нөөцийг ашиглах менежментийн бодлого)-ыг аль алиныг нь хамарсан байж болно.

## Жендэрийн дүн шинжилгээний 5 үндсэн чиглэл

- Нөөц ашиглах ба нөөцөд хяналт тавих боломж
- Эрх мэдэл ба шийдвэр гаргах боломж
- Хууль ёсны эрх ба эрх зүйн статус
- Дадлага туршлага ба оролцоо
- Мэдлэг, ойлголт, итгэл үнэмшил

## Жендэрийн дүн шинжилгээ нь хоёр үндсэн асуултад хариулах зорилготой:

- Жендэрийн хэм хэмжээ, үүрэг роль, эрх мэдлийн ялгаатай байдал бодлогын үр дүнд ямар нөлөө үзүүлэхээр байна вэ?
- Тухайн бодлогын үр дүн нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн нөлөөлөхөөр байна вэ?

- **Жендэрийн интеграц (gender integration)-ийг хэн, хэзээ хийдэг вэ?** Жендэрийн интеграци гэдэг нь хууль тогтоох салбарыг оролцуулан бүх салбар, бүх түвшинд аливаа төлөвлөсөн үйл ажиллагаа нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн нөлөөлөхийг үнэлэх процесс юм <sup>5</sup>. Жендэрийг интеграцчилах, ойлгож мэдэх нь бүх салбарын бодлого боловсруулагчдад хамааралтай бөгөөд бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд оролцож байгаа хэн бүхэн уг асуудлыг бодлогод тусгах үүрэгтэй. Өнгөц харахад тухайн асуудал нь жендэрийн түвшинд хөндөх шаардлагагүй асуудал мэт харагдаж байвч жендэрийн эрх тэгш бус байдлыг дэвэргэж, тодорхой бүлэг хүмүүст сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай байж болох тул үүнийг жендэрийн дүн шинжилгээ хийсний дараа л олж тогтоох боломжтой болдог.
- **Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд жендэрийн интеграцчилалд хэрхэн дэмжлэг үзүүлдэг вэ?** Бодлого боловсруулах болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд жендэрийг интеграцчилахад чиглэсэн олон улсын гэрээ, конвенц, тогтоолууд олон байдаг. Тэдгээрээс чухал ач холбогдолтой зарим гол гол баримт бичгүүдийг дурдвал:
  - Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоох тухай конвенц (CEDAW)
  - Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг таслан зогсоох тухай НҮБ-ын тунхаглал
  - Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн Дөрөвдүгээр бага хурлаас баталсан Бээжингийн үйл ажиллагааны платформ
  - Эмэгтэйчүүд, энх тайван, аюулгүй байдлын талаарх НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн 1325-р тогтоол болон түүнийг дагалдах тогтоолууд
  - Тогтвортой хөгжлийн Тавдугаар зорилт (жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх)
  - Хүний эрх ба ард түмний эрх, Африк дахь эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх африкийн дүрмийн протокол (Мапутогийн протокол)

**ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЭСРЭГ БҮХ ХЭЛБЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТЫГ ТАСЛАН ЗОГСООХ ТУХАЙ КОНВЕНЦ (CEDAW)**

Конвенцийг "Эмэгтэйчүүдийн эрхийн билл" гэж нэрлэдэг. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хүний эрхийн цогц тогтолцоог бүрдүүлсэн уг конвенцийг 189 орон соёрхон баталжээ.

<sup>5</sup> Жендэрийг цогцлоох, НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газар, 2020, [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/Pages/Gender-Integration.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/Pages/Gender-Integration.aspx)

# БОДЛОГО БОЛОВСРУУЛАХ ПРОЦЕСС: ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАГВАР

Энэ бүлэгт бодлого боловсруулах процессын үе шат бүхэнд жендэрийн асуудлыг хэрхэн тусгах алхмуудыг авч үзнэ. Бодлого **боловсруулах процесс нь** асуудлыг тодорхойлох, бодлогын шийдлийн төсөл боловсруулах, бодлогыг батлан гаргах, бодлогыг хэрэгжүүлэх ба хянах гэсэн **дөрвөн үе шатнаас бүрдэнэ.**



1

## 1-Р ШАТ: АСУУДЛЫГ ТОДОРХОЙЛОХ

Бодлого боловсруулах эхний үе шатанд шийдэх гэж буй асуудлынхаа зорилгыг маш сайн тодорхойлох ёстой. Бодлого гаргах бүхий л процессын туршид бодлогын шийдлийн төсөлд жендэрийн асуудлыг тусгасан эсэх, хэрхэн тусгасныг жендэрийн өнцгөөс сайтар нягтлан харах нь чухал. Асуудал болон зорилгоо тодорхойлох үе шатанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх нь үр дүнтэй. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь хүйсийн ялгаатай байдал, жендэрийн үүрэг роль болон эрх мэдлийн динамик хуваарилалт бодлогын шийдвэрт хэрхэн өөр өөрөөр нөлөөлж болохыг тодорхойлох, ойлгох, үнэлэхэд тусална. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийхгүйгээр жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулахад шаардагдах мэдээллийг олж авахад хүндрэлтэй.

Жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, бодлогын тулгамдсан асуудлаа тодорхойлсны дараа урт хугацаанд бий болгох өөрчлөлтийн төлөвлөгөө буюу бодлогын зорилгоо тодорхойлно. Бодлогын зорилго нь **тухайн асуудал нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн ялгаатай байдлаар нөлөө үзүүлж байгааг тогтоож, цаашид жендэрийн эрх тэгш байдлыг нэмэгдүүлэхийн тулд өргөн хүрээтэй нөлөө үзүүлэх амлалтыг тусгасан чиг хандлагатай байх нь зүйтэй.**

### 1-Р ШАТАНД ГҮЙЦЭТГЭХ АЖЛЫН ЖАГСААЛТ



Бодлогын асуудлыг тодорхойлоход шаардагдах жендэрийн хэмжүүрүүдийг үнэлж, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх.



Зорилгоо тодорхойлох. Энэхүү зорилго нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тулгарч буй ялгаатай нөлөөллийг шийдэж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулахад илүү өргөн хүрээтэй нөлөө үзүүлэх амлалтыг багтаасан уу үгүй юу гэдгийг шалгах.

