

ЖЕНДЭР БА ХҮНИЙ ЭРХ

Сургалтын гарын авлага

2



Улсынхаа нутаг дэвсгэрт
чөлөөтэй зорчих
эрхтэй



Мэдээлэл хайх,
хүлээн авах эрхтэй



Шашин шүтэх, эс шүтэх
эрхтэй



Тайван жагсаал
цуглаан хийх эрх
чөлөөтэй



Эд, мөнгөний тусламж
авах эрхтэй



Гадаадад явах, оршин
суух, эх орондоо буцаж
ирэх эрхтэй



Эрүүл, аюулгүй орчинд
амьдрах эрхтэй



Улс төр, эдийн засаг, нийгэм
соёлын амьдрал, гэр
бүлийн харилцаанд
тэгш эрхтэй



Төрийн байгууллага, албан
тушаалтанд өргөдөл,
гомдлоо гаргаж
шийдвэрлүүлэх
эрхтэй



Эрүүл мэндээ хамгаалуулах,
эмнэлгийн тусламж авах
эрхтэй



Шударга шүүхээр
шүүлгэх эрхтэй



Итгэл үнэмшилтэй байх,
үзэл бодлоо чөлөөтэй
илэрхийлэх эрхтэй



Сонгох, сонгогдох
эрхтэй



Амьд явах эрхтэй



Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй
сонгох, хөдөлмөрийн аятай
нөхцөлөөр хангуулах
эрхтэй



Өмчлөх эрхтэй



Хууль зүйн тусалцаа
авах эрхтэй



Төрийг удирдах хэрэгт
оролцох эрхтэй



Соёл, урлаг, шинжлэх
ухааны үйл ажиллагаа
явуулах, бүтээл туурвих,
үр шимийг нь хүртэх
эрхтэй



Өмгөөлөх, өмгөөлүүлэх
эрхтэй



Өв залгамжлуулах
эрхтэй



Халдашгүй чөлөөтэй
байх эрхтэй



Сурч боловсрох
эрхтэй



Хувийн аж ахуй
эрхлэх эрхтэй



Түр буюу байнга оршин
суух газраа сонгох
эрхтэй



Эрүү шүүлтээс ангид
байх эрхтэй



Сайн дураараа
эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй

ЖЕНДЭР БА ХҮНИЙ ЭРХ

СУРГАЛТЫН ГАРЫН АВЛАГА

GENDER AND HUMAN RIGHTS
A TRAINING MANUAL

ЦУВРАЛ

2

Хүний эрх, эрх чөлөөг
орон даяар, цаг ямагт, хүн бүрт

ДАА 340
ННА 67
Х-51

Сургалтын гарын авлагыг Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын ажилтнууд боловсруулж, Комиссын гишүүн, Хууль зүйн ухааны доктор, профессор П.Оюунчимэг хянан тохиолдуулав.

Энэхүү сургалтын гарын авлагыг Швейцарийн Хөгжлийн Агентлагийн "Тогтвортой бичил уурхай" төслийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр хэвлүүлэв.

Цаасны хэмжээ: А4
Хэвлэлийн хуудас: 7.5 хх
Хэвлэгдсэн тоо: 500 ш

"ЭКИМТО" ХХК-д хэвлэв.

ISBN 978-99973-43-89-5

АГУУЛГА

Товчилсон үгийн жагсаалт	4
Сургалт зохион байгуулах арга зүйн зөвлөмж	6
Сэдэв: 1 Жендэрийн үндсэн ойлголт	16
1 дүгээр хэсэг: Хүйс ба жендэрийн ялгаа	16
2 дугаар хэсэг: Жендэрийн ялгаатай үнэлэмж, түүнийг бүрдүүлж, бэхжүүлдэг сувгууд	19
Сэдэв: 2 Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал	24
1 дүгээр хэсэг: Жендэрийн тэгш байдал, түүний зарчмууд	24
Сэдэв: 3 Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх олон улсын баримт бичгүүд тэдгээрийн үзэл баримтлал	30
1 дүгээр хэсэг: Жендэрийн тэгш байдлыг баталгаажуулсан олон улсын гол баримт бичгүүд, түүний агуулга	30
2 дугаар хэсэг: Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн тухай ойлголт	32
Сэдэв: 4 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт жендэрт суурилсан хүчирхийлэл	35
1 дүгээр хэсэг: Ялгаварлан гадуурхалт, илрэх хэлбэрүүд	35
2 дугаар хэсэг: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний онцлог шинж	42
3 дугаар хэсэг: Гэр бүлийн хүчирхийлэл	43
4 дүгээр хэсэг: Ажлын байрны бэлгийн дарамт	46
Сэдэв: 5 Жендэрийн тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол,түүний шийдвэрлэлт	53
1 дугаар хэсэг: ХЭҮК-т гомдол гаргах нь	53
2 дүгээр хэсэг: ЭЯГБХУТК-ийн Хороонд гомдол гаргах тухай.	55
Ашигласан номны жагсаалт	59

Товчилсон үгийн жагсаалт

ЭЯГБХУТК	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
ХЭҮК	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НБХСХ	Нийгмийн Бодлого Хөгжлийн Судалгааны Хүрээлэн
АББД	Ажлын байрны бэлгийн дарамт
ЛГБТ	Лесбиян, гей, бисексуал, трансжэндэр

ГАРЫН АВЛАГА ХЭРЭГЛЭГЧДЭД:

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь өнгөрсөн хугацаанд хүний эрхийн төрөл бүрийн сургалтуудыг төрийн болон хувийн хэвшлийн бүхий л салбарт явуулж ирсэн болно.

Энэхүү сургалтын гарын авлага нь хүний эрхийн чиглэлээр сургалт хийдэг ажилтнуудад зориулсан хүний эрхийн сургалтын багц материалын нэг бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд өнгөрсөн хугацаанд хуримтлуулсан туршлагад үндэслэн боловсрууллаа.

Сургалтын гарын авлагыг ашиглахыг хүсвэл Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст хандана уу.

СУРГАЛТ ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ АРГА ЗҮЙН ЗӨВЛӨМЖ

Насанд хүрэгчдийн сурах хэрэгцээ нь тухайн орны төр засгаас явуулж байгаа хүний хүчин зүйлийг хөгжүүлэх бодлого, үзэл баримтлал нөгөө талаас хувь хүний эрүүл, саруул, сайн сайхан аж төрөх амьдрал, ажил төрлийн хэрэгцээ шаардлагаас урган гарч байдаг. Насанд хүрсэн суралцагчид нь өөрийн гэсэн сурах арга барилтай байдаг төдийгүй бие биедээ зааж сургах, бусдад туслах амьдралын баялаг туршлагатай. Насанд хүрэгчдийн мэдлэг, туршлагыг чөлөөтэй судлуулах замаар сургалтыг удирдан зохион байгуулж чадвал сургалт илүү үр өгөөжтэй болдог тул бид энэхүү сургалтыг тэдний оролцоог хангасан, идэвхтэй арга зүйгээр удирдан явуулах аргачлалыг боловсруулсан билээ.

Тохиолдол шинжлэх арга

Энэ арга нь суралцагчдад эрх зүйн хэм хэмжээг амьдралын тодорхой жишээн дээр үндэслэн хэрэглэж сурахад туслахад чиглэсэн асуултын аргад тулгуурласан хэлбэр юм. Тодорхой жишээ гэдэг нь түүхэн явдал, бодит хэрэг, зохиомол үйл явдал, шүүхийн сонсгол мэдээ зэрэг суралцагчдад нийгэм эрх зүй, хүний эрхийн асуудлаар шинэ сэргэг ойлголт, мэдлэг өгөх, асуудалд олон талаас нь шүүмжлэлтэй, нухацтай хандах сэтгэлгээг хөгжүүлэхэд чиглэгдэж ашиглагдах хэрэглэгдэхүүн юм.

Тохиолдол шинжлэх аргыг танхимын хичээлээр хүний эрхийн, хуулийн болон социологийн зэрэг сэдвийг судлахад өргөн хэрэглэдэг. Сургалтын тохиолдлууд ихэвчлэн эх бичвэрийн хэлбэртэй байдаг боловч кино болон дүрс бичлэг, дуу хураагчид бичигдсэн, дүр бүтээж тоглох болон бусад хэлбэрээр байж болно.

Зорилго: Сургалтын энэ арга нь суралцагчийг ямар нэгэн бодит баримтын талаар асуулга тавих, тухай бүрийн тодорхой нөхцөлүүдэд чухам ямар элемент нь чухал болохыг тодорхойлж, тэдгээрийг задлан шинжилж, нэгтгэн дүгнэж, тохиолдол бүрт эргэцүүлэн бодож байх боломж олгодог. Тохиолдлыг шинжлэх явцдаа суралцагчид нь цээжлэн тогтоох эхний хэлбэрээс эхлээд бодит баримтыг үнэлэх хүртэлх сэтгэхүйн дасгалыг хийж, дадлагажих болно.

Тохиолдол шинжлэх аргыг яагаад хэрэглэдэг вэ?

- Тоймлосон дүгнэлт, тодорхой үзэл, санааг гаргадаг.
- Харьцангуй өндөр түвшинд хийсвэрлэн сэтгэх боломжийг хангадаг.

- Суралцагчдын дотоод сэтгэлгээний дадлага, чадварыг хөгжүүлж, бие даасан задлан шинжилгээ хийх болон шийдвэр гаргах хүнд бэрх сэтгэн бодох үйлдэлд дасгана.
- Хүний сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжийг таниулахын зэрэгцээ суралцагчдын дүрслэн бодох сонирхол, сэтгэлгээг өдөөдөг.
- Танхимд суралцаж буй суралцагчдыг бодит амьдралын туршлага, жишээтэй сэтгэлгээний хувьд холбоотой байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.
- Суралцагчдад мэдлэг, ур чадварааашиглах боломж олгохын зэрэгцээ хүний эрх, эрх зүйн салбарт шинэ үзэл санаа, ойлголт, зарчмыг хөгжүүлэхэд нөлөөлнө.

Тохиолдол шинжлэх аргыг хэрэглэхэд тавих хязгаарлалт болон санамж:

- Хэдийгээр тохиолдол нь бодит байдлын тусгал болдог ч жинхэнэ бодит байдал хараахан биш юм. Жишээнүүд жинхэнэ бодит байдлыг орлохгүйг санах хэрэгтэй. Зарим тохиолдолд жинхэнэ байдал дээр шийдвэр гаргахдаа танхимын сургалтын жишээнд үзүүлж хэрэглэх аргагүй тийм үл мэдэгдэм, үл ойлгогдох баримтад үндэслэхэд хүрдэг явдал ч бий.
- Сургалтад хэрэглэж буй жишээ бүр нь өөрийн тодорхой үзэл бодол, мэргэжлийн түвшин бүхий хүн (багш)-ээр дамжиж суралцагчдад хүрдэгийг санах хэрэгтэй.
- Уг аргыг хэрэглэх нь үлэмж цаг хугацаа шаардана. Энэ чанараараа бусад хичээл, сэдвийн цагт эсрэгээр нөлөөлдөг. Иймээс тохиолдол нь маш сайн шилж авсан, баялаг агуулгатай, өгөөжтэй, суралцагчдын дадлага, чадварыг үнэхээр хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн байх ёстой.
- Зөвхөн ганцхан тохиолдлыг шинжилснээр суралцагчид маш том дүгнэлт гаргаж болох юм. Мөн нэг сэдэв дээр хэд хэдэн жишээ, эсвэл өгсөн жишээн дээр өгсөн статистик тоо баримт дээр ажиллах боломжтой.
- Ердийн танхимын нөхцөлд багш нь энэ аргаар хичээл явуулахад лектор биш, ярилцлагыг хөтлөгчийн дүрд тоглох болно.
- Зарим тохиолдолд хууль эрх зүй тэр бүр ойлгомжтой биш, тэгээд ч хуулийн “цоорхой” ихтэй байдаг. Батлагдсан хуулиудын эдгээр дутагдал нь сургалтын жишээг танхимын нөхцөлд заахад хүндрэлтэй. Ийм тохиолдолд багш, суралцагчид ямар хууль батлагдсан байх ёстой байсан, хуулийг хэрхэн өөрчлөн сайжруулж болох, ийнхүү өөрчлөн сайжруулахад оролцох арга замуудын талаар ярилцахад хүрдэг.

Тохиолдлыг бэлтгэх:

1. Тохиолдлыг сонгож авах болон боловсруулахдаа дараах шалгуурыг анхаарах хэрэгтэй.
 - Хүмүүсийн амьдрал, эрх зүйн практикт олонтоо тохиолддог хүний эрхийн болон хууль зүйн асуултуудыг тусгасан өөрөөр хэлбэл бодит байдалд туйлын нийцсэн эсэх,
 - Суралцагчдад сонирхолтой бөгөөд зохимжтой эсэх,
 - Тохилдол авсан нөхцөл нь суралцагчдын зүгээс задлан шинжилгээ хийж, өөрсдийн эргэцүүлээ бодож боловсруулах боломж олгохуйц байгаа эсэх,
 - Эерэг, сөрөг баримт нотолгоог гаргаж болохуйц тэнцлийг хангаж чадсан эсэх,
 - Тухайн хичээлийн агуулга, арга, үр дүнд тохирсон эсэх.
2. Сургалтын тохиолдол нь өөртөө дор дурьдсан маргаантай асуудал эсвэл асуулт зэргийг агуулах ёстой.

Хууль зүйн асуултууд. Энэ нь хууль, эрх зүйн харилцааг илэрхийлсэн асуултууд юм. Тухайн тохиолдолд хуулийг хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ? Жишээ нь, цагдаагийн байгууллагад сэжигтнийг баривчлах хангалттай үндэслэл байсан уу? үгүй юу? Иймэрхүү асуултууд нь шүүх ажиллагааны хүрээнээс халихгүй, товчхон байхаар боловсруулах хэрэгтэй юм. Өөрөөр хэлбэл асуулт нь шүүхээр хэргийг хянан шийдвэрлэх үе хүртэлх зөвхөн тухайн зөрчилдөөнд л хамаарахаар байвал болно

Төрийн (нийгмийн) бодлогын асуултууд. Энэ төрлийн асуултуудад юу хийгдэх ёстой байсан бэ, эсвэл ямар хуулиуд байх ёстой байсан бэ? Жишээ нь, үр хөндөлтийг албан ёсоор зөвшөөрөх ёстой байсан уу? Үгүй юу? Хэрэв тийм бол яагаад? Хэрэв үгүй бол яагаад? гэх мэт.

Ёс суртахууны болон үнэт зүйлсийн зөрчилтэй холбогдох асуултууд. Ийм төрлийн асуултуудад ач холбогдол бүхий боловч хоорондоо зөрчилдсөн, зарим талаар сөрөг үр дагаварт хүргэж болох ёс суртахууны, хүний эрхийн эсвэл эдийн засгийн ач холбогдол бүхий агуулгатай асуултууд орно. Эдгээрийг ач холбогдлоор нь ялган салгах, тэнцвэржүүлэх нь чухал. Жишээ нь, олон хүнд ажлын байр буй болгосон хөнгөн үйлдвэр өөрийн ажиллагааныхаа явцад бохир усаа гол руу урсгасан байна. Энэ зөв үү? Үүнийг хэрхэн шийдвэрлэх вэ? гэх мэт.

Практик асуултууд. Тухайн тохиолдолд ямар арга хэмжээ авах вэ? Тухайн нөхцөлд үйл ажиллагааны ямар хувилбар байна вэ? Жишээ нь, шарах шүүгээ худалдаж автал түүнд гэмтэл байжээ. Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хуульд юу гэж заасан байдаг вэ? Худалдан авагчаас ямар арга хэмжээ авах нь зүйтэй вэ? гомдлоо хаана, хэнд гаргах вэ? Түүнд тус болох Засгийн газрын бус ямар байгууллага хаана байдаг вэ? гэх мэт.

Дадлага ажил

Хичээлийг тохиолдол шинжлэх аргаар явуулах:

Нэг: Шийдвэр гаргахад бэлтгэх үе

Аливаа шийдвэрийг гаргахад хангалттай сайн мэдээлэл, баримт, нотолгоо цуглуулж боловсруулах хэрэгтэй байдаг. Үүний нэг адил тохиолдлыг шинжилж, шийдвэр гаргахын тулд ч бэлтгэл ажил хэрэгтэй. Үүнд:

1. *Тухайн тохиолдлыг шинжилж, шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээллийг өгөх.* Мэдээллийг өгөх олон янзын арга байдаг. Тухайлбал, унших, бага хэмжээний лекц сонсох, видео бичлэг үзэх гэх мэт.
2. *Тохиолдлыг уншуулах.* Энэ үед тэдэнд тохиолдлын (шүүхээр хянан хэлэлцэх ажиллагаа) эцсийн үр дүн, шийдвэрийг мэдээлэхгүй байх хэрэгтэй. Уг асуудлын бодит төгсгөлийг нилээд хожим нь авч үзэх болно.
3. *Цаашдаа суралцагчдын анхаарлыг бодит баримтын учрыг олоход чиглүүлэх хэрэгтэй.* Юуны түрүүнд тохиолдлын үйл явдлыг сайтар ойлгуулах нь чухал. Дараах асуултуудад хариулт авах замаар тэдний ойлголтыг гүнзгийрүүлж болдог.
 - Уг тохиолдолд (шүүхээр хянан хэлэлцэх ажиллагаа) чухам юу болсон бэ?
 - Уг хэрэгт (эсвэл зөрчилдөөнд) ямар хүмүүс, аль аль талууд оролцсон болох?
 - Оролцсон талууд болон хүмүүсийн үйлдсэн, хийсэн зүйл нь чухам ямар учир шалтгааны улмаас үйлдэгдсэн болох?
 - Чухам ямар баримтууд нь чухал болох?
 - Ямар баримт, юу дутагдаж байна вэ?

Хичээлийн энэ үед бүх суралцагчид бүгд нэг ижил баримтад тулгуурлах ёстой бөгөөд энэ үндсэн дээрээ идэвхтэй ажиллах ёстой тул багш танд сургалтын энэ шатанд анхааралтай байх нь маш чухал юм. Үүний хамт уншлагын дадал суугаагүй суралцагчдад ч энэ үе нь их ач холбогдол, нөлөөтэй байдаг. Багшийн зүгээс өөрөө асуулт боловсруулж суралцагчдад тавьж болох ба эсвэл өөр нэг хувилбар нь тэднээр ажиллуулж, асуулт боловсруулж ч болох юм. Ингэхдээ хоёр хоёроор нь ажиллуулах бөгөөд нэг нь чухал баримтууд дээд товч дүгнэлт хийж байхад нөгөө суралцагч нь асуултуудыг боловсруулан бэлтгэж байх юм.

Хоёр: Шийдвэр гаргах үе

Суралцагчид хэрэгтэй мэдээллээ авч, тохиолдлыг хангалттай сайн судалж, ойлгосны үндсэн дээр шийдвэр гаргах үйл ажиллагаандаа орно. Тэдний шийдвэр гаргах үйл явцыг багш олон аргаар зохион байгуулж болно. Тухайлбал,

Хэлэлцүүлгийн арга

- Суралцагчдаас, уг хэрэгт тэдний үзэж байгаагаар хамгийн чухал маргаантай асуудлууд нь юу болохыг асууснаар багш уг сэдэвт холбогдолтой хэлэлцүүлэг, ярилцлагаа эхэлж болох юм. Хичээлийг явц, дүнгээс шалтгаалаад олон төрлийн (хууль эрх зүйн, төрнийгмийн бодлогын эсвэл ёс суртахууны эсвэл практикийн холбогдолтой гэх мэт) асуудлууд гарч болох юм. Хууль зүйн ажиллагаанд асуултууд нь гол төлөв хууль эрх зүйтэй холбогдолтой байдаг. Гэвч үүний хамт, дээр дурьдсан бусад төрлийн асуултуудыг ч нэгэн адил авч үзнэ. Суралцагчид эхлээд авч үзэж буй тохиолдлын хамгийн маргаантай болох гол зүйлийг нь л ойлгох нь чухал бөгөөд үүнгүйгээр тэдэнд уг тохиолдлын бусад зүйлийг ойлгоход бэрх болно. Багшийн зүгээс суралцагчдын түвшин болон уг аргаар ажиллах дадлага туршлага зэргийг харгалзан өөрөө уг жишээний гол маргаантай хэсгийг нь тайлбарлан ярьж ч болох талтай. Ингэж багшийн эсвэл суралцагчдын өөрсдийн хүчээр тодорхой ойлгож авсан асуудлын гол хэсгийг дараа дараагийн үзэх зүйлүүдээсээ гоц ялган салгах нь чухал юм.
- Үүний дараа суралцагчид баримт, нотолгоог илрүүлэх, боловсруулах болно. Тэдний гаргасан баримт нотолгоо нь нэг үзэл санааг дэмжиж, нөгөөг эсэргүүцэх нь ойлгомжтой. Энэ явцдаа тэд олон талыг хамарсан дараах асуудлуудыг хөндөн ярилцаж болно.
 - Маргалдагч үзэл санаа бүрийг дэмжих буюу эсэргүүцэх ямар баримт, учир шалтгаан байж болох? Аль нь итгэл үнэмшилтэй болох? Яагаад?
 - Энэ асуудлыг өөр ямар арга замаар шийдвэрлэж болох?
 - Нийгэм болоод маргалдагч талуудын хувьд энэхүү асуудлыг яаж, хэрхэн шийдвэрлэснээр ямар үр дагавар гарч болох?
 - Баримт нотолгоо, учир шалтгаан болон шийдвэр бүрийн давуу тал нь юу болох?

Суралцагчдыг хууль зүйн баримт, шалтгааныг ашиглах, мөн хуулийн ойлголт, үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын гэрээг уг сэдэвтэй холбон үзэж судалж чадаж байгаагийн төлөө, мэдэж байгаагийнх нь хувьд шалгаж урам өгөх нь чухал. Янз бүрийн нотолгоо, баримт, учир шалтгааныг тодруулж хэлэлцэх явцад бусдын буюу өөр нотолгоо, үндэслэлд хүлээцтэй, тэвчээртэй хандах, мөн хэлэлцүүлгийн ил тод байдлыг хангасан тийм уур амьсгал бүрдүүлэх нь зохистой байдаг. Суралцагчдаас шүүн хэлэлцэж буй ямар ч асуудал, санаа бодол, хүсэлт нь эвтэй эетэй байдал, маргаан зөрүүтэй аль ч үед адил тэгшээр хэлэлцэгдэж, яригдах ёстойг ойлгосон байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, суралцагчид бусдыгаа сонсдог, үзэл санааг нь хүндэтгэдэг, бодитоор хандаж, үнэлэлт өгөх чадвартай байна гэсэн үг.

Энэ үе шатанд тэднийг бүх учир шалтгаан, нотолгоог сонссоны дараа шийдвэр гаргахад анхаарлыг нь төвлөрүүлэх нь зөв юм. Тэднээс гаргасан шийдвэрийнх нь үндэслэлийг заавал асуух хэрэгтэй. Хэрэв шийдвэрийг багш гаргасан буюу уншиж сонсгосон бол дараа нь заавал үнэлэлт өгүүлэх хэрэгтэй. Тэд багшийн уншсан шийдвэртэй санал нийлж байна уу? үгүй юу? Яагаад? Энэ шийдвэр нь уг ажиллагаанд холбогдогч талуудад хэрхэн тусч байна вэ? Нийгэмд ямар үр дагавар авчрах вэ? гэх мэтээр асуух нь тэдний үнэлэлт, дүгнэлтээ хэлэх боломжийг хангана.

Хэрэв шийдвэрийг суралцагчид өөрсдөө гаргасан бол тэд уг шийдвэрийг гаргах болсон шалтгаан, үндэслэлийг хэрхэн тайлбарлаж байгааг анхаарах нь зүйтэй. Энэ бүхний эцэст, хэрэв авсан тохиолдол нь шүүхээр шийдвэрлэгдсэн бодит хэрэг байсан бол багш шүүхийн шийдвэрийг нь хэлж өгөх нь зүйтэй. Үүнийг хийхдээ суралцагчид зөвхөн байгаа баримтад тулгуурлан өөр шийдвэр гаргаснаараа буруутай мэтээр өөрсдийгөө ойлгох тийм байдал гаргахааргүйгээр хийх нь чухал. Үүний тулд багш дараах загвар асуултуудаас ашиглаж болох юм. Үүнд:

- Суралцагчдын гаргасан болон хуулийн байгууллагын гаргасан шийдвэрүүдийг харьцуулан үзэж, юуны учир илүү давуутай болохыг хэлнэ үү.
- Шүүх яагаад өөр шийдвэр биш, чухам тэрхүү шийдвэрийг гаргах болов? Энэхүү шийдвэрийг гаргахад ямар учир шалтгаан нөлөөлөв?
- Та нар энэ шийдвэртэй санал хэрхэн нийлж байна вэ? Танд энэ шийдвэр хэрхэн нөлөөлж байна? Бусад хүмүүст бол яаж нөлөөлөх вэ? Энэ шийдвэрийн нөлөө, ач холбогдол ямар байх вэ? гэх мэт.

Маргаантай асуудлаар хэлэлцүүлэг явуулах арга

Маргаантай асуудлыг яагаад хэлэлцэх хэрэгтэй вэ?

