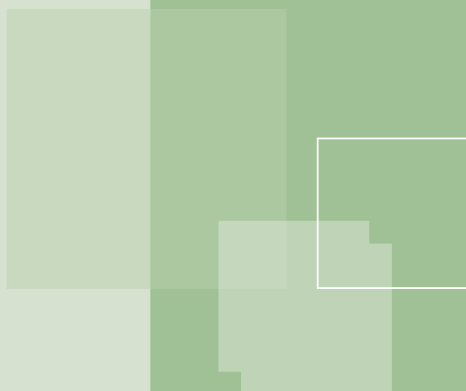




Ардчилал, Сонгуулийг Дэмжих Олон Улсын
Хүрээлэн

Улс төрийн намуудад зориулсан жендэрийн бодлого боловсруулах аргачлал





Улс төрийн намуудад зориулсан жендэрийн бодлого боловсруулах аргачлал

© 2016 Ардчилал, Сонгуулийг Дэмжих Олон Улсын Хүрээлэн (АСДОУХ)

АСДОУХ-ийн хэвлэмэл материал нь тодорхой улс орон, улс төрийн аливаа ашиг сонирхлоос ангид болно. Энэхүү хэвлэмэлд илэрхийлж буй үзэл санаа АСДОУХ ба түүний удирдах зөвлөл, зөвлөлийн гишүүдийн баримталж буй үзэл санаатай ижил байх албагүй.

Энэ номын цахим хувилбарыг ашгийн бус зорилгоор чөлөөтэй хувилж, түгээж, дамжуулж болохын зэрэгцээ хэсэгчлэн ашиглаж болно (Creative Commons Licence (CCL) – Creative Commons Attribute- NonCommercial-Share A like 3.0 лицензийн дагуу). Энэхүү CCI лицензийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> хаягаар орж үзнэ үү.

“Улс төрийн намуудад зориулсан жендэрийн бодлого боловсруулах аргачлал” нь АСДОУХ-ийн 2016 онд нийтэлсэн номын англи хувилбарын орчуулга юм. Орчуулгын үнэн зөвийг АСДОУХ хянаагүй, эргэлзээтэй тохиолдолд англи хэл дээрх эх хувилбарыг баримтална.

ISBN: 978-91-7671-063-0 (Англи хэл дээрх эх), ISBN 978-91-7671-608-3 (Монгол дээрх эх)

Ардчилал, Сонгуулийг Дэмжих Олон Улсын Хүрээлэн (АСДОУХ)

Стрёмсборг SE-103 34 Стокгольм, Швед

Электрон шуудан: info@idea.int

Цахим хаяг: <http://www.idea.int>

Дизайн, эхийг АСДОУХ бэлтгэв

Монгол хэл дээрх эхийг СЭЛЭНГЭ ПРЭСС ХХК-д бэлтгэж хэвлэв.

БНСУ-ын КОЙКА олон улсын байгууллагын санхүүжилттэй НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих нь” төслийн санхүүжилтээр орчуулж хэвлэв.

Талархал

Энэхүү баримт бичиг нь Ардчилал, Сонгуулийг Дэмжих Олон Улсын Хүрээлэн (International IDEA)-ийн ажилтнууд, түүний дотор Нана Каландадзе, Алиса дел Агила, Румбидзай Кандвасвика-Нхунду, Натали Эбэйд нарын хамтын ажиллагааны үр дүн бөгөөд тэдний санал бодол, хяналт, зөвлөмжөөс бүтсэн болно. Энэхүү зөвлөмжийг боловсруулахад зөвлөгөө, туршлагаасаа хуваалцсан Уппсалагийн Их Сургуулийн жендэрийн тэгш байдал, улс төрийн судлаач Пэр Зеттербергэд онцгой талархал илэрхийлье. Мөн Африкийн олон нийтийн болон улс төрийн амьдрал дахь эмэгтэйчүүдийн статусын чиглэлээр мэргэшсэн эмэгтэйчүүд болон улс төрийн шинжээч Жана Нкубе төсөлтэй танилцаж, үнэ цэнтэй саналуудыг хэлсэн. Эцэст нь энэхүү нийтлэлийг хэвлэхэд онцгой үүрэг гүйцэтгэсэн Дэвид Пратерт талархал илэрхийлье.

АГУУЛГА

1. Удиртгал.....	9
2. Яагаад улс төрийн намд жендэрийн тэнцвэртэй байдал чухал вэ?	11
3. Улс төрийн намд жендэрийн тэнцвэртэй байдал зайлшгүй байх шалтгаан	15
4. Жендэрийн бодлогыг санаачилж, боловсруулах нь	16
5. Улс төрийн намын жендэрийн бодлогын бүрэлдэхүүн	20
6. Жендэрийн тэгш байдлын бодлогын тодорхой зорилтуудыг тодорхойлох нь...	23
7. Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд тавих хяналт, хугацаа.....	32
8. Дүгнэлт	33
Хавсралт А. Олон улсын стандарт ба амлалт	34
Хавсралт Б. Үндсэн ойлголт, тодорхойлолт.....	36
Эх сурвалж, цаашид унших материал	37

1

Удиртгал

Ардчилал, Сонгуулийг Дэмжих Олон Улсын Хүрээлэн (цаашид “АСДОУХ” гэх) нь улс төрийн намууд болон жендэрийн тэгш эрхийг дэмжигч нарыг хөхиүлэх, улс төрийн намд жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хөгжүүлэх зорилгоор энэхүү аргачлалыг боловсруулсан билээ.

Хувь хүмүүс сайн дурын үндсэн дээр өөрсдийн үзэл бодлоор эвлэлдэн нэгдэж, эрх ашгаа илэрхийлдэг. Улс төрийн намууд нь орчин цагийн төлөөллийн ардчиллын гол бүрдэл хэсэг болсон. Эдгээр байгууллагууд нь ардчилсан засаглалын салшгүй хэсэг болохоос гадна улс төрийн эрх мэдэл, засаглалын шийдвэр гаргалтад дуу хоолойгоо хүргэх гүүр болжээ.

Хүйс ялгалгүй, бүх ард иргэдийн хүсэл сонирхол, хэрэгцээ, үзэл бодлыг төлөөлөх нь улс төрийн намуудын бодитой үйл ажиллагаа, хүлээн зөвшөөрөгдөх шинж болон төлөөлөх чадварт амин чухал үүрэгтэй. Аливаа улсад хүн амын тал хувийг эзэлдэг эмэгтэйчүүд, тэдний үзэл санааг улс төрийн шийдвэр гаргалтад оролцуулах боломжийг тэгш хангахгүй байснаар ямар ч ардчилсан журмаар сонгогдсон улс төрийн институтийн хүлээн зөвшөөрөгдөх чанар нь сулардаг. Улмаар эмэгтэйчүүд өөрсдийн оршин буй нийгмийн засаглалд үр нөлөөтэй оролцох эрхээ алддаг.

Улс төрийн намын жендэрийн тэгш байдлыг хэмжих олон үндсэн үзүүлэлтэд намын удирдах тогтолцоонд эмэгтэйчүүдийн эзэлж буй тоо хэмжээ, улс төрийн шийдвэр гаргалтын олон хүрээнд эмэгтэйчүүдийн хувь нэмэр, оролцоог нэмэгдүүлэх гэсэн оролдлого, бодлогын төсөл болон улс төрийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах санаачилгын түвшин зэргийг багтаадаг (Sacchet 2005).

Олон улсад улс төрийн намууд нь дотоод асуудалдаа эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээг өргөн хүрээтэй авч эхлээд байна. Энэхүү аргачлалд дээр дурдсан оролдлогуудын бодит жишээ болох Латин Америк (АСДОУХ 2009) болон Африкийн (АСДОУХ 2012) орнууд болон бусад баримтаар баталгаажсан туршлагыг тусгалаа.

Тус жишээнд дурдагдсан баримтаас авч үзэхэд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжигч улс төрийн намууд өөрсдийн тойрог дахь сонгогч нартай илүү нягт холбоо тогтоох, нийтэд илүү танигдаж хүлээн зөвшөөрөгдөх хандлагатай байдаг нь тогтоогдсон. Мөн баримтаас үзэхэд сонгуулийн ирц болон сонгогчдын санал өгөх сонирхол буурч буй өнөө цагт шинэ хүн, үзэл санааг нэвтрүүлж чадах улс төрийн намууд илүү эрч хүчтэй дүр төрх бий болгож чаддагийг” харуулсан (NDI/

UNDP 2012:2).

Хэдий тийм боловч дэлхий даяар ихэнх улс төрийн намууд өөрчлөгдөөгүй бөгөөд дотоод ардчилал, эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, дотоод шинэтгэл хийх зайлшгүй шаардлагатай хэвээр байгаа билээ. Улс төрийн амьдралд болоод намын дотоодод эрэгтэйчүүд давуу оролцдог хэвшсэн загвараас үүдээд эмэгтэйчүүд улс төрд амжилт олоход томоохон саад үүсгэдэг. Нийгмийн харилцаанд эмэгтэйчүүдийн үүргийг тодорхойлж буй хэт хуучинсаг үзэл энэхүү саадыг улам дордуулж байна. Түүнчлэн эмэгтэйчүүд гэр бүлийн амьдрал, нийгмийн үйл хэргээ хослуулан авч явах бэрхшээл, улс төрийн үйл хэрэгт шаардлагатай санхүүгийн нөөцийн дутагдал, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх чадалтай танил талын хүрээ хязгаарлагдмал, болон хэвлэл мэдээлэл дэх улс төрч эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл ойлголтоос үүдэн хязгаарлагдаж байдаг.

Энэхүү аргачлалыг боловсруулахад мөрдлөг болгосон гол баримтлал нь улс төрийн намын удирдлага болон бусад оролцогчид тухайн намын хөгжилд жендэрийн асуудал хэр хэмжээнд ач холбогдолтой болохыг бодитоор ойлгож, жендэрийн тэгш бус байдлыг багасгах стратеги арга хэмжээг идэвхтэй авч хэрэгжүүлэх эрмэлзэлтэй гэж үзсэн болно.

Тус аргачлалын хүрээнд улс төрийн намын баримтлах жендэрийн бодлогод тусгах гол асуудлуудыг жагсааж, намын дотоод дахь эмэгтэйчүүдийн хөгжил, жендэрийн тэгш байдлыг дээшлүүлэхэд шаардлагатай суурь хүрээг багтаасан. Үүнд удирдлагын бүтэц бүрэлдэхүүн, дотоод шийдвэр гаргах бүтэц, дотоод хяналт, институтийн хөгжил, нэр дэвшигчийг тодорхойлох, намын бодлого, мөрийн хөтөлбөр боловсруулах, сонгогч нартай харилцах, сонгуулийн кампанит ажил зэрэг болно.

Нэн тэргүүнд энэхүү аргачлалаар улс төрийн нам дотор жендэрийн тэгш байдлыг хангах цогц бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлага болон үндэслэлийг танилцуулна. Улмаар тус бодлогыг хэрхэн боловсруулж, хөгжүүлэх талаар санал зөвлөмжийг танилцуулах ба үүнд хүйсэд суурилсан дотоод аудитын шалгалт явуулахад шаардлагатай үе шатыг тусгав. Дараагийн шатанд тухайн бодлогын үндсэн зорилго, өөрт агуулах гол зарчмуудыг тусгана, улмаар тухайлсан зорилтууд, хамаарал бүхий үзүүлэлтүүд болон дэлхийн улс төрийн намуудын туршлагаас авч үзнэ.

2 Улс төрийн намд жендэрийн тэнцвэртэй байдал яагаад чухал вэ?

Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хэт доогуур байгаа асуудлыг ойлгох:

Бараг бүх улс оронд, сонгуульт албан тушаалтныг тодорхойлдог түлхүүр байгууллагын хувьд улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хэт доогуур байгаагийн үндсэн шалтгаан гэж тооцдог. 2015 оны сүүлээр дэлхий даяар нийт парламентын суудлын 78 хувийг эрэгтэйчүүд эзэлж байна (IPU 2015). Эрэгтэйчүүдийн хэт өндөр төлөөлөл нь өөрөө асуудал болоод зогсохгүй шийдвэр гаргах байгууллагад эмэгтэйчүүдийн сонирхлын төлөөлөл хэт доогуур байгаа нь тэгш хүртээмжтэй, тогтвортой хөгжилд саад болдог.