## 2

## 2-Р ШАТ: БОДЛОГЫН ШИЙДЛИЙН ТӨСӨЛ БОЛОВСРУУЛАХ

Бодлого боловсруулалтын хоёрдугаар шатны зорилго нь жендэрийн дүн шинжилгээг ашиглан мэдээлэл цуглуулах замаар бодлогын шийдлийн загвараа тодорхойлж, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын баримт бичгийн төсөл боловсруулахад чиглэгдэнэ. Шинээр бодлого боловсруулах, одоо мөрдөгдөж байгаа бодлогод нэмэлт өөрчлөлт оруулах, бодлогын зөвлөмж боловсруулах зэрэг нь бодлогын загвар гаргах үйл ажиллагаанд хамаарна.

**Үр дүнтэй бодлогын баримт бичиг нь баримт нотолгоонд суурилсан байх шаардлагатай.** Үүнд тухайн бодлого болон бодлогын хэрэгжилтийн процесс, тухайн бодлогын шууд нөлөөлөлд өртөж байгаа этгээдүүд болон оролцогч талуудын нөхцөл байдалд хийсэн тоон болон чанарын судалгаа, дүн шинжилгээ багтана.

Мэдээлэл цуглуулах ажиллагаа нь явцын дунд хувьсан өөрчлөгдөж, шинэчлэгдэн сайжирч болно. **Аливаа асуудлыг жендэрийн өнцгөөр харснаар уг асуудал нь ямар ямар хүчин зүйлсээс хамааралтай болохыг илүү гүн ойлгож болох бөгөөд улмаар асуудлыг үүсгэж буй хүчин зүйлс дээр илүү анхааран ажиллах замаар асуудлыг шийдвэрлэх оновчтой хувилбарыг тодорхойлж болно.** Өөрөөр хэлбэл, асуудлыг үүсгэгч, нөхцөлдүүлэгч, нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг тодорхой ойлгосноор уг асуудлыг шийдвэрлэх үр дүнтэй бодлого гаргаж чадна.

### ҮР ДҮНТЭЙ БОДЛОГЫН ЗАГВАР ГАРГАХ АЛХМУУД

**НЭГТ:** Тухайн асуудлын хүрээнд одоо хэрэгжиж буй бодлого болон шийдвэр гаргалтад нөлөөлж буй талуудыг оролцуулсан **нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх** нь чухал. Үүнд шаардагдах мэдээлэл цуглуулахын тулд дараах аргуудыг ашиглах боломжтой.

**Орчны үнэлгээ хийх:** Энэ нь дараа дараачийн алхмуудыг хэрэгжүүлэх угтвар нөхцөлийг бүрдүүлнэ. Өөрөөр хэлбэл, одоо хэрэгжиж байгаа бодлогууд ба эдгээр бодлогын нөлөөнд өртөж буй талуудыг тодорхойлох, тухайн бодлого болон түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дагалдаж гарсан хөтөлбөрүүд, холбогдох судалгаанууд, эдгээр бодлого, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн асуудлуудыг тусгасан эсэх, хэрхэн тусгасан талаар лавлагаа гаргаж, анхан шатны үнэлгээ хийх анхдагч алхам юм.

**Оролцогч талуудын зураглал гаргах:** Энэ нь тухайн бодлогын нөлөөлөлд өртөж буй талуудыг тодорхойлж, зураглал гаргах алхам юм. Юуны өмнө гол гол шийдвэрүүдийг гаргах, хэрэгжилтийг хангах эрх, үүрэг бүхий байгууллагуудыг тодорхойлох шаардлагатай. **Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үйл явцад оролцогч талууд, тэдгээрийн жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг, хэрэгжүүлэх хүсэл эрмэлзэл ямар түвшинд байгаагаас жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого батлагдах, цаашид хэрэгжих эсэх нь хамаарна.**

**Бодлогод жендэрийн дүн шинжилгээ хийх:** Энэ нь тухайн бодлого чухам юунд чиглэсэн, бодлогын үр дүн нь оролцогч талуудад хэрхэн нөлөөлөх, хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар бодлогын

Бодлогын зөвлөмж гаргах нь бодлого боловсруулах болон бодлогыг шинэчлэхээс юугаараа ялгаатай вэ?

Бодлогын зөвлөмж нь шийдвэр гаргах эрх мэдэл бүхий этгээд, хэсэг бүлэгт (парламентын гишүүн гэх мэт) зориулан бэлтгэсэн бодлогын зөвлөмж юм. Зөвлөмжид асуудлыг тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийж, зөвлөмж гаргасан байна. Ингэхдээ **жендэрийн хүчин зүйлсийг тодотгож, тэдгээрийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар бодлогын зөвлөмжид тодорхой тусгах нь зүйтэй.**

судалгаа, дүн шинжилгээ хийх процесс юм. **Бодлогын дүн шинжилгээг жендэрийн дүн шинжилгээтэй уялдуулснаар энэхүү бодлого нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн ялгаатай нөлөө үзүүлэхийг тогтоох ач холбогдолтой.**

**Бодлогын зорилгыг дэмжих ба эсэргүүцэх хүчин зүйлсийг тодорхойлох:** Ямар саад бэрхшээл, ямар боломж байгааг судлан шинжилж мэдсэнээр бодлогын зорилгуудаа амжилттай хэрэгжүүлэх гарцыг олж харна. Бодлогын зорилгыг хэн яагаад дэмжихгүй байгааг ойлгож авснаар бодлогын зорилгоо амжилттай хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөлөөллийн ажиллагааныхаа тактикийг боловсруулж, дэмжсэн болон эсэргүүцсэн аргуудад хариу тайлбар гаргах боломжтой болно. Иймд судалгаа, дүн шинжилгээ хийх явцдаа жендэрийн хүчин зүйлсийг сайтар тодорхойлох шаардлагатай.