Хичээлийн хүрээнд эсрэг тэсрэг үзэл бодлыг хамтран хэлэлцэж сурсан суралцагчид бодит байдал дээр улсын удирдлагын үүрэг болон үйл ажиллагааны хэлбэрийн талаар санал бодол болон мэдээлэл солилцох дадлага хэрэгжүүлэх бололцоотой байдаг. Энэ дадлага туршлага нь суралцагчдад нийгэм болон сургуулийн хүрээнд тэдгээрийн ажиглаж байгаа бодит байдал, ардчиллын зорилго хоёрын хоорондын ялгааг ухаарах, даван туулах чадвартай болно. Суралцагчид хичээл дээр маргаантай асуудлыг хэлэлцэж байгаагаараа орон нутагтаа болон улс орондоо иргэний үүргээ биелүүлэхэд бэлдэж байгаа юм.

Судалгаанаас үзэхэд маргааны асуудлыг судалдаг суралцагчид бусдаасаа илүү:

- иргэний амьдралд идэвхтэй байр суурь эзэлж,
- төрийн удирдлага болон улс төрийн асуудлыг сонирхож,
- нийгмийн чухал асуудлуудын талаар гүн бөгөөд шүүмжлэлтэйгээр эргэцүүлэн бодож,
- эсрэг бодолтой хүнийг ойлгож чаддаг.

Зөрчилдөөнөөс зайлсхийх буюу төсөөллийг гажуудуулах явдал нь ил тод байдалд хохирол учруулдаг. Маргаантай асуудлын хэлэлцүүлгийг үр дүнтэйгээр явуулах хичээлийг бэлдэх нь хялбар биш боловч сонирхолтой юм. Үүнийг гүйцэтгэхийн тулд маргаантай асуудлыг хичээл дээр хэлэлцэхэд учирч байгаа саад бэрхшээл болон хязгаарлалтуудыг сайн ойлгох хэрэгтэй.

Хичээлээр хэлэлцэх маргаантай асуудлын агуулгыг сонгох шалгуур:

- Асуудлыг олон талаас нь авч хэлэлцэх боломжтой юу?
Хоёр талын учир баримтыг сайтар үнэлж сонсож чадах уу? Бэлтгэсэн хэрэглэгдэхүүнүүд хоёр талын тэнцвэртэй байдлыг хангаж чадах уу?
- Энэхүү асуудал үнэхээр маргаантай асуудал уу?
Иргэн бүр өөрийн үндсэн эрхээ эдлэх асуудлыг маргаантай асуудал талаас авч үзэх хэрэггүй. Иргэн бүр ийм эрхийг эдэлдэг.

Ядуурал бол маргаантай асуудал биш, энэ нь муу гэсэн нэг л утгатай. Харин ядуурлыг бууруулах арга замын талаар маргалдаж болох юм.

- Ардчиллыг хөгжүүлэхэд болон хуулийг дээдлэхэд энэхүү асуудал нь чухал ач холбогдолтой юу?

Ардчилсан нийгэмд ардчиллын үнэт зүйлүүд хоорондоо зөрчилдөх тохиолдол тулгардаг. Жишээ нь үзэн ядах сэтгэл төрүүлэх илтгэл нь үг хэлэх эрх чөлөө, танаас өөр үзэл бодолтой хүмүүст болон тэдний үзэл бодолд хүлээцтэй хандах хоёрын хооронд зөрчлийг үүсгэнэ. Үүнийг хэрхэн яаж зохицуулж болох вэ?

- Энэ асуудал суралцагчдын хувьд чухал уу?
Тэд ихэнх тохиолдолд олон юмыг багш нараас өөрөөр хардаг. Ямар асуудлыг сонгох талаар тэдэнтэй ярилцаж, саналыг нь аваарай.
- Энэ асуудал нь тухайн ангид хэлэлцэхэд тохиромжтой эсэх?
Хэрвээ нэг талынхаа санал бодол, нотолгоог шүүмжлэгч тал анхааралтайгаар сонсож, үнэлж чадахгүйг мэдэрч байгаа бол энэ асуудлыг маргаанаар шийдвэрлэхээс татгалзах хэрэгтэй. Ийм тохиолдолд хичээлд өөр арга зүйг хэрэглэх хэрэгтэй.

Маргаантай асуудлыг хэлэлцэхэд баримтлах дүрэм:

Маргаантай асуудлыг ангид шийдвэрлэх сургалтын олон арга байдаг. Эдгээр асуудлууд нь хувь хүний үзэл бодлыг хөндөх ба сэтгэлийн хөдөлгөөн үүсгэх учраас заримдаа аргачлалыг зохион байгуулалттай дарааллаар хэрэглэхэд хүндрэлтэй байдаг. Хичээлийг дээд зэргийн түвшинд явуулах, үүссэн байдлыг хяналтандаа байлгахад дараах дүрэм тус болно. Тухайлбал, Дүрмийг зөвшилцөж гаргаад бүгд биелүүлнэ.

- Нотолгоо болон баттай мэдээлэл дээр анхаарлаа төвлөрүүлнэ.
- Цаг барьж, ганцаараа ярихаас зайлсхийнэ.
- Уриа хэрэглэхээс зайлсхийнэ.
- Маргааныг хийсвэр түвшинд хүргэхээсээ өмнө тодорхой асуудлуудаар ярилцана.
- Таны байр сууринд эргэлзэх бололцоог бусдадаа олгоно.
- Өөрийн байр суурийн эргэлзээтэй зүйл, хүнд хэцүү болон сул талуудыг хүлээн зөвшөөрнө.
- Бусдын санааг өөрчлөн хэлэх замаар ойлгож сурна. Ийм дадалтай болгохын тулд бусдаас сонссоноо өөрчлөн хэлж сурна.
- Үзэл бодол болгонд хүндэтгэлтэй хандана.

Оюуны довтолгоо хийх арга

Зорилго:

Энэ нь ихээхэн алдартай, идэвхтэй сургалтын арга юм. Энэ арга тохиолдол буюу ямар нэгэн асуудлын талаарх янз бүрийн санаа бодлоо чөлөөтэй, нээлттэй илэрхийлэх боломжийг суралцагчдад олгодог. Мөн сэтгэлгээ, төсөөлөл болон бүтээлч хандлагаа ашиглахад нь ихээхэн хэрэгтэй.

Хэрэгжүүлэх дараалал:

1. Албан бусаар, чөлөөтэй суулгах.
2. Хэлж буй санаануудыг бичих цагаан самбар буюу ердийн самбар бэлдсэн байх.
3. Гол асуултаа тавих, эсвэл шийдвэрлэх ёстой асуудлаа дэвшүүлэх.
4. Ерөнхий дүрмээ зохиож бичих (доор дурьдсаны дагуу).
5. Хэлсэн санаа бодлуудыг дор бүрд нь бичиж тэмдэглэх. Ямар нэгэн засвар оруулж болохгүй.
6. Том цаасан дээр бичиж байгаа тохиолдолд ханан дээр наах ба дуусахаар нь дахиад шинэ цаасан дээр бичих.
7. Өөрөө санаа өгч оролцогчдоор шинэ санаа гаргуулах.
8. Хэн нэгнийхээ хэлсэн зүйлийг шоолохгүй, яаран шүүмжлэхгүй байхыг сануулах.
9. Шинэ санаа нэмж гартал асуусаар байх.
10. Эцэст нь гарсан саналуудыг авч хэлэлцэн, дүгнэлт гаргах.

Оюуны довтолгоог явуулахад багшийн мөрдөх дүрэм:

1. Санаа бодлоо хэлж байх явцад үнэлж дүгнэсэн ямар нэгэн зүйлийг хэлэхгүй байх. Хэрэв та суралцагчдыг санаа бодлоо хэлж байх явцад ямар нэгэн үнэлэлт, дүгнэлт өгвөл тэд шинэ санаа гаргахаасаа илүү өөрийн хэлэх гэж буй зүйлдээ дүгнэлт хийж хянаад, чөлөөтэй байдлаа алдахад хүрнэ. Иймд ямар нэгэн үнэлэлт, дүгнэлт өгөхийг энэ үед хориглох хэрэгтэй.
2. Аль болох олон санаа гаргуулах хэрэгтэй. Сонирхолтой санаануудыг ямагт дэмжих нь зүйтэй. Хэрэв “тархины шуургын” үед тийм олон санаа гарахгүй байгаа бол инээдтэй, тэнэг байдалд орохгүйн тулд оролцогчид өөрсдийн санаа бодлоо чөлөөтэй, илэн далангүй хэлж чадахгүй байна гэсэн үг.
3. Шинэ, сонирхолтой санаанууд олон байх тусам хичээл төдий хэмжээгээр сонирхолтой байх болно. Эцсийн дүнд тооноос чанар болно. Янз бүрийн санаанууд гарах тусам үнэлж дүгнэх боломж, хугацаа хомс байх болно. Ийм нөхцөлд оролцогчид биеэ барилгүйгээр өөрсдийн санаагаа илэрхийлэх бөгөөд энэ нь хамгийн оновчтой санааг төрүүлэхэд ихээхэн нөлөө үзүүлнэ.
4. Оролцогч бүрт бусдын санаа бодлыг хөгжүүлж, сайжруулах боломж олгох хэрэгтэй. Гаргасан санаануудыг нэгтгэх эсвэл өөрчлөх нь цоо шинэ санаа гаргахад хүргэдэг талтай.

“Оюуны довтолгоо”-г явуулахад суралцагчдын мөрдөх дүрэм:

- Санаандаа орж буй бүхий л зүйлийг сэтгэл зоволгүйгээр хэлэх.
- Бусдын санаа бодлыг шүүмжлэхгүй байх.
- Бусдын хэлсэн санааг давтахаас бүү зов.
- Хэн нэгний санааг баяжуулах буюу хөгжүүлэх.
- Өөрийн тань ургуулан бодох чадвар дууссан гэж бодож хэзээ ч болохгүй. Ямагт өөр шинэ зүйлийг бодож олох хэрэгтэй.

Эвлүүлгийн арга

Энэ арга нь оролцогчдод богино хугацаанд их мэдээлэл олж авах боломж олгодог ба лекцийг орлуулахад мөн ашигладаг. “Хүн бүр багш” арга нь энэхүү аргын нэг хувилбар юм.

Зорилго:

Энэ арга нь бие биедээ сургах боломж олгодог. Бие биедээ сургах энэхүү арга нь тухайн хичээлээр мэдээлэл олж авах болон хүнд хэцүү хичээлийг тайлбарлах, асуулт асуух, бусадтай харилцах ба сонсох чадварыг амьдралд хэрэглэхэд хамгийн үр дүнтэй.

“Эвлүүлгийн” аргыг хэрэглэх үе шат:

1. Багш шаардлагатай материалыг бэлдэнэ.
2. Багш “гэрийн” багийг бүрдүүлнэ.
3. Суралцагчид “мэргэжилтнүүдийн” багт шилжин мэдээлэл олж авна.
4. Суралцагчид “гэрийн” багтаа эргэн ирж мэдээллээ солилцоно.
5. Багш ойлгосон эсэхийг дүгнэнэ.

Хэрэгжүүлэх дараалал:

1. Зарим хичээлээр суралцагчдад нилээд их мэдээлэл олгох хэрэгтэй байдаг. Энэ тохиолдолд тухайн хичээлд зайлшгүй шаардлагатай материалуудыг цуглуулж тэдэнд зориулсан тусгай мэдээллийн уут (сурах бичгээс авсан материал, сонин, сэтгүүлийн хайчилбар зэрэг) бэлтгэх хэрэгтэй.
2. Баг тус бүрт өгөх үүднээс өнгийн цааснууд бэлтгэх. Бүх суралцагчид “гэрийн”, “мэргэжилтнүүдийн” гэсэн 2 багт хуваагдана.
3. “Гэрийн” багт гурван хүн оруулна. (Нийт оролцогчдын тоо болон 2 дахь багийг хэрхэн хуваахаас шалтгаална). Эхлээд “гэрийн” багийг (1,2,3-аар тоолуулан) бүрдүүлнэ. Баг бүрийн гишүүн тус бүр өөр өөр өнгийн цаастай байна. Жишээ нь: 1-р багт 4 гишүүн байх ба хүн тус бүрт өөр өөр өнгийн цаас байна. (Нэг нь улаан, нөгөө нь цэнхэр, гурав дахь нь ногоон, дөрөв дэх нь шар гэх мэт).
4. “Гэрийн” багийн гишүүн тус бүр багийнхаа гишүүдийг сайтар нүдэлнэ. “Мэргэжилтнүүд” болсныхоо дараа хаана уулзахаа товлотно.
5. Адил өнгийн цаастай оролцогчид нэг багт орно. Тэр багт тэд тодорхой сэдвийн дагуу “мэргэжилтнүүд” болно.

6. Мэргэжилтнүүдийн баг болох “өнгийн” багт ууттай мэдээллээ тараах. Баг бүр өөр өөр материал авна. Өөрийн материалын дагуу “мэргэжилтэн” болоход хангалттай хугацаа өгөх хэрэгтэй. Хэрэв уг материал хүнд бөгөөд бүрэн танилцахад хугацаа хэрэгтэй бол бүтэн нэг хичээл зориулна.
7. Суралцагчид “гэрийн” багтаа буцаж очино. Тэд урьд нь хаана уулзахаа тохирсон байна. “Гэрийн” багт “мэргэжилтнүүдийн” багаас нэг нэг төлөөлөгч буцаж ирнэ. Өөрсдөө юу сурсанаа багийн гишүүддээ нэг нэгээрээ зааж өгнө. Материалын их бага, хүнд хөнгөнөөс шалтгаалаад дахиад нэг бүтэн хичээл шаардагдаж магадгүй.
8. Шалгах асуултууд бэлдээд тэдний юу сурсаныг нь дүгнэнэ. Хичээлийн хоёр дахь хэсэгт шинэ мэдлэгт үндэслээд интерактив буюу харилцан идэвхтэй аргыг хэрэглэжболно.

Чанартай хичээл заахад хэрэглэгдэх арга зүйн элементүүд:

1. Анхаарлыг төвлөрүүлэх

Оролцогчдын анхаарлыг чиглүүлэхэд товч ярилцлага зохион байгуулах, асуулт асуух, өдөөн хатгасан мэдэгдэл хийх эсхүл үйл ажиллагаагаа танилцуулах зэргээр эхэлнэ. Оролцогчдын мэдлэг, амьдралын туршлагатай холбох нь илүү сонирхолтой болгоно.

2. Сургалтын үр дүнгийн талаар мэдэгдэл хийх

Тэднээс юу хүсэн хүлээж байгааг оролцогчдод мэдэгдэнэ гэсэн үг. Оролцогчдын амжилт “Энэ хичээлийн дүнд би тэднийг юу мэдсэн байгаасай гэж хүсэж байна вэ?” гэсэн асуултын хариулт байх болно.

3. Мэдээллээр хангах

Аливаа идэвхтэй үйл ажиллагааг зохион байгуулахын тулд хэнд ч тодорхой мэдлэг, мэдээлэл хэрэгтэй байдгийн адилаар оролцогчдод ч хэрэгтэй. Үүнд, хичээлийн агуулгатай холбоотой лекц, текст, тоо баримт зэрэг орно. Өгөгдсөн мэдлэг, мэдээллийг ойлгосон эсэхийн шалгах, нэмэлт тодруулга хэрэгтэй эсэхийг мэдэж байж дараагийн үйл ажиллагаанд орох нь чухал.

4. Хамтын ажиллагааны стратеги хэрэгжүүлэх

Энэ нь хичээлийн амин сүнс байдаг. Хамтын ажиллагааны стратеги хэрэгжүүлэхдээ үйл явцыг товч тайлбарлах, үе шат бүрд хийх үйлдлүүд, мөрдөх дүрмийг хэлж өгөх, ойлгомжтой, тодорхой зааварчилга өгөх хэрэгтэй байдаг.

Хичээлийн төлөвлөгөөг бүгдийг биелүүлэхийн тулд хангалттай цагтай байх хэрэгтэй бөгөөд үүний тулд хичээлийн хэсэг бүрийг тооцох хэрэгтэй. Ангиа зохион байгуулах нь төлөвлөсөн хичээлээ хэрэгжүүлэхэд чухал байдаг. (Багийн гишүүдийн тоо, багуудад биечлэн туслах, ойлгосон эсэхийг шалгах гэх мэт) Оролцогчид даалгаврыг хир зэрэг биелүүлж байгааг мэдэхийн тулд явцын дунд тэдний ажлыг хянана.

5. Асуулт, хариулт явуулах (дүгнэлт хийх)

Оролцогчид сурсан, мэдсэн зүйлийнхээ гол хэсгийг тоймлон мэдлэг, чадвараа бусад нөхцөлд хэрэглэх талаар ярилцана. Харин багш энэхүү ярилцлагыг өдөөх оновчтой, нээлттэй асуултыг тавина. Энэ үеийн гол зорилго нь хичээл зорилгоо биелүүлж чадсан эсэхийг мэдэх явдал.

Сургалтын ерөнхий зорилго:

Жендэрийн талаархи үзэл хандлага, ялгаатай үнэлэмж нь хэрхэн хүний эрхийн зөрчил, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтыг бий болгодог, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэрхэн баталгаажуулсан, энэ талаарх хууль тогтоомж зөрчсөн талаарх гомдлыг хаана, хэрхэн шийдвэрлэх талаар оролцогчдын ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэхэд энэхүү гарын авлагын зорилго оршино.

Сургалт зохион байгуулах төлөвлөгөө

Агуулга, сургалтын үйл ажиллагаа	Сургалтын арга	Үргэлжлэх хугацаа	Холбогдох материал
Жендэрийн үндсэн ойлголт			
- Хүйс ба жендэрийн ялгаа - Жендэрийн ялгаатай үнэлэмж, түүнийг бүрдүүлж, бэхжүүлдэг соёлын институцүүд	Лекц Бүлгийн ажил	50 минут	LCD, компьютер, Флип – чарт урлал
Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал			
- Жендэрийн тэгш байдал - Жендэрийн тэгш байдлын зарчмууд - Бүлгийн ажил	Лекц Дасгал ажил	40 минут	LCD, компьютер, PPT
Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх олон улсын баримт бичгүүд тэдгээрийн үзэл баримтлал			
- Жендэрийн тэгш байдлыг баталгаажуулсан Олон улсын гол баримт бичгүүд, түүний агуулга - Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн тухай ерөнхий ойлголт	Лекц	20 минут	LCD, компьютер, PPT
Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт жендэрт суурилсан хүчирхийлэл			
- Ялгаварлан гадуурхалт ба түүний илрэх хэлбэрүүд - Бүлгийн ажлууд - Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний онцлог шинж - Гэр бүлийн хүчирхийлэл - Ажлын байрны бэлгийн дарамт	Лекц Кэйст тулгуурласан дасгал ажил	90 минут	LCD, компьютер, PPT
Жендэрийн тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол, түүний шийдвэрлэлт			

• ХЭҮК-ийн гомдол шийдвэрлэх ажиллагаа • ЭЯГБХУТК-ийн Хороонд гомдол гаргах нь. • Дасгал ажил	Лекц Бүлгийн ажил	20 минут	LCD, компьютер, PPT Флип– чарт урлал Кейс цуглуулах
Нийт	3 цаг 40 минут		

СЭДЭВ 1 ЖЕНДЭРИЙН ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ

Зорилго:

Хүйс, жендэр хоёрын гол үзэл баримтлалууд болон хоорондын ялгаа, үүрэг ролийг оролцогчдод таниулах, эдгээр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ялгаатай эрх мэдэл, ялгаатай байр суурийг авчрахын зэрэгцээ хүний эрхийн зөрчил ялгаварлан гадуурхалтыг бий болгох үндэс суурийг бүрдүүлж буйг ойлгуулах

Уг сэдэв нь 2 хэсэг 3 алхамд хуваагдана.

Алхам 1 нь хүйс ба жендэрийн гол үзэл баримтлалууд болон хоорондын ялгааг танилцуулах

Алхам 2 нь жендэрийн ялгаатай үнэлэмж нь бидний амьдрал, бидний харилцаанд хэрхэн нөлөөлж, улмаар хүний эрхийн зөрчлийг хэрхэн бий болгодогийг оролцогчдоор шинжлүүлэх

Алхам 3 нь эмэгтэйчүүдийн асуудлаар жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бий болгоход хэрхэн нөлөөлж буйг оролцогчдоор дүн шинжилгээ хийлгэхэд тус тус чиглэгдэнэ.

1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ: ХҮЙС БА ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАА

Алхам 1 Дасгал ажил

- Оролцогчдод дараах хүснэгтийг урьдчилан бэлдэж тарааж өгөөд дараах үүргүүдийн аль нь хүйс, аль нь жендэртэй холбоотойг тэмдэглэхийг хүснэ¹.

Үүрэг	Хүйс	Жендэр
Хүүхэд хөхүүлэх		
Хоол хийх		
Сарын тэмдэг ирэх		
Удирдан жолоодох		
Сахлаа ургуулах		
Бокс тоглох		
Дуу хоолой нь өөрчлөгдөх		
Сүлжих, нэхэх		
Шийдвэр гаргах		

¹ "Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь" сургалтын чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан. 2010 он

- Оролцогчдын хариултыг флип-чарт дээр тэмдэглэнэ. Дараах хэлэлцүүлгийг оролцогчдын дунд өдөөнө. Үүнд:
 1. Жендэр гэдэг үгийг хэзээ нэгэн цагт сонсч байсан уу? Энэ юуг илэрхийлдэг ойлголт вэ?
 2. Хүйс гэдэг үгийг ямар тохиолдолд хэрэглэж байсан бэ?
 3. Хүйс, жендэр хоёр нэг ойлголт уу? Өөр ойлголт уу?
 4. Ямар нь биологийн ялгаа, ямар нь жендэрийн ялгаа байна?
 5. Хүмүүс байнга “эмэгтэйчүүдийн асуудал” болон “жендэрийн асуудал” гэдгийг хольж хэрэглэдэг. Эдгээр нь адил уу? Хэрвээ үгүй бол яагаад?
 6. Жендэр болон хүйсийн хоорондын ялгааг та хэрхэн тодорхойлох вэ?

Багшид өгөх зөвлөгөө: Оролцогчдыг дараах дүгнэлтэнд хүрэхэд нь чиглүүлнэ:

- Жендэр нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал биш.
- Хүйс нь биологийн ялгааг тодорхойлдог. Энэ нь өөрчлөгдөхгүй чанар юм.
- Жендэр нь тодорхой нэг соёл, иргэншил, газар нутаг, нийгэм, цаг хугацаанд эмэгтэйчүүд ба эрэгтэйчүүдэд нийгмийн зүгээс оноосон үүрэг хариуцлагууд юм. Энэ нь өөрчлөгддөг гэдгийг гол нь ойлгуулахыг зорино.

Багшид өгөх мэдээлэл:

Бид хүүхэд байхаасаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэдэг ажил, зан үйл гэр бүл болоод нийгэмд эзлэх байр суурь ялгаатай байгааг мэдэрч, хүлээн зөвшөөрч ирсэн ба энэ талаар өөрийн гэсэн ойлголт үзэл хандлагатай болсон байдаг. Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нийгэмд болон гэр бүлдээ гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх байр суурийн талаарх үзэл хандлага, ойлголт төлөвшихөд тухайн улс орны соёл, шашин шүтлэг, улс төр эдийн засаг нийгмийн хөгжил зэрэг олон хүчин зүйлээс нөлөөлж байдаг. Эдгээр хүчин зүйлсүүдээс шалтгаалж жендэрийн үзэл баримтлалын чиг хандлагууд өөрчлөгдөн хувьссаар байна. Энэхүү хувьсан өөрчлөгдөж буй шинж чанар нь судлаачид, хөгжлийн бодлого тодорхойлогчдын анхаарлын төвд байж, жендэр хүний эрх, шударга ёс, эрх тэгш байдлыг хангахад нөлөөлөх гол хүчин зүйл болохыг чухалчлах болсон. Иймд Жендэрийн тухай ойлголтыг авч үзэхдээ хүйс ба жендэрийн ялгаатай талуудыг ойлгосон байх чухал байдаг. Өөрөөр хэлбэл ялгааг сайтар ойлгосон байх нь нийгмийн зүгээс эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст ялгавартай хандаж буй байдал нь соёл, зан заншил, бүтэц тогтолцоогоор хэрхэн хэрэгжиж байдгийг ойлгоход чухал үүрэгтэй юм.

Хүйс: Хүйс гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа. Хүйсийн ялгаа нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бие махбодтой нь холбоотой байдаг.

Жендэр: Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг ойлгоно гэж тодорхойлсон.

(Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиас)

Хүйс	Жендэр
- Хромосом, үржихүйн эрхтэн, дотоод шүүрлээр нөхцөлдсөн биологийн шинжээр тодорхойлогддог. - Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн хоорондын биологийн шинж чанар, ялгааг илэрхийлнэ. - Энэ нь түгээмэл, нийтлэг зүй тогтолтой, үл өөрчлөгдөх чанар юм. - Жишээ нь, эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлж, хөхүүлдэг; эрэгтэйчүүд жирэмслэх боломжгүй, дууны өнгө өөрчлөгддөг.	- Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдэд нийгмээс оноосон, хуваарилсан, улмаар шахалт үзүүлж буй хүлээлт, эрх мэдэл, үүрэг хариуцлагаар тодорхойлогддог. - Энэ нь улс төр, эрхзүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлага юм. - Жишээ нь: эрэгтэй хүн орон гэрээ бэлдэх ёстой. Эр хүн уйлж болохгүй. Эмэгтэй хүн гэр бүлийн гишүүдээ асран халамжлах ёстой. Гэртээ байх ёстой гэх мэт.