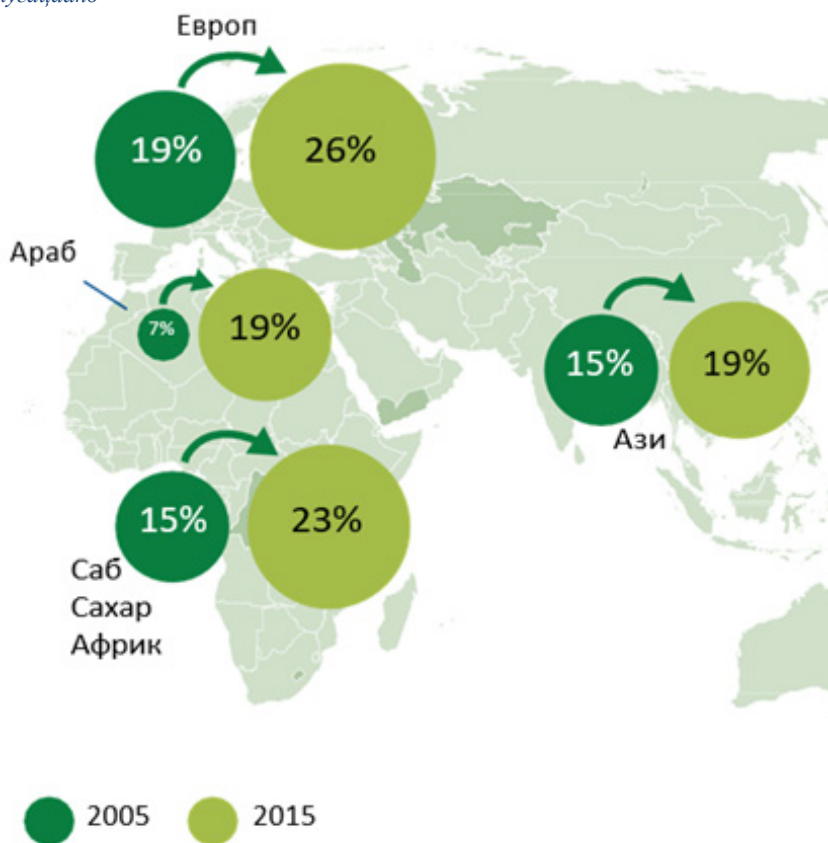
Улс төрийн төлөөлөлд хүйсийн тэгш бус байдлын асуудлын цар хүрээнд түүхэн цаг үеийн туршид өөрчлөгдөж иржээ. Сүүлийн хориод жилийн хугацаанд парламентын гишүүн эмэгтэйчүүдийн тоо 11-ээс 22 хувь болж хоёр дахин өссөн байна. Хэдийгээр зөвхөн 41 оронд (дунджаар нийт улс орнуудын тавны нэг) парламентын гишүүдийн 30-аас дээш хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа ч зөвхөн 12 оронд л 40-өөс дээш хувийн төлөөлөлтэй байгаа юм. Харин 73 оронд парламентын гишүүдийн 15 буюу түүнээс доош хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг бөгөөд гагцхүү таван оронд л (Микронез, Палау, Катар, Тонга, Вануату) хууль тогтоогчид нь бүгд эрэгтэйчүүд байна (IPU 2015).

Сүүлийн жилүүдэд Америк, Ойрх Дорнод болон Сахараас урагших Африкийн орнуудад эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлсэн дорвитой өсөлтүүд ажиглагдсан. Эдгээр дэвшил гарсан үндсэн шалтгаан нь дотоодын эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах байгууллагуудын шаардлага болон томоохон нийтийн эсэргүүцэл, хөдөлгөөний үр дүнд бий болсон улс төрийн шинэтгэлээр дамжин улс төр, эрх зүйн чухал шинэтгэлүүд хэрэгжсэн юм.

Нийтийн үйл хэрэг болоод улс төрийн шийдвэр гаргалтад оролцож буй эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн хооронд эрх тэгш байдлыг хангахын тулд жендэрийн тэгш байдлын стратеги зорилтуудыг аливаа улс төрийн үйл явц болон намд нь тогтоож өгөх шаардлагатай боловч энэ нь нарийн төвөгтэй юм. Улс төрийн амьдралд болон улс төрийн намд эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх эрэгтэйчүүд давамгайл загвар нь эмэгтэйчүүдийг хоёрт тавьж, тэднийг улс төрд амжилт олоход бэрхшээлтэй болгодог уламжлалт хандлагад суурилсан байдаг. Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл эмэгтэй улс төрчдийн талаар хэвшмэл ойлголтыг бэхжүүлж, тэдгээр эмэгтэйчүүдийн гэр бүлийн үүрэг, хариуцлагыг онцлох замаар улс төрийн идэвхтэй оролцоог нь үгүйсгэх хандлагатай байдаг. Түүнчлэн итгэлцлийн хүн-нийгмийн чиг хандлага нь намуудын нэр дэвшигчдийн шийдвэрт нөлөөлдөг. Өөрөөр хэлбэл, эрэгтэйчүүд улс төрд эрэгтэйчүүдтэйгээ ажиллах нь илүү эвтэй тул, эрэгтэй хүнээ сонгодог аж.

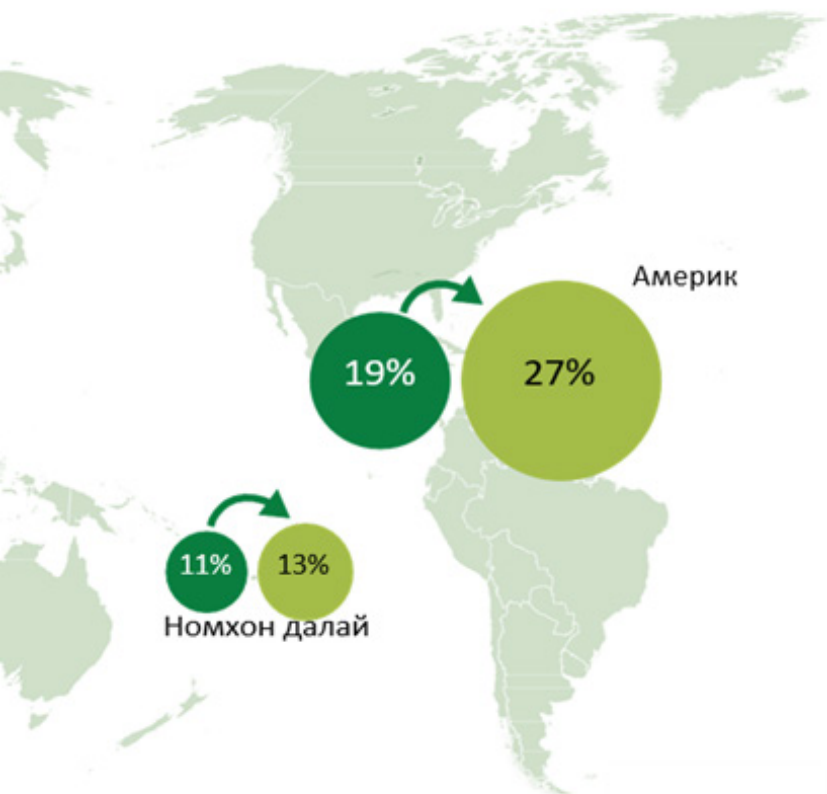
(Bjarnegard 2013). Гэвч улс төрийн намын удирдлагууд эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүйсээр ялгаварласан харилцаа байдаггүй гэж няцаах бөгөөд

Дүрс 2.1: Эмэгтэйчүүдийн парламент дахь эзлэх хувь: арван жилийн хугацаанд



2013 онд АСДОУХ-гийн судалгаагаар Африкийн 33 оронд улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хамгаалах зорилго бүхий ерөнхий бодлого нь хэрэгжүүлж буй бодит бодлогоос хэт зөрөөтэй байдаг нь тогтоогдсон.

эмэгтэйчүүд хүсвэл хуулийн дагуу улс төрийн ажил мэргэжил хөөх адил тэгш бүрэн эрхтэй хэмээн тайлбарлах нь түгээмэл байдаг.



Эх сурвалж: Олон Улсын Парламентын Холбоо, “Үндэсний Парламент дахь эмэгтэйчүүд”, Дэлхийн ангилал, [2015 оны 12 сарын 1-ний байдлаар] <http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/world011215.htm> 2016 оны 7-р сарын 19-нд хандсан

... дийлэнх улс төрийн намууд өөрсдийн зорилт зорилгыг тодорхойлсон баримт бичигтээ жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар тусгасан байдаг ч энэхүү зорилтууддаа хүрэх ямар нэгэн арга хэмжээ, стратеги төлөвлөгөө авч хэрэгжүүлдэггүй байна. Улс төрийн намуудын 27 хувь нь жендэрийн тэнцвэртэй байдлын талаар заалтыг намын дүрэмдээ оруулсан, 58 хувь нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар өөрсдийн үйл ажиллагаа, төлөвлөгөөгөө тусгасан байгаагаас үзэхэд тодорхой хэмжээнд жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг чухалчилж авч үздэг нь илэрхий байна. (Кандавсвика-Нхунду 2013: 14)

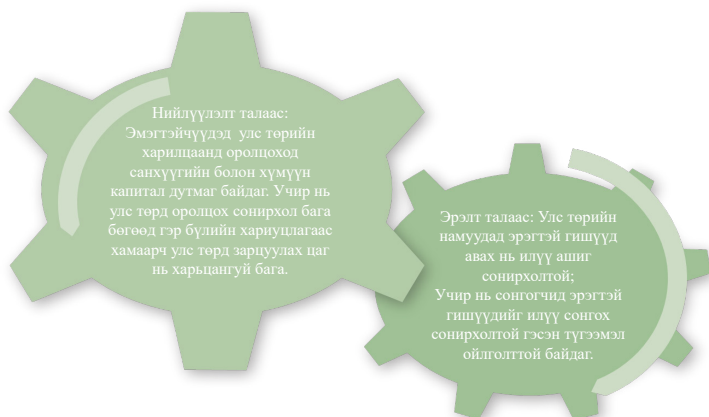
Латин Америкт явуулсан өөр нэгэн судалгаанд нийт улс төрийн намуудын 70 орчим хувь нь хүйсийн тэгш байдал ба ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмын талаар өөрсдийн намын баримт бичигт дурдсан байдаг бол бусад 30 гаруй хувь нь тухайн асуудлаар огт тусгаагүй байсан байна. (Llanos and Garzon de la Roza 2011: 19)

Эрэлт ба нийлүүлэлт талын хүчин зүйл:

Өнөөгийн нийгэм дэх эрэгтэйчүүдийн хэт давамгай төлөөллийг (эмэгтэйчүүдийн хэт доогуур төлөөллийг) ойлгохын тулд эрэлт нийлүүлэлтийн хүчин зүйлсийн харилцан нөлөөллийг авч үзэх хэрэгтэй (Зураг 2.2). Нийлүүлэлт талаас нь авч үзвэл улс төрийн харилцаанд эмэгтэйчүүд харьцангуй хязгаарлагдмал эх үүсвэртэй (жишээ нь цаг хугацаа, санхүү, ур чадвар зэрэг), эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад цөөн танил талтай бөгөөд улс төрд оролцох сонирхол бага байдаг. Эрэлт талаас нь авч үзвэл улс төрд идэвхтэй эмэгтэйчүүдийн хувьд сонгогчид болон намын гишүүд нь нэр дэвшигчийг тодруулах болон сонгуулийн кампанийн явцад тэдний туршлага, чадварыг нь үнэлэхдээ эрэгтэйчүүдээс өөрөөр үнэлдэг (Norris and Lovenduski 1995).

