



Нэгдсэн Үндэстний  
Боловсрол, Шинжлэх Ухаан  
Соёлын Байгууллага

# ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЭЛ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БАЙДЛЫН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЛИЙН АГУУЛГА, ҮЙЛ  
АЖИЛЛАГААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ  
БАЙДЛЫГ ХЭМЖИХ ҮЗҮҮЛЭЛТ



# Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт

ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЛИЙН АГУУЛГА, ҮЙЛ  
АЖИЛЛАГААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ  
БАЙДЛЫГ ХЭМЖИХ ҮЗҮҮЛЭЛТ



Нэгдсэн Үндэстний  
Боловсрол, Шинжлэх Ухаан  
Соёлын Байгууллага

Мэдээлэл, харилцаа  
холбооны салбар

Нэгдсэн Үндэстний Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага  
7, place de Fontenoy, 75352, Парис 07 SP, Франц улс болон Глоб Интернэшнл төвөөс  
2014 онд эрхлэн гаргав.

© ЮНЕСКО 2014

ISBN 978-92-3-000011-0



Энэ хэвлэл нь олон нийтэд нээлттэй, CC-BY-SA 3.0 IGO лицензтэй бөгөөд ашиглахдаа эх үүсвэрийг дурдаж, зохиогчийн эрхийн нөхцлийг өөрчлөхгүйгээр цааш дамжуулна: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/> Хэрэглэгчид нь энэ хэвлэлийн агуулгыг ашиглахдаа ЮНЕСКО-гийн Нээлттэй хандалтын цахим сан ашиглах нөхцөлөөр хязгаарлагдана: <http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>

Хэвлэлийн эх гарчиг: Gender-sensitive indicators for media: framework of indicators to gauge gender sensitivity in media operations and content. Нэгдсэн Үндэстний Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллагаас 2012 онд эрхлэн гаргав.

Тус хэвлэл болон түүн доторх материал нь аливаа улс орон, нутаг дэвсгэр, хот суурин, тэдгээрийн захиргааны эрх зүйн байдал болон хил хязгаарын талаар ЮНЕСКО-гийн зүгээс ямар нэгэн үзэл бодлыг илэрхийлээгүй болно.

Энэ хэвлэлд илэрхийлэгдсэн санаа бодол нь зохиогчдынх бөгөөд ЮНЕСКО-гийн үзэл бодолтой нийцэхгүй байж болно.

Хавтасны зургийг © ЮНЕСКО/П.Лиссак, © ЮНЕСКО/Я.Ал Амин,  
© ЮНЕСКО/ Я.Ал Амин, © ЮНЕСКО/ Я.Журис, © ЮНЕСКО/ С.Сантимано,  
© К.Смит, © ЮНЕСКО/Д.Эванс, ©ЮНЕСКО/Манучер  
График дизайн: Жерар Проспер

Хэвлэн гаргасан: Глоб Интернэшнл Төв  
Монгол хэлнээ хөрвүүлсэн: Т.Аюушжав, Д.Ариунзаяа, С.Энхцэцэг  
Хянан тохиолдуулсан: О.Оюунцэцэг

Монгол Улсад хэвлэв.

*“Тэгш бус байдал хүнийг ядууралд хүргэж, нийгмийн эрүүл мэндийг доройтуулан, тогтвортой хөгжих боломжийг үгүй хийдэг”.*

***Ирина Бокова, ЮНЕСКО-гийн Ерөнхий захирал***

*“Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс эрх чөлөөтэй, нэр төртэй амьдрах тэгш боломжийг эдэлж чадсан тэр л цагт тогтвортой хөгжил, хүний эрх, энх тайван оршин тогтнох боломжтой. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс бүх түвшинд чанартай боловсрол эзэмших, боломж бололцоог эдлэх, ажил хөдөлмөр эрхлэх, өөрийн мэдлэг, чадвар, эрх мэдлийг тэгш хуваалцах боломжтой тэр л үед тэгш байдал оршдог. Жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг бодит шаардлага, ёс зүйн зайлшгүй нөхцөл гэж харах ёстой” (Редакторын онцлол).*

***Ирина Бокова, ЮНЕСКО-гийн Ерөнхий захирал***

## ТАЛАРХАЛ

Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт хэмээх энэ хэвлэлийг бэлтгэн гаргахад олон байгууллага, хувь хүмүүс оролцов. Тэр дундаа Олон улсын сэтгүүлчдийн холбоо, Амму Жозефс, Роза Мариа Альфаро нарт үнэтэй хувь нэмэр оруулсанд ЮНЕСКО талархал илэрхийлж байна.

### ГОЛ ОРОЛЦОГЧИД:

**Амму Жозеф**, сэтгүүлч, Энэтхэг улс

**Роза Мариа Альфаро**, судлаач, Перу улс

**Алтон Гризл**, ЮНЕСКО-гийн Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, хэвлэл мэдээллийг хөгжүүлэх салбарын Хэвлэл мэдээлэл ба нийгмийн хэлтсийн төслийн мэргэжилтэн, Франц улс

**Памела Мориниери**, Олон улсын сэтгүүлчдийн холбооны Жендэр, төсөл, зохиогчийн эрхийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, Бельги улс

**Линда Баррингтон-Лийч**, Европын эмэгтэйчүүдийн лобби байгууллагын Харилцаа холбоо, хэвлэл мэдээллийн мэргэжилтэн, Бельги улс

### ОРОЛЦОГЧИД:

**Оля Бояр**, Ази номхон далайн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбооны мэдээний редактор, Малайз улс

**Франсинь Чарльз**, Карибын тэнгисийн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбооны харилцаа холбооны зөвлөх, Барбадос улс

**Елена Чиабберг**, Газрын дундад тэнгисийн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн байнгын зөвлөгөөний Эмэгтэйчүүдийн хороо, шинэ хэвлэл мэдээлэл, харилцаа холбооны зохицуулагч, Итали улс

**Таня Реболледо Брански**, “EVAC” байгууллагын Европ дахь төлөөлөгч, Франц улс

**Шерил Рушке Шлеске**, “LM Communications” өргөн нэвтрүүлгийн группын зөвлөх, Франц улс

**Умбиро Каруае-Упи**, Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбооны зөвлөх

**Сильвиа Чокарро Маркесс**, ЮНЕСКО-гийн Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, хэвлэл мэдээллийг хөгжүүлэх салбарын мэргэжилтэн зөвлөх, Франц улс

**Лавиния Мор**, Дэлхийн Христийн хэвлэл мэдээллийн холбооны нэвтрүүлгийн бодлогын дарга, Канад улс

**Лиза Гросс**, “Omnilife” компанийн Нийгэмд үзүүлэх нөлөө стратеги хариуцсан захирал /Олон улсын эмэгтэйчүүдийн хэвлэл мэдээллийн сангийн тэргүүн асан/

**Колийн Лоу Морна**, “Gender Links” байгууллагын гүйцэтгэх захирал, Өмнөд Африк

**Дэнни Гленрайт**, “Gender Links” байгууллагын Үзэл бодол, тайлбарын хэлтэс, Өмнөд Африк

**Роза Альфаро**, судлаач, Перу улс

**Маргарет Галлахер**, судлаач, зохиолч, ИБУИНВУ

**Хилари Николсон**, Төслийн зохицуулагч, Хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэйчүүдийн хяналт, Ямаик улс

**Элиса Лийс Муноз**, Олон улсын эмэгтэйчүүдийн хэвлэл мэдээллийн сангийн гүйцэтгэх захирлын үүрэг гүйцэтгэгч, АНУ

**Флорентина Кардозо**, Латин Америк, Карибын тэнгисийн орнуудын сэтгүүлчдийн нэгдсэн холбооны Жендэрийн зөвлөх, Колумб улс

**Ами Жууф**, Эмэгтэйчүүд, хэвлэл мэдээлэл, жендэр ба хөгжлийн төлөөх Африкийн сүлжээ байгууллагын захирал, сэтгүүлч, Сенегал улс

**Хамида Эль Бор**, Хэвлэл ба мэдээллийн шинжлэх ухааны институтын хэвлэл мэдээллийн профессор, Тунис улс

**Лиза Уильямс-Ляхари**, Номхон далайн хэвлэл мэдээллийн чөлөөт сэтгүүлч, Pacific WAVE хэвлэл мэдээллийн нэгдсэн сүлжээг үүсгэн байгуулагч, Хониара, Соломоны арлууд

**Нежиба Хамруни**, Араб эмэгтэйчүүдийн сургалт, судалгааны төвийн сэтгүүлч, Тунис улс

**Вутер Гекире**, Европын өргөн нэвтрүүлгийн холбооны Европын асуудал хариуцсан зөвлөх, Бельги улс

**Юклан Вонг**, Олон улсын сэтгүүлчдийн холбооны төсөл, кампанит ажил хариуцсан мэргэжилтэн, Бельги улс

**Эндрю Пудефат**, “Global Partners and Associates” байгууллагын захирал, Лондон, ИБУИНВУ

**Рамон Туазон**, Дээд боловсролын хорооны харилцаа, холбооны техникийн хорооны дарга, Азийн сэтгүүл зүй, харилцаа холбооны институтын ерөнхийлөгч, Филиппин улс

**ӨРГӨН НЭВТРҮҮЛЭГ/ ХЭВЛЭЛ/ СОНИН, ХЭВЛЭЛИЙН ЭВСЭЛ, ХОЛБООДТОЙ ХИЙСЭН ЦАХИМ ЗӨВЛӨГӨӨН**

**Ази номхон далайн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо**

**Карибын тэнгисийн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо**

**Хамтын нийгэмлэгийн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо**

**Газрын дундад тэнгисийн орнуудын дуу, дүрсний операторуудын байнгын зөвлөгөөн**

**Латин Америкийн орнуудын харилцаа холбооны байгууллага**

**Францын радио**

**Бельгийн франц хэлтнүүдийн олон нийтийн радио, телевиз**

**Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо**

**Дэлхийн Сонины холбоо болон Сонин хэвлэлийн нийгэмлэг**

**Дэлхийн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо**

# АГУУЛГА

<b>Удиртгал</b>	<b>14</b>
-----------------	-----------

<b>Ангилал А: Хэвлэл мэдээллийн байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих үйл ажиллагаа</b>	<b>21</b>
--	-----------

<b>A1.</b> Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдал	<b>22</b>
--	-----------

<b>A2.</b> Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн орчин дахь жендэрийн тэгш байдал	<b>24</b>
--	-----------

<b>A3.</b> Сэтгүүлчдийн болон хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжилтний эвлэл, холбоо, клуб, байгууллага, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдал	<b>29</b>
--	-----------

<b>A4.</b> Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн тэгш байдалд тустай ёс зүйн код, редакцийн бодлогыг хөхиүлэн дэмждэг	<b>33</b>
--	-----------

<b>A5.</b> Боловсрол, сургалтын хүрээн дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдал	<b>35</b>
--	-----------

<b>Ангилал В: Хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн дүр төрх</b>	<b>38</b>
---	-----------

<b>В1</b> Цаг үеийн мэдээний хөтөлбөр	<b>39</b>
---------------------------------------	-----------

<b>В2</b> Зар сурталчилгаа	<b>45</b>
----------------------------	-----------

<b>НОМ ЗҮЙ</b>	<b>47</b>
----------------	-----------

<b>ЭХ СУРВАЛЖ, ЦАХИМ ХОЛБООС</b>	<b>49</b>
----------------------------------	-----------

<b>ЖЕНДЭРИЙН НЭР ТОМЪЁО, ТОДОРХОЙЛОЛТЫН ТАЙЛБАР</b>	<b>51</b>
---	-----------



<b>ХАВСРАЛТ 1</b>	<b>55</b>
<b>Хэвлэл мэдээлэлд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь:</b>	
АЗИ, НОМХОН ДАЛАЙН ОРНУУДЫН ЖИШЭЭ СУДАЛГАА	<b>56</b>
КАРИБЫН ОРНУУДЫН ЖИШЭЭ СУДАЛГАА	<b>77</b>
ЕВРОП БОЛОН АРАБЫН ОРНУУДЫН ЖИШЭЭ СУДАЛГАА	<b>93</b>
ЛАТИН АМЕРИКИЙН ОРНУУДЫН ЖИШЭЭ СУДАЛГАА	<b>112</b>
ӨМНӨД АФРИКИЙН ОРНУУДЫН ЖИШЭЭ СУДАЛГАА	<b>127</b>

## ӨМНӨХ ҮГ

ЮНЕСКО буюу Нэгдсэн Үндэстний Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллагын нэн тэргүүн зорилтын нэг бол жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах явдал юм. “Тэгш байдал” гэсэн нэр томъёо нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүд өөрийн авьяас чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглах боломжийг тэгш бүрдүүлж, аливаа ялгаварлан гадуурхалгүйгээр, хүн бүр үнэ цэнэтэй болохыг хүлээн зөвшөөрөх гэсэн утга санааг илэрхийлнэ. Жендэрийн тэгш байдалд дэлхий нийт улам ихээр анхаарлаа хандуулж байгаа бөгөөд энэ асуудлаар олон улсын хэд хэдэн конвенци, тунхаглал батлагджээ. Эдгээрийн дотроос “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенц, “Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр” хэмээх хоёр баримт бичиг чухал ач холбогдолтой.

1995 онд зохион байгуулагдсан Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх НҮБ-ын 4 дүгээр Бага хурлаас баталсан дээрх мөрийн хөтөлбөр нь нийгмийн бүх салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хэвлэл мэдээлэл нэн чухал үүрэгтэй болохыг онцолсон юм. Ялангуяа “харилцаа, холбооны бүх салбарт, тэр дундаа хэвлэл мэдээллийн салбар дахь эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг халах, тэдний оролцоо тэгш бус байгааг таслан зогсоох”-ын төлөө хүчээ нэгтгэхийг тус хөтөлбөр уриалсан. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зорилтын хүрээнд НҮБ-ын Ерөнхий Чуулганаас “НҮБ-Эмэгтэйчүүд” байгууллагыг 2010 онд үүсгэн байгуулсан билээ. Харин ЮНЕСКО энэхүү зорилтыг биелүүлэх стратегийн хүрээнд “2008-2013 онд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийг боловсруулж, жендэрийн тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах гэсэн үндсэн хоёр хандлагыг баримтлан хэрэгжүүлэхээр болсон юм.

ЮНЕСКО-гийн Мэдээлэл, харилцаа холбооны салбар дээрх мөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой олон санал, санаачилгыг дэвшүүлэн, дэлхийн улс орнуудад байрлах өөрийн бүх салбар, төлөөлөгчийн газруудад хэрэгжүүлж, үйл ажиллагаанд нь өргөнөөр тусгаж байна. Түүнчлэн хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш байдал, эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн талаарх мэдээ, сурвалжилгын тэгш байдал гэсэн хоёр асуудлыг мөн онцгойлон анхаарч ажиллаж байна.

Дээрх зорилтын дагуу ЮНЕСКО-гоос Олон улсын сэтгүүлчдийн холбоо болон бусад түнш байгуулагуудтай хамтран “Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийн хүрээг дэлхий нийтийн хэмжээнд боловсруулан гаргасан. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг тус байгууллагын бүхий л салбарын хэмжээнд томъёолон гаргасан бөгөөд эдгээр нь ЮНЕСКО-гийн хэвлэл мэдээллийн салбарыг хөгжүүлэх үүргийн хүрээнд хийгдэж буй ажлуудыг зохистой үнэлэх, дүн шинжилгээ хийхэд зориулагдав.

“Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийг (ХМЖМБШҮ) боловсруулах санаачилгыг Харилцаа, холбооны хөгжлийн хөтөлбөр (IPDC) сайшаан дэмжсэн явдал нь дээрх асуудал ЮНЕСКО-ийн гишүүн орнуудын хувьд тун чухал болохыг баталж байна. Харилцаа, холбооны хөгжлийн хөтөлбөр нь НҮБ-ын тогтолцоонд багтдаг цорын ганц Засгийн газар хоорондын Зөвлөл бөгөөд тус зөвлөл нь хөгжиж буй орнуудын хэвлэл мэдээллийн салбарыг дэмжих, холбогдох хэлэлцүүлэгт дэлхийн улс орнуудыг татан оролцуулах зорилготой ажилладаг. Тус Зөвлөл нь хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн стандартыг олон улсын түвшинд тогтоож, энэ талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлэх гол талбар болдог. Харилцаа, холбооны хөгжлийн хөтөлбөрийн “Жендэр ба хэвлэл мэдээлэл: тэнцвэрт байдлыг хэрхэн хангах вэ?” сэдвийн дор 2012 онд зохион байгуулагдсан хэлэлцүүлэг нь ЮНЕСКО-гийн “Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийг хэлэлцсэн юм. Уг хэлэлцүүлэгт гишүүн орнууд, шинжээчид, бусад сонирхогч талууд оролцож, хэвлэл мэдээллийн салбарын бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримталыг хэрхэн тусгах талаар санал бодлоо солилцжээ.

“Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийг боловсруулах бэлтгэл ажил 2 жилийн турш өргөн хүрээнд, маш нарийн хийгдсэн юм. Энэ ажлын эхлэл анх 2010 онд Олон улсын эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах өдөрт зориулан “Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт: жендэрийн тэгш байдлыг сэтгүүл зүй, хэвлэл мэдээллийн агуулгад илэрхийлсэн шилдэг туршлага” сэдвийн дор зохион байгуулагдсан дэлхий нийтийн хэлэлцүүлгийн үеэр тавигдсан бөгөөд тус хэлэлцүүлэг ЮНЕСКО-гийн “Эмэгтэйчүүд мэдээллийн бодлогыг тодорхойлох нь” сэдэвт нөлөөллийн ажлын хүрээнд хийгджээ. Тус хэлэлцүүлгийн үндсэн зорилго нь хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах хэрэгцээ шаардлага, ач холбогдлын талаар дэлхий нийтийн хэмжээнд хэлэлцүүлэг өрнүүлэх явдал байв. Үүнээс хойш шалгуур үзүүлэлтийн анхны хувилбар боловсруулагдаж, дээрх хэлэлцүүлгээс нэг жилийн дараа буюу 2011 оны 4 дүгээр сарын 14-15-ны өдрүүдэд Брюссель хотноо ЮНЕСКО, Олон улсын сэтгүүлчдийн холбоо хамтран зохион байгуулсан олон улсын зөвлөгөөний үеэр авч хэлэлцжээ. Дараа нь, хоёр дахь хувилбарыг боловсруулан, дэлхийн бүх бүс нутгийн хэвлэл мэдээлэл, жендэрийн салбарт ажиллаж буй олон улс, бүс нутаг, үндэсний хэмжээний байгууллагын төлөөлөл болсон шинжээчдээр хэлэлцүүлсэн байна. Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт нь тус салбарт ажиллаж буй төрийн бус, иргэний нийгмийн байгууллагуудад ч хэрэгтэй болохыг тэд онцлон тэмдэглэжээ.

Хоёр дахь хувилбарын агуулгыг улам баяжуулан, эцэслэн боловсруулах зорилгоор дараагийн шатны зөвлөгөөнийг ЮНЕСКО-гийн дэлхийн нийтийн хэвлэл мэдээллийн түншүүдтэй хамтран цахим хэлбэрээр зохион байгуулжээ. Энэ удаад өргөн нэвтрүүлгийн, сонин хэвлэлийн холбоод баримт бичгийг улам сайжруулахын тулд өөрсдийн төлөөллийг томилж, санал зөвлөмжөө оруулав. Эдгээр холбоод нь

ЮНЕСКО-гийн чухал түнш байгууллагууд бөгөөд ийнхүү хамтран ажилласнаар тэдний байр суурийг шалгуур үзүүлэлтэд тусгах чухал ач холбогдолтой болсон байна. Эдгээр шалгуур үзүүлэлт нь хэвлэлийн эрх чөлөө, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрхийг хязгаарлах гэсэн оролдлого бус харин ч тэдгээр амин чухал эрхийг улам баяжуулах гэсэн эрмэлзлэл болохыг энд онцлох нь зүйтэй.

Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтийг бүрэн дүүрэн тусган хэрэгжүүлж чадвал тоон болон чанарын үзүүлэлтэд ч эергээр нөлөөлнө гэдэгт ЮНЕСКО итгэлтэй байна.

*Янис Карклинс*

*ЮНЕСКО-гийн Мэдээлэл, харилцааны дэд захирал*

## НИЙЛЭН УУСАХ ДАЛАЙНУУД



“Би жендэрийн тэгш байдлыг аливаа ялгаварлалгүй, хэвшмэл ойлголтоос ангид байдлаар нэгэн цогц, холбоотой ертөнц болгон илэрхийлж чадах тийм дүрслэлийг хайж байгаад энэ зургийг олсон юм. Байгалийн энэхүү гайхалтай үзэгдлийг Кент Смит Аляскад аялж байхдаа гэрэл зургийн хальснаа буулгажээ. Тэрээр энэ зургаа “Нийлэн уусах далайнууд” гэж нэрлэсэн. Нийлэн уусаж буй хоёр далай өөр өөр нягтшилтай учир давалгаа учирч буй тэр хэсэгт цагаан зурвас үргэлж үүсдэг. Энэ дүрслэл жендэрийн тэгш байдлыг тодорхойлж чадна гэдэгтэй та санал нийлэх байх. Яагаад гэвэл байнгын энэ цагаан зурвас нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүд ижил эрч хүчтэй, адил авьяас чадвартай, адил эрх чөлөөтэй, давалгаа урсах лугаа тэмүүлэлтэй. Гэвч нөгөө талаас энэ цагаан зурвас эрх чөлөөний өөр нэг илэрхийлэл болсон өөр хоорондоо ялгаатай байдлыг бас илтгэж байх шиг. Хэдий хоорондоо ялгаатай ч, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс шийдвэр гаргах түвшинд, аливаа ажлын байр, нийгэм, цаг үеийн мэдээ, кино, зар сурталчилгаанд ч тэгш эрхтэйгээр нүүр тулан уулзах эрх чөлөөг илэрхийлж байна.

Энэ зураг “Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийн үндсэн зорилго болох жендэр, хэвлэл мэдээлэл хоёрыг мөн давхар илэрхийлж байгаа юм. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс тэгш эрхтэй юм бол, нийгмийн олон талт байдлыг нийтлэл нэвтрүүлэгтээ тусгах үүрэгтэй хэвлэл мэдээллийн бүх хэрэгслүүд жендэрийн тэгш байдал болон жендэртэй холбоотой хэвшмэл ойлголтыг халах тухай нээлттэй бичиж, нийтлэх, үзүүлэх давхар үүрэг гүйцэтгэх ёстой. Тиймээс байнга нүдэнд үзэгдэх энэ цагаан зурвас нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг олон нийтэд нээлттэй, ойлгогдохуйц байдлаар мэдээлэх хэвлэл мэдээллийн байгууллага, нийт сэтгүүлчдийн гүйцэтгэх үүргийг давхар илэрхийлж байна”.

Алтон Гризл

# Удиртгал

*Дэлхийн 7 бүсийн хэмжээнд хийгдсэн судалгаагаар хэвлэл мэдээллийн байгууллагын удирдах зөвлөлийн гишүүдийн дийлэнхийг буюу 74,1 хувь, дээд шатны удирдлагын 72,1 хувийг эрэгтэйчүүд эзэлж байна. - Хэвлэл мэдээллийн салбар дахь эмэгтэйчүүдийн байдлыг тодорхойлох дэлхий нийтийн судалгаа, 2011.*

*Дэлхий дахинд хэвлэн нийтлэгдэж, өргөн нэвтрүүлэгдэж байгаа нийт мэдээ, сурвалжилгын 76 хувь нь эрэгтэй хүмүүсийн тухай байна. Мэдээгээр гарч байгаа ертөнцөд эрэгтэйчүүд давамгайлсан хэвээр байна. - “Мэдээг хэн хийдэг вэ?”, Дэлхий нийтийн хэвлэл мэдээллийн мониторингийн төсөл, 2010.*

Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийн үндсэн зорилго нь технологиос үл хамааран хэвлэл мэдээллийн бүх төрлийн хэрэгслээр дамжуулан жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах үйлсэд хувь нэмэр оруулахад оршино.

1900 оноос 21 дүгээр зуунд шилжих үед эмэгтэйчүүд болон тэдний чадавхийн өөрчлөлтийг илэрхийлсэн гурван давалгаа тохиосон гэж болно<sup>1</sup>. Эхний давалгаа нь 1845 онд АНУ-д өрнөсөн эмэгтэйчүүдэд санал өгөх эрх олгох тухай хөдөлгөөн байсан бөгөөд 1920 он гэхэд дэлхийн хэд хэдэн оронд энэ эрхийг хүлээн зөвшөөрч, олгосон байдаг. Хоёр дахь давалгаа нь эмэгтэйчүүдийг чөлөөлөх нийгмийн хөдөлгөөнүүд байв. 1960-аад оны үед Их Британи, АНУ зэрэг хэд хэдэн орнуудад эдгээр хөдөлгөөн санал өгөх эрхээс илүү өргөн зорилтын хүрээнд өрнөж байв. Тэд эмэгтэйчүүдийн эрх чөлөөг боомилж буй нийгэм, соёлын өргөн хүрээтэй асуудлаар ухуулга сурталчилгаа өрнүүлж, улмаар зар сурталчилгаа, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр эмэгтэйчүүдийг дүрслэн үзүүлэх, тэгш бус цалин хөлс, ажил мэргэжилдээ цаашид өсч дэвших тэгш бус байдлыг шүүмжилж байв. Харин гурав дахь давалгаа нь дээрх асуудлаас халин, бүх нийтийн жендэрийн үүрэг хариуцлагыг гүнзгийрүүлэн судалж, улмаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай үүрэг роль нь хэрхэн тэгш бус байдлыг өөгшүүлэн, хувь хүний сонголт, үзэл бодлоо илэрхийлэх хүслийг хязгаарлаж болохыг онцлон анхааруулсан байдаг.

Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл /сонин, радио, телевиз/ болон шинэ технологи нь аль ч нийгэм, соёлын салшгүй хэсэг юм. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл нь соёлыг түгээгч бөгөөд улам даяаршиж буй соёлын хөдөлгөх хүч гэдгийг нийтээр хүлээн зөвшөөрч байна. Хэвлэл мэдээллийн нягтаршил ихтэй улс орнуудад мэдээлэл ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлөөгүй нийгмийн салбар байдаггүй бөгөөд хэвлэл мэдээллийнхэн өөрсдөө нийгмийг өөрчлөгчид төдийгүй, нийгмийн хөгжлийн хөдөлгөх хүч нь болж байдаг. Хэвлэлийн эрх чөлөө байгаа газар хэзээ ч үй олныг хамарсан ядуурал байдаггүй гэж Амартья Сен нэгэнтээ хэлсэн байдаг<sup>2</sup>. Үүн дээр нэмээд интернэт, номын сан, архив, музей зэрэг үнэгүй мэдээлэл олгодог эх сурвалжуудыг дурдаж болно.