Дээрх хүснэгтээс дүгнэхэд хүйс нь эрэгтэй эмэгтэй хүнд байгалиас заяасан биологийн өөр өөр шинж бөгөөд нийгмийн хүчин зүйлээс шалтгаалж өөрчлөгдөхгүй. Харин нийгмийн зүгээс эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс ямар байвал зохистой талаар өөр өөр дүр төрх, хэв шинжийг бий болгож, тэдэнд үүрэг хариуцлагыг ялгавартай байдлаар оноож, зан заншил, соёл, нийгмийн бүтэц тогтолцоогоор хэрэгжүүлдэг болох нь ойлгогдож байна. Иймд жендэр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмийн ялгаатай байдал тухайлбал эрх мэдэл, байр суурийн харилцан адилгүй байдал, тэдгээрт нөлөөлдөг хүчин зүйлүүд болон холбогдох харилцааг тодорхойлдог байна.

Өөрөөр хэлбэл жендэр нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд хэн бэ, ямар вэ, ямар байх ёстой вэ, ямар үүрэг, байр суурьтай байх ёстой вэ гэдгийг тодорхойлсон нийгэм, соёлын бүтээгдэхүүн (ойлголт, хэм хэмжээ, төрх, дүр, үүрэг роль). Биологийн ялгаа нь байгалиас заяамал бөгөөд харьцангуй хувирашгүй² байдаг бол жендэрийн ялгаанууд хүний нийгмийн бүтээл тул цаг үе, нийгэм, эдийн засаг, соёл, улс төр, шашин, орчны нөхцөл байдлаас хамааран өөр, өөр байдаг бөгөөд хувьсан өөрчлөгдөж байдаг³.

Тухайлбал эмэгтэйчүүд нийгэмд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад шийдвэр гаргах эрх мэдэл бага, өмчийн эзэн байх, захиран зарцуулах боломж нь дутмаг, эдийн засгийн хувьд хараат байгаа нь эмэгтэй болж төрсөнтэй нь холбон тайлбарлах боломжгүй юм. Эдгээр асуудлыг хүйстэй холбон тайлбарлаж зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал мэт үзэх нь эмэгтэйчүүдийн тусгайлсан төсөл, хөтөлбөрийг явцуу хүрээнд хэрэгжүүлэхэд хүргэдэг бөгөөд соёл, улс төр, нийгэм, эдийн засгийн цогц шийдлээр шийдвэрлэвэл зохих суурь шалтгааныг орхигдуулахад хүргэдэг. Тиймээс нийгмийн зүгээс эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст ялгаатай байдлаар хүлээлгэдэг үүрэг хариуцлага болон эрх мэдэл, аливаа оролцох оролцоо, ашиг хүртэх боломж, нийгмийн зүгээс хүртэх тэгш дэмжлэг зэрэг дэх ялгаатай байдалтай нь холбон тайлбарлах ёстой байдаг.

² Орчин үед мэс заслын болон бусад аргаар биологийн зарим ялгааг ч өөрчлөх боломжтой болоод байгаа.

³ Монгол Улсын хууль тогтоомж – ЭЯГБХУТ конвенц. Дүн шинжилгээ Т.Ундаръяа. 2016 он

2 ДУГААР ХЭСЭГ:

ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГААТАЙ ҮНЭЛЭМЖ, ТҮҮНИЙГ БҮРДҮҮЛЖ, БЭХЖҮҮЛДЭГ СУВГУУД

Алхам 2 Дасгал ажил “Шидэт тогоо”

Энэхүү дасгал нь жендэрийн ялгаатай үнэлэмж, үүрэг ролийг тодорхойлж, нийгэмд түгээмэл байгаа жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь биднийг хэрхэн бодох, хэрхэн биеэ авч явах, хэрхэн сонголт хийх, шийдвэр гаргахад нөлөөлдгийг шинжлэн хэлэлцэх зорилготой⁴.

- Оролцогчдыг 2 бүлэгт хуваана. Нэг бүлэгт нь эмэгтэй хүний шинжүүдээр, нөгөө бүлэгт нь эрэгтэй хүний шинжүүдээр орц, найрлага болгон бүгдэд хүлээн зөвшөөрөгдсөн төгс/идеал хоол хийхийг хүснэ.
- Бүлгүүд эхлээд тус бүрдээ манай нийгэмд жинхэнэ эрэгтэй хүн, жинхэнэ эмэгтэй хүний шинжүүдийг жагсаана. Хамгийн гоё хоол хийхийн тулд манай нийгмийн олонхи нь үздэг тэр шинжүүдийг л сонгож авна гэдгийг хэлнэ.
- Дараа нь тогоогоо зураад сонгож авсан шинжүүдээ тухайн хоолныхоо орц болгон хувиргаж флип-чарт дээр дүрслэхийг бүлгийн оролцогчдоос хүснэ. Жишээ нь: цуйван хийхээр сонгосон байлаа гэхэд гүндүүгүй гэсэн шинж, зан чанар нь давс болох жишээтэй.
- Бүлгүүд танилцуулгаа хийсний дараа хэлэлцүүлгийг эхлүүлнэ.

Хэлэлцүүлэг өдөөх асуултууд:

- Нийгэмд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үнэлэмж яагаад ийм эрс тэс ялгаатай байна вэ?
- Энэ нь та нарт таатай байдаг уу? Эсвэл дарамттай, хязгаарлагдмал юм шиг санагддаг уу?
- Эмэгтэйчүүд зарим эмэгтэйчүүдийг, эрэгтэйчүүд зарим эрэгтэйчүүдийг дарамталдаг арга зам, үүний шалтгааныг шинжлэн хэлэлцэх
- Өөрт тохиолдож байсан хэвшмэл ойлголттой холбоотой жишээгээ хуваалцана уу? Таатай, таагүй алин ч байж болно.

Багшид өгөх зөвлөгөө: Оролцогчдыг дараах дүгнэлтэд хүрэхэд чиглүүлнэ:

- Жендэрийн ялгаатай үнэлэмж нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ийм байх ёстой гэж нийгмээс тогтоосон нийтлэг дүр төрх, стандарт юм.
- Жендэрийн ялгаатай үнэлэмж нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн, охин, хөвгүүний үүрэг, хариуцлагыг, мөн тэдний хувьд “зөв”, “зүйтэй” хэмээн тооцогдох зан үйл, юу хийж болох, юу хийж болохгүйг тодорхойлж, хүлээлт, шахалт үүсгэдэг, өөрөөрөө байх боломжийг хаадаг.
- Жендэрийн ялгаатай үнэлэмж нь эрх мэдлийн, хөрөнгө нөөцийн, нийгэмд эзлэх байр суурийн ялгавартай байдлыг үүсгэх хөрс суурь нь болдог гэдгийг ойлгуулна.

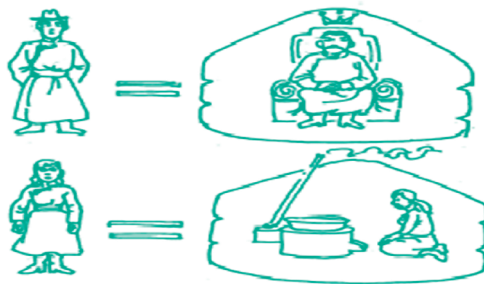
Багшид өгөх мэдээлэл:

Жендэрийн ялгаатай үнэлэмж: эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ийм байх ёстой гэж нийгмээс тогтоосон нийтлэг дүр төрх, стандарт юм. Үүнийг онолын хувьд Жендэрийн хэвшмэл үзэл гэж тодорхойлсон байдаг⁵.

⁴ Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан.2010 он

⁵ Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан.2010 он

Жендэрийн хэвшмэл үзэл: улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлагыг хэлнэ⁶.



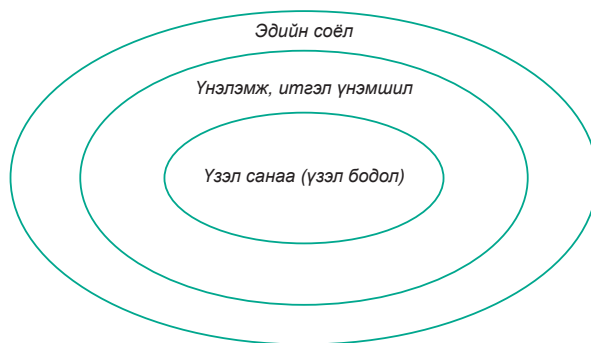
Жендэрийн хэвшмэл үзэл нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн, охин, хөвгүүний үүрэг, хариуцлагыг, мөн тэдний хувьд “зөв”, “зүйтэй” хэмээн тооцогдох зан үйл, юу хийж болох, юу хийж болохгүйг тодорхойлдог байна. Жишээ нь: Эмэгтэй хүн эрэгтэй хүнийг оройн хоолонд урих, хоолны төлбөрийн тасалбарыг эрэгтэйд өгөх, эрэгтэй хүн хүүхдээ онгоцны буудал дээр живхийг нь солих болоход ийм өрөөнүүд зөвхөн эмэгтэй бие засах өрөөнд л байдаг гм. Энэ бүхэн бидний амьдралд тулгарч байдаг хэвшмэл ойлголтуудийн үр дагавар юм.

Мөн хүүхдийн ном зохиол жендэрийн хэвшмэл үзлийг бий болгосон байдаг. Хүүхдүүдийн хамгийн их үзэх дуртай Бонго нэвтрүүлгээс үзвэл гол дүрийн жендэрийн харьцаа 2:1-ээр эрэгтэй хүүхдийн дүр илүү дүрслэгдэхийн зэрэгцээ Бонго Можух нар зодолддог тулааны урлаг сонирхдог аврагч зэрэг уламжлалт эршүүд шинжийг илэрхийлж байгаагаар дүрслэгдсэн бол Мишээл охиныг хичээлээ сайн хийдэг, эелдэг, тусархуу, эмзэг, зөөлөн зэргээр үзүүлдэг. Телевизийн нэвтрүүлэг ийнхүү жендэрийн дүр үүргийн талаар уламжлалт хэвшмэл үзлийг дамжуулж байх жишээтэй.

Үүнээс дүгнэхэд жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь соёлоор дамжин бий болдог нь харагдаж байна. Соёл гэдэг нь эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдлаас илүүтэйгээр ухамсрын бүх түвшинд, тогтвортой, үеэс үед дамжих итгэл үнэмшил, үнэлэмжийг тогтоодог⁷.

Өөрөөр хэлбэл соёл гэдэг нь тухайн нийгмийг тодорхойлохуйц нийтлэг үзэл санаа, үнэт зүйлс, зорилго, зан үйлийг бий болгож байдаг хүний нийгмийн хөгжлийнхөө явцад бий болгосон утгын ертөнц юм. Оюуны соёлын гол бүрдүүлэгч элементүүд болох бэлгэ тэмдэг, хэл, итгэл үнэмшил, шашин, хууль, ёс суртахуун, урлаг утга зохиол зэрэг нь түүний биет илэрхийлэл болсон эдийн соёлын хамтаар соёлын системийг бүрдүүлнэ⁸.

Бүдүүвч зураг 1 Соёлын системийн загвар⁹



⁶ Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан.2010 он

⁷ Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан.2010 он

⁸ Нийгмийн тухай мэдлэг сургалтын модуль, 2002 он,

⁹ Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан.2010 он

Соёлын системийн давхаргууд нь урт удаан хугацаанд бүрэлдэн тогтож, бие биеэ дэмжин байдаг нь ойлгомжтой. Гол цөм болох үзэл санаа нь үнэт зүйлсийн үнэлэмжийн системээрээ хамгаалагдаж, харин үнэлэмж үнэт зүйлс нь ахуйн хэрэглээний эд юмс, барилга, архитектур, урлаг утга зохион зэрэг мэдрэхүйн эрхтэнд мэдрэгдэх зүйлээр бэхждэг ажээ. Харин үзэл санаа эд бүгдийг тэтгэж, мөн эднээр дамжин биежин илэрнэ. Бид аливаа улс орны соёлын үнэт зүйлсийг харж бишрэхдээ түүгээр дамжуулан тэр ард түмний таашаал мэдрэмж, үнэлэмжийг, бүр цаашилбал үзэл санааг мэдэрч байдаг.

Соёлоос үүдэн гардаг жендэрийн хэвшмэл сэтгэлгээ нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эрх, үүрэг, хариуцлагыг, мөн тэдний хувьд зөв зүйтэй хэмээн тооцогдох, зан үйлийг тодорхойлдог бөгөөд хөрөнгө нөөцөд хяналт тавих боломж, шийдвэр гаргахад оролцох байдалд нөлөөлдөг. Жендэрийн хэвшмэл байдал нь голдуу эрэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг дэвэргэн, эмэгтэйчүүдийг доорд, дорой хэмээн үзэх үзлийг бэхжүүлдэг.

Соёл нь нийгэм дэх хэв маяг, үнэлэмжийг тогтоож өгдөг тул жендэрийн харилцааны үндэс суурь болдог. Соёл нь эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдлаас илүү тогтвортой бөгөөд ухамсрын бүх түвшинд үеэс үед дамжих итгэл үнэмшил, үнэлэмжийг тогтоодог учир нийгмийн гишүүдийн хоорондын, түүний дотор жендэрийн харилцаанд гүйцэтгэх үүрэг асар өндөр байдаг.

Одоо дараах соёлыг бүрдүүлэгч институтууд нийгмийн хэвшмэл сэтгэлгээг тогтооход, улмаар жендэрийн харилцаанд хэрхэн нөлөөлж буйг авч үзье.

Жендэрийн хэвшмэл үзэл, ойлголт бүрдүүлэгч соёлын институцууд:

- Хэлц үг, өвөрмөц хэллэг, аман яриа
- Дуу, шүлэг
- Кино, драм, ардын урлаг, хошин урлаг
- Шашин, соёл, зан заншил
- Боловсрол

Хэвлэл мэдээлэл, зар сурталчилгаа Тухайлбал Зөвхөн хэлц үгнүүд хэрхэн нийгмийн сэтгэлгээнд хэрхэн нөлөөлж буйг авч үзэж болно. Оролцогчдоос эрэгтэй эмэгтэй хүний үүрэг ролийг харуулсан хэлц үг хэлэхийг хүснэ.

Жишээ хэлц үгнүүд.

- Оргүй ч охинтой
- Адгийн эр авгайгаа магтана.
- Тэмээ туйлаад тэнгээ эвдэхгүй, тэнтгэр хатан зарга шүүхгүй.
- Эр хүн эмээлт морь хоёр адил.
- Охид ариун бол төр ариун.
- Эр хүн уйлдаггүй гм жишээтэй.

Соёлын дээрх институцууд нь жендэрийн хэв шинжийг загварчилдаг. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн талаарх үнэлэмж, норм, хэв шинжийг тодорхойлдог. Жендэр хэв шинж гэдэг нь эрэгтэй эмэгтэй тохирсон зан төлөв, биеэ авч явах загварын талаар тогтсон стандарт юм¹⁰.

¹⁰ Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан.2010 он

Өөрөөр хэлбэл улс орон бүр өөрийн соёлтой.Соёлууд нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх байр суурийнтухайд харилцан адилгүй хэм хэмжээг тогтоож өгдөг бөгөөд өөр өөрийн “төгс эмэгтэй”, “төгс эрэгтэй” дүр бүтээгдэж нийгмийн сэтгэхүйд төлөвшүүлсэн байдаг. Соёл бүрт эр хүнд байх эмэгтэйлэг (feminine), эмэгтэй хүнд байх (masculine) шинжийг харилцан адилгүй байдлаар хүлээн зөвшөөрдөг. Жендэрийн тухай хатуу тогтсон хэвшмэл сэтгэлгээ нь эр хүнд байх эмэгтэйлэг (feminine), эмэгтэй хүнд байх (masculine) шинжийг үл зөвшөөрөх буюу тодорхой хэмжээгээр гажуу, зохисгүй зүйл гэж үзэх хандлагыг төрүүлэх хүчин зүйл болдог.Энэ нь нийгмийн гишүүдэд хэн нэгнийгээ ялгаварлах, гадуурхах, мөн хүн өөртөө сэтгэл ханамжгүй байх, стресст орох нэгэн том эх үүсвэр болдог. Гэтэл сүүлийн үеийн хүн судлал болон нийгэм судлалын онолоор 100 хувь эмэгтэйлэг шинж бүхий эмэгтэй,100 хувь эрэгтэйлэг шинж бүхий эр хүн гэдэг харьцангуй, хийсвэр ойлголт юм гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх болсон байна¹¹.

Энэ хүрээнд орчин үед гуравдагч хүйс болон “бэлгийн цөөнх” гэж нэрлэгдэх лесбиян¹², гей¹³, бисексуал¹⁴, трансжендэр¹⁵ болон интерсекс¹⁶(цаашид ЛГБТ¹⁷хүн гэх) хүмүүсийн асуудал ч багтдаг. Аль ч улс оронд амьдардаг бэлгийн цөөнх эдгээр хүмүүс нь тухайн улсын нийт хүн амын 10 гаруй хувийг эзэлдэг гэсэн судалгааны дүн байдаг боловч, улс тус бүрээр нь авч үзвэл энэ тоо харилцан адилгүй байдаг ажээ¹⁸. Бэлгийн чиг баримжаа¹⁹, хүйсийн баримжаа илэрхийлэл²⁰нь төрөлхийн бөгөөд өөрчлөгддөггүй гэдгийг дэлхийн олон эрдэмтэн судлаачид тогтоосон байна. Улмаар 1973 онд АНУ-ын Сэтгэл судлаачдын холбоо бэлгийн чиг баримжааг сэтгэцийн өвчний жагсаалтаас²¹, Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага 1990 онд тус тус хасчээ²². Ингэснээр “сэтгэцийн өвчин, гаж үзэгдэл биш” гэдгийг нотолж, эдгээр хүмүүсийн эрх, эрх чөлөөг дэлхий нийтээрээ хүлээн зөвшөөрч байна.

ЛГБТ хүний төрөлхийн байдлыг нь хүлээн зөвшөөрдөггүйгээс нийгмийн бүхий л салбарт ялгаварлан гадуурхагдах, бие махбод, нэр төр, хувийн нууцад нь халдах, гутаан доромжлох, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх явдал энгийн үзэгдэл болжээ. Өнөөдөр ЛГБТ хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхалтад өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, эрх, эрх чөлөөг нь бодитойгоор эдлүүлэхэд чиглэгдсэн төрийн бодлого, үйл ажиллагаа зайлшгүй шаардлагатай байгаа билээ.

¹¹ Нийгмийн тухай мэдлэг сургалтын модуль, 2002 он,

¹² Эмэгтэй хүн эмэгтэй хүндээ сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм.

25 Лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс зэрэг бэлгийн цөөнхийг нэрлэсэн олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн нэр томъёо, товчлол. Энэ нь ижил хүйсийн бэлгийн зан үйл, харилцаа, хүйсийн онцлог шинжийг илэрхийлнэ. ХЭҮК, “ЛГБТ Төв” ТББ, “Бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт” судалгаа., 2012.

¹³ Эрэгтэй хүн эрэгтэй хүндээ сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм.

¹⁴ Аль аль хүйсийн хүмүүст сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм.

¹⁵ Өөрийнхөө хүйсийг төрсөн хүйсээсээ өөрөөр буюу эсрэгээр гүн гүнзгий мэдэрч, тодорхойлж, тэр тодорхойлсноороо амьдардаг хүн. Бэлгийн чиг баримжааны хувьд трансжендэр хүмүүс стрэйт, лесбиян, гей, бисексуал байж болдог.

¹⁶ Аль аль хүйсийн анхдагч болон хоёрдогч бэлгийн шинж чанарыг буюу хромосом, гонад болон бэлэг эрхтэний хувьд эр, эм аль хүйст хамаарахыг нь хэлэх боломжгүй хүмүүс. ХҮ хромосомт эр, ХХ хромосомт эм гэдгээс хальсан бүх бусад хромосомын генотип, бэлгийн фенотип байдлыг интерсекс гэнэ. Монголчууд эртнээс интерсекс хүмүүсийг “манин” хэмээн нэрийдсээр ирсэн ч энэхүү нэр томъёо нь орчин цагт ихэвчлэн ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай хүмүүсийг буруугаар нэрлэх сөрөг нэр томъёо болсон тул олон улсын нэр томъёо болох интерсекс хэмээх нэр томъёог ашиглах нь зүйтэй.

¹⁷ 25 Лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс зэрэг бэлгийн цөөнхийг нэрлэсэн олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн нэр томъёо, товчлол. Энэ нь ижил хүйсийн бэлгийн зан үйл, харилцаа, хүйсийн онцлог шинжийг илэрхийлнэ. ХЭҮК, “ЛГБТ Төв” ТББ, “Бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт” судалгаа., 2012.

¹⁸ <http://www.gallup.com/poll/6961/what-percentage-population-gay.aspx>

¹⁹ 27 “Бэлгийн чиг баримжаа” нь эсрэг, ижил эсвэл нэгээс илүү хүйсийн хүмүүст сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харьцаа үүсгэх хүн бүрийн гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм. Жогжакартын зарчмууд., 2006.

²⁰ “Хүйсийн баримжаа илэрхийлэл” нь хүн бүр хувь хүнийхээ үүднээс төрөхөд өгөгдсөн хүйстэйгээ адилаар эсвэл өөрөөр өөрийн хүйсээ гүн гүнзгий мэдрэх мэдрэмж ба өөрийн биеийн тухай мэдрэмж (үүнд чөлөөт сонголтоор биеийнхээ үзэгдэх байдлыг эм, хагалгаа болон бусад замаар өөрчлөх өөчлөлт багтана), хувцаслалт, үг яриа, биеийн хөдөлгөөн гэх мэт хүйсийн бусад илэрхийлэл багтана. Жогжакартын зарчмууд., 2006.

²¹ Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааны анагаах ухааны тодорхойлолтын хувьсал, Корнеллын их сургууль: <https://confluence.cornell.edu/display/WWC/The+Evolution+of+the+Medical+Definition+of+Homosexuality>

²² Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаа ба сэтгэл санааны эрүүл мэндийн тухай баримтууд: http://psychology.ucdavis.edu/rainbow/html/facts_mental_health.html

Ийнхүү жендэрийн хэвшмэл үзэл, ойлголт, ялгаатай үнэлэмж нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нийгмийн өмнө хүлээх үүрэг хариуцлага, эрх хэмжээг хязгаарлах төдийгүй эрх мэдлийн, хөрөнгө нөөцийн, нийгэмд эзлэх байр суурийн ялгавартай байдлыг үүсгэх үзэл санааны эх үндэс үндэс болдог байна. Жендэрийн ялгаатай байдлаас нийгэмд үүсэх үр дагавар өөрөө ядуу дорой байдал, аливаа ялгаварлал, ялгаварлан гадуурхалтыг үүсгэж улмаар үл хайхрах, гадуурхах, хүчирхийлэх зэрэг хүний эрхийн зөрчлийг бий болгож байдаг.

Алхам 3. Бататгах дасгал ажил

Энэхүү дасгалын зорилго нь эмэгтэйчүүдийн асуудлаар жендэрийн сөрөг хэвшмэл ойлголт нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бий болгоход хэрхэн нөлөөлж буйг оролцогчдоор дүн шинжилгээ хийлгэх, улмаар өмнө үзсэн ойлголтыг бататгахад оршино.

Оролцогчдыг 3 багт хувааж дараах хэвшмэл ойлголтыг багуудад суглуулж, 1 багт 2 асуулт байхаар онооно.

1. Эмэгтэйчүүд буруутай учраас, ааш муутайгаасаа зодуулдаг
2. Ядуу, боловсролгүй, өөрийгөө хамгаалах чадваргүй хүмүүс хүчирхийлэлд өртдөг
3. Эмэгтэйчүүд богино банзалтай, өөрсдөө өддөг учраас хүчиндүүлдэг.
4. Жинхэнэ эр хүн бол хүчтэй зоригтой байх ёстой.
5. Эмэгтэйчүүд зодуулж байхдаа таарсан. Зодуулж сууснаас салахгүй яасан юм.
6. Гэр бүлийн асуудал бол дотоод асуудал. Эхнэр нөхрийн хооронд илжиг бүү жороол

Дараах асуултыг асууна. Та бүхэн энэ ойлголттой санал нэгдэж байна уу? Үгүй бол яагаад, тийм бол яагаад бэ гэдэг үндэслэлээ тайлбарлахыг оролцогчдоос хүснэ. Багын бүх оролцогчид санал нэгдэх албагүй. Эсрэг байр суурьтай нь үндэслэлээ мөн тайлбарлана.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Зорилго:

Монголын нийгэм дэх эмэгтэйчүүд/охид, эрэгтэйчүүд/хөвгүүдийн үүрэг ролийг оролцогчдоор шинжлэн хэлэлцүүлэх замаар оролцогчдод жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх ойлголтыг өгч, жендэрийн тэгш бус байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг хамтдаа тодорхойлоход оршино.

Уг сэдэв нь 1 хэсэг 2 алхамд хуваагдана.

1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ:

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ, ЗАРЧМУУД

Алхам 1. “Жендэрийн тэгш байдлын талаарх чиний ойлголт” санаагаа уралдуулах дасгал

- “Жендэрийн тэгш байдлын талаарх чиний ойлголт” сэдвээр нэгдсэн бүлгийн хэлэлцүүлгийг чиглүүлнэ. Санаагаа уралдуулах дасгалыг ажиллуулна.
- Гарсан санааг флип –чарт дээр тэмдэглэнэ.
- Жендэрийн тэгш байдлын тодорхойлолтыг бүтээнэ. Хичээлийн төгсгөлд байгаа “Жендэрийн тэгш байдал” мэдээллийг харна уу.