Улс төрд хүйсийн тэнцвэрийг бий болгох практик шийдэл олоход энэ хоёр талын хүчин зүйлсийг харгалзан үзэх нь нэн чухал. Нийлүүлэлтийн өнцгөөс харахад улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийг улс төрд идэвхтэй оролцох нөхцөл, бололцоог бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай. Харин эрэлт талаасаа улс төрийн намууд нэр дэвшүүлэх үйл явцаа өөрчилж, нэр дэвшигчдэд тавих шалгуурыг үнэлэх, сонгогчдод эмэгтэй нэр дэвшигчийг танилцуулах арга барилаа дахин үнэлэх шаардлагатай. Улс төрийн намууд улс төр дэх хүйсийн тэгш оролцоог хангахын тулд эмэгтэй нэр дэвшигч, улс төрчдөд бодитой бололцоо олгох бодлого явуулахын зэрэгцээ, дээрх хоёр хүчин зүйлсийг харгалзаж үзэх нь чухал нөлөөтэй.

Дүрс 2.2: Намууд гишүүн, нэр дэвшигчээ сэлбэх, тодруулах эрэлт ба нийлүүлэлтийн хүчин зүйлс



3 Улс төрийн нам жендэрийн бодлоготой байх шалтгаан

Улс төрийн намд жендэрийн тэгш байдлыг хөгжүүлэх нь дотоод ардчиллыг нэмэгдүүлдэг. Эмэгтэйчүүдийн оролцоо, тэгш эрхийг хангаж өгвөл улс төрийн намын нээлттэй байдал болон шударга засаглалын тогтолцоог дэмжиж өгнө. Түүнчлэн жендэрийн тэгш байдлыг сурталчлан хангавал аливаа улс төрийн намын нүүр царай нийтэд эергээр хүлээн зөвшөөрөгдөж, байр сууриа бэхжүүлэх, илүү олон сонгогчдын дэмжлэг авч, илүү олон төрлийн үзэл бодол, байр суурийг бодлого хөтөлбөртөө тусгах боломжтой болдог. Эдгээр шинж чанар нь намуудыг илүү үр нөлөөтэй бөгөөд хүлээн зөвшөөрөгдсөн улс төрийн байгууллага болгодог.

Улс төрийн нам дотор эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гэсэн оролдлого нь урт хугацаандаа эмэгтэйчүүдэд илүү тааламжтай, дэмжсэн орчныг намын дотоодод бүрдүүлж өгдөг. Хэдийгээр цөөнгүй тооны улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдэд намын дотоод орчинд өрсөлдөх боломжийг бий болгосон ч дийлэнх тохиолдолд эрэгтэй болон эмэгтэйчүүдийн хоорондын ялгааг тэнцүүлсэн дорвитой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж чадаагүй байгаа юм.

Тодруулбал жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлого нь улс төрийн намуудад дараах эерэг нөлөөтэй: Жендэрт тулгуурласан тэгш бус байдлыг улс төрийн оролцоог адил тэнцүү байлгахад тулгарах үндсэн саад гэж хүлээн зөвшөөрөх;

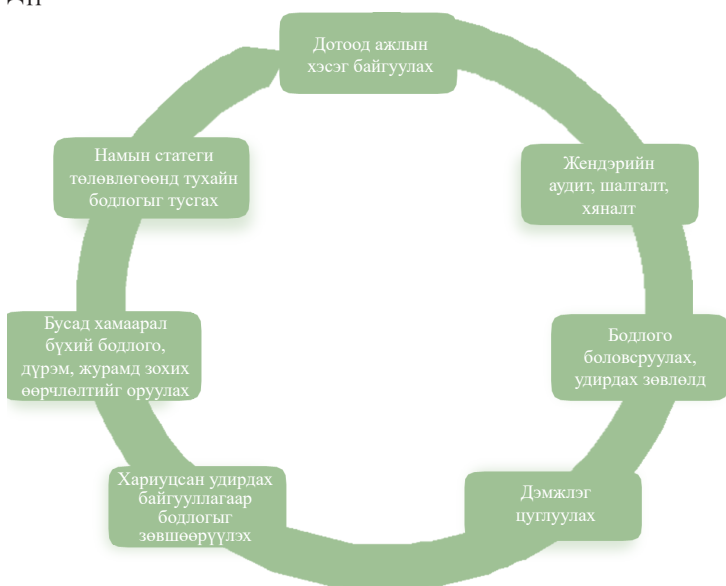
- Улс төрд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн тодорхой бөгөөд нарийн бодлого, стратеги бий болгох;
- Жендэрийн тэгш байдлыг зорилго, зорилт, хэтийн төлөвлөгөөндөө шингээж өгөх;
- Голлох байгууллага, үйл ажиллагаануудад тодорхой зорилтуудыг дэвшүүлэн ажиллах;
- Тухайн зорилтуудаа хэрэгжүүлэх механизм, үр дүнг нь хэмжигдэхүйц болгох;
- Эдгээр зорилтын дагуу дотоод хариуцан тайлагнах механизм бий болгох.

Үүний зэрэгцээ жендэрийн тэгш байдлын бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд эрэгтэйчүүд мөн адил идэвх, санаачилгатай оролцож, дэмжих нь чухал ач холбогдолтой. Тус бодлогын үндсэн зорилт нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг нам дотроо төлөвшүүлэх, улс төр болон нийгмийн амьдралд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих, эрэгтэй, эмэгтэй гэдгээс үл хамааран бүх иргэдэд шударга ёс, намын дотоод ардчилал, ашиг сонирхлыг нь илүү хангахад чиглэх ёстой.

4 Жендэрийн бодлогыг санаачилж, боловсруулах нь

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах иж бүрэн бодлогыг хөгжүүлэхэд улс төрийн намын одоогийн бодлого, үйл явц дахь жендэрийн тэнцвэргүй байгаа нөхцөл байдлын талаар тодорхой, дэлгэрэнгүй тоо баримт мэдээлэл, тухайн асуудлын шийдлийн талаарх зөвшилцсөн стратеги төлөвлөгөөтэй байхыг шаардана. Иймд бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх үйл явцыг дараах шаттай явуулах нь зохимжтой байна.

Дүрс 4.1



Үе шат 1: Нам дотоод ажлын хэсэг байгуулах

Энэхүү үе шат нь намын гишүүд дотроос жендэрийн бодлогыг байнгын дэмжиж, хэрэгжүүлж ажиллах бүтцийг бий болгох зайлшгүй шат юм. Тус ажлын хэсэг нь төвийн болон орон нутгийн намын байгууллагын төлөөлөл, мөн жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар мэдлэг, туршлагатай гишүүдээс бүрдүүлэх нь зохимжтой. Жендэрийн бодлого нь бүх давхаргыг хамарсан, байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, стратеги тогтолцоонд нөлөөлөх ач холбогдолтой бодлогын бичиг баримт учраас нам, байгууллага, бодлогын чиглэлээр мэргэжилтнүүдийг оролцуулах нь нэн чухал юм. Иймээс ажлын хэсэгт шаардлагатай мэргэжил, ур чадварыг бүрдүүлэх зорилгоор тал талын мэргэжилтнүүд хамтран ажиллана.

Жишээ нь нэр хүнтэй намын гишүүн тухайн ажлын хэсэгт багтах нь жендэрийн асуудлаар хэлэлцүүлэг хийх, бусдад мэдээлэл түгээх, хянан шийдвэрлэхэд үр дүнтэй.

Тухайлбал ажлын хэсэгт байгууллагын дотоод бүтэц бүрэлдэхүүн, дотоод дүрэм журам, гадаад харилцаа, гишүүнчлэл, болон нэр дэвшүүлэх үйл явцын талаар нарийн мэдлэгтэй мэргэжилтэн байх шаардлагатай. Бодлогын чиглэлээр туршлагатай олон нийтэд танигдсан намын гишүүд өөрсдийн мэргэшсэн санхүүгийн менежмент, компанийн хөгжил, нийгмийн халамж, боловсрол, залуучууд болон хүүхдийн эрх зэрэг асуудлаар холбогдох мэдлэг мэдээллийг жендэрийн бодлогыг боловсруулж хөгжүүлэхэд нэмэрлэх бүрэн боломжтой.

Ажлын хэсэг нь улс төрийн намын шийдвэр гаргах дээд байгууллагын шийдвэрээр бүрэлдэж, үйл ажиллагааны нарийвчилсан зорилго, зорилтууд болон ажлын төлөвлөгөөг хамтад нь баталсан байвал зохимжтой.

Үе шат 2: Жендэрийн аудит эсвэл хэрэгцээг үнэлэх

Улс төрийн намын хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлого нь намын дотоод бүтэц, зохион байгуулалт дахь жендэрийн тэнцвэргүй харилцааг зохицуулахын тулд жендэрийн аудитыг хэд хэдэн чухал салбарт хийх хэрэгтэй. Жендэрийн асуудлаарх бодит нөхцөл байдлыг хянаж дүгнэхэд нам доторх эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн нөхцөл байдлыг илтгэсэн хамаарал бүхий чанарын болон тоон үзүүлэлтүүдийг боловсруулах шаардлагатай. Жендэрийн тэнцвэртэй байдалд аудит хийхэд дараах үзүүлэлтүүдийг зайлшгүй шалгана:

- Улс төрийн намын удирдлага, шийдвэр гаргах эрх бүхий байгууллагын дотор эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо;
- Намын эмэгтэйчүүдийн байгууллагын болон бусад тусгай ажлын хэсгийн эрх хэмжээ, үйл ажиллагаа;
- Эрэгтэй болон эмэгтэй гишүүдийг мэргэжлийн ажил үүрэг болон хувийн амьдралаа тэнцвэртэй оролцох нөхцөлийг хангах намын бодлого, үйл ажиллагаа, түүнтэй холбогдох дүрэм, журмын үр нөлөө;
- Намын дотоод удирдлагад болон нийтийн албан тушаалд нэр дэвшигч сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэхэд жендэрийн тэнцвэрийг хангах;
- Намын санхүү болон төсвийн шийдвэр гарах, ашиглах, тараах эрх бүхий гишүүдийн хүйсийн харьцаа, төсвийн зарцуулалтад холбогдох дотоод дүрэм журам нь жендэрийн асуудалд хэрхэн нөлөөлөх эсэх;
- Хүйсийн ялгаварлал, ажлын байрны дарамттай холбоотой дотоод гомдол, хүсэлт хянан шийдвэрлэх механизм бий эсэх, өмнө нь хүйсийн асуудлаар маргаан, гомдол шийдвэрлэсэн тохиолдол нь тэмдэглэгдэж үлдсэн эсэх.

Намын актив хөрөнгө, нөөц, төсөв зарцуулалт, шийдвэр гаргалт, бодлого боловсруулалтад эмэгтэй болон эрэгтэй гишүүдийн оролцоонд ялгаа үүсгэж буй аливаа практик, үйл явцыг тодруулан шалгах нь жендэрийн аудитын үндсэн үүрэг юм. Улмаар улс төрийн намын гишүүд, хамаарал бүхий мэргэжилтнүүд улс төрийн шийдвэр гаргалтад эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог дэмжсэн дотоодын болон олон улсын хэм хэмжээг намын дотоод үйл ажиллагаанд хэрхэн хэрэгжүүлж буйд үнэлгээ өгч ажиллах шаардлагатай.

Жендэрийн аудит нь намын бүх шатанд дийлэнх гишүүдийг хамрах шаардлагатай бөгөөд санаа бодлын судалгаа, намын рейтингийн судалгаа, бүлгийн ярилцлагын судалгаа, өмнө нь нэр дэвшиж байсан гишүүдтэй ярилцах, намын дэмжигчид, сонгогчид зэрэг олон эх сурвалжийг давхар хамруулбал зохино.

Жендэрийн бодлого боловсруулах нь намын дотоод үйл ажиллагаа бөгөөд эмэгтэй гишүүд, түүний төлөөлөл, эрэгтэй гишүүд, намын удирдлага болон гадны жендэрийн мэргэжилтнүүдийг (шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд) татан оролцуулах нь тохиромжтой. Гадны мэргэжилтнүүд гэдэг нь улс төрийн болон жендэрийн асуудлаар нарийн мэдлэг, туршлагатай иргэний нийгмийн байгууллагын гишүүд, хараат бус шинжээчид зэрэг болно. Тухайн улсынхаа (Хайрцаг 4.1-г үз) эсхүл бүсийн болон дэлхийн хэмжээнд улс төрийн намуудын практикийг харьцуулан судлах нь жендэрийн бодлого боловсруулах, түүнийг хэрэгжүүлэх, богино болон дунд хугацааны үр дүнг дүгнэхэд онцгой ач холбогдолтой.