Эмэгтэйчүүдийн түүхийн нэгэн адилаар, хэвлэл мэдээлэл өнөөдрийн энэ түвшинд хүрэхийн тулд 18 дугаар зуунд сонин хэвлэл, 1900-ээд онд анхны радио, 1940-өөд онд телевиз үүсч, 1990-ээд оноос хойшхи шинэ технологийн тэсрэлт хүртэл бас л хувьсан өөрчлөгдөж иржээ<sup>3</sup>. Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийг өмчлөл, хараат бус, олон ургальч, олон талт байдлаар нь ангилбал, төрийн мэдлийн, хувийн, олон нийтийн болон хүйн хэвлэл мэдээлэл гэсэн 4 төрөлд хувааж болно. Эдгээр 4 төрөл нь хэвлэл мэдээллийн агуулга, үйл ажиллагаанд ялгаатайгаар нөлөөлдөг.

Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах хөдөлгөөн болон хэвлэл мэдээллийн хөгжил зэрэгцэн өрнөжбайсныг түүхнэгэнтээ харуулж байна. Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах хөдөлгөөний хоёр, гурав дахь давалгааны үед хэвлэл мэдээлэл чухал үүрэгтэй байлаа. Дэлхийн

1 Дэлгэрэнгүй: Liesbet Van Zoonen, 1995, *Questioning the Media: A Critical Introduction*, Edited by Downing, Mohammadi and Sreberny – Mohammadi: Sage Publications, London and New Delhi

2 *At the Heart of Change: The Role of Communication for Sustainable Development*: Panos London, 2007 – [www.panos.org.uk](http://www.panos.org.uk)

3 *Mass Communication and the Modern World* by Ken Ward, 1989: MacMillan Press, London

өнцөг булан бүрт хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд өргөнөөр нэвтэрч, шинэ технологи, тэр дундаа олон нийтийн сүлжээ хүчтэй нэвтэрснээр жендэрийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл бүхий олон эх сурвалжууд нээлттэй болсон. Ялангуяа, мэдээ мэдээлэл нь технологийн хэрэглээг үл харгалзан, дэлхийн хүн амын санал сэтгэгдэл, үзэл бодол илэрхийлэх үндсэн эх сурвалж хэвээр байсаар байна. Өнөөдөр тэгш бус байдал, жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь нийгмийн тогтолцоо, хүмүүсийн бодол санаанд бат оршсон хэвээр байгаа болохоор, үүнийг хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл улам бүр дэврээх аюултай, мөн засч залруулах хүчтэй. Зарим тохиолдолд хэвлэл мэдээлэлд санаатай болон санамсаргүйгээр жендэрийн хувьд нэг талыг барьсан, тэнцвэргүй, эрэгтэй давамгайлсан хандлага гардаг нь, нэг талаас тэдэнд эмэгтэйчүүд болон жендэрийн талаар мэдээлэх мэдлэг, ур чадвар дутмаг байдагтай холбоотой.

Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн амин чухал нөхцөл нь, хэрэв хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд ардчиллаар олгогдсон үүргээ биелүүлэх гэж байгаа бол нийгэм дэх олон талт байдлыг зайлшгүй тусгах шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх явдал юм<sup>4</sup>. Нийгмийн олон талт байдал нь хэл, соёл, шашин шүтлэг, үндэс угсаа, гарал үүсэл, жендэр зэрэг хүний олон талт шинж чанарыг агуулна. Тиймээс, нийгмийг цогцоор нь, олон талаас, үндэслэл сайтай мэдээлэхийн тулд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд эрэгтэй давамгайлсан, хэвшмэл ойлголтоосоо салах нь нэн чухал. Бүх сэтгүүлчид хэвлэл мэдээллийн байгууллага дотор болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан жендэрийн тэгш байдал, жендэрт суурилсан хэвшмэл ойлголтын талаарх санаа бодлыг улам нээлттэй болгоход өөрсдийн хувь нэмрийг оруулж чадна.

Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт нь эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах болон хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн уялдаа холбоог тодруулах, улмаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нийгмийн олон талт байдлыг жендэрийн хувьд эрх тэгш, тэнцвэртэйгээр мэдээлдэг болгоход чухал үүрэгтэй.

---

4 *Хэвлэл мэдээллийн нийгмийн олон талт байдлыг тусгах нь Ангилал 3-ын гол шалгуур үзүүлэлт болох нь – Хэвлэл мэдээлэл ардчилсан яриа хэлэлцүүлгийн талбар болох нь. Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт. UNESCO, 20088 Paris – <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163102e.pdf>*



## **Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийн загвар ба зорилтот бүлэг**

Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийг<sup>5</sup> бүх төрлийн хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаанд тохируулан ашиглаж болох бөгөөд эдгээр нь мөн жендэрийн тэгш байдлын төлөө ажилладаг хэвлэл мэдээллийн иргэний бүлэг, бусад төрийн бус байгуулага, хэвлэл мэдээллийн холбоо, сэтгүүлчдийн эвлэл, клуб, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага, иргэний нийгмийн байгууллага, ялангуяа жендэр, хэвлэл мэдээллийн чиглэлээр ажилладаг төрийн яам, агентлаг, сэтгүүл зүй, харилцаа холбоо, технологийн их, дээд сургууль, бусад сургалтын байгууллагуудад нэн чухал хэрэгцээтэй юм. Шалгуур үзүүлэлтийг ашигласнаар, хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг олон нийтэд нээлттэй, цогц байдлаар мэдээлэх, байгууллагын дотоод бодлого, үйл ажиллагаандаа дүн шинжилгээ хийх, шаардлагатай өөрчлөлтийг авч хэрэгжүүлэхийг дэмжих бололцоотой болно. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд бүтцээрээ дамжуулан эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж, хэвлэл мэдээллийн болон чанартай сэтгүүл зүйн хөгжилд хувь нэмэр оруулна гэсэн итгэл байна. Шалгуур үзүүлэлтийг тухайн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд тохируулан ашиглаж болно гэж дээр дурдсаны учир нь, эдгээр үзүүлэлт бүгдэд яв цав тохирохоор хийгдээгүй гэдгийг ЮНЕСКО хүлээн зөвшөөрч байгаа бөгөөд тухайн хэвлэл мэдээллийн байгууллага шалгуур үзүүлэлтийг бүхэлд нь эсвэл хэсэгчлэн ашиглаж болно. Энэ нь тухайн байгууллагын нөхцөл байдал, тавьсан зорилтоос хамаарна.

Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт нь ЮНЕСКО-гоос гаргасан “Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт”<sup>6</sup> /ХМХШҮ/-ийн үргэлжлэл бөгөөд жендэрийн тэгш байдлын асуудалд дэлхий нийтийн анхаарлыг хандуулж байгаа хэрэг юм. “Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт” нь ЮНЕСКО-гийн гишүүн орнуудын хэвлэл мэдээллийн салбарт үнэлгээ өгөх зорилгоор боловсруулагдсан билээ. Одоогоор нийт 10 оронд үнэлгээ бүрэн хийгдээд байгаа бөгөөд дахин 11 оронд хийгдэж байна. Түүнчлэн ЮНЕСКО-гийн Харилцаа холбооны хөгжлийн хөтөлбөрт өгөх төслийн саналыг “Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт” дээр түшиглэн хийх шаардлага тавигдаж байгаа бөгөөд энэ нь гишүүн орнуудын хэвлэл мэдээллийн хөгжилд хамтран хувь нэмэр оруулах учиртай. Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт нь ХМХШҮ-ийн нийт 5 ангилалтай нягт уялдаатай. Ялангуяа, хэвлэл мэдээллийн олон ургальч, олон талт байдал болон хэвлэл мэдээлэл ардчилсан яриа хэлэлцүүлгийн талбар болох тухай 2, 3 дахь ангилалтай илүү хамааралтай.

Хэвлэл мэдээлэл жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийг эхний ээлжинд олон нийтийн болон хүн хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад ашиглах нь зүйтэй.

5 Шалгуур үзүүлэлт гэдэг нь аливаа онцлог үйл явц буюу нөхцөл байдал, ахиц дэвшлийн тухай мэдээллийг илэрхийлдэг. Эдгээр нь тодорхой юмс үзэгдлийн талаар энгийн, шууд болоод хүртээмжтэй мэдлэг олгодог. Шалгуур үзүүлэлт нь нарийн, тодорхой мэдээлэл эсвэл энгийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнгээс хамаарч энгийн болон нарийвчилсан байж болно. – Study Assessment Criteria for Media Literacy Levels, Final Report edited by EAVI for the European Commission, 2009

6 Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт: Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн үнэлгээ: UNESCO, 20088 Paris – <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163102e.pdf>

Учир нь эдгээр нь нийгмийн олон талт байдлыг нийтлэл, нэвтрүүлэгтээ тусгах чиг үүргийнхээ хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг ч мөн давхар харуулах үүрэгтэй. Гэхдээ энэ нь хувийн хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг үл ойшоож байна гэсэн үг биш. Ялангуяа, өргөн нэвтрүүлгийн давтамжийн зурвас нь олон нийтийн өмч учир тухайн зурвасыг ашиглаж байгаа хэвлэл мэдээллийн бүх байгууллагад жендэрийн тэгш байдлын асуудал хамаатай. Гэсэн хэдий ч шалгуур үзүүлэлтийг амжилттай туршин хэрэгжүүлэхийн тулд анхны зорилтот бүлгийг ийнхүү тодорхойлох нь чухал.

Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийн гол үзэл санаа нь чөлөөт, бие даасан бүх хэвлэл мэдээллийн байгууллага өөрсдийн жендэрийн мэдрэмжтэй байдалд үр дүнтэй үнэлгээ өгөх нөхцөл бүрдүүлэх явдал юм. Түүнчлэн, иргэний нийгмийн байгууллагууд ч мөн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглан, хэвлэл мэдээллийн жендэрийн мэдрэмжтэй байдалд нь эргээд үнэлгээ өгөх боломжтой. Шалгуур үзүүлэлтийг агуулгаар нь дараах байдлаар ангилна. Үүнд:

- Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахад шаардагдахуйц байгууллагын дотоод бодлого, нөхцөл
- Хэвлэл мэдээллийн мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах явдал
- Мэргэжлийн эвлэл, холбоо, эвлэл, сургалт, судалгааны байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг. Энд иргэний нийгмийн байгууллагууд хоёрдогч зорилтот бүлэг болно.

Өргөн хүрээнд боловсруулагдсан эдгээр жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийн багц нь чанарын болон тоон үзүүлэлтийн мэдээллийн аль алиныг нь агуулсан төдийгүй, хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн тэгш байдалд хяналт тавихад шаардлагатай арга барил, үйл явцыг ч мөн агуулсан.

Шалгуур үзүүлэлтийн багц нь хоорондоо харилцан уялдаа бүхий үндсэн хоёр ангилалд хуваагдсан бөгөөд ангилал тус бүрт жендэр болон хэвлэл мэдээллийн гол асуудлууд багтсан. “А” ангилал нь хэвлэл мэдээллийн байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны тухай бөгөөд таван дэд ангилалд хуваагдсан. “Б” ангилал нь хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн дүр төрхийн тухай бөгөөд хоёр дэд ангилалтай. Ангилал тус бүр нь Хэрэглэгчид, Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ, Стратегийн зорилт, Шалгуур үзүүлэлт болон Нотлох арга гэсэн таван хэмжүүрээс бүрдэнэ.

## **Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийг хэрэглэх нь**

Шалгуур үзүүлэлтийн хэрэглээ нэн түрүүнд дараах нөхцөл байдлаас хамаарна. Үүнд: төсөв, тухайн хэвлэл мэдээллийн байгууллагын зорилго, жендэрийн тэгш байдлын статус, байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах байдал, шаардлагатай мэдлэг, мэдээлэл байгаа эсэх. Эдгээр хүчин зүйлсээс хэд хэд нь бүрдэж байвал шалгуур үзүүлэлтийг хэрэглэж болно. Эхний шатанд суурь мэдээлэл цуглуулах зорилгоор шалгуур үзүүлэлтийг ашиглаж болох бөгөөд судалгааны мэдээлэл дээр тулгуурлан дараа дараагийн хэрэглээгээ харьцуулан, тодорхойлно. Цуглуулсан мэдээллээ нөхцөл байдлын тайланд ашиглан, бодлого, стратегийн чиглэлээ тодорхойлох, хэмжигдэхүйц, хэрэгжихүйц зорилтуудыг дэвшүүлэх, ахиц дэвшил, өөрчлөлт гарч байгаа эсэхийг хянах, үнэлгээ өгөх зэрэгт ашиглана.

Аливаа судалгаа хийхэд түүний цар хүрээг тодорхойлох нь зайлшгүй чухал байдаг. Бүх шалгуур үзүүлэлтийг нэгэн зэрэг ашиглан, нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийхэд асар их цаг хугацаа, хөрөнгө хүч шаардагдана. Хэвлэл мэдээллийн нэг л байгууллагын үйл ажиллагаа, агуулгад үнэлгээ хийнэ гэдэг амар биш. Тэгвэл тухайн оронд ажиллаж буй хэвлэл мэдээллийн байгууллага бүрт үнэлгээ хийнэ гэдэг бүр ч хэцүү. Тиймээс судалгаа хийх төлөөлөл байгууллагаа зөв сонгох явдал чухал бөгөөд үүний тулд мэргэжлийн зөвлөгөө зайлшгүй шаардлагатай. Тухайлбал, төдий тооны агуулгад үнэлгээ хийнэ, эсвэл тийм хугацаанд багтаж байгууллагын үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийнэ гэсэн тогтсон хэмжүүр байхгүй. Гэвч хэт богино хугацаанд, эсвэл хэт цөөн агуулгад үнэлгээ хийж, зарим нэг чухал асуудлыг орхигдуулж болзошгүй тул мэдрэмжтэй хандах нь чухал. Учир нь, судалгаанд зориулж сонгосон тухайн агуулга, үйл ажиллагаанаас ерөнхий дүгнэлт хийх шаардлага гардаг. Ямартаа ч судалгаа хийж, дүгнэлт гаргахдаа эдгээр хэмжүүрийн талаар тодорхой ойлголт мэдлэгтэй байх нь зүйтэй.

Тухайн хэвлэл мэдээллийн агуулга уншигч, үзэгчдэд заавал ямар нэг байдлаар нөлөө үзүүлдэг гэсэн үг биш. Жишээлбэл, мэдээний албаны дарга нь эмэгтэй хүн байвал жендэрийн хэвшмэл ойлголт тухайн байгууллагад бага байдаг гэж шууд ойлгож болохгүйтэй адил. Мэдээлэл хүлээн авагчдын талаарх судалгаа<sup>7</sup> хийснээр, тухайн хэвлэл мэдээллийн байгууллага болон мэдээллийн агуулгад дүн шинжилгээ хийж, дүгнэлт гаргаснаар агуулга нь чухам ямар замаар олон нийтэд нөлөөлж байгааг тодорхойлж болдог. ХМЖМБШҮ үүнийг орлохгүй.

Энэ баримт бичигт өргөн нэвтрүүлгийн 5 холбоод болон гишүүн орнуудын хэвлэл мэдээллийн байгууллагын жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдтэй хамтран явуулсан судалгаанд “өөрийн үнэлгээ” гэдэг ХМЖМБШҮ-аргачлалыг ашигласан. Ази, Номхон далайн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо, Карибын тэнгисийн орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо, Газрын дундад тэнгисийн орнуудын дуу, дүрсний операторуудын

<sup>7</sup> Мэдээлэл хүлээн авагчдын судалгаа гэдэг нь мэдээлэл хүлээн авагч тодорхой бүлэг хүмүүсийн хэвлэл мэдээллээс хүлээн авч буй мэдээнд хандах хандлага, түүнээс олж авсан мэдлэг, сонирхолын түвшин, сонголт, зан суртахууны талаарх мэдээлэл цуглуулах харилцаа, холбооны судалгааны аргачлал юм. Мэдээлэл хүлээн авагчдын жендэр, арьс өнгө болон үндэс угсаа, нас, боловсрол, гэр бүлийн орлого зэрэг үзүүлэлтээр бүлэг болгон ангилж болно.

байнгын зөвлөгөөн, Латин Америкийн орнуудын харилцаа холбооны байгууллага, Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо дээрх судалгаанд хамрагдав.

Судалгааг ЮНЕСКО-гийн захиалгаар хийсэн бөгөөд хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийг нэвтрүүлэхэд энэ нь хангалттай биш гэдэг нь тодорхой. Судалгаа хэдий чухал ч жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахын төлөө ажиллаж байгаа ЮНЕСКО, бусад олон улсын байгууллага, гэрээ конвенцийн хэтийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд хангалтгүй. Байгууллагын дотоод бодлого, стратеги, бүтцийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход “байшинг сууринаас нь эхлэн барьдаг шиг” цогц үйл ажиллагаа шаардагдана. Тиймээс хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд санаачлагыг гартаа авч, “эзэн болох нь” чухал юм. Олон төрийн бус байгууллага, их дээд сургууль хэвлэл мэдээллийн агуулга, үйл ажиллагаанд жендэрийн судалгаа хийж байсан, хийж ч байна. Энэ бол сайн хэрэг. Эдгээр судалгаа цаашид ч үргэлжлэх ёстой. Гэвч энд уялдаа холбоо тасарч байна. Ихэнх хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд дотоод үнэлгээ хийхгүй орхигдуулж, бодлого, стратегийн шаардлагатай бусад арга хэмжээ авахгүй байна.

Судалгаанд хамрагдсан хэвлэл мэдээллийн компаниудаас Зүүн Европт ердөө 16%, Ойрхи Дорнод болон Хойд Африкт 27%, Африкийн Сахарын цөлийн бүсэд 69% нь жендэрийн тэгш байдлын бодлого хэрэгжүүлж байна.

– ***Мэдээний хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлын талаарх дэлхий нийтийн тайлан, 2011 он.***

Хавсралт 1-д орсон судалгаанаас гадна ЮНЕСКО-гийн дэмжлэгтэйгээр Олон улсын эмэгтэйчүүдийн хэвлэл мэдээллийн сангаас эрхлэн гаргасан “Мэдээний хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлын талаарх дэлхий нийтийн тайлан”-г үзэхийг зөвлөж байна.

Эцэст нь онцолж хэлэхэд, энэхүү баримт бичиг тухайн нөхцөл байдал, цаг хугацаанд зохицон өөрчлөгдөх боломжтой бөгөөд эдгээр ерөнхий, нийтлэг шалгуур үзүүлэлтийг өөрсдийн туршлага, сургамждаа тулгуурлан, зохистой ашиглах боломжтой.

## Ангилал А

Хэвлэл мэдээллийн  
байгууллага дахь  
жендэрийн тэгш байдлыг  
дэмжих үйл ажиллагаа

## **А1. Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдал**

**Хэрэглэгчид:** Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Хэвлэл мэдээллийн удирдлагын шийдвэр гаргах түвшин

### **А1.1. - Стратегийн зорилт 1: Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын шийдвэр гаргагчдын тэнцвэртэй байдал**

#### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

1. Өмчлөл, бизнесийн удирдлага, удирдах зөвлөл дэх эмэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
2. Хэвлэл мэдээллийн удирдах албан тушаал (ерөнхий редактор, редактор, газар, хэлтсийн дарга зэрэг) хашиж буй эмэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
3. Шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээний үр дүнг үе шаттай хэлэлцэж, тайлагнадаг.
4. Тэгш боломжийн үр дүнтэй бодлогыг цогц арга хэмжээ, зорилтот бүлэг, цагийн хуваарь болон хяналт шинжилгээний механизмтай уялдуулан хэрэгжүүлдэг.
5. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагад тэгш боломжийн бодлогыг хамтын хүч чармайлтаар, ажилтнуудын баталгаажуулсны үндсэн дээр боловсруулдаг.
6. Тэгш боломжийг хязгаарлаж буй саад бэрхшээлийг арилгах, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжихэд чиглэсэн арга хэмжээ, бодлого (тухайлбал, ажлын байран дахь хүүхэд саатуулах газар, цагаар ажиллах боломж, удирдах албан тушаалд дэвших сонгон шалгаруулалт нээлттэй, ил тод байх г.м.) хэрэгждэг.
7. Тэгш боломжийн цогц бодлогыг дэмжих төсөв байдаг.
8. Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөлд квотын тогтолцоо хэрэгжүүлдэг.
9. Хэвлэл мэдээллийн зохион байгуулалтын бүтцийн бүх түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх зориудын арга хэмжээ авч, тэгш байдал тогтоох бүтэц үйл ажиллагаа явуулдаг.
10. Ажлын байран дахь хүн бүрт хүртээмжтэй, ил тод, нээлттэй зарласан ажлын зарын тоон харьцаа.

11. Шийдвэр гаргах явцад хүйсийн тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн бодлогыг ил тодорхой болгодог.
12. Тэгш боломжийн бодлогын талаарх ойлголтод үнэлгээ хийдэг.
13. Тэгш боломжийн бодлогын хэрэгжилтийн гүйцэтгэлийн үр дүнг тайлагнадаг.

#### НОТЛОХ АРГА:

---

- Байгууллагын дотор (тэр дундаа эвлэл холбоодтой хамтарч), мөн хөндлөнгийн хяналтын тусламжтайгаар удирдах албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүдийг тодруулсан ажлын байрны зураглал гаргах
- Дотоод бодлого
- Ажилтнуудын ярилцлага
- Санхүүгийн тайлан, бүртгэл
- Хүний нөөцийн холбогдох мэдээ, баримт
- Хөдөлмөрийн тэгш байдлын хууль
- Тэгш байдал тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээний тайлан

## A2. Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн орчин дахь жендэрийн тэгш байдал

**Хэрэглэгчид:** *Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд*

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** *Хөдөлмөрлөх нөхцөл*

**A2.1 - Стратегийн зорилт 1:** Ажлын байран дахь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тэгш хандаж, тэдний чадавхийг адил хүлээн зөвшөөрөх нь

### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдалд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан, алба, нэгж байдаг.
2. Жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан, алба, нэгж нь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн өмнө тулгарч буй асуудалд адил ханддаг хэмээн ажилтнууд ойлгодог.
3. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдалд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх тогтолцоо байдаг.
4. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын хэлтэс, нэгж (мэдээний алба, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл) болон бүх түвшин дэх (доод, дунд, дээд шатны удирдлага) эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
5. Мэдээний албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээг үе шаттай хэлэлцэж, тайлагнадаг.
6. Хэвлэл мэдээллийн бодлогоор хөдөлмөрийн ерөнхий нөхцөл/орчин, цалин хөлсний эрх, албан тушаал дэвших боломж зэргийг харгалзан үзэж, тэгш хандлагыг хүлээн зөвшөөрдөг.
7. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш цалин хөлс, албан тушаал адил дэвших үзүүлэлтийг үе шаттай хэлэлцэж, тайлагнадаг.
8. Хэрэгжиж буй бодлогын дагуу жил бүр албан тушаал дэвшиж, цалин хөлсний нэмэгдэлд хамрагдаж буй эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудын тоон харьцаа.
9. Хөдөлмөр эрхлэлт, тэтгэвэр, тэтгэмжийн тогтолцоонд тэгш нөхцөл бүрдүүлдэг.
10. Ажилд сонгон шалгаруулах эрх тэгш, ил тод зарчим мөрддөг. (өөрөөр хэлбэл сонгон шалгаруулагчдын хувьд хүйсийн харьцаа тэнцүү байх бөгөөд жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнууд тухайн байгууллагын ажилтан сонгон шалгаруулах үйл ажиллагаанд оролцдог)
11. Тухайн байгууллагын эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тэгш хандах талаар хамтын гэрээнд тусган, баталгаажуулдаг.



12. Жендэрийн тэгш байдалд чиглэсэн бодлого нь “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” (CEDAW) конвенцийн 2, 4, 10 ба 11 дэх заалтуудтай уялддаг.
13. Жендэрийн чиг баримжаатай төсөвт эмэгтэйчүүдийн оролцоотой хяналт шинжилгээ хийдэг.
14. Жендэр, тэр дундаа тэгш хандлагад чиглэсэн хүний нөөцийн бодлого хэрэгждэг.
15. Хүний нөөцийн жендэрийн бодлогыг ил тодорхой болгодог.
16. Хэвлэл мэдээллийн байгууллага нь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд адил тэгш хандахтай холбоотой хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг ажилтнууддаа сурталчилж, хэрэгжүүлэхэд нааштай ханддаг
17. Цагаар ажиллах гэрээтэй эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудын тоон харьцаа.
18. Байнгын хөдөлмөрийн гэрээтэй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын тоон харьцаа.
19. Төрөл бүрийн сэдэвт мэдээ (спорт, улс төр, зэвсэгт мөргөлдөөн г.м) бэлтгэн, сурвалжилдаг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
20. Төрөл бүрийн сэдэвт мэдээ бэлтгэн, сурвалжилдаг эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ бага тохиолдолд тэдний тоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр тусгай арга хэмжээ авдаг. (өөрөөр хэлбэл, квот хэрэгжүүлдэг)
21. Мэдээний бүхий л сэдвээр эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээний үр дүнг үе шаттай хэлэлцэж, тайлагнадаг.

## НОТЛОХ АРГА:

---

- Ажилд сонгон шалгаруулах, ажил үүргийн хуваарьтай холбоотой хүний нөөцийн мэдээ, баримт/бүртгэл, тайлан
- Ажилтнуудад тэгш хандахад чиглэсэн бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний дотоод үнэлгээ
- Бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний хөндлөнгийн үнэлгээ
- Ажилтнуудын хөдөлмөрийн орчны судалгаа
- Хамтын гэрээн дэх тэгш хандлагын тухай заалт
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан
- Цалин хөлс, албан тушаал дэвшсэн байдлын хүйсийн задаргаатай тоо баримт
- Байнгын хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнуудын хүйсийн задаргаатай тоо баримт
- Төрөл бүрийн сэдэвт мэдээ бэлтгэхэд оролцогчдын хүйсийн задаргаатай тоо баримт

## A2.2 – Стратегийн зорилт 2: Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн аюулгүй орчин

### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

1. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг. (тухайлбал, оройн ээлжинд ажилладаг эмэгтэйчүүдэд зориулсан аюулгүй унаа, дотуур байр, эмэгтэйчүүдэд зориулсан ариун цэврийн өрөө, дайны бүс нутгийг сурвалжилж буй эмэгтэй сэтгүүлчдийн аюулгүй байдлын тоноглол зэрэг)
2. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, энэ талаар гомдол хүлээн авч, барагдуулах, өртөгсдөд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх, нэр төрийг нь сэргээхэд чиглэсэн цогц тогтолцоо байдаг.
3. Хэвлэл мэдээллийн бодлогыг “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенцийн (CEDAW)<sup>8</sup> эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн аюулгүй орчин бүрдүүлэх тухай заалттай нийцүүлэн, зөрүүг нь арилгах талаар арга хэмжээ авдаг.

