



Inter-Parliamentary Union  
For democracy. For everyone.

# ПАРЛАМЕНТЫН ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭ

Өөрийн үнэлгээний  
аргачлал

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Парламентын Холбоо 2023.

Хувийн болон арилжааны бус зорилгоор зохиогчийн эрх болон эх сурвалжийг дурдаж аливаа өөрчлөлт оруулахгүйгээр бүхэлд нь буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж болно. Аргачлалын агуулгыг ашиглах гэж буй талаараа Олон Улсын Парламентын Холбоонд мэдэгдэнэ үү.

ISBN: 978-92-9142-862-5

“Хөх Монгол Принтинг” ХХК-д эхийг бэлтгэж хэвлэв.

Энэхүү хэвлэл нь албан бус орчуулга бөгөөд аргачлалыг Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Швейцарын Хөгжлийн агентлагийн хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад парламентын ардчиллыг бэхжүүлэх нь” төслийн хүрээнд монгол хэлнээ орчуулж, хэвлэв.

# Агуулга

<b>Өмнөх үг</b>	<b>5</b>
<b>Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент</b>	<b>8</b>
<b>Аргачлалын үндсэн зорилго</b>	<b>11</b>
<b>А хэсэг: Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээнд бэлдэх</b>	<b>13</b>
Өөрийн үнэлгээнд шаардлагатай зүйлс	14
Мэдээллийн эх сурвалж	16
Үр дүн ба үйл ажиллагаа	18
Өөрийн үнэлгээний хяналтын хуудас	20
Хэлэлцүүлгийг эхлүүлэх	21
Өөрийн үнэлгээний асуултуудыг тодорхойлох	21
<b>Б хэсэг: Асуулт</b>	<b>22</b>
1 - Эмэгтэйчүүдийн тоо, албан тушаал	22
2 - Хууль эрх зүйн бодлого, тогтолцоо	24
3 - Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	26
4 - Парламент дахь байгууллагын соёл, орчин, бодлого	28
5 - Хариуцлагын эрх тэгш хуваарилалт	31
6 - Улс төрийн намууд	33
7 - Парламентын ажилтнууд	35
<b>Бусад асуудлууд</b>	<b>37</b>
<b>ОУПХ-ны нөөц материалууд</b>	<b>38</b>
<b>Тодорхойлолт</b>	<b>39</b>
<b>Талархал</b>	<b>41</b>



Үндсэн хууль, ардчилсан ёс, хүний эрх, нийтлэг үнэт зүйлс, үндэсний язгуур эрх ашгийг хангаж хамгаалах, тогтвортой хөгжлийг дэмжих, ард түмний засаглах эрхийг хэрэгжүүлэх суурь институц нь парламент байх ёстой.

Энэ дагуу Монгол Улсын Их Хурал ард түмний төлөөлөл, засаглах эрхийг хангасан парламент байх эрхэм зорилгыг дэвшүүлэн ажиллаж байна.

Парламент өөрөө ардчилсан ёс, суурь үнэт зүйлс, нийтлэг зарчмыг манлайлан хэрэгжүүлж, нээлттэй, ил тод, хүртээмжтэй, хариуцлагатай ажиллах, нийгмийн өмнө тулгарч буй сорилт бэрхшээлийг үр дүнтэйгээр шийдвэрлэдэг, улс төрийн зөвшилцлийг бүрдүүлдэг талбар байснаар энэ зорилго биеллээ олох боломжтой юм.

Олон Улсын Парламентын Холбооноос улс орнуудын парламентуудын жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг тодорхой нийтлэг жишгээр хөндлөнгийн байр сууринаас үнэлэх өөрийн үнэлгээний аргачлалыг боловсруулан гаргаж, түүний дагуу дэлхийн олон орны парламент өөрийн үнэлгээ хийж, зохих арга хэмжээг авсан байна.

Монгол Улсын Их Хурал, Олон Улсын Парламентын Холбоотой байгуулсан санамж бичгийн хүрээнд бодлого, үйл ажиллагаандаа анх удаа жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын өөрийн үнэлгээ хийж, цаашид авч хэрэгжүүлэх парламентын шинэчлэлийн зорилтуудаа тодорхойлохоор төлөвлөж байгаа билээ.

Энэ хүрээнд Парламентын жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын өөрийн үнэлгээний аргачлыг орчуулан, хэвлэн гаргаж байна.

Монгол Улсын Их Хурал нь энэ аргачлалын дагуу Олон Улсын Парламентын Холбооны арга зүйн зөвлөгөө, дэмжлэгтэйгээр өөрийн үнэлгээ хийх бөгөөд үнэлгээний үр дүнд хууль тогтоох ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй хандах шинэ арга барил, хандлага, соёл төлөвшинэ гэдэгт итгэлтэй байна.

МОНГОЛ УЛСЫН  
ИХ ХУРЛЫН ДАРГА



ГОМБОЖАВЫН  
ЗАНДАНШАТАР

Орчин үеийн нийгэмд жендэрийн эрх тэгш байдлыг урьд өмнөхөөс илүү ихээр хангах шаардлага гарч байна. Энэ нь жинхэнэ ардчиллын угтвар нөхцөл юм. Гэсэн хэдий ч дэлхийн парламентуудад эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй хэвээр байна. Энэ нь парламентын үйл ажиллагааны үр дүнг бууруулж, хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал буюу легитим чанарыг алдагдуулж байна. Мөн нийгэмд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах парламентын чадавхид саад учруулж байна.

Парламентууд хэрхэн зөв өөрчлөлтийн тэргүүлэгч байж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах вэ?

Хамгийн эхний алхам нь парламентууд жендэрийн хувьд саармаг биш гэдгээ хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Үүний тулд жендэрийн тэгш байдлын үүднээс асуудлыг харж зохистой зөв хандлагыг эрэлхийлж байх ёстой.

2012 онд ОУПХ-ны гишүүд жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталж, жендэрийн мэдрэмжтэй парламент нь эмэгтэйчүүдийн хангалттай оролцоо, эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн тэгш байдлыг хангахад материаллаг байдал, бүтэц, соёлын хувьд ямар ч саад бэрхшээлгүй байх ёстой гэж тодорхойлсон.

Парламент хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болох вэ? Бүтэц, үйл ажиллагаа, арга барил, процедурыг сайтар нягтлан дүгнэх замаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ, сонирхолд бүрэн нийцсэн эсэхийг баталгаажуулах шаардлагатай.

ОУПХ-ны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын долоон үндсэн чиглэлийг тодорхойлсон. Үүнд: оролцооны тэгш байдал, хууль эрх зүйн болон бодлогын хүчирхэг тогтолцоо, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэрэгсэл, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын дэд бүтэц, соёл, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн жендэрийн тэгш байдлын төлөөх хамтын хариуцлага, жендэрийн тэгш байдлыг дэмждэг улс төрийн намууд, жендэрийн мэдрэмжтэй боловсон хүчнийг хөгжүүлэх, сонгон шалгаруулалтын бодлого зэрэг хамаарна.

Эдгээр нь хэтийн том зорилго боловч зайлшгүй хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм. Хэрэв тухайн парламент нь 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилго, ялангуяа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 дугаар зорилго, сайн засаглал, хүчирхэг институттэй холбоотой 16 дугаар зорилгыг хэрэгжүүлэх гэж байгаа бол жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусган хэрэгжүүлж, үлгэр дуурайлал үзүүлэх ёстой. Үүнийг өнөөгийн парламентууд маш сайн мэдэж ойлгож байна.

Энэ аргачлалыг дэлхийн парламентууд жөндөрийн тэгш байдлыг хангах арга барилаа сайжруулах, төлөөлж буй нийгэмдээ үлгэр дуурайлал үзүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор боловсруулсан болно.

Жөндөрийн мэдрэмжтэй байдал, үйл ажиллагаа, бодлогыг үнэлэх, шинэчлэх боломжтой чиглэлүүдийг тодорхойлох, өөрчлөлтийг төлөвлөх, ахиц дэвшилд хяналт тавих механизм бүрдүүлэхийг зорьж буй парламентуудад энэ аргачлал тусална.

Аргачлалыг боловсруулахдаа ОУПХ-ны зүгээс үндэсний парламентуудад жөндөрийн мэдрэмжтэй шинэчлэл хийхэд нь дэмжлэг үзүүлж байсан туршлагадаа тулгуурлан гаргасан. Ингэхдээ үндэсний нөхцөл байдал, онцлогт тохирсон багц асуултуудыг санал болгож байна. Эдгээр нь нээлттэй, бүтээлч хэлэлцүүлэг өрнүүлэхэд хөтлөх зорилготой юм.

Тухайн аргачлалыг ашиглан хийгдэх үнэлгээний гол зорилго нь парламентуудыг эрэмбэлэн жагсаах бус, харин сул болон давуу талаа олж тогтоон одоо байгаа институтийг бэхжүүлэхэд туслах тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлох явдал юм.

Энэ аргачлалыг ашиглан үнэлгээ хийх явцад парламентууд өөр өөрийн онцлогт тохирсон зөв арга замыг тодорхойлох ба тодорхой үр дүнд хүрэхийн тулд манлайлал, түүштай хүчин чармайлт шаардагдах болно. Үүнд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг хамтад нь оролцуулж, хүн бүрийн идэвхтэй оролцоог ханган, соёлын өөрчлөлтийг авчрахад дэмжлэг үзүүлэх учиртай.

Миний зүгээс өөрсдийн жөндөрийн мэдрэмжтэй байдлын түвшинг бодитойгоор үнэлэхийг тус аргачлалыг ашиглаж байгаа бүхий л парламентуудад хандан уриалж байна.