Үе шат 3: Бодлого боловсруулах, өргөн хэлэлцүүлэг өрнүүлэх

Жендэрийн бодлого нь эхний шатнаас эхлээд нээлттэй болон оролцоотой байдлыг хангах шаардлагатай. Үүнд ажлыг хэсэг байгуулах, бодлого боловсруулах, удирдлагад танилцуулах болон хариу санал хүлээх авах зэрэг багтана.

Бодлогын төсөл нь дээр дурдсанчлан зөвшилцөх, санал хүлээн авах үйл явцаар дамжуулан намын удирдлага болон бүх гишүүдийн дунд жендэрийн асуудлаарх бодлогын хэрэгцээ, зорилго зорилтууд нь хүлээн зөвшөөрөгдсөний үндсэн дээр боловсруулагдана.

Үе шат 4: Жендэрийн бодлого нь урьдаас хүлээн зөвшөөрөгдсөн намын бодлого боловсруулах журмаар явагдаж, намын стратеги төлөвлөгөө, холбогдох дүрэм, дотоод журмыг тусгасан байх

Жендэрийн бодлогыг албан ёсны зохих горимоор дамжуулан санал хураах зарчмаар баталгаажуулах нь тухай бодлогын хууль ёсны байдлыг хангах онцгой давуу талтай бөгөөд намын дотоод эрх зүйн зохицуулалт болон бодлогын тогтолцоонд өөрийн байр суурийг бий болгох онцгой ач холбогдолтой. Ийнхүү боловсруулж, баталгаажуулсан жендэрийн бодлого нь намын нийт гишүүдийн дунд хүлээн зөвшөөрөгдөж, дагаж мөрдөгдөх зайлшгүй бөгөөд хэрэв намын жендэрийн практик нь тухайн бодлогоос зөрж байвал зөв голдиролд орох залуур нь болдог.

Үе шат 5: Бусад хамаарал бүхий дотоод дүрэм, журам, бичиг баримтыг бодлогын хүрээнд шинэчлэн найруулах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах

Жендэрийн бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлэх нь тухайн бодлого намын дотоод дүрэм, үйл ажиллагаанд хэр зэрэг хүчтэй нөлөө үзүүлэхээс хамаардаг. Ялангуяа, намын шийдвэр гаргах байгууллага болон дүрэм, нийтийн сонгуульт албан тушаалд нэр дэвшигчийг тодруулж, сонгон шалгаруулах, намын бодлогын хэлэлцүүлэг явуулах, сонгогчид, дэмжигчдэд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулах зэрэг нөлөөллөөс хамаарах юм. Учир иймээс намын суурь баримт бичиг, дүрэм, зохицуулалт, одоо байгаа бодлогыг жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх өөрчлөлтийн байр сууринаас хянан сайжруулах нь уг бодлогыг батлахад зайлшгүй шаардлагатай эхний алхам нь болох юм.

Хайрцаг 4.1. Улс төрийн намд жендэрийн аудит хийхэд гарч болох асуултууд
Хэн юу хийх вэ?

- Эрэгтэй болон эмэгтэйчүүд ямар ямар үүрэг гүйцэтгэх вэ?
- Эмэгтэй гишүүд нь эмэгтэй хүн гэдэг үндэслэлээр бусад эрэгтэй гишүүдээс илүү үүрэг гүйцэтгэх шаардлагатай юу?
- Зарим албан тушаал онцлогоосоо хамаараад эрэгтэй хүнд эсвэл эмэгтэй хүнд илүү ноогдох уу?

Эмэгтэйчүүдийн байгууллага ба нарийн бичгүүд

- Улс төрийн нам эмэгтэйчүүдийн байгууллагатай юу?
- Эмэгтэйчүүдийн байгууллага нь улс төрийн намын шийдвэр гаргах эсхүл удирдах тогтолцооны нэг хэсэг мөн үү?
- Энэхүү бүлэг нь намын дотоод болон гадаад бодлогын асуудлаар эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой хүсэл сонирхлыг илэрхийлдэг үү?

Хэн хамгийн өндөр албан тушаалыг хашиж байна вэ?

- Намын Үндэсний Удирдах Хороо гишүүдийн хэд нь эрэгтэй, хэд нь эмэгтэй байна вэ? Эмэгтэйчүүд ямар үүрэгтэй оролцож байна вэ?
- Улс Төрийн Хорооны хэдэн гишүүн нь эрэгтэй, хэд нь эмэгтэй байна вэ? Ямар ямар үүрэгтэй гишүүд вэ?

Хэн намын санхүү, хөрөнгө зарцуулах эрх мэдэлтэй вэ?

- Намын санхүүд эрэгтэй, эмэгтэй гишүүд ижил тэгш эрхтэй оролцдог уу? Сонгуулийн үед мөн адил уу?
- Эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн аль нь илүү намын аливаа санхүүгийн эх үүсвэр, тусламж, дэмжлэгт (байгууллагын, логистикийн, улс төрийн зэрэг) хамрагдаж байна вэ?

Сургалт семинарт хэн илүү хамрагдах боломжтой байна вэ?

- Намын зүгээс гишүүддээ сургалт семинар зохион байгуулдаг уу? Ямар сэдвээр?
- Сургалт семинарт жендэрийн асуудал яригддаг уу?
- Эрэгтэй болон эмэгтэй гишүүд эдгээр сургалт семинаруудад хамрагдах ижил боломжоор хангагддаг уу?

Хэн хэрхэн нэр дэвшихийг сонгодог вэ ?

- Сонгуулиар өрсөлдөх гишүүдийг намаас хэрхэн сонгон шалгаруулдаг вэ? Энэхүү шалгаруулалтын процесс, дүрэм, журам нь тодорхой бөгөөд нээлттэй юу?
- Намын зүгээс нэр дэвшигчдийн дунд хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах оролдлого хийдэг үү?
- Эмэгтэй намын гишүүд нэр дэвшигчид сонгох ажлын хэсэг, хорооны гишүүн мөн үү?

Намын тунхаг бичиг, хөтөлбөр

- Намын тунхаг бичиг, хөтөлбөрийг хэн боловсруулдаг вэ?
- Энэхүү процесс нь намын олон бүлэглэл, цөөнхийг оролцоогоор хангадаг уу?
- Эмэгтэйчүүд энэ процесст оролцох, дуу хоолойгоо илэрхийлэх бүрэн боломжтой юу?

5 Улс төрийн намын жендэрийн бодлогын гол бүрэлдэхүүн

Орчны үнэлгээ

Өдөр тутмын намын амьдрал нь эмэгтэйчүүдэд ээлгүй гэж харагдах нь бий. Намын дийлэнх эмэгтэй гишүүд зарим төрлийн ялгаварлан гадуурхалт төдийгүй тэдний улс төрийн амьдралын оролцоо, эрхийн үнэ цэнийг бууруулах гэсэн оролдлогыг даван туулж байдаг Бодит хүндрэл, мөн намын гишүүдээс ирэх эсэргүүцлийн улмаас жендэрийн тэгш бус байдал, эмэгтэйчүүдийн оролцоонд тулгарч буй саад бэрхшээлийг бууруулах механизмыг хэрэгжүүлэх нь амаргүй байдаг. Улс төрийн намын хууль, институт, нийгмийн орчин нөхцөл, түүнчлэн улс төр дэх жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих улс төрийн хүсэл зориг болон намын дэмжлэг эмэгтэйчүүдийн нам доторх болон гаднах эрх мэдлийн бүтцэд орох боломжид шууд нөлөөлдөг.

Жендэрийн бодлогын орчны үнэлгээний хэсэгт улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн байр суурьд нөлөө үзүүлж буй нийгмийн үндсэн сорилт, хязгаарлалтыг тодорхойлох ёстой. Үүнд, улс төрийн үйл явцын талаар сүүлийн үеийн чиг баримжаа, жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн манлайллын талаар нийгмийн хандлага, жендэрийн тэгш байдал, улс төрийн шийдвэр гаргалтад эмэгтэйчүүдийн бүрэн оролцоог хязгаарладаг улс төрийн намын хэрэгжүүлж буй эрх зүйн зохицуулалт ба сонгуулийн тогтолцоо, голлох институтийн болон соёлын сорилт зэргийг тус тус хамруулж болно. Түүгээр зогсохгүй энэхүү хэсгээр дамжуулан бодлого боловсруулахад үндэслэл, шалтгааныг нотлох харуулах тул намын жендэрийн аудитын үр дүнг тодотгосон байх ёстой.

Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах алсын хараа, үндсэн зарчим

Жендэрийн тэгш байдлын талаар улс төрийн намын алсын хараа нь улс төрийн үзэл суртал, жендэрийн тэгш байдлын зарчмуудыг хэр хэмжээнд хүлээн зөвшөөрч дэмжиж байгаа, жендэрт суурилсан тэгш байдлыг хэрхэн тодорхойлж буй зэргээр илэрхийлэгддэг. Дийлэнх улс төрийн намууд, лидерүүд нь жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, эмэгтэйчүүдийн улс төр, шийдвэр гаргалтын бүрэн оролцоог ил тодоор няцаагаад байдаггүй билээ. Харин ч жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих талаар улс төрийн намын дүрэм болон бусад баримт бичиг, төлөвлөгөө, хуваарийн хүрээнд тунхаглан зарладаг хэдий ч эдгээр нь гагцхүү бодит арга хэмжээ, үйл ажиллагаагаар дэмжигдэн, хэрэгжсэн цагт утга учиртай болох юм.

Жендэрийн тэгш байдлын бодлого нь намын үзэл суртал, эрхэм зорилго, алсын хараатай уялдаж, жендэрийн тэгш байдлын талаарх үзэл баримтлалыг тодорхойлсон үндсэн зураглал гэж авч үзэх ёстой. Тэрхүү үзэл баримтлалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хүлээн зөвшөөрч, шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих, жендэрт суурилсан тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг

авч хэрэгжүүлэх тусгай арга хэмжээ бүхий намын байр суурийг багтаах ёстой.

Жендэрийн бодлого нь дараах суурь зарчмыг хүлээн зөвшөөрч, тусгах ёстой:

1. Хэлбэрийн хувьд тэгш байдлыг харуулахаас илүүтэй агуулгын хувьд тэгш байдлыг хангаж, дэмждэг байх. Жендэрийн тэгш байдал, тэгш эрх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний ялгаатай байр суурь болоод нөхцөл байдлыг харгалзсан байдлаар олгогдсон эрх, боломж гэж үздэг.
2. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих тодорхой арга хэмжээг хэрэглэх. Намаас жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт болон бусад асуудлыг шийдвэрлэхэд эерэг үүрэг хүлээх хүсэл зоригтой байх, тухайлбал нэр дэвшигчийг сонгоход жендэрийн квот, адил тэнцүү байх (паритет) зарчмыг нэвтрүүлэх, эмэгтэй нэр дэвшигчийг сонгогдоход нь нэмэлт урамшуулал, дэмжлэг үзүүлэх, ажлын байран дахь жендэрт суурилсан дарамтын эсрэг ойлголтыг түгээх сургалт зохион байгуулах зэргийг багтаан ойлгоно.
3. Эмэгтэйчүүдийн, ялангуяа гадуурхагдсан/нөлөөлөлд өртсөн бүлгийн нөхцөл байдлыг шийдвэрлэхийг эрэлхийлэх. Үндэс угсаа, арьс өнгө, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа, хэл эсхүл хөгжлийн бэрхшээл зэргээс үүдэн цөөнхийн бүлэгт хамаарч буй эмэгтэйчүүд зүй бус хандлага, гадуурхалтад өртөх нь нийтлэг үзэгдэл байдаг. Тиймээс намууд эдгээр нөхцөл байдлыг соргоогоор мэдэрч, тэдгээрийг ойлгон, тодорхой туршлагат үндэслэн тэдгээр эмэгтэйчүүдтэй намын гишүүн, сонгогч, иргэний хувиар харилцах, зохих арга ажиллагааг хэрэгжүүлэх хүсэлт зоригтой байх ёстой.
4. Хувийн/гэр бүлийн амьдрал ба ажил мэргэжлийн тэнцвэрийг хангах. Энэхүү зарчим нь хувийн/гэр бүлийн үүрэг хариуцлага хүлээдэг хүмүүсийн хувьд улс төрийн намын оролцоог нээлттэй болгох үүрэг амлалтыг бүрдүүлж, эрэгтэй, эмэгтэй аль ч гишүүдийнхээ дунд эрүүл ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангах соёлыг баримтлах явдал юм. Үүнд уулзалт зохион байгуулахад жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар цаг хугацаа болон болох газрыг товлож сонгох, оройн цагаар уулзалт хийхээс зайлсхийж, гэр бүлд ээлтэй ажиллах соёлыг төлөвшүүлэх асуудал хамаарна.
5. Нам дотор хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах. Жендэрийн бодлогоор дамжуулан шийдвэрлэх шаардлагатай асуудлаар талаар үнэн зөв ойлголтыг бий болгох нь намуудын хувьд мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх механизмыг ашиглах, цаашлаад хүйсээр ангилсан мэдээлэлд үндэслэх шаардлагыг бий болгодог. Намуудын хувьд дотоод, гадаад шаардлагаар цуглуулсан аливаа мэдээлэл нь хүйсээр ангилсан байхын зэрэгцээ аль болох нийгмийн засгийн бусад үзүүлэлтүүд, үүнд нас, боловсрол, мэргэжлийн байдал, орлого, үндэс угсаа, хот, хөдөөгийн харьяаллын талаарх мэдээллийг агуулсан байх ёстой.