### НОТЛОХ АРГА:

- Хамтын гэрээн дэх аюулгүй байдлыг хангах, дарамттай тэмцэх талаарх заалтууд.
- Ажлын байран дахь хяналт шалгалт.
- Бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн бодлого
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын бодлогод ажлын нэр хүнд хамгаалах талаар тусгасан байдал.
- Хүлээн авсан өргөдөл гомдлын тоо, тэдгээрийг амжилттай шийдвэрлэсэн байдал.
- Ажилтнуудын хөдөлмөрийн орчны судалгаа
- Аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний дотоод үнэлгээ
- Аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний хөндлөнгийн үнэлгээ
- Хамтын гэрээ

<sup>8</sup> 1979 онд НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас баталсан “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенц (CEDAW) нь эмэгтэйчүүдийн эрхийн тухай олон улсын хууль хэмээн тооцогддог. Оршил болон 30 зүйлээс бүрдэх уг баримт бичгээр эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалт гэж юу болохыг тогтоож, эдгээр төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахад чиглэсэн үндэсний хэмжээний үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг тодорхойлдог – НҮБ –Эмэгтэйчүүд, 2012

## A2.3 – Стратегийн зорилт 3: Тэгш цалин хөлс

### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

1. Хэвлэл мэдээллийн эмэгтэй, эрэгтэй мэргэжилтнүүдийн адил хөдөлмөрт авч буй цалингийн харьцуулалт.
2. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ILO) “Тэгш шан хөлс олгох тухай” (100) конвенц<sup>9</sup> -ийн хэрэгжилт.
3. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын цалинг адил шалгуураар тогтоодог хэвлэл мэдээллийн байгууллагын цалин хөлсний ил тод шатлал.
4. Цалин хөлс олголтод жил бүр санхүүгийн аудитын ил тод шалгалт хийдэг.
5. Цалин хөлсний үе шаттай дотоод үнэлгээ.
6. Цалин хөлсний үе шаттай хөндлөнгийн үнэлгээ.
7. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тэгш цалин хөлс олголтыг баталгаажуулсан хамтын гэрээний заалт.

### НОТЛОХ АРГА:

- Хүний нөөцийн мэдээ, баримт
- Тэгш цалин хөлсний бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний дотоод үнэлгээ
- Тэгш цалин хөлсний бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний хөндлөнгийн үнэлгээ
- Хамтын гэрээн дэх тэгш цалин хөлсний тухай заалт
- Аудитын тайлан
- Цалин хөлс, албан тушаал дэвшсэн байдлын хүйсийн задаргаатай тоо баримт (эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ)

## A2.4 – Стратегийн зорилт 4: Ажил, амьдралын тэнцвэртэй байдал

### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

1. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэхэд уян хатан зохицуулалт хийдэг.

<sup>9</sup> “Эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад адил хэмжээний ажилд тэгш шан хөлс олгох тухай” конвенц (Тэмдэглэл: 1953.05.23-ны өдрөөс үйлчилж эхэлсэн) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>

2. Хөдөлмөрийн уян хатан зохицуулалтын талаарх хамтын гэрээ.
3. Хөдөлмөрийн уян хатан зохицуулалтын талаарх тусгай бодлого.
4. Хөдөлмөрийн уян хатан зохицуулалт хийсэн талаарх хүний нөөцийн мэдээ, баримт.
5. Хэвлэл мэдээллийн бүх мэргэжилтнүүд тодорхой хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны, хүүхэд асрах цалинтай чөлөө авах боломж эдэлдэг.
6. Бүх ажилтнууд хүүхэд асрах чанартай үйлчилгээ, дэмжлэг авах боломж эдэлдэг.
7. Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө/эцгийн чөлөө ба хүүхэд асрах чөлөө, хүүхдүүдэд зориулсан дэмжлэг туслалцааны талаарх тусгай заалт, бодлого хэрэгждэг.
8. Хүүхэд асрах чөлөө авч буй ажилтнуудын талаар үе шаттай судалгаа хийдэг.

#### НОТЛОХ АРГА:

---

- Чөлөө олгосон байдлын талаарх хүний нөөцийн мэдээ, баримт.
- Хүүхэд асрах тусламж үйлчилгээний ашиглалтын мэдээ, баримт.
- Санхүүгийн мэдээ, баримт.
- Тэгш цалин хөлсний бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний дотоод үнэлгээ
- Тэгш цалин хөлсний бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний хөндлөнгийн үнэлгээ
- Хамтын гэрээний уян хатан нөхцөл, жирэмсний болон амаржсаны чөлөө, эцгийн чөлөөний талаарх заалт.

## **А3. Сэтгүүлчдийн болон хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжилтний эвлэл, холбоо, клуб, байгууллага, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдал**

**Хэрэглэгчид:** Сэтгүүлчдийн болон хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжилтний эвлэл, холбоо, клуб, байгууллага, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Сэтгүүлчдийн болон хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжилтний эвлэл, холбоо, клуб, байгууллага, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага

### **А3.1 – Стратегийн зорилт 1: Эдгээр бүтэц дэх эмэгтэй удирдагчдын адил тэнцүү төлөөлөл ба шийдвэр гаргах тэгш оролцоо**

#### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

1. Эдгээр бүтэц дэх шийдвэр гаргах бүхий л түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл, оролцоонд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг.
2. Эдгээр бүтэц дэх эмэгтэйчүүдэд зориулж манлайллын сургалт зохион байгуулдаг бөгөөд уг сургалтын хүртээмжийг хангаж, таниулан сурталчилдаг.
3. Гишүүнчлэлтэй холбоотой санал хураалтын журам мөрддөг бөгөөд түүнийг таниулан сурталчилдаг.
4. Эдгээр бүтэц дэх шийдвэр гаргах түвшний эмэгтэйчүүдийн төлөөлөлд квотын тогтолцоо хэрэгжүүлдэг.
5. Эдгээр бүтэц дэх эмэгтэй удирдах албан тушаалтны тоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зориудын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг.
6. Гишүүнчлэлийн бүртгэл дэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
7. Санал хураалтын бүртгэл дэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
8. Эдгээр байгууллага дахь эмэгтэй, эрэгтэй ажилчдын тоон харьцаа.
9. Эдгээр бүтцийн бүхий л түвшинд шийдвэр гаргах түвшний эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.
10. Манлайллын болоод бусад бүхий л үйл ажиллагаа, хөтөлбөрт эмэгтэйчүүдийн оролцоог тодорхойлж, мэдээлэх зорилгоор эдгээр бүтцэд жил бүр үнэлгээ хийдэг.

## НОТЛОХ АРГА:

---

- Санал хураалтын бүртгэл дэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хүйсийн задаргаатай тоо баримт.

### **А3.2 – Стратегийн зорилт 2:** Эдгээр бүтцийн бүхий л үйл ажиллагаан дахь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал

## ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Жендэрийн асуудлыг дэмжигч бүтцийн тогтмол зохион байгуулагддаг уулзалтууд.

## НОТЛОХ АРГА:

---

- Байгууллагын дүрэм
- Бодлогын баримт бичгүүд
- Гишүүдийн жендэрт ээлтэй бодлогын талаарх судалгаа
- Санхүүгийн мэдээ, баримт.
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын талаарх бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний дотоод үнэлгээ.
- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын талаарх бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний хөндлөнгийн үнэлгээ.
- Жендэрийн тэгш байдлын асуудал хариуцсан бүтцийн тэмдэглэл, тайлан
- Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан

### **А3.3 – Стратегийн зорилт 3:** Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжигч бүтэц

## ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Эдгээр бүтэц нь жендэрийн тэгш байдлыг илүүтэйгээр хангах (шийдвэр

гаргахад, цалин хөлс, амралт чөлөө г.м) талаар санал, зөвлөмж боловсруулж, хэвлэл мэдээллийн гүйцэтгэх удирдлага, орон нутгийн, бүсийн засаг захиргааны байгууллага, үндэсний засгийн газарт хүргэдэг.

2. Эдгээр бүтэц нь хэвлэл мэдээллийн байгууллага дахь жендэрийн асуудалд тогтмол хяналт тавьдаг.
3. Эдгээр бүтэц ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын тухай ойлголт, мэдлэг дээшлүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг.
4. Эдгээр бүтэц нь ажлын байранд жендэрийн тэгш бус хандлага гарсан тохиолдолд ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах механизмаар хангах, эрх зүйн хамгаалалт үзүүлэх зэргээр гишүүддээ зөвлөгөө өгч, дэмжлэг үзүүлдэг.
5. Жендэрийн тэгш байдлын талаарх санал зөвлөмж хүлээн авах ил тод механизм байдаг.
6. Жендэрийн тэгш байдлын зөрчлийн асуудлаар сануулга дохио, мэдээлэл хүлээн авах ил тод бүтэц байдаг.
7. Жендэрийн тэгш байдлын зөрчлийн асуудлаар ирүүлсэн сануулга дохио, мэдээллийн дагуу авсан ил тод арга хэмжээ, шийдвэрлэгдсэн хувь хэмжээ болон нийт хүлээн авсан өргөдөл, гомдлын тоо.
8. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдсэн хүчирхийллийг эсэргүүцсэн эвлэл холбоо, бүлэг, клубын мэдэгдлийн тоо.
9. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын ойлголтын талаар гишүүнчлэлийн үе шаттай судалгаа.
10. Жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, мэдлэг дээшлүүлэх хурал, чуулган.
11. Жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, мэдлэг дээшлүүлэх хурал, чуулганд оролцогч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа.

## НОТЛОХ АРГА:

---

- Сургалтад оролцогчдын жагсаалт (эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тооны харьцуулалт)
- Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан
- Бодлогын баримт бичгүүд
- Хүний нөөцийн мэдээ, баримт
- Эдгээр бүтэц дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний дотоод үнэлгээ
- Эдгээр бүтэц дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, журам, тусламж үйлчилгээний хөндлөнгийн үнэлгээ

**А3.4 – Стратегийн зорилт 4:** Эдгээр бүтэц нь хэвлэл мэдээллийн олон талт байдлыг бэхжүүлэх чиглэлээр бодлого боловсруулах, жендэрийн ухамсрыг дээшлүүлэхэд санаачилга гаргах замаар хэвлэл мэдээллийн практикт жендэрийн төлөвшил бүрдүүлэх нь

#### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Эвлэл, холбоо, мэргэжлийн байгууллагын үндсэн зарчим, мэргэжлийн үнэт зүйлс нь жендэрийн мэдрэмжтэй.
2. Эдгээр зарчим, үнэт зүйлсийн талаар гишүүддээ таниулан, сурталчилдаг.
3. Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын хэрэгцээ шаардлага, хэвлэл мэдээллийн практик дахь олон талт байдлыг сайшаан, тусгасан бодлого, ёс зүйн код, гарын авлага/хөтөч зэрэг нөөцийг бүрдүүлж, таниулан сурталчилдаг.
4. Гишүүд (эрэгтэй, эмэгтэй), бусад бүх шатны хэвлэл мэдээллийн мэргэжилтнүүдэд хэвлэл мэдээллийн практикт жендэрийн төлөвшил бүрдүүлэх сургалтын хөтөлбөр, сургалт, семинар зохион байгуулж, дэмжлэг үзүүлдэг.
5. Хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг хэмжих, хэвлэл мэдээллийн практикт олон талт байдлыг сайшаан дэмжих зорилгоор үе шаттай, явцын хяналт шинжилгээ хийдэг.
6. Сургалтад оролцогчдын хүйсийн задаргаатай жагсаалт.

#### НОТЛОХ АРГА:

---

- Эвлэл, холбоодын удирдагч, гишүүдтэй ярилцлага хийх
- Сэтгүүлчдийн эвлэл, холбоо, хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжлийн байгууллагад жендэрийн бодлогын баримт бичиг, ёс зүйн код, гарын авлага/хөтөч байдаг тухай судалгаа, мэдээ, баримт
- Сэтгүүлчдийн эвлэл, холбоо, хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжлийн байгууллага нь жендэрийн чиглэлээр сургалт, семинар зохион байгуулдаг талаарх судалгаа, байгууллагын мэдээ, баримт



## **А4. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн тэгш байдалд тустай ёс зүйн код, редакцийн бодлогыг хөхиүлэн дэмждэг**

**Хэрэглэгчид:** Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын агуулгад жендэрийн мэдрэмжтэй хандах хүсэл зориг

**А4.1 – Стратегийн зорилт 1:** Агуулга үйлдвэрлэхэд оролцогч жендэрийн ухамсартай сэтгүүлчид, бусад уран бүтээлч, техникийн ажилтнуудыг урамшуулан дэмжих чиглэлээр бодлого боловсруулах, санаачилга гаргах замаар хэвлэл мэдээллийн практикт жендэрийн төлөвшил бүрдүүлэх

### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

---

1. Хэвлэл мэдээллийн практик үйл ажиллагааны (эх сурвалж зэрэг) талаарх тусгай заалт бүхий жендэрийн (бичгээр үйлдсэн) бодлого хэрэгждэг.
2. Хүйсийн төлөөллийн талаарх заалт бүхий (бичгээр үйлдсэн) ёс зүйн код мөрддөг.
3. Гарын авлага, хөтөч, төрөл бүрийн салбар дахь эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн удирдамж зэрэг жендэрийн мэдрэмжтэй мэдээ, сурвалжилгын нөөц, мөн сэтгүүлч, бусад уран бүтээлч, техникийн ажилтнуудыг хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөхөөс зайлсхийхэд туслах зорилготой, жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг мэргэжлийн үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг болохыг сайшаан, жендэрийн өнцөг, төлөв байдлаас хандах чадавх бүхий хувь хүн, байгууллагын бүртгэл байдаг.
4. Мэргэжлийн баг, тэр дундаа ерөнхий редактор жендэрийн/олон талт бодлого, жендэрийн болон олон талт мэдрэмжтэй ёс зүйн код, гарын авлага, хөтөчийн талаар ойлголттой бөгөөд тэдгээрийг хүлээн зөвшөөрдөг.
5. Удирдах ажилтнууд, тэр дундаа удирдах зөвлөл, ахлах менежерүүд жендэрийн/олон талт бодлого, жендэрийн болон олон талт мэдрэмжтэй ёс зүйн код, гарын авлага, хөтөчийн талаар ойлголттой бөгөөд тэдгээрийг хүлээн зөвшөөрдөг.
6. Жендэрийн бодлого, жендэрийн мэдрэмжтэй ёс зүйн код, гарын авлага/хөтөч зэрэг холбогдох нөөцийг мэргэжлийн баг, хамт олонд таниулан сурталчилж, хэвлэл мэдээллийн практикт жендэрийн төлөвшлийг бүрдүүлэх зорилгоор сургалт, семинар зохион байгуулж, дэмжлэг үзүүлдэг.
7. Жендэрийн бодлого, жендэрийн мэдрэмжтэй ёс зүйн код, гарын авлага/хөтөч,

сургалт, семинар зэрэг арга хэмжээний үр нөлөөг хэмжих, үр дүнг үнэлэх зорилгоор хэвлэл мэдээллийн агуулгад үе шаттай /тогтмол дотоод хяналт шинжилгээ хийдэг.

8. Омбудсмен, уншигчийн булан хөтлөгч, хэвлэлийн консул зэрэг хэлбэрээр агуулга дахь жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар санал шүүмжлэл хэлэлцэх боломжийг олон нийтэд олгох дотоод механизмтай бөгөөд үүний талаар олон нийтэд мэдээлдэг.
9. Жендэрийн бодлогыг ил тодорхой болгож, олон нийтэд жендэрт чиглэсэн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн талаарх санал хүсэлт, ойлголтод үзүүлсэн хариу үйлдлийн талаар тогтмол мэдээлдэг.
10. Хэвлэл мэдээллийн агуулгатай холбоотой жендэрийн асуудал/бодлогыг гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тушаал дэвших журамтай уялдуулан мөрддөг.
11. Хараат бус байгууллага (түүнтэй ижил төстэй байгууллага) нь хэвлэл мэдээллийн агуулгын талаар олон нийтийн санал хүсэлт илэрхийлэх, шүүмжлэл өрнүүлэх талбар бүхий хөндлөнгийн механизм хэмээн тооцогддог бөгөөд олон нийтэд уг механизмын талаар таниулан сурталчилдаг.
12. Сургалт семинарт оролцогчдын хүйсийн задаргаатай тоо баримт
13. Сэтгүүл зүйн агуулгад хүйсийн задаргаатай тоо баримт тусгахыг сайшаан дэмждэг.
14. Хяналт шинжилгээний өгөгдөл болон чухал ач холбогдол бүхий асуудал шийдвэрлэх арга хэмжээг тоймлон дүгнэдэг. (шалгуур үзүүлэлт 7 үз)

#### НОТЛОХ АРГА:

- Жендэр/олон талт байдлын талаарх бодлогын баримт бичиг, ёс зүйн код, гарын авлага/хөтөч түгсэн бөгөөд эдгээр нь цаг үеийн мэдээний хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын практикт хэрэгждэг талаарх судалгаа
- Жендэр/олон талт байдлын талаарх сургалтын хөтөлбөр, сургалт, семинар зохион байгуулдаг бөгөөд цаг үеийн мэдээний хэвлэл мэдээллийн байгууллагын практикт хэрэгждэг талаарх судалгаа
- Цаг үеийн мэдээний сэтгүүлчид, хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтнууд, янз бүрийн түвшний удирдах ажилтнуудын бодлого, үйл ажиллагааны талаарх ойлголт, мөн жендэрийн асуудал ба сэтгүүл зүй, нэвтрүүлэг бэлтгэлийн хоорондын холбоо хамааралд хандах хандлагын үнэлгээ

## **A5. Боловсрол, сургалтын хүрээн дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдал**

**Хэрэглэгчид:** Сэтгүүл зүйн их, дээд сургууль, харилцаа холбооны сургууль, сургалтын байгууллага, төрийн бус байгууллага

**Нэн тэргүүн хамрах хүрээ:** Боловсрол, сургалт, насан туршийн боловсрол

**A5.1 - Стратегийн зорилт 1:** Хэвлэл мэдээлэл, харилцаа холбооны (хэвлэл мэдээллийн менежмент, нэвтрүүлгийн агуулга, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, эвлүүлгийн арга барил, техникийн салбар дахь бусад төрөл хэлбэр, үүний дотор мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологи) чиглэлээр заадаг багш, сургагчид, мөн сэтгүүл зүйн оюутнуудын жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт мэдлэг

### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

1. Сэтгүүл зүй, хэвлэл мэдээлэл/харилцаа холбооны бусад чиглэлээр заадаг эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ
2. Тэнхимийн эрхлэгч, сургалтын албаны дарга болон бусад удирдах албан тушаал хашиж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ
3. Сэтгүүл зүйн их, дээд сургууль, коллежийн багш нарт жендэрийн тусгай агуулга, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг сургалтын хөтөлбөр, лекцдээ тусгах чиглэлээр сургалт явуулдаг.
4. Жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг агуулгад тусгаж, сэтгүүл зүй, харилцаа холбооны их, дээд сургууль, үйлдвэрлэлийн сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг тусгадаг.
5. Судалгаа, шинжилгээ, хэлэлцүүлэг, мэтгэлцээн, дадлага ажилд жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг тусгадаг.
6. Холбогдох сургалтын байгууллагууд хяналт шинжилгээ, нэн ялангуяа сэтгүүл зүйн эмэгтэй оюутнуудын сурах явцын болон төгссөний дараах ажил гүйцэтгэлийн үр дүнд жендэрийн хяналт шинжилгээ хийдэг.
7. Сэтгүүл зүйн сургууль, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын хооронд дадлага хийх, тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамруулах талаарх эмэгтэй оюутнуудад тусгайлан зориулагдсан заалт бүхий гэрээний хувь хэмжээ
8. Жендэрийн сургалт болон бусад оронд туршлага солилцох хөтөлбөрт хамрагдаж буй эмэгтэй, эрэгтэй оюутны тоон харьцаа

9. Эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүйн агуулгад жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг хөндөж, хэлэлцүүлдэг.
10. Сэтгүүл зүй, хэвлэл мэдээллийн төрөл бүрийн талбарын техникийн ажилтан бэлтгэх сэтгүүл зүйн их, дээд сургуулийн харьяа коллежид элсэн суралцаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
11. Сэтгүүл зүй, хэвлэл мэдээллийн төрөл бүрийн талбар, техникийн коллеж, сэтгүүл зүйн тусгай сургалтын байгууллага, их, дээд сургуульд элсэн суралцаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд квотын тогтолцоо хэрэгжүүлдэг.

## НОТЛОХ АРГА:

---

- Их, дээд сургуулийн оюутны бүртгэл
- Их, дээд сургуулийн сургалтын хөтөлбөр
- Жендэрийн сургалтын тусгай хуваарь
- Оюутнуудын дунд судалгаа хийх
- Суурь судалгааны тайлан

**A5.2 - Стратегийн зорилт 2:** Сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтан, албан тушаалтны (эрэгтэй, эмэгтэй) жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт мэдлэг. Хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд зориулсан сургалтын, тэр дундаа жендэрийн сургалтын хүртээмж

## ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын талаар нийт сэтгүүлчид, бусад бүх шатны хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд, тэр дундаа удирдах албан тушаалтнуудад албан ёсны, тогтмол сургалт явуулдаг.
2. Хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн дүр төрхийн талаар нийт сэтгүүлчид, бусад бүх шатны хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд, тэр дундаа удирдах албан тушаалтнуудад албан ёсны, тогтмол сургалт явуулдаг.
3. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын зохион байгуулах, санхүүжүүлэх бүх сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн тэгш байдлын асуудал тусгагддаг.
4. Жендэрийн сургалтад хамрагдаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
5. Сургалт, курс /хичээлд хамрагдах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авдаг.

6. Жендэрийн сургалт, курс /хичээлд хамрагдах эрэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авдаг.
7. Хэвлэл мэдээллийн байгууллага нь сэтгүүл зүйн эмэгтэй дадлагажигчдын сурах хугацаан дахь болон төгссөний дараах ажил мэргэжилдээ өсч дэвших явцад хяналт шинжилгээ хийдэг.
8. Ажил мэргэжилдээ өсч дэвших хөтөлбөрт хамрагдах эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээг тухайн байгууллагын уг хөтөлбөрт хамрагдах нийт ажилтны хувь хэмжээнд харьцуулалт хийдэг.
9. Ажил мэргэжилдээ өсч дэвших хөтөлбөрт хамрагдах эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авдаг.
10. Ажил мэргэжилдээ өсч дэвших урт хугацааны хөтөлбөрт хамрагдах эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагааны үр дүнг тоймлон тайлагнадаг.
11. Мэдээллийн шинэ технологийн сургалт эмэгтэйчүүдэд хүртээмжтэй бөгөөд хамрагдах боломжтой.
12. Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн асуудалд чиглэсэн сургалт болон нийт сургалтын хувь хэмжээнд харьцуулалт хийдэг.
13. Сургалтад хамрагдах эмэгтэйчүүдийн хүртээмж, оролцоог хангахад зориулж нөөц хөрөнгө төсөвлөж, хуваарилдаг

#### НОТЛОХ АРГА:

---

- Хэвлэл мэдээллийн сургалтад оролцогчдын жагсаалт
- Жендэрийн тэгш байдлын талаарх хэвлэл мэдээллийн сургалтын дотоод үнэлгээ
- Сургалт нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд хэрхэн үр нөлөө үзүүлсэн талаарх үнэлгээ
- Сургалт нь суралцагсдын бэлтгэх мэдээний агуулгад хэрхэн үр нөлөө үзүүлсэн талаарх үнэлгээ
- Сургалт болон ажил мэргэжилдээ өсч дэвших бусад үйл ажиллагаа, тэдгээрт төсөвлөсөн санхүүжилттэй холбоотой хүний нөөцийн бүртгэл мэдээлэл
- Их, дээд сургуулийн оюутны бүртгэл

## Ангилал В

Хэвлэл мэдээллийн агуулга  
дахь жендэрийн дүр төрх

## **B1 Цаг үеийн мэдээний хөтөлбөр**

Хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн төлөөллийг судалдаг ихэнх төслүүд зөвхөн мэдээнд түлхүү анхаарах нь бий. (Зарим тохиолдолд, өдөр тутмын сонинуудын эхний нүүрэнд нийтлэгдсэн мэдээ, өргөн нэвтрүүлгийн оргил цагаар толилуулж буй тойм мэдээг авч үздэг байна.) Цаг үеийн мэдээ, үүний дотор тогтмол хэвлэлийн нийтлэл, нэвтрүүлгийн төрлийг (үүний дотор, спорт, бизнес, эрүүл мэнд, нийгэм, байгаль орчны сэдвээр хийсэн сурвалжилга, тойм, дүн шинжилгээ, баримтат нийтлэл зэрэг) авч үзсэн нөхцөлд илүү нэгдмэл дүр зураг гарч ирэх боломжтой. Мэдээ, мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн талаарх ойлголтын түвшинг хэмжих эдгээр шалгуур үзүүлэлт нь өдөр тутмын мэдээ, сурвалжилгаас илүүтэйгээр цаг үеийн өргөн цар хүрээний мэдээ, сурвалжилгад хамааралтай.

### **Хэрэглэгчид:**

Хэвлэл мэдээллийн байгууллага, сэтгүүлчид, редактор, нэвтрүүлэг бэлтгэгч, хэвлэл мэдээллийн нийгэмлэг, сэтгүүлчдийн эвлэл холбоо, нийгэмлэг, клуб, хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжилтэн, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага, хэвлэл мэдээллийн чиглэлээр ажилладаг ТББ, иргэний нийгмийн байгууллага, тэр дундаа жендэр, хэвлэл мэдээлэлд суурилсан байгууллага, академик байгууллага, эрдэм шинжилгээ, судалгааны байгууллага, яам, тамгын газар, хувийн хэвшлийн байгууллага

### **Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:**

Мэдээний хэвлэл мэдээлэл ( хувийн, хүйн, олон нийтийн сонин хэвлэл, өргөн нэвтрүүлэг, онлайн ХМХ)-ийн мэдээ, нийтлэлийн агуулга дахь хүйсийн харьцаа.