Алхам 2 Бодит түүх /Live Storyboard дасгал

Монголын нийгэм дэх эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг ролийг дүрсэлсэн бодит түүх/Live Storyboard-ыг бүтээж, бүлгээр ажиллана.

- Бүлгийн төгсгөл дэх сургалтын оролцооны арга хэсгээс “бодит түүх” оролцооны аргын зааврыг оролцогчдод өгнө.
- Оролцогчдыг 2 бүлэгт хуваана.
- Бүлэг 1 нь нийгэм дэх жендэрийн тэгш байдалд анхаарлаа хандуулна. Бүлэг 2 нь нийгэм дэх тэгш бус байдалд анхаарлаа хандуулна.
- Бүлэг бүрээс Монголын нийгэм дэх эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн үүрэг ролийг дүрсэлсэн нэг бодит түүхийг бүтээхийг хүснэ. (жишээлбэл, гэрт, сургууль дээр, ажил дээр, эрүүл мэндийн салбарт, улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд).

Жишээлбэл, гэр бүлд гүйцэтгэх хөдөлмөрийн хуваарь, нийтлэг хамт олны нөөцөөс хүртэх болон хянах боломж зэрэг эмэгтэйчүүд (охид, эрэгтэйчүүд) хөвгүүдийн нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг ролийн ялгааны талаар бодох, өөрийнхөө түүхийг тодорхойлоход нь туслана.

Өгүүлж буй түүхийг даруй бодит түүх болгон бүтээнэ. Таны бүлэгт өгөгдсөн даалгаврын дагуу л хийнэ. (жишээ нь: жендэрийн тэгш байдал болон жендэрийн тэгш бус байдал).

Бусад бүлгийн үзүүлж буй бодит түүхийг хараад ямар асуудлыг гаргаж байгааг тодорхойлохыг хичээнэ үү.

- 2 бүлэг гүйцэтгэлээ үзүүлсний дараа дараах асуултуудад төвлөрөн, бодит түүхийн зохиомжийн талаар хэлэлц:
Бодит түүхийн зохиомжид дүрслэгдсэн жендэрийн үүрэг ролийн онцлон харуулсан гол санаа нь юу байсан бэ? Уг зохиомжийн гол санааг өнөөгийн нийгмийнхээ нөхцөл байдалтай харьцуулна уу.
- Бодит түүхээр үзүүлсэн жендэрийн тэгш байдалд ямар хүчин зүйлс нөлөөлж байна? Ямар хүчин зүйлс жендэрийн тэгш бус байдалд нөлөөлж байна?

Оролцогчдыг дараах дүгнэлтэнд хүрэхэд нь чиглүүлнэ:

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн боломж бололцоо, амьдралаас хүртэх зүйлс нь тэгш байна.
- Хүний биологийн ялгаанаас үүдэлтэй эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээг харгалзан үзэх, түүнийг хүлээн зөвшөөрнө.

Багшид зориулсан мэдээлэл:

Жендэрийн тэгш байдал гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг ойлгоно. (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиас).

Тэгш байдал нь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг ижил болгох утга агуулдаггүй, харин эмэгтэйчүүдийн болон эрэгтэйчүүдийн эрх, үүрэг хариуцлага, боломжууд нь тэд эрэгтэй, эсхүл эмэгтэй болж төрсөн эсэхээс хамаарахгүй байх тухай ойлголт юм. Жендэрийн тэгш байдал нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг өөр хоорондоо ялгаатай бүлгийн төлөөлөл болохыг хүлээн зөвшөөрч, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хоёулангийнх нь сонирхол, хэрэгцээ, тэргүүлэх ач холбогдол өгөх зүйлийг харгалзан үзэх утга санааг илэрхийлдэг. Жендэрийн тэгш байдал нь зөвхөн “эмэгтэйчүүдийн асуудал” биш, харин ч эмэгтэйчүүдийн нэгэн адил эрэгтэйчүүдэд ч мөн адил хамаатай бөгөөд аль алинд нь бүрэн анхаарлаа хандуулна гэсэн утга юм. Өөрөөр хэлбэл, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс ижил хөдөлмөрт адил цалин хөлс авах, сурч боловсрох, өмч эзэмших, орон сууц ажлын байртай болох, эрүүл мэндээ хамгаалуулах адил нөхцөлөөр хангагдах, эрхээ эдлэх тэгш нөхцлийг бүрдүүлэх, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс хүртэх, түүнд оролцох тэнцүү боломжтой байхыг ойлгодог байна.

Иймд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш байдал нь хүний эрхийн асуудал төдийгүй хүн төвтэй тогтвортой хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт, урьдач нөхцөл гэдгийг дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрөх болсон.

1980 оноос хөгжлийн явцад эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдтэй адил тэгш эрхтэй оролцож байгаа саад бэрхшээлүүдэд дүгнэлт хийж арга зүйн шинэ хандлагуудыг дэвшүүлж, 1985 онд Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх Найробид зохион байгуулагдсан НҮБ-ын 3 дугаар бага хурлын дараа “Жендэр ба Хөгжил” гэсэн агуулгатай болсон. Энэхүү хөгжлийн чиг хандлагын үндсэн үзэл санаа нь дараах ойлголтуудад суурилдаг. Үүнд.

- Жендэр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харилцаан дахь тэгш, шударга буй байдлаас үүдэлтэй тул эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдлийн ялгаатай байдлыг авч үзсэнээр жендэрийн асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх боломжтой болно. (Харин зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал гэж үзэж, нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн суурь шалтгааныг анхаарахгүй байх нь буруу. Иймд жендэр бол эмэгтэйчүүдийн асуудал биш, харин хөгжлийн харилцааны асуудал гэж үзсэн)

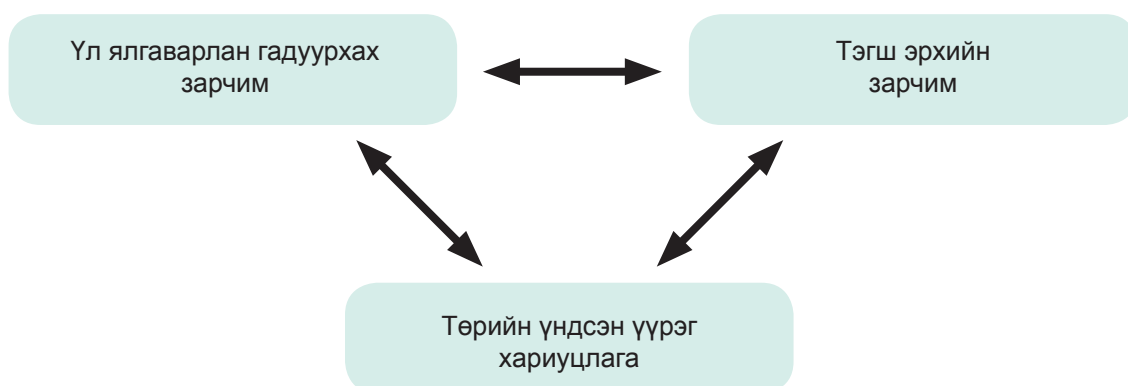
- Эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн ялгаатай байр суурь, харилцан адилгүй нөхцөл байдал нь тэдний хэрэгцээ шаардлага өөр өөр байдагтай нь холбоотой (иймд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ, шаардлагыг адил тэгш авч үзэн тэдний оролцоотойгоор шийдвэрлэдэг байх. Өөрөөр хэлбэл эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс харилцан адилгүй бөгөөд, тусгай хэрэгцээтэй гэж үзсэн)
- Тэгш бус байдал нь нийгмийн хөгжлийн үйл явц, төрийн байгуулал, бүтэц тогтолцоотой нягт холбоотой зэрэг ойлголтууд болно.

Иймд бид аливаа бодлого хөтөлбөр боловсруулахдаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эдийн засаг, нийгэм, улс төр, соёлын ялгаатай байдалд дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн практик хэрэгцээ шаардлагыг өөрсдийн нь оролцоотойгоор төлөвлөж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь “ухаалаг эдийн засаг” болохыг НҮБ-аас улс орнуудад уриалж байна.

Эндээс жендэрийн тэгш байдлын зарчим, үзэл санааг хөгжлийн бодлого хөтөлбөртэй хэрхэн уялдуулж болох вэ? гэсэн асуудал гарч ирсэн. Өөрөөр хэлбэл Жендэрийн үзэл санаа нь хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрийг жендэрийн мэдрэмжтэй байлгах замаар жендэрийн тэгш байдалд хүрэх эрмэлзэл болдог.

Ингэхдээ жендэрийн тэгш байдлыг хангах дараах үндсэн зарчмуудыг үйл ажиллагаандаа удирдлага болгохыг анхаарах нь зүйтэй. Үүнд:

Конвенцийн 1-5-р болон 24-р зүйл, Конвенцийн хорооны 25-р болон 28-р Ерөнхий зөвлөмжүүд нийлээд Конвенцийн үзэл баримтлал, агуулгын хүрээг (substantive framework) дараах 3 үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэгтэйгээр тодорхойлдог:



Конвенцийн “тулгын 3 чулуу” болох энэ гурван бүрэлдэхүүн хэсгийг дараагийн дэд хэсгүүдэд тус, тус авч үзнэ²³.

- *жендэрийн тэгш эрхийн зарчим*: эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах; Тухайлбал эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш эрх, боломжийг хангах чиглэлээр байгууллагын бүтцийг өөрчлөх стратегийг улс орнуудад хэрэгжүүлж байна. Энэ хүрээнд үндсэн эрх дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхах явдлыг таслан зогсоох нөхцөлийг бүрдүүлэх, үйлчилгээг тэгш хүртээмжтэй хөгжүүлэх гм арга хэмжээг авч байна. Конвенц нь гишүүн орнуудын төр, засагт тэгш эрхийн зарчмыг практик дээр бүрэн хэрэгжүүлэх үүрэг хариуцлага оноодог (2-р зүйлийн (а)). Тэгш эрхийн зарчмыг бодитоор хангахын тулд төр, засгууд эмэгтэйчүүдийн хүний

²³ Монгол Улсын хууль тогтоомж – ЭЯГБХУТ конвенц. Дүн шинжилгээ Т.Ундаръяа. 2016 он

эрх, үндсэн эрх чөлөөгөө эрэгтэйчүүдтэй эн тэнцүү эдлэх де юре төдийгүй де факто тэгш эрхийг хангах шаардлагатай (25-р Ерөнхий зөвлөмжийн 4-р абзац). Де юре буюу албан ёсны тэгш эрх шаардлагатай боловч дангаараа хангалтгүй байхаас гадна шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг агуулсаар байх эрсдэлтэй. Тэгэхээр төр, засгууд хууль тогтоомж, бодлогоо шууд ба шууд бус ялгаварлан гадуурхалтаас ангид болгоод зогсохгүй эдгээр хууль, тогтоомжийн үр нөлөө нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг эрх тэгш байлгаж чадаж буй эсэхэд ямагт анхаарч, эмэгтэйчүүдэд учирч буй саад бэрхшээл, хүндрэлийг арилгах идэвхтэй арга хэмжээ авах ёстой. Түүнчлэн, гишүүн орнууд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг төр ба нийтийн орон зайнд төдийгүй хувийн, гэр бүл, аж ахуй, бизнес, хамт олны орон зайнд ч устгах үүрэгтэй.

Конвенцийн тэгш эрхийн зарчим нь ийнхүү бодит буюу де факто тэгш эрхийн ухагдахуунд суурилсан байдаг. Бодит тэгш эрхийг тэгш үр дүн гэж бас ойлгож болно (25-р Ерөнхий зөвлөмжийн 9-р абзац). Эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгохоос гадна эдгээр боломжийг ашиглан тэгш үр дүнд хүрэх чадавх, нөхцөл, боломжийг нь бүрдүүлэх ёстой. Эдгээр үр дүн нь тоон буюу чанарын байж болно: олон янзын салбарт ажиллаж, оролцож буй эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд тоо ойролцоо байх; эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн орлогын түвшин ойролцоо байх; эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд шийдвэр гаргах түвшинд ойролцоо тоогоор оролцож, улс төрийн нөлөөлөл нь эн тэнцүү байх; эмэгтэйчүүд хүчирхийлэл дарамтаас ангид байх гэх зэрэг.

Цаашилбал, бодит тэгш эрхийг хангахын тулд эмэгтэйчүүдэд ялгаатай хандах, давуу боломж олгох, илүүтэй дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байж болно. Учир:

- Тэгш эрхийг тогтоохын тулд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн биологийн ба нийгэм-соёлын явцад бүтээгдсэн ялгаануудыг харгалзах; эмэгтэйчүүдийн эсрэг түүхэн болон өнөөгийн ялгаварлан гадуурхалтын сөрөг үр нөлөөллийг залруулах; эрх мэдэл, эд баялгийн хуваарилалтыг илүү шударга болгох шаардлага гарч болно (25-р Ерөнхий зөвлөмжийн 4-р абзац).
- Зарим эмэгтэйчүүд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас гадна угсаа гарвал, рас, үндэстэн ястан, анги давхарга, нас, хөгжлийн бэрхшээл, бэлгийн баримжаа, жендэрийн төрх зэрэгт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтанд давхар өртөж байдаг тул тэдний бусадтай эрх тэгш байдлаар эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх тусгайлсан бөгөөд нэмэлт арга хэмжээ шаардлагатай (25-р Ерөнхий зөвлөмжийн 12-р абзац; 28-р Ерөнхий зөвлөмжийн 18-р абзац).
- Жендэрийн давамгайлсан идеологи, эмэгтэйчүүдийн дорой байр суурийг зөвтгөн хадгалж, бэхжүүлж байдаг нийгмийн бүтэц, институциуд, соёлын хэм хэмжээ, дадал заншил, жендэрийн хэвшмэл ойлголт болон явцуу дүрүүдийг үндсээр нь өөрчлөх замаар жендэрийн тэгш бус байдлын суурь шалтгаан, түүхэн ялгаварлан гадуурхалтын үр нөлөөг арилгах шаардлагатай (25-р Ерөнхий зөвлөмжийн 10-р абзац).

Эмэгтэйчүүдийн бодит тэгш эрхийг хангах нь эмэгтэйчүүд төдийгүй хүүхдүүд, эрэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, ахмадууд, ялгаварлан гадуурхагдсан бүх бүлгүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөгөө бүрэн эдлэх боломжийг бүрдүүлж, улмаар ардчиллыг бэхжүүлж, хүн төвтэй тогтвортой хөгжлийн суурийг тавина.

- *Үл ялгаварлан гадуурхах байх зарчим:* Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр нас, хүйс, ажил, албан тушаал, үзэл бодол, гэрлэлтийн байдал, боловсролын ялгаа зэргийг үл харгалзан ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөөг эдлэх; Үл ялгаварлан гадуурхах буюу ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчим нь гишүүн орнуудын төр,

засгаас эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг идэвхийлэн илрүүлж, устгахыг шаарддаг.

- Төрийн үндсэн үүрэг хариуцлагын зарчим: төр эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжоор ногдуулсан үүргээ биелүүлэх, түүний үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээх;

Гэрээний тухай хуулийн талаарх Венийн Конвенцид (1969) заасанчилан "(олон улсын) гэрээ болгон оролцогч тал бүрт хүчин төгөлдөр бөгөөд оролцогч тал бүр гэрээний бүх болзлыг чандлан биелүүлэх үүрэгтэй" (26-р зүйл) бөгөөд "дотоодын хуулийн аливаа заалт гэрээний болзлыг хангахгүй байх үндэслэл болохгүй" (27-р зүйл).

Эмэгтэйчүүдийн эрхийн тухай конвенцид нэгдэн орсон гишүүн орнууд дараах ерөнхий (general) үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг:

- Эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хүндэтгэн дээдлэх (respect): төр ба түүний байгууллага, төлөөлөгч, ажилтнууд эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг зөрчсөн аливаа үйлдэл хийж болохгүй.
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялагаварлан гадуурхалтыг хориглох замаар эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хамгаалах (protect): энэ нь төр, төрийн аливаа байгууллага, албан тушаалтнуудын зүгээс төдийгүй бусад байгууллага, хувийн компани болон хувь хүн зэрэг хувийн этгээдүүдийн зүгээс үйлдэх ялагаварлан гадуурхалтаас эмэгтэйчүүдийг хамгаална.
- Эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг дэмжин сурталчлах (promote): олон нийтэд (хүн бүрт) эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг ойлгуулан таниулна.
- Эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хангах (fulfill): эмэгтэйчүүдэд учирч буй саад бэрхшээлийг арилгаж, проактив алхам хийж, эмэгтэйчүүдийг хуулиар хамгаалах байгууллагууд байгуулж, эрхийг нь сэргээх арга хэрэгслүүдийг бий болгож, ээлтэй орчин нөхцөл бүрдүүлэх арга хэмжээ авна.
- Төр хуулиар тэгш эрхийг тогтоогоод зогсохгүй, бодит тэгш эрхийг хангах: хууль, бодлого, хөтөлбөр, байгууллага, дэд бүтэц гэх мэт тэгш эрхэд хүрэх арга зам, арга хэрэгслийг бий болгох үүрэг (obligation of means) болон тэгш үр дүнг бий болгох үүргээ (obligation of results) биелүүлнэ.

Эмэгтэйчүүдийн эрхийн тухай конвенцид нэгдэн орсон гишүүн орнуудын төр, засаг дараах тодорхой (specific) үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг:

- Конвенцид томъёолсон ялагаварлан гадуурхалтын эрх зүйн тодорхойлолтыг бүх үйл ажиллагаандаа хэрэглэж, эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялагаварлан гадуурхалтыг илрүүлж, устгах;
- Ялагаварлан гадуурхалтаас ангид байх бодлого боловсруулан баримталж, ялагаварлан гадуурхалтыг хориглох;
- Зохистой бүх арга хэмжээг авч тэгш эрхийг тогтоох, хөхиүлэн дэмжих;
- Эмэгтэйчүүдийн өмнө учирч буй бэрхшээлийг харгалзан үзэж, бодит тэгш эрхийг тогтоох явцыг түргэсгэхийн тулд түр тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх;
- Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхэд саад болж буй соёл, уламжлалд суурилсан сөрөг хандлага, зан үйлээс үүдсэн бэрхшээлүүдийг арилгах явдал юм.
- жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим: хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр,

төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох; (тухайлбал шийдвэр гаргах явцад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэнцвэртэй байдлаар, адил тэгш эрхтэйгээр оролцуулах асуудал ч үүнд багтдаг)

- жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим: хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангах.

Шигтгээ:

Бичил уурхай дахь жендэрийн статистик тоо баримт

- Бичил уурхайчдын дийлэнх нь эрчүүд бөгөөд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 35.3 хувь байна²⁴.
- Бичил уурхайн салбарт эрчүүдийн осолд өртөх байдал эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 2.4 дахин их байна²⁵.
- НБХСХ-ийн судалгаанд оролцогчдийн дийлэнх буюу 57.8 хувь үр хүүхдээ халамжлах нь эмэгтэйчүүдийн үүрэг гэдэгтэй санал нэгджээ. Үүнийг задлан авч үзвэл эмэгтэйчүүдийн 67.4 хувь, эрэгтэйчүүдийн 53.6 хувь нь санал нийлжээ.
- Эмэгтэйчүүд гэрийн ажилд их цаг зарцуулдаг. Эрчүүд чулуу бутлах, малтах, тэслэх, бүхий л хүнд ажил хийдэг бол эмэгтэйчүүд хүдэр баяжуулах угаах, бусад туслах ажилд эмэгтэйчүүд голдуу хийдэг байна.
- Эрчүүд илүү цагаар ажиллаж хамгийн хүнд гэх ажлуудыг хийдэг ч нөхөрлөлийн дотор ашгийг тэнцүү хэмжээгээр хуваадаг байна²⁶.

²⁴ НҮБ-ын Хүн амын сан болон Нийгмийн эрүүл мэндийн сургуулийн судалгаа, 2007 он

²⁵ НҮБ-ын Хүн амын сан болон Нийгмийн эрүүл мэндийн сургуулийн судалгаа, 2007 он

²⁶ Монгол Улс дахь бичил уурхайн жендэрийн тэгш байдлын судалгаа, 2014 он

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БАРИМТ БИЧГҮҮД ТЭДГЭЭРИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Зорилго:

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хүний эрх, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, олон улсын хэмжээнд баримталдаг хэм хэмжээ, үзэл баримтлалыг ойлгон мэдэрч, энэ талаар улс орны засгийн газрууд санал нэгдсэн томоохон баримт бичиг болох Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр талаар мэдэж авна.

Энэхүү сэдэв нь 2 хэсэг 2 алхамаас бүрдэнэ.

Алхам 1: Оролцогчдод лекц хэлбэрээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар олон улсын баримт бичгүүд, түүний гол агуулгын талаар товч ойлголт өгөх

Алхам 2: Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн тухай ерөнхий ойлголтыг лекц хэлбэрээр өгөх

1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ:

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ БАТАЛГААЖУУЛСАН ОЛОН УЛСЫН БАРИМТ БИЧГҮҮД ТҮҮНИЙ АГУУЛГА

Алхам 1 Лекц

Багшид өгөх мэдээлэл

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хамгаалах, дэмжих, хангах явдлыг Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948), Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай 111 дүгээр Конвенц (1958) Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 103 дугаар Конвенц, Эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад адил тэгш хандах, тэгш боломж олгох, гэр бүлийн хариуцлага бүхий ажилчдын тухай 156 дугаар Конвенц (1981), Иргэний болон улс төрийн эрхийн пакт ба Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн пакт (1966), Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах конвенц (1979) зэрэг хүний эрхийн томоохон гэрээ конвенцоор баталгаажуулсан байдаг. Үүнд:

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 1 дүгээр зүйлд хүн бүр төрөхөөсөө эрх чөлөөтэй, нэр төр эрхийнээ хувьд адил тэгш байна. 2 дугаар зүйлд хүн бүр энэ тунхаглалд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгө, язгуур угсаа болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан ямар ч гадуурхалгүйгээр эдлэх ёстой.
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын 2-р зүйлийн 1 дүгээр заалтанд энэхүү Пактад оролцогч улс бүр нутаг дэвсгэртээ болон харьяалалдаа байгаа бүх хүний энэхүү Пактаар хүлээн зөвшөөрсөн эрхийг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн буюу бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн буюу бусад байдлаар ялгаварлахгүйгээр хүндэтгэн хангах үүрэгтэй.

- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай пактын 3 дугаар зүйлд энэхүү пактад оролцогч улсуудтүүнд заасан эдийн засаг, нийгэм, соёлын бүх эрхийг эрэгтэй эмэгтэйчүүдэд тэгш эдлэх нөхцөлийг хангах үүрэгтэй.
- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 111 дүгээр конвенц, Эмэгтэйчүүдийн хамгаалах тухай конвенц, Эрэгтэй эмэгтэй ажилчдад адил тэгш хандах, тэгш боломж олгох, гэр бүлийн хариуцлагатай ажилчдын тухай 165 дугаар конвенцүүдэд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын баталгааг бий болгосон байна.
- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцид (1979) эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурах явдлыгустгах талаар авч хэрэгжүүлбэл зохих бодлогын арга хэмжээ, тэгш байдлыг хангахын тулд авах тусгай болон түр арга хэмжээ, жендэрийн үүрэг болон хэвшмэл ойлголт, эмэгтэйчүүдийн боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэнд, гэр бүл төлөвлөлт, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдрал дахь оролцоо, хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, хуулийн өмнө тэгш байх зэрэгтэгш эрхийн олон асуудлыг тусгасан.

Түүнчлэн 1990 оноос хойш Жендэрийн тэгш эрхийн тухай ойлголтууд байгаль орчны талаарх 1992 оны Риогийн бага хурал, Хүний эрхийн асуудлаарх 1993 оны Венийн бага хурал, Хүн ам ба хөгжлийн асуудлаар 1994 оны Кайрын бага хурал, Нийгмийн хөгжлийн асуудлаарх 1995 оны Копенгагены бага хурал, мөн эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх 1995 оны Бээжингийн бага хурал, 2015 оны НҮБ-ын Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөрөөр өргөн хүрээтэй хэлэлцэгдэж, цар хүрээгээ тэлсэн. Тухайлбал Бээжингийн 4 дүгээр бага хурлаар эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлыг хөгжлийн бүхий л хүрээнд хэрэгжүүлэх шаардлагатайг онцлон тэмдэглэсэн. Түүнчлэн жендэрт суурилсан хүчирхийллийн асуудлууд улам бүр шинэ хэв шинж, зохион байгуулалттай болж байгаад олон улсын анхаарлыг хандуулсан.

Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр

Энэхүү мөрийн хөтөлбөр нь Бээжин хотноо 1995 онд болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4 дүгээр бага хурлаас эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг амьдралын бүхий л талаас хөндөж, баталгаажуулсан нэгдсэн дүгнэлтийн баримт бичиг билээ. Уг хуралд оролцсон дэлхийн 189 орны төлөөлөгчид уг баримт бичигт гарын үсэг зурж, хөгжлийн бүх стратеги, мөрийн хөтөлбөрийг биелүүлэх үүрэг амлалт авсан юм. Мөрийн хөтөлбөрт ядуурал, эмэгтэйчүүдийн боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, зэвсэгт мөргөлдөөн, шийдвэр гаргах төвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах үндэсний тогтолцоо, эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл ба жендэр гэсэн үндсэн 12 асуудалд анхаарал хандуулж, стратегийн зорилтуудыг тодорхойлсон байна.