ОУПХ-ны зүгээс парламентуудад хандан энэхүү арга хэмжээ болон дараа дараагийн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд нь туслахад бэлэн байгаагаа илэрхийлж байна. Бид жөндөрийн мэдрэмжтэй байдлыг сайжруулах туршлагыг өргөжүүлэн баримтжуулж, парламентуудад түгээн дэлгэрүүлэх болно.



Мартин Чунгон  
Ерөнхий нарийн бичгийн дарга

# Жендерийн мэдрэмжтэй парламент

Олон улсын парламентын холбоо (ОУПХ) нь парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаар дэлхийн хэмжээнд хийгдэж буй судалгааны төслүүдийг манлайлж ажилладаг. Улс орнуудын парламент дахь эмэгтэйчүүдийн тоонд байнгын хяналт тавьж, олон тооны судалгааны тайланг нийтлүүлснээрээ эмэгтэйчүүдийн оролцоо байгаа эсэх, тэдний амжилт, өдөр тутмын үйл ажиллагаа, улс төрийн салбарт ороход тулгарч буй сорилтуудыг баримтжуулан нийтэлдэг.

ОУПХ нь жендерийн эрх тэгш байдлын талаарх сайн туршлагыг цуглуулан дэлхийн нийтлэг стандартыг тогтоосон. Үүний үр дүнд жендерийн хувьд тэнцвэртэй парламент нь жендерийн тэгш байдлыг илүү сайн хангаж чадах үр дүнтэй институт болдог нь нотлогдсон.

ОУПХ-ны судалгаагаар парламентын эмэгтэй гишүүд нь уламжлал ёсоор жендерийн эрх тэгш байдлын талаарх хууль тогтоомж болон бодлогын өөрчлөлтийг батлуулах гол хөдөлгөгч хүч байдгийг тогтоосон. Бүхий л салбарт ялгаварлан гадуурхахаас урьдчилан сэргийлж, эмэгтэйчүүдийн боломжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хуулиудыг батлуулахад улс төрийн тавцанд тэдгээрийг нэн тэргүүнд авч хэлэлцүүлэх, анхаарал хандуулахад чиглэсэн эмэгтэйчүүдийн тэмцэл чухал ач холбогдолтой байдаг.

Үүний зэрэгцээ орчин цагт гарч буй өөрчлөлтүүдэд бид мөн анхаарлаа хандуулж байна. Хэдийгээр эмэгтэйчүүд нь жендерийн тэгш байдлын төлөө хамгийн хүчтэй тэмцэгч хүч байдаг боловч бүх гишүүд, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, парламентууд ч мөн адил институтийн хувьд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. ОУПХ-ны Жендерийн мэдрэмжтэй парламент: Даян дэлхийн сайн туршлагын тойм (2011) илтгэл нь парламентууд үйл ажиллагааныхаа бүхий л цар хүрээнд жендерийн тэгш байдлыг хангахын тулд юу хийж байгааг танилцуулах зорилготой байв. Тус тайланд парламентын төлөөллийн талаарх дэлхийн судалгааг танилцуулсан. Үүнд: тэдгээрийн удирдлагын бүтэц; жендэртэй холбоотой хууль тогтоомж, бодлогыг хэрэгжүүлэх чадвар; ажлын соёл, орчин, дэд бүтэц болон жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад зориулагдсан тусгай механизмуудыг оруулж тусгасан.

Жендерийн мэдрэмжтэй парламентын үйл ажиллагааны эхлэлийн цэг нь эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн ажлыг хөнгөвчлөх, парламентын жендерийн тэгш байдлыг хангах чадварыг нэмэгдүүлэх явдал юм.

Энэхүү тайланд жендерийн мэдрэмжтэй парламентыг бүтэц, үйл ажиллагаа, арга барил, үйл ажиллагаандаа эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн хэрэгцээ, ашиг сонирхлыг эрх тэгш тусгаж ажилладаг парламент гэж тодорхойлсон.



## Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент бол:

- Өөрийн харьяа байгууллага, дотоод бүтцийн хувьд эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдийн эрх тэгш, тэнцвэртэй байдлыг дэмжиж ажилладаг.
- Өөрийн орны парламентын нөхцөл байдалд тохирсон жендэрийн тэгш байдлын бодлогын тогтолцоог боловсруулдаг.
- Бүх үйл ажиллагаандаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэдэг.
- Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хвндэтгэдэг, жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмждэг, парламентын эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн ажил, гэр бүлийн амьдралыг хослуулах шаардлага, бодит байдал, хариуцлагыг тэнцвэржүүлэх хэрэгцээнд нийцсэн дотоод соёлыг хөгжүүлдэг.
- Жендэрийн тэгш байдлыг эрхэмлэж, сурталчлан таниулж буй эрэгтэй гишүүдийнхээ хувь нэмрийг үнэн бодитой үнэлж, түүнд тулгуурладаг.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хэрэгжүүлэхэд улс төрийн намуудын идэвхтэй оролцоог дэмждэг.
- Парламентын ажилтнуудаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чадавх, нөөц бололцоогоор ханган, эмэгтэйчүүдийг удирдах албан тушаалд томилон ажиллуулахыг идэвхтэй дэмжиж, жендэрийн тэгш байдлыг парламентын Тамгын газрын үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлдэг.

ОУПХ-ны жендэрийн мэдрэмжтэй парламентуудын  
үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хуудас 11  
<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

2012 онд ОУПХ-ны тайланд өгсөн гишүүдийн үнэлэмжид тулгуурлан Жендэрийн мэдрэмжтэй парламентуудын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Төлөвлөгөөнд үйл ажиллагааны долоон үндсэн чиглэлийг тусгасан. Үүнд:

<b>Үйл ажиллагааны талбар 1:</b>	Парламентад эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлж, тэгш оролцоог хангана
<b>Үйл ажиллагааны талбар 2:</b>	Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомж, бодлогыг бэхжүүлэх
<b>Үйл ажиллагааны талбар 3:</b>	Парламентын бүх үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах
<b>Үйл ажиллагааны талбар 4:</b>	Жендэрийн мэдрэмжтэй дэд бүтэц, парламент дахь байгууллагын соёлыг бий болгох буюу сайжруулах
<b>Үйл ажиллагааны талбар 5:</b>	Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлага парламентын эрэгтэй, эмэгтэй бүх гишүүдэд адилхан байх ёстой
<b>Үйл ажиллагааны талбар 6:</b>	Улс төрийн намуудыг жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөө тэмцэгч байхыг дэмжинэ
<b>Үйл ажиллагааны талбар 7:</b>	Парламентын ажилтнуудын жендэрийн мэдрэмж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг дээшлүүлэх

Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь парламентуудын хувьд дотоод нөхцөл байдалдаа дүгнэлт хийх нээлттэй урилга юм. Үүнд үйл ажиллагаа, ажлын горимыг шүүмжлэлтэй талаас нь судлах, үнэлгээ хийх, шинэчлэлд оролцох, ахиц дэвшил гарган хөгжүүлэх, уриалан манлайлах зэрэг асуудлуудыг хамруулж болно. Дээрхийг жендэрийн мэдрэмжтэй шинэчлэлийг эхлүүлэх, хэрэгжүүлэхийн тулд өөрийн улс орны нөхцөл байдалд тохирсон арга хэмжээг боловсруулахад парламентуудыг урамшуулан дэмжих замаар хэрэгжүүлдэг.

Энэхүү аргачлалыг парламентуудын шинэчлэлийн арга хэмжээ, үйл явцыг хөнгөвчлөх, арга зүйгээр хангах зорилгоор боловсруулсан. Шинэчлэлийн бүх үйл явц нь үнэлгээ хийхээс эхлэх ёстой - одоогийн практикт дүн шинжилгээ хийх, сайжруулах боломжийн талаар ярилцах зэрэг байдлаар хэрэгжүүлж байна. Тус сэдвээр хэлэлцүүлэг зохион байгуулж өөрийн үнэлгээг хэрэгжүүлэх нь жендэрийн шинэчлэлийн эхний алхам болно.

## Арга зүй

### **Өөрийн үнэлгээ: Парламентын оролцоог хангах**

Өөрийн үнэлгээний үйл явцыг өөрийн үйлдэл, үйл ажиллагаа, хандлага тэр дундаа ажил, сургалтын даалгаврын гүйцэтгэлийг бодит стандарттай уялдуулан үнэлэх үйл ажиллагаа гэж тодорхойлж болно. Парламентын өөрийн үнэлгээг парламентын гишүүд болон парламентын ажилтнууд удирдаж, боловсруулж, хэрэгжүүлдэг.

### **Хөндлөнгийн аудит: Үнэлгээний өөр хувилбар**

Дээр дурдсанаас гадна хөндлөнгийн аудит зэрэг үнэлгээний бусад хувилбарыг үнэлгээний үйл явцын нэг хэсэг болгон ашиглаж болно. Ийм тохиолдолд мэргэжилтэн/ дадлагажигч нар (парламентын гишүүд болон парламентын ажилтнууд) өөрсдөө үнэлгээ хийхээс илүүтэйгээр уг үйл явцад зөвлөлдөн оролцогч талуудын нэг нь байж болно. Хөндлөнгийн аудит нь одоогийн үйл ажиллагаа, үйл явцын талаар бодитой ойлголтыг бий болгохын тулд олон янзын эх сурвалжаас мэдээлэл цуглуулж, хэлэлцэх шаардлагатай байж болно. Хөндлөнгийн аудитын үнэлгээний үр дүн нь тайлан байна. Энэ үнэлгээний явцад бие даасан хүн эсхүл хэсэг бүлэг хүмүүс (аудитор, судлаач, парламентын хөгжлийн мэргэжилтэн гэх мэт) баримт цуглуулах, үнэлж дүгнэх, зөвлөмж боловсруулах үүрэгтэй ажилладаг. Батлагдсан тайланг дараагийн шатны сургалт, чадварыг сайжруулах үйл ажиллагаанд ашиглана.