**B1.1 – Стратегийн зорилт 1:** Цаг үеийн мэдээнд нийгмийн бүрэлдэхүүн, хүмүүсийн туршлага, үйлдэл, үзэл бодол, тулгамдсан асуудлыг тусгах явц дахь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдал

### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

1. Санамсаргүй түүврийн аргаар сонгосон нэг долоо хоногийн хугацааны цаг үеийн мэдээний /дүрснээс бусад/ агуулга дахь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
2. Цаг үеийн мэдээний агуулгад мэдээлийн эх сурвалжаар сонгогдсон, ярилцлагад шууд оролцсон, иш татагдсан эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа

3. Цаг үеийн мэдээний агуулгад илтгэгч, мэргэжилтэн, жирийн иргэдийн хувиар оролцсон эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
4. Цаг үеийн мэдээний хөтөлбөр дэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ахуй амьдрал, гэр бүлийн харилцаан дахь дүр зургаас илүүтэйгээр тэдний ажил мэргэжил, нийгмийн харилцааг дүрслэн харуулсан нийтлэл, нэвтрүүлгийн тоон харьцаа
5. Цаг үеийн мэдээний агуулгад нийгмийн ялгаа бүхий бүлгээр (өөрөөр хэлбэл хөрөнгө чинээлэг хүмүүс, ажилчин анги, улс төрийн элит, ядуу, хөдөөний г.м.) илэрхийлэгдсэн эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
6. Цаг үеийн мэдээний агуулга дахь 1) улс төр, засгийн газар, 2) эдийн засаг, бизнес, 3) дайн, зөрчилдөөн, 4) шинжлэх ухаан, технологи, 5) спорт, 6) бусад сэдвээр мэдээлэл, санал бодлын эх сурвалжийн хувьд ярилцлагад оролцсон, иш татагдсан эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
7. Цаг үеийн мэдээний хөтөлбөрийн агуулга дахь эмэгтэйчүүдэд тусгайлан чиглэсэн, тэдэнд онцгой хамаарал бүхий тулгамдсан асуудалд (жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн эрх, эмэгтэйчүүдийн ололт амжилт зэрэг) чиглэсэн өгүүллийн хувь хэмжээ
8. Цаг үеийн мэдээний агуулгад эмэгтэйчүүдийг мэдээллийн эх үүсвэр/санал бодлын хувьд онцолсон, тэдэнд төвлөрсөн, онцгой хамаарал бүхий өгүүлэлд (оргил цаг, эхний нүүр, уран сайхны өгүүлэл зэрэг) хуваарилах цаг, зай хэмжээ, үзүүлэх ач холбогдлын тоон харьцаа

#### НОТЛОХ АРГА:

---

- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын архиваас шүүсэн цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ, бусад оролцогч тал, түүний дотор ТББ-уудын хараат бус судалгаа
- Цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ болон хяналт шинжилгээ
- Цаг үеийн мэдээний агуулгад удирдах ажилтнууд, редактор, сэтгүүлчид болон хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтны үнэлгээний тайлан, дүгнэлт/шүүмжлэл



## **В1.2 – Стратегийн зорилт 2: Хэвшмэл ойлголтыг халах, өргөн цар хүрээний төлөөлөл/дүр төрхийг хөхиүлэн дэмжих замаар эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн үнэн шударга дүр төрхийг илэрхийлэх**

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Мэдээний хэвлэл мэдээллийн (хувийн, хүйн, олон нийтийн сонин хэвлэл, өргөн нэвтрүүлэг, онлайн ХМХ) мэдээ, нийтлэлийн агуулга дахь жендэрийн дүр төрх

### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

1. Хэвшмэл ойлголт бүхий өгүүллийн (эмэгтэй, эрэгтэй хүний нийгэмд эзлэх байр суурь, үүрэг хариуцлагын талаар хүйсээр илтэд ялгаварласан байдлаар тайлбарлах) тоон харьцаа.
2. Хэвшмэл ойлголт бүхий өгүүллийн тоон харьцаа (эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн өмнө хүлээсэн үүргийг уламжлагдан тогтсон “эмэгтэйлэг”/“эрэгтэйлэг” шинжээр дүрслэн харуулснаар, үүнийг хэвийн, хувиршгүй үзэгдэл гэх ойлголт төрүүлэхийн сацуу эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм дэх бусад боломжит шинж чанар, үүрэг хариуцлагыг үгүйсгэх)
3. Гэмт хэрэг, хүчирхийлэл/харгислал, зөрчилдөөн, гамшиг, ядуурлын улмаас хохирогч эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг дээрх хүчин зүйлсийн улмаас хохирол амссан эрэгтэйчүүдтэй харьцуулсан тоон харьцаа
4. Гэмт хэрэг, хүчирхийлэл/харгислал, зөрчилдөөн, гамшиг, ядуурал зэрэг таагүй нөхцөл байдлаас үл хамаарч идэвхтэй хүчин зүйлс, дэмжлэгийн ачаар даван туулсан эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоо хэмжээ
5. Жендэрт суурилсан хэвшмэл ойлголтыг халах гэсэн сэтгүүлчийн оролдлого, чармайлтыг илтгэхүйц эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн олон хэмжээст төлөөлөл/дүр төрхийг илэрхийлсэн өгүүллийн хувь хэмжээ
6. Эх сурвалжийн шууд дурдсанаас (хүйс буюу жендэрийн үүрэг хариуцлагаас үүдэлтэй ялгаварлан гадуурхалт, хэвшмэл ойлголтыг илэрхийлсэн) бусад тохиолдолд сурвалжлагч, нэвтрүүлэгч хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхсан үг хэллэг хэрэглэсэн өгүүллийн хувь хэмжээ

### **НОТЛОХ АРГА:**

- Цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ, бусад оролцогч тал, түүний дотор ТББ-уудын хараат бус судалгаа
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын архиваас шүүсэн цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ
- Хэвшмэл ойлголтын утга санааг илэрхийлэх зорилгоор солилцлын горим ашиглах буюу үүрэг, хариуцлагын байр солих

- Цаг үеийн мэдээний агуулгад удирдах ажилтнууд, редактор, сэтгүүлчид болон хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтны үнэлгээний тайлан, дүгнэлт/шүүмжлэл

### **В1.3 – Стратегийн зорилт 3: Жендэрийн тэгш байдал, тэгш эрхийн талаарх мэдээ, сурвалжилга нь хэвлэл мэдээллийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн нийгмийн “хоточ нохойн” үүргийн салшгүй, чухал хэсэг болох нь**

***Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Мэдээний хэвлэл мэдээллийн (хувийн, хүйн, олон нийтийн сонин хэвлэл, өргөн нэвтрүүлэг, онлайн ХМХ) агуулга дахь жендэрийн тэгш байдал*

#### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

1. Жендэрийн тэгш байдал/тэгш бус байдлын асуудалд чиглэсэн өгүүллийн (эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хоорондын адил тэгш, тэгш бус байдлыг илтгэсэн онцлох үйл явдал, хүний эрх, эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хамгаалах, хөхиүлэн дэмжих бодлого, эрх зүй, хөтөлбөр зэрэг) хувь хэмжээ
2. Жендэрийн тэгш байдал/тэгш бус байдлын асуудалд чиглэсэн өгүүллийн (улс төр, засгийн газар, эдийн засаг, бизнес, дайн, зөрчилдөөн, гэмт хэрэг, хүчирхийлэл, харгислал, ядуурал; шинжлэх ухаан, технологи; спорт) хувь хэмжээ
3. Бусад өгүүлэлтэй харьцуулахад жендэрийн асуудал, үйл явдал дахь жендэрийн төлөв байдлыг онцолсон өгүүлэлд хуваарилах цаг, зай, үзүүлэх ач холбогдлын хувь хэмжээ (оргил цаг, эхний нүүр, уран сайхны өгүүлэл)

#### **НОТЛОХ АРГА:**

- Цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ, бусад оролцогч тал, түүний дотор ТББ-уудын хараат бус судалгаа
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын архиваас шүүсэн цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ
- Цаг үеийн мэдээний агуулгад удирдах ажилтнууд, редактор, сэтгүүлчид болон хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтны үнэлгээний тайлан, дүгнэлт/шүүмжлэл

**В1.4 – Стратегийн зорилт 4:** Редакцийн бүхий л төрлийн агуулга (мэдээ, сурвалжилга, эвлүүлэг, тайлбар, уран сайхны, баримтат мэдээ, материал, ярилцлага, ток-шоу г.м) дахь, мөн улс төр, засаглал, эдийн засаг, бизнес, шинжлэх ухаан, технологи зэрэг сэдвийн хүрээнд, агуулгын ангилал/хэсэгт (мэдээний нүүр, редакцийн зурвас, бизнесийн нүүр, спортын нүүр г.м.) жендэрийн ухамсар төлөвшсний нотолгоо

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Цаг үеийн мэдээний хэвлэл мэдээллийн байгууллагын мэдээ, нийтлэлийн агуулга дахь жендэрийн талаарх ойлголт, мэдлэг

### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Эхний нүүр, оргил цагийн тойм, редакцийн зурвас, булан, студи дэх хэлэлцүүлэг, ярилцлага, уран сайхны, баримтат нэвтрүүлэг, ток-шоу дахь эдгээр өгүүллийн хувь хэмжээ
2. Улс төр (үүний дотор сонгуулийн сурвалжилга), эдийн засаг, бизнес, шинжлэх ухаан, технологи, хөдөөгийн хөгжил, спорт зэрэг салбарын талаарх үйл явдал, сэдвийн жендэрийн асуудал, жендэрийн төлөв байдлыг тусгасан өгүүллийн хувь хэмжээ
3. Эдгээр үйл явдал, сэдэвт хүйсийн задаргаатай тоо баримт дурдсан өгүүллийн хувь хэмжээ

### НОТЛОХ АРГА:

---

- Цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ, бусад оролцогч тал, түүний дотор ТББ-уудын хараат бус судалгаа
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын архиваас шүүсэн цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ
- Цаг үеийн мэдээний агуулгад удирдах ажилтнууд, редактор, сэтгүүлчид болон хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтны үнэлгээний тайлан, дүгнэлт/шүүмжлэл

**B1.5 – Стратегийн зорилт 5:** Олон улсын түвшинд хүний эрхийн зөрчил хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдсөн жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаарх үнэн зөв, нэгдсэн ойлголт (Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай НҮБ-ын Тунхаглал, 1993)

*Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ: Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаарх мэдээ, сурвалжилга*

### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Сайн дурын бэлгийн харьцаа, хүчирхийллийн гэмт хэрэг хоёрын хоорондын ялгааг зааглах, гэмт хэргийн хохирогч/даван туулагчдыг буруутгахгүй байхад анхаарч, шүүмжлэлт бус үг хэллэг хэрэглэдэг
2. “Хохирогч” гэсэн нэр томъёог хүчирхийлэлд өртсөн хүн өөрөө хэрэглэсэн эсвэл хүчирхийллийг даван туулж чадаагүйгээс бусад тохиолдолд “давж гарсан” хэмээх нэр томъёог түлхүү хэрэглэдэг
3. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртсөн хүнийг зөвхөн өөрийнх зөвшөөрлийн үндсэн дээр эх сурвалжийн хувьд ашигладаг
4. Жендэр/хүйсийн шинжээс үүдэлтэй хүчирхийлэлд өртсөн хүний, 1-рт, хувийн нууцад халдсан, 2-рт, нэр хүндийг нь гутаасан өгүүллийн хувь хэмжээ
5. Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаар мэдээлэхдээ хувийн асуудал, хувь хүний эмгэнэл гэхээс илүүтэйгээр нийгмийн өмнө тулгамдаж буй асуудал талаас нь суурь мэдээлэл, тоо баримт ашиглан, мэдээлдэг
6. Дэмжигч байгууллага, албаны дотоод харилцааны мэдээллийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртсөн хүмүүст хүртээмжтэй хүргэдэг
7. Бусад өгүүлэлтэй харьцуулахад, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаарх өгүүлэлд олгох цаг, зай хэмжээ, үзүүлэх ач холбогдлын тоон харьцаа

### НОТЛОХ АРГА:

- Цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ, бусад оролцогч тал, түүний дотор ТББ-уудын хараат бус судалгаа
- Цаг үеийн мэдээний агуулгад удирдах ажилтнууд, редактор, сэтгүүлчид болон хэвлэл мэдээллийн бусад ажилтны үнэлгээний тайлан, дүгнэлт/шүүмжлэл
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын архиваас шүүсэн цаг үеийн мэдээний агуулгын хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ

## B2 Зар сурталчилгаа

### **Хэрэглэгчид:**

1. Хэвлэл мэдээллийн байгууллага
2. Сэтгүүлчдийн эвлэл, холбоо, клуб, байгууллага, хэвлэл мэдээллийн бусад мэргэжилтэн, хэвлэл мэдээллийн өөрийн зохицуулалтын байгууллага
3. Хэвлэл мэдээллийн иргэний бүлэг, бусад ТББ
4. Сэтгүүл зүйн сургууль, их, дээд сургууль, харилцаа холбооны сургууль, сургалтын байгууллага, ТББ

**Нэн тэргүүнд хамрах хүрээ:** Зар сурталчилгаан дахь жендэрийн дүр төрх

### **B2.1 – Стратегийн зорилт 1: Хэвлэл мэдээллийн арилжааны илгээлт дэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн үнэн шударга дүр төрх**

#### **ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:**

---

1. Зар сурталчилгаан дахь (дуу, дүрс) эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
2. Зар сурталчилгаанд дуу оруулсан эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
3. Зар сурталчилгаанд (дуу, дүрс) сул доройгоос илүүтэй эрч хүчтэйгээр дүрслэгдэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
4. Зар сурталчилгаанд мэргэжилтэн, зөвлөх, мэдээлжсэн, оюунлаг, ухамсартай, хашир үйлчлүүлэгч, мэдээлэлгүй, гэнэн, дуулгавартай үйлчлүүлэгч, өнгөц дүрслэгдэх эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
5. Зар сурталчилгаан дахь (дуу, дүрс) эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ажил, мэргэжлийн байдал
6. Зар сурталчилгаан дахь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгмийн чиг баримжаа (ажил, мэргэжил, гэр орон, гэр бүл, харилцаа)
7. Зар сурталчилгаанд үзэгдэх (хувцаслалт, биеэ авч явах байдал) эрэгтэй /эмэгтэй дүрийг голчлон онцгойлсон шинж, бусад хоердогч шинж эсвэл эс өгүүлэнгдэх байдал.
8. Хүйсийн шинжтэй дадал болсон ажил үүргийн (хоол хийх, цэвэрлэгээ, хүнс, ундаа (согтууруулах, согтууруулах бус), гэр ахуйн бараа, цэвэрлэгээ, арчилгаа, ариун цэврийн бүтээгдэхүүн, хүүхдэд зориулсан бүтээгдэхүүн, электрон бараа, автомашин, спортын хэрэгсэл г.м.) хэвшмэл ойлголт төрүүлэхүйц төрөл бүрийн бүтээгдэхүүн сурталчилж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа

9. Хүйсийн шинжтэй дадал болсон хэвшмэл ойлголт бүхий төрөл бүрийн үйлчилгээ/үйл ажиллагааг (аялал, чөлөөт цаг, найрсаг байдал, боловсрол, эрүүл мэнд, хүүхэд асрах, цахилгаан холбоо, банк, хөрөнгө оруулалт, үл хөдлөх хөрөнгө, спортын үйл явдал г.м.) сурталчилж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоон харьцаа
10. Зар сурталчилгаанд хүйсийн ялгааг (хамаарах, эс хамаарах) дүрсэлдэг

#### НОТЛОХ АРГА:

---

- Цаг үеийн мэдээний хэвлэл мэдээллийн байгууллагын зар сурталчилгааны хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ болон хяналт шинжилгээ

## **B2.2 – Стратегийн зорилт 2: Хэвлэл мэдээллийн арилжааны илгээлт дэх жендэрт суурилсан хэвшмэл ойлголтыг тодорхойлох**

#### ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ:

---

1. Хэвшмэл ойлголтыг далдуур илэрхийлсэн зар сурталчилгааны эзлэх хувь хэмжээ (уламжлагдан тогтсон /“эмэгтэйлэг”/“эрэгтэйлэг” шинж чанар, эрэгтэй, эмэгтэй хүний үүрэг хариуцлагыг тодруулснаар, хэвийн, хувиршгүй үзэгдэл мэт ойлголт төрүүлэх)
2. Жендэрт суурилсан хэвшмэл ойлголт болон хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан бусад хэлбэрийн дүр төрхийг сөрөх, эсэргүүцэх санаачилга, оролдлогыг илтгэхүйц эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн олон хэмжээст төлөөлөл/дүр төрх илтгэсэн зар сурталчилгааны эзлэх хувь хэмжээ

#### НОТЛОХ АРГУУД:

---

- Цаг үеийн мэдээний хэвлэл мэдээллийн байгууллагын зар сурталчилгааны хүйсийн задаргаатай дүн шинжилгээ болон хяналт шинжилгээ

## НОМ ЗҮЙ

Aidan, W. (2009). Getting the balance right: Gender Equality in Journalism. Brussels: International Federation of Journalists.

Beck, T. (June 1999). Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders. London: Commonwealth Secretariat.

Canadian International Development Agency. (August 1997). Guide to Gender-Sensitive Indicators. Quebec: CIDA

Canadian International Development Agency. (August 1997). The Why and How of Gender-Sensitive Indicators: A Project Level Handbook. Quebec: CIDA

Catts, R. Lau, J. Chang, H.H. & Lee, A. (February, 2012). Theoretical and Conceptual Framework for Media and Information Literacy (MIL) Indicators. Paris: UNESCO

Celot, P. (Ed). Lopez, G.L. & Thompson, N. (Sub-Eds). (2010). European Association for Viewers Interests. Study on Assessment Criteria for Media Literacy Levels: A comprehensive view of the concept of media literacy levels in Europe should be assessed. Brussels: EAVI

Communicating Gender for Rural Development (August, 2011). Integrating gender in communication and development. The information cycle, participation and gender (pp.44). Brussels: FAO- Dimitra

Downing, J., Mohammadi, A., & Mohammadi, S.A. (Eds). (1995). Questioning the Media: A Critical Introduction. Second edition. Gender, Representation and the Media (pp. 311). Thousand Oaks, London & Delhi: Sage

Gender-Sensitive Monitoring and Indicators (March, 2006). Danida: Ministry of Foreign Affairs of Denmark

Gender Lonks. (2005). Better Late than Never: Audit of the Southern African Declaration on Gender and Development - Gender & Media

GMMP Report. (2005). Who makes the News? Global Media Monitoring Project 2005. London: World Association for Christian Communication.

GMMP Report. (2010). Who makes the News? Global Media Monitoring Project 2010. London: World Association for Christian Communication.

Huyer, S. Hafkin, N. (2007). Engendering the Knowledge Society: Measuring Women's Participation. Quebec: Charron, Y, C. Orbicom.

International Association of Women in Radio and Television. (2009). Asian Women Look Through the Lens: The IIC – IAWRT Asian Women's Festival 2005-2009. Delhi: India International Centre.

International Women's Media Foundation. (2011). Global Report on the Status of Women in the News Media. Washington D.C: District Creative Printing Inc.

Kagoiya, R. (Ed). (2009). The African Women Development and Communication Network: Freedom of Information (FOI) & Women's Rights in Africa. A collection of case studies from Cameroun, Ghana, Kenya, South Africa and Zambia. Kenya: Pafido Enterprises.

Lloyd, F. & Howard, R. (2005). Gender, Conflict & Journalism. Paris: C&I UNESCO.

Morna, C.L. (Ed). (2010). Gender Links. Gender and Media Barometer. Johannesburg: Gender links.

Morna, C.L. (Ed). (2004). Gender Links. Getting it Right: Gender and Media in Southern Africa. Johannesburg: DS print media.

Ruhnbro, C. (Ed). (2008). Voices/Pictures: The story of the International Association of Women in Radio and Television. Stockholm: EO Grafiska AB.

United Nations Fund Development for Women (UNIFEMA) (2009). Users' Guide to Measuring Gender-Sensitive Basic Service Delivery. UNDP Oslo Governance Centre & Senftova, S. L.

UNESCO. (2011). Women and the Teaching Profession: Exploring the Feminisation Debate. London: Commonwealth Secretariat.

UNESCO. (2008). The intergovernmental Programme for the Development of Communication. Media Development Indicators: A framework for assessing media development. Paris: UNESCO.

Wilson, C. Grizzle, A. Tuazon, R. Akyempong, K. Cheung, C.K. (2011). Media and Information Literacy: Curriculum for Teachers. Paris: UNESCO



## ХЭРЭГЦЭЭТ ЭХ СУРВАЛЖ БОЛОН ХОЛБОГДОХ ЦАХИМ ХОЛБООСУУД

A publication from the World Association for Christian Communication: Media & Gender Monitor. (April 2010)

[http://waccglobal.org/images/stories/media\\_and\\_gender\\_monitor/](http://waccglobal.org/images/stories/media_and_gender_monitor/)

Gender Links. Gender and Advertising in Southern Africa. Johannesburg: Gender Links

<http://www.genderlinks.org.za/article/gender-and-advertising-in-southern-africa-2007-07-16>

Gender Issues in the Media

<http://etfo.ca/Resources/ForTeachers/Documents/Gender>

Gender Links. Gender in Media diversity. Collecting, connecting, collaborating. Johannesburg: Gender Links

<http://www.genderlinks.org.za/page/gmdc>

Gender and Women's studies for Africa's Transformation. (September, 2009). Gender and Media in Africa – A Review. Johannesburg.

<http://www.gwsafrica.org/teaching-resources/gender-media/review-essay>

Global Media Monitoring Project (GMMP)

<http://www.whomakesthenews.org/gmmp-background.html>

International Federation of Journalists. Media and Gender strategy for West Africa. (March, 2007)

<http://africa.ifj.org/assets/docs/143/144e41298f-3454f90.pdf>

Maria Joao Silveirinha, (June 2010). Equality indicators in the media: Establishing the basis for a multi-dimensional approach. Madrid

<http://www.seigualdad.gob.es>

McConnell, M. (September, 2008). Media and Gender Stereotyping. Serendip.

<http://serendip.brynmawr.edu/local/scisoc/sports03/papers/mmccconnell.html>

Smith, S, L. & Granados, A, D. Gender and the Media

<http://www.pta.org/3736.htm>

Srivastaya, A. (June 2004). Media and the Gender Issues. New Delhi: Integral Liberation Vol. 8, No. 2

<http://www.holycrossjustice.org.pdf/>

## Wage Indicator

<http://www.wageindicator.org/main/Salarycheckers>

Yanghee, K. (2002). Concept paper on Gender Indicators for the Regional Implementation of the Beijing Platform for Action. Korean Women's Development Institute.

<http://unescap.org/esid/gad/Events/EGMBeijingPlatformDec2002/index.asp>

UNDP. Gender and democratic Governance in development: Delivering services to Women.

<http://www.undp.org/content>

## ЖЕНДЭРИЙН НЭР ТОМЬЁО, ТОДОРХОЙЛОЛТЫН ТАЙЛБАР

**Чадавхжуулах:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс өөрсдийн амьдралаа авч явах, өөрсдийн зорилгоо тодорхойлох, мэдлэг, ур чадвар эзэмших, өөртөө итгэлтэй байх, шийдвэр гаргах зэрэг хувь хүнээс болон хамт олноос хамаарах үйл явц.

**Жендэр:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгмийн үүргийг ялган ойлгуулж, хоорондын ялгаа нь нийгмээс хамааралтай тодорхойлогдсон, цаг хугацаанд хувьсан өөрчлөгддөг, тухайн нийгэм, соёл дотроо болон хоорондоо ялгаатай байдгийг ойлгохын тулд хэрэглэх болсон нэр томьёо. Жендэр гэдэг нь эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг хэмээн ойлгож хэвшсэн нийгмийн хүлээлт, зан төлвийг ч бас илэрхийлж, үүгээрээ биологийн шинж чанараас /хүйс/ ялгаатай. Жендэр нь мөн хүмүүсийн хүлээсэн үүрэг хариуцлага, тулгарч буй саад бэрхшээл, боломж бололцоог нь дүгнэн, шинжлэх нийгэм-эдийн засаг, улс төрийн шинжтэй хувьсах хэмжигдэхүүн юм. Жендэр гэдэг нь эмэгтэй гэсэн үгтэй ижил утгатай биш бөгөөд харин эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хувь хүний болон нийгмийн ялгаатай шинж чанаруудыг нь ялгаж ойлгохын тулд хэрэглэдэг нэр томьёо юм.

**Жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг /Жендэрийн мэдрэмжтэй/:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгэм дэх тэгш бус байдлыг хүлээн зөвшөөрч, улмаар эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээ, шаардлагад анхаарал хандуулан, аливаа төсөл, хөтөлбөрийн үр нөлөө эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хувьд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхааран тооцох итгэл үнэмшил юм. Түүнчлэн хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагааны талаарх яриа хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс тэгш оролцох ёстой гэсэн ойлголт мөн энд багтана.

**Жендэрийн тэнцвэрт байдал:** Жендэрийн тэнцвэр гэдгийг харах.

**Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл:** Эмэгтэй, эрэгтэй хэн ч бай бие махбодийн, бэлгийн болон сэтгэл зүйн зовиур шаналгаа амсахад хүргэж байгаа болон хүргэж болзошгүй аливаа үйлдлийг хэлнэ. Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчдын дийлэнхи нь охид, эмэгтэйчүүд байдгаас гадна, бэлгийн цөөнхийн эсрэг хүчирхийлэл мөн энд багтана. Тэдгээр үйлдэлд ил болон далд хэлбэрээр заналхийлэх, дарамт шахалт үзүүлэх, эрх чөлөөг нь боомилох, ажил эрхлэх, орлого олох эрхийг нь хасах, бэлгийн болон сэтгэл зүйн хүчирхийлэл, мөрдөж мөшгих, гутаан дороомжлох зэрэг багтана.

**Жендэрийн тэгш байдал:** Эмэгтэй, эрэгтэйчүүд нийгэмд адил тэгш статустай байж, эрхээ бүрэн эдлэн, улс орныхоо нийгэм, соёл, эдийн засаг болон улс төрийн цаашдын хөгжилд хувь нэмрээ оруулж, мөн түүний үр шимээс хүртэх тэгш боломжоо ашиглахыг хэлнэ. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ижил болон ялгаатай байдал, тэдний сонгосон үүргийг хүлээн зөвшөөрч, тэднийг адил тэгш үнэлнэ гэсэн үг. “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” НҮБ-ын конвенцид эмэгтэйчүүдэд улс төр болон нийгмийн амьдрал, боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэгт

тэгш оролцох, тэгш боломж бололцоо хүртэх нөхцлийг хангах замаар жендэрийн тэгш байдлыг тогтоох зарчмуудыг тодорхойлсон байдаг.

**Жендэрийн тэгш эрх:** Тодорхой орчин, нөхцөлд тэгш байдал хангахын тулд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оролцоог тэнцвэртэй байлгахыг хэлнэ. Энэ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст шударга хандах үйл явц бөгөөд шударга байлгахын тулд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс тэгш эрхтэй байх нөхцлийг үгүйсгэсэн түүхэн болон нийгмийн сул талыг залруулах арга хэмжээг зайлшгүй авах шаардлагатай.

**Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах:** Аливаа байгууллага өөрийн бодлого, хөтөлбөр, сургалт, ажилд сонгон шалгаруулах үйл явц болон үнэлгээ хийх зэрэг үйл ажиллагаандаа жендэрийн тэгш байдлыг тусган, нэвтрүүлж хэвших “аргачлал” юм.

**Жендэрийн тэнцвэр:** Оролцоо, төлөөллийг илэрхийлэх тоон үзүүлэлт бөгөөд энэ жендэрийн тэгш байдлыг хангах явцад хэрэгтэй хэдий ч, хангалттай алхам болж хараахан чадахгүй (жендэрийн тэнцвэрт байдалтай ижил утгатай.)

**Жендэрийн дүр төрх:** Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэг, зан төлөв, шинж чанарыг илэрхийлэн, дүрслэхийг хэлнэ.