**Жендэрийн бодлогын дүн шинжилгээний асуулт:**

- Тухайн бодлого эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай ашиг сонирхол, хэрэгцээ шаардлагыг хэрхэн хангаж байна вэ?
- Бодлого нь тухайн асуудлыг тодорхойлохдоо жендэртэй холбоотой өнцгийг нарийвчлан авч үзсэн байна уу?
- Бодлогын үг хэллэг, найруулга нь эмэгтэйчүүдийг орхигдуулах эрсдэлд хөтлөх төвийг сахисан шинжтэй байна уу?

**ХОЁРТ:** Өмнөх шатанд хийсэн нөхцөл байдлын үнэлгээнээс олж авсан судалгааны мэдээлэлдээ тулгуурлан мэдээлэл боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, нэмэлт мэдээлэл цуглуулах ажиллагааг дараах байдлаар хийнэ. Үүнд:

АЖИЛБАР	ТОДОРХОЙЛОЛТ
<b>Судалгааны төлөвлөгөө гаргах</b>	Судалгааны асуултуудаа тодорхойлно. Ямар асуултад та хариулт авахыг эрмэлзэж байна вэ? Уг асуултууд жендэрийн асуудалтай уялдаж байгаа эсэхэд голлон анхаарна.
<b>Мэдээлэл цуглуулах төлөвлөгөө гаргах</b>	Мэдээлэл цуглуулах төлөвлөгөөндөө жендэртэй холбоотой боловсруулсан судалгааны асуултуудаа, ямар мэдээлэл шаардлагатайг, тэдгээрийн эх үүсвэрийг, мэдээллийг хэн хэрхэн цуглуулах, ямар аргачлалаар мэдээллийг боловсруулах, цуглуулсан мэдээллээ хэрхэн ашиглах талаар нарийвчлан тусгана.
<b>Мэдээлэл боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх</b>	Мэдээллийг тоон болон чанарын шинжилгээний стандарт арга зүйгээр боловсруулна. Ингэхдээ жендэрийн дүн шинжилгээний арга зүйд хамаарах таван үндсэн асуултад онцгойлон анхаарал хандуулна.

**ГУРАВТ:** Бодлогын баримт бичиг боловсруулах. Энэ үе шатанд шинээр бодлого боловсруулах уу, одоо хэрэгжүүлж буй бодлогодоо нэмэлт өөрчлөлт оруулах уу, эсхүл бодлогын зөвлөмж гаргах уу гэдгээ шийдвэрлэнэ. Ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхээ шийдэхдээ дараах зүйлсийг харгалзаж үзээрэй.

- Бүтээмж: Зардал-үр өгөөж шинжилгээгээр ямар тооцоо гарсан бэ?
- Үр дүн: Бодлогын зорилгодоо хүрэх магадлал хэр өндөр байна вэ?
- Жендэрийн үр нөлөө: Тухайн бодлого хэрэгжсэнээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ямар хувь нэмэр оруулах вэ? Уг бодлогыг батлан хэрэгжүүлснээр эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын уламжлалт ялгааг арилгахад нөлөөлж чадах уу?



**Бодлого боловсруулах явцдаа дараах бодлогын бүрэлдэхүүн хэсэг бүрд жендэр хэрхэн туссаныг шалгах нь зүйтэй. Үүнд:**

- Үндэслэл
- Зорилго
- Зорилт
- Үр дүн
- Үйл ажиллагаа
- Үр шимийг хүртэгчид
- Шалгуур үзүүлэлтүүд
- Хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ
- Төсөв
- Хавсралт
- Харилцааны стратеги

### Анхаарах зүйл

#### Бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд ямар нөөц шаардагдах талаар бод.

Практикт бодитой хэрэгжихүйц бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

#### Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв

Төсөв жендэрийн мэдрэмжтэй байгаа эсэхийг мэдэхийн тулд төсвийн задаргааг салбараар, Засгийн газрын бодлого, хөтөлбөр болон жендэрийн зөрүүг арилгахад тухайлан зарцуулахаар төсөвлөсөн нөөцийн хуваарилалт тус бүрээр нягтлан үзэж, төсвийн аль хэсэгт жендэрийн асуудлыг орхигдуулсныг мэдэх боломжтой. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв баталсанаар хяналтыг сайжруулах, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг эвдэхэд шаардлагатай мэдээлэл цуглуулах, эмзэг бүлгүүдийн хэрэгцээ шаардлагыг тогтоох, шаардлагатай бүлгүүдэд нөөц бололцоог оновчтой хуваарилах, ил тод байдал, хариуцлагыг сайжруулах зэрэг ач холбогдолтой.

### 2-Р ШАТАНД ГҮЙЦЭТГЭХ АЖЛУУДЫН ЖАГСААЛТ



Орчны үнэлгээ ба оролцогч талуудын (нэн ялангуяа жендэрийн ашиг сонирхлыг илэрхийлэгч, туршлагатай талуудыг оролцуулах) зураглал гаргах, жендэрийн бодлогын дүн шинжилгээ хийж, бодлогын зорилгыг дэмжих болон эсэргүүцэгч хүчин зүйлсийг байгааг тодорхойлох.



Мэдээлэл цуглуулах, судалгаа хийх. Судалгааны асуулт нь жендэрийн мэдрэмжтэй, мэдээлэл цуглуулах төлөвлөгөө нь эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдийг эн тэнцүү авч үзсэн, мэдээллийн дүн шинжилгээ нь жендэрийн дүн шинжилгээний гол асуудлуудтай уялдсан байх.



Бодлого боловсруулах. Бодлогын бүрэлдэхүүн хэсэг тус бүрд жендэрийг авч үзсэн байх шаардлагатай. Ялангуяа жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв батлуулахад онцгой анхаарал хандуулах.

## 3

3-Р ШАТ:  
БОДЛОГЫГ БАТЛАН ГАРГАХ

Гуравдугаар шатанд бодлоготой холбоотой нөлөөллийн ажлыг хамтын хүчээр хийхэд анхаарал хандуулах бөгөөд дэмжигч талуудын хүчийг нэгтгэн зохион байгуулах, жендэрийн мэдрэмжтэй харилцааны тактик төлөвлөгөөг боловсруулж, үндсэн мессежүүдээ боловсруулах, танилцуулах шаардлагатай.