Өөрийн үнэлгээ ба хөндлөнгийн аудитын гол ялгаа нь үйл ажиллагааны ерөнхий зохион байгуулагч ялгаатайд оршино.

## Аргачлалын үндсэн зорилго

ОУПХ-оос жендэрийн мэдрэмжтэй парламентуудын талаарх тайланд тодорхойлсон “жендерийн мэдрэмж”-ийн түвшинг үнэлэхэд парламент болон түүний гишүүдэд туслах нь энэ аргачлалын гол зорилго юм. Үнэлгээнд оролцогчид нь үнэлгээний явцад гарсан тайлан, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хамтад нь авч үзэх хэрэгтэй. Тайлан болон Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг ОУПХ-ны вэбсайтаас татаж авах боломжтой.

Парламентуудын жөндөрийн мэдрэмжийн түвшин харилцан адилгүй байдаг нь тэдгээрийг сайжруулах орон зайг бий болгож байна. Энэ аргачлалыг улс төрийн тогтолцоо, хөгжлийн үе шатаас үл хамааран аль ч парламент ашиглах боломжтой.

Өөрийн үнэлгээний аргачлал нь парламентуудыг эрэмбэлэх зорилгогүй, харин парламентын институтийг бэхжүүлэх тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлохын тулд тэдгээрийн давуу болон сул талуудыг гаргаж ирэхэд туслах зорилготой.

Аргачлал нь парламентын гишүүд, ажлын албаны шийдвэр гаргагчид, ажилтнуудын дунд хэлэлцүүлэг өрнүүлэх боломжийг бүрдүүлнэ. Энэ нь парламентын бодлого, үйл ажиллагааны хүрээнд тодорхой асуултуудыг дэвшүүлж, хариулт олоход тусална. Эдгээр асуултуудыг долоон сэдвийн дор бүлэглэсэн болно. Үүнд:

- парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо: тоо, албан тушаал;
- жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн болон бодлогын орчин;
- парламентын үйл ажиллагаанд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах механизм;
- жөндөрийн мэдрэмжтэй соёлыг дэмжих дэд бүтэц, бодлого;
- парламентын гишүүдийн дунд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлага;
- улс төрийн намүүд жөндөрийн тэгш байдлын төлөө тэмцэгч байх хэрэгцээ, шаардлага;
- жөндөрийн тэгш байдлын үр дүнг дэмжихэд парламентын ажилтнуудын үүрэг.

Асуултуудыг хаалттай байдлаар авч үзэх бус, нээлттэй хэлэлцүүлэг өрнүүлэх зорилгоор боловсруулсан. Асуултын хариултыг эрэлхийлж буй өөрийн үнэлгээний баг нь эдгээр асуудлаар нухацтай, системтэй хэлэлцүүлэг өрнүүлэх шаардлагатай.

Хэлэлцүүлгийн үр дүнд парламентын хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар зөвлөмж гаргана.

Хэлэлцүүлгээр парламентын жөндөрийн мэдрэмжтэй байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлж буй бодлогын арга хэмжээнүүдтэй уялдуулах замаар өөрийн үнэлгээний ерөнхий үр дүнг гаргана.

Энэ аргачлалын дараах хэсгүүдэд өөрийн үнэлгээг хэрэгжүүлэх талаарх зөвлөгөөг тусгасан.

# А хэсэг

## Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээнд бэлдэх

### Дэмжин манлайлах

Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээ нь парламентын одоогийн үйл ажиллагаа, процедурыг эргэн харж, гаргаж буй шийдвэр, түүнийг сайжруулах боломжийг тодорхойлоход оршино.

Өөрийн үнэлгээ нь авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай өөрчлөлтийн талаар зөвлөмж, санал гаргах үйл явцыг эхлүүлдэг тул парламентын удирдлагын зүгээс дэмжлэг шаардана.

### Хүртээмжтэй байдал ба үлдэх үр өгөөж

Удирдагчид нь өөрчлөлтийг хүлээн зөвшөөрөхийн тулд шинэчлэлийн үйл явцыг дэмжих ёстой. Санал болгож буй өөрчлөлт нь хууль ёсны бөгөөд дэмжлэг авахын тулд тэдгээрийг бүхэлд нь авч үзэх шаардлагатай. Энэ нь парламентын гишүүд, ажилтнуудын дунд жендэрийн мэдрэмжтэй байдал нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алиных нь ашиг сонирхолд нийцдэг гэсэн ойлголтыг бий болгоход чиглэнэ. Хүртээмжтэй байхын тулд үнэлгээний үйл явц олон талын оролцоотой байх ёстой бөгөөд оролцогч талуудыг нийтээр нь хамруулсан өргөн хүрээтэй байх шаардлагатай.

Өөрийн үнэлгээний нэг давуу тал нь тэдгээрийн үр дүнд гарсан аливаа дүгнэлтийг парламент ашиглах боломжтой байдагт оршино. Парламентуудыг эрэмблэх, “эрэмблэх хүснэгт” гаргахад өөрийн үнэлгээг ашигладаггүй. Олон улсын шинжээчдийг чиглүүлэгч болон заавар, зөвлөгөө өгөх зөвлөхийн үүрэгтэйгээр оролцуулж болох ч парламент шийдвэр гаргахад оролцохгүй.<sup>1</sup> Өөрийн үнэлгээ хийхэд парламент нь өөрөө гол үүрэг гүйцэтгэгч, удирдагч байна.

### Өөрийн үнэлгээний үйл ажиллагааг эхлүүлэх

Өөрийн үнэлгээг парламент дахь тодорхой хэсэг бүлэг эсхүл байгууллага, түүний дотор парламентын хороо, тухайлбал, жендэрийн эрх тэгш байдлын тусгайлсан хороо; парламент дахь эмэгтэйчүүдийн бүлэг, эсхүл жендэрийн түншлэлийн бүлэг; мөн парламентын дарга эсхүл Ерөнхий нарийн бичгийн дарга манлайлж эхлүүлнэ.

1. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг Парламентыг дэмжих нийтлэг зарчмаас үзнэ үү: [http://www.ipu.org/pdf/publications/principles\\_en.pdf](http://www.ipu.org/pdf/publications/principles_en.pdf)

Өөрийн үнэлгээг хэн эхлүүлж байгаагаас үл хамааран үйл явцын эхэнд түүний зорилго, хүлээгдэж буй үр дүнгийн талаар тодорхой бөгөөд нийтлэг ойлголттой болох ёстой. Энэ нь эхнээсээ тодорхой зорилт дэвшүүлж, үндсэн мэдээллийг бэлтгэх, парламентын оролцогч талуудын жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэгийг бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авахыг хэлнэ (“Хэлэлцүүлгийг эхлүүлэх” хэсгийг үзнэ үү).

Энэ нийтлэг ойлголтоо үнэлгээ эхлэхээс өмнө парламентын тогтоол, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр гаргах эсхүл дотоод баримт бичигт тусгаж болно.

## Өөрийн үнэлгээнд шаардлагатай зүйлс

### Оролцогчдын олон талт байдал

Өөрийн үнэлгээг зөвхөн нэг хүн бус, харин хэсэг бүлэг хүмүүс хийнэ. Бодлогын хэлэлцүүлгийг эхлүүлэхийн тулд олон талаас бүрдсэн оролцогчдын бүлэг байх нь зүйтэй. Олон талт байдал нь өөрийн үнэлгээний үйл явц нь хууль ёсны бөгөөд олон талын үзэл бодлыг харгалзан үзсэн гэдгийг харуулах хамгийн гол баталгаа юм. Эрх баригч болон сөрөг хүчний төлөөлөл, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, парламентын гишүүд, холбогдох өндөр албан тушаалтнуудыг оролцуулах шаардлагатай. Түүнчлэн цөөнхийн болон насны бүлгүүдийн үзэл бодлыг анхаарч үзэх хэрэгтэй.

Иргэний нийгэм, жендэрийн үндэсний механизм, улс төрийн намуудын төлөөлөгчид, олон улсын хандивлагч байгууллагууд, орон нутгийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд зэрэг жендэрийн мэргэжилтнүүд болон бусад оролцогчдыг урьж болно. Эдгээр оролцогчид нь яриа хэлэлцүүлэгт хэтийн төлөвийн талаарх хөндлөнгийн чухал саналыг гаргах магадлалтай байдаг. Парламент бүр өөрийн үнэлгээнд хөндлөнгийн оролцогчдыг оруулах эсэх, тэдэнтэй хэрхэн харьцахаа тодорхойлно.

### Логистик

Захиргааны зохицуулалт нь үнэлгээний бүлгийг эрхэм зорилгоо хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай. Оролцогчдын тооноос хамааран өөрийн үнэлгээг хийхдээ дор хаяж нэг эсхүл хоёр хурлын танхим бэлдэх шаардлагатай бөгөөд ингэснээр хэлэлцүүлгийг тасалдуулахгүй үргэлжлүүлэх боломжтой. Бүлгүүдэд бүх асуудлыг хэлэлцэж, авч үзэх боломж олгох хангалттай хугацаа маш чухал.