Жендэрийн бодлогын зорилго

Тухайн намын жендэрийн бодлогын, зорилго нь тус намын үйл ажиллагаа явуулж буй нийгэм, улс төр, сонгуулийн тодорхой нөхцөл байдал төдийгүй жендэрийн тэгш байдлын дотоод нөхцөл байдлаар тодорхойлогдоно. Эдгээр зорилтуудын хүрээнд дараах ерөнхий зүйлсийг харгалзах нь зохимжтой:

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст өөрийн улсын улс төрийн шийдвэр гаргалтад оролцох тэгш эрх, боломжоор хангах; Намын шийдвэр гаргалт, засаглалын бүтцэд эмэгтэйчүүдийн манлайлах нөхцөлийг бий болгох, түүнд дэмжлэг үзүүлэх;
- Нам дотор эмэгтэйчүүдийн байгууллагын шийдвэр гаргах эрх мэдэл, нөөцийг нэмэгдүүлэх;
- Хэлбэрийн төдий тэгш байдлыг бүрдүүлэхээс хальж, эмэгтэй, эрэгтэйчүүд намд оролцох, намын нөөц (санхүүгийн болон биет бус)-өөс үр шим хүртэх тэгш байдлыг чанарын түвшинд дэмжих;
- Нам дотор эмэгтэй манлайлагчдыг дээд хэмжээгээр зэргээр нэмэгдүүлж, нэр дэвшигчдийн жагсаалтад жендэрийн тэнцүү байдлыг хангахыг зорих;
- Намын хөтөлбөр боловсруулахад эмэгтэйчүүдийн оролцоо, нөлөөллийн нэмэгдүүлэх;
- Жендэрийн бодлогын нийцлийг шалгах дотоод хяналтын механизмыг боловсруулах.

6 Жендэрийн тэгш байдлын бодлогын тодорхой зорилтуудыг тодорхойлох нь

Энэ бүлэгт улс төрийн намын жендэрийн бодлогод багтах тодорхой тооны зорилтуудыг тусгасан болно.

Намын удирдлага дахь жендэрийн тэгш байдал

Зорилт: Намын засаглалын бүтэц, тэр дундаа удирдах, дээд түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог сайжруулах.

Энэхүү зорилтын хүрээнд олон янз бүхий намын доторх шийдвэр гаргах бүтэц (6.1 болон 6.2 хүснэгтийг үзнэ үү)-д жендэрийн тэгш байдлын (паритет) зорилтыг тодорхойлох, эсхүл эмэгтэйчүүдийн оролцооны доод босго (40 хувь буюу түүнээс дээш)-г тогтоох ёстой. Нам нь жендэрт суурилсан уг зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд нам доторх бүтцийг бүрдүүлж буй сонгууль, бүрэлдэхүүнийг тогтоож буй дүрэм, журмыг хянан үзэж, шинэчлэх шаардлагатай. Түүгээр зогсохгүй нам нь шийдвэр гаргалтад эмэгтэйчүүдийн оролцоог хязгаарлаж буй бодит байдал, үйл явцыг хянах шаардлагатай. Үүнд оройн цагаар уулзалт зохион байгуулахаас зайлсхийх, намын гүйцэтгэх зөвлөлийн голлох бүх шийдвэрийг хэлэлцүүлэг, мэтгэлцээн өрнүүлэх замаар гаргахыг шаардах (шаардлагатай ирцийн босгыг тогтоох замаар), мөн нам дотроос эмэгтэйчүүдийн саналыг тодотгох зэргийг багтаана.

Үзүүлэлтүүд

- Эрэгтэй/эмэгтэй намын гишүүдийн хувь хэмжээ
- Намын Үндэсний Гүйцэтгэх Хороо (ҮГХ) болон бусад дотоод засаглалын байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ
- Эдгээр байгууллагад удирдах албан тушаал эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ
- Намын удирдах дээд байгууллага дахь квотын хэрэгжилтийн түвшин болон их хурал, чуулганы төлөөлөгчдөд жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах дүрэм байгаа эсэх, эдгээр дүрмийн хэрэгжилт.

Хүснэгт 6.1. Руандагийн тэнцүүлэх (паритет) зарчмын хэрэглээ

Руандагийн Эх орончдын Фронт-Инкотаниа (RPF-Inkotanyi) Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл доод тал нь 30 хувь байх шаардлага дээр нэмэх нь Намын Эмэгтэйчүүдийн Зөвлөлийн дарга нь ҮГХ [Үндэсний Гүйцэтгэх Хороо] болон Улс төрийн Товчоонд мөн төлөөлдөг . . . Намын дотоод бүтцэд (улсын түвшингээс тосгоны хэмжээнд), шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүд 40 гаруй хувийг эзэлдэг.

Социал Демократ Нам (Pati Social Démocrate, PSD)

Намын ахлах удирдах албан тушаалтнууд нь долоон хүнээс бүрдсэн бөгөөд тэдгээрийн гурав (42.8 хувь) нь эмэгтэй. Намын дүрмээр намын бүтэц тус бүрд сонгогдсон хороод нь жендэрийн тэгш байдлын зарчмыг баримтлах ба Улс төрийн Товчоо нь энэхүү зарчмын хэрэгжилттэй холбоотой удирдамж тогтмол өгдөг.

Төвийн Ардчилсан нам (Parti Démocratique Centrist, PDC)

Дотоод Дүрэм, Журмын 36-р зүйлд ‘намын байгууллагын гишүүнийг сонгохдоо эрэгтэй эмэгтэй жендэрийн тэгш байдал, харилцан хамаарлын зарчмыг баримтална’.

Идеал Ардчилсан Нам (Parti Démocratique Ideal, PDI)

Тус нам нь ҮГХ-доо жендэрийн хувийг 50 хувиар тогтоосон бөгөөд намын Хороодын удирдлагад 33 хувийг эмэгтэйчүүд төлөөлдөг.

Хөгжил дэвшил, Зөвшилцлийн Нам (Parti pour le Progrès et la Concorde, PPC)

Гүйцэтгэх Хорооны таван гишүүн тутмын хоёр нь эмэгтэй гишүүд (буюу 40 хувь) байдаг. Үндсэн хууль болон Улс төрийн намын тухай хуулиар шаардсан намын Хороодын Удирдлагын доод хэмжээ 30 хувь байх шаардлагад нийцээгүй хэдий ч парламент дахь намын төлөөллийг 100 хувь эмэгтэйчүүд төлөөлж байгаа нь эрэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага болохыг харуулж байна.

Эх сурвалж: АСДОУХ, “Улс төрийн намын судалгаа” жендэрийн тэгш байдлын талаарх амлалт: Африкийн 33 улсын судалгаа, 2012 (хэвлэгдээгүй).

Хайрцаг 6.2. Чили, Мехсик, Өмнөд Африк дахь жендэрийн квотын хэрэглээ.

Чили: Ардчилсан нам (Partido por la Democracia, PPD)

Тус намын тэгш боломжийн зарчимд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль нь намын бүтцэд сонгогдох албан тушаалын 60-аас дээш хувийг эзэлж болохгүй гэж тогтоосон. Үндэсний дэд ерөнхийлөгчийн жишээн дээр үүнийг буулгавал тэнцлийг хангах үүднээс хоёр эрэгтэй, хоёр эмэгтэй дэд ерөнхийлөгч сонгогдоно гэсэн үг юм.

Мехсик: Институтын Хувьсгалт Нам (Partido Revolucionario Institucional, PRI)

Тус намын дүрмийн 37 зүйлд зааснаар үндэсний, мужийн, холбооны дүүргийн, хотын болон бүс нутгийн удирдах албан тушаалын чиг үүрэгт ижил хүйсийн гишүүд 50-аас илүүгүй хувь байх ёстой. (Llanos 2008).

Өмнөх Африк: Африкийн Үндэсний Конгресс (ANC)

1997 онд, Африкийн Үндэсний Конгресс (ANC) нь үндсэн хуулиараа бүх намын шийдвэр гаргах албан тушаалтны дор хаяж 33 хувийг эмэгтэйчүүд байна гэж заасан. 10 жилийн дараа 52 дахь Африкийн Үндэсний Конгрессийн их хурлын үед квотыг 50 хувь хүртэл нэмэгдүүлж, дүрмийн нэмэлт өөрчлөлт батлагдсан. Өнөөдөр Үндэсний Гүйцэтгэх Хорооны сонгогдсон гишүүдийн 50 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Гэвч, намын дээд албан тушаалын хувьд жендэрийн тэнцвэрийн заалт мөрдөгдөхгүй байгаа ажээ. (Kandawasvika-Nhundu 2013: 62).

Нам доторх эмэгтэйчүүдийн байгууллагын байр суурь, үр нөлөө

Зорилт: Эмэгтэйчүүдийн бүлгүүдэд зохих хэмжээний эрх мэдэл, нөөцийг хуваарилж, шийдвэр гаргах явцад эдгээр бүлгүүдийг хамруулах

Энэхүү зорилтод хүрэхийн тулд эмэгтэйчүүдийн байгууллага, бүлгийг намын шийдвэр гаргах үйл явцад багтаан оролцуулж, зохих хэмжээний эрх мэдэл олгож, чиг үүрэг хүлээлгэх ёстой.

Үзүүлэлтүүд

- Намын үндэсний гүйцэтгэх бүтцэд эмэгтэйчүүдийн бүлэг/холбоог оруулах (Хүснэгт 6.3-г харна уу)
- Намын шийдвэр гаргах бүтцэд саналын бүрэн эрхтэйгээр оролцох бүлгийн мандат/бүрэн эрх
- Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих үүднээс намын журам, практикийг боловсронгуй болгох сайжруулах санал гаргах тодорхой, өргөн хүрээний бүрэн эрх
- Бүлгүүдийн хэрэгцээ/жилийн төсөвт хуваарилсан дотоод санхүүгийн нөөцийн хэмжээ/хувь

Хүснэгт 6.3. Канад, Эл Сальвадор дахь улс төрийн намын эмэгтэйчүүдийн бүлэг/комисс

Канад: Канадын Либерал Нам

Аборигенчуудын ардын хороо, Үндэсний Эмэгтэйчүүдийн Либерал Комисс, Канадын Залуу Либералуудын Комисс болон Ахмад Либералуудын Комиссоос үүсгэн байгуулагдсан. Намын Дүрмээр, эдгээр комисс тус бүр ‘(а) Үндэсний Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлийн гишүүн нэг, (b) Үндэсний бодлого, мөрийн хөтөлбөрийн Хорооны гишүүн нэг, болон (c) Үндсэн дүрэм эсхүл бусад Дүрэмд хороо байгуулах талаар заасны дагуу нэг буюу түүнээс дээш хороодын гишүүнийг тус тус томилох эрхтэй’ (Liberal Party of Canada 2011).