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас мөрийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг тав таван жилээр авч үзэн, дүгнэлт гаргадаг. Тухайлбал Ерөнхий Ассамблейн 23 дугаар чуулган (Бээжин 5) “Эмэгтэйчүүд 2000: 21 дүгээр зуунд жендэрийн тэгш байдал, хөгжлийн төлөө” уриан дор 2000 онд болж, “Бээжингийн тунхаглал, мөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх цаашдын арга хэмжээ санаачилга” хэмээх дүгнэлтийн баримт бичиг, улс төрийн тунхагийг баталсан.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 70 дугаар чуулган АНУ-ын Нью-Йорк хотноо хуралдаж, 2015 оны 9 дүгээр сарын 25-ны өдөр 2030 он хүртэлх Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөрийг баталсан. Энэхүү хөтөлбөр нь НҮБ-аас 2000 онд баталсан Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг өргөжүүлэн хэрэгжүүлэх зорилготой бөгөөд уг хөтөлбөрийг дэлхийн 8 сая иргэний санал хүсэлт дээр тулгуурлан боловсруулсан байна. Энэ хөтөлбөрийн Зорилт 5 -д Жендэрийн

тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна. Үүнд:

- Бүх эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг зогсоох;
- Олоннийт болон хувийн хэвшлийн салбарт бүх эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг хүчирхийллийн бүх хэлбэр, тухайлбал хууль бус наймаа, бэлгийн болон бусад мөлжлөгийг устгах;
- Бага насны хүүхдийг эрт болон албадан гэрлүүлэх, эмэгтэй хүний бэлэг эрхтнийг гэмтээх зэрэг хор хөнөөлтэй бүх үйлдлийг устгах;
- Асран хүмүүжүүлэх болон гэрийн цалингүй ажил хөдөлмөрийг олон нийтийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, нийгмийн хамгааллын бодлогоор хүлээн зөвшөөрч үнэлэх, айл өрх болон гэр бүлд хариуцлагыг тэнцвэржүүлэх нөхцөлийг үндэсний онцлогийг харгалзан сайжруулах;
- Улстөр, эдийн засаг, олон нийтийн амьдралын шийдвэр гаргах бүх түвшинд эмэгтэйчүүдийн бүрэн болон үр бүтээмжтэй оролцоо, удирдах тэнцүү боломжоор хангах;
- Хүн ам, Хөгжлийн олон улсын Бага хурлын үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр, Бээжингийн Үйл ажиллагааны хөтөлбөр, тэдгээрийн үр дүнгийн бусад бага хурлаар хүрсэн тохиролцооны дагуу бүх нийтээр бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамрагдах, нөхөн үржихүйн эрхийг эдлэх нөхцөлийг хангах;
- Эмэгтэйчүүдэд эдийн засгийн нөөцийг ашиглах, газар болон хөрөнгийн бусад хэлбэрийг өмчлөх, хянах, залгамжлах, санхүүгийн үйлчилгээ, байгалийн нөөцийг эдлэхэд тэгш эрх олгоход чиглэгдсэн шинэчлэлийг үндэсний хуулийн хүрээнд хийх;
- Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхэд дэвшилтэт технологи, тухайлбал мэдээлэл холбооны технологийг түлхүү ашиглах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бүх эмэгтэйчүүд, охидын эрх мэдлийг бүх түвшинд нэмэгдүүлэх зохистой, мөрдөх боломжтой бодлогыг боловсруулан хүчжүүлэх зорилтыг тавьсан байна.

2 ДУГААР ХЭСЭГ: **ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ БҮХ ХЭЛБЭРЭЭР УСТГАХ ТУХАЙ КОНВЕНЦИЙН ОЙЛГОЛТ**

Алхам 2 Лекц

Багшид өгөх мэдээлэл

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн тухай ерөнхий ойлголт.

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (CEDAW) нь Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгах тухай зарчмуудыг хэрэгжүүлэх, энэ зорилгоор ялгаварлан гадуурхах хэлбэр, илрэлийг устгахад шаардагдах арга хэмжээ авах хэлэлцэн тохирсон баримт бичиг юм. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц нь 1979 оны 12 сарын 18 нд батлагдаж, 1981.09.03-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон. Уг Конвенцийн бусад хүний эрхийн актуудаас ялгагдах гол онцлогийг нь жендэр судлаачид дараах байдлаар тайлбарласан байдаг.

- Эмэгтэйчүүдийн бүх талын эрхийг хамгаалж дэлгэрэнгүй хуульчилсан төдийгүй эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх философийн үндсийг хангаж өгсөн.
- Хамгийн чухал нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг, хариуцлагыг тогтоосон байна.

Үүнд:

- Нийгмийн тогтолцоо болон институц/ байгууллагын хүрээнд байнга илэрч байдаг хувь хүмүүсийн эрхийн зөрчил, түүнийг бий болгож байгаа сул талуудыг арилгахад төр үүрэг хүлээх

Хэвшмэл ойлголт/стереотип, хуучинсаг үзэл хандлагыг өөрчлөх, нийгэм, соёлын хүрээнд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах тухай Конвенцийн шинэлэг зарчмыг төр хэрэгжүүлэх ёстой.

Төрийн зүгээс хэрэгжүүлэх алхам, арга хэмжээнүүдийг тодорхой заасан байдаг.

Конвенцийн гол зорилго нь хүний эрхийн тухай олон нийтийн ойлголтыг өргөжүүлж, эмэгтэйчүүдийг үндсэн эрхээ эдлэхэд нь саад тотгор болж буй соёл зан заншилд нөлөөлөх эрх зүйн үндсийг бий болгоход чиглэгддэг. Конвенци нь албадан гэрлүүлэх, гэр бүлийн хүчирхийлэл, сурч боловсрох, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, олон нийтийн ажилд оролцох боломжийг нэмэгдүүлэх, мөн түүнчлэн ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрүүдийг онцлон заасан байдаг.

Энэхүү Конвенц нь 6 бүлэг, 30 зүйлтэй

1 дүгээр бүлэг	1 дүгээр зүйл: 2 дугаар зүйл: 3 дугаар зүйл: 4 дүгээр зүйл: 5 дугаар зүйл: 6 дугаар зүйл:	Ялгаварлан гадуурхах явдлын тодорхойлолт Ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгах талаар авч хэрэгжүүлбэл зохих бодлогын арга хэмжээ Эрэгтэйчүүдтэй адил тэгш хүний үндсэн эрх болон эрх чөлөөний баталгаа Тэгш байдлыг хангахын тулд авах тусгай болон түр арга хэмжээ Жендэрийн үүрэг болон хэвшмэл ойлголт Хүн худалдаалах болон биеэ үнэлэх үйл ажиллагаа
2 дугаар бүлэг	7 дугаар зүйл: 8 дугаар зүйл: 9 дүгээр зүйл:	Улс төрийн амьдрал Олон улсын түвшний оролцоо Үндэсний харьяалал
3 дугаар бүлэг	10 дугаар зүйл: 11 дүгээр зүйл: 12 дугаар зүйл: 13 дугаар зүйл: 14 дүгээр зүйл:	Боловсрол эзэмших тэгш эрх Хөдөлмөр эрхлэлт Эрүүл мэндийг хамгаалах болон гэр бүл төлөвлөлт Эдийн засаг, нийгмийн арга хэмжээ Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд
4 дүгээр бүлэг	15 дугаар зүйл: 16 дугаар зүйл:	Хуулийн өмнө тэгш эрхтэй байх Гэр бүл болон түүнтэй холбоотой хууль
5 дугаар бүлэг	17-22 дугаар зүйл:	Эмэгтэйчүүдийг алагчлах явдлыг устгах хороо, түүний үүрэг
6 дугаар бүлэг	23-30 дугаар зүйл:	Конвенцийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой арга хэмжээ

Конвенцийн хамрах хүрээ

Конвенц нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, жендэрийн тэгш эрхийг хангах асуудлыг цогцоор нь авч үздэг:

- Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгахыг үүрэг болгодог. Үүнд нийгэм, соёл, эдийн засаг, бүтцийн болон шууд ба шууд бус, одоо үргэлжилж буй болон түүхэн, огтлолцсон буюу давхар, де юре (хууль тогтоомж дах) болон де факто (практик буюу бодит амьдрал дээрх) ялгаварлан гадуурхалт багтана.
- Эмэгтэйчүүдийн бүх хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг бүрэн хангахыг зорьдог. Үүнд:
 - о Иргэний (амьд явах, халдашгүй дархан байх, хувийн орон зай ба нууцлалаа хадгалах, иргэний харьяалалтай байх, чөлөөтэй зорчих, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, итгэл үнэмшлийн эрх чөлөө зэрэг);
 - о Соёлын²⁷(хэл, урлаг уран сайхны эрх чөлөө, соёлын үйлдвэрлэл, шинжлэх ухааны

²⁷ Эмэгтэйчүүдийн соёлын эрхтэй холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах эх сурвалжаас авч болно: 4th Thematic Report of the UN Special Rapporteur on Cultural Rights (2012), <http://www.ohchr.org/EN/Issues/CulturalRights/Pages/Culturalrightsofwomen.aspx>.

үр шим, оюуны өмч болон соёлын амьдралд оролцохтой холбоотой эрхүүд);

- о Эдийн засгийн (ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх, шударга цалин авах, аюулгүй орчинд ажиллах, өмч хөрөнгө өвлөх, нөөц баялгаас хүртэх, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэх эрх чөлөө зэрэг);
- о Улс төрийн (сонгуульд саналаа өгөх, олон нийтийн амьдрал/төрийн үйл хэрэгт оролцох, хуран цуглах, хуулийн өмнө эрх тэгш байх, шударга шүүхээр шүүлгэх, биеэ хамгаалах, эвлэлдэн нэгдэх зэрэг);
- о Нийгмийн (сурч боловсрох, зохистой амьжиргаатай байх, зохистой орон сууцтай байх, нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн үйлчилгээ хүртэх зэрэг) эрх, эрх чөлөө багтана.
- Эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг амьдралын бүх хүрээнд, бүх орчинд, бүх түвшинд хангахыг зорьдог: харилцаа, гэр бүл, хамт олон, нийгмийн түвшинд; хувийн болон улсын хэвшилд; төрийн болон төрийн бус салбарт; хувийн болон олон нийтийн хүрээнд.
- Нас, угсаа гарвал, боловсрол, газарзүйн байршил, нийгмийн статус, эрхэлсэн ажил, мэргэжил, рас, шашин, бэлгийн баримжаа, жендэрийн төрх (gender identity), хөгжлийн бэрхшээл, иргэний харъяалал, үндэстэн ястан зэргээс үл хамааран бүх эмэгтэйчүүдийн эрхийг хангахыг зорьдог²⁸.

МУ энэхүү Конвенцид 1981 онд, түүний нэмэлт протоколд 2001 онд нэгдэн орсон байдаг ба энэхүү Конвенцоор хүлээсэн үүргээ шударгаар биелүүлэх, Конвенцид заасан хугацаанд тайлагнах, үндэсний хууль тогтоомжоо уг Конвенцийн агуулга, шаардлагад нийцүүлэх үүргийг хүлээдэг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйлд “улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй, Арван дөрөвдүгээр зүйлд “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 ялгаварлан гадуурхах явдлыг шууд хориглосон.

Улсын Их Хурлаас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 онд баталж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлж өгсөн нь төрөөс жендэрийн тэгш байдлыг баталгааг бүрдүүлэх талаар чухал алхам болсон.

Тус хуулиар Жендэрийн эрх тэгш байдлын үндсэн зарчмуудыг тодорхойлж улс төр, эдийн засаг, төрийн алба, хөдөлмөрийн харилцаа, соёл, боловсрол, эрүүл мэндийн салбар, гэр бүл салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа бий болгохын зэрэгцээ Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар төрийн бодлого, төрийн байгууллагуудын чиг үүрэг, олон нийтийн байгууллагын оролцоог тодорхойлж өгсөн. Түүнчлэн жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх, хуулийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагын асуудлыг тус хуулиар зохицуулж өгсөн.

Багшид өгөх зөвлөгөө: Оролцогчдод дараах асуудлаар эргэцүүлэн бодохыг хүснэ.

Эргэцүүлэл Мөрийн хөтөлбөрийн анхаарал татсан асуудал манай эмэгтэйчүүдийн хувьд ямар байгааг эргэцүүлэн бодно уу. Уг асуудлыг эргэцүүлэн бодох нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл сэдэвт дараагийн хичээлтэй холбогдох юм.

ЖЕНДЭРИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ, ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ

Зорилго

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаарх ойлголтыг оролцогчдод өгч, түүний онцлог, хэлбэр, хор уршгийг таниулахад оршино.

Энэхүү сэдэв нь 4 хэсэг 6 алхамаас бүрдэнэ.

Алхам 1: Тоглоом тоглуулах- Ялгаварлан гадуурхах үед ямар сэтгэгдэл төрдөг бэ? Оролцогч бүр гадуурхагдаж байсан хувийн түүх, мэдрэмж болон ялгаварлан гадуурхалтын талаар үзэл бодлоо хуваалцах

Алхам 2: Бүлгийн ажил-Өөрийн орон нутагт тохиолдох ялгаварлан гадуурхах үзэгдлийн учир шалтгаан ба илрэлийг тодорхойлох, ялгаварлан гадуурхал, нэгтгэх ба ялгаварлан гадуурхалын бүтүү хүрээ гэсэн ухагдахуунуудыг ойлгож, тодорхойлох

Алхам 3: Оролцогчдод ялгаварлан гадуурхалтын илрэл, үндсэн ойлголт өгч, бататгах дасгал ажил ажиллуулах

Алхам 4: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний илрэх хэлбэрүүдийн талаар оролцогчдод лекц хэлбэрээр мэдээлэл өгөх

Алхам 5: Гэр бүлийн хүчирхийллийн ерөнхий ойлголтын талаар оролцогчдод лекц хэлбэрээр ойлголт өгөх

Алхам 6: Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эрх зүйн зохицуулалт, онцлог шинжийн талаар оролцогчдод лекц хэлбэрээр мэдээлэл өгөх

1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ: ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ, ИЛРЭХ ХЭЛБЭРҮҮД

Алхам 1. Тоглоом тоглуулах

Үе шат 1. Оролцогчдыг том тойрог үүсгэхийг хүсээд бие биетэйгээ мэндчилэх тоглоом тоглох гэж байгааг хэлнэ. Гэхдээ, тэд хүн бүртэй духан дээр байгаа наадаг цаасны нь өнгөнөөс хамааран өөр өөрөөр мэндлэх ёстой.

Хүн бүрийг нүдээ анихыг хүсээд, сургагч багш тэдний духан дээр өөр өөр өнгийн наадаг цаас наана. Хүн бүрийн духан дээр гурван өөр өнгөний аль нэгийг нь наана. Оролцогчид ямар өнгөтэй цаас өөрийнх нь духан дээр байгааг мэдэх ёсгүй бөгөөд бусад хүмүүсээс өөрийн толгой дээр буй цаасны өнгийг асуухгүй байх, мөн бусад нь хэлж өгөхгүй байх ёстойг анхааруулна.

Заавар: Хэрэв хэн нэг нь Улаан биндитэй бол- энэ хүний хувьд олон жил уулзаагүй маш чухал хүн. Та түүнийг харсандаа маш их байрлаж ба түүнтэй халуунаар мэндлэхийг хүснэ.

Хэрэв ногоон биндитэй бол-тэрээр таны өдөр бүр тааралддаг хүн. Та түүнтэй мэндлэхийг хүсэх боловч энэ нь тийм ч халуун дотно биш мэндчилгээ байна.

Хэрэв нэг нь хар биндитэй байвал-тэр хүн танд төвөг удах болно гэж боддог учраас та түүнтэй тааралдахыг хүсэхгүй эсвэл мэндлэхийг хүчлэхгүй.

Үе шат 2. Оролцогчдыг өрөөн дотуур явж бусадтайгаа мэндлэхийг хүснэ. Гэхдээ тэд оролцогч бүртэй духан дээрх цаасны нь өнгөнөөс хамааран өөр өөр байдлаар мэндлэх ёстой. Энэ талаар “ Бинди тоглоомын зааварт тусгасан байх бөгөөд заавар бүхий хуудсыг оролцогчид тараан өгсөн байна.

Үе шат 3. Мэндчилгээг зогсоон хүмүүсийг нэгдэхийг хүснэ.

Хэрэв тоглоомыг нийт бүлгийн дунд явуулсан бол, асуултуудын нийтийн дунд тавина.

- Улаан, хар, эсвэл ногоон өнгийн наадаг цаастай байхад оролцогчид ямар сэтгэгдэл төрж байв?
- Манай нийгэмд ямар бүлгийн хүмүүс байнга гадуурхагдаж байна?
- Яагаад тэд ялгаварлан гадуурхагдаж байдаг?
- Ийм ялгаварлан гадуурхалт ямар хор нөлөөлтэй вэ?

Үе шат 4. Энэ хичээлээр дэвшүүлсэн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуудлуудыг дараагийн хичээлүүдэд үргэжлүүлэн хэлэлцэнэ гэдгийг тайлбарлана. Үүнээс гадна, бүлэг бүрийн тэмдэглэсэн дэлгэц цаасыг бүгдэд харагдахаар хананд байрлуулна.

Алхам 2 Бүлгийн ажил

Энэ хичээлээр үл ялгаварлах зарчим болоод түүний үндсэн шалтгаануудыг гүнзгийрүүлэн үзэх болно.

Зорилтууд:

- Өөрийн орон нутагт тохиолдох ялгаварлан гадуурхах үзэгдлийн учир шалтгаан ба илрэлийг тодорхойлох
- Ялгаварлан гадуурхалт, нэгтгэх ба ялгаварлан гадуурхалын бүтүү хүрээ гэсэн ухагдахуунуудыг ойлгож, тодорхойлох зэрэг чанартай болно.

Сургалтын арга: Бүлгийн хэлэлцүүлэг ба илтгэл

Сургалтын хэрэгслэхүүн. Карт дэлгэц цаас, маркер

Үе шат 1. Нийт оролцогчид сургагч өөрөө гадуурхагдаж байсан эсвэл өөрөө хэн нэгнийг гадуурхагдаж байсан тохиолдлыг дүрслэн ярьж өгнө.

Үе шат 2. Сургагч оролцогчдоос өөрсдийн амьдрал дээр тохиолдсон үйл явдлыг дүрслэн бодох даалгавар өгнө. Хүн бүр нүдээ аниад өөрийн амьдралд тохиолдсон 2 тохиолдлыг эргэн дурсахыг хүснэ. Нэг нь өөрөө ялгаварлан гадуурхагдаж байсан тохиолдол бол нөгөө нь өөрөө бусдыг ялгаварлаж байсан тохиолдол байна.

Үе шат 3. Сургагч оролцогчдыг бодсон дурсамжаасаа бусадтай хуваалцахыг хүснэ. Гэхдээ сургагч хэнийг ч албадах ёсгүй бөгөөд оролцогч зөвхөн сайн дураараа л гарч ирэх хэрэгтэй.

Үе шат 4. Сургагч бүх оролцогчдыг бүлгүүдэд хуваагдахыг хүснэ. Дараа нь:

- Өмнө нь тодорхойлсон ялгаварлан гадуурхалтын учир шалтгаан болон илрэлүүдийн тухай бүлгээрээ хэлэлцэнэ.
- Бүлгийн санаануудаа картан дээр бичнэ. Бүлэг бүр дээд тал нь 2 картан дээр шалтгааныг, хоёр картан дээр илрэлийг бичнэ.

Үе шат 5. Хоёр дэлгэц цаас ханан дээр өлгөж, нэг цаасыг нь “учир шалтгаан” ба нөгөөг нь “илрэл” гэж гарчиглана.

- Бүлгүүдийг дэлгэц цаасан дээр тохирох картуудаа байрлуулахыг хүснэ. Бусад бүлгүүдтэй ярилцан ижил төстэй картуудыг нэг дор байрлуулахыг хүснэ.
- Бүх картуудыг байрлуулсны дараа картуудыг уншаад учир шалтгаан ба илрэл гэсэн 2 ерөнхий сэдэвт анхаарлаа хандуулахыг хүснэ.

Үе шат 6. Бүлгүүдийн ялгаварлан гадуурхалтын гол учир шалтгаан ба түүний илрэлүүдийг нэгтгэн дүгнэнэ.

Тайлбар: Ялгаварлан гадуурхалтын учир шалтгаан нь юунд орших вэ?

- Үл тоомсорлох, үндэслэлгүй ялгаварлах үзэл, хуучинсаг үзэл ба айдас
- Тэгш бус эрх мэдлийн харьцаа / эцгийн эрхт ёс, жендэр, нийгэм эдийн засгийн гэх мэт/
- Хөрөнгийн бус бөгөөд тэгш бус хуваарилалт
- Бодлого, хууль тогтоомж үгүй эсвэл хэрэгжилт хангалтгүй
- Өөрчлөлт хийх буюу өөрчлөлтийг хүлээн авах хүсэл сонирхол үгүй байх зэрэг бүгд эрх мэдлийн асуудалтай холбоотой.

Ялгаварлан гадуурхах явдлын илрэх шинжүүд

- Далд ба үл харагдахгүй байх
- Үйлчилгээ хүртэхгүй буюу хөгжих боломжоор хязгаарлагдах
- Шийдвэр гаргах үйл явцад хяналт тавьж чадахгүй байх
- Өөртөө итгэх итгэлгүй байх

Алхам 3 Лекц ба бататгах дасгал

Ялгаварлан гадуурхалт, түүний хэлбэрүүдийн талаар оролцогчдод дараах мэдээллийг лекц хэлбэрээр өгч, ойлголтыг баталгаажуулах дасгал ажлыг ажлуулна.

Багшийн өгөх мэдээлэл

Конвенцийн 1-р зүйлд ялгаварлан гадуурхалтыг дараах байдлаар өргөн хүрээтэй тодорхойлсон:

Энэхүү Конвенцийн зорилгоор “эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах” гэсэн нэр томъёо нь гэрлэлтийн байдлаас үл хамааран, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, иргэний болон аливаа бусад салбарт эрэгтэйчүүдтэй тэгш эрхтэй байх үндсэн дээр эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөгөө эдлэх (enjoyment), хэрэглэх (exercise), хүлээн зөвшөөрүүлэх (recognition) явдлыг сулруулах (imPAIR), эсхүл үгүйсгэх (nullify) зорилго бүхий, эсхүл үр дагавар бүхий хүйсэнд

суурилсан аливаа ялгаварлал (distinction), гадуурхал (exclusion) буюу хязгаарлалт (restriction)".²⁹

Энэ тодорхойлолт эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалт янз бүрээр илэрч болохыг анхаарсан. Тухайлбал:

- *Ялгаварлал*: эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн хоорондын хүйсийн ялгаанд илт суурилсан, эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, эрх чөлөөг сулруулах эсвэл үгүйсгэх.
- *Гадуурхал*: жендэрийн хэвшмэл ойлголт, нийгмийн хэм хэмжээ, дадал заншлын нөлөөгөөр эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, эрх чөлөөг үгүйсгэх.
- *Хязгаарлалт*: эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх, хэрэглэх, хүлээн зөвшөөрүүлэх явдалд илүүтэй хязгаарлалт тавих.

Түүнчлэн, ялгаварлан гадуурхах зорилго агуулаагүй ч эмэгтэйчүүдийн эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн үр дагавартай үйлдэл, эс үйлдэл ч ялгаварлан гадуурхалт мөн гэж Конвенц тодорхойлсон. Тиймээс, ялгаварлан гадуурхалт зорилготой буюу шууд болон санамсаргүй буюу шууд бус хэлбэрээр явагдаж байдаг. Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт түгээмэл боловч нүдэнд үзэгдэхгүй болтлоо нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдаг тул түүнийг илрүүлж, устгах нь амаргүй байдаг.

Шууд ялгаварлан гадуурхалт: хүйс буюу жендэрийн шинжид илт суурилсан, эмэгтэйчүүдийн эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн үр дагавар бүхий ялгаатай хандлага. Энэ нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг ялгаатай байдалд оруулах, эсхүл байлгах; эмэгтэйчүүдийн эрх, эрх чөлөөг сулруулах эсвэл үгүйсгэх зорилготой байдаг. Өөрөөр хэлбэл бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдэл нь жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт болно. Жишээлбэл: Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх насыг хязгаарлах, эрэгтэйчүүдтэй ялгаатай тогтоох, улмаар тэтгэвэрт гарахыг шаардах, насны хязгаарлалт тогтоон ажилд авахгүй байх, эрэгтэй хүнийг механик инженерийн ажилд авна гэж хүйс зааж ажилд авч байгаа нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт болдог. Мөн эмэгтэй гэдгээр илтээр шударга бус, ялгавартай хандаж ажилд авахаас татгалзахаас гадна эмэгтэй хүнийг ажилд авахдаа зарим нэг байгууллага гэрлэсэн эсэхийг тодруулж асуух, эхний хоёр жилийн хугацаанд хүүхэд төрүүлэхгүй байх зэрэг шаардлага тавьж хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж байгаа нь ялгаварлан гадуурхалт мөн. Аливаа хүн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад өртснөөс үүдэн тэгш бус байдал, ядуурал, ажилгүйдэл, хүчирхийлэл, боловсрол ба ухамсрын доройтол, хариуцлагагүй үйлдлүүд зэрэг тухайн улс орны хөгжилд ч саад бэрхшээл дагуулах үр дагаварыг бий болгодог.

Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт: өнгөн дээрээ эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд тэгш хандаж, жендэрийн ялгаатай үр дагаваргүй мэт харагддаг боловч эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хоорондын суурь тэгш бус байдлыг бодолцоогүйн улмаас бодит амьдрал дээр эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан үр дагаварт хүргэдэг хандлага. Энэ нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг ялгаатай байдалд оруулах, эсхүл байлгах зорилго агуулаагүй боловч эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хоорондын тэгш бус байдлыг хадгалах эсвэл гүнзгийрүүлэх үр дагавар бүхий байдаг.

Үүний нэг илрэл нь хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэх явдал юм. Өөрөөр хэлбэл эмэгтэйчүүд бүх төрлийн бүх эрхээ эдлэхэд саад болж буй үр дагавар бүхий зориудын бус үйлдэл, эс үйлдэл. Тухайлбал, 175 см-ээс дээш өндөртэй хүнийг тодорхой ажлын байранд шалгаруулж авна гэж зааж байгаа нь хөдөлмөрийн харилцаанд эмэгтэйчүүдийг шууд бус байдлаар ялгаварлан гадуурхалт болдог.

Конвенцийн тодорхойлолт нь хууль тогтоомж дахь болон практик дээрх ялгаварлан гадуурхалтыг хамруулдаг. Тухайлбал:

²⁹ Конвенцийн албан ёсны орчуулга: "Энэхүү Конвенцийн зорилгоор "эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах" гэсэн нэр томъёо нь гэрлэлтийн байдлаас үл хамаарч эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн үндсэн дээр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, иргэний болон аливаа бусад салбарт эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хүлээн зөвшөөрөх, эдлүүлэх, хэрэгжүүлэхэд саад хийх, эсхүл үгүйсгэх үр дагавар, эсхүл зорилго бүхий хүйсээр ялгаварлах, үгүйсгэн гадуурхах буюу хязгаарлахыг хэлнэ".

- *Де юре ялгаварлан гадуурхалт:* албан ёсны буюу хууль ёсны; хууль, бодлого болон албаны бусад баримт бичигт тусгагдсан ялгаварлан гадуурхалт. Хууль тогтоомж нь эмэгтэйчүүдийг илт ялгаварлан гадуурхсан байвал үүнийг шууд де юре ялгаварлан гадуурхалт гэж үзнэ. Хууль тогтоомж нь жендэрийн ялгаатай байдал, эмэгтэйчүүдийн онцгой хэрэгцээ шаардлагыг бодолцоогүйн улмаас эмэгтэйчүүдийг тэгш бус байдалд оруулах, тэгш бус байдлыг хадгалах, даамжруулах үр дагавар бүхий бол үүнийг шууд бус де юре ялгаварлан гадуурхалт гэж үзнэ.
- *Де факто ялгаварлан гадуурхалт:* албан бус, бодит амьдралын практик дээр илэрдэг, ямар нэгэн хууль, бодлогоор зохицуулагдаагүй ялгаварлан гадуурхалт.

Цаашилбал, ялгаварлан гадуурхалтын түвшин, хэмжээ өөр, өөр байж болзошгүй. Тухайлбал:

- *Сулруулах:* эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөгөө эдлэх, тэдгээрийг хүлээн зөвшөөрүүлэх явдлыг ямар нэгэн нөхцөл, болзол тавин сулруулах, хязгаарлах. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн хувьд эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх явдлыг илүү хүндрэлтэй болгодог.
- *Үгүйсгэх:* Эмэгтэйчүүдийг эрх, эрх чөлөөг няцааж эсвэл эрх, эрх чөлөөгөө эдлэхэд нь шаардлагатай нөхцөл, механизмуудыг бий болгохгүй байснаар эрх, эрх чөлөөг нь үгүйсгэх. Энэ нь эмэгтэйчүүдийг эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх ямар ч боломжгүй болгодог.

Түүнчлэн, одоо цагт явагдаж буй өнөөгийн ялгаварлан гадуурхалтаас гадна түүхэн ялгаварлан гадуурхалтыг анхаарах шаардлагатай гэж Конвенц үздэг. Өмнө байсан ялгаварлан гадуурхалтын үр дагавар үргэлжилсээр байгаа бол үүнийг түүхэн ялгаварлан гадуурхалт гэж үзнэ.

Ялгаварлан гадуурхалт нь дараах хүрээнд тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарласан, үгүйсгэсэн үйлдэл, эс үйлдлээр илэрдэг.

Улс төрийн хүрээнд:

- Улс төрийн нам, үйлдвэрчний ба олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох
- Бүх шатны сонгуульд нэр дэвших, сонгох сонгогдох

Эдийн засгийн хүрээнд:

- Аж ахуй нэгж байгуулах, эрхлэх, түүний үр шимийг хүртэх
- Аливаа өмчийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах

Хөдөлмөрийн харилцаанд:

- Ажилд орох, албан тушаалд дэвших
- Жирэмсэн, хүүхэд асарсны улмаас ажлаас халах
- Хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох
- Ижил ажилд, адил цалин хөлс тогтоох
- Хүйсээс хамаарч эрт тэтгэвэрт гаргах
- Ажлын байранд бэлгийн дарамтанд оруулах

Боловсролын хүрээнд:

- Боловсрол эзэмших, мэргэжил олгох, мэргэжлээ дээшлүүлэх, сургалтын зээл, тусламж, тэтгэлэг авах

Эрүүл мэндийн хүрээнд:

- Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаатай байдалд нийцсэн эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах

Гэр бүлийн хүрээнд:

- Гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад оруулах

Юуг “Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт” гэж үзэхгүй бэ?

- Зөвхөн нэг хүйсийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан эрүүл мэнд, боловсролын зэрэг төрөлжсөн үйлчилгээ үзүүлэх;
- Оюутан, суралцагчдын дотуур байр, эмнэлэг, асрамж, амралт, сувилал, хорих болон түр саатуулах газар, эрүүлжүүлэх байранд хүйсээр нь ялган байрлуулах;
- Аль нэг хүйсийн гишүүнчлэл бүхий олон нийтийн ба төрийн бус байгууллага байгуулах;
- Зөвхөн нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын арга хэмжээ зохиох;
- Тухайн ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалж ажилд авахдаа зөвхөн нэг хүйсийн хүнийг сонгох;

Эцэст нь хэлэхэд эцгийн эрхт ёс буюу патриархат тогтолцооны жендэрийн идеологи нь эрэгтэйчүүдийг хүчтэй, идэвхтэй, удирдах чадвартай, улмаар дээрд үзэж, харин эмэгтэйчүүдийг сул дорой, идэвхгүй, гүйцэтгэх буюу туслах л үүрэгтэй, улмаар доорд үзэж, жендэрийн зиндаачлал үүсгэдэг. Энэ зиндаачлал байгалиас заяамал мэт харагдаж, нийгмийн бүхий л түвшин болон хүрээнд гүнзгий шингэж, эрэгтэйчүүдийн давамгайлал, давуу эрхийг зүй ёсны хэмээн харагдуулж, эмэгтэйчүүд болон идеологиор оноосон “жинхэнэ/сайн эрэгтэй”, “жинхэнэ/сайн эмэгтэй” дүрүүдэд нийцэхгүй бусад (жишээ нь, трансжендэр, бэлгийн өөр баримжаатай, хөгжлийн бэрхшээлтэй) хүмүүсийн эрх, эрх чөлөө, боломжийг системтэйгээр хязгаарлаж, үгүйсгэж байдаг.

Цаашилбал, жендэрийн зиндаачлал нь анги давхарга, үндэстэн, шашин, газар зүйн байршил, нас, хөгжлийн бэрхшээл зэрэгт суурилсан бусад зиндаачлал, ялгаварлан гадуурхалтын тогтолцоонуудтай огтлолцож байдаг тул эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд нь нэгэн цул бус ба зарим бүлгийн эмэгтэйчүүд давхар (multiple), огтлолцсон (intersectional) ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байдаг. Түүнчлэн, түүхэн явцад он удаан жил үргэлжилсэн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэлтэй хуримтлагдсан хоцрогдол (жишээ нь улс төрийн дутмаг төлөөлөл, санхүү эдийн засгийн сул байр суурь, сэтгэлгээний саад бэрхшээл) жендэрийн тэгш бус байдлыг үргэлжлүүлэх, даамжруулахад үйлчилж байдаг.

Ийнхүү жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь нийгмийн бүтээл тул түүнийг үүсгэн бэхжүүлж, хадгалж буй нийгэм, соёл, улс төр, эдийн засгийн хүчин зүйлсийг хувирган өөрчлөх замаар ялгаварлан гадуурхалтыг үгүй болгож, тэгш эрхийг тогтоох боломжтой бөгөөд зайлшгүй шаардлагатай.

Дасгал ажил. Кейс-1

Нэгэн спортын тамирчид гадаад улсад зохиогдох олон улсын том тэмцээнд оролцох эрхтэй болжээ. Тус тэмцээнд 4 эмэгтэй, 4 эрэгтэй тамирчныг оруулах боломжтой байв. Тус спортын удирдах шатны байгууллага болон багш дасгалжуулагч нар хуралдаад бүх тамирчныг явуулах боломжтой боловч гадаад улсад тэмцээнд оролцох унаа, байр, хоолны гэх мэт их зардал гарах тул бүгдийнх нь зардлыг даах боломжгүй юм гэж шийд гаргажээ. 4 тамирчны зардлыг даах боломжтой ба бусад нь өөрсдөө зардлаа дааж тэмцээнд оролцохоор байв. Тэд шийдэхдээ тухайн спортод амжилт гаргасан чансаагаар нь явуулахаар тогтоод эрэгтэй эхний 3, эмэгтэй чансааны эхний нэг тамирчны зардлыг даан явуулахаар болов. Яагаад эрэгтэй 3 тамирчныг явуулсан шалтгаанаа энэ спортод эрэгтэйчүүд арай түрүү хичээллэж эхэлсэн болохоор эрэгтэйчүүд илүү амжилт гаргана, харин эмэгтэйчүүдийн хувьд сүүлд энэ спорт хөгжиж эхэлсэн болохоор эмэгтэйчүүд арай амжилт гаргах нь бага тул 3 эрэгтэй 1 эмэгтэй тамирчны зардлыг даан явуулна хэмээн шийджээ. Энэ шийдвэр гарсны дараа эмэгтэй чансаанд 2 дугаарт бичигдэж байгаа тамирчин яагаад тамирчны тэмцээний амжилтыг нь урьдчилж үнэлээд, арай бага хугацаанд хичээллэсэн гээд муу амжилт үзүүлэхгүй байж болно, удаан хугацаагаар хичээллээ гээд сайн амжилт үзүүлэхгүй байж болох ба цэвэр хувь хүний авъяас, хөдөлмөрөөс хамаарах тул хүлээн зөвшөөрөхгүй байгаа тухайгаа шийдвэр гаргасан этгээдүүдэд хандсан байна.

Тохиолдлыг шинжилж хэлэлцэх асуудал

4. Энэ асуудал хүйсийн асуудал уу жендэрийн асуудал уу гэдгийг тодорхойлно уу?
5. Эмэгтэйчүүд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж та үзэж байна уу? Хэрвээ тийм бол шалтгаанаа тайлбарлаж ямар төрлийн ялгаварлан гадуурхалт болохыг тайлбарлана уу?
6. Хэрвээ ялгаварлан гадуурхагдаагүй гэж үзэж байгаа бол шалтгаанаа тайлбарлана уу?

Дасгал ажил. Кейс-2

Азийн нэг орон болох Ломакт хэрэгжүүлж буй загасны аж ахуйн төслийн зорилго нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдтэй адил загасны аж ахуй хөтлөөд нь тэгш боломж олгох бодлогын хүрээнд хэрэгжиж байжээ. Энэхүү төсөлд оролцох нэг шалгуур нь цөөрөмтэй байх ядвал байв. Төслийн хүрээнд үржлийн загас, техникийн сургалт, загасны хоол зэргийг олгох ажээ. Төсөлд нэг ч эмэгтэй оролцоогүй. Учир нь тэдний дотор цөөрөмтэй хүн байсангүй. Тэдний ихэнх нь тухайн тосгонд бэр орсон эмэгтэйчүүд байжээ. Тэд өөрийн төрсөн тосгондоо цөөрөмтэй боловч тогтсон заншилийн дагуу нөхрийнхөө тосгонд шилжин суурьших заншилтай тул ийнхүү цөөрөмтэй эмэгтэй байсангүй.

Тохиолдлыг шинжилж хэлэлцэх асуудал:

1. Энэ асуудал хүйсийн асуудал уу жендэрийн асуудал уу гэдгийг тодорхойлно уу?
2. Эмэгтэйчүүд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж та үзэж байна уу? Хэрвээ тийм бол шалтгаанаа тайлбарлаж ямар төрлийн ялгаварлан гадуурхалт болохыг тайлбарлана уу?
3. Хэрвээ ялгаварлан гадуурхагдаагүй гэж үзэж байгаа бол шалтгаанаа тайлбарлана уу?

2 ДУГААР ХЭСЭГ: ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ

Алхам 4 Лекц

Багш оролцогчдоос жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний хэлбэрүүдийн талаар асууж, хариулт авсны дараа дараах мэдээллийг лекц хэлбэрээр өгнө:

Багшид өгөх мэдээлэл

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг таслан зогсоох тухай нэгдсэн үндэсний байгууллагаас 1993 онд батлан гаргасан “НҮБ-ын тунхаглал” нь анх удаагаа жендэрт суурилсан хүчирхийллийн тухай албан ёсны тодорхойлолтыг дэвшүүлэн тавьсан.

Дээрх тунхаглалын 1 дүгээр зүйлд “эмэгтэй хүний бие махбод, сэтгэл санаанд хор хохирол, зовлон бэрхшээл учруулсан, бэлгийн дарамтанд байлгаж хувийн ба нийгмийн амьдралын эрх чөлөөг хохироосон, шахалт үзүүлж заналхийлсэн аливаа үйлдлийг *жендэрт суурилсан хүчирхийлэл гэнэ*” хэмээн тодорхойлж, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл хүний эрхийг хамгийн их зөрчиж байгаа сэтгэл эмзэглүүлсэн гэмт хэрэг мөн гэж үзсэн байдаг.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, нийгэм, улс төрийн хүрээн дэх ялгаатай байдал, эрх мэдлийн тэгш бус харьцаанаас үүдэн гардаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуульд “Жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодын, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхүйг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл хэлнэ”. хэмээн тодорхойлсон байна.

ЭЯГБХУТК-ын 2 дугаар зүйлд заасан ёсоор төрөөс эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх хууль батлаагүй, эсхүл, хууль нь хэрэгждэггүй, эмэгтэйчүүдийг хамгаалах байргүй, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх боломжгүй, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн асуудлаар урьдчилан сэргийлэх, хариу үйлдэл үзүүлэх тогтолцоогүй, хүчирхийлэл үйлдэгчдэд хариуцлага тооцох хуулийн заалтгүй зэрэг эс үйлдэл нь Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хэлбэр мөн гэж ЭЯГБХУТК-ын хорооноос үздэг.

Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн онцлог шинжүүд:

- Хохирогчийг эмэгтэй хүнийх ньхувьдсул дорой гэдэг үзлээс үүдэлтэй.
- Биеийн болон сэтгэл санааны асар их дарамтыг учруулж, бие хүнийг хөнөөж байдаг.
- Төлөвлөгдсөн ухамсарт үйлдлээр илэрдэг. Ойр дотны хүмүүсээ хүчирхийлж байгаа энэ зан үйлээ бусдад гаргадаггүй нь хүчирхийлэл үйлдэгчийн өөртөө хяналт тавих чадвартайг харуулдаг.
- Тодорхой зорилгод хүрэх үүднээс хүчирхийлэл үйлдэгч айлган сүрдүүлэх, шийтгэх, хохирогчийг өөрөөсөө хамааралтай гэдэгт итгүүлэн үнэмшүүлэх тактик хэрэглэдэг.
- Хүний хувийн амьдрал, хувийн нууцтай холбоотой эмзэг асуудал.
- Давтагддаг, даамжирдаг, далд үйлдэгддэг.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд хэн ч өртөж болох хэдий ч охид эмэгтэйчүүд хамгийн ихээр өртсөн байдаг.

Дэлхийн дахинаа эмэгтэйчүүдийн 70 хүртэл хувь нь хүчирхийлэлд өртдөг гэсэн статистик мэдээ бий. Судалгаанаас үзвэл Монгол Улсад хоёр эмэгтэй тутмын нэг нь сэтгэл санааны, эсвэл бие махбодын ямар нэг хэлбэрийн хүчирхийллийг амсдаг байна.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь гэр бүлийн хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамт, бэлгийн хүчирхийлэл, хүн худалдаалах гэмт хэрэг, хүчээр биеийг нь үнэлүүлэх, хүчээр гэрлүүлэх гм хэлбэрүүдээр илэрдэг.

Эдгээр хэлбэрээс манай улсын хэмжээнд хамгийн түгээмэл байдаг ч нууц далд оршдог гэр бүлийн хүчирхийлэл болон Ажлын байрны бэлгийн дарамтын онцлог, шинжийн талаар тус тус товч авч үзье.

3 ДУГААР ХЭСЭГ: ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ

Алхам 5 Лекц

Оролцогчид дараах мэдээллийг лекц хэлбэрээр өгнө.

Багшид өгөх мэдээлэл

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь гэр бүлийн гишүүдийн хэн нэг нь буюу гэрлэсэн, урьд нь гэр бүлийн харилцаатай байсан, эсхүл хэзээ нэгэн цагт хамт амьдарч байсан бусад ойр дотны хүмүүсийн зүгээс бусдыгаа хүч, эрх мэдлээр далайлгаж, эрхшээлдээ оруулах зорилгоор хяналтаа тогтоож, өөрийн хамааралд оруулж буй тэгш бус харилцаа юм.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл гэж гэр бүлийн гишүүн, төрөл, садангийн хүн, гэрлэлтээ хуульд заасны дагуу төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай хүмүүс, түүнчлэн Гэр бүлийн тухай хуульд заасны дагуу хүүхдийг гэр бүлдээ авч хүмүүжүүлсний, эсхүл асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч тогтоосны үр дүнд тухайн иргэний асрамжид байгаа этгээдийн аль нэг нь нөгөө этгээдийн эрх, эрх чөлөөг зөрчиж гэм хор учруулсан, эсхүл учруулахаар заналхийлсэн нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй үйлдэл, эс үйлдэхүйг ойлгох ба энэ нь бие махбодын, сэтгэл санааны, бэлгийн, эдийн засгийн хэлбэртэй байж болно гэж тодорхойлсон байна.

Өөрөөр хэлбэл гэр бүлийн гишүүний хэн нэг нь нөгөөгөө хүч, эрх мэдлээр далайлгаж, эрхшээлдээ оруулах зорилгоор хяналтаа тогтоон, өөрийн хамааралд оруулж буй тэгш бус харилцаа бөгөөд нэг удаагийн санаандгүй үйлдэл бус харин дахин давтагдах, даамжрах шинжтэй байдгаараа нийгэм дэх бусад хэлбэрийн хүчирхийлэлээс ялгардаг. Иймээс гэр бүлийн хүчирхийлэл нь гэр бүлийн дотоод асуудал биш, харин хүний эрхийн ноцтой зөрчил юм.

Иймд гэр бүлийн хүчирхийлэл нь:

- Гэр бүл дэх хүчирхийлэл нь хувь хүний болон гэр бүлийн нэр төртэй холбоотой эмзэг асуудал учир далд үйлдэгддэг учраас илрүүлэх үйл явц төвөгтэй байдаг. Далд байх дусам байнга давтагдаж, улам даамжирч байдаг.
- Хэн нэгэн хүний ганц нэгэн удаагийн, санамсаргүй, тохиолдлын зан үйл биш юм. Тодорхой зорилгод хүрэх үүднээс төлөвлөгдсөн ухамсарт үйлдэл төдийгүй бусдыг зовоон тарчилгах нэг хэлбэр юм.

- Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь ураг төрөл, сэтгэлзүйн болон эдийн засгийн хамаарал бүхий хүмүүсийн дунд үйлдэгддэг хүний хувийн амьдрал, хувийн нууцтай холбоотой эмзэг асуудал.
- Хохирогч хүчирхийлэл үйлдэгчтэй нэг орчинд амьдардаг учраас хэрэгт холбогдогчийн зүгээс үзүүлэх ятгалга, амлалт, сүрдүүлэг, заналхийлэл, дарамт зэрэг нь хохирогчийг гомдлоосоо буцахад хүргэдэг. Энэ төрлийн хэрэг нь ихэнх тохиолдолд гэрчгүй үйлдэгддэг. Хохирогчийн аюулгүй байдлын асуудал нэн чухал учраас хохирогчийн мэдүүлэг гол эх сурвалж болдог.
- Хохирогчийн талаарх бүхий л мэдээлэл хүчирхийлэл үйлдэгчид байдаг. Хохирогч гэрээсээ явлаа гэхэд хаана очих, тэр юунаас айдаг, хэдийд хамгаалалтгүй ганцаар байж болох, хүүхдээрээ барьцаалах, эдийн засгийн хараат байдал гээд хохирогчийн сул талыг ашиглан өөрийн эрхшээлд буцаан авчрах боломж хүчирхийлэл үйлдэгчид илүү байдаг.
- Хүчирхийллийг таслан зогсоох, болзошгүй хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд хүссэн хүсээгүй асуудалд цогцоор хандахыг тухайн нөхцөл байдал аяндаа шаардана. Өөрөөр хэлбэл гэр бүлийн гишүүдийн нэн тэргүүний физиологийн хэрэгцээ болох орон байр, хоол хүнс, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, боловсрол, эдийн засаг гэх мэт олон асуудлууд аяндаа босч ирнэ. Учир нь гэр бүлийн хүчирхийлэл нь биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэнд, сэтгэлзүйн тэнцвэр, нас, хүйсийн ялгаварлал, боловсрол, ёс суртахууны асуудал, нийгмийн халамж, хамгаалал гэх мэт нийгмийн олон асуудлыг хөнддөг.
- Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь зөвхөн тухайн хохирогчид болон гэр бүлийн бүх гишүүдэд хохирол учруулаад зогсохгүй гэмт хэрэг, ядуурал, ажилгүйдэл, эрүүл мэндийн доройтол, хүүхдийн сургууль завсардалт гээд нийгмийн олон сөрөг үзэгдэл үүсэн гарах хөрс суурийг бүрдүүлж байдаг.

Гэр бүлийн хүчирхийллийн хэлбэрүүд:

“Бие махбодын хэлбэр” гэдгийг энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд нөгөө этгээдээ өөрийн эрхшээлд байлгах, гэр бүлийн харилцаанд давамгайл байдал тогтоох зорилгоор хүч хэрэглэн биед нь халдсаныг

“Сэтгэл санааны хэлбэр” гэдгийг энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд дээрх зорилгоор нөгөө этгээдээ айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх, мөрдөн мөшгөх, доромжлох, нэр төр алдар хүндийг гутаах, ах дүү, хамт олноос нь тусгаарлах, хүсэл зоригийнх нь эсрэг үйлдэл хийлгэхийг албадах, тулган шаардах зэргээр үг яриа, үйл хөдлөлөөрөө сэтгэл санааны дарамтад оруулсныг

“Эдийн засгийн хэлбэр” гэдгийг энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд дээрх зорилгоор нөгөө этгээдийнхээ хөдлөх ба үл хөдлөх, түүнчлэн мөнгөн хөрөнгө, цалин хөлсийг эзэмших, ашиглах, захриан зарцуулах эрхийг хууль бусаар хязгаарласаныг

“Бэлгийн хэлбэр” гэдгийг энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд дээрх зорилгоор нөгөө этгээдийнхээ бэлгийн халдашгүй байдал, бэлгийн эрх чөлөөг зөрчсөн, хүүхдээ бэлгийн харилцаанд оруулахаар завдсан, оруулсан, бэлгийн шинжтэй бусад үйлдэлд уруу татсан, шаардсан зэрэг үйлдлийг

Бүлгийн ажил:

Оролцогчдыг-4 багт хуваана. Баг бүрт дараах асуулт бүхий хүснэгтийг өгнө. Чиглүүлэгч баг бүрт

10 минутад ярилцаж, баг бүрээс зөвхөн нэг шалтгааныг сонгож тайлбарлахыг хүснэ. Чиглүүлэгч багуудын тайлбарыг сонсож доорхи тайлбарыг оролцогчдод өгнө.

Эдгээрийн аль нь гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь шалтгаан нь бэ?