## **Парламентын цаг хугацааны хязгаарлалт**

Хамгийн сайн боловсруулсан төлөвлөгөө хүртэл төгс байх боломжгүй. Парламентын гишүүдийн оролцоог шаарддаг тул өөрийн үнэлгээг парламентын чуулганы хуралдааны үеэр хийдэг. Тэд парламентын дэгд захирагдах ба хэрэв парламент нийтийн эрх ашгийг хөндсөн чухал асуудлыг хэлэлцэж байгаа бол энэ нь өөрийн үнэлгээг хэрэгжүүлэхээс илүү ач холбогдолтой байх нь тодорхой тул урьдчилж таамаглах боломжгүй шалтгаанаас үүдэн тасалдсан тохиолдолд нөхөх цагийг хөтөлбөрт тусгах шаардлагатай.

## **Хэлэлцүүлгийг зохион байгуулах**

Оролцогчдын тооноос хамааран бие даасан үнэлгээг нэг том бүлэг эсхүл өөр өөр асуултуудыг авч үзэх хэд хэдэн ажлын хэсэг болгон явуулж болно. Аль ч тохиолдолд эцсийн зөвлөмж эсхүл дараагийн алхмуудын талаар нэгдсэн зөвшилцөлд хүрэх ёстой.

## **Баримтад тулгуурласан байх**

Парламентын үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг жендэрийн үүднээс цуглуулж, түгээх, үр дүнтэй мэтгэлцээн өрнүүлж, үндэслэлтэй баримт болон тодорхой хэмжээний нийтлэг мэдлэг тулгуурлах нь илүү үр дүнтэй байна (“Мэдээллийн эх сурвалж” хэсгийг үзнэ үү).

## **Чиглүүлэгч**

Жендэрийн шинжээчийг чиглүүлэгчээр оролцуулж болох боловч заавал шаардлагатай гэсэн үг биш юм. Чиглүүлэгч нарын давуу тал нь тухайн бүлэгт хэрэглэгдэж буй зарим нэр томъёо (жишээ нь “жендерийн эрх тэгш байдал”, “эмэгтэйчүүдийн асуудал”) -г тодорхойлоход тусалж, асуудлыг тайлбарлаж, жишээ авч чаддаг оршино. Энэ нь тодорхой хэмжээний санхүүгийн үр дагавартай буюу зардалтай байж болох тул урьдчилан төлөвлөж, хөрөнгө хуваарилахыг шаарддаг.

## **Урт хугацааны хэтийн төлөвийн талаарх нийтлэг ойлголт, төсөөлөл**

Үндсэн дүгнэлт, зөвлөмжийг дагаж мөрдөх багийг эхнээс нь томилсон байх ёстой (“Үр дүн ба арга хэмжээ” -г үзнэ үү).

Бодит өөрчлөлт нь цаг хугацаа шаардаж магадгүй. Үүнийг үйл явцын салшгүй хэсэг гэж хүлээн зөвшөөрөх ёстой.

# Мэдээллийн эх сурвалж

Хэлэлцүүлэг, дүгнэлт нь нотлох баримтад тулгуурласан байна. Мэдээллийг голчлон оролцогчдын багц асуултад өгсөн хариултаас цуглуулдаг боловч дараах мэдээллийн эх сурвалж нь хэлэлцүүлгийг хөнгөвчлөхөд тустай байж болно.

- Парламентын эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн жагсаалт (одоогийн болон сүүлийн үед);
- Удирдах зөвлөлд буюу парламентын удирдах албан тушаалд ажиллаж байсан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн жагсаалт (одоогийн болон ойрын үед);
- Парламентын хороодын гишүүдийн жагсаалт. Хүйсээр болон албан тушаалаар, түүний дотор удирдах албан тушаал (дарга, орлогч, бусад албан тушаалтан)-аар ялган харуулсан;
- Парламентын ажилтнуудын нэрсийн жагсаалт, хүйсээр, түүний дотор удирдах албан тушаалтан;
- Дэг/ парламентын дотоод дүрэм;
- Сүүлийн таван жилээс доошгүй хугацаанд парламентаас баталсан жөндөрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой аливаа хууль;
- Үндсэн хууль, сонгуулийн хууль;
- Жөндөрийн эрх тэгш байдлын талаарх одоо хүчин төгөлдөр байгаа улсын хэмжээний төлөвлөгөө;
- Улс төрийн томоохон намуудын удирдах албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн жагсаалт;
- Жөндөрийн эрх тэгш байдлын талаарх засгийн газар болон сөрөг хүчний аливаа бодлого, хөтөлбөр;
- Жөндөрийн эрх тэгш байдалд нөлөөлөх парламентын аливаа бодлого (жишээ нь ёс зүйн дүрэм, ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого, харилцааны стратеги г.м.);
- Парламентын стратеги төлөвлөгөө болон үйл ажиллагааны бусад төлөвлөгөө;
- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах механизмд парламентын оролцоотой холбоотой аливаа мэдээлэл, тухайлбал, Эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийг устгах хороонд эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг устгах хороонд өргөн мэдүүлэхээр парламентад хэлэлцүүлсэн үндэсний илтгэлүүд; эдгээр илтгэлүүдийн талаарх парламентын хэлэлцүүлэг; Хорооны хуралдаан эсхүл жил бүр зохион байгуулагддаг Эмэгтэйчүүдийн эрхийн комисст оролцох парламентын гишүүдийн оролцоо.



## Жишээ: Өөрийн үнэлгээний мэдлэгийн суурь баазыг бүрдүүлэх

Дээр дурдсан асуудлуудын талаар хэд хэдэн нарийвчилсан судалгаа, бүс нутгийн бусад парламентын эмэгтэйчүүдийн байдлын талаарх харьцуулсан мэдээллийн багц бүрдүүлж өөрийн үнэлгээнд бэлтгэнэ. Судалгааг үнэлгээнд оролцогчдод тараах ба тухайн судалгааг парламентын гишүүд эсхүл ажлын албаны албан тушаалтнуудад хэлэлцүүлгийн хүрээнд товч танилцуулж, тайлбарлана. Иймээс судалгаанд оролцогчид үнэлгээний явцад дурдаж болох парламентын үйл ажиллагааны төлөв байдлын талаарх нарийн үнэлгээг баримт хэлбэрээр өгсөн байх хэрэгтэй.

# Үр дүн ба үйл ажиллагаа

## Үнэлгээний үр дүн

Үнэлгээ нь парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг бүхий л талаар хангахад дэмжлэг үзүүлнэ.

Үнэлгээний дүгнэлт боловсруулах нь эхний алхам ба үүний дүнд парламентууд өөрийн улсын нөхцөл байдалд тохирсон тодорхой зорилт, арга хэмжээг тодорхой хугацаатайгаар гарган шинэчлэлийн ерөнхий зураглалыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх боломжтой болно.

Энэ үйл явц нь бодит өөрчлөлтөд хүрэх хүртэл олон үе шатыг хамарна гэж ойлгох боломжтой.

Өөрийн үнэлгээний тайланд дараах асуудлыг тусгасан байх ёстой. Үүнд:

- Үйл явцын тайлан (хэрхэн явагдсан, оролцоо, зөвлөмж);
- Хэлэлцүүлгийн хураангуй;
- Дүгнэлт, зөвлөмж.

## Хяналт

Хяналтын тайланд үнэлгээний үр дүнд гарсан зөвлөмжийг хэрхэн хэрэгжүүлэх, нийтэд сурталчлах талаар санал болгосон багц зөвлөмжийг багтааж болно. Өөрийн үнэлгээгээр санал болгож буй өөрчлөлтийг төлөвлөх, хянах, үнэлэх зорилгоор тодорхой зорилго, арга хэмжээ, хугацаа бүхий үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулж болно. Парламентууд нь үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилт, жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын хүрээнд тодорхойлсон зорилгод хүрэх үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хяналт тавих үүргийг тусгайлан хариуцах бүтцийг тодорхойлох ёстой. Хүйсийн тэгш байдлыг хангах зорилготой парламентын бүх байгууллага үр дүнг цаг тухайд нь хянаж, хэрэгжүүлэхийн тулд улс төрийн болон парламентын удирдлагын дэмжлэг шаардлагатай байдаг.

## Жендэрийн өөрийн үнэлгээний үр дүнд авсан арга хэмжээний жишээ

### Түрк улс

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал нь Парламентын стратеги төлөвлөгөөний нэг хэсэг болсон байдаг. Жендерийн хяналтын хуудсыг боловсруулж, Парламентын гишүүд болон ажилтнуудад хууль тогтоомж боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор ашиглаж байна.

Парламентын санхүүгийн хороонд анх удаа эмэгтэй хүн томилогдсон.

Жендэрийн хороонд шинэ ажилтнуудыг томилох замаар нэмэлт дэмжлэг үзүүлсэн.

### Уганда улс

Парламент нь дотоод дүрэмдээ өөрчлөлт оруулснаар Парламентын хороодын удирдах албан тушаалын 40 хувьд нь эмэгтэйчүүд байхаар квот тогтоохоор болсон. Мөн эмэгтэйчүүдийн бүлэг хороод, Парламентын даргын ажлын алба, парламент хоорондын төлөөлөгчдийг оролцуулан удирдах бүх албан тушаалд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүднээс дүрэмдээ нэмэлт, өөрчлөлт оруулах санал гаргасан.

Парламентаас НҮБ-д өргөн мэдүүлэхээс өмнө Улсын тайланг Эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийг устгах хороонд танилцуулж, парламентын хэлэлцүүлэг хийх ёстой гэж заасан.

### Бангладеш улс

Парламентаас жендэрийн дэд бүтцийг бэхжүүлэх, ажиллах орчныг жендэрийн үүднээс боловсронгуй болгох бодлого баримталсан.