**Жендэрийн чиг баримжаатай:** Жендэрийн чиг баримжаатай байх эхний алхам бол жендэрийн мэдрэмжтэй, мэдлэгтэй байх явдал юм. Хоёр дахь алхам нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ, хүсэл тэмүүлэл, ур чадвар, оруулж буй хувь нэмрийг аливаа бодлого, санал санаачлагад тусган оруулах явдал юм.

**Жендэрийн хэвшмэл ойлголт /стереотип/:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн талаарх нийгэмд хэвшиж, тогтсон ойлголт, итгэл үнэмшил бөгөөд эдгээр нь үргэлж биш ч, ихэнх тохиолдолд сөрөг, ялгаварлан гадуурхсан байдлаар илэрдэг. Ийм хэвшмэл ойлголтууд нь нарийн учир шалтгаан, шинж байдлыг үл анзааран, онцгойрох болон хувь хүний сонголт зэргийг тооцож үздэггүй.

**Жендэрийн өөрчлөлт:** Хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан үзэл санаа бүхий бодлого, үйл ажиллагаа, хөтөлбөрийг өөрчилж улмаар, бүх нийтийн сайн сайхны төлөө нөлөөлж чадсан шинэтгэлийн санаачлага.

**Хүйсийн задаргаатай мэдээллийн сан:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн талаарх мэдээллийг, хүйсээр ангилсан тоо баримт.

**Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах:** Аль нэг хүйсийн төлөөлөл нөгөөгөөс давамгайл гэсэн таамаглал, итгэл үнэмшлээр “сул дорой” хэсгээ дарамталж болно гэсэн ойлголтыг ихэнх тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүргийн талаарх “хэвшмэл ойлголтоор” илэрхийлэхийг хэлнэ.



## НИЙЛЭН УУСАХ ДАЛАЙНУУД



“Би жендэрийн тэгш байдлыг аливаа ялгаварлалгүй, хэвшмэл ойлголтоос ангид байдлаар нэгэн цогц, холбоотой ертөнц болгон илэрхийлж чадах тийм дүрслэлийг хайж байгаад энэ зургийг олсон юм. Байгалийн энэхүү гайхалтай үзэгдлийг Кент Смит Аляскад аялж байхдаа гэрэл зургийн хальснаа буулгажээ. Тэрээр энэ зургаа “Нийлэн уусах далайнууд” гэж нэрлэсэн. Нийлэн уусаж буй хоёр далай өөр өөр нягтшилтай учир давалгаа учирч буй тэр хэсэгт цагаан зурвас үргэлж үүсдэг. Энэ дүрслэл жендэрийн тэгш байдлыг тодорхойлж чадна гэдэгтэй та санал нийлэх байх. Яагаад гэвэл байнгын энэ цагаан зурвас нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүд ижил эрч хүчтэй, адил авьяас чадвартай, адил эрх чөлөөтэй, давалгаа урсах лугаа тэмүүлэлтэй. Гэвч нөгөө талаас энэ цагаан зурвас эрх чөлөөний өөр нэг илэрхийлэл болсон өөр хоорондоо ялгаатай байдлыг бас илтгэж байх шиг. Хэдий хоорондоо ялгаатай ч, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс шийдвэр гаргах түвшинд, аливаа ажлын байр, нийгэм, цаг үеийн мэдээ, кино, зар сурталчилгаанд ч тэгш эрхтэйгээр нүүр тулан уулзах эрх чөлөөг илэрхийлж байна.

Энэ зураг “Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийн үндсэн зорилго болох жендэр, хэвлэл мэдээлэл хоёрыг мөн давхар илэрхийлж байгаа юм. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс тэгш эрхтэй юм бол, нийгмийн олон талт байдлыг нийтлэл нэвтрүүлэгтээ тусгах үүрэгтэй хэвлэл мэдээллийн бүх хэрэгслүүд жендэрийн тэгш байдал болон жендэртэй холбоотой хэвшмэл ойлголтыг халах тухай нээлттэй бичиж, нийтлэх, үзүүлэх давхар үүрэг гүйцэтгэх ёстой. Тиймээс байнга нүдэнд үзэгдэх энэ цагаан зурвас нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг олон нийтэд нээлттэй, ойлгогдохуйц байдлаар мэдээлэх хэвлэл мэдээллийн байгууллага, нийт сэтгүүлчдийн гүйцэтгэх үүргийг давхар илэрхийлж байна”.

Алтон Гризл

# ХАВСРАЛТ 1

## АЗИ, НОМХОН ДАЛАЙ, КАРИБ, ЕВРОП, АРАБЫН ОРНУУД, ЛАТИН АМЕРИК, ӨМНӨД АФРИКИЙН ЖИШЭЭ СУДАЛГАА<sup>10</sup>

**Хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш  
байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь:**

### Ази, Номхон далайн орнуудын жишээ судалгаа

*Ази, Номхон далайн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо (ABU)*

#### Товч танилцуулга

Ази, Номхон далайн жишээ судалгааг Ази, Номхон далайн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо (АНДӨНХ)-ны гишүүн болох тус бүс нутгийн өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээ эрхэлдэг дөрвөн байгууллагын хэмжээнд явуулав. Судалгаанд дараах хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд оролцов. Үүнд:

- Филиппиний өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээний алба
- Малайзын радио телевиз
- Тайландын олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн алба
- Вьетнамын дуу хоолой радио

Эдгээр жишээ судалгаа давхар зорилготой. Нэгдүгээрт, оролцогч хэвлэл мэдээллийн байгууллага нь өөрийн өнцгөөс тухайн бүсийн хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаа, агуулга дахь жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдалтай харьцуулалт хийх. Ингэснээр, ирээдүйд хэвлэл мэдээлэлд жендэрийн төлөөллийн тэнцвэрийг илүүтэйгээр хангах арга зам боловсруулах зорилготойгоор ЮНЕСКО-гийн Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт (ХМЖМБШҮ)-ийг иж бүрэн, үр дүнтэйгээр хэрэглэхийн өмнө зайлшгүй авах арга хэмжээ болно. Хоёрдугаарт, АНДӨНХ-ны “Хэвлэл мэдээлэлд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь” төслийн хоёр дахь шатны үйл ажиллагаанд оролцож буй явдал юм.

Эдгээр жишээ судалгаа нь гол төлөв оролцогч хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын тайлан, тэдний төлөөллийн хуримтлуулсан туршлага дээр үндэслэв. Иймээс, зарим жишээнд, үнэн зөв байдлыг хангах үүднээс тайлан, семинар, хэлэлцүүлгийн үеэр ашигласан эх хэлийг өөрчлөөгүй болно.

Хэвлэл мэдээллийн байгууллага бүрийн төлөөлөгчид өөрийн орны болон байгууллагынхаа жендэрийн дүр төрх, ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын тухайн үеийн нөхцөл байдалд судалгаа хийсэн. Тэдэнд мөн АНДӨНХ-ны “Бүх нийтэд

<sup>10</sup> ЮНЕСКО-гийн зааварчилгааны дагуу сонгосон туршлагаудыг эх хувиар [www.unesco.org/webworld-оос](http://www.unesco.org/webworld-оос) үзнэ үү



зориулсан өргөн нэвтрүүлэг” удирдамж<sup>11</sup>, бусад холбогдох баримт бичгийг бодит байдал дээр турших үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний төсөл боловсруулах санал тавьсан юм.

Ингээд, 2011 оны 9 сарын 27-28-ны өдрүүдэд Малайзын Куала Лумпур хотод судалгаанд оролцогч хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны гол зохицуулагчид, АНДӨНХ-ны сонгогдсон гишүүд болон үйл ажиллагааг удирдаж буй зөвлөхүүдийг хамруулсан хоёр өдрийн уулзалт, семинар зохион байгуулав. Уулзалт, семинарын үеэр, ХМБ-ын зохицуулагчид өөрсдийн ололт амжилт, туршлагаа хуваалцаж, тулгамдаж буй нийтлэг асуудал, бэрхшээлийг хэлэлцэн, зарим зөвлөмжийг урьдчилсан байдлаар боловсруулж, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааныхаа төлөвлөгөөг гаргажээ.

ХМБ-ын зохицуулагчид ажил олгогчидтой байгуулсан гэрээний дагуу байгууллагадаа эргэн очоод, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаанд тусгах чиглэлээр мэргэжлийн ур чадвар эзэмших сургалтад хамрагдав.

Оролцогч бүх байгууллага нь Азийн олон нийтийн өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгч бөгөөд тэдний хооронд адил төстэй, нийтлэг зүйлс нэлээдгүй байсан хэдий ч соёл, нийгэм, улс төр, эдийн засаг, түүхийн нөхцөл байдлаас үүдэлтэй ялгаатай талууд ажиглагдаж байв.

### **Нийтлэг зүйлс ба онцлог шинжүүд**

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, амжилтын үндэс болох байгууллагын чадавх бэхжүүлэхэд дараах хүчин зүйлс нь чухал ач холбогдолтой гэдгийг туршлагууд дахин нотлов. Үүнд:

1. Үндэсний соёл нь тухайн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн тодорхойлох хүчин зүйл мөн бөгөөд соёлын тогтсон уламжлалыг өөрчлөхөд хэвлэл мэдээллийн гүйцэтгэх үүрэг болон эргээд соёл уламжлал нь хэвлэл мэдээллийн зарим дэг жаягийг өөрчилдөг гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх
2. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл нь хөндлөнгийн хууль тогтоомж, засгийн газрын хийж буй зохицуулалтад тулгуурласан эсвэл үл тулгуурласан, мөн өөрийн гэсэн тов тодорхой боловсруулж, баримтжуулсан арга хэмжээ, хяналт шинжилгээний цогц бодлого баримтлах хүсэл эрмэлзэлтэй байх.
3. Харьцуулалт хийх, нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор эрх тэгш байдал болон тэгш бус байдлыг хэмжихүйц мэдээллийн сан бүрдүүлэх.
4. Тухайн хэвлэл мэдээллийн байгууллага болон бүхий л түвшинд нэгдмэл хандлага бий болгох нь зүйтэй.
5. Жендэрийн тэгш байдлын асуудал анхаарлын гадна үлдэхээс сэргийлэх зорилгоор “үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах асуудалд давамгайл ач холбогдол өгөх”. Ингэхдээ, тухайн байгууллагын эрэгтэй ажилчдаас дэмжлэг авахыг чухалчлах.

<sup>11</sup> <http://www.aibd.org.my/node/1753>, 2012.07.03

6. Ололт, амжилтаа урт хугацааны турш хадгалахын тулд жендэрийн асуудал хариуцсан болон зөвлөх бүлгүүдийг байгуулах шаардлагатай.
7. Хөндлөнгийн хяналт шинжилгээ, хэмжүүр нь тогтсон хэм хэмжээ, шалгуур үзүүлэлтээс давуу ач холбогдолтой байх.
8. Жендэрийн хөгжлийн хүчин төгөлдөр хөтөлбөрүүдэд үнэлгээ хийж, тус салбарт шинжээчдийг татан оролцуулах.
9. Өргөн нэвтрүүлгийн ХМБ дахь эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын аль алинд жендэрийн эгзэгтэй асуудлаар сургалт явуулах.

### **Соёлын ач холбогдол**

Нийгмийн өргөн хүрээнд соёлыг нэн чухалчилсан байдал нь тухайн байгууллагын жендэрийн тэгш тогтолцоог хангахад чиглэсэн хөтөлбөр, үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүлэх боломжид нөлөөлөх тодорхойлогч хүчин зүйл болж буйг бүх жишээ судалгаа онцолж байна. Ази, Номхон далайн хэмжээнд ижил төстэй зүйлс олон байгаа хэдий ч улс орон бүр өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой бөгөөд энэ нь хэвлэл мэдээллийн байгууллагад нөлөөлөх нь дамжиггүй. Уг асуудал нь үндэсний болон бүс нутгийн соёлын хэм хэмжээ, ёс заншлыг зайлшгүй тусгах шаардлагатай тулгардаг өргөн нэвтрүүлэгчдэд онцгой хамааралтай. Тухайн орны өвөрмөц онцлог нь өргөн нэвтрүүлэгчдийн дунд жендэрийн тэгш байдлыг илүүтэйгээр хангахад эергээр ч, сөргөөр ч нөлөөлдөг. Давамгайлсан байдалд буй соёлын хэв шинж нь эмэгтэйчүүдэд уламжлалт үүргийг тохож мөрдүүлэх, хэвшмэл зан төрхөд татан оруулах “урхи” нь болж байгааг бүх жишээ судалгаанд “сул тал” хэмээн дурджээ. Гэсэн хэдий ч, зарим хэвшмэл ойлголт сайн зүйлст хөтөлдөг хүчирхэг зэвсэг гэдгийг эндээс харж болно. Тухайлбал, гэр бүлээ зохицуулах эмэгтэйчүүдийн чадварыг тэдний итгэл, найдвартай зан чанартай хослуулан ажлын байранд амжилттай ашиглах боломжтой. Зарим улсад хэвлэл мэдээллийн дээд түвшний албан тушаалыг эрэгтэй хүн хаших боловч орлогч, дэд захирал зэрэг албыг өөрчлөлт хийх чадвар эзэмшсэн, нэр нөлөө, ур чадвар бүхий эмэгтэй хүн гүйцэтгэдэг гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Энэ ажиглалт жендэрийн тэгш байдлыг зөвхөн албан тушаалын зэрэг дэвийн дагуу бус, мөн үр дүнтэй шийдвэр гаргах чадвараар үнэлж, дүгнэх шаардлагатай гэдгийг баталж байна.

### **Байгууллагын бодлого**

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудаас цөөнх нь жендэрийн бодлого баримтлахдаа үндэсний хууль тогтоомж, зохицуулалт, тухайлбал, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх тухай хуулиудад тулгуурладаг. Төрийн болон өргөн нэвтрүүлгийн бодлого нь хоорондоо нягт уялдаатай бол дээрх хандлага ихэнхдээ илэрдэг байна. Хэдийгээр гадаад зохицуулалтыг сайтар хийж, улмаар үйл ажиллагаагаа тогтворжуулах таатай боломж үүсэх ч, жендэрийн асуудал нь тухайн байгууллагын бус харин төрийн зүгээс анхаарах ёстой асуудал мөн гэсэн хандлагад хүргэдэг нь тогтоогджээ. Ийм ойлголт төрүүлэхгүйн тулд ХМХ-

үүд жендэрийн бодлого боловсруулахдаа тусдаа баримт бичиг боловсруулах буюу өөрсдийн байгууллагын зорилго, стратегийн төлөвлөгөөнд нийцүүлж ёс зүйн код, удирдамж, дүрэм журмын салшгүй заалт болгон албан ёсоор баримтжуулах нь зүйтэй. Мөн эдгээр бодлого нь тодорхой үр дүн, үйл явц, арга хэмжээ, албан ёсны тайлагнах тогтолцоотой бөгөөд нарийвчилсан үнэлгээ хийдэг байвал зохино.

### ***Мэдээллийн сан бүрдүүлэх***

Судалгаанууд ажлын байран дахь болон нэвтрүүлэг бэлдэх явцын жендэрийн тэгш байдлын талаар мэдээллийн сан бүрдүүлэхийн ач холбогдлыг тод томруун харуулж байна. Дэлхийн олон улс оронд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, ялгаварлан гадуурхалтын талаар түгээж буй мэдээлэл өсөн нэмэгдэж байгаа ч, зарим нэгэн тухайлсан улс орон ба тэдгээрийн хэвлэл мэдээллийн байгууллагын талаар ийм төрлийн мэдээлэл хангалтгүй байгаа дутагдалтай тал бий. Дэлхийн хэмжээнд ажлын байр, хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн дүр төрхийг үнэн зөвөөр хэмжих, хооронд нь харьцуулах боломж бүрдэж байгаа нь таатай боловч маш олон газраас үнэн зөв мэдээлэл олж авах огт боломжгүй хэвээр байна. Ялангуяа, Өмнө зүгийн орнуудад дээрх байдал ажиглагдаж буй бөгөөд эдгээр төрлийн мэдээлэл маш үнэ цэнэтэй байдаг. Сонирхолтой нь, ихэнх орны хэвлэл мэдээллийн байгууллага нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах тал дээр ахиц гаргадаггүйгээс гадна, эрх тэгш байдлын түвшинг хэмжих, хэрэгцээт мэдээлэл бүрдүүлэх тал дээр ч учир дутагдалтай байна. Үзэгч, сонсогч, уншигчдыг тандах харьцангуй нарийн арга хэрэгсэлтэй ХМБ олон байгаа хэдий ч төрөл бүрийн удирдах албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүдийн тоо хэмжээ, эдийн засгийн нэвтрүүлгийг хөтөлгөч эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээг тэр бүр хурдан тодорхойлох чадвар дутагдаж байна.

### ***Байгууллага дахь нэгдмэл хандлага***

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн стратеги нэвтрүүлэх санаа зорилго бүхий байгууллагууд нь энэ үйл ажиллагааг зохион байгуулахад хялбар салбарт бус, харин байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлэхэд анхаарах нь чухал. Туршлагуудаас харахад инженер, технологийн салбар нь өөрчлөлт хүлээн авахдаа хамгаас их эсэргүүцэл үзүүлэх шинжтэй бөгөөд шийдвэр гаргах түвшний, тухайлбал удирдах, гүйцэтгэх зэрэг албан тушаал нь “шилэн тааз” (glass ceilings – шийдвэр гаргах түвшний болон удирдах албан тушаалд ажиллахад нь эмэгтэйчүүдэд саад тогтгор болдог, эрэгтэйчүүдийг илүүд үзэх байгууллагын соёлд оршин байгаа хэвшмэл ойлголтоос голчлон үүдэлтэй байдаг, үл үзэгдэгч хиймэл саадыг “шилэн тааз” гэнэ. “Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь” 2013)-ны цаана байсан гэдгийг мөн хүлээн зөвшөөрсөн. Мөн аливаа байгууллагад ажиллагсдын тоо, харьцааг гаргах төдийд жендэрийн тэгш эрхийн бодит байдлыг илэрхийлэхгүй гэдгийг тогтоожээ. Байгууллагын хэмжээнд эмэгтэйчүүд албан тушаал ахихад бэрхшээлтэй тодорхой албан тушаалын зэрэг дэвийг илрүүлэх нь онцгой ач холбогдолтой.

### ***Жендэрийн тэгш байдал нь эрэгтэйчүүдийн оролцоо бүхий гол үйл ажиллагаа болох нь***

Жендэрийн тэгш байдлын асуудал хариуцсан тусгай хэлтэс, нэгж байгуулахын нэг эрсдэлтэй тал бол жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг байгууллагын үндсэн ажлаас хэт доогуур зүйл мэт харагдуулж, улмаар хүн бүрийн анхаарлын төвд байх боломжийг нь алдагдуулна. Энэ үйл ажиллагаа хэлбэр төдий явагдаж ч болно. Үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах асуудал тухайн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагааны нэг хэсэг болох шаардлага байгаа нь харагдсан. Тайландын олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн албаны жишээ болж буй стратегиас үзэхэд, эрэгтэйчүүдэд тусгайлан зохион байгуулдаг жендэрийн чиглэлийн сургалтанд аюулгүй орчин бүрдүүлэхээс гадна, жендэрийн тэгш эрх нь хүн бүрийн хариуцах ажил болох тухай хичээл заадаг байна. Эрэгтэйчүүдэд зориулсан жендэрийн сэдэвт сургалтыг мэргэжлийн түвшинд аль болох эрэгтэй сургагч багшаар хөтлүүлж, хэвшмэл ойлголтыг дэвэргэх, жендэрийн хуваагдлыг гүнзгийрүүлэхээс зайлсхийх нь чухал.

### ***Жендэрийн тэгш байдлын төлөөх манлайлагчид, зөвлөх бүлгүүд***

Жендэрийн тэгш байдлын төлөөх манлайлагчид, ялангуяа удирдах зөвлөл дэх тэдний төлөөлөл, мөн жендэрийн зөвлөх бүлгүүд үйл ажиллагаа явуулахын чухал ач холбогдлыг онцолсон байна. Зөвлөх бүлгүүд байгуулах үйл явц, нэн ялангуяа хүнд сурталт автсан байгууллагын хувьд ихээхэн цаг хугацаа шаарддаг байна. Гэсэн ч цаг хугацааны явцад үр өгөөжөө өгөх учиртай хөрөнгө оруулалтын чухал чиглэл юм. Зөвлөх бүлгийг байгууллага бүрийн онцлогт тохируулах нь зүйтэй.

### ***Хөндлөнгийн хяналт-шинжилгээ, хэмжүүр***

Хэлбэрдэхээс зайлсхийх, жендэрийн тэгш байдлын төлөөх манлайлагчид, зөвлөх бүлгүүдийн тогтвортой үйл ажиллагааг хангах зорилгоор байгууллагын түвшинд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгаж буй тогтолцоонд тогтсон хэмжүүрээс гадна хөндлөнгийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх шаардлагатай. Ингэснээр ил тод, найдвартай байдлыг хангах, дотоод гадаадын бусад байгууллагуудтай харьцуулах боломжтойгоос гадна амжилтад хөтлөх баталгаа болно.

### ***Байгаа боломж туршлагыг ашиглах нь***

Хэвлэл мэдээллийн байгууллага нь жендэрийн тэгш эрхийн тухай бэлэн хөтөлбөр ашиглах, өсөн нэмэгдэж буй шинжээчдийн зүгээс дэмжлэг, мэргэжлийн туслалцаа авах боломжтой. Эдгээрийн тоонд дунд шатны удирдлага дахь эмэгтэйчүүдэд зориулсан Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн Спрингбөрд хөтөлбөр орно. Уг хөтөлбөрийг анхлан ВВС-д зориулж боловсруулсан бөгөөд олон оронд амжилттай хэрэгжсэн. Харин Ази, Номхон Далайн бүсэд өргөнөөр нэвтрүүлэх хэрэгцээ байсаар байна.

### ***Зохион байгуулагдаж буй сургалт***

Тухайн цаг хугацаанд зохион байгуулагдаж буй сургалт нь аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны хөгжил дэвшлийн нэгэн адил жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны ахиц дэвшилд онцгой чухал үүрэгтэй. Ихэнх улс оронд жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар хангалттай боловсорч, мэргэшсэн чадвартай сургагч багш, зөвлөхийн нөөц хангалтгүй. Гадны шинжээчдийг татан оролцуулж болох бөгөөд дээр дурдсанчлан, хөндлөнгийн үнэтэй хувь нэмэр болох хэдий ч жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар сургалт явуулах, зөвлөгөө өгөх тал дээр орон нутгийн шинжээчдийг илүүд үзвэл зохино.

### ***Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгахад чиглэсэн төсөл хөтөлбөр***

1995 онд НҮБ-ын Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр батлагдсаны дараа Ази, Номхон Далайн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо (ABU), Фридрих Эбертийн сан (FES), Өргөн нэвтрүүлгийн хөгжлийн төлөөх Ази, Номхон Далайн Институт (AIBD) болон Олон улсын эмэгтэйчүүдийн радио, телевизийн холбоо (IAWRT) зэрэг байгууллагууд дээрх чиглэлээр төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх санал, санаачилга гаргажээ. Эхний үе шатанд өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгч байгууллагуудад зориулж “Бүх нийтэд зориулсан өргөн нэвтрүүлэг: Жендэрт төвлөрөх нь” сэдэвт гарын авлага, холбогдох материалууд эмхтгэн гаргаж, 2011 оны 5 дугаар сард Ханой хотноо зохион байгуулагдсан Азийн хэвлэл мэдээллийн чуулга уулзалтын үеэр тэдгээрийг анх танилцуулсан бөгөөд Ази, Номхон Далайн бүсийн өргөн нэвтрүүлгийн хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулахад гол зорилго нь чиглэсэн болно.

2011 оны эхээр АНДӨНХ-ны гишүүн болох Азийн 6 орны өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгч байгууллагууд хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн тэгш эрхийн зарчмууд, практик үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд нааштай алхамуудыг нээн илрүүлэх зорилго бүхий нэг жилийн хугацаат туршилтын үйл ажиллагаанд оролцох болсон. Эдгээр байгууллагууд нь:

- Мальдивийн Үндэсний өргөн нэвтрүүлгийн корпораци
- Филиппиний өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээний алба
- Малайзын радио, телевиз
- Тайландын Олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн алба
- Вьетнамын дуу хоолой
- Шри Ланк дахь “Залуу Ази” телевиз

## > Малайзын Радио, Телевиз (МРТ)

### Товч танилцуулга

Малайзын радио, телевиз (МРТ) нь төрийн өмчит үндэсний өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгч бөгөөд 1921 онд радио үйлчилгээ эрхлэх зорилгоор анх байгуулагджээ. Төрийн байгууллагын хувьд Мэдээлэл, харилцаа холбоо, соёлын яам (МХХСЯ)-ны харьяа газар юм. Иймээс, тус радио, телевизийн хүлээх үүрэг, стратеги нь дээрх яамны алсын хараа, зорилготой нийцдэг.

МРТ нь алсын хараагаа “1 Малайз<sup>12</sup>” үзэл баримтлалыг хөхиүлэн дэмжихдээ үндэсний гол өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгч болоод уян хатан, дэлхийн хэмжээний өргөн нэвтрүүлгийн станц болно” хэмээн тодорхойлжээ.

МРТ нь “мэдээлэл түгээх, орчин үеийн техник, технологи ашиглан радио, телевизийн зугаа цэнгээний чанартай нэвтрүүлэг толилуулах, 2020 он хүртэлх үндэсний алсын харааг хэрэгжүүлэхдээ, үзэгч, сонсогчдын хүсэл, эрмэлзэлд тулгуурлах” зэрэг зорилтууд дэвшүүлжээ. МРТ нь 35 радио станц, 2 телевизийн суваг ажиллуулдаг байна. Гол үйл ажиллагаа нь Засгийн газраас дэвшүүлсэн арилжааны бус өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээг үнэгүй хүргэх тухай нийгмийн хариуцлагыг хэрэгжүүлэхэд чиглэгджээ.

МРТ-ийн ерөнхий захирлын албыг өдгөө Датук Нораяти Исмаил хэмээх эмэгтэй хашдаг. Тэрээр өргөн нэвтрүүлэгчдийн түүхэнд уг албан тушаал хашсан хамгийн анхны эмэгтэй юм. Ерөнхий захирлыг засгийн газраас томилдог бөгөөд уг албан тушаалд сонгон шалгаруулалт явуулдаггүй. МРТ-д гүйцэтгэх бус захирлуудын төлөөлөн удирдах зөвлөл байхгүй. Харин ерөнхий захирал, 2 дэд захирал, 12 үүрэг гүйцэтгэгч захирал болон албаны захирлуудаас бүрдсэн шатлан захирах ёс бүхий байгууллага юм. Байгууллагын гүйцэтгэх дээд албан тушаалыг зөвхөн 2 эмэгтэй гишүүн хашдаг байна. Нөгөө эмэгтэй нь Олон суваг, дамжуулалт, хяналтын төвийн захирлаар ажилладаг.