**НЭГТ: Нөлөөллийн арга, тактикаа тодорхойлох.** Нөлөөллийн арга, тактик гэдэг нь таны зүгээс зорилгодоо хүрэхийн тулд авч хэрэгжүүлэх арга, үйл ажиллагаа юм.

Олон нийтэд нээлттэй болон хаалттай байдлаар дараах хоёр аргачлалыг ашиглах боломжтой:

- Бусадтай хүчээ нэгтгэн, хамтын шийдэл олох замаар зорилгоо биелүүлэхэд ач холбогдол өгдөг **бүтээлч арга**,
- Зорилгодоо хүрэхийн тулд сөрөг үйлдлүүдийг ашиглах **сөргөлдөх арга**.

## Нөлөөлөл

Нөлөөлөл гэдэг нь гаргасан санаачилгаа дэмжүүлэх зорилгоор шийдвэр гаргагчдад нөлөөлж буй зохион байгуулалттай үйл ажиллагаа юм. Иргэний нийгэм нь нөлөөллөөр дамжуулан улс төрчидтэй эгэх хариуцлага тооцож, хяналт тавих замаар ард иргэдийн хүсэл санаачилгыг шийдвэр гаргах түвшинд хүргэж чадна.

## БҮТЭЭЛЧ АРГА

- Бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргачидтай уулзах
- Асуудалд олон нийтийн анхаарлыг хандуулах
- Мэргэжлийн экспертүүд болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг бий болгох
- Судалгаа хийх, судалгааны үр дүнг түгээх
- Бодлого гаргагчидтай нягт хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
- Хэвлэл мэдээллийнхэнтэй хамтран бодлогын асуудалд олон нийтийн анхаарлыг хандуулж, бодлогын түвшинд шийдвэрлэх хүсэл эрмэлзлийг бий болгох

## СӨРГӨЛДӨХ АРГА

- Жагсаал, цуглаан, суулт зэргийг зохион байгуулах
- Сонгогчдынхоо хэрэгцээ шаардлагыг хангаагүй улс төрчийг тодотгож, гэм бурууд олон нийтийн анхаарлыг хандуулах
- Өргөдөл гомдол гаргах
- Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан улс төрчдийг шүүмжилж, бодлогын өөрчлөлт, ахиц гаргахыг шаардах

Нөлөөллийн ажлын стратеги нь тухайн асуудлыг шийдвэрлэх зорилго, нөхцөл байдлаас шалтгаалан хамтын ажиллагаанд суурилсан болон сөргөлдөөнд суурилсан арга, тактикуудыг хослуулан ашиглах хэлбэртэй байж болно.

**ХОЁРТ: Хамтын хүчийг төвлөрүүлэх.** Зорилгоо дэмжүүлэх зорилгоор тал бүрийн төлөөллийг оролцуулсан хамтын ажиллагааг идэвхжүүлснээр нөлөөллийн стратеги илүү үр дүнтэй болно. Олон талын хамтын ажиллагаа, холбоо харилцааг хөгжүүлснээр таныг дэмжигчид олширч, мэдлэг чадвартай, ижил зорилготой хүмүүсийг нэгтгэж, шинэ ур чадвар, дадлага туршлагатай хүмүүсийн нэгдэл бий болсноор таны санаачилгын нэр хүнд өсөх буюу санаачилгаа хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх олон янзын дуу хоолой, дэмжлэгүүд бий болох давуу талтай.

- **Бодлогын санаачилгаа дэмжүүлэхийн тулд урьдаар хамтарч ажиллах дэмжигчид болон сөргөлдөгчдөө тодорхойлох шаардлагатай.** Зорилгоо дэмжүүлэх нөлөө бүхий хүрээллийг бий болгохын тулд аль болох олон янзын төлөөллөөс бүрдсэн хүмүүсийг нэгтгэх шаардлагатай. Хамтрагчдаа тодорхойлохдоо, таны бодлогын нөлөөнд хамааралтай юу, таны санаачилгаас гарах үр өгөөжийг хүртэх сонгогчдын төлөөлөл мөн үү гэдэг дээр анхаарч ажиллах нь үр дүнтэй.
- **Хамтын нөлөөллийг олон сувгаар хийх боломжтой.** Албан ёсны эвсэл холбооноос авхуулаад албан бус сүлжээ үүсгэх аргууд түгээмэл байх ба байнгын болон түр ажиллах схем, албан болон албан бус бүтэц, нэг болон олон асуудал дээр төвлөрч ажилладаг бүтцүүдийг татан оролцуулах боломжтой. Сүлжээ болон эвсэл холбоо байгуулах нь хамгийн түгээмэл аргууд юм.
  - **Сүлжээ нь** нэг зорилготой хамтран ажиллах хүсэлтэй хувь хүн, байгууллагуудаас бүрдэх бөгөөд албан бус, уян хатан шинжтэй байна.
  - **Эвсэл холбоо нь** нэг зорилготой, хамтран ажиллаж буй байгууллагуудын албан ёсны нэгдэл юм.

### Хамтрагчид

Хамтрагчид гэж таныг зорилгодоо хүрэхэд туслах хувь хүн, байгууллага, институтүүдийг хэлнэ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмждэг хамтрагчдыг сонгоорой.

### Сөргөлдөгчид

Таны санаачилгыг эсэргүүцэж байгаа хувь хүн, байгууллага, институтүүдийг сөргөлдөгчид гэнэ.

Хэрвээ та өмнө нь үйл ажиллагаа явуулж байсан сүлжээ, эвсэл холбоонд нэгдэн орох гэж байгаа бол уг сүлжээ эсхүл эвсэл холбоо нь жендэрт суурилсан үйл ажиллагаа явуулдаг эсэхийг юун түрүүнд олж мэдээрэй. Хэрэв та өөрийн сүлжээ, эвсэл холбоог байгуулахаар зорьж байгаа бол жендэрийг үйл ажиллагааныхаа үндсэн зорилгоо болгоорой.