### Аргентин улс

Парламентын гишүүн эмэгтэйчүүдийн дотоод квот бий болгох зорилгоор парламентын дүрэмд өөрчлөлт оруулах хүсэлтийг албан ёсоор тавьсан.

# Өөрийн үнэлгээний хяналтын хуудас

Удирдлагын дэмжлэг	Жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын өөрийн үнэлгээг хэн дэмждэг вэ?
Өөрийн үнэлгээний үйл ажиллагааг эхлүүлэх	Өөрийн үнэлгээг хэн, эсхүл хаанаас санаачлан зохион байгуулах вэ? Өөрийн үнэлгээний зорилго юу вэ? Өөрийн үнэлгээний ач холбогдлын талаарх нийтлэг ойлголтыг хэрхэн бүрдүүлэх вэ?
Оролцоо	Өөрийн үнэлгээнд хэн оролцох вэ?
Логистик	Өөрийн үнэлгээ хийх захиргаа-зохион байгуулалтыг хэн хийх вэ?
Зохицуулагчид	Өөрийн үнэлгээг хэрхэн зохион байгуулах вэ? Санхүүжилт шаардлагатай юу?
Хугацаа	Өөрийн үнэлгээг ямар хугацаанд, хэдэн удаа хийх вэ?
Мэдээллийн эх сурвалжууд	Бусад хэрэгтэй мэдээллийг өгөх боломжтой юу? Мэдээллийг хэн хариуцах вэ?
Үйл явцыг баримтжуулах	Өөрийн үнэлгээ хийхэд илтгэгч шаардлагатай юу?
Үнэлгээний үр дүн	Өөрийн үнэлгээнээс хүлээгдэж буй үр дүн юу вэ? <ul style="list-style-type: none"><li>• тайлан</li><li>• үйл ажиллагааны төлөвлөгөө</li><li>• аль аль нь</li></ul> Эдгээрийг боловсруулах ажлыг хэн хариуцах вэ?
Хяналт	Өөрийн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн дагуу цаашид ямар арга хэмжээ авахаар хүлээгдэж байна вэ? Хугацаа? Хэн хариуцах вэ?

# Хэлэлцүүлгийг эхлүүлэх

Өөрийн үнэлгээ, түүний зорилго, холбогдох үзэл баримтлалын талаар тодорхой бөгөөд нийтлэг ойлголттой болгохын тулд парламентууд нь үнэлгээ хийхээс өмнө мэдээллийн семинар зохион байгуулж болно. Мэдээллийн семинар нь парламентын удирдлагын дэмжлэгийг авахад ч тустай.

## Жишээ нь: Мэдээллийн семинар - үндсэн ойлголтуудыг тодорхойлох

Руанда улсад өөрийн үнэлгээний өмнө хагас өдрийн мэдээллийн семинар зохион байгуулсан. Семинарын хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдлын утга учир, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн мэдрэмжтэй парламент зэрэг сэдвээр илтгэл тавьж, хэлэлцүүлэг өрнүүлэв. Оролцогчдоос “Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент” ямар байх талаар өөрийнхөөрөө тайлбарлахыг хүссэн.

Семинарыг өөрийн үнэлгээний зорилго, аргачлалын талаар ярилцахаас эхлэх ёстой. Үнэлгээнээс юу хүлээж байгаа болон түүний үйл явц, эсхүл боломжит үр дүнгийн талаар оролцогчдын санаа зовоосон асуудлуудыг хөндөх шаардлагатай. Өөрийн үнэлгээний семинарт туршлага, хөндлөнгийн үзэл бодлыг уялдуулах чиглүүлэгчийг ажлуулж болно.

*“Бидний хайрцаглагдсан сэтгэлгээ өөрийн үнэлгээ хийхэд хүндрэл учруулдаг. Хэдий бид өөрсдийгөө сайн ажиллаж байна гэж бодож байгаа ч дэлхийн шилдэг туршлагуудтай харьцуулаад үзэхэд дэмжлэг, тусламж хэрэгтэй чиглэл байсаар байна: Бид үргэлж хамгийн шилдэг туршлагыг олж харж, өөрсдийгөө түүнтэй харьцуулж, түүнд хүрэхийн тулд цааш хэр их явах ёстойгоо харах хэрэгтэй.”*

Парламентын өөрийн үнэлгээнд оролцогч, Руанда, 2012 он

# Өөрийн үнэлгээний асуултуудыг тодорхойлох

Аль ч улсын нөхцөл байдалд тохирсон нэг шийдэл, эсхүл нэг багц асуултууд гэж байхгүй. Иймд доорх асуултууд нь зарим парламентын өмнө хийж байсан өөрийн үнэлгээнд тулгуурласан болно.

Парламентууд доорх асуултын заримыг өөрийн үндэсний нөхцөл байдалд тохируулан өөрчлөх боломжтой. Санал болгож буй бүх асуултыг хэлэлцэх шаардлагагүйгээс гадна өөрсдийн асуултуудыг нэмж болно.

# Б хэсэг

## Асуултууд

### Асуулт 1 - Эмэгтэйчүүдийн тоо, албан тушаал

Тодорхойлолт ёсоор бол парламентын ардчилал нь иргэдийн төлөөллийг парламентад адил тэгш бүрдүүлж өгөхийг шаарддаг. Тиймээс парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь ардчиллын асуудал юм. Дэлхий даяар парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо аажмаар сайжирч байгаа ч парламентад хэдэн эмэгтэй байгаа, тэдний хэд нь удирдах албан тушаалд байгаа зэрэг асуудлыг тухайлан авч үзэх шаардлага байсаар байна.

- 1.1 Эмэгтэйчүүдийг парламентад сонгох, томилоход ямар хүчин зүйл нөлөөлөв?

Парламентад эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд юу саад болж байна вэ?

---

- 1.2 Төлөөллийн өнөөгийн түвшин (парламентын гишүүдийн хувьд; тойргийн хувьд; үндэсний болон олон улсын зорилтуудын дагуу) хангалттай байна уу?

Эмэгтэйчүүдийн тодорхой тооны төлөөллийг хангахын тулд ямар механизмууд байдаг, эсхүл байж болох вэ?

---

- 1.3 “Нөөц суудал”-ын зарчмаар сонгогдсон, эсхүл томилогдсон эмэгтэйчүүдийг нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар сонгогдсон эрэгтэйчүүдтэй адил хүлээн зөвшөөрдөг үү?
- 

- 1.4 Удирдах албан тушаалын хэдэн хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг вэ?

Эмэгтэйчүүд парламентад ямар удирдах албан тушаал хашдаг вэ?

Удирдах албан тушаалыг хэрхэн хуваарилдаг вэ?

- 1.5 Эмэгтэйчүүдийг парламентад удирдах албан тушаалд томилох боломжийг баталгаажуулах арга хэмжээ бий юу?
- Хэрэв тийм бол ямар арга хэмжээ байдаг вэ?
- Хэрэв үгүй бол байх ёстой юу?
- Парламентын хороо тус бүрийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хамтран даргалж болох уу?
- 

- 1.6 Бүх хороонд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл байгаа юу?
- Ямар хороодод эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл түлхүү байдаг вэ?
- Аль хороонд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дутуу, эсхүл байхгүй байгаа вэ?
- Хорооны гишүүнчлэлийг хэрхэн шийддэг вэ?
- Эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг хорооны гишүүнчлэлээр дамжуулан лавшруулж бэхжүүлж байна уу?
- 

- 1.7 Парламентад ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо, удирдах албан тушаалд байгаа эмэгтэйчүүдийн тоонд хэрхэн хяналт тавьдаг вэ?
- Хэрэв тусгайлсан хяналтын байгууллага байдаг бол тэр байгууллага нь Парламент, олон нийтэд нээлттэй, тогтмол тайлагнаж байх ёстой юу?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана уу?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?

## Асуулт 2 - Хууль эрх зүйн бодлого, тогтолцоо

Хууль тогтоомжид эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зохицуулалтыг тусгах нь парламентын үндсэн үүрэг. Үндэсний хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй хууль эрх зүйн орчин, тэр дундаа жендэрийн тэгш эрх байдлын тухай хуулиудыг хэрэгжүүлснээр дээрх үр дүнд хүрдэг. Парламентууд мөн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад үлгэр дуурайлал болж чадна. Жишээлбэл, тэд өөрсдийн дотоод үйл ажиллагаа, дүрэм журмаараа аль нэг гишүүнээ ялгаварлан гадуурхахгүй байхыг баталгаажуулж чадна. Мөн жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэх боломжтой.

### Үндэсний хамрах хүрээ

2.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ямар хууль тогтоомжууд байдаг вэ?

Үндсэн хууль нь жендэрийн мэдрэмжтэй байдаг уу?

Сүүлийн 2-5 жилийн хугацаанд парламентаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр баталсан хамгийн чухал хуулиуд юу вэ?

---

2.2 Парламентад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хуулиудыг хэрхэн санаачилж баталдаг вэ? Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгоор хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулдаг уу?

Дээрх үйл ажиллагааг сайжруулах шаардлага бий юу?

---

2.3 Засгийн газар, парламентад жендэрийн асуудлыг тусгасан хууль, бодлого бий юу?

Хэрэв тийм бол түүний хэрэгжилтэд парламентаас хэн, хэрхэн хяналт тавих үүрэгтэй вэ?

Хэрэв тийм биш бол ийм хууль, бодлого хэрэгтэй юу?

### Парламентын үйл ажиллагаа

2.4 Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй болон өргөн мэдүүлсэн хуулиудыг Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах олон улсын болон бүс нутгийн бусад гэрээ, хэлэлцээрийн дагуу хүлээсэн үүрэгт нийцэж байгаа эсэхийг парламент хэрхэн хянаж баталгаажуулдаг вэ?