Сальвадор: Үндэсний Либерал Фронт Фарабундо Марти (Frente Farabundo Martín para la Liberación Nacional, FMLN)

2001 онд уг нам нь ‘жендэрийн бодлого болон бусад журмууд нь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш эрх, тэгш байдлыг тусгасан [дэмжих ёстой гэсэн байдлаар]. Намын гишүүн, намын үйл явц нь жендэрийн улс төрийн хэрэгжилтийг дэмжих, хяналт тавих ёстой’ гэж тогтоосон. Тиймээс намын дүрэм нь ‘улс төрийн болон бодит дэмжлэг’ үзүүлэхийг үүрэг болгосон ба үндэсний, албаны, орон нутгийн Эмэгтэйчүүдийн Нарийн бичгийн дарга нар нь энэ зорилтод хяналт тавих чиг үүрэгтэй. (García Quesada 2004: 164). Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих үүднээс, 1997 онд уг нам нь нам дотроо ‘санхүү, харилцаа холбоо, манлайллын Эмэгтэй командо’ гэж бий болгосон. Бусад санаачилгуудын дунд энэ эмэгтэй нэр дэвшигчдэд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үүрэг хүлээсэн.

Эмэгтэй нэр дэвшигчид улс төрийн санхүү, нөөцийн үр ашигтай хүртээмж

Зорилт: *Эмэгтэй нэр дэвшигчийн улс төрийн санхүү болон нөөцийн, тусгай медиа компани ажлыг явуулах нөөц боломжийн хүртээмжтэй байдлыг дээшлүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх (Хүснэгт 6.4-г харна уу)*

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс нь сонгуулийн ба сонгуулийн бус бүх үеүдэд улс төрийн намын бүх нөөц (санхүүгийн болон биет бус)-өөс тэгш, тэнцвэртэй байдлаар хүртэх ёстой. Үүнд, нийтийн, хувийн медиа болон бусад биет бус нөөц болох ажилчдын дэмжлэг, намын удирдлага дэмжлэгийн хүртээмжтэй байдал тус тус хамаарна. Энэхүү зорилго дараах байдлаар хангагдана:

Үзүүлэлтүүд:

- Эмэгтэй нэр дэвшигчдийн сонгуульт ажлыг дэмжих үүднээс нам дотор хөрөнгө босгох сүлжээг бий болгох;
- Эмэгтэйчүүдийн сонгуульт ажил буюу эмэгтэй нэр дэвшигчид татаас олгох үүднээс намын дотоод тусгай санг бүрдүүлэх;
- Нам нь жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийг улс төрд чадавхжуулахад зориулан аливаа олон нийтийн санхүүжилтийн тодорхой хэсгийг хуваарилах.

Үзүүлэлтүүд:

- Жендэрийн тэгш байдалд хамаарах эмэгтэй/эрэгтэй нэр дэвшигчид хуваарилах намын санхүүжилтийн хувь
- Эмэгтэйчүүдийн бүлэг, холбоонд хуваарилах намын санхүүжилт
- Улс төрийн намын сонгуульт ажил (хамааралтай тохиолдолд)-д зориулан хандивласан төрийн санхүүжилт (шууд болон шууд бус)-ыг жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар хуваарилах, түүний хэрэгжилтийг хангах
- Эмэгтэй нэр дэвшигчдийг дэмжих, дотоод санхүүжилт босгох санаачилгыг хэрэгжүүлдэг байх
- Эмэгтэй, эрэгтэй нэр дэвшигчдийн намын санхүүжилттэй телевиз, радио сурталчилгааны хүртээмжтэй байдлын хувь хэмжээ
- Эмэгтэй нэр дэвшигчдэд олгох дотоод татаасны тогтолцоотой байх, нэр дэвшүүлэх хураамжийг бууруулах гэх мэт.

Хүснэгт 6.4. Эл Сальвадор болон АНУ дахь эмэгтэй нэр дэвшигчдэд үзүүлэх намын дэмжлэг

Эл Сальвадор: FMLN

1997 онд тус нам нь Сонгуулийн Хороог эмэгтэй нэр дэвшигчийг сонгогчдын дунд дэмжлэг үзүүлэх санхүүжилтийн стратеги (санхүүгийн дэмжлэгийг багтаан)-ийг боловсруулахыг зөвшөөрсөн (Llanos 2008: 43). Санхүүжилт авахаар хоёр бүлэг байгуулагдсан: нэг нь компаниудаас мөнгө татах, нөгөө нь улсаас гадна байх дэмжигчдийн лоббигоор дамжуулан. Сонгуульт ажил нь 22,875 ам.долларыг цуглуулж, эмэгтэй нэр дэвшигчдийг дэмжих зах зээлийн бүтээгдэхүүнд зориулагдсан (Llanos 2008: 43).

АНУ: ЭМИЛИ-гийн жагсаалт:

‘Эмили’-ийн жагсаалт, хамгийн том [Америкийн] улс төр дэх эмэгтэйчүүдэд зориулсан нөөц бөгөөд Элен Малколм нь 1985 онд Ардчилсан эмэгтэйчүүдэд зориулан сонгуулийн кампанит ажлыг санхүүжүүлэх, засгийн газарт эрх мэдлийг тэнцвэржүүлэх стратегийн үүднээс үүсгэн байгуулсан. ЭМИЛИ-гийн жагсаалтын нэр нь Early Money гэсэн үгний товчлол бөгөөд сонгуулийн эхэнд голлох хандивуудыг хүлээн авах замаар улс төрийн санхүүжилт босгох нь дараагийн хандивлагчдыг татахад ашиг тусгай гэсэн конвенцийн хэллэгээс үүдэлтэй. Өнөөдөр ЭМИЛИ-гийн жагсаалт нь нэр дэвшигчдийг элсүүлэх, сонгуульд ялалт байгуулах, сонгогчдыг хөдөлгөх стратегийн арга барилаас хальсан.

Эх сурвалж: ЭМИЛИ-гийн жагсаалт “Бидний түүх”, <https://www.emilyslist.org/pages/entry/%20our-history> , 2016 оны 7-р сарын 19-нд хандсан

Эмэгтэйчүүдийн сонгуульт албан тушаалын хүртээмжийг нэмэгдүүлсэн байдал

Зорилт: Эмэгтэйчүүдийн сонгуульт албан тушаалд нэр дэвших боломжийг нэмэгдүүлж, эмэгтэй нэр дэвшигчийн хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх (Хүснэгт 6.5 болон 6.6-г харна уу).

Энэхүү зорилт нь дараах арга хэмжээг агуулна:

- Боломжит эмэгтэйчүүдэд хүрч ажиллах жендэрийн мэдрэмжтэй стратегийг тодорхойлох, жишээлбэл, тодорхой шинж чанарт үндэслэх талаар дүрмээр тодорхойлсон хайж, олох хороог бий болгож (танил талын давуу байдал үүсгэхээс зайлсхийх үүднээс), нэр дэвшигчийн сонгон шалгаруулах хороодод жендэрийн тэнцвэртэй байдлын дүрмийг тогтоож нэр дэвшигчдийн эцсийн жагсаалтад өндөр тоон квот тогтоох
- Нэр дэвшигчийг шалгаруулах хороодод жендэрийн ойлголтын талаар сургалт боловсруулж, зохион байгуулах
- Нэр дэвшигчийг хэрхэн шалгаруулах талаар дүрмийг боловсруулах
- Жендэрийн тэнцвэр болон нам доторх шийдвэр гаргах бүтцэд оролцох эмэгтэйчүүдийн доод хувь бүхий босгыг тогтоох (40 хувь буюу түүнээс дээш)

Үзүүлэлтүүд:

- Нэр дэвшсэн нэр дэвшигчдэд жендэрийн тэгш байдал болон тэнцвэрийг дэмжих амлалт.
- Нэр дэвшигчийг шалгаруулах бодлогот жендэрийн тэгш байдлын зорилтуудыг тодорхой болгох.
- Аливаа сонгуульд нэр дэвших хүсэлтэй эрэгтэй/эмэгтэй болон бодит ярилцлагад хамрагдсан хүмүүсийн харьцаа.
- Аливаа сонгууль (тухайлбал, парламентын доод/дээд танхим, орон нутгийн сонгууль)-ийн эрэгтэй/эмэгтэй нэр дэвшигчид болон аливаа түвшин (сонгуулийн тогтолцооны онцлог)-д сонгогдсон нэр дэвшигчдийн харьцаа.
- Нэр дэвшигчдийг шалгаруулах танхим болон тэдгээрийн жендэрийн тэнцвэртэй бүрэлдэхүүний жендэрийн харьцаа.

Хүснэгт 6.5. Норвегийн Хөдөлмөрийн Намын (Det Norske Arbeiderparti) хэрэгжүүлж буй жендэрийн квот

1983 онд Норвегийн Хөдөлмөрийн Нам нь квотыг нэвтрүүлсэн. Матландын ажигласнаар:

‘Яагаад Хөдөлмөрийн нам квотыг нэвтрүүлсэн бэ? Нэг чухал хүчин зүйл бол намын элитийн томоохон хэсэг нь үүнийг хийх ёстой зүйл гэж үзсэн . . . Эмэгтэйчүүд хүн амын талыг, Хөдөлмөрийн намын сонгогчдын тэн хагасыг бүрдүүлдэг байсан тул энэ нь анхаарал татахуйц үндэслэл байсан юм. Хоёр дахь чухал хүчин зүйл нь Хөдөлмөрийн Намын Дарга Гро Харлем Брундтланд гэх эмэгтэй нь 1980-аад онд Ерөнхий сайд байсан. Тэрээр олон тооны асуудалд идэвхтэйгээр оролцсон хүчирхэг нэгэн байсан бөгөөд улмаар Хөдөлмөрийн Намыг эмэгтэйчүүдийн илүү төлөөллийг оролцуулах хандлага руу чиглүүлсэн билээ. Түүний квотыг дэмжсэн явдал нь ач холбогдолтой байв. Эцэст нь, нам доторх эсхүл зарим намын стратегичид тодорхой хэмжээнд эсэргүүцсэн хэдий ч, улс төрийн бодит байдал дээр тус нам нь энэхүү асуудалтай холбоотойгоор Социалист Зүүнийхний дарамтад байсан юм. Хөдөлмөрийн нам доторх Зүүний үзэлтэй эмэгтэйчүүд “Бидний шаардлагыг хүлээн зөвшөөрөх шаардлагагүй бөгөөд бид орхиж чадна, Социалист Зүүний зай тийм ч хол биш. Хэрэв бидэнд утга учиртай төлөөллийг эдлүүлэх хүсэлгүй байгаа бол тийм зүйлийг өгч чадах нам руу явах болно.” гэж байв. Олон талаар Хөдөлмөрийн Нам энэхүү бодлогыг Социалист Зүүнийхэнд сонгогчдоо алдахгүйн үүднээс хүчээр нэвтрүүлж байв.’ (Matland 2005: 68)

Хүснэгт 6.6. Британийн Хөдөлмөрийн намаас хэрэгжүүлсэн бүх-эмэгтэйчүүдийн богино жагсаалт

1997 оноос хойш Британийн Хөдөлмөрийн Нам Бүх-Эмэгтэйчүүдийн Богино жагсаалт зарчмыг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж эхэлсэн ба, ялах боломжтой бүх суудлын тал хувьд нь эмэгтэйчүүдийг сонгох зорилготой байсан. 2015 оны сүүл гэхэд, Танхимын гишүүдийн 43 хувь нь Хөдөлмөрийн Намын эмэгтэйчүүд байсан ба Танхимын нийт суудлын 29 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байжээ. Хөдөлмөрийн Намын Эмэгтэйчүүдийн Сүлжээ (LWN) дурдсанаар ‘туршлагаас харахад Бүх-Эмэгтэйчүүдийн Богино Жагсаалт бол парламентын сонгуулийн тогтолцоонд гишүүний жендэрийн тэгш байдлыг хангах хамгийн үр нөлөөтэй арга юм’ гэжээ. (LWN 2015). Бусад зорилтуудын дунд, Хөдөлмөрийн Эмэгтэйчүүдийн Сүлжээгээр удирдуулсан Сонгуульд Ажил нь Бүх-Эмэгтэйчүүдийн Богино Жагсаалтын зарчмыг хамгаалах, идэвхтэй хэрэгжүүлэх болох Парламент, орон нутгийн засаг захиргаа, бусад нэгж, байгууллагын сонгуульд Хөдөлмөрийн Намын төлөөллийг тэгш түвшинд хүргэх, түүнийг хадгалах эерэг арга хэмжээ авах; Хөдөлмөрийн танхим/сүүдрийн танхим болон орон нутаг дахь Хөдөлмөрийн танхим/сүүдрийн танхим дахь гишүүнчлэлийг 50:50-аар дэмжихээ амлаж байна’ (LWN 2015).

Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах сургалт дэмжлэг

Зорилт: Сургалтын нөөцийг жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар хуваарилах, бүх гишүүдэд зориулсан тогтмол сургалтын үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг тусгах

Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд, намууд эмэгтэй нэр дэвшигчдэд сонгуулыг ажлын санхүүжилт босгох ур чадвар, намд тулгамдаж буй асуудлыг хөгжүүлэхэд нь туслах сургалтад хамрагдах боломжоор баталгаатай хангах ёстой (Хүснэгт 6.7-г харна уу). Мөн нам доторх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст зориулсан, тэдгээрт хүртээмжтэй жендэрийн мэдрэмжтэй бөгөөд жендэрийн онцлогийг тусгасан, сургалт, хөтөлбөрийг боловсруулах ёстой.

Үзүүлэлтүүд

- Сонгуулийн сурталчилгаа болон бусад асуудлаар сургалтад хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ
- Нам дотор жендэрийн мэдрэмжтэй, жендэрийн онцлогийг тусгасан сургалт, хөгжүүлэлтийн санаачилга байгаа эсэх
- Эмэгтэйчүүдийг улс төрд чадавхжуулах, жендэрийн тэгш байдал болон сургалт хөтөлбөрийн тоо, оролцогчдын жендэрийн харьцаа.

Хүснэгт 6.7. Бразил, Коста-Рика болон Панам улсууд дахь эмэгтэйчүүдэд зориулсан сургалтын боломж

Бразил, Коста-Рика, Панам улсуудад улс төрийн намууд дахь эмэгтэйчүүдийн сургалтыг санхүүжүүлэхэд нааштай зохицуулалт бүхий хуулиуд бий. (Rosas, Llanos and Garzón de la Roza 2011). Бразил, 2009 оны Нийтийн санхүүжилтийн тухай хуулиар нийтийн санхүүжилтийн дор хаяж 5 хувь нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих хөтөлбөрийг боловсруулахад зориулагдах ёстой гэж зохицуулсан; уг зохицуулалтыг дагаж мөрдөөгүй улс төрийн намд тэдгээрийн үйл ажиллагаанд холбогдох нийтийн санхүүжилтийг 2.5 хувиар бууруулах шийтгэл ногдуулна. (Rosas, Llanos and Garzón de la Roza 2011: 23).

Коста-Рикад, 2009 оны хуулиар ‘тэнцүүлсэн сургалтын боломж’ гэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст зориулсан, ‘Хүний эрх, Үзэл суртал, Жендэрийн тэгш байдал, манлайллыг дэмжих, улс төрийн оролцоо, чадавхжуулах, нэр дэвшүүлэлт болон шийдвэр гаргах практикийн талаарх чадавхыг сайжруулж, мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилготой’ сургалт явуулахаар зохицуулсан. (Rosas, Llanos and Garzón de la Roza 2011: 22).

Намын бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах

Зорилт: Нам нь жендэрт суурилсан дүн шинжилгээ хийх, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн эрхийн талаарх стратегийн асуудлыг бодлогын байр сууриндаа тууштай тусгах

Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд, намууд жендэрийн үүднээс дүн шинжилгээ хийх дотоод чадавхаа хөгжүүлж, холбогдох бодлогын хөтөлбөр боловсруулах ёстой. Эмэгтэйчүүдийн ажлын хэсгүүд (байнгын эсвэл түр зуурын), жендэрийн тэгш байдлын талаар өндөр мэдлэгтэй иргэний нийгмийн мэргэжилтнүүдэд хүрч ажиллах эсвэл ижил төстэй ажлын хэсгүүдийг эдгээр зорилгын үүднээс жендэрт суурилсан болон бодлогын тусгай мэдлэгийн аль алиныг нь нэмэгдүүлэхийн тулд хөгжүүлж болно. Хууль тогтоох төлөөлөлтэй намуудын хувьд ихэнхдээ намын хууль тогтоох байгууллага төрийн бодлогын асуудлыг жендэрт суурилсан судалгаанд чиглүүлж, үндэсний болон үндэсний хууль тогтоомж байгууллагуудад бодлогын хөтөлбөр боловсруулах үйл явцыг удирдан чиглүүлдэг чухал цэг буюу зангуу болж чаддаг.

Үзүүлэлтүүд

- Намын сонгуулийн мөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй санаачилгууд
- Хууль тогтоох байгууллагад төлөөлөлтэй болсны дараа намаас хэрэгжүүлж буй жендэрийн мэдрэмжтэй санаачилга
- Намын сонгуулийн мөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд хүрээнд хэрэгжүүлж буй жендэрийн онцлогтой санаачилга
- Хууль тогтоох байгууллагад суудал авсны дараа намаас явуулж буй жендэрийн онцлогтой санаачилга
- Бодлогын мөрийн хөтөлбөр боловсруулах явцад нам нь эмэгтэйчүүдийн бүлэгт, ялангуяа бодлогын тодорхой асуудалд өртсөн хүмүүст системтэй хүрч ажилладаг уу?
- Нам нь бодлогоо хэрэгжүүлэхийн тулд олон нийт, түүний төрөл бүрийн бүлгүүдийн бодлогын талаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн санал бодлыг хүлээж авдаг уу?
- Нам нь олон нийтийн төлөөлөл, тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн бүлгүүдтэй зорилго, үр дүнд хүрсэн үр дүнтэй олон нийтийн харилцааны сувгуудтай юу?

7 Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих хугацаа

Бодлогод тусгагдсан зорилго бүр нь холбогдох хугацаатай байх ёстой.

Нам бодлогыг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байгаа тохиолдолд ерөнхий цаг хугацааг тогтоож, бодлогын цаашдын ач холбогдол, тогтвортой байдлыг хангахын тулд амлалтаа эргэн харж, хэрэгжүүлэх, шинэчлэл хийх хугацааг тодорхой болгох хэрэгтэй. Иймээс жендэрийн бодлого нь одоогийн болон шинээр бий болж буй хэрэгцээнд илүү сайн нийцүүлэхийн тулд байнгын хүчин чармайлт, тогтмол хяналт, зохицуулалтыг шаарддаг.

Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд үр дүнтэй дотоод хяналт болон хариуцлагатай байх нь бодлого амжилттай хэрэгжихэд чухал үүрэгтэй. Энэхүү зорилтод хүрэхийн тулд бодлогын зорилт тус бүрийн хүрээнд шаардлагатай арга хэмжээг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх хугацаа, ахиц дэвшилд дүн шинжилгээ хийх, шинээр гарч ирж буй чиг хандлага, сорилттой уялдуулан шинэ зорилтуудыг тодорхойлох үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг тухай бүрд батлан гаргах ёстой.

Талууд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих үүрэг бүхий байнгын дотоод хяналтын байгууллагыг байгуулах талаар хэлэлцэж болно (Жишээ нь, хүснэгт 7.1-ийг үзнэ үү) Ийм чиг үүрэг бүхий дотоод хяналтын байгууллагыг тухайн намын байгууллагын бүрэн эрхэд нэгтгэж болох ч жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих дотоод хяналтын байгууллага нь бие даасан, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх чадавхаар хангагдсан байх ёстой бөгөөд намын байгууллын бүх шатны эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг оролцуулах шаардлагатай.

Хүснэгт 7.1. Коста-Рикагийн “Иргэний үйл ажиллагааны нам”-аас үүсгэн байгуулсан Жендэрийн тэгш байдлын асуудал эрхэлсэн прокурорын газар (САР)

Коста-Рикад “Иргэдийн үйл ажиллагааны нам” сонгуулийн шүүхийн салбар болгон Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан прокурорын газрыг байгуулсан.

Энэхүү “Иргэдийн үйл ажиллагааны нам” нь тэгш байдлын зарчмуудыг хүндэтгэх баталгааг хангах, зөрчил, зөвлөмжийг улс төрийн хороо мэдээлэх үүрэгтэй байсан. Харамсалтай нь энэ санаачлага 2002 оноос хойш Иргэдийн үйл ажиллагааны намын хүрээд үргэлжлээгүй. (Лланос

8 Дүгнэлт

Ардчилал тогтсон болон дөнгөж ардчилсан болж эхэлж буй улс орнуудын улс төрийн нам нь төлөөллийн ардчилал хийгээд засаглалын амин чухал хэрэгсэл болж сонгогч эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн олон талт байдал, ашиг сонирхол, хүсэл эрмэлзлийг нэгтгэж, төлөөлөх зорилготой иргэдийн холбоо юм.

Засаглалын янз бүрийн төлөөллийн байгууллагуудын ардчилсан чанар, улс төрд хандах иргэдийн сэтгэл ханамж буурсан байгаа өнөө үед дэлхий даяар улс төрийн намууд гишүүд, дэмжигчид, иргэд, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг улс төрийн бодит оролцоог хангах маш чухал сорилттой тулгарч байна. Энэхүү баримт бичиг нь улс төрийн намуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангах, улс төрийн амьдралд эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх талаар иж бүрэн бодлого боловсруулахад нь удирдамж болох зорилготой юм. Өөрөөр хэлбэл, энэхүү зөвлөмж нь эмэгтэйчүүд эрчүүдтэй өрсөлдөж, улс төр, нийгмийн чадавхаа бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэх, бодитой тэгш байдлыг хангахын тулд амласан зүйлээ хэрэгжүүлэхэд нь туслах юм. Жендэрийн бодлогыг батлах замаар жендэрийн тэгш байдлыг хангах амлалтыг тогтвортой хэрэгжүүлэх нь эмэгтэйчүүдийн анхаарал татсан онцгой асуудалд чиглэсэн нэг удаагийн санаачилга гаргахаас зайлсхийхэд туслах төдийгүй эцсийн дүндээ намын байгууллага дотроос байгууллагын шинэчлэлийг илүү тогтвортой, системтэйгээр хэрэгжүүлэх явдал юм.

Хавсралт А: Олон улсын стандарт, амлалт

Дэлхий нийтийн амлалтууд:

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (CEDAW, 1979) болон Бээжингийн Тунхаглал ба Үйл ажиллагааны хөтөлбөр (1995) нь улс төрийн үйл явцад жендэрийн тэгш байдлыг бий болгохын тулд улс төрийн намуудын авах ёстой үйл ажиллагааны талаарх үүрэг, амлалт болон удирдамжийг агуулдаг. Энэхүү баримт бичигт эмэгтэйчүүдийн оролцоог шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхаж буй саад бэрхшээлүүдийг арилгахын тулд намын бүтэц болон дүрмийг шалгах хэрэгтэй гэж үздэг. Цаашилбал, Бээжингийн Тунхаглал ба Үйл ажиллагааны хөтөлбөрт улс төрийн намын удирдлага, томилгоо, сонгуулийн үйл явц зэрэг шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийг оролцуулах тухай санаачилгыг гаргасан байдаг.

Бүс нутгийн амлалтууд:

Бүс нутгийн түвшинд улс орнууд ардчилсан оролцоо, төлөөллийн талууд болох эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тэгш байдлыг дэмжиж, цаашлаад өргөн хүрээтэй үүрэг, улс төрийн амлалтуудыг хүлээсэн байна. Зарим тодорхой амлалтууд нь оролцооны болон төлөөллийн чиг үүргээр жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн улс төрийн намуудын үүрэг хариуцлагыг доор хэсэгт дурджээ.

АМЕРИК

Эмэгтэйчүүдэд улс төрийн эрх олгох тухай Америк тивийн орнуудын конвенцод (1948) эмэгтэйчүүдийн улс төрийн тэгш эрх, сонгох, сонгогдох эрхийг хүлээн зөвшөөрч, энэхүү эрхийг хэрэгжүүлэхдээ хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог. Цаашлаад Хүний эрхийн тухай Америкийн конвенц болон түүний нэмэлт протоколд (1969) сонгогдох, оролцох, төрд төлөөлөх эрх, бүх иргэдэд төрийн үйлчилгээг тэгш хүртээмжтэй болгох зэрэг улс төрийн өргөн хүрээг хамарсан эрхүүдийг дээдлэх тухай амлалт өгсөн байдаг.