**Бусдын дэмжлэгийг хэрхэн олж авах вэ?** Таны санаачилгыг дэмжих нөлөө бүхий хамтрагчдыг идэвхжүүлэх ямар боломжууд байна вэ? Хүн бүр өөр өөрийн ашиг сонирхол, тэргүүлэх чиглэлтэй тул тантай хамтран ажилласнаас үүдэн гарах үр өгөөж, зардлаа ямагт тооцоолно. Тиймээс тантай хүчээ нэгтгэж хамтарч ажилласны үр дүнд таны санаачилсан бодлогын асуудал шийдэгдсэн тохиолдолд хамтрагчдад ямар өгөөжтэй байх, юу хожиж болохыг тодорхой илэрхийлэх шаардлагатай.

Хамтрагчидтайгаа хувь хүний хувьд харилцаагаа хөгжүүлэх нь мөн үр дүнтэй. Харилцаа гүнзгийрэх үед та зорилгоо илэрхийлж, нөлөөллийн кампанит ажилд нэгдэхийг урьж болно. Харилцаа, итгэлцлийг дараах маягаар хөгжүүлэх боломжтой:

- Хамтын ашиг сонирхолтой төсөл дээр ажиллах
- Тэдний үйл ажиллагаанд олон нийтийн анхаарлыг хандуулах
- Тусгай төсөл дээр нь дэмжлэг үзүүлэх
- Мэдээлэл хуваалцах
- Тэдний зохион байгуулж байгаа уулзалтанд оролцохын зэрэгцээ өөрийн зохион байгуулж буй хурал, уулзалтанд ч мөн урих

**Эрэгтэйчүүдийг татан оролцуулж дэмжлэг авах нь чухал боловч заримдаа тэднийг орхигдуулчихдаг.** Жендэрийн бодлоготой холбоотой асуудалд эрэгтэйчүүдийг оролцуулах нь зарим талаар тодорхой хэмжээний эсэргүүцэлтэй тулгардаг. Хэдий тийм ч гэлээ орон нутагт болон үндэсний түвшинд эрэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах эрх мэдэл өндөр байх нь түгээмэл байдаг тул тэдний дэмжлэгийг олж авах нь үр дүнтэй гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх хүний тоо олширч байна. Эрэгтэйчүүдийг оролцуулахгүй байх нь нөлөөллийн ажлын үр дүнг хязгаарлаж, бодлогын түвшинд жендэрийн эрх тэгш бус байдалтай тэмцэх боломжийг хумидаг.

**Эрэгтэй хамтрагчдадаа одоо байгаа жендэрийн хэм хэмжээ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүнд ямар ямар сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа талаар ойлгуулах нь чухал.** Жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан нийгэм гэр бүл, олон нийтэд ямар ашиг тустай болох, тийм нийгмийг бий болгоход эрэгтэйчүүдийн үүрэг роль ямар чухал болохыг тэдэнд ойлгуулах нь чухал.

**Бодлогын зорилтот бүлгүүдийн дэмжлэгийг авах нь нэн чухал.** Таны санаачлан хэрэгжүүлэхээр зорьж буй бодлого урт хугацааны хүчин чармайлтын үр дүнд хэрэгжих магадлалтай учраас ирээдүйд үр өгөөжийг нь хүртэхэд тодорхой хугацаа шаардагдана.

Тиймээс хамтрагчид тань ямар үр өгөөжийг хүртэж болох талаар тэдэнд тодорхой ойлгуулах нь тэдний дэмжлэгийг авахад дөхөм болно.

ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	ҮР ӨГӨӨЖ
Бодлогын нөлөөллийн үйл ажиллагаа, хэрэгжилт зэрэг асуудлаар сар бүр уулзалт зохион байгуулж хэлэлцэх	Өөрсдийнх нь санал бодол үнэ цэнтэй бөгөөд хэлэлцэж буй бодлогын асуудал нь тэдэнд өгөөжтэй гэх сэтгэгдлийг хамтрагчдадаа төрүүлнэ.
Уулзалтын үеэр оролцогчид өөр хоорондоо асуудлыг чөлөөтэй хэлэлцэж ярилцах цаг гаргаж, өөрчлөлтийг бий болгох туршлага болон санал бодлоо хуваалцах боломж олгох	Оролцогчдод ижил зорилготой хувь хүмүүс, байгууллагуудтай уулзах боломж олдоно.
Чадавх нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулах, холбоо сүлжээ үүсгэх боломж сайтай байгууллагатай түншлэх	Та болон таны хамтрагчид тухайн асуудалд шаардлагатай чадавхаа бэхжүүлнэ.

**ГУРАВТ: Мессежээ тодорхойлох.** Зорилтот бүлэгтээ хандаж, тэднийг зорилгодоо нэгдэхийг уриалсан байдлаар мессежээ зохио. Таны зорилтот бүлэг бол бодлогыг тань дэмжиж, хэрэгжилтийг нь хангах хувь хүмүүс, байгууллагууд, институтүүд юм.

- Танд хоёр үндсэн зорилтот бүлэг байгаа:
  - Таны санаачилсан бодлогын баримт бичигтэй танилцах, дэмжлэг үзүүлж батлан гаргах, хэрэгжилтийг хангуулахад нөлөө үзүүлэхүйц эрх мэдэл бүхий бодлого боловсруулагчид, шийдвэр гаргагчид
  - Таны хамтрагчид буюу бодлого боловсруулагчид, шийдвэр гаргагчдад нөлөөлөх чадвартай тодорхой бүлэг буюу бүлэг оролцогчид

- Зорилтот бүлгээ тодорхойлсны дараа хариулбал зохих асуултууд:
  - Тэд ямар асуудлуудад анхаарал хандуулж, ач холбогдол өгдөг вэ?
  - Тэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад анхаарал хандуулдаг уу?
  - Тэдэнд таны дэвшүүлж буй бодлогын зорилгыг шийдвэрлүүлэх хүсэл эрмэлзэл бий юу?
- Зорилтот бүлгээ мэдэж авсны дараа тэдэнд хүргэх мессежээ тодорхойлно. Мессежээрээ илэрхийлбэл зохих асуудлууд:
  - Таны шийдэхийг хүсэж буй асуудал
  - Тухайн асуудлаарх таны санал болгож буй шийдэл
  - Асуудлыг шийдвэрлэхэд зорилтот бүлгүүдээс авахыг хүсэж буй дэмжлэгээ тайлбарлах

### ■ ДӨРӨВТ: Жендэрийн мэдрэмжтэй мэдээлэл харилцааны төлөвлөгөө боловсруулах.

Бодлого боловсруулагчид, шийдвэр гаргагчид, иргэний нийгмийн төлөөлөл болон бусад зорилтот бүлгүүдтэй бүхий л үе шатны туршид нягт харилцаа холбоо тогтоож хамтран ажиллах шаардлагатай бөгөөд энэхүү төлөвлөгөө нь бүхэл процессыг нэгтгэсэн хамтын ажиллагааны төлөвлөгөө байх болно.