МРТ нь ажил, албан тушаалын талаар жендэрийн нарийвчилсан задаргаатай мэдээлэл гаргадаггүй. Харин 2011 онд нийт ажилчдын 62% нь эрэгтэй, 38% нь эмэгтэй хүмүүс байна гэсэн мэдээллийг ерөнхий байдлаар гаргажээ.

Өнөөдрийн байдлаар МРТ өөрийн гэсэн жендэрийн бодлого, чиглэл баримталдаггүй. Төрд харьяалагддагийн хувьд жендэр, олон талт байдал зэрэг чиглэлээр Засгийн газраас баталсан хөтөлбөрийг дагаж мөрдөх үүрэг хүлээдэг.

### Үндэсний төлөв

Малайз улсын хүн амын тоо 29 орчим сая бөгөөд эмэгтэйчүүд бараг тал хувийг нь эзэлдэг.

1989 онд Малайзын Засгийн газраас Эмэгтэйчүүдэд зориулсан үндэсний бодлого<sup>13</sup> боловсруулан баталжээ.

<sup>12</sup> <http://1malaysia.com.my/about-1malaysia/>

<sup>13</sup> <http://sgdatabase.unwomen.org/uploads/National%20Policy%20on%20Women.pdf>. Мөн Ахмад Аминахын (1998) дэлгэрэнгүй дүн шинжилгээг Улс орны тухай тойм баримт бичгээс үзнэ үү: [http://www.onlinewomeninpolitics.org/malaysia/adb\\_my.pdf](http://www.onlinewomeninpolitics.org/malaysia/adb_my.pdf)

Уг бодлогын үндсэн зорилтуудын хүрээнд:

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нөөц баялаг, мэдээлэл, хөгжлийн үр шимийг хүртэх бололцоог ижил тэгш хуваарилах. Эрх тэгш байдал, шударга ёсыг хангах зорилтууд нь хөгжилд чиглэсэн бодлогын мөн чанар байх бөгөөд уг бодлого нь хүмүүс рүү чиглэгдсэнээр улс орны хүн амын тэн хагасыг бүрдүүлэгч эмэгтэйчүүдэд хамгийн таатай нөхцөл бүрдүүлэх, тэдэнд хүчин чадлаа бүрэн гүйцэд ашиглах боломж олгох.
- Амьдралын түвшинг дээшлүүлэх, ядуурал, харанхуй бүдүүлэг байдлыг гэтлэх, бичиг үсэг үл мэдэх явдлыг арилгах, эв эе, хөгжил цэцэглэл тогтоохын тулд эмэгтэйчүүдийг тэдний ур чадвар, хэрэгцээ шаардлагыг нь харгалзан хөгжлийн бүхий л салбарт татан оролцуулахад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулах.

Малайзид КРВКМ гэдэг товчлолоороо илүү танигдсан Эмэгтэйчүүд, гэр бүл, хүй олны хөгжлийн яам (ЭГБХОХЯ) нь тус улсын Засгийн газрын “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенц<sup>14</sup>, Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрийг<sup>15</sup> хэрэгжүүлэх үүрэг хариуцлагын дагуу жендэрийн тэгш байдал тогтоох, гэр бүлийн хөгжлийг хангах, халамжит нийгэм байгуулах зорилгод хүрэх бодлого, стратеги тодорхойлох чиг үүрэг бүхий төрийн яам юм.

Тус яам нь анх 2001 оны 1 сарын 17-ны өдөр Эмэгтэйчүүдийн хэргийн яам нэртэйгээр албан ёсоор байгуулагджээ. Яамыг засгийн газрын түвшний анхны сайд эмэгтэй удирдаж байсан бөгөөд тэрээр эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн асуудлыг бие даан хариуцах чиг үүрэг хүлээж байв. Тус яам гэр бүлийн хөгжлийн асуудлыг хамарснаар цар хүрээгээ өргөжүүлж, 2001 оны 2 сарын 15-нд Эмэгтэйчүүд, гэр бүлийн хөгжлийн яам болон өөрчлөгдсөн байна. Улмаар 2004 онд нийгмийн хамгаалал, хөгжлийн асуудлыг хариуцан өргөжсөнөөр, 2004 оны 3 сарын 27-нд тус яам одоогийнхоо нэрийг баталжээ.

Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн газар нь ЭГБХОХЯ-нд харьяалагддаг. Тус газрын анхдагч нь 1975 онд эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл хэрэгт татан оролцуулах зорилгоор байгуулагдсан Хөгжил дэх эмэгтэйчүүд нэгдлийн Үндэсний зөвлөл (ХЭНҮЗ) юм. Энэ нь хөгжлийн төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд оролцогч эмэгтэйчүүдтэй холбоотой асуудал хариуцсан зөвлөх үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн байгууллага юм. Ерөнхий сайдын ажлын албаны дэргэдэх Эмэгтэйчүүдийн хэрэг эрхлэх газар (ЭХЭГ) нь 1983 онд ХЭНҮЗ-ийн хэрэг эрхлэх газрын үйл ажиллагаанд хяналт тавих үүрэгтэй байгуулагджээ. ЭХЭГ нь 1997 оноос хуучнаар Үндэсний эв нэгдэл, нийгмийн хөгжлийн яамны харьяанд үйл ажиллагаагаа явуулж байв. 2001 онд тус газар шинээр байгуулагдсан ЭГБХОХЯ-нд харьяалагдаж, Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн газар болон өөрчлөгджээ.

Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн газар нь Малайзын Засгийн газраас дэвшүүлсэн дор дурдсан тэргүүлэх 4 чиглэлийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг хамгаалах, тэдэнд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй. Үүнд:

- Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхийг бэхжүүлэх, тэдний хараат бус байдлыг хөхиүлэн дэмжих;

<sup>14</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

<sup>15</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

- Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх;
- Эмэгтэйчүүдийн ахиц дэвшлийг хөхиүлэн дэмжих механизмыг бүх шатанд бэхжүүлэх;
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг таслан зогсоох.

Ингэснээр, Малайзын 6 ба 7-р төлөвлөгөөний<sup>16</sup> (1990-1995 ба 1996-2000 онуудын) аль алинд тусгагдсан “Эмэгтэйчүүд ба хөгжил” хэмээх тусгай бүлэгт зааснаар: “...тодорхой стратеги нь эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл хэрэгт үр дүнтэйгээр хамруулахад чиглэгдсэн байх шаардлагатайг Засгийн газар мөн хүлээн зөвшөөрнө. Үүний тулд, оршиж буй саад тотгорыг шат дараалалтай багасгах, нийгэм эдийн засгийн амьдралд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн нэгдсэн хүчин чармайлт гаргах болно.” (Малайзын 6-р төлөвлөгөө)

2004 онд ЭГБХОХЯ-ны хүчин чармайлтын үр дүнд Засгийн газраас улсын салбар дахь шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл 30-аас багагүй хувь байх тухай тогтоол баталсан.

Дэлхийн эдийн засгийн форумын Бүх нийтийн жендэрийн зөрүүний 2011 оны тайланд дурдсанчлан, Малайз орон улс төрийн эрх мэдлийн асар зөрүүтэйгээр (90%), эдийн засгийн оролцоо, бололцоо 57%-ийн зөрүүтэйгээр 135 орноос 97-р байранд жагсчээ. Эдийн засгийн идэвхтэй эмэгтэйчүүдийн тоо өсөн нэмэгдсэн хэдий ч бичиг хэрэг, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл зэрэг доод, дунд шатны албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүдийн оролцоо хамгийн ихээр нэмэгджээ. Мэргэжлийн салбарт эмэгтэйчүүд илүүтэйгээр хүчин зүтгэж байгаа ч сувилагч, багш зэрэг мэргэжлийн боловсон хүчний хүрээнд гол төлөв хязгаарлагдаж байна.

Малайз улсыг авч үзвэл Дэлхий нийтийн хэвлэл мэдээллийн мониторингийн төслийн (ДНХММТ) 2010 оны дүгнэлтэд дурдсанаар хэвлэл мэдээллийн мэдээний сэдэв дэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь доогуур байна. Тэд нийт мэдээний сэдвийн 15%-ийг эзэлж байхад, харин эрэгтэйчүүдийн хувь 85 байна<sup>17</sup>. Энэ тоо баримт нь Эмэгтэйчүүдийн үйл ажиллагааны бүх нийтийн хөдөлгөөний (AWAM) 2006 онд хийсэн үндэсний судалгаагаар гарч байсан 17.3% гэсэн тооноос ч доогуур байгаа юм<sup>18</sup>. Эмэгтэйчүүд ихэвчлэн гэмт хэрэг, хүчирхийлэл, мөн алдар цуутан болон жүжигчдийн тухай нэвтрүүлэгт мэдээний сэдэв болж ордог. Харин эрэгтэйчүүд бараг бүхий л төрлийн мэдээний сэдэв болж байна. Мэдээний сэдэв болсон эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэвлэл мэдээллийн бүх хэрэгслийн хувьд доогуур үзүүлэлттэй байна.

## Жендэрийн хөгжил

Өдгөө МРТ-ийг Ерөнхий захирал Датук Нораяти Исмаил гэгч эмэгтэй удирдаж байна. Тус байгууллага нь инженер, системийн шинжээч, нэвтрүүлгийн продюсер, сэтгүүлч, техникийн ажилтан зэрэг мэргэшсэн боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулахдаа меритократ (нийгмийн гарал үүсэл, хөрөнгө чинээнээс үл хамааран, чадвартай хүмүүс удирдах албан тушаал хашдаг систем) зарчимд тулгуурладаг. Тус радио, телевиз нь

<sup>16</sup> Төлөвлөгөөг Малай хэл дээр <http://pmo.gov.my/menu=page&page=2005>

<sup>17</sup> <http://www.whomakesthenews.org/gmmp-2010-reoprts.html>

<sup>18</sup> <http://www.awam.org.my/nmm.html>



4,252 ажилтантай бөгөөд нийт ажиллах хүчний 38,8%-ийг эмэгтэйчүүд, харин 61,2%-ийг эрэгтэйчүүд бүрдүүлж байна.

## Бодлого, стратеги

Малайзын радио, телевиз нь төрийн мэдлийн өргөн нэвтрүүлэг эрхэлдэг сүлжээ болохын хувьд төр, засгийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Тус байгууллага үйл ажиллагаандаа ямарваа нэгэн жендэрийн бодлого, хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдамж баримталдаггүй. 2011 оны 6 дугаар сард Засгийн газар хувь нийлүүлсэн салбар дахь шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг 30-аас доошгүй байх тухай тогтоол баталсныг Малайзын Ерөнхий сайд Датук Сери Нажиб Тун Разак мэдэгдэв. Аж ахуйн нэгжүүд энэ шаардлагыг 5 жилийн дотор биелүүлэх үүрэг авчээ. Дээрх алхам нь 2004 онд боловсруулсан улсын салбарт дагаж мөрдөх төрийн адил төстэй бодлогын үргэлжлэл бөгөөд тухайн үед 18,8 хувьтай байсан эмэгтэйчүүдийн оролцоо 2010 онд 32.4 хувь болтлоо өссөн дүн гарчээ. Тус радио, телевизийн дотоод бодлого нь төрийн бодлоготой нийцдэг. Хамгийн сүүлийн үеийн тоо баримтаар байгууллагын нийт ажиллах хүчний 38.8 хувийг эмэгтэйчүүд эзлэх болов.

## Ололт амжилт ба тулгамдсан асуудлууд

Олонх хэвлэл мэдээллийн байгууллагад зарим төрлийн мэргэжил, ажлын байранд тэгш бус байдал илүүтэйгээр илэрдэг. Шийдвэр гаргах түвшинд ийм тохиолдол илт ажиглагддаг байна. Уг асуудлаар МРТ дараах мэдээлэл хийв:

- *Удирдах буюу захиргааны ажилтан.* Энэ албан тушаалыг хашиж буй 8 хүний 6 нь эрэгтэйчүүд байна. Менежмент болон мэргэжлийн түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн тоо (185) энэ түвшний эрэгтэйчүүдээс (180) илүү байна. Эрэгтэйчүүд гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаас чөлөөлөгдөх тул зорилгодоо түлхүү төвлөрч, үр дүнд илүүтэйгээр чиглэдэг шинж чанараас ерөнхийдөө үүдэлтэй байх магадлалтай. Улсын салбарт хүлээсэн эдийн засгийн үүрэг хариуцлага нь тэднээс үнэт нөөц баялагт хяналт тавихыг шаардсанаар, эр хүйсийн давуу эрхийг нэмэгдүүлж буй хэрэг. Эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүрэг болоод гэр орныхоо өмнө хүлээж буй үүрэг хариуцлага зэрэг нь үнэт зүйлд тооцогдож буй эдийн засгийн нөөц баялгийг хамтран бүтээх боломжийг хязгаарладаг байна.
- *Техникийн ажилтан.* Тус байгууллагын техникийн ихэнх ажилчид, тэр дундаа зураглаачид нь эрэгтэйчүүд байна. Эрэгтэйчүүдийг техникийн авьяас илүүтэйгээс гадна биеийн хүч ихтэй хэмээн үздэг. Хэдийгээр тийм боловч, Малайзын боловсролын тогтолцооноос хамаараад, эмэгтэйчүүд инженер, техникийн алба хаших явдал ихэсч байна. Үүний улмаас, инженер, студийн камер чиглүүлэгч, гэрэл шилжүүлэгч, камерын хяналтын систем (CCU) хариуцсан ажилтан зэрэг техникийн алба хашиж буй эмэгтэйчүүдийн тоо өсчээ.
- *Продюсер.* Тус радио, телевизийн нэвтрүүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй продюсерын тоо хоорондоо харьцангуй тэнцвэртэй байна. Харин спортын нэвтрүүлэг бэлддэг продакшны баг ихэнхдээ эрэгтэйчүүдээс бүрджээ. Учир нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад спортын идэвх болон түүнд хорхойсох нь илүүтэй

байдаг. Ихэнх улс оронд, эрэгтэйчүүдийн спорт, ялангуяа эрэгтэйчүүдийн мэргэжлийн спортын хөтөлбөрийн цаг давамгайлж байна. Энэ хандлага нь спортын сэтгүүлчдийн хүйсийн харьцаанд нөлөөлөх болжээ.

- *Хамгаалалтын алба.* Тус албанд эрэгтэйчүүд давамгайлдаг бөгөөд байгууллагын бүхий л цогцолборыг хариуцаж буй нийт 75 хамгаалалтын ажилтны зөвхөн 6 нь эмэгтэй байна. Эмэгтэй хамгаалалтын ажилтнуудад хүнд биш даалгавар өгч, тусгай үүрэг даалгадаг ажээ.
- *Жолооч.* Малайзын нийтийн тээврийн салбарт эмэгтэй жолооч нар хүч түрэн орж байгаа ч тус байгууллагын хувьд эрэгтэйчүүд давамгайлж, нийт 25 эрэгтэй жолооч ажиллаж байна.

Малайзын радио, телевизэд хамгаалалтын алба, техник болон дээр дурдсан бусад салбар дахь жендэрийн зөрүүг арилгахад чиглэсэн бодлого хараахан хэрэгжээгүй байна.

Малайзид хувийн телевизийн тоо өсөн нэмэгдэхтэй зэрэгцэн, хэвлэл мэдээллийнхний эгнээнд шилжиж буй эмэгтэйчүүдийн тоо өсчээ. NTV7 телевизийн хятад хэл дээр нэвтрүүлдэг Mandarin News мэдээний тоймыг эмэгтэй нэвтрүүлэгч хөтөлдөг. Саяхан хүртэл NTV7-ийн Мализа Гох нь Сомалийн өлсгөлөнд нэрвэгдэгсдэд туслах Малайзын Мерси энэрлийн багт нэгдэн, Малайзын үзэгчдэд мэдээлэл хүргэж байсан цорын ганц эмэгтэй сурвалжлагч байв. МРТ болон бусад телевизүүд нь хамтран зүтгэгч эрэгтэйчүүдийн зэрэгцээ дор хаяж нэг эмэгтэй хөтөлөгчтэй байдаг. Олон нийтийн харилцаа холбооны чиглэлээр мэргэжил эзэмшиж, хэвлэл мэдээллийн чиглэлээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн тоо өссөөр байна.

## Хэтийн төлөвлөгөө

1. Жендэрийн туршилтын төсөл хэрэгжүүлэх талаар Ерөнхий захиралтай зөвлөлдөж, дэмжлэгийг нь авах
2. Дээрх төслийн эрэлт хэрэгцээнд нийцэж, зохих үр ашгаа өгөх төслийн санал боловсруулах
3. Захирлын зөвлөлийн гишүүдээс төслийг удирдан явуулах зөвшөөрөл авах
4. Байгууллага дахь жендэрийн асуудлаар санал хүсэлт авч, үүнд судалгаа хийх
5. Хүний нөөцийн хэлтсийг уг үйл ажиллагаанд татан оролцуулах
6. Хүний нөөцийн зөвлөхөд МРТ-ын жендэрийн асуудал хариуцуулах
7. Техник хариуцах ажилтан сонгон шалгаруулалтыг нягталж үзэх
8. Зөвлөх багт эмэгтэйчүүдийг удирдах хүнээр эрэгтэйчүүдийг томилох
9. Нийт ажилтнуудад жендэрийн асуудлаар сургалт явуулах
10. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөтөлбөр боловсруулахдаа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст албан тушаал ахихад нь дэмжлэг үзүүлэх, олон улсын хурал зөвлөгөөнд

жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар байгууллагыг төлөөлөн оролцуулах зэргээр урамшуулах

11. Хоёр хүйсийн төлөөлөлд чиглэгдсэн олон нийтийн арга хэмжээ зохион байгуулах
12. МРТ-ын байгууллагын дотоод мэдээний хэвлэлд жендэрийн үйл ажиллагааны талаар нийтлэх

## > Тайландын Олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн алба (ТОНӨНА)

### Товч танилцуулга

2008 онд байгуулагдсан Тайландын хамгийн анхны болоод цорын ганц олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл болох ТОНӨНА нь жил бүрийн 65 сая ам. доллараас бүрдэх согтууруулах ундаа, тамхины татвараар санхүүждэг. Тус байгууллага дүрмийнхээ дагуу боловсрол, зугаа цэнгээний төрөл бүрийн нэвтрүүлгээрээ дамжуулан олон нийтийг гэгээрүүлэхийн зэрэгцээ үнэн шударга, тэнцвэртэй, аль нэг талыг баримтлаагүй мэдээ, сурвалжилга хүргэх тухай ёс зүйн кодыг чанд баримтлах үүрэгтэй.

Тус байгууллагын алсын хараа нь шударга, мэдээлжсэн нийгэм бий болгохын төлөөх олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн байгууллага байх явдал юм. Харин зорилго нь ёс зүйн код, олон нийтийн эрх ашигт нийцсэн, өртөг зардал багатай, шинэлэг бөгөөд ур чадвар бүхий өндөр түвшний өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээ үзүүлэхэд оршино.

Тус байгууллага үйл ажиллагааныхаа хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлжээ. Үүнд:

- Олон нийтийн эрх ашгийн төлөөх зоригтой, шударга мэдээ, сурвалжилгаар дамжуулж эрх зүйт, ардчилсан нийгэм бүтээн байгуулах үйл хэрэгт олон нийтийн ухамсрыг дээшлүүлж, тэдний оролцоог хөхиүлэн дэмжих
- Чанартай ард иргэдийг төрүүлэх зорилгоор нийгмийн давхарга бүрийг гэгээрүүлэх, тэдэнд мэдээлэл хүргэх, чөлөөт цагийг нь зугаатай өнгөрүүлэх
- Уран сэтгэмж, бүтээлч сэтгэлгээг урамшуулан дэмжих
- Хувь хүний нийгмийн ухамсар, соёлын олон талт байдлыг хөгжүүлж, нийгэмд эв эе бүрдүүлэхэд хувь нэмэр оруулах
- Орон нутгийн болоод үндэсний хэмжээнд олон нийтийн оролцоог хөхиүлэн дэмжих зорилгоор нийгмийн олон талт байдлыг тусгаж, үндэстний цөөнх, тусгай давхаргад боломж бүрдүүлэх
- Орон нутгийн болон дэлхийн хэмжээнд харилцан ойлголцол, сайн харилцаа тогтооход дэмжлэг үзүүлэх

## Үндэсний төлөв

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш эрх, тэр дундаа хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломжоор хангагдах эрхийг Тайланд улсын Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан. Үндэсний нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн 10 дахь төлөвлөгөө нь нийгэмд жендэрийн тэгш байдлын талаарх ухамсар дээшилснийг илтгэж байна.

Хамгийн анхны эмэгтэй ерөнхий сайдаар Йинглак Чинават хатагтай сонгогдсон явдал нь жендэрийн тэгш байдлын асуудалд чиглэхэд шаардагдах нөөц бололцоог нэмэгдүүлэх учиртай. Түүнийг сонгогдсоноос хойш эмэгтэйчүүдийн үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэх, ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд зориулах 100 сая бат (3.23 сая ам.доллар)-ын санхүүжилтийг муж тус бүрт хуваарилахаар болсон.

“Аж амьдрал, нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн бодлого”-оор эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс улс орны хөгжил, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах үйл хэрэгт тэгш эрхтэйгээр оролцохыг дэмждэг болсон байна.

## Жендэрийн хөгжил

ТОНӨНА-ны 900 ажилтны 31% нь эмэгтэйчүүд байна.

Тус байгууллагын дээд шатны эрх мэдэл бүхий нэгж нь Захирагчдын зөвлөл юм. Энэ нь хараат бус зарчмаар 4 жилийн хугацаатай сонгогдон, бодлого боловсруулах чиг үүрэгтэй бүтэц юм. Зөвлөлийн 9 гишүүн нь стратеги батлах, зорилт дэвшүүлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх үйл ажиллагаа явуулдаг. Зөвлөл мөн ёс зүйн код, хөтөлбөрт хамаарах судалгааны удирдамж боловсруулдаг. Түүнчлэн, гүйцэтгэх захирал болон гүйцэтгэх зөвлөлийг томилж, үйл ажиллагааг нь дүгнэдэг. Одоогийн байдлаар, Захирагчдын зөвлөлийн 9 гишүүнээс 4 нь эмэгтэй байна. Гүйцэтгэх зөвлөлийн 4 хүний 3 нь эмэгтэй, харин гүйцэтгэх дэд захирлууд 4-үүлээ эрэгтэйчүүд байна. Гүйцэтгэх удирдлагын хэмжээнд, 13 хүний зөвхөн 2 нь буюу хүний нөөцийн асуудал хариуцсан газрын захирал, олон нийтийн оролцоо, санал хүсэлтийн асуудал хариуцсан захирлын албыг эмэгтэйчүүд хашдаг.

Үйл ажиллагааны хэмжээнд, тасгийн эрхлэгч, мэргэжилтнүүдийн 37%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг. Нийт 28 сурвалжлагчдын 22 нь улс төрийн мэдээ бэлдэхэд мөн оролцдог эмэгтэйчүүд байдаг.

## Бодлого, стратеги

Тайландын олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн алба нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хөдөлмөр эрхлэх боломж олгохдоо жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох тухай тодорхой бодлого баримталдаг. Тус байгууллага нь ажилд сонгон шалгаруулахдаа ур чадварыг нь харгалздаг бөгөөд нийгмийн хангамжийн адил хэмжээний тэтгэлэг, тэр дундаа эмэгтэйчүүдэд жирэмсний болон амаржсаны чөлөө олгодог.

ОНӨНА өөрийн нэвтрүүлгийн агуулга, хөдөлмөрлөх нөхцөл, хүргэж буй үйлчилгээгээрээ дамжуулан жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн хөгжлийг хөхиүлэн дэмждэг.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг хүний эрхэм чанар, халдашгүй дархан байх эрхийг дээдлэх тухай ТОНӨНА-ны ёс зүйн код, мөн нэвтрүүлэг бэлдэхэд жендэрийн болон соёлын олон талт байдлыг хүлээн зөвшөөрөх, эмэгтэйчүүдийг “сексийн хэрэглүүр” мэтээр төлөөлөх, уламжлалт хэвшмэл ойлголтоос зайлсхийх тухай стратеги төлөвлөгөөгөөр дамжуулан дэмждэг.

## Ололт амжилт ба тулгамдсан асуудлууд

ТОНӨНА нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр эрчимтэй бодлого хэрэгжүүлэх, хөтлөгч, нэвтрүүлэгч, нэвтрүүлгийн редакторуудын дунд тэгш эрхийн зарчим үйлчилж байгаа хэдий ч тус өргөн нэвтрүүлэг нь Тайландын бусад хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлтэй харьцуулахад маш доогуур үнэлэгддэг. Тус телевизийн үзэгчдийн хувь дунджаар 6 байхад, Тай эмэгтэйчүүдийн уламжлалт, хэвшмэл дүр төрхийг илэрхийлдэг арилжааны өрсөлдөгч телевизүүдийн үзэгчдийн хувь хавьгүй өндөр буюу 38-39% байна.

ТОНӨНА ажилчиддаа зориулж дараах сургалт зохион байгуулдаг:

- Эмэгтэйчүүдийн байр суурийг илэрхийлсэн мэдээ, нэвтрүүлэг бэлдэх чадвар олгох семинар.
- Давхар үүрэг гүйцэтгэгч эмэгтэй сэтгүүлчдэд зориулж эр хүйстэн давамгайлах хэвлэл мэдээллийн соёлд илэрч буй жендэрийн тэнцвэрт бус дүр төрхийн талаар ойлголт мэдлэгийг нь дээшлүүлэхэд тусгайлан чиглэсэн сургалт, мөн хэрэглэгчээр удирдуулсан агуулга бүхий нэвтрүүлэг бэлдэхэд оролцогч тосгоны эмэгтэйчүүдэд өөрсдийн бодит түүхэнд тулгуурлан, эмэгтэйчүүдийн өнцгөөс хандаж, телевизийн богино хэмжээний баримтат бүтээл хийх чадвар эзэмшүүлэх сургалт.
- ТОНӨНА-ны эрэгтэйчүүдэд зориулж, эрэгтэй ажиллах хүчийг жендэр, жендэрийн дүр төрхийн талаарх мэдрэмжийг нь дээшлүүлэх, түүнчлэн жендэрийн асуудалд чиглэгдсэн нэвтрүүлгүүдэд эрэгтэйчүүдийн байр суурийг тусгах зорилго бүхий “Хэвлэл мэдээлэл ба эмэгтэйчүүд” сэдэвт семинар.

## Туршлага, чиг хандлага

Тус албанаас жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах талаар баримталж буй хэтийн төлвийг дараах шинж чанараар багцалсныг энд тэмдэглүүштэй. Үүнд:

- Эрхэм чанар, үнэт зүйлс, түүнчлэн хүйсийн төлөөлөл бүрийн үүрэг хариуцлагын тухай ойлголтыг түгээн дэлгэрүүлэх шаардлага тулгарч байна. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр эмэгтэйчүүдийн талаар мэдээ, сурвалжилга бэлдэх тухай тодорхой стандарт, удирдамж боловсруулах нь эмэгтэйчүүдийн урьдаас таамагласан, өрөөсгөл хандлага бүхий дүр зургаас ангижрахад тустай. Хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд илүүтэйгээр хамтран ажиллах, жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар хэвлэл мэдээллийн агуулга сонгох, түүнийг толилуулах үйл ажиллагаа явуулахдаа хоорондоо сүлжээгээр идэвхтэй холбогдохыг дэмжих нь зүйтэй.