2.5 Парламент хуулиудад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст үзүүлэх нөлөөллийн ялгааг хэмжихийн тулд жендэрийн үүднээс шинжлэн авч үздэг үү?

Хэрэв тийм бол парламентад дээрх дүн шинжилгээг хэн, эсхүл аль байгууллага хариуцах вэ?

## Парламентын бодлого

2.6 Парламентын дэг, дүрэм, журам жендэрийн мэдрэмжтэй юу?

Парламентын дэг, дүрэм, журамд жендэрийн үүднээс дүн шинжилгээ хийсэн бол тухайн шинжилгээг хэн хийсэн бэ?

---

2.7 Парламентад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө бий юу?

Хэрэв тийм бол дээрх төлөвлөгөөг хэрхэн хэрэгжүүлж, хянаж, үнэлж байна вэ?

Хэрэв тийм биш бол жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөг хэрхэн боловсруулах вэ?

---

2.8 Парламентад үйл ажиллагааны бусад төлөвлөгөө бий юу?

Хэрэв тийм бол тэдгээр нь жендэрийн мэдрэмжтэй юу? Эдгээр төлөвлөгөөнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх механизм бий юу?

Хэрэв тийм биш бол эдгээр төлөвлөгөөг хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох вэ?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана үү?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?

### Асуулт 3 – Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах

Парламентуудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг системтэйгээр шийдвэрлэх, хууль тогтоомж, бодлого, төсвийн үр нөлөөг жендэрийн үүднээс шинжлэх механизм, мэргэжлийн үр чадвар шаардагддаг. Эдгээр механизм нь парламентын тусгайлсан хороо, эсхүл эмэгтэйчүүдийн бүлэг байж болно. Гэхдээ тэдгээр нь төвлөрсөн цэгүүдийн сүлжээ гэх мэт бага хэмжээний боловч албан ёсны бүтэц байж болно. Дээрх механизм, бүтцийн хэлбэрээс үл хамааран эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах үндэсний механизм, эмэгтэйчүүдийн төрийн бус байгууллага зэрэг байгууллагуудтай харилцах нь зайлшгүй чухал юм.

- 3.1 Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ямар механизм, бүтцийг ашигладаг вэ?

Тухайлбал, Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал эрхэлсэн хороо, парламент дахь эмэгтэйчүүдийн бүлэг байдаг уу? Жендэрийн суурь нэгжүүд байдаг уу? Мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх тусгайлсан жендэрийн нэгж байдаг уу?

Дээр дурдсан нэг буюу хэд хэдэн механизм, бүтцийг бий болгох шаардлагатай юу?

- 
- 3.2 Парламент жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ямар арга хэрэгслийг бий болгосон бэ?

Парламент хууль тогтоомжийг жендэрийн үүднээс үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулсан уу?

Парламентад хүйсээр нь ангилсан мэдээлэл авах боломж бий юу, хэрэв байгаа бол тэдгээрийг хэрхэн ашигладаг вэ?

Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлыг тусгахад тустай өөр хэрэгсэл бий юу?

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад зориулж хангалттай нөөц хуваарилагдсан уу?

- 
- 3.3 Парламентад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэгтэй байгууллагууд хэр үр дүнтэй ажиллаж байна вэ?

Тэдгээр нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах үндэсний механизм, иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшил, хэвлэл мэдээлэл болон бусад байгууллагуудтай ямар харилцаатай байдаг вэ?

Дээрх байгууллагууд хангалттай эрх мэдэлтэй юу?

Тэдгээр нь хэр зэрэг нөөцөөр хангагдсан бэ (ажилтан, хурлын өрөө, төсөв гэх мэт)?

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад тэд ямар өөрчлөлт хийж чадсан бэ?

Парламентын дахь тэдний байр суурийг сайжруулах шаардлагатай юу?

---

3.4 Парламентад эмэгтэйчүүдийн бүлэг байдаг бол хэрхэн ажилладаг вэ?

Үйл ажиллагааг нь хэрхэн зохион байгуулдаг вэ?  
Шийдвэрүүд хэрхэн гардаг вэ?

Тухайн бүлгийн гишүүн бус хүмүүс хэрхэн хүлээж авч байна вэ?

---

3.5 Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал эрхэлсэн нэгээс олон байгууллага парламентад байгаа тохиолдолд тэдгээр нь хоорондоо ямар үялдаа холбоотой вэ?

Тэдний хооронд зохицуулалтын албан ёсны механизм бий юу?

Албан хэргийн харилцаа үр дүнтэй байдаг уу?

---

3.6 Төсөв болон төсвийн хяналтын үйл явцад жендерийн эрх тэгш байдлыг тусгасан уу?

Хэрэв тийм бол энэ үйл явцад ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан уу?

Хэрэв тийм биш бол энэ үйл явцад жендерийг хэрхэн голчлон оруулах вэ?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана уу?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?

## Асуулт 4 – Парламент дахь байгууллагын соёл, орчин, бодлого

Эмэгтэйчүүд нь эрчүүдтэй харьцуулахад парламентад хожуу орох хандлагатай байдаг. Иймээс парламентын байр, дэг зэргийг ихэвчлэн эрэгтэйчүүд өөрсөддөө зориулан боловсруулж гаргадаг. Үүний байж болох нэг үр дагавар нь парламентын үйл ажиллагаа, дэд бүтцийн асуудал нь эрэгтэй, эмэгтэй парламентын гишүүдэд харилцан адилгүй нөлөөлдөгт оршино. Парламентын гишүүд нь парламентын албан ёсны болон бичигдээгүй дүрэм, хэм хэмжээг дагаж мөрдөх ёстой. Эдгээр нь парламентын дахь соёл болж, гишүүд ажлаа хийхэд тохирсон, таатай (эсвэл өөр хэлбэрээр) орон зайг бий болгодог. Энэ соёлд дасан зохицоход, ялангуяа гишүүд парламентад анх орж ирэхэд бэрхшээлтэй байж болно.

- 4.1 Парламентад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэрхэн хүлээж авч байна вэ?

Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх ойлголт, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авч байгаа юу?

Парламент дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэмжлэгийг нэмэгдүүлэхийн тулд (өөр) ямар арга хэмжээ авах нь үр дүнтэй вэ?

- 
- 4.2 Парламент дахь байгууллагын соёлыг (хэл, зан заншил, хувцаслалтын дүрэм) жендэрийн хувьд Та хэрхэн тодорхойлох вэ: энэ нь жендэрийн мэдрэмжтэй юу, жендэрийн хувьд төвийг сахисан үү эсхүл хүйсийн ялгаа өндөртэй юу?

- 
- 4.3 Парламентад эмэгтэйчүүдийг гадуурхсан, доромжилсон хэвшмэл ойлголт байдаг үү?

Хэрэв тийм бол эдгээрийг хэрхэн арилгах вэ?

- 
- 4.4 Парламентын байрыг жендэрийн үүднээс авч үзсэн үү?

Боломжит үйлчилгээнд эмэгтэйчүүдийн голчлон авдаг үйлчилгээ багтдаг үү?

Парламентын ордон нь тэнд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээг хэрхэн хангаж байна вэ?

Парламентын ордон нь нялх балчир хүүхэдтэй парламентын гишүүдийг тохирох нөхцлөөр хэр хангадаг вэ? Жишээлбэл, хөхүүл эхчүүдэд зориулсан тусгай өрөө, хүүхэд асрах газар, эсхүл гэр бүлийн өрөө байдаг үү?

Парламентад хүүхэд харах үйлчилгээ байдаг уу?

Парламентад ийм дэд бүтэц байх нь хэр чухал вэ?

---

4.5 Парламентын ажлын нөхцөл нь ажил, гэр бүлийн үүргээ тэнцвэржүүлэх боломжийг гишүүдэд олгож байна уу?

Парламентын гишүүдийн ажиллах цаг нь гэр бүлдээ хангалттай цаг зарцуулах боломжийг олгодог уу?

Парламентын гишүүдэд хүүхдээ асрах, хүмүүжүүлэх зав чөлөө хангалттай байдаг уу?

Хүүхэд асрах, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх үед тухайн гишүүний саналыг хэрхэн авдаг вэ?

---

4.6 Парламентын ордонг барилга байгууламжийн хувьд болон бэлгэдлийн хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байр гэж үзэж болох уу?

Парламентын ажлын байр, тоног төхөөрөмжийн хуваарилалтыг ямар шалгуураар тодорхойлдог вэ?

Парламентын ажлын өрөөнүүдийн нэрс эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийг адилхан тусгасан байдаг уу?

Энэ талаар шийдвэр гаргах үүрэгтэй албан тушаалтан хэн бэ?

Барилгад байрлуулсан уран бүтээлийг эмэгтэй, эрэгтэй зураачдаар адил тэгш захиалж хийлгэсэн үү?

---

4.7 Ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах, хүйсээр ялгаварлах, дарамтаас сэргийлэх бодлого парламентад бий юу?

Ёс зүйн дүрэм байдаг уу? Парламентад зохистой ёс зүйг хангах үүднээс түүнийг үр дүнтэй ашиглаж чадаж байна уу?

Ёс зүйн дүрмийг хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох вэ?

Ажлын байрны дарамттай тэмцэх бодлого, дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг шийдвэрлэх механизм бий юу? Өргөдөл, гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэж чаддаг уу?

Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого байдаг уу?

4.8 Парламентын гишүүдийн зорчих боломжийг ямар шалгуураар тодорхойлдог вэ?

Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй парламентын гишүүдэд тэгш хуваарилагддаг гэдэгтэй санал нэг байна уу? Хэрэв тийм биш бол шударга хуваарилалтад юу саад болж байна вэ?

4.9 Парламентын харилцаа холбоо (эсхүл хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл) болон олон нийттэй харилцах бодлого нь жендэрийн мэдрэмжтэй, төвийг сахисан эсхүл жендэрийн хувьд алсын хараа, тусгалгүй байдаг уу?

Эдгээр бодлогод парламент дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хэрхэн сайн тусгах вэ?

Парламентын бэлтгэсэн харилцаа холбооны (хэвлэл мэдээлэл) материалыг жендэрийн үүднээс хянаж, аудит хийж байсан уу? Үүнд нийгмийн цахим сүлжээгээр дамжсан мэдээлэл, харилцаа холбоо орсон уу?

Парламентад болж буй олон нийтийг хамарсан арга хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэнцүү оролцдог уу?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана уу?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?

## Асуулт 5 - Хариуцлагын эрх тэгш хуваарилалт

Дэлхийн улс орнуудад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль аль нь жендэрийн тэгш бус байдлыг бий болгож буй нийгмийн хэм хэмжээг эсэргүүцэхийн чухлыг улам бүр ухамсарлаж байна. Тодруулбал залуу эрэгтэйчүүдийн дунд дээрх асуудлын талаарх мэдлэг нэмэгдэж байгаа нь жендэрийн тэгш байдлын талаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хоорондын хамтын ажиллагааг улам бэхжүүлж байна. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дэмжлэг, оролцоогүйгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломжгүй. Түүгээр ч барахгүй бүх төрлийн тэгш бус байдлыг арилгахаас нийгэм, эдийн засгийн дэвшил хамаарах нь улам бүр тодорхой болж байна. Улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн орон зай хоосон байгааг сонгогчид нь хүлээн зөвшөөрөхөө больсныг парламентын гишүүд ойлгож байгаа.

- 5.1 Жендэрийн эрх тэгш байдал нь эрэгтэйчүүдэд ч хамаатай бөгөөд тэдний үүрэг хариуцлагын нэг хэсэг гэж ойлгож болох уу?

Парламентын эрэгтэй гишүүд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль санаачлах, хамтран санаачлахад оролцсон уу?

Эрэгтэйчүүдийг эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд ямар хүчин зүйл ихэвчлэн өдөөдөг вэ?

- 
- 5.2 Эрэгтэй парламентчид жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар олон нийтэд нээлттэй байр сууриа илэрхийлдэг үү, хэрэв тийм бол ямар асуудлыг олон нийтэд сурталчлах хандлагатай байдаг вэ?

Парламентын хэлэлцүүлгийн үеэр эрчүүд жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлаар хэр зэрэг үг хэлдэг вэ?

Эрэгтэй парламентын гишүүд сонгогчдынхоо санал хүсэлтийг жендэрийн тэгш байдлын үүднээс хэр их ярьдаг вэ?

- 
- 5.3 Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудалд эрэгтэйчүүдийн оролцоо, хувь нэмрийг эмэгтэйчүүд хэр хүлээж авдаг вэ?

- 
- 5.4 Парламентын эрэгтэй, эмэгтэй гишүүд жендэрийн тэгш байдлын асуудлаарх парламентын хороодын удирдлагад адил тэгш тоотой байдаг уу? Хэрвээ үгүй бол тийм байх ёстой юу?

- 
- 5.5 Эрэгтэй, эмэгтэй парламентын гишүүдэд чадавхжих, сургалтад хамрагдах боломж бий юу? Үүнд жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх семинар багтсан уу?

5.6 Жөндөрийн эрх тэгш байдал, үзэл баримтлалтай холбоотой туршлага судлах айлчлал болон олон улсын төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнд эрэгтэйчүүдийг хамруулдаг уу?

---

5.7 Парламентыг жөндөрийн түншлэлийн үлгэр жишээ гэж үзэж болох уу?

Хэрэв тийм бол яагаад хамтын ажиллагаа амжилттай болсон бэ?

Хэрэв тийм биш бол түншлэлийг хэрхэн бэхжүүлэх вэ?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана уу?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?



## Асуулт 6 - Улс төрийн намууд

Улс төрийн намууд парламенттай харьцуулахад жендэрийн эрх тэгш байдлын хувьд ил тод биш тиймээс хариуцлага багатай гэж ерөнхийдөө харагддаг. Гэсэн хэдий ч намууд улс төрийн байгууллагын давамгайлсан хэлбэр, парламентын гишүүдийг сонгох үндсэн хэрэгсэл болж байна. Улс төр дэх жендэрийн тэгш байдлын асуудалд улс төрийн намууд ч адилхан идэвхтэй хандах хэрэгтэй.

6.1 Улс төрийн намыг ямар хүчин зүйлээр жендэрийн мэдрэмжтэй гэж тодорхойлох вэ?

Ер нь парламентад суудалтай улс төрийн намуудыг жендерийн мэдрэмжтэй гэж үзэж болох уу?

---

6.2 Улс төрийн намууд эгнээндээ эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэх шаардлага байна уу?

Хэрэв тийм бол үүнийг яаж хийх ёстой вэ?

Улс төрийн намуудын засаглалын бүтцэд жендэрийн квот хэрэгждэг үү?

---

6.3 Улс төрийн намуудын ажлын зохион байгуулалт, үйл ажиллагаа (хуралдах цаг, дотоод дүрэм, удирдах албан тушаалд нэр дэвшүүлэх үйл явц гэх мэт) нь эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмждэг үү?

Хэрэв тийм бол амжилттай хэрэгжүүлсэн туршлагын ямар жишээг онцолж болох вэ?

Хэрэв тийм биш бол эдгээр зохицуулалтыг хэрхэн сайжруулах вэ?

---

6.4 Улс төрийн намууд жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар бодлогоо хэрхэн боловсруулдаг вэ?

Тухайлбал, нам доторх эмэгтэйчүүдийн бүлэг, жендэрийн тэгш байдлын асуудлаарх ажлын хэсэг, хороо гэж байдаг уу?

---

6.5 Улс төрийн намын мөрийн хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хэр тусгагдсан бэ?

---

6.6 Улс төрийн намууд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах амлалтаа сонгогчдод хүргэж байна уу?

Хэрэв тийм бол яаж хүргэдэг вэ?

6.7 Улс төрийн намуудын төлөөлөл жендерийн хэвшмэл ойлголтыг дамжуулдаг уу?

Хэрэв тийм бол дотооддоо ийм практикт хэрхэн ханддаг вэ?

---

6.8 Парламентад суудалтай намын бүлгүүд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хууль тогтоомжид хэрхэн нөлөөлж, санал дэвшүүлдэг вэ?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана уу?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?

## Асуулт 7 - Парламентын ажилтнууд

Парламентын ажлын алба бол танхим, хороод, хувь гишүүдэд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй олон мэргэжлийн хүмүүсийн ажлын байр юм. Парламентын ажлын албаны ажилтнуудын ажиллах нөхцөл нь төрийн албан хаагчдынхтай ижил буюу яг адилхан боловч парламентын гишүүдийнхтэй адилгүй байдаг. Гэсэн хэдий ч парламентын хуралдааны үеэр ажлын албаны ажилтнууд төрийн албан хаагчид гэхээсээ илүү парламентын гишүүдтэй ижил цагаар ажилладаг. Энэ утгаараа парламентын боловсон хүчинд баримталж буй бодлогыг эргэж харах нь зүйтэй.

- 7.1 Парламентын ажлын албанд ажиллах боловсон хүчний хувьд хүйсийн тэнцвэртэй байдал бий юу?

Хэрэв тийм бол дээрх тэнцвэрийг хангахын тулд тусгайлсан арга хэмжээ авдаг уу?

Хэрэв тийм биш бол тэнцвэргүй байдлыг арилгах тусгайлсан арга хэмжээ авах ёстой юу?

Парламентын алба, нэгжүүдэд хүйсийн бүтцийн хувьд ялгаа бий юу?

Сонгон шалгаруулах комиссыг хэн хариуцдаг вэ? Орон тоог нөхөхдөө жендэрийн шаардлага тавьдаг уу?

- 
- 7.2 Захиргааны удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адил тэгш төлөөлөлтэй байдаг уу?

Ямар хэлтэс, нэгжийг эмэгтэйчүүд удирддаг вэ?

- 
- 7.3 Парламентын ажлын албанд ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах, хүйсээр ялгаварлах, дарамт үзүүлэхээс сэргийлэх бодлого бий юу?

Ажлын байрны дарамттай тэмцэх бодлого, дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг шийдвэрлэх механизм бий юу? Өргөдөл, гомдлыг үр дүнтэй, түргэн шуурхай шийдвэрлэдэг үү?

Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого байдаг уу?

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил тэнцүү цалин хөлс олгох бодлого бий юу? Хэрэв тийм бол эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхахгүй байх ямар механизмууд байдаг вэ?

- 7.4 Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хөгжин дэвших тэгш боломж бий юу?