- Архидалт
- Боловсрол бага
- Ядуурал
- Эрх мэдлийн тэнцвэргүй харилцаа
- Соёл, уламжлал

Чиглүүлэгчээс өгөх тайлбар:

Ядуурал, архидалт, боловсролын дорой байдал, соёл уламжлал нь гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь шалтгаан биш гэдэг талаар тайлбарлана. Архи уусан хүн бүр хүчирхийлэл үйлддэггүй. Архи хүчирхийллийг дэвэргэгч хүчин зүйл болох талаар жишээгээр тайлбарлана. Мөн боловсролгүй, ядуу дорой амьдралтай хүн бүр хүчирхийлэл үйлддэггүй, ядуу дорой, боловсролгүй хэрнээ эвтэй найртай олон гэр бүлүүд байдаг талаар оролцогчтой ярилцана. Харин боловсролтой хүн хүчирхийллийг улам нарийн аргаар далд битүү гэмтэл учруулах, илүү сэтгэл санааны хүчирхийлэл, дарамт шахалтыг үзүүлдэг болох талаар ярилцаж, энэ талаар статистик тоо баримт мөн үзүүлж болно. Гэр бүлийн хүчирхийллийг модтой зүйрлэвэл бидний ярьсан архидалт, боловсрол, ядуурал соёл, уламжлал зэрэг дээрх шалтгаанууд зөвхөн бидэнд ил харагдаж байгаа модны салаа, мөчир нь юм. Харин гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь шалтгаан нь бидний нүдэнд харагдахгүй байгаа модны үндэс нь буюу “эрх мэдлийн тэнцвэргүй харилцаа” буюу гэр бүлийн гишүүдийгээ өөрийн эрхшээл ноёрхолдоо байлгах гэсэн үзэл санаанаас үүдэлтэй гэдгийг оролцогчдод тайлбарлаж өгнө. Ийнхүү гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь шалтгаан нөхцлийг зөв танин мэдсэнээр энэ гэмт үйлдэлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чухал ач холбогдолтой талаар тайлбарлан өгнө.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх эрх зүйн орчин, хэрэгжилтийн өнөөгийн байдал:

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль 2005 онд батлагдсан, уг хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй, хохирогчийн бодит хамгаалал болж чадахгүй, гэр бүлийн хүчирхийллээс улбаатай нийгмийг цоцроосон гэмт хэргүүд гарсаар байна.

Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэлдээ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй, хохирогчийн бодит хамгаалалт болж чадахгүй байгааг дараах шалтгаантай холбон тайлбарласан. Үүнд:

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг баталсан боловч холбогдох хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулаагүй нь хуулийн хийдэл, зөрчлийг үүсгэж байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд хохирогчийн аюулгүй байдлыг хамгаалах зорилгоор “тусдаа амьдрахыг даалгах, уулзах болон уулзахаар оролдохыг хориглох, асрамждаа байгаа насанд хүрээгүй хүнтэй уулзахыг түр хориглох, зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтад хамруулах” зэрэг хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг хязгаарлах арга хэмжээг³⁰ тусгасан байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг хязгаарласан дээрх шийдвэрүүд нь хохирогчийн аюулгүй байдлыг хамгаалж чадахгүй байна.

Учир нь Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг

³⁰ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, 16 дугаар зүйл, 2004 он.

хязгаарлахаар заасан боловч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд эрх хязгаарласан шийдвэрийг хэрхэн гүйцэтгэх, биелэлтэд хэн хяналт тавих, зөрчсөн тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээлгэх талаар зохицуулалтгүй байна. .

Гэр бүлийн хүчирхийлэл болон Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн талаарх мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн дагуу хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрх хязгаарлах арга хэмжээ авахуулахаар шүүхэд хүсэлт гаргасан тохиолдолд хүчирхийлэлд өртөх эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх боломжтойг хохирогчид нь мэддэггүйгээс³¹ гадна хуулийг хэрэгжүүлэх төрийн байгууллагын албан хаагчдын дийлэнх буюу 3 хүн тутмын 1 нь гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг судлаагүй, сайн мэддэггүй³² болох нь судалгаагаар тогтоогдсон байна.

Түүнчлэн АНУ Миннесота дахь Хүний эрхийг хамгаалагчид байгууллагаас 2014 онд Монгол Улсын гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулинд түшиглэн хийсэн судалгаанд “Гэр бүлийн хүчирхийллийн хэргийг шийдвэрлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэх ёстой цагдаагийн ажилтан, нийгмийн ажилтан, Засаг дарга, прокурор, шүүгч, эрүүл мэндийн ажилтан нар нь гэр бүлийн хүчирхийллийн мөн чанарыг ойлгодоггүйгээс хохирогчийг буруутгадаг хэвшмэл, сөрөг хандлагатайн зэрэгцээ хуулиар хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа гүйцэд ухамсарлахгүй байна хэмээн дүгнэлт гаргажээ. Үүнийг тус судалгаанд оролцогчид Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг хэрэглэх, хохирогчдын аюулгүй байдлыг хамгаалах талаар мэргэшүүлэх сургалтууд тогтмол хийгддэггүй нь хуулийн хэрэгжилт болон хохирогчийг хамгаалахад хүндрэл учруулж байгааг онцлон тэмдэглэсэн байна.

Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчид хуулийн хамгаалалтыг авахад учирч буй саад бэрхшээл, шат дамжлага нь хохирогчийг давхар хохироход хүргэж байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд шүүх хохирогчийн амь насыг хамгаалах зорилгоор хүчирхийлэл үйлдэгчид эрх хязгаарлах арга хэмжээг авахаар³³ заасан. Гэвч бодит байдалд шүүх эмнэлгийн дүгнэлтээр хохирогчийн гэмтэл нотлогдсон байхыг шүүх шаарддаг нь хохирогчдод хүндрэл учруулж байна.³⁴ Тухайлбал, шинжээчийн дүгнэлт гаргуулахаар төлбөр төлөх, хүчирхийлэлд өртснийг нотлох баримт бүрдүүлэх зэрэг нь цаг хугацаа алдаж хохирогчийг залхахад хүргэдэг байна. Ялангуяа орон нутагт, төрийн үйлчилгээнээс хол амьдарч буй хохирогчдод энэ нь улам хүндрэлтэй байдаг.

Нийгмийн сэтгэл зүйд гэр бүлийн хүчирхийлэл нь хэвийн үзэгдэл гэсэн үзэл, байх ёстой, хандлага гэсэн буруу үзэл давамгайлж байна.

Гэр бүлийн дотор давамгайлж байна нөхөр нь эхнэрээ, эцэг эх нь үр хүүхдээ ямар нэгэн байдлаар зодож, “хашраах”, “хүмүүжүүлэх” арга хэрэглэж ирсэн нь өнөө үед уламжлагдан иржээ. Энэ хэвшмэл буруу ойлголт, хандлага нь хүчирхийлэл оршин тогтох нэг үндсэн шалтгаан болж байна.

Хуулийн практикт Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчид хариуцлага хүлээлгэхдээ Эрүүгийн хуулиас илүүтэй Захиргааны хариуцлагын тухай хуулийг хэрэглэдэг. Эрүүгийн хууль, Захиргааны хариуцлагын хуулийн аль алинд нь гэр бүлийн хүчирхийллийн талаар тусгай заалт байдаггүй.

Цагдаагийн ажилтнууд Захиргааны хариуцлагын тухай хуулиар хариуцлага тооцсон хэвээр байна. Ингэхдээ “архидан согтуурсан, бусдын амгалан тайван байдлыг алдагдуулсан” гэх хуулийн

³¹ Дэлхийн зөн, Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төвийн хамтарсан судалгаа “Хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг хязгаарласан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаанд хийсэн мониторингийн тайлан”, 2010 он.

³² “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн мониторинг”-ийн тайлан, АНУ-ын Миннесота мужийн “Хүний эрхийн өмгөөлөгчид” байгууллага, 2013 он.

³³ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, 16 дугаар зүйлийн 16.1.1 дэх заалт, 2004 он.

³⁴ “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн мониторинг” АНУ-ын Миннесота мужийн “Хүний эрхийн өмгөөлөгчид” байгууллага, 2013 он.

заалтыг үндэслэн³⁵ эрүүлжүүлэх, баривчлах, торгох зэрэг захиргааны арга хэмжээ авч байгаа нь хохирогчийг хамгаалах биш, тэднийг давхар хохироож байна. Учир нь ихэнх тохиолдолд хүчирхийлэл үйлдэгчид ногдуулж буй торгуулийг гэр бүлийнхэн нь төлөх, хүчирхийлэгчийг эрүүлжүүлж, баривчилснаар хохирогчид улам өширхөх, дарамт шахалт учруулах, хүчирхийлэл улам даамжрах нөхцөлийг бий болгож байна. Эдгээр хариуцлага нь богино хугацаагаар баривчлах, эсвэл мөнгөн торгууль оногдуулах байдаг учраас энэ нь эргээд хохирогчдыг шийтгэдэг.

Дэлхийн ихэнх орнууд гэр бүлийн хүчирхийллийн хэргийг эрүүгийн хуулиндаа гэмт хэрэг хэмээн тооцож, хүчирхийлэл үйлдэгчид холбогдох ял шийтгэлийг оногдуулж байна. Ингэхдээ гэр бүлийн хүчирхийллийг зөвхөн зөрчил гэж үзэж шийтгэл хүлээлгэхээс гадна гэмт хэрэгт тооцож ял ногдуулах холимог зохицуулалтыг оруулсан байна.

Манай орны хувьд гэр бүлийн хүчирхийллийн дийлэнх тохиолдлыг зөвхөн зөрчлийн хэмжээнд авч үзэж байсныг өөрчилж, гэмт хэрэгт тооцон, ял ногдуулах зохицуулалтыг 2016 оны 09 дүгээр сарын 1-ээс хүчин төгөлдөр үйлчлэх Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгаар бий болгосон. Өөрөөр хэлбэл Монгол Улсад анх удаа гэр бүлийн хүчирхийллийг гэмт хэрэгт тооцож, гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх явцдаа хүнийг санаатай алсан, эрүүл мэндэд нь хохирол учруулсан бол ял оногдуулахдаа гэмт хэргийн хүндрүүлэх нөхцөлд тооцох зохицуулалт тусгасан. Уг хуульд хохирогчийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад зайлшгүй шаардлагатай “тодорхой газар очихыг хориглох, тодорхой хүнтэй харьцахыг хориглох, зан үйлд нөлөөлөх сургалтад хамрагдахыг даалгах г.м” ял, албадлагын өвөрмөц төрлүүд шинээр бий болгосон байна.

Мөн энэ төрлийн гэмт хэргийг үйлдсэн этгээдэд “хохирогчтой эвлэрсэн” гэх үндэслэлээр ялаас чөлөөлөх, тэнсэх зохицуулалт үйлчлэхгүй байхаар тусгасан байна.

2004 оны 5 сарын 13-нд Улсын их хурлаас баталсан “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай” хуулийг шинэчлэн найруулахаар ажлын хэсэг ажиллаж байна. Уг хуулийн шинэчилсэн найруулгад гэр бүлийн хүчирхийллийг илрүүлэх, таслан зогсоох, хохирогчийн аюулгүй байдлыг шуурхай, үр дүнтэй хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бий болгоход чиглэн олон шинэлэг өөрчлөлтүүдийг бий болгож байна. Үүнд:

- Хуулийн үйлчлэх хүрээг өргөтгөж гэрлэгчид, хамтран амьдарч, гэр бүлийн гишүүн, асран хамгаалагч, хамгаалуулагч, харгалзан дэмжигч, дэмжүүлэгч, тодорхой нөхцөл шалтгааны улмаас тухайн гэр бүлд амьдарч байгаа хүн, тусдаа амьдарч байгаа төрүүлсэн болон үрчлэн авсан хүүхэд, төрсөн болон үрчлэн авсан эцэг, эх, ах, эгч, дүүгээс гадна эхнэр, нөхөр байсан, дундаасаа хүүхэдтэй хүмүүсийг энэ хуулийн зохицуулалтад хамааруулсан. Энэ нь хохирогчдын дийлэнх хэсэг хуулийн хамгаалалтын гадна үлдэж байсныг өөрчилж, хамгаалалтад хамрагдах боломжтой болгосон байна.
- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийг хамгаалах байгууллагуудын үйл ажиллагаа салангид, зарим яамны чиг үүрэг орхигдсон байгааг өөрчилж, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх салбар дундын асуудлыг Хууль зүйн сайдаар ахлуулсан Дэд зөвлөл хариуцахаар, мөн Боловсрол, Соёлын болон Эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн яамдын чиг үүргийг илүү нарийвчлан тодорхойлж, харъяа мэргэжилтнүүдээ сургах, мэргэшүүлэх үүргийг холбогдох байгууллагуудад даалгасан байна.
- Гэр бүлийн хүчирхийллийг эрт шатанд илрүүлэх суваг хязгаарлагдмал байдлаар хуульчлагдсан байсныг өөрчилсөн мэдээлэх үүрэг бүхий этгээдэд:
- бүх шатны боловсролын байгууллагын багш, ажилтан;
- эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, нийгмийн ажилтан;
- баг, хороо, сум, дүүргийн холбогдох албан тушаалтан;

³⁵ “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн мониторинг”-ын тайлан, АНУ-ын Минессота мужийн “Хүний эрхийн өмгөөлөгчид” байгууллага, 2013 он.

- төрийн алба хаагч болон төрийн үйлчилгээг гэрээгээр гүйцэтгэж байгаа төрийн бус байгууллагын мэргэжилтэнг хамруулан өргөжүүлсэн байна.
- Хохирогчийн аюулгүй байдлыг хамгаалалт тунхаглалын шинжтэй, хэрэгжүүлэх процесс тодорхойгүй хуульчлагдсаныг өөрчилж, хохирогчийг богино хугацаанд хамгаалалтаар хангах боломжийг нэмэгдүүлэхэд анхаарсан байна. Цагдаагийн байгууллага, сум, багийн Засаг даргын хүлээх үүргийг тодруулж, хохирогчийн аюулгүй байдлыг хамгаалах зорилгоор орон байранд нэвтрэн орох, баривчлах, галт зэвсэг болон зэвсгийн чанартай зүйлсийг хураах зэрэг ажиллагаа явуулах цагдаагийн алба хаагчийн эрх хэмжээг Хууль сахиулах тухай хуулийн төсөлд ³⁶тусгуулах үндэслэлийг хамруулжээ.
- Хохирогчид үзүүлэх үйлчилгээ цогц бус, төрөлжөөгүй, салангид байдлаар хуульчлагдсан, үйлчилгээг хэн, ямар журмаар үзүүлэх талаарх зохицуулалт тодорхойгүй байсныг өөрчилж хохирогчид үзүүлэх үйлчилгээг:
- аюулгүй байдлын хамгаалалт;
- эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ;
- сэтгэл зүйн үйлчилгээ;
- нийгмийн халамжийн үйлчилгээ;
- хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ;
- хууль зүйн туслалцаа гэсэн төрөлтэй байхаар томъёолж, хэрэгжүүлэгч субъект, тэдгээрийн үйл ажиллагааны уялдаа холбоог хангах, мөн үйлчилгээг улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлэх талаарх зохицуулалтуудыг тусгасан байна.

Хүүхдийн онцлог, хэрэгцээг харгалзсан хамгаалалт, үзүүлэх үйлчилгээг нэгтгэх зорилгоор “Хүүхдийг гэр бүлийн хүчирхийллээс хамгаалах” гэсэн тусгай бүлгийн зохицуулалтыг тусгасан зэрэг олон шинэлэг өөрчлөлтүүдийг бий болгосон байна.

Хуулийн төсөл нь Эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд батлагдсан болон одоо боловсруулагдаж байгаа Гэмт хэргийн тухай, Зөрчлийн тухай, Хууль сахиулах үйл ажиллагааны тухай, Гэмт хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн төсөлтэй харилцан уялдаатай боловсруулагдсан байна.

Мөн хуулийн төслийн зохицуулалттай уялдуулан Нийгмийн халамжийн тухай, Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай, Бага, дунд боловсролын тухай, Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай, Дээд боловсролын тухай зэрэг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахаар ажиллаж байна.

4 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ: АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ

Алхам 6 Оролцогчид дараах мэдээллийг лекц хэлбэрээр өгнө.

Багшид өгөх мэдээлэл:

АББД-ын талаарх эрх зүйн зохицуулалт: Охид, эмэгтэйчүүдийг хүйсийн болон аливаа ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах тодорхой эрхүүдийг Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 1, 2, 4, 7, дугаар зүйл, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай Олон улсын пактын 8 дугаар зүйлийн

³⁶ Тус хуулийн төслийг Хууль зүйн сайдын тушаалаар байгуулагдсан Ажлын хэсэг боловсруулж байна.

8.2-т “Хэнийг ч бусдын эрхшээлд байлгаж болохгүй”, Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн 2 дугаар зүйлд “Оролцогч улсууд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг буруушаан, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах үзлийг устгах бодлогыг зохистой бүхий л аргаар нэн даруй хэрэгжүүлэх арга хэмжээг авах” зэрэг олон улсын хэд хэдэн баримт бичгүүдэд баталгаажуулсан байдаг. Эмэгтэйчүүд хүйсийн болон нийгэм, эдийн засгийн тэгш бус байдлаасаа хамааран бэлгийн элдэв хүчирхийлэл, дарамтын золиос болсоор ирсэн түүхэн баримт олон байдаг ч 1970 оноос АНУ-д анхлан “sexual harassment” буюу бэлгийн дарамт гэсэн нэр томъёо бий болсон түүхтэй. Энэ үеэс эхлэн энэ чиглэлээр хүний эрхийн хамгаалагчид дэлхийн өнцөг буланд дуугарч эхэлсэн бөгөөд 1992 оноос НҮБ болон олон улсын хүний эрхийг хамгаалах байгууллага, улс үндэстнүүд бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийг таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх эрх зүйн болон зохион байгуулалтын шинжтэй арга хэмжээнүүдийг авч эхэлсэн.

- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл НҮБ-ын 19 дүгээр ерөнхий зөвлөмжинд (1992): “Хүний хүслийн эсрэг бэлгийн сэдэлтээр биенд халдах, хүч түрэх, оролдох, ам хэлээр албадан ятгах, порно зураг үзүүлэх зэрэг үгээр болон үйлдлээр илэрсэн доромжлол түрэмгийллийг бэлгийн дарамт гэж тодорхойлж, эмэгтэйчүүдийг бэлгийн хүчирхийллээс хамгаалах тодорхой арга хэмжээ авахыг Улс орнуудад уриалсан.
- НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейгаас баталсан Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тунхагт (1993): Биеийн болон сэтгэл санааны аливаа зовлон шаналалд өртөхгүй байх, шударга таатай орчинд ажиллах, шийтгэл доромжлол, хүмүүнлэг бус, бүдүүлэг болон тарчлаан зовоох маягаар харьцах мэтэд өртөхгүй байх эрхийг хүн бүр эдлэнэ. Эмэгтэй хүний эсрэг хүч хэрэглэх явдлыг зөвхөн биеийн, бэлгийн, сэтгэл санааны хүрээгээр хязгаарлаж үл болно. Үүнд ажил хөдөлмөр дээр хүйсээр ялгаварлах болон бэлгийн дарамтлал мөн хамаарна гэж заасан байна.
- ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах явдалтай тэмцэх 111 дүгээр Конвенцийн тайлбарт (1996): ОУХБ-ын шинжээчдийн холбоо “бэлгийн дарамтлал нь хувь хүний дархан байдал, ажилчдын аж байдалд аюул занал учруулж ажлын байранд тэгш байдлыг үгүй болгож, хөдөлмөрийн харилцааны үндэс суурийг сулруулж үйлдвэрлэлийг бууруулдаг. Үүний ноцтой үр дагавар, хөнөөлийг харгалзан улс орнууд иргэний болон эрүүгийн хариуцлага ногдуулах эрх зүйн актыг батлан гаргах боллоо гэжээ.

Ихэнх улс орнууд өөрийн үндэсний хууль тогтоомжоор бэлгийн дарамтлал нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн нэг хэлбэр болохыг хүлээн зөвшөөрч эрхзүйн зохицуулалтыг бий болгох, батлан хэрэгжүүлэхэд онцгойлон анхаарч ирсэн. Тухайлбал Белиза, Израйль, Люксембург зэрэг улсад эмэгтэйчүүдийн эсрэг бэлгийн дарамтын талаар бие даасан хуулийг батлан гаргасан байна. Эдгээр хууль тогтоомж нь бэлгийн дарамтыг хориглох, урьдчилан сэргийлэх, шуурхай таслан зогсоох, гомдлыг үр дүнтэй хянан шийдвэрлэх, хохирогчийг хамгаалах, нөхөн сэргээх, хохирлыг барагдуулах, гэм буруутанд хариуцлага оногдуулахад чиглэгдэж байна.

Манай улсад бие даасан хууль байхгүй ч 2011 оны 02 сарын 02 нд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг” баталж бэлгийн дарамт гэж юу болохыг тодорхойлж, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлж өгсөн билээ. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуульд “Бэлгийн дарамт”-ыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.



Хэн нэгнийг хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлэх, хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулах, бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг хэлнэ. Мөн хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.1-т бусдыг улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын

ба гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан иргэнийг 40000-50000 төгрөгөөр, албан тушаалтныг 60000-100000 төгрөгөөр, хэвлэл мэдээллийн байгууллагыг 200000-250000 төгрөгөөр торгоно гэжээ.

Түүнчлэн Монгол Улсын Их хурлаас 2015 оны 12 дугаар сарын 3-ны өдөр батлагдаж, 2016 оны 09 дүгээр сарын 1-ээс хүчин төгөлдөр үйлчлэх Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 12 дугаар зүйлийн 12.4-т “Хохирогчид ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны, бусад байдлаар хохирол учруулах үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэж бэлгийн харьцаанд орох сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл бэлгийн харьцаанд орохыг шаардсан бол нэг сараас гурван сар хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас гурван сар хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ. Энэ гэмт хэргийг хүүхдийн эсрэг үйлдсэн, эсхүл энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан аргаар хохирогчид дарамт учруулж бэлгийн харьцаанд орсон бол нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ гэж “Бэлгийн дарамт учруулах” гэмт хэргийг зүйлчилсэн олон улсын нийтлэг тодорхойлолттой нийцэж байна.

Хэдийгээр хууль тогтоомжийн хүрээнд шинэчлэл гарч буй хэдий ч цаашид хохирогчийг буруутгах, өөрөө өдсөн гэж үзэх нийгмийн сэтгэл зүйг бүхэлд нь өөрчлөх зайлшгүй шаардлагатай байна.

Иймд ажлын байрны бэлгийн дарамтын онцлог шинжийг танин мэдэх нь энэ төрлийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгмийн сэтгэл зүйг өөрчлөхөд чухал ач холбогдолтой байдаг.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь хүний бие махбод, сэтгэл санаа, эрүүл мэнд, нөхөн үржихүйн эрх, эрх чөлөө, бэлгийн болон хувийн халдашгүй байдалд халдсан хүний эрхийн ноцтой зөрчил.

Тохиолдол:

Эмэгтэй О, 52 настай: Би анх сургуулиа төгсөөд олон эрчүүдтэй байгууллагад хувиарлагдан ажиллаж билээ. Тэр үед цайвар өнгийн нормийн хувцас өмсдөг байв. Тэрийгээ өдөр бүр угаана. Тэгэхгүй бол энгэр болон өгзөг хэсэгт тас хар болчихно. Учир нь хамт ажилладаг эрчүүд хажуугаар өнгөрөх бүрдээ бөгс илээд эсвэл хөхнөөс баздагаас тэр. Энэ нь ганц намайг бус тэнд ажилладаг цөөхөн хэдэн эмэгтэйчүүдийг бүгдийг зовоосон асуудал байлаа. Би энэ байдлаас ангижрахын тулд бушуухан нөхөрт гарах минь, үгүй бол эрчүүдийн зугаа болж дууслаа хэмээн бодож, хамт ажилладаг хүнээ суух санал тавингуут нь ямар ч хайр сэтгэлгүй хэр нь сууж билээ. Ердөө л ажлынхаа эрчүүдийн эрээ цээргүй байдал, доромжлолоос ангижрах, хэн нэгээр хамгаалуулах гэсэндээ шүү дээ. Харамсалтай нь тэр шийдвэр буруу шийдвэр байсан. Одоо ч харамсдаг...

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын онцлог нь юу бэ?

- Албан тушаал, эрх мэдэл бүхий этгээдээс давуу байдлаа ашиглан, хохирогч хүсээгүй буюу зөвшөөрөөгүй байхад зөвхөн нэг талын хүсэл зорилгоор үйлдэгддэг.
- Ажлын байр, боловсрол, соёлын газар ихэвчлэн үйлдэгддэг.
- Санаатай, далд, давтагдах шинжтэй.
- Хүчирхийлэл үйлдэгчийн зүгээс албан тушаал, эрх мэдэл, давуу байдлаа ашиглан хүч хэрэглэх, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах хэлбэрээр үйлддэг.
- Бэлгийн дарамтнаас улбаатай сэтгэл зүйн болон бие махбодь, эд материалын хохиролыг амсаж, ганцхан өөрт нь тохиолдож буй асуудал мэтээр хохирогч эмзэг ханддаг.
- Хохирогчийн нэр төртэй холбоотой учир нуун дарагдуулдаг.

Ямар хэлбэрээр илэрдэг бэ?

Үг хэлээр дарамтлах: эвгүйрхэх, ичээх үг хэлэх, бэлгийн сэдэлтэй санал тавих, дооглох басамжлах, тулгах, доромжлох, заналхийлэх, бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шахах, шаардах г.м.

- **Үйл хөдлөлөөр:** ширтэх, шалиг нүдээр харах, дохих, дохио зангаа өгөх, өдсөн зураг, хэвлэмэл хуудас, дүрс үзүүлэх, сүлжээ ашиглан мессэж илгээх, хормойг нь сөхөх, хувцас, эд зүйлд нь халдах г.м
- **Бие махбодын:** хүзүү хоолойг илэх, үнсэх, хөх, өгзөг, бэлэг эрхтэнг шүргэх, хүрэх, биеэр довтлох, бэлгийн харьцаанд орох г.м

Хаана үйлдэгддэг вэ?