- Жендэрийн тэгш байдлын тухай агуулга боловсруулах чиглэлээр сургалтын хөтөлбөрийн тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх, мөн тухайн чиглэлээр суралцах, хуримтлуулсан мэдлэгээ бусадтайгаа хуваалцах үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэх шаардлагатай. Үүнээс гадна хэвлэл мэдээллийн салбар дотор, мөн тухайн салбараас гадна эмэгтэйчүүдийн хооронд мэдлэг, туршлага солилцох талбар бий болгох шаардлагатай.
- Хэвлэл мэдээллийн удирдамж, ёс зүйн кодыг чанд дагаж мөрдөх явдлыг хангах, хэвлэл мэдээллийн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын тэргүүн туршлага, үүний төлөө тэмцэгч хөдөлгөөнүүдээс суралцахын тулд иргэд хэвлэл мэдээллийн ёс зүйн талаар ойлголттой байх нь чухал.
- Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хооронд сүлжээ байгуулахад урам, зориг өгөх зорилгоор тэдний чадавхийг бэхжүүлэх нь зүйтэй.

### Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

1. Тайландын ерөнхий нөхцөл байдлыг харгалзан, тухайн байгууллага дахь жендэрийн асуудлыг судлах
2. Байгууллагын нөхцөлд тохирохуйц, ТОНӨНА-ны захирлууд болон удирдах зөвлөлийн дэмжлэг хүлээх, хэмнэлттэй зардлаар хэрэгжих боломжтой төсөл хөтөлбөрийг сонгох
3. Үлгэр жишээ үзүүлэх хүмүүсийг загвар болгон сонгож, төрөл бүрийн хэлтэст ажлын хэсэг байгуулах
4. Хүний нөөц, нэвтрүүлэг хийх, мэдээ бэлтгэх зэрэг чиглэлээр сургалт явуулах
5. ТОНӨНА, “Азийн хэвлэл мэдээллийн дээд хэмжээний чуулган - 2012”, бусад төрөл бүрийн чуулга уулзалтын үеэр төслийн үр дүнгийн талаар мэдээлэх
6. Урт хугацааны зорилго тодорхойлж, төлөвлөгөө, ёс зүйн код боловсруулах

## > Вьетнамын дуу хоолой радио (ВДХ)

Вьетнамын дуу хоолой радиог Вьетнам хэлээр “DaiTNVN” хэмээн товчилдог бөгөөд аж ахуйн нэгжийн нэр “Voice of Vietnam” буюу ВДХ гэж товчилно.

ВДХ радио нь Бүгд Найрамдах Социалист Вьетнам улсын үндэсний радио өргөн нэвтрүүлэг бөгөөд 1954 оны 9 дүгээр сард үүсгэн байгуулагдсан. Тус байгууллагыг улсын хэмжээнд Мэдээлэл, харилцаа холбооны яам удирдан санхүүжүүлдэг. ВДХ нь намын удирдамж чиглэл, хууль дүрмийг таниулан, нэвтрүүлдэг төрийн байгууллага юм. Улс орны оюуны хэм хэмжээнд хувь нэмэр оруулах, радио нэвтрүүлэг, интернэт, телевиз, сонингоор дамжуулан хүмүүсийн оюун санааны хэрэгцээнд үйлчлэх нь тус байгууллагын зорилго юм.

ВДХ радиогийн бүрэлдэхүүнд үндэсний хэмжээний 4 радио сүлжээ болон дэлхийн хэмжээнд үйлчилгээ үзүүлэх нэг алба багтдаг. Түүнчлэн, ВДХ Ньюс хэмээх онлайн

сонин, ВДХТВ радио дүрслэлийн өргөн нэвтрүүлгийн суваг, ВДХ замын хөдөлгөөний суваг ажиллуулж, сонин хэвлэн гаргаж байна. Түүний дэлхийн хэмжээнд үйлчилгээ үзүүлэх алба нь 11 хэл дээр өргөн нэвтрүүлэг явуулдаг.

## Үндэсний төлөв

Вьетнам нь “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенцийг (CEDAW) Зүүн Өмнөд Азиас хамгийн анх 1982 оны 2 дугаар сард соёрхон баталсан орны нэг юм. Тус улсын Үндэсний Ассамблейн 25 орчим хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Мөн 4 дэд ерөнхийлөгчийн 2-ыг нь эмэгтэй хүн хашдаг.

Жендэрийн тэгш эрхийн тухай үндэсний хууль 2006 онд батлагдсан. Вьетнам улс 2007 онд CEDAW-ийн хороонд хамгийн сүүлийн тайлангаа илгээсэн бөгөөд тус хорооноос дэвшүүлсэн анхаарах асуудлын<sup>19</sup> хүрээнд дараах зүйл тусгагджээ:

- Эрх зүйн шинэчлэлийн бодит үр нөлөө, түүний эмэгтэйчүүдийн ахиц дэвшил, тэдний жам ёсны эрхээ эдлэхэд нөлөөлсөн байдлын талаарх мэдээлэл хангалтгүй байна.
- Гэр бүл дотор болон нийгэмд бүхэлдээ амь бөхтэй орших патриархат (эцгийн эрхт ёс) хандлага, гүн гүнзгий хэвшмэл ойлголт оршсоор байна. Тухайлбал, эр хүйсийн үр удмыг илүүд үзэх хандлага г.м.
- Төрийн шийдвэр гаргах эрх бүхий байгууллагын албан хаагчдын томилгоонд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл, ялангуяа дүүрэг, коммун (орон нутгийн засаг захиргааны хамгийн бага нэгж)-ы хэмжээнд доогуур байна. Эл үзэгдэл шинэ хуулиар эмэгтэйчүүдийн төлөөллийн квотын тогтолцоог баталсан хэдий ч, нийгмийн амьдралд эмэгтэйчүүд оролцоход саад тотгор оршсоор байгааг илтгэж байна.

Дэлхийн эдийн засгийн форумас гаргасан Бүх нийтийн жендэрийн зөрүүний шинэ тайланд Вьетнам улс 135 орноос 79 дүгээр байранд жагсчээ. Эрүүл мэндийн салбарт (6%) болон боловсролын ололт амжилтын үзүүлэлт (8%) нь хамгийн бага зөрүүтэй байхад, улс төрийн эрх мэдэл (89%) болон эдийн засгийн оролцоо ба бололцоо гэсэн үзүүлэлтийн зөрүү (29%) хамгийн их байна<sup>20</sup>.

Жендэрийн тэгш эрхийг хангах тухай Мянганы Хөгжлийн зорилтын улс орны тайланд орон нутгийн хууль тогтоомж, жендэрийн тэгш эрхийг хангахад чиглэсэн бодлогын хэрэгжилт удаан, ийм төрлийн мэдээлэл агуулсан статистик тоо баримт, тэдгээрийг олж цуглуулах журам тогтоол хомс зэрэг гол бэрхшээлүүдийг дараах байдлаар тодорхойлжээ. Тухайлбал:

*“Жендэрийн тэгш эрхийг хангахад чиглэсэн зорилтуудад хүрэх оролдлогуудад зохицуулалт болон бодит хэрэгжилт хоорондын зөрүү нь саад болж байна. Төрөл бүрийн салбарт Вьетнам эмэгтэйчүүдийн гаргах ахиц дэвшлийг хангахад чиглэсэн Үндэсний стратегийн хэрэгжилт багагүй хязгаарлалттай тулгарч буй бөгөөд*

<sup>19</sup> Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх Хорооны 37-р чуулган, 2007 оны 1 сарын 15-наас 2 сарын 2; тус Хорооноос гаргасан дүгнэлт зөвлөмж: Вьетнам улс

<sup>20</sup> Дэлхийн эдийн засгийн форум; Бүх нийтийн жендэрийн зөрүүний тайлан 2011, Вьетнам улс

*үр нөлөө нь ч бага байна. Жендэрт чиглэсэн үйл ажиллагаа, бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтийн үйл явц мөн хангалтгүй.*

*Жендэрээр дагнасан статистик тоо баримтыг гүйцэд төвлөрүүлдэггүй. Бараг бүх салбарт статистик мэдээллийн тогтолцоо бүрдээгүй байна. Ямарваа нэгэн зохицуулалтаар жендэрийн мэдээлэл цуглуулах үүрэг ногдуулдаггүй. Дээрх асуудлууд нь Вьетнамд жендэрийн тэгш эрхийн өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагад нийцэхүйц бодлого тодорхойлох, хөндлөнгийн оролцоонд тулгуурласан хөтөлбөр боловсруулах үйл ажиллагаанд хүндрэл учруулж байна.<sup>21</sup>*

## Жендэрийн хөгжил

Вьетнамын нийт сэтгүүлчдийн 30 орчим хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Сонин, хэвлэлийн байгууллагад нийгмийн асуудлаар төдийгүй эдийн засгийн сэдвээр бичдэг чадварлаг нийтлэлчид цөөнгүй бий. Эмэгтэй тоймчдын тоо сэтгүүл зүйд эзлэх тоогоороо цөөн хэдий ч урьдынхаас нэмэгдсэн. Тэдгээрийн дотор үндэсний телевизэд ажилладаг нэр цуутай олон эмэгтэй бий.

Сонины ерөнхий редакторын албыг цөөн эмэгтэй хашиж байна. “Вьетнамын эмэгтэйчүүд” болон “Нийслэл хотын эмэгтэйчүүд” зэрэг эмэгтэй уншигчдад чиглэсэн сэтгүүлд хүртэл байдал ижил. Хамгийн их борлуулалттай загвар, гоо зүйн сэтгүүлд ч эрэгтэй редактор ажилладаг. Гэхдээ энэ нь эерэг, сөрөг аль аль талтай. Нэг талаар, энэ нь эрэгтэйчүүдийн үүрэг хариуцлагын талаарх хэвшмэл ойлголтыг халахад эергээр нөлөөлөх боловч, нөгөөтээгүүр хэвлэл мэдээллийн салбарт эмэгтэйчүүд гадуурхагдаж буйг илтгэх магадлалтай.

Төрөл бүрийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр гарч буй эмэгтэйчүүдийн дүр төрх нь уламжлалт хэв маягийг дагаад хэвшмэл ойлголтод автсан байна. Тухайлбал, эмэгтэйчүүд гэр орноо авч явах, үр хүүхдээ асран халамжлах, түүнчлэн тэд цахим сэтгүүл, телевизийн зар сурталчилгаанд тод томруунаар дүрсэлснээр эмэгтэйлэг шинж чанарын (гоё биетэй, сайхан хувцасласан, дур булаам) бэлгэдэл байх учиртай. Эмэгтэйчүүдийг цөөнгүй тохиолдолд хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтны золиос болж буй дүрээр харуулдаг.

Ерөнхийдөө, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын ном, товхимолд хүртэл эмэгтэйчүүдийг дүрсэлж буй хандлага тогтворгүй байна. Нэг талаар, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр орчин үеийн эмэгтэйчүүдийг уян хатан, өөртөө итгэлтэй, зоригтой бодож сэтгэн, хийдэг, ажилдаа амжилт гаргахын зэрэгцээ сайн удирдагч хэмээн магтан өргөмжилдөг. Нөгөөтээгүүр, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хувьд уламжлагдсан үнэт зүйлсээс улбаалан эмэгтэйчүүдийг ялдам дөлгөөн, тэсвэр хатуужилтай, өөрийгөө гэр бүлийнхээ төлөө золиослох чадвартай, түүнчлэн гэр орны ажил, хоол хийх, хүүхэд асрахдаа чадамгай байдлаар дүрслэхийг илүүд үздэг нь ажиглагдсан.

Шинэ үзэл баримтлал нэвтрүүлэх болон уламжлагдан ирсэн үнэт зүйлсээ хадгалах гэсэн эрмэлзэл хоорондын зөрчлийн улмаас олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр эмэгтэйчүүдийг албан тушаалдаа амжилт гаргасан, нийгэмд тулгамдаж буй

<sup>21</sup> Вьетнам улсын Мянганы Хөгжлийн зорилтын 2010 оны тайлан дахь Жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих, эмэгтэйчүүдийг чадавхийг бэхжүүлэх тухай



асуудлыг шийдвэрлэхэд өөрийгөө зориулдаг хэрнээ, гэр орны ажлаа амжуулсаар буй “Төгс эмэгтэй”-н дүрээр харуулж байна. Түүнчлэн “Амжилттай эмэгтэйн аз жаргалаа хадгалах нууц” сэдвийн хүрээнд хэлэлцүүлэг өрнүүлдэг цөөнгүй нийтлэл гардаг. Хэрэв эмэгтэй хүн бүрэн утгаараа аз жаргалтай байхыг хүсвэл, эрхэлсэн ажил, гэр орондоо анхаарлаа адилхан хандуулах ёстой гэсэн үзэл санаа сэтгүүлчдийн дунд ч, нийгэмд ч байдаг.

Нэмж тэмдэглэхэд, эмэгтэйчүүд албан тушаалдаа амжилт гаргахыг хүсвэл, зарим зүйлээ золиослох шаардлагатай гэсэн далд санааг илэрхийлэх сонинууд цөөнгүй бий. Албан тушаалын ахиц дэвшлийг сонговоос, тэд амжилтад хүрэх боловч хувийн амьдрал нь бүтэлгүй байдаг. Харин намбалаг дөлгөөн эхнэрүүд, ээжүүд байх сонголт хийвэл амар тайван, аз жаргалтай амьдарна.

2011 онд Хо Ши Мин хотноо Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдрийг тохиолдуулан зохион байгуулагдсан эмэгтэй сэтгүүлчдэд зориулсан сургалт семинарын үеэр: “Сэтгүүл зүй нь амаргүй ажил бөгөөд ихээхэн цаг хугацаа, хүч чармайлт шаардсан, тодорхой ур чадвар эзэмшсэн байвал зохих ажил юм. Амжилт гаргаж буй эмэгтэй сэтгүүлчид болоод гэр бүлийн аз жаргал эдэлж буй эмэгтэйчүүдийн тоо хэмжээ нь хоорондоо урвуу байдаг. Эмэгтэй сэтгүүлчид сэтгэл хангалуун байхад тохирохуйц гүн ухааныг эрхэмлэх нь хамгийн сайн шийдэл болно...” хэмээн тэмдэглэжээ.

Өмнөх жилүүдэд ВДХ радиогийн дэд захирлын албыг дандаа эмэгтэйчүүд хашиж байсан бол, өдгөө уг албан тушаалд эрэгтэйчүүд байна. Тус байгууллагад 3000 орчим хүн ажиллан, өдөр бүр 200 гаруй цагийг бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэхэд зарцуулж байна. ВДХ нь бүс нутагт 5, гадаадад 9 товчоо ажиллуулан, үйл ажиллагааныхаа 99,55%-ийг радио нэвтрүүлэгт зарцуулдаг. (2010 оны байдлаар)1000 орчим сурвалжлагч, редакторын талаас илүү хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Эдүгээ 6 өргөн нэвтрүүлгийн суваг, цахим ВДХ, ВДХ сонин, ВДХ телевиз үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээрт системийн удирдагч (2-р суваг), ерөнхий редактор (цахим ВДХ) болон өргөн нэвтрүүлгийн инженерийн төвийн менежерийн албыг эмэгтэй хүмүүс тус тус хашдаг.

ВДХ2 сувгийн 9 хэлтэс нь нийт 80 ажилтантай. Тэдгээрийн 60 нь эмэгтэйчүүд бөгөөд тэд бүгд 47 нэвтрүүлэг бэлтгэн түгээдэг. Эмэгтэйчүүдэд зориулсан нэвтрүүлгээрээ гэрийн ажил, хүүхэд өсгөн хүмүүжүүлэх, нийгмийн асуудал, загварын ертөнц дэх жендэрийн тэгш байдлын тухай асуудлыг байнга хөнддөг.

ВДХ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн ерөнхий тоо баримтаас өөрөөр жендэрийн асуудал, жендэрт чиглэсэн бодлогын баримт бичиг боловсруулаагүй.

## **Бодлого, стратеги**

ВДХ нь удирдлага, хэлтсийн дарга нараас бүрдсэн эмэгтэйчүүдийн ахиц дэвшлийн асуудал хариуцсан хэлтэс байгуулжээ. Тус байгууллага нь 4 жилийн өмнөөс радио нэвтрүүлэг редакторлах, тэдгээрийг илүү жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чиг үүрэг бүхий жендэрийн хяналтын бүлэг ажиллуулж эхэлжээ. Гэвч уг хяналтын бүлэг, түүний үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс хяналт, дүгнэлт хийсэн баримт материал байдаггүй. Вьетнам дахь жендэрийн асуудлыг Жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль болон Гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулиар тус тус зохицуулдаг.

## Ололт амжилт ба тулгамдсан асуудлууд

Ерөнхийдөө, жендэрийн тэгш байдлын асуудал нь ихэнх нэвтрүүлэгт шууд болон шууд бусаар тусгалаа олдог. “Эмэгтэйчүүдийн хэлтэс, нэгж” үйл ажиллагаа явуулж байгаа хэдий ч жендэрийн тэгш байдлын асуудал, төлөв зэрэг нь ВДХ радиогийн өргөн хүрээний хөтөлбөрт зонхилон тусахгүй байгаа нь бүтцийн асуудлаа шийдвэрлэх шаардлагатайг илтгэж байна.

Вьетнамд жендэр, жендэрийн тэгш байдлын талаар ярихдаа өнгөн тал, тоо баримтыг илэрхийлэх бус асуудал бэрхшээлийн мөн чанарт анхаарал хандуулах нь зүйтэй. Жендэрийн тэгш байдлыг хүлээн зөвшөөрөх, үүнтэй холбоотой асуудлыг тайлбарлан таниулахдаа улс орны түүх, соёлын төлөв байдлыг анхаарч үзэх нь зүйтэй.

Тухайлбал, 2006 оны ТББ-уудын сүүдэр илтгэлд Вьетнамын улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаар дараах асуудлыг тодорхойлжээ. Үүнд:

- Улс төрд оролцогч эмэгтэйчүүдийн хувь доогуур байна. Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл Үндэсний Ассемблейд 30-аас доош, Ард түмний зөвлөлийн бүх түвшинд 20 орчим, төрийн бусад бүхий л шатанд зөвхөн 15 хувьтай байна.
- Орон нутгийн түвшинд өндөр албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүдийн тоо маш доогуур буюу 4 хувиас бага байна. Харин төвийн буюу үндэстний хэмжээнд энэ үзүүлэлт 12 хувьтай байна.
- Ард түмний зөвлөл дэх олонх эмэгтэйчүүдийн оролцоо “загварчлагдсан” байна. Төрийн удирдлагын тогтолцоонд эмэгтэйчүүд гол төлөв бодит эрх мэдэлгүй, дуу хоолойгоо хүргэдэггүй. Тэд гол эрх мэдэл бүхий албан тушаал бус харин орлогчийн буюу дэд түвшний албан тушаал хашдаг бөгөөд ажил хөдөлмөр, боловсрол, эрүүл мэнд, хүн ам, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд зэрэг нийгмийн асуудалд түлхүү оролцдог.
- Орон нутгийн түвшинд улс төрийн эрх мэдэл үндсэндээ эрэгтэйчүүдийн гарт байна.
- Удирдлагын тогтолцоонд эмэгтэйчүүд доогуур байр суурьтай учраас гол удирдах албан тушаал эрхлэх нь ховор<sup>22</sup>.

Иймээс, хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдэхийн зэрэгцээ бүтээн байгуулалт, бодлогын, нэн ялангуяа жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд эмэгтэйчүүдийн нөлөө хязгаарлагдмал байна.

Удирдах албан тушаал, манлайлах байр суурь бүхий эмэгтэйчүүдийн тоо хэмжээ мөн бага байна. Дэлхийн эдийн засгийн форумас гаргасан Бүх нийтийн жендэрийн зөрүүний тайлан үүнийг батална. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хоорондох ажиллах хүчний оролцооны эрх тэгш байдал бараг бүхий л түвшинд бүрэн хангагдаж байхад, хууль тогтоогч, төрийн өндөр албан тушаалтан, удирдлагын дээд түвшний үзүүлэлт хамгийн их буюу 72%-ийн зөрүүтэй байна. Энэ байдал нь гэр бүл, сургууль, нийгмийн харилцаа, үүрэг хариуцлагын асуудлын гүнээс үүдэлтэй. Эмэгтэйчүүд ажил эрхлэхэд, тэдний ажиллах нөхцөл нь эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулшгүй бөгөөд тэд адил түвшний

<sup>22</sup> Вьетнамын ТББ-уудын сүүдэр илтгэл, CEDAW, 2006

сургалтад хамрагдах, хөгжих боломжийг адил тэнцүү эдэлж чаддаггүй. Үүнээс үүдэн, эмэгтэйчүүдэд өөрсдийн ур чадвараа нэмэгдүүлэхэд бэрхшээлтэй байдаг. Сэтгүүлчид мэдээлэл түгээхдээ жендэрийн тэгш бус энэхүү байдалд хүргэж буй асуудалд онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай.

## Туршлага ба хэтийн төлөв

ВДХ радиогийн судалгаанд оролцож, ажилласан төлөөлөгчид дараах ажиглалтыг хийсэн байна. Тухайлбал,

- Жендэр болон жендэрийн тэгш байдлын талаар ярихдаа, асуудлын өнгөн тал, тоо баримтыг илэрхийлэхээс гадна, түүний мөн чанарыг үнэлж, дүгнэх шаардлагатай. Иймээс, жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой асуудлыг улс орны түүхэн нөхцөл байдалтай холбон хүлээн зөвшөөрч, тайлбарлах нь зүйтэй.
- Жендэрийн тэгш байдлыг бүх нийтэд хүртээмжтэй болгоход түүнийг Вьетнамын соёл, уламжлалтай хослуулах арга зам эрэлхийлэх нь чухал.
- Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг авч хэлэлцэхдээ, уг асуудалд дүн шинжилгээ хийхийн тулд уламжлалт хандлагын сөрөг үр нөлөөг харуулахаас гадна, уламжлагдан ирсэн үнэт зүйлсэд тулгуурлавал зохино.
- Вьетнамд жендэрийн тэгш байдлыг хангахдаа, эр хүйстнийг хэт дөвийлгөх хандлага бүхий Хятадын Күнзийн сургаалийн үр нөлөөг гэтлэх арга зам хайх нь зүйтэй.
- Вьетнамын сэтгүүлчдийг тухайн асуудалд зохистойгоор хандаж, улс орныхоо соёл уламжлалтай уялдуулан бичдэг болгох зорилгын хүрээнд, жендэрээр мэргэшсэн хүмүүсийг дотоод, гадаад түвшинд адилхан дэмжих нь зүйтэй. Сэтгүүлчид тодорхой ойлголт эзэмшсэн тохиолдолд л бодит байдлыг тусгахын сацуу, нийгэмд оршин буй жендэрийн талаарх өрөөсгөл хандлагыг өөрчлөхөд хувь нэмэр оруулах давхар үүрэг гүйцэтгэнэ.

## Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

1. Хэлтсүүдэд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг өсч дэвшихэд нь дэмжлэг үзүүлэх, тэднийг шагнаж урамшуулах, сургалт зохион байгуулах, жирэмсний болон амаржсаны чөлөө олгох зэрэг боломжоор хангах. Үүнийг дотоод бодлогын хүрээнд зохицуулах нь хамгаас тохиромжтой юм.
2. Сэтгүүлч, редакторуудын чадавх бэхжүүлэх сургалт, семинар зохион байгуулахдаа, ВДХ дахь удирдамж, чиглэлийг тодорхойлогч жендэрийн хяналтын бүлгээр дамжуулах
3. 47 төрлийн нэвтрүүлэг бэлтгэдэг соёл, нийгмийн амьдрал, танин мэдэхүйн сувгийн хөтөлбөрүүдийн агуулгыг үнэлж, дүгнэхэд дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай. Ингэхдээ, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад тулгамдсан асуудалд анхаарал

хандуулах, тухайлбал эмэгтэйчүүдийн өмнө тулгарч буй сорил, бэрхшээлийг харуулаад зогсохгүй, жендэрийн тэгш эрхийн ач холбогдлыг илтгэхүйц эмэгтэйчүүд, нийгмийн асуудал, гэр бүлийн нэвтрүүлгүүдийг харгалзан үзэх нь зүйтэй.

4. Эдийн засаг, улс төрийн г.м. бүхий л нэвтрүүлэгт эмэгтэйчүүдийг татан оролцуулах
5. Нийт хөтөлбөрийн хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэг ашиглах
6. Бүтээмж, үр дүнд дүн шинжилгээ хийн, баримтжуулах

## Хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь

### Карибын орнуудын жишээ судалгаа<sup>23</sup>

*Карибын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо (КӨНХ)*

#### Товч танилцуулга

Карибын эдгээр туршлага нь урт хугацааны турш үйл ажиллагаа явуулж буй дөрвөн хэвлэл мэдээллийн байгууллага дээр төвлөрөв. Эдгээрээс гурав нь Карибын өргөн нэвтрүүлгийн холбооны гишүүн юм. Сонин хэвлэлийн салбарыг нэг хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл төлөөлж байна.

Төрөл бүрийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл тухайн байгууллагын хүрээнд сүүлийн 5-8 жилийн хугацаанд жендэрийн мэдрэмж, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах явцад гаргасан амжилтыг илтгэх, мөн түүнчлэн, дээрх үйл явцад гаргасан ололт амжилт, алдаа дутагдал нь цаасан дээр буусан бодлогоос илүүтэйгээр албан бус үйл ажиллагааны үр дүн байсныг илрүүлэх зорилгоор эдгээр жишээ судалгааг нийтийн хүртээл болгов.

Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг авч хэлэлцэхэд Карибын орнуудад дээрх асуудлаар харьцангуй нарийн төвөгтэй, ижил бус байдалтай хандлага буй нь тод харагдав. Албан ёсны англи хэлтэн Карибчууд нь түүхийн нөхцөл байдал, түүнээс үүдэлтэй соёлын бодит тогтолцооны аль алинд тулгуурлан, эхийн эрхт ёсны бүтэц, зохион байгуулалт болон “эмэгтэй ажиллагч” хэмээх ухагдахууны талаар сайн ойлголттой. Түүнчлэн, эвлэл холбоодын тууштай хөгжил, 1970-аад оны “Black Power” хөдөлгөөн зэрэг нь “цөөнхийн эрх”-ийг тойрсон асуудалд тусгалаа олсон байдаг. Үүний үр дүнд ажлын байранд эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдсэн хандлага эрчимтэй нэмэгдэж, “оффисын” эмэгтэйчүүдийн тоо хэмжээ хүртэл өссөн байна.