- 
- 7.5 Парламентын ажлын нөхцөл нь ажил, гэр бүлээ тэнцвэржүүлэх боломжийг ажилтнуудад олгож байна үү?
- Ажилтнуудад хүүхэд асрах, жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авах эрхийг хангалттай олгодог гэж үзэж байна үү?
- Хүүхэд, өндөр настныг асрах зардалд зориулж ажилтнуудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэг үү?
- Парламентын хуралдааны цагийг уртасгасан үед ажилтнуудад хэрхэн нөхөн төлбөр олгодог вэ?
- 
- 7.6 Парламентын ордонд нялх, бага насны хүүхэдтэй ажилтнуудыг тусгайлсан нөхцлөөр хэрхэн хангадаг вэ?
- Хүүхэд хөхүүлэх газар, гэр бүлийн өрөөг ашиглах эрхтэй байдаг үү?
- Парламентын ажлын албанд хүүхэд харах үйлчилгээ байдаг үү?
- 
- 7.7 Парламентын ажлын албаны ажилтнуудад жендэрийн эрх тэгш байдлын чиглэлээр мэргэшсэн ажилтнууд байдаг үү?
- Мэргэшсэн боловсон хүчин парламентын бүх гишүүдэд адил тэгш үйлчилгээ үзүүлдэг үү, эсхүл парламентын хороо гэх мэт тусгайлсан бүтцэд үйлчилгээ үзүүлдэг үү?
- Жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудыг парламентын зүгээс хэрхэн хүлээж авч байна вэ?
- Мэргэшсэн ажилтнууд парламентын ажлын албаны бусад ажилтнуудтай адил мэдээлэл авах боломжтой юу?
- Тэд бүх хууль тогтоомжийн талаар мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх боломжтой юу?
- 
- 7.8 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ажилладаг парламентын ажилтнуудад мэргэжил дээшлүүлэх боломж бий юу?
- Дээрх боломжийг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад эрх тэгш олгодог үү?
- Ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зорилтуудыг багтаасан үү?

### Дүгнэлт хэсэг

Дээр дурдсан асуудлуудтай холбоотой хамгийн сүүлийн үеийн томоохон ахиц дэвшлийг дурдана уу?

Хамгийн ноцтой дутагдал юу вэ?

Энэ дутагдлыг арилгахад юу хэрэгтэй вэ?

## Бусад асуудлууд

Дээрх асуултад тусгагдаагүй аливаа нэгэн санаа зовоосон асуудал байвал нэмж бичнэ үү.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# ОУПХ-ны нөөц материалууд

**Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент: Даян дэлхийн сайн туршлагын тойм (2011)**

<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

**Жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2012)**

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

**Парламентыг үнэлэх нь: Парламентад зориулсан өөрийн үнэлгээний аргачлал (2008)**

<http://www.ipu.org/PDF/publications/self-e.pdf>

**Парламент дахь эмэгтэйчүүд: Жилийн төлөв байдал**

<http://www.ipu.org/english/perdcls.htm#wmn-year>

**ОУПХ-ны парламент дахь эмэгтэйчүүдийн талаарх статистик**

**Дэлхийн болон бүс нутгийн дундаж:** <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

**Улс орны мэдээлэл:** <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

## Жендэр <sup>a</sup>

Эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн ялгаатай холбоотой эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн хоорондын нийгмийн харилцааны шинж чанаруудыг тодорхойлно. Хүйсийн тухай ойлголт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн шинж чанар, авъяас чадвар, болзошгүй зан үйлийн талаарх хүлээлтийг багтаасан бөгөөд нийгмийн дүн шинжилгээнд ашиглах үед нийгэмд бүтээх үүргийг тодорхойлдог. Хүйс гэдэг нь жендэртэй ижил утгатай биш юм. Хүйс гэдэг нь биологийн ялгааг хэлдэг бол жендер гэдэг нь нийгмийн ялгааг хэлдэг бөгөөд хүйсийн баримжаа, илэрхийллийг нийгмээс тодорхойлдог тул өөрчлөгдөх боломжтой.

## Жендэрийн хандлага <sup>a</sup>

Бүх түвшин, салбарт төлөвлөсөн аливаа арга хэмжээнд эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдэд үзүүлэх нөлөөллийг үнэлж, харгалзан үзэх үйл явцыг жендэрийн хандлага гэж ойлгоно. Уг үзэл баримтлалыг бодлого, хөтөлбөрийн шийдвэр, институцийн бүтэц, нөөцийн хуваарилалтын түвшинд жендэрийн асуудалтай холбон дэвшүүлсэн стратеги гэж ойлгодог. Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусгах нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ, ашиг сонирхолд нийцсэн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, хяналт тавихад хувь нэмэр оруулах ёстой.

## Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент <sup>a</sup>

Бүтэц, үйл ажиллагаа, арга барилаараа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ, сонирхолд нийцсэн парламент. Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент нь эмэгтэйчүүдийн бүхий л талын оролцоонд саад болж буй хүндрэл, бэрхшээлийг арилгаж, нийгэмд сайн жишээ, үлгэр дууриал болж өгдөг.

а) Эдгээр тодорхойлолтыг НҮБХХ-ийн Ардчилсан засаглалд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах асуудал (Нью-Йорк, 2007), ОУПХ-ны Парламент дахь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн судалгаа (Женев, 2008) зэрэг эх сурвалжаас авав.

## Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах <sup>a</sup>

Эдийн засгийн бодлого боловсруулахад жендэрийг голчлон чиглүүлэх, төсвийн үйл явцыг бүхэлд нь өөрчлөхийг зорьж буй хандлага. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт гэдэг нь зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулагдсан зарлагад хамаарахгүй, харин хуваарилалт, түүнээс үүдэлтэй нөлөөлөл нь эмэгтэйчүүдэд тохирсон байхын тулд аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, боловсрол, олон нийтийн ажил гэх мэт жендэрийн үүднээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн нийт төсвийн шинжилгээг хэлнэ.

## Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл<sup>b</sup>

Аливаа хэлбэрийн хүчээр (хүчирхийлэл, заналхийлэл, албадлага, заль мэх, хууран мэхлэлт, соёлын хүлээлт, зэвсэг, эдийн засгийн нөхцөл байдал гэх мэт) нөлөөлсөн буюу заналхийлсэн, бие махбодийн, сэтгэцийн болон нийгмийн хүчирхийлэл (бэлгийн хүчирхийллийг оролцуулан) хүний эсрэг чиглэсэн үйлдлүүд нийгэм, соёл дахь түүний хүйсийн үүрэг, хүлээлттэй холбоотой гадуурхалыг хэлнэ. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тулгарсан хүнд аливаа сонголт байхгүйгээр нийгэм, бие махбод, сэтгэл зүйн ноцтой үр дагавар учирдаг ба тулгасан сонголтоос татгалзах эсхүл өөрчлөх боломжгүй байдаг. Бэлгийн хүчирхийлэл, дарамт, мөлжлөг, эрт гэрлэх эсхүл хүчээр гэрлэх, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, үгүйсгэх (жишээ нь боловсрол, хоол хүнс, эрх чөлөө) зэрэг хэлбэрүүд үүнд багтана.

## Хүйсээр ялгаварлах

Хүйсийн ялгаварлах гэдэг нь хүйсийн ялгааг тодорхойлж гадуурхах эсхүл хүлээн зөвшөөрөхгүй байхыг хэлнэ.

## Жендэрийн төвийг сахисан байдал

Жендэрийн төвийг сахисан байдал нь жендэрийн талаарх аливаа ишлэл, нөлөөллийг арилгадаг (эсвэл саармагжуулдаг). Жишээ нь жендэрээс хамааралгүй хэллэг нь хүйсээр ялгаварласан (цагдаагийн ажилтан, гал сөнөөгч, онгоцны үйлчлэгч, дарга гэх мэт) албан тушаалын цолыг ашиглахыг хориглодог.

## Жендэрийн мэдрэмж

Жендэрийн мэдрэмж нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, хөвгүүд, охидод үзүүлэх янз бүрийн нөлөөллийг харгалзан үзсэн бодлого, үйл явцыг тодорхойлоход хэрэглэгддэг.

b) Энэхүү тодорхойлолтыг НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллагын Охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг эцэс болгох виртуал мэдлэгийн төвөөс авч ашиглав. Сүүлд нэвтэрсэн 2015.09.30



## Талархал

Өөрийн үнэлгээний аргачлалын багцыг Доктор Соня Палмиери болон ОУПХ хамтран боловсруулсан.

Энэ нь ОУПХ-ны өмнөх хэвлэлүүд болох Жендэрийн мэдрэмжтэй парламент: даян дэлхийн сайн туршлагын тойм (2011), Жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2012) болон Парламентыг үнэлэх нь: Парламентад зориулсан өөрийн үнэлгээний аргачлал (2008) зэрэг нийтлэлүүдийг өргөн хүрээнд хамруулан нэгтгэсэн ба тэдгээрийг дэлхийн олон оронд парламентын өөрийн үнэлгээ хийхэд ашиглагддаг.

Энэ аргачлалыг боловсруулахад Бангладеш (2012), Чили (2012), Руанда (2012), Швед (2010), Турк (2012), Уганда (2012) зэрэг улсуудын парламентад хийсэн өөрийн үнэлгээний туршлагаас ашигласан. Тодруулахад Африк, Латин Америкийн жендэрийн мэдрэмжтэй парламентын талаарх бүс нутгийн семинарууд болон тэдгээрийн үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх дараагийн арга хэмжээг зохион байгуулахад түлхэц өгсөн бөгөөд тодорхой хэсэг нь энэ аргачлалыг ашигласан болно. ОУПХ нь эдгээр үнэлгээ, бүс нутгийн семинарт бүтээлчээр хандсан парламентын гишүүд, парламентын ажилтнууд болон түншүүддээ талархаж байна.







## Inter-Parliamentary Union

For democracy. For everyone.

 +41 22 919 41 50

 +41 22 919 41 60

 [postbox@ipu.org](mailto:postbox@ipu.org)

Chemin du Pommier 5  
Case postale 330  
1218 Le Grand-Saconnex  
Geneva – Switzerland  
[www.ipu.org](http://www.ipu.org)