Энэхүү баримт бичгийн хамгийн сүүлийн нэмэлт өөрчлөлт нь Америк тивийн орнуудын хоорондын Ардчиллын чартер (2001) бөгөөд ардчилсан соёлыг түгээн дэлгэрүүлэх, хэрэгжүүлэх үндсэн элемент болох улс орныхоо улс төрийн бүтэцэд эмэгтэйчүүдийн бүрэн, тэгш оролцоог дэмжих төрийн үүрэг хариуцлагыг онцолсон байдаг.

Латин Америкийн улс төрийн намуудын төлөөлөгчдийн баталсан Кито консалтинг баримт бичиг (2007) нь намын бодлого, үйл ажиллагаа, тогтоолд жендэрийн гол чиг баримжаатай бодлого боловсруулах, төрийн бодлого болох жендэрийн тэгш байдлыг хангах тэгш оролцоо, эрх мэдэл, удирдлагыг хангах үүрэг амлалт өгдөг. Улс төрийн намууд улс төрийн байгууллагуудын оролцоонд жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд эерэг алхам хийж, стратеги (харилцаа холбоо, санхүүжилт, сургалт) болон байгууллагын дотоод шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх амлалт өгдөг.

АФРИК

Африк дахь эмэгтэйчүүдийн эрхийн тухай Африкийн дүрмийн Протокол (2003) нь оролцогч улсуудад оролцооны засаглалыг дэмжих, улс орныхоо улс төрийн амьдралд эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд тодорхой эерэг арга хэмжээ авах үүрэг хүлээлгэдэг. Тус протокол нь сонгуулийн бүх үйл явцад эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг бүх түвшинд тэгш төлөөлж, эрх тэгш хамтрагч байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд төрийн бодлого, хөгжлийн хөтөлбөр, үндэсний хууль тогтоомж болон бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлэх замаар эерэг зорилгодоо хүрэхийг тусгажээ.

Дэд бүсийн түвшинд Өмнөд Африкийн Хөгжлийн Нийгэмлэг (SADC) Жендэр ба хөгжлийн тухай протоколыг (2008) баталснаар өмнөд Африкийн орнуудад төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх салбарын шийдвэр гаргах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүд эрх мэдлийн 50 хувийг эзэмшихийн төлөө хичээн ажиллахаа баталжээ.

ЕВРОП

Хүний эрх суурь эрх чөлөөг хамгаалах Европын конвенц (1950) болон Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай 12-р протокол нь эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг хангах, ялгаварлан гадуурхахгүй байдлыг ахиулахад чиглэсэн үндэсний шинэчлэлийг хийх үндэс суурийг Европын Зөвлөлийн гишүүн 47 оронд тавьсан.

Улс төр, төрийн шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэнцвэртэй оролцооны талаар (2003) гишүүн улсуудад өгөх Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөмжид олон нийт, улс төрийн хүрээнд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах хэд хэдэн тусгай арга хэмжээ, үйл ажиллагаа явуулахыг санал болгосон ба эдгээр зөвлөмжид нийцүүлэн үйл ажиллагаагаа сурталчлахад улс төрийн намуудын анхаарлыг хандуулахад хүргэж байна.

Европын Холбооны гишүүн орнууд жендэрийн тэгш байдлын тухай Европын фактаар (анх 2006 онд батлагдаж, 2011 онд шинэчлэгдсэн) дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээдэг бөгөөд энэхүү факт нь гишүүн орнуудыг шийдвэр гаргах болон бусад салбарт эрх тэгш байдлыг хангахын төлөө ажиллахыг уриалдаг.

Европын Аюулгүй Байдал Хамтын Ажиллагааны Байгууллагын улс төр, нийгмийн амьдралд эмэгтэйчүүдийн оролцооны тухай (2009) сайд нарын тунхаглалд Евроазийн бүс нутаг даяарх байгууллагын 56 гишүүн орон өөрийн байгууллага доторх эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэл олгох, улс төрийн үйл явцад бүрэн дүүрэн, тэгш оролцоход нь саад тотгорыг арилгахын тулд улс төрийн намуудын үйл ажиллагааг хөхиүлэн дэмжихэд шаардлагатай бүхий л арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг амладаг.

Хавсралт Б: Үндсэн ойлголт, тодорхойлолт

- **Сонгуулийн жендэрийн квот:** Жендэрийн ялгааг бууруулах эсвэл эмэгтэйчүүдийн улс төрийн төлөөллийг нэмэгдүүлэхийг эрмэлздэг эерэг үйл ажиллагааны нэр төрөл.
- **Жендэр:** Түүхэн нөхцөл байдлаас үүдэн нийгэм бүрд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн үүрэг, хариуцлага, зан байдал хуваарилагдсан. Эдгээр үүрэг, хариуцлага нь цаг хугацааны явцад нэг соёлоос нөгөөд өөрчлөгдөж боловсрол, орлогын түвшин, нийгмийн давхарга, шашин шүтлэг зэрэг хэд хэд хүчин зүйлд нөлөөлдөг болсон.
- **Жендэрийн харалган байдал:** Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдэд оногдуулсан үүрэг, зан байдал, хариуцлага нь “байгалийн” биш, харин соёл, нийгэм бүрийн дагуу тодорхойлогддог гэдгийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх үзэл. Энэ нь жендэрийн тэгш бус байдлыг хүлээн зөвшөөрөх харалган байдлыг агуулдаг.
- **Жендэрийн тэгш байдал:** Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд өөрсдийн чадавхыг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэх, бусдын эрхийг хүндэтгэх, тэдэнд нэр төртэй хандах ижил нөхцөл, боломжийг хэлнэ. .
- **Жендэрийн тэгш боломж:** Шударга байх үйл явц. Жендэрийн тэгш боломж нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах хэрэгсэл юм.
- **Жендэрийн тэгш бус байдал:** Боловсрол, ажил эрхлэлтийн боломж, шийдвэр гаргах түвшинд дэх оролцоо зэрэг нийгмийн амьдрал, бодлогын салбар дахь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн хэмжигдэхүйц, системтэй ялгааг ойлгоно.
- **Жендэрийн үзэл баримтлал:** Аливаа бодлого, улс төрийн шийдвэр түүний дотор хууль тогтоох шийдвэрийн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд үзүүлэх үр дагаврыг үнэлж, бодлого хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэхдээ гарч болох үр дагаврыг харгалзан үзэх.
- **Жендэрийн харьцаа (улс төрд):** Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоо, ашиг тус, боломж. Улс төрд энэ нь нам, засгийн газрын шийдвэр гаргах албан тушаал, боломжуудыг тэгш хуваалцахыг хэлнэ.
- **Хүйс:** Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг тодорхойлдог биологийн болон физиологийн шинж чанарууд.
- **Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах:** Нийгмийн гишүүдийн адил тэгш нөхцөл, түүний дотор өөрсдийн амьдралтай холбоотой шийдвэр гаргах чадавхыг хөгжүүлэх эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг олж авах, сайжруулах үйл явц.

Эх сурвалж, цаашид унших материал

- Баллингтон, Ж., 2012. “Хүчирхэг улс төрийн намуудын төлөө эмэгтэйчүүдийг чадваржуулах нь: Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих гарын авлага” (Нью-Йорк: НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр ба Үндэсний ардчилсан хүрээлэн, 2012)
- Бярнегард.Э, “Хүйс, албан бус институт, улс төрийн томилгоо”. Парламентын төлөөлөл дэх эрэгтэйчүүдийн давамгайл байдлыг тайлбарлах нь, (Лондон: Палграв Макмиллан Их Британи, 2013)
- Далеруп.Д, “Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх нь: Жендэрийн квотын шинэ чиг хандлага, Парламент дахь эмэгтэйчүүд: тооноос гадна” шинэчилсэн хэвлэл, Скотгольм: АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, 2002
- ЭМИЛИ-гийн жагсаалт “Бидний түүх”, <https://www.emilyslist.org/pages/entry/%20our-history> , 2016 оны 7-р сарын 19-нд хандсан
- Гарсиа Кесада, А.И, “Улс төрийн санхүүжилт ба жендэрийн хэтийн төлөв”, Гринер.С, Зоватто.Д нар (редакц) “Нормоос сайн туршлага руу: Латин Америк дахь улс төрийн санхүүжилтийн сорилт” Скотгольм: АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, 2004
- АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, “Хүйсийн тэгш байдлын төлөөх улс төрийн намуудын амлалтын тойм: Африкийн 33 орны судалгаа”, 2012 (хэвлэгдээгүй)
- Олон улсын парламентын холбоо, “Үндэсний парламент дахь эмэгтэйчүүд: Дэлхийн ангилал, [2016 оны 6-р сарын 1-ний байдлаар]”, <http://archive.ipu.org/wmn-e/%20classif.htm> , [2016 оны 7-р сарын 19-нд хандсан]
- Үндэсний парламентын эмэгтэйчүүд: Дэлхийн дундаж [2015 оны 12-р сарын 1-ний байдлаар, <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/world011215.htm>, [2016 оны 7-р сарын 19-нд хандсан] Кандавасвика-Нхунду.Р, “Африк дахь улс төрийн намууд жендэрийн линз”, Скотгольм: АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, 2013)
- Хөдөлмөрийн эмэгтэйчүүдийн сүлжээ (Их Британи), “Бүх эмэгтэйчүүдийн жагсаалт”, http://www.lwn.org.uk/all_women_shortlists [2016 оны 7-р сарын 3-нд хандсан]

- Лланос.Б, “Үгнээс үйлдэл рүү: Латин Америкийн улс төрийн намуудад эмэгтэйчүүдийн оролцооны шилдэг туршлага” (Стокгольм: АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, 2008)
- Канадын Либерал нам, “Канадын Либерал намын Үндсэн хууль (2011)” <https://www.liberal.ca/files/2010/05/lpc-2009-constitution-en.pdf> [2016 оны 7-р сарын 3-нд хандсан]
- Матланд.Р, “Жендэрийн квотын талаар Норвегийн туршлага”, Баллингтонд.Ж, Биндаедс.Ф (редакц), Квотыг хэрэгжүүлэх нь: Европын туршлага (Стокгольм: АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, 2005)
- Норрис.Р, Ловендуски.Ж, “Жендэр болон Улс төрийн нам” ((Мянган Өүкс, Калифорния муж: SAGE хэвлэл, 1994) Хэвлэлүүд ХХК, 1994)
- Сакет.Т, “Намууд эмэгтэйчүүдийн төлөө ажиллах үед”, НҮБ-д зориулж бэлтгэсэн баримт бичиг, Шийдвэр гаргах үйл явцад эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоо, ялангуяа улс төрийн оролцоо, манлайлалд онцгой анхаарал хандуулсан шинжээчдийн бүлгийн хурал” Аддис Абеба, Этиоп, 2005 оны 10-р сарын 24-27, <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/index.html> 2016 оны 7-р сарын 11-нд хандсан
- Розас, В., Лланос, Б., Газрын Де Ла Роза, Г. “Жендэр болон Улс төрийн намууд: Паритетаас хол (Стокгольм, Нью-Йорк: Америк хоорондын хөгжлийн банк болон АСДҮ Олон Улсын Хүрээлэн, 2011)

Энэхүү зөвлөмж нь улс төрийн нам жендерийн бодлого боловсруулахад анхаарах голлох зүйлсийг авч үзсэн бөгөөд нам дотор эмэгтэйчүүдийг дэмжих, жендерийн тэгш байдлыг бэхжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай намын удирдлагыг бүрдүүлэх, дотоод шийдвэр гаргах үйл явц, дотоод хяналт, намын байгуулалтын хөгжил, нэр дэвшигчийг тодруулж, сонгох, намын бодлого, мөрийн хөтөлбөрийг боловсруулах, сонгогчидтой ажиллах, кампанит ажил явуулах зэрэг асуудлыг авч үзлээ.

Ардчилал, Сонгуулийг Дэмжих Олон Улсын
Хүрээлэн (АСДОУХ)
Стромсборг
S-103 34 Стокгольм,
Швед
Утас: +46 8 698 37 00
Факс: +46 8 20 24 22
И-Мэйл: info@idea.int
Цахим хаяг: www.idea.int