Мэдээлэл харилцааны стратеги боловсруулахдаа жендэрийн дүн шинжилгээ хийвэл бүх холбоо, харилцааны туршид жендэрийн эрх тэгш байдлын баримтлалыг тусгах боломж нээгдэнэ. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь таныг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн аль алиных нь асуудалд хүндэтгэлтэй хандсан байдлаар зорилтот бүлэгт хүргэх мессежээ зөв боловсруулж, түгээж буй эсэхийг тодорхойлно.

Мэдээлэл харилцааны төлөвлөгөө боловсруулах явцад хариулбал зохих асуултууд:

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс өөр өөр хэвлэл уншдаг уу?
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс өөр өөр төрлийн цахим мэдээллийн хэрэгсэл ашигладаг уу?
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ашигладаг хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, мэдээллийг хүлээж авах хэв маяг ялгаатай байна уу?

### 3-Р ШАТАНД ХИЙХ ЗҮЙЛСИЙН ЖАГСААЛТ



Нөлөөллийн ажлын тактикаа тодорхойлох. Зорилтот бүлэг ба бодлогын өнөөгийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлыг дэмжүүлэхийн тулд ямар тактик ашиглавал илүү үр дүнтэй байх вэ?



Хамтрагчдаа дайчлах. Жендэрт түлхүү анхаарал хандуулахын тулд харилцааны ямар платформд нэгдэх эсхүл шинээр бий болгох шаардлагатай байгааг тодорхойлох, ингэхдээ аль болохоор жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагааг дэмждэг хамтрагчдыг сонгохыг хичээх, нэн ялангуяа эрэгтэйчүүд болон бодлогын нөлөөнд өртөж буй зорилтот бүлгүүдтэй хамтран ажиллах.



Мессежээ боловсруулах. Ингэхдээ зорилтот бүлгүүдээ сайн судлах, бодлогын асуудал, шийдлийн санал, авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хэрэгцээ шаардлагад тулгуурласан аргументыг үндэслэсэн байдлаар боловсруулах.



Жендэрийн мэдрэмжтэй мэдээлэл харилцааны төлөвлөгөө гаргах. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, таны мэдээлэл харилцааны төлөвлөгөө эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст адил тэгш чиглэсэн, адил тэгш хүрч байгаа эсэхэд анхаарал хандуулах.

4

## 4-Р ШАТ: БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ БА ХЯНАЛТ

Энэ үе шатанд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө гаргах, жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт үнэлгээний тогтолцоог бий болгох, дата мэдээлэл цуглуулж дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлал, түүнд тулгуурлан бодлогын өөрчлөлт хийж засаж сайжруулах арга хэмжээ авах арга замуудын талаар авч үзнэ.

**НЭГТ: Жендэрийн интеграци зохистой түвшинд байгаа эсэхийг үнэлэх зорилгоор жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөө гаргах.** Үйл ажиллагааны үе шат бүхэнд жендэрийг харгалзан үзсэн эсэхийг тодорхойлох нь танд жендэрийн интеграцчиллыг хянах, зохистой түвшинд хэрэгжиж байгаа эсэхийг үнэлэхэд тусална. Төлөвлөгөөнд дараах асуудлуудыг тусгана.

### ЖИШЭЭ: ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	ТОДОРХОЙЛОЛТ	ХУГАЦАА	ХӨРӨНГӨ НӨӨЦ	ХАРИУЦАХ ЭЗЭН
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой байгууллагын үүрэг амлалтыг үнэлэх	Байгууллагын зүгээс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүргээ биелүүлж байгаа эсэхийг тогтоох. Үүний тулд, байгууллагын үйл ажиллагааны дотоод соёл, практик үйл ажиллагаа, дүрэм журам нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын зорилготой нийцэж буй эсэхийг хянах. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад саад болж буй байгууллагын дотоод асуудлыг шийдвэрлүүлж, өдөр тутмын үйл ажиллагааны явцад жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан байхаар зохион байгуулах.	3 сар	Зөвлөх үйлчилгээ, 10 өдөр, нэг өдрийн 500 ам.доллар	Зөвлөх эсхүл хүний нөөцийн менежер
Олон нийтийн мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх	Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, олон нийтэд мэдлэг, мэдээлэл түгээх үүрэгтэй ажилтнууд уг асуудлаар бүрэн дүүрэн мэдлэг, мэдээлэлтэй эсэхэд анхаарч, дотооддоо зөвлөлдөх уулзалт, сургалт, семинар зохион байгуулах	3 сар	Цахим асуулга, асуулга бүрд 10 ам.доллар	Жендэрийн зохицуулагч
Багийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн өнцгөөс асуудалд хандах мэдлэг болон техникийн ур чадвар багийн гишүүдэд бий эсэхэд дотоод үнэлгээ хийх	1 сар	Сургагч багш, 500 ам.доллар	Жендэрийн зохицуулагч

**ХОЁРТ: Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт үнэлгээний тогтолцоо бий болгох.** Бодлогын хэрэгжилт буюу зорилго, зорилтдоо хүрэх үйл явцын ахиц болон бодлогын хэрэгжилтийг хангах процессыг аль алиныг нь хянах шаардлагатай. Хяналт үнэлгээг тогтмол хийснээр зөвхөн үйл явцыг үнэлээд зогсохгүй бодлогын зорилгоо дахин үнэлэх, урьдчилан тооцоолоогүй саад бэрхшээлийг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх явцад гарч буй асуудлуудыг шийдвэрлэх, үйл ажиллагаа, арга хэмжээгээ өөрчилж сайжруулах боломж олгодог.

Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт үнэлгээний тогтолцоо нь бодлого дахь жендэртэй холбоотой бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг хянаж үнэлнэ.

Тогтолцоог бүрдүүлэх явцад дараах хүчин зүйлсийг харгалзан үзвэл зохино. Үүнд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бие даасан зорилт боловсруулах шаардлагатай юу, хэрэгжих боломжтой юу гэдгийг авч үзэх
- Жендэрийн эрх тэгш бус байдлыг бодлогын тодорхой стратегитай холбох
- Хэрэгжүүлж буй бодлогын стратегийг төлөвлөж буй үр дүнтэй уялдуулах

Хяналт үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн асуудлыг дараах хоёр аргаар тусгаж болно:

- Бодлогын үр нөлөө, үр дүн, үр дагавар, шалгуур үзүүлэлтүүд болон үйл ажиллагаа нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдэд үзүүлэх нөлөөг тооцоолсон байх.
- Жендэрийн эрх тэгш байдал дээр суурилсан зорилт, үйл ажиллагааг тусгах. Жишээлбэл, нөөц боломж эмэгтэйчүүдэд хүртээмжтэй байх, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зорилтыг дэвшүүлж болно.

Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт үнэлгээний аливаа төлөвлөгөөнд тухайн бодлого хэрэгжсэнээр жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой хүрэхийг зорьж буй үр дүн, түүнд хүрэх бодит алхам буюу арга хэмжээнүүд, тэдгээрийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгах шаардлагатай.

**ГУРАВТ: Мэдээлэл цуглуулах аргачлалаа тодорхойлох.** Мэдээллийн найдвартай байдлыг хангаж, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст үзүүлэх бодлогын нөлөө, түүний ялгааг зөв тайлбарлахын тулд мэдээлэл цуглуулах олон төрлийн арга ашиглах нь зүйтэй. Дараах аргуудыг ашигласнаар жендэрийн бодлогын үр нөлөөг илэрхийлсэн, уян хатан мэдээлэл олж авах боломжтой. Үүнд:

- **Бичиг баримтыг хянах:** Бичиг баримтууд нь жендэрийн мэдрэмжтэй байгаа эсэхийг үнэлэх.
- **Асуулга, судалгаа:** Хүн бүрийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин өөр байх магадлалыг тооцоолохоос гадна (жишээ нь, эмэгтэйчүүд ба охидын уншиж бичих чадвар нь харьцангуй сул байх магадлалтай), аль болохоор бүх нийтээр судалгаанд оролцох боломжийг хангах замаар судалгааг явуулах.

### Шалгуур үзүүлэлт

Шалгуур үзүүлэлт гэдэг нь хүрсэн үр дүнгээ хэмжих хялбар бөгөөд үр дүнтэй арга буюу хэмжүүр юм. Шалгуур үзүүлэлтийн тусламжтайгаар зорилгодоо хүрч буй эсэхийг хэмжих бөгөөд уг үзүүлэлт нь жендэрийн мэдрэмжтэй, товч тодорхой, тоон ба тоон бус мэдээллийг цуглуулахад тохиромжтой байх шаардлагатай.

- **Ярилцлага:** Ярилцлагыг эрэгтэй хүн авч буй тохиолдолд эмэгтэйчүүд, охидод тавгүй байх магадлалтайг анхаарна уу. Мөн ярилцлагыг авч буй эрэгтэй албан тушаалтан нь эмэгтэйчүүдээс ярилцлага авахыг хүсэхгүй байж болно. Эдгээрийг харгалзан үзэж оролцогчдод аль болохоор тав тухтай орчныг бүрдүүлэх.
- **Фокус групп:** Зарим тохиолдолд эрэгтэй болон эмэгтэй оролцогчидтой зэрэг ярилцлага хийх нь тавгүй уур амьсгал бүрдүүлж, хэлэлцүүлгийг үр дүнгүй болгох магадлалтай. Ялангуяа охид, эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн өмнө тухгүй байдлыг мэдрэх магадлалтай бөгөөд эрэгтэй оролцогчид ч гэсэн эсрэг хүйстнийхээ өмнө өөрийгөө нээхэд хүндрэлтэй байж болно. Фокус группийн ярилцлага хийх буюу мэдээлэл цуглуулах төлөвлөгөө боловсруулахдаа үүнийг харгалзан үзэх нь чухал.
- **Ажиглалтын цэг:** Ярилцлага хийх байршлыг сонгохдоо уян хатан байх нь зүйтэй. Зарим тохиолдолд эмэгтэй оролцогчдын гэрт нь уулзаж ярилцвал хүссэн үр дүнгээ авахад дөхөм байх бол зарим тохиолдолд олон нийтийн газарт уулзах нь илүү тохиромжтой байж болно.

Мэдээлэл дата цуглуулах үйл ажиллагаа нь оролцогчдын аюулгүй байдал, мэдээллийн нууцлал, хүндэтгэлтэй хандах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмуудыг тулгуурласан байх шаардлагатай.

**ДӨРӨВТ: Мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх.** Мэдээлэл цуглуулж дүн шинжилгээ хийх замаар бодлогын зорилгын биелэлтэд үнэлгээ хийх ажлыг улирал тутамд зохион байгуулах нь оновчтой гэж үздэг. Гарын авлагын тэргүүн хэсэг болох “Үндсэн ойлголтууд ба нэр томъёо” бүлэгт дурдсан жендэрийн дүн шинжилгээний таван чиглэлээр цуглуулсан мэдээллээ холбож ажиллахад анхаарна уу.

**Хэрэв таны цуглуулсан мэдээлэл жендэрийн зөрүүг илрүүлбэл түүний шалтгааныг судлах, засаж залруулах, асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор жендэрийн дүн шинжилгээ хийх шаардлагатайг анхаарна уу.**

Бодлогын баримт бичгийн төсөлд жендэрийг тусгах, жендэрт суурилсан бодлогын хэрэгжилтийг хангахад гол үүрэг гүйцэтгэсэн хүмүүс болон бодлогын нөлөөнд өртөж буй нийгмийн бүлгүүдийн төлөөлөл, тэдгээрийн удирдлагууд болон оролцогчдыг оролцуулан хамтарсан зөвлөлдөх уулзалт, хэлэлцүүлэг хийхэд цаг гаргаарай. Эдгээр уулзалтаар дамжуулан таны хэрэгжүүлэхээр зорьж буй үйл ажиллагааны аль нь зорилгодоо хүрч, аль нь дутмаг явж буйг үнэлэх боломж бүрдэнэ.