- Ажлын байр, өрөө, тасалгаа;
- Ажлын байрны амралтын өрөө, коридор;
- Байгууллагын унаа тээврийн хэрэгсэл дотор;
- Баяр ёслолын болон хүлээн авалтын арга хэмжээний үеэр;
- Томилолтоор ажиллаж байх үед буудал, унаа тээврийн хэрэгсэл дотор;
- Түнш байгууллагын албаны болон бусад өрөө, унаа гэх. мэт

Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас хэрхэн урьдчилан сэргийлэх вэ?

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг таслан зогсоох эхний алхам бол зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх, нэгэнт зөрчил гарсан бол тэр даруйд нь гомдол гаргах боломжийг бүрдүүлж өгөх явдал юм. Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ гэдэгт бэлгийн дарамтлал үйлдэгдэж буй шалтгаан нөхцөлийг судлан тогтоох, арилгах, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох талаар авч байгаа цогц арга хэмжээнүүд орно.

Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг дараах байдлаар ангилж авч үздэг байна. Үүнд:

- Төр, засгаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
- Ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
- Ажилтан, албан хаагч, тэдний эрхийг хамгаалах байгууллага болох Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллага, сэтгүүлчийн зүгээс хэрэгжүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээ
- Иргэний нийгэм, олон нийтийн байгууллагаас авах арга хэмжээ
- Эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн зүгээс авах арга хэмжээ
- Эмэгтэйчүүд, охидын зүгээс авах арга хэмжээ зэрэг болно.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль"-д ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох талаар ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийг маш тодорхой зааж өгсөн. Үүнд:

Ажил олгогчийн үүрэг: ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар:

- Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;
- Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын

хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх.

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2, 7.4-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигч этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130.2-т заасны дагуу хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгаж өгсөн.

Ажилтны хүлээх эрх, үүрэг:

- Ажилтан нь байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;
- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх
- жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;
- жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;

Ийнхүү бэлгийн дарамтгүй, айдасгүй, аюулгүй ажлын орчинг бүрдүүлэх үүргийг ажил олгогчдод хуулиар үүрэг болгож, энэ асуудлыг хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ, байгууллагын дотоод журамд тусгасан байх нь Хүний эрхийн ноцтой зөрчил болох бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрыг бий болгох, урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсооход чухал ач холбогдолтой юм.

СЭДЭВ 5.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ ЗӨРЧИГДСӨН ТУХАЙ ГОМДОЛ, ШИЙДВЭРЛЭЛТ

Зорилго

Жендэрийн тэгш эрхийн талаар хууль тогтоомж зөрчсөн, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуудлаар хаана, хэрхэн гомдол гаргах талаарх ойлголтыг оролцогчдод өгөх

Энэхүү сэдэв нь 2 хэсэг 4 алхамаас бүрдэнэ.

Алхам 1 Оролцогчдод лекц хэлбэрээр доорхи мэдээллийг танилцуулж, лекцийн төгсгөлд оролцогчдын асуултанд хариулах хэлбэрээр энэхүү алхамыг гүйцэтгэнэ.

Алхам 2 Оролцогчдод өгөгдөл өгч сэдвийг бататгах дасгал ажиллуулна.

Алхам 3 ЭЯГБХУТК-ын Хороонд хэрхэн яаж, гомдол гаргах талаар оролцогчдод лекц хэлбэрээр ойлголт өгнө.

Алхам 4 Оролцогчдоор бүлгийн ажил ажилуулна. Бүлгийн ажлын зорилго нь ЭЯГБХУТК-ын Хороонд гомдол гаргах талаар дээр лекц хэлбэрээр үзсэн хичээлээ баталгахад чиглэнэ.

1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ: КОМИССТ ГОМДОЛ ГАРГАХ НЬ

Алхам 1 Оролцогчдод дараах мэдээллийг лекц хэлбэрээр өгнө.

Багшид өгөх мэдээлэл:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2-т “энэ хуулиар баталгаажуулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, мөн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагыг аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан зөрчсөн гэж үзвэл үйлдвэрчний эвлэлийн болон бусад олон нийтийн байгууллага гомдол гаргах эрхтэй” болохыг хуульчилсан.

Түүнчлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлэх чиг үүргийн Хүний эрхийн Үндэсний Комисст олгосон.

Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргах гомдол дараах шаардлагыг хангасан байна. Үүнд:

- Гомдолд дурдагдсан асуудлыг шийдвэрлэх эрх бүхий захиргааны байгууллагад асуудлыг тавьж шийдвэрлүүлсэн байх;
- Хүний эрхийн олон улсын гэрээ, конвенц, дотоодын хууль тогтоомжид заасан ямар эрх зөрчигдсөн болохыг тодорхой заах;
- Комисст тавьж буй асуудал тодорхой, ойлгомжтой байх;

- Гомдол гаргагч өөрийн нэр, оршин суугаа газрын болон шуудангийн хаяг, утасны дугаараа бичиж, гарын үсгээ зурсан байх;
- Гомдолд холбогдож буй аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан, хувь хүний нэр, хаяг, утасны дугаарыг бичих;
- “Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн нөхцөл байдлыг нотлохуйц хууль зүйн хүчин төгөлдөр баримт бичгийг өргөдөл, гомдолдоо хавсаргасан байх (хүндэтгэн үзэх шалтгааны улмаас энэ үүргээ биелүүлэх боломжгүй тохиолдолд өргөдөл гомдлын бүрдүүлбэрийг хангахад Комисс туслалцаа үзүүлж болно)

Комисс гомдлыг хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн дагуу шийдвэрлэж хариу өгнө. Нэмэлт судалгаа, шалгалт хийх шаардлагатай гэж үзвэл хугацааг Комиссын дарга 60 хүртэл хоног сунгаж болно.

Комиссын бүрэн эрхэд хамаарах хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөн тухай гомдлын мөрөөр шалгалт зохион байгуулна. Комиссын гишүүний гомдлын мөрөөр шалгалт зохион байгуулахтай холбогдсон бүрэн эрхийг "Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль"-ийн 16 дугаар зүйлд заасан байдаг. Тухайлбал, гомдолд холбогдсон албан тушаалтан, бусад эрх мэдэл бүхий хүнийг дуудан ирүүлж бичгээр тайлбар, тодорхойлолт авах, гомдолтой холбоотой асуудлаар аль ч байгууллагад саадгүй нэвтрэн, хурал зөвлөгөөнд оролцох буюу эрх бүхий хүмүүстэй биечлэн уулзах, холбогдох материалтай танилцах, шаардлагатай бол шинжээч томилж дүгнэлт гаргуулах зэрэг бүрэн эрхийг эдэлдэг.

Шалгалтаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн буюу зөрчигдөж болзошгүй нь тогтоогдвол дараах арга хэмжээний аль тохирохыг авна.

- Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн, эсхүл зөрчих нөхцөл бүрдүүлсэн үйл ажиллагааг зогсоохыг байгууллага, албан тушаалтнаас шаардах буюу зөвлөх;
- Талуудыг эвлэрүүлэх, зуучлах замаар асуудлыг шийдвэрлэх
- Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн гэж үзсэн албан тушаалтанд захиргааны шийтгэл ногдуулах тухай хүсэлтийг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавих;
- Аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан, хувь хүний эрх, эрх чөлөө зөрчсөн тухай асуудлаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргах, шүүх хуралдаанд хуулиар тогтоосон журмын дагуу биечлэн болон төлөөлөгчөө оролцуулах;
- Гомдол үндэслэлгүй гэж үзвэл гомдол гаргагчид буцаах.

Комиссын гишүүн нь гомдлыг хянан шийдвэрлэсний үр дүнг гомдол гаргагчид мэдэгдэнэ.

"Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль"-ийн 19 дүгээр зүйлд Комиссын гишүүний шаардлага, зөвлөмж, түүний эрх зүйн үр дагаврын талаар заасан. Комиссын гишүүн нь аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн гэж үзвэл "Шаардлага", хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчиж болзошгүй гэж үзсэн тохиолдолд эрх хэмжээний хүрээнд "Зөвлөмж" гаргаж холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд хүргүүлнэ.

Комиссын гишүүний шаардлагыг хүлээн авсан аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан долоо хоногийн дотор, зөвлөмжийг хүлээн авсан бол гуч хоногийн дотор авсан арга хэмжээнийхээ тухай бичгээр хариу мэдэгдэх үүрэг хүлээдэг.

Харин Комиссын гишүүний шаардлага, зөвлөмжийн дагуу холбогдох арга хэмжээ авахаас татгалзсан аж ахуйн нэгж байгууллага, албан тушаалтны талаар хуульд заасан журмын дагуу шүүхэд хандаж болдог.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш Комисс хэдэн гомдол хүлээн авч шийдвэрлэсэн талаар статистик мэдээлэлийг оролцогчдод өгч, Комиссын гишүүд энэ талаарх гомдлийг хэрхэн шийдвэрлэж барагдуулдаг талаар тодорхой кейс дээр тулгуурлан оролцогчдод ойлголт өгнө.

Тухайлбал: Комиссын гишүүн Сангийн төслийн захирал ажлын байрны бэлгийн дарамт үйлдсэнийг тус байгууллагын зүгээс ямар ч арга хэмжээ авахгүй байгаа талаарх гомдлыг шалгаж, тогтоон хүчирхийлэл үйлдэгчдэд хариуцлага тооцох талаар Комиссын гишүүний шаардлага гаргасан. Уг шаардлагыг хүчирхийлэл үйлдэгч үл зөвшөөрч хүчингүй болгуулахаар бүх шатны шүүхэд хандсан ч бүх шатны шүүхээс Комиссын гишүүний шаардлагыг хууль зүйн үндэслэлтэй гэж шийдвэрлэсэн байна гм.

Алхам 2. Дасгал ажил.

Манай хэлтсийн дарга нурууг минь илэх, “чиний талд шүү, “янз бүрийн асуудал гарвал хэлээрэй”, “ажил хүнд байвал сольж өгөх үү” гэх мэтээр бэлгийн дарамтын сэдэлтэй үйлдлүүд үзүүлж эхэлсэн. Мөн шөнө оройн цагаар “тийм газарт хүрээд ир” гэж утсаар ярьж, мессэж бичдэг. Нэг удаа даргыг дуудахад надтай хамт түүн дээр очсон эмэгтэйг дараа нь ажлаас халсан. Түүнээс хойш дарга надад “Энэ галзуу солиотой эмэгтэй намайг гүтгэсэн” гэдэг нэр зүүж, ажлаа хийх нөхцөлгүй болгож, хамт олонд намайг буруугаар ойлгуулсан. Намайг манай ажлынхан сонин харцаар харж, буруутгасан тул даргаас ирсэн мессэжийг үзүүлэхээс өөр аргагүй байдалд хүргэсэн. Ингээд намайг ажлаар дарж, цалингийн 20 хувийг хасуулж, сахилгын шийтгэл оногдуулсан. Удирдах албан тушаалтан бэлгийн дарамт үзүүлчихээд эргээд гүтгэдэг, байх суух газаргүй болгодог, ажлын байраа солихоос өөр аргагүйд хүргэсэн. Үүгээр ч барахгүй дараагийн ажилд орсон байгууллагын удирдлагад буруу ташаа мэдээлэл өгч нэр төрийг минь гутаах зэргээр хохирсон дээр улам их хохироосон.

Тохиодлыг шинжилж хэлэлцэх асуудал

- Эмэгтэйн ямар эрх зөрчигдсөн бэ?
- Энэхүү эрхийг ямар олон улсын гэрээ конвенц болон МУ-ын хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан вэ? Конвенцийн болон МУ-ын хууль тогтоомж дахь ямар заалтыг зөрчсөн бэ?
- Энэ тохиолдолд МУ-ын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гомдол гаргах үндэслэл болох уу?
- Энэ эмэгтэй өөр ямар байгууллагад хандах боломжтой бэ?

2 ДУГААР ХЭСЭГ: ЭЯГБХУТК-ИЙН ХОРООНД ГОМДОЛ ГАРГАХ ТУХАЙ

Алхам 3

Оролцогчдод лекц хэлбэрээр өгсөн мэдээллийг танилцуулж, лекцийн төгсгөлд оролцогчдын асуултанд хариулах хэлбэрээр энэхүү алхам явагдана.

Багшид өгөх мэдээлэл:

Жендэрийн тэгш эрхийг хангах, жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх асуудал нь ЭЯГБХУТК-д баталгаажуулсан байдгийг дээр дурдсан билээ. ЭЯГБХУТК-д баталгаажуулсан эрхийг тухайн улс зөрчсөн бол гомдлыг ЭЯГБХУ-ын Хороонд гаргаж болдог. Өөрөөр хэлбэл Засгийн газрын бүх түвшин, салбарт ЭЯГБХУТК-ыг зөрчиж байвал, эсхүл аливаа хувь этгээдүүдийн зүгээс эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх явдлыг Засгийн газар хангах үүргээ биелүүлэхгүй бол тус хороонд хандаж болно. Жишээлбэл: Монгол Улсын Засгийн газар гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг шалгах, холбогдох этгээдийг шийтгэх, эрхийг сэргээлгэх үүргээ биелүүлээгүй бол энэ нь ЭЯГБХУТК-ын зөрчил юм.

Энэхүү гомдол гаргах процесс нь ЭЯГБХУТК-ийн нэмэлт протоколын дагуу явагддаг. Гомдол гаргагч нь ямар нэг хэмжээгээр тухайн үйл явцад оролцох эрхтэй. Энэ тохиолдолд үр дүнд хүрсэн гомдол нь хууль ёсоор хэрэгжүүлж болохуйц буюу тодорхой хэлбэл, албан ёсоор хэрэгжүүлэх боломжгүй байсан ч, зохицуулах арга хэмжээг авахад хүргэж болно. Ийм арга хэмжээнд төрөөс хохирогчийг хохиролгүй болгох, гэм буруутанд дохио, сануулга өгөх, эсвэл бүр төрийн бодлого, буруутай үйл ажиллагааг өөрчлөхийг хүртэл шаардсан шийдвэр орно. Жишээлбэл, ажлаасаа шударга бусаар халагдсан эмэгтэй ажлын байрандаа эргүүлж ажиллуулахыг шаардах, цагдаагийн зүй бус ажиллагаанд өртсөн эмэгтэй мөнгөн хохирлыг нөхөн төлөхийг шаардах, чөлөөтэй цуглан нэгдэж, үг хэлэх эрх нь зөрчигдсөн эмэгтэйчүүдийн бүлэг тэдний эрх зөрчигдсөн талаар мэдэгдэл гаргахыг болон төрийн бодлогыг өөрчлөх шаардлага тавьж болох юм.

Гомдол гаргахад 5 үе шатыг дамждаг.

Нэгдүгээрт гомдлыг хүргүүлэх: ЭЯГБХУТК-д заасан эрхийг гишүүн улс зөрчсөн гэх гомдлыг хувь хүн /хохирогч өөрөө/, бүлэг хүмүүс/ хохирогчид/ аль эсвэл тэдний өмнөөс төлөөлөх эрх бүхий этгээд ЭЯГБХУТК-ийн Хороонд гаргаж хүргүүлнэ. Гомдол дараах шаардлагыг заавал хангасан байх ёстой. Үүнд:

- Гомдлоо бичгээр гаргах, НҮБ-ын 6 хэлний аль нэг хэл дээр бичих
- ЭЯГБХУТК болон нэмэлт протоколын аль нэг зүйл заалтыг засгийн газар нь зөрчсөн байх
- Хохирогч эрхээ сэргээлгэх талаар дотоодын бүх л механизмд хандсан байх
- Хохирогч ЭЯГБХУК-ын Хороонд урьд өмнө нь гомдол гаргаагүй байх
- Холбогдох баримтуудыг хавсаргасан байх шаардлагыг хангасан байх
- Тухайн улс уг гэрээнд нэгдэн орсон буюу гэрээг соёрхон баталсан байх

Хоёрдугаарт өргөдөл гомдлыг бүртгэх Хорооны ажлын алба гомдлыг хүлээн авч гомдолд байх дээрх шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгаж гомдлыг бүртгэж авна.

Гуравдугаарт шаардлагатай түр арга хэмжээ авах хүсэлт (заавал биш)хорооноос гаргах: ЭЯГБХУТК-ын хороо эцсийн шийдвэрээ гаргахаас өмнө хохирогчид учирч болзошгүй ноцтой хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх зорилгоор энэхүү түр арга хэмжээ авахыг тухайн гишүүн улсаас хүсч болно. Тухайлбал Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийн амь насанд учирч болзошгүй аюулаас хамгаалах арга хэмжээ авахыг хүсэх гэх мэт.

Дөрөвдүгээрт гомдлын агуулгын талаарх шийдвэр гаргах үе шат: Хэрэв гомдол нь хүлээн авах шалгуурт нийцэж байвал Хороо нь тухайн гишүүн улс ЭЯГБХУТК-ын дагуу үүргээ зөрчсөн эсэхийг хаалттай хуралдаанаар авч хэлэлцэж, зөрчлийг улс хэрхэн арилгах талаарх санал зөвлөмж гаргадаг. Харин тухайн хэргийг шалгаад ямар нэг эрх зөрчсөн асуудал байхгүй

буюу уг гомдол хүлээн авах шалгуур хангаагүй гэж шийдвэр гарвал уг шийдвэрийг гомдол гаргагч болон тухайн улсад хүргүүлсэнээр маргаан эцэс болно.

Тавдугаар үе шат нь хэрэгжүүлэх болон цаашид авах арга хэмжээг тодорхойлох үе шат: Хорооноос өгсөн санал зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх нь тухайн гишүүн улсын үүрэг бөгөөд тухайн улс нь санал зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхээр авсан арга хэмжээний талаарх албан захидлыг 6 сарын дотор хүргүүлэх ёстой байдаг. Хороо нь гаргасан санал зөвлөмжөө эргэн харж, цаашид арга хэмжээ авах эсэхээ шийдсэнээр Хороонд гомдол гаргах үе шатууд дуусгавар болдог.

ЭЯГБХУТК-ын Хороонд хандсанаар ЭЯГБХУТК-ыг зөрчсөн тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээх, засгийн газрын хариуцлагыг сайжруулах, тухайн асуудалд олон улсын анхаарлыг хандуулах, хуулийн шинэчлэл гэх мэт бүтцийн өөрчлөлтийг бий болгох буюу эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн асуудлаарх хууль ёсыг бэхжүүлэх зэрэг ач холбогдолтой байдаг.

Алхам 4 Бүлгийн ажил

Оролцогчдийг 2 багт хуваан өмнө лекцээр олгогдсон гомдол гаргахад анхаарах зүйлсийг баримтлан хороонд гомдол гаргах даалгавар өгнө.

Багуудын даалгаврын гүйцэтгэлтэй танилцсаны дараа дараах шалгууруудыг хангаж ажилласан эсэхэд багш дүгнэлт хийж, хороо хүлээн авах эсэх асуудлыг оролцогчтой хамт тодорхойлно.

Доорх шалгах асуултын дагуу ярилцана.

Хороонд гомдол гаргахын өмнөх шалгах зүйлс

Гомдол гаргах болон бүртгүүлэх:

- Гомдлоо бичгээр бэлдсэн үү?
- Хохирогч буюу гомдол гаргагч (хэрэв хохирогчоос өөр хүн байгаа бол)-ыг тодорхойлсон уу?
- Засгийн газар зөрчил гаргасан гэж дүгнэж байна уу?
- Нэмэлт мэдээллийг (шүүхийн шийдвэр, эмнэлгийн магадлагаа, шинжээчийн тайлан гэх мэт) хавсаргасан уу?

Яаралтай арга хэмжээ (заавал биш - тухайн эмэгтэй хүнд учирч болзошгүй аюултай хор хохирол учрахаас урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай тохиолдолд)

- Яаралтай арга хэмжээ авах тухай хүсэлтээ гомдолдоо тусгасан уу?

Гомдлыг хүлээн авч болох шалгуур:

- Тухайн эмэгтэй нь Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцид (ЭЯГБХУТК) заасан эрхийн зөрчлийн хохирогч гэдгийг баталсан уу?
- Хохирогч гэж үзэж байгаа хүн тань эрхээ сэргээлгэх талаар дотоодын бүх л механизмд хандсан гэдгийг баталсан уу? Хэрэв үгүй бол, дотоодын механизм нь эрхийг сэргээлгэх асуудал шалтгаангүйгээр удаашралтай аль эсвэл хандсан ч үр дүнгүй байна гэдгийг тэрээр харуулах боломжтой юу?

- Хохирогч гэж буй хүн маань анх удаа тухайн асуудлаар ЭЯГБХУ Хороонд гомдлоо илгээсэн үү аль эсвэл олон улсын мөрдөн байцаалт болон асуудлыг шийдвэрлэхээр харгалзан үзэх өөр процедурт хандсан гэдгийг баталгаажуулсан уу?
- Гомдол нь ЭЯГБХУТК-д нийцэж байгаа эсэхийг баталгаажуулсан уу?
- Гомдол нь сайн хангалттай үндэслэлтэй гэдгийг баталгаажуулсан уу?
- Тухайн гомдол нь 2002 оны 3 дугаар сарын 28-ны өдөр (ЭЯГБХУТК-ын Нэмэлт Протокол Монгол улсад хүчин төгөлдөр болсон өдөр) аль эсвэл 28-ны өдрийн дараа болсон асуудлаарх гэдгийг баталгаажуулсан уу? Хэрэв үгүй бол, тухайн зөрчил нь байсаар байна уу?

Гомдлын агуулга, санал болон зөвлөмжүүд:

- Холбогдох баримтуудыг тодорхойлсон уу? Хохирогчид үзүүлсэн хор хохиролыг тодорхойлсон уу?
- ЭЯГБХУТК-ын аль зүйл заалтыг засгийн газар зөрчсөн гэдгийг та тодорхойлсон уу?
- Энэхүү зүйл заалтыг засгийн газар хэрхэн зөрчсөн талаар тодорхойлсон уу?
- Хохирогч гэх хүний хандаж буй хувь хүний болон тогтолцооны шинжтэй эрх сэргээлгэх механизмын талаарх мэдээлэл гомдолдоо тусгасан уу?

Зөвлөмж болон дараагийн авах арга хэмжээний хэрэгжилт:

- Тохиромжтой зөвлөмжийг засгийн газрыг хэрэгжүүлэхийг уриалах стратегийг боловсруулсан уу?

ЭЯГБХУТК-ын хороонд гомдол гаргахын өмнө дараах зүйлсийг гомдолдоо тусгасан эсэхийг заавал нягтлан үзэхийг оролцогчдод ойлгуулж, энэхүү листийг тэдэнд хувиалан өгнө.

АШИГЛАСАН НОМ ЗОХИОЛ

1. Эмэгтэйчүүдийн эрх ба Жендэрийн тэгш байдал, хүний эрхийн үндэсний байгууллагуудад зориулсан гарын авлага, ХЭҮК, 2014 он
2. Хүний эрхийн боловсролд сургалтын оролцооны аргыг нэвтрүүлэх нь” чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага, Канад сан, 2010 он
3. Жендэр судлалын бүтээлийн эмхтгэл UNIFEM, 2006 он
4. Эмэгтэйчүүд хүний эрх алхам алхамаар, Эмэгтэйчүүд, хууль ба Олон улсын хөгжил, Вашингтон хот
5. Жендэрийн асуудал, Зохистой хөгжил жендэр төв, 2011 он
6. Жендэрийн нэр томьёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь 2013 он
7. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенцийн хэрэгжилтийг тайлагнах гарын авлага, НҮБ-ийн хүн амын сан, 2010 он
8. Эмэгтэйчүүдийн нүдээр Үндсэн эрхийн хамгаалалт Монголд, Монголын эмэгтэйчүүдийн төрийн бус байгууллагын сүлжээ, 2010 он
9. Жендэрийн тэгш эрх хөгжлийн агуулга болох нь Хүйсийн тэгш эрхийн төв, Канад сан, 2008 он
10. A handbook for CEDAW-based legal reviews (3rd ed.), Bangkok, Thailand:
11. Монгол улсын хууль тогтоомж – ЭЯГБХУТ конвенц. Дүн шинжилгээ Зөвлөх Т.Ундаръяа. 2016 он
12. 4th Thematic Report of the UN Special Rapporteur on Cultural Rights (2012) он
13. Нэгдсэн үндэстний байгууллага, “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл” мэдээллийн хуудас. 2011 он
14. Гэр бүлийн хүчирхийлэл гарын авлага ХЭҮТ, 2010 он
15. Дэлхийн зөн, Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төвийн хамтарсан судалгаа “Хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг хязгаарласан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаанд хийсэн мониторингийн тайлан”, 2010 он.
16. “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн мониторинг”-ийн тайлан, АНУ-ын Миннесота мужийн “Хүний эрхийн өмгөөлөгчид” байгууллага, 2013 он.

**Монгол Улсын
Хүний эрхийн Үндэсний Комисс**

Тусгаар тогтнолын талбай,
Засгийн газрын XI байр, Ү давхар

Утас: 262786, 262902,
Факс: 976-51-262786
Хууль зүйн зөвөлгөө өгөх утас: 70000222

Цахим хаяг: www.mn-nhrc.org,
Цахим шуудан: info@mn-nhrc.org
www.facebook.com/nhrcm

Тогтвортой бичил уурхай төсөл

Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг
Олимпийн гудамж 12 “Скай Плаза”
бизнес центр 2-р давхар
ш/х 58, Улаанбаатар 210648
Зип код 14210 Монгол Улс

Утас: +976 11 328848
Факс: +976 11 322415

Цахим хаяг: www.sam.mn
www.swiss-cooperation.admin.ch/mongolia/