**ТАВД: Бодлогын хэрэгжилтийг үнэлж, үр дүнгээс нь сургамж авах.** Хяналт шинжилгээний нэгэн чухал үр дүн бол нөхцөл байдалд үнэлгээ хийх, туршлага сургамж авч суралцах үйл явц юм. Энэ үе шатанд хэр зэрэг үр дүнтэй ажилласнаа үнэлэх боломж бүрдэнэ.

Өдийг хүртэл хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, туршлага сургамжиндаа тулгуурлан бодлогыг хэрэгжүүлэх явцад амжилтад хүрсэн болон хүрээгүй хэсгээ тодорхойлон баримтжуулах, цаашид хэрэгжилтийг сайжруулах боломжийг бий болгодоггоороо энэ үе шат чухал ач холбогдолтой.

**Таны хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ямар нөлөө үзүүлснийг үнэлэхийн тулд жендэрийн мэдрэмжийн үнэлгээг заавал хийж байгаарай.** Ингэхэд жендэрийн чиглэлээр мэргэшсэн үнэлгээний мэргэжилтэнг ажиллуулах шаардлага гарч болно.



Үнэлгээ хийхэд дараах гурван асуултад хариулах нь чухал. Үүнд:

- Та зорилгодоо хүрсэн үү?
- Зорилгын хэрэгжилт ямар түвшинд байна вэ?
- Бодлогын хэрэгжилт, үр дүнг ямар арга замаар хангаж, ямар үр дүнг гарсан бэ?

Бодлогын хэрэгжилттэй холбоотой туршлага сургамжуудыг нэгтгэн дүгнэхдээ бодлогыг хэрэгжүүлэх явцад тулгарсан саад бэрхшээл, жендэртэй холбоотой шийдвэрлэгдээгүй асуудлууд, мөн амжилттай шийдвэрлэгдсэн бодлогын санаачилгуудын талаарх дүгнэлтийг тайландаа тусгах нь зүйтэй.

Үнэлгээг хийж дууссаны дараа үр дүнгийн тайланг олон нийтэд нээлттэй танилцуулж сурталчлах, стратегийн дэмжлэг авах талаар бодолцож үзээрэй. Энэ бол суралцах үйл явц юм. Тиймээс үнэлгээний үр дүн, зөвлөмжүүд нь бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах алхмуудыг төлөвлөх, бодлогын баримт бичиг шинээр боловсруулах, бодлогод нэмэлт өөрчлөлт оруулахад хувь нэмэр оруулаад зогсохгүй бусад үйл ажиллагаанд ч мөн эергээр нөлөөлнө гэдгийг санаарай.

**Төгсгөлд нь, таны боловсруулсан бодлогын хэрэгжилт жендэрийн ерөнхий дүр зурагт хэрхэн нөлөөлж байгааг үнэлээрэй.** Онцлон авч үзэх, бусад санаачилгууддаа тусгах, цаашид өргөжүүлэх боломжтой амжилтууд байна уу? Жендэрт суурилсан бодлогын хэрэгжилт нь ихэвчлэн алслагдсан маягаар хяналтаас гадуур явагддаг учраас жендэрийн дүн шинжилгээг системчлэх боломж хомс юм. Тиймээс энэхүү стандарт процедурыг практик үйл ажиллагаа болгоход таны зорилго чиглэгдэх хэрэгтэй.

#### 4-Р ШАТАНД ХИЙХ ЗҮЙЛСИЙН ЖАГСААЛТ

- Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө гаргах. Хэрэгжилтийн нийт үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлын баримтлалыг тусгасан болохыг баталгаажуулах.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бий болгох. Бодлогын хэрэгжилтийн үр нөлөө нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил түвшинд нөлөөлсөн эсэхийг тогтооход шаардагдах үр дүн, шалгуур үзүүлэлт, үйл ажиллагааг тодорхойлж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зорилтот үйл ажиллагаануудаа онцлох.
- Мэдээлэл цуглуулах аргачлалыг боловсруулах. Ингэхдээ аргачлал тус бүр дээр эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оролцоог хэрхэн хангахыг төлөвлөх.
- Өмнө нь дурдсан жендэрийн дүн шинжилгээний таван чиглэлийн хүрээнд мэдээллээ боловсруулж, дүн шинжилгээ хийх.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээ хийж таны хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ямар хувь нэмэр оруулсныг үнэлэх.

#### НЭМЭЛТ МЭДЭЭЛЭЛ

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэнгийн Эмэгтэйчүүдийн ардчиллын сүлжээнээс гаргасан “Бодлого боловсруулахад жендэрийг тусгах арга зүй” сэдэвт сургалтын хөтөлбөрөөс авна уу. Энэхүү гарын авлага, хөтөлбөрийг зохиогч Кэли Кэйс болон редактор Алекс Ариага нарын хамт боловсруулсан бөгөөд тэд бол “Хүн төрөлхтний төлөөх стратеги” байгууллагын мэргэжилтнүүд билээ. Мөн дэлхий дахинд үйл ажиллагаа явуулж буй Эмэгтэйчүүдийн ардчиллын сүлжээний гишүүд үнэтэй зөвлөгөө өгч хамтран ажилласан болно. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах хөтөлбөрийг [wdninfo@iri.org](mailto:wdninfo@iri.org) хаягаар авах боломжтой.

**ОРЧУУЛГЫН РЕДАКТОР:**

**Ц.Норовдондог** – УИХ-ын Тамгын газрын Судалгаа, сургалтын хүрээлэнгийн Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга, Ахлах зөвлөх, доктор (Ph.D)

---

**WOMEN'S DEMOCRACY NETWORK**

**WWW.WDN.ORG**

**@WDN**

**P: (202) 408-9450**

**E: WDNINFO@IRI.ORG**