Дээр дурдсан өөрчлөлтүүд ажлын байран дахь жендэрийн мэдрэмжтэй байдалд нөлөөлсөн хийгээд түлхэц өгсөн тухай асуудал нь эдгээр жишээ судалгааны хүрээнд хөндөгдөж буй, сонирхол татахуйц өөр нэг хэсэг мөн. Түүхийн үүднээс авч үзвэл, 5-8 жилийн өмнө Карибд өрнөсөн хэвлэл мэдээллийн хөгжил нь тус улс орнуудын бодлогын үр дүнд бий болсон нийгэм, улс төрийн хөгжлийн тусгал нь байв. Хэвлэл мэдээллийн магнат асан Кен Гордон өөрийн намтартаа, гол төлөв гадаад эр хүйсийн сонирхогч талуудын өмчлөл, хараа хяналтан дор байсан колончлогдсон нийгмээс гаралтай Карибын хэвлэл мэдээллийн хөгжлийг тод томруун дүрсэлжээ. Тухайн үед, эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн мэдрэмж зэрэг асуудал нь Карибын хэвлэлийн эрх чөлөөний төлөөх болон колончлолын дарангуйллын эсрэг өрнүүлсэн “бодит тэмцэл”-тэй харьцуулахад тийм ч чухал бус мэт ойлгогдож байв. Энэ байдал улс төрийн хараат бус байдлыг олж авсаны дараа ч “эдийн засгийн” хэмээгдэх сунжирсан он жилүүдэд бас үргэлжилсэн юм.

<sup>23</sup> Бүрэн эхээр [www.unesco.org/webworld](http://www.unesco.org/webworld)

Тухайн үед, “хэвлэл мэдээллийн хараа хяналт орон нутгийн өмчлөгчдөд (тэдгээр нь бүгд эрэгтэйчүүд) шилжсэн нь” гэж тодорхойлдог байсан Карибын ололт амжилт нь Тринидадын “Экспресс”, Барбадосын “Нэйшн”, “Старбрук Ньюс”, Ямайкийн “Обзервер” зэрэг аж ахуйн нэгжүүдэд замыг нь нээж өгсөн.

Тус улс орнуудын хараат бус байдлаа олж авсаны дараа шил даран өрнөсөн 70-аад оны “Black Power” хөдөлгөөн нь Карибын улс орнуудыг хүчтэй болгосноор “хар” арьстнуудын эрх мэдэл нэмэгдэж, улмаар Карибын улс орнуудын өвөрмөц онцлог түүхэн болон соёлын өв уламжлал орчин цагтай нийцэн, хөгжих суурь тавигджээ.

Зуун солигдоход, боловсролын хүртээмж нэмэгдэн, эрх тэгш байдал бүрдэж эхэлснээр, эмэгтэйчүүд ажлын байранд гүйцэтгэл, чадавх, мэргэжлийн ур чадвараараа бодитоор үнэлэгдэж, улмаар сэтгүүл зүй болон хэвлэл мэдээллийн салбар дахь удирдлагын түвшинд орж ажиллах таатай нөхцөл, боломж нээгдэв.

КӨНХ нь тус тайланд байгууллагынхаа тоймыг нийтлэхийг зөвшөөрсөн Ямайкийн RJR групп, Тринидад Тобагогийн “TV6”, Барбадосын “Нэйшн паблишинг” болон “Старком сүлжээ” зэрэг хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад талархал илэрхийлж байна. Бүх жишээ судалгаанд дээрх байгууллагуудын дэд түвшний удирдлагын төлөөлөл нь хүний нөөцийн болон хэвлэл мэдээллийн агуулгын өнцгөөс ярилцлага өгсөн юм.

Эдгээр 4 байгууллагын хооронд ижил төстэй зүйл байгаа ч, жендэрийн тэгш байдлын талаар тэдэнд тулгамдаж буй асуудлууд нь өөр хоорондоо ялгаатай байгааг судалгаа харуулж байна.

Доорх хүснэгтээс жишээ судалгаанд хамрагдсан 4 байгууллагын тоймыг үзэж болно.

Байгууллагын нэр	Төрөл	Ерөнхий дүр төрх
TV6 (Тринидад Тобаго)	телевиз	Мэдээ, цаг үе үйл явдал
		Орон нутгийн болон гадаад нэвтрүүлгүүд
“Нэйшн паблишинг”(Барбадос)	сонин	Өдөр тутмын бага форматын сонин
Бүтэн сайны бага форматын сонин		
		Долоо хоногийн бизнес мэдээ
		Цахим сонин
Залуучуудад зориулсан цахим сонин		
“Старком сүлжээ”(Барбадос)	Радио	3 радио станц
RJR групп (Ямаик)	Телевиз, радио	7 компани

“TV6”, “Нэйшн паблишинг” болон “Старком сүлжээ” нь өнгөрсөн хоёр жилийн хугацаанд бүсийн хамгийн анхны хэвлэл мэдээллийн корпораци болох “Нэгдмэл Карибын медиа

групп” (НКМ)-д гишүүнээр элссэнийг дурдах нь зүйтэй.

НКМ групп нь бүс нутагтаа сонин, радио, телевиз, интернэт болон шинэ хэвлэл мэдээллийн талбарт үйл ажиллагаа явуулж буй хамгийн том бөгөөд олон талт хэвлэл мэдээллийн байгууллага юм. Тус групп Барбадос, Гренад, Сант Лусиа болон Тринидад Тобагод үйл ажиллагаа явуулдаг. Группын үйл ажиллагаа нь хамтын ёс зүй, хүний нөөцийн бодлого, тэр дундаа жендэрийн тэгш байдлын аль алинд нь хамаарах тул цаг тухай бүрт бие даасан бусад компаниудад өөрийн гэсэн нөлөөг үзүүлэх нь дамжиггүй. Өдгөө НКМ группын гүйцэтгэх захирлаар Даун Томас гэгч эмэгтэй ажиллаж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Энд толилуулж буй жишээ судалгаанд хэвлэл мэдээллийн байгууллага тус бүрт жендэрийн мэдрэмжтэй байдал, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах талаар баримталж буй хандлагыг эн тэргүүнд авч үзнэ. Үүний дараа, дээр дурдагдсан 4 төрлийн туршлага дээр үндэслэн, хэвлэл мэдээллийн төлөв байдалд дүн шинжилгээ хийхийг эрмэлзэнэ. Эдгээр судалгааны үндсэн дээр хэвлэл мэдээллийн орчны өнөөгийн бодит төрхийг гаргаснаар, Карибын бүсийн түвшинд тус салбарын цаашдын үйл ажиллагаа, боловсрол, сургалтын хэмжүүр үзүүлэлтийг тодорхойлж болно хэмээн найдаж байна. Түүнчлэн, эдгээр туршлага Карибын хэвлэл мэдээлэлд хийгдэж буй жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах, жендэрийн тэгш байдлын хэрэгжилтийг үнэлж, дүгнэх зэрэг үйл ажиллагаанд ЮНЕСКО-гийн Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлтийг хэрхэн ашиглаж болох талаар мэдээлнэ.

## > “Нэйшн публишинг” (Барбадос)

“Нэйшн” нь 1973 оноос хэвлэгдэж эхэлсэн бөгөөд өдгөө Барбадосын үндсэн 3 сонины нэг болоод байна. Тус сонин өдөр тутам 31,533, бүтэн сайнд 51,440 хувь тус тус хэвлэгдэх болсноор хамгийн их түгээлттэй сонины тоонд багтдаг.

“Нэйшн публишинг” нь Барбадос иргэний эзэмшилд байдаг хэвлэл мэдээлэл, харилцаа, холбооны “Нэйшн” корпорацийн салбар юм. 2006 онд “Нэйшн” нь “Нэгдмэл Карибын медиа” компани байгуулах зорилгоор Тринидад Тобагогийн Карибын Харилцаа холбооны сүлжээ (КХХС)-тэй нэгдсэн байна.

1975 онд тус сонины ерөнхий редактороор Гаролд Хойте томилогджээ. Тэрээр компанийн анхны захирал байсан ба 31 жилийн турш захиргаа болон редакцийн түвшний удирдах алба хашсаны дараа 2006 онд тэтгэвэртээ гарсан. Тэрээр <<“Нэйшн” анхаарал тавьж, халамж үзүүлнэ>> гэсэн утга бүхий уриаг санаачлан, дэвшүүлж бодит амьдралд хэрэгжүүлэх, мөн хожим нь өргөн тархаж, давамгайлах болсон хамтын ёс зүйн зарчмуудыг түгээн, дэлгэрүүлэхийн төлөө ажиллаж байв. Албан тушаалаа өгсөнийх нь дараа хатагтай Вивиан-Энн Гиттенс гүйцэтгэх захирлын албанд томилогджээ.

Сонгон судалгаанд хамрагдсан бусад 2 улс оронтой харьцуулахад, Барбадос нь жендэрийн тэгш байдлын эрх зүйн илүү таатай орчинг бүрдүүлсэн байна. Энэ нь “Нэйшн” корпорацийн бодлогод зүй ёсоор нөлөөлсөн. НҮБ-ын Эдийн засаг, нийгмийн

зөвлөлийн сүүлийн тайланд дурдсанаар, Барбадос улс нь “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенцийг 1979 онд соёрхон баталж, холбогдох хууль тогтоомжийн аливаа цоорхойг нөхөхөд чиглэсэн эрх зүйн шинэчлэл рүү улмаар эрчимтэй тэмүүлж буйг цохон тэмдэглэжээ.

**Дараах хүмүүстэй ярилцлага хийв. Үүнд:**

- **Хатагтай Каймар Жордан - ерөнхий редактор**
- **Хатагтай Сисели Грийн - хүний нөөцийн менежер**
- **Хатагтай Маргарет Хазбендс - хүний нөөцийн дэд менежер**
- **Ноён Санка Прайс - “Weekend Sun”, “Saturday Sun” сонины сурвалжлагч, редактор**
- **Хатагтай Кэрол Мартиндейл – “Saturday Sun” сонины сурвалжлагч, редактор**

### **Жендэрийн төлөв байдал**

Тус компанийн шинээр томилогдсон ерөнхий редактор нь бүсийн хэвлэл мэдээллийн салбарт олон жил ажилласан туршлагатай бөгөөд Карибын нутаг дэвсгэр дээр бие даан үйл ажиллагаа явуулдаг хэвлэл мэдээллийн цөөнгүй байгууллагуудтай холбоотой ажиллаж байсан хүн юм. Компанийн талаар түүний ажигласнаар, ажил гүйцэтгэж буй хүнээс илүүтэйгээр ажлын гүйцэтгэлд нь тулгуурлах зарчим, мөн “халамжтай буюу гэр бүлд ээлтэй компани” болох чармайлт зэрэг нь жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаанд он удаан жилийн турш нөлөө үзүүлж байна.

Тус компани эцгийн чөлөөг 5 өдөр бүтэн цалинтай олгох тухай журам баталсан. Түүнчлэн, ажлын цагийн уян хатан бодлого баримталж, ажилчдын эвлэлтэй зөвшилцөж, баталсан цалингийн хэмжээнд үндэслэн, адил тэнцүү цалингийн тогтолцоо бий болгосон бөгөөд жирэмсний болон амаржсаны чөлөө олгодог байна. Ажилчдын эвлэл нь “Нэйшн” компанийн ажилчдыг, тэр дундаа сэтгүүлчдийг төлөөлдөг. Харин тус компанийн удирдлага болон эвлэлийн хооронд жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар зөвшилцөлд хүрснийг хүний нөөцөөс харж болох бөгөөд дээрх асуудлаар санал зөрөлдөх буюу маргаантай тохиолдол гарч байгаагүй. Гэсэн хэдий ч, компанийн жендэрийн тэгш байдалд чиглэгдсэн ихэнх бодлого албан бус хэлбэртэй бөгөөд бичигдэж, тэмдэглэгдэхгүй үлддэг байна.

Жендэрийн тэгш байдал бол компанийн эн тэргүүнд анхаарах асуудал болоогүй байна. Учир нь, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, тэднийг дэмжих асуудал компанийн ямагт баримталж ирсэн зарчмуудын нэг байдаг. Хүний нөөцийн одоогийн удирдлага үүнийг дараах гол хоёр баримтаар тайлбарлаж байна:

1. “Нэйшн” компанийн үүсгэн байгуулагдсанаас хойш 30 жилийн турш хүний нөөцийн албан тушаалыг эмэгтэй хүн хашиж байв.
2. Эхний 30 жилд гүйцэтгэх захирлаар эрэгтэй хүн ажиллаж байсан ч, тэрээр анхаарал халамжтай орчин бүрдүүлэх тал дээр ихээхэн сонирхолтой байсан бөгөөд энэ нь аливаа үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах хамтын ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлжээ.

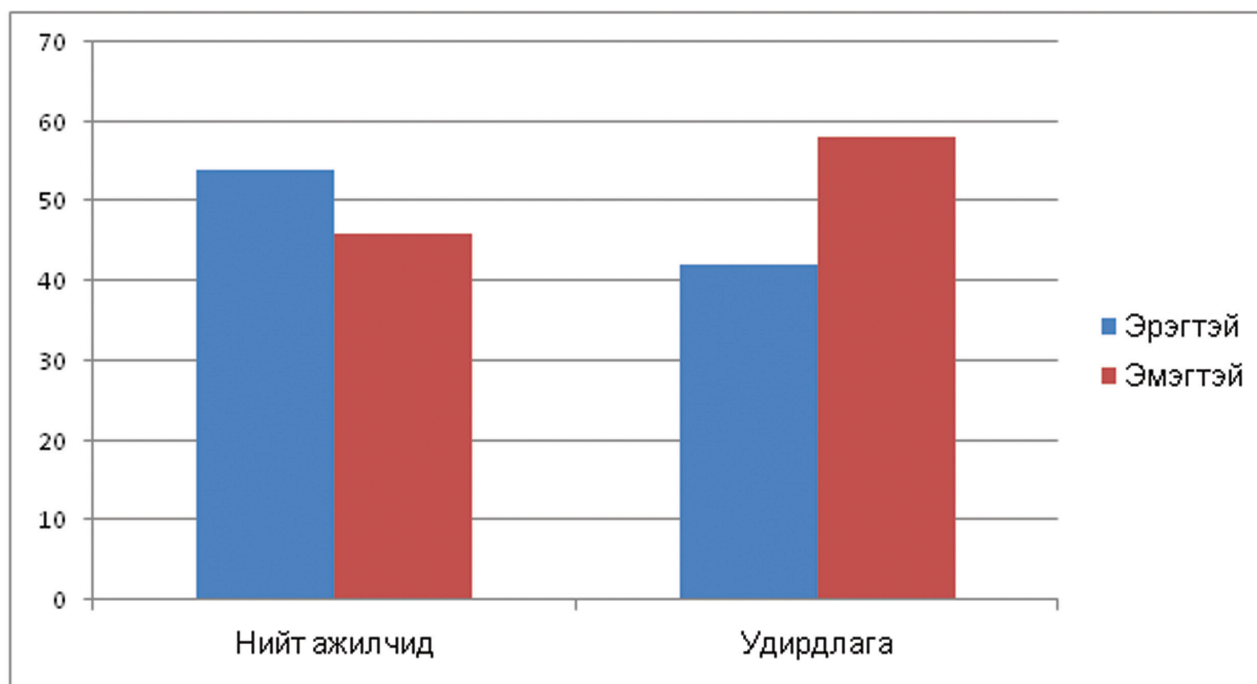


## Үндсэн бодлого

Тус компанид 129 эрэгтэй, 110 эмэгтэй ажилладаг. Редакцийн хэлтэс 31 эрэгтэй, 34 эмэгтэй ажилтантай. Редакцийн удирдлагад ажиллагсдын харьцаа нь адил тэнцүү. Ямар нэгэн тусгай сурвалжилга бэлдэхэд эмэгтэйчүүдийг хүйсийн шалтгаанаар томилох тохиолдол гарч байгаагүй бөгөөд тэд өөрсдөө ч энэ талаар хүсэлт тавьж байгаагүйг онцолжээ. Эрэгтэй, эмэгтэй сэтгүүлчид гэмт хэрэг, улс төр, соёл урлаг зэрэг сэдвээр тусгай сурвалжилга адилхан бэлддэг.

Техникийн түвшинд, тухайлбал түгээлтийн хэлтэст эрэгтэй ажилчдын тоо илт давамгайл байгааг илрүүлжээ. Энэ нь тухайн салбарын шөнийн ээлжийн ажлын горимтой холбоотой.

### “Нэйшн” паблишинг компанийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын харьцаа



Сонирхолтой нь, сүүлийн 4-5 жилийн хугацаанд ахмадууд тэтгэвэрт гарснаар, тус байгууллагын удирдах багт олон тооны эмэгтэйчүүд дэвшин ажиллах боломжтой болсон. Өдгөө, удирдлагын дээд түвшинд 5 эрэгтэй, 7 эмэгтэй, үүнээс гүйцэтгэх захирал, ерөнхий редактор, маркетингийн менежер зэрэг гол албан тушаалыг эмэгтэйчүүд хашиж байна.

Үүний үр дүнд, удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүд давамгайлж байгаа тул, энэ түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүднээс, эрэгтэйчүүдийн байр суурийг компанийн үйл ажиллагаанд тусгах тал дээр илүү анхаарч ажилладаг.

Ярилцлага өгсөн удирдах албан тушаал хашиж буй 3 хүний тодорхойлсноор, эмэгтэй удирдагчид олон боловч, энэ нь байгууллагын бодлого, нэгдмэл хандлагыг

гажуудуулдаггүй. “Нэйшн” компани, ялангуяа эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд, байгууллагын санхүүгийн гүйцэтгэл, зах зээлд давамгайлсан байдлаа хадгалах, төрөл бүрийн ажил гүйцэтгэхэд зохих ур чадвар эзэмшүүлэх тал дээр анхаарч ажилладаг.

## Сэтгүүлчдийн байр суурь

“Сэтгүүлчдийн” байр суурь нь удирдлагын байр суурийг тусгаж буй нь сонирхол татаж байна.

Санка Прайс тус байгууллагад анх 1989 онд сурвалжлагчаар орсноос хойш ажиллаж байна. Тэрээр редакторын албыг янз бүрийн түвшинд гүйцэтгэж байсан ч сурвалжлагчийн ажлаа давхар гүйцэтгэсээр байв. Санка тус байгууллагад анх ороходоо, эмэгтэй хүний шууд удирдлаган дор ажиллаж байсан бөгөөд редакцийн хамт олны дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байв. Түүний мэдэж байгаачлан, тус байгууллагад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ялгаварлах тохиолдол гарч байгаагүй. Хэдий тийм боловч, “эмэгтэй хүн бол хамгийн шилдэг ажилтан” гэсэн компанийн онч үг бий гэдгийг тэмдэглэв. Эмэгтэй сэтгүүлчид ажилдаа илүүтэйгээр төвлөрч, үр бүтээл нь илүү өндөр байдаг тул ихэнх албан тушаалын томилгоонд тэднийг илүүд үзэх хандлага байдгийг тэрээр онцолжээ. Харин сурвалжлагчдыг ажилд томилоходоо тэдний хүйсээс үл хамаарч, ажил гүйцэтгэх чадвар, гавьяа зүтгэлийг нь харгалздаг.

Мэдээний агуулгын хувьд, “Нэйшн”-ий агуулгыг “Мэдээ гэж юу вэ?” зааварчилгааны дагуу боловсруулдаг бөгөөд хүн амын нөхцөл байдал, хүмүүсийн амьдрал ахуйд ерөнхийд нь мэдрэмжтэй хандахыг зорьдог. Хэдий тийм боловч, Санкагийн ойлгож байгаачлан, агуулгын бодлогод анхаарал татахуйц нэгэн асуудал байгааг онцлов. Өдгөө, хүчирхийллийн сэдэвтэй мэдээ, сурвалжилгатай холбогдуулан баримталж буй хэвлэл мэдээллийн бодлогын дагуу гэмт хэрэг үйлдсэн хүний нэрийг сонингоор зарлахыг зөвшөөрч, харин хохирогчийн нэрийг нууцалдаг. Тэгвэл гагцхүү шүүхээр гэм буруу нь тогтоогдсон нөхцөлд сэжиглэгдэж буй хүний нэрийг зарлаж болно хэмээн Санка үздэг. Зарим тохиолдолд дээрх төрлийн хэргүүд шүүхээр шийдэгддэггүй эсвэл тухайн хүн гэмт хэрэгт холбогдолгүй нь тогтоогдох тохиолдол гардагийг онцлов. Гэтэл Барбадос шиг жижиг нийгэмд хувь хүний нэр хүнд насан туршид нь гутаагдана. Ийм тохиолдолд эрэгтэйчүүдийг хамгаалахад чиглэсэн редакцийн бодлого байх шаардлагатай гэдэг асуудлыг Санка дэвшүүлсэн.

Санкагийн хамтран ажиллагч Кэрол Мартиндэйл “Нэйшн”-ий жендэрийн тэгш байдалд хандах хандлагын талаар түүнтэй санал нэгддэг. Тэрээр тус компанид 25 жилийн өмнө анх сурвалжлагчаар ажилд орсон бөгөөд редакцийн янз бүрийн түвшинд редакторын алба хашиж байжээ.

Редакциудад мэдээний эрэгтэй, эмэгтэй сурвалжлагчид, техник редакторууд, редакторуудаас бүрдсэн багийн хүйсийн харьцаа бараг тэнцвэртэй хэдий ч компанийн дээд түвшний албан тушаалын дийлэнхийг эмэгтэйчүүд хашиж буйг онцлов. Кэрол нь Санкагийн нэгэн адил байгууллагын доторх эмэгтэйчүүдийн томилгоо нь үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахад чиглэсэн стратегиас улбаалсан бус харин гүйцэтгэлийн үр дүнд үндэслэн тушаал дэвшүүлдэгээс үүдэлтэй гэж үздэг.

Кэролийн ойлгож байгаагаар, мэдээний агуулгатай холбоотой асуудлын тухайд “Нэйшн” компани жендэрийн тэгш байдлын асуудалд туйлын мэдрэмжтэй хандаж буй явдал нь редакц, түүнчлэн мэдээний агуулгад нөлөөлөхүйц эгзэгтэй асуудлаар эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн санал бодлыг адилхан тусгах нь чухал гэсэн санаанаас үүдэлтэй. “Нэйшн” компани нь сурвалжлах сэдвийн сонголтоо хийх, мөн редакцид жендэрийн эрүүл саруул тэнцвэрийг хадгалахын тулд ажилтан сонгон шалгаруулахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг сайжруулах боломжтой гэж тэр нэмж тэмдэглэв.

## Тулгамдаж буй асуудлууд

“Нэйшн” компани жендэрийн тэгш байдлыг зохих түвшинд хангах чиглэлээр суурьтай алхамуудыг албан ёсоор болон албан бусаар хийж ирсэн. Дээрх чиглэлээр “Нэйшн”-ий хэвлэл мэдээллийн агуулгын түвшинд илүү анхаарал хандуулахыг шаардаж байна. Энэ нь мэдээ цуглуулах тогтсон үйл ажиллагааг байнга явуулдаг өдөр тутмын сонины хувьд багагүй хүндрэлтэй зүйл юм.

Гэсэн хэдий ч, сурвалжилга болон мэдээ бэлдэх явцад жендэрийн тэгш байдлыг зохистой түвшинд хангах тал дээр хүчин чармайлт гаргаж байна. Үүнд, “Нэйшн”-ий мэдээний гол хянагчийн албыг эмэгтэй хүн хашиж байгаа нь нэг талаар нөлөөлсөн байж болзошгүй. Тухайлбал, “Нэйшн” компани “Ээжүүдийн баяр” нь илүү чухал гэсэн хэвшмэл ойлголтыг дэвэргэхгүй байх үүднээс “Ээжүүдийн” болон “Аавуудын” баярын талаарх мэдээ, сурвалжилгад адил тэнцвэртэй хандахыг эрмэлздэг. Тоймчдын ихэнх нь эрэгтэйчүүд тул компанийн зүгээс эмэгтэйчүүдийн байр суурийг тусгах арга зам эрэлхийлж байна. Аль ч хүйсийн талаарх зүй бус хэвшмэл ойлголтыг дэвэргэх, ялгаварлан гадуурхалтыг өөгшүүлсэн аливаа үг хэллэг хэрэглэх тал дээр мөн мэдрэмжтэй ханддаг.

Хэдий тийм ч, мэдээ бэлдэхэд илүү албан ёсны бодлого шаардлагатай гэдэг санал гарсан. Цаасан дээр буусан тодорхой удирдамж батлах шаардлагатай байгаад анхаарч доорх жишээнүүдийг иш татав.

1. “Нэйшн” компаниас Ерөнхий сайд асны гэргийн ололт амжилтын талаар мэдээ нийтэлжээ. Уг мэдээ нь тухайн эмэгтэйн идэвх зүтгэлийг магтан сайшаасан агуулгатай хэдий ч оршил хэсэгт түүнийг ерөнхий сайдын эхнэрийн хувиар дүрсэлжээ. Нийтлэлийн дараа нэгэн хүн компани руу утасдаж, тухайн эмэгтэй хувь хүнийхээ хувьд давтагдашгүй, өвөрмөц байх эрхтэй байтал ийм хандлага гаргасанд бухимдаж буйгаа илэрхийлсэн байна. Тэрээр редакторыг эмэгтэй хүний хувьд ийм асуудлыг илүү сайн мэдэж байгаа хэмээн үзжээ.
2. “Нэйшн” компаниас Бямба гараг бүр эрхлэн гаргадаг “Saturday Sun” сонины тавдугаар нүүрэнд “Хөрш охин” сэдэвт цуврал зураг нийтлэгддэг. Энэ нь загвар өмсөгчийн байрлалтай, хэт содон хувцастай, эсвэл хагас нүцгэн байдлаар долоо хоног бүр өөрөөр дүрслэгдэх нэгэн бүсгүйн тухай юм. “Нэйшн” компанийн мэдээний гол хянагч тухайн буланг хаах саналтай байсан хэдий ч, сонины энэ булан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн сонирхлыг татдаг, мөн сонины борлуулалтанд ч нөлөөлдөг гэсэн үнэлгээ гарчээ. “Saturday Sun” сонины редактор Санка Прайс, тухайн булангаас үүдэх үр дагаврыг багасгах үүднээс “Хөрш хөвгүүн” сэдэвт буланг үе үе нийтэлж, боловсрол эзэмшсэн, суралцаж буй, нийгэмд ямар нэгэн

байдлаар өөрийн гэсэн хувь нэмэр оруулж буй үлгэр жишээч эмэгтэйчүүдийг онцлохыг чармайж байгаагаа мэдэгдлээ.

Мэдээний редакторын тэмдэглэсэнчлэн, эмэгтэйчүүд ч мөн өөрчлөгдөж, тэд хатуужилтай, мөн хүнд бэрх сэдэвт сэтгэл хөдлөлд авталгүйгээр, мэдээллийн агуулгад бодитойгоор, мэргэжлийн үүднээс хандаж буй нь мэдээллийн бодлогод эергээр нөлөөлж байна.

## Практик туршлага

“Нэйшн” өөрийн ажилчдаа үр хүүхдээ асрахад нь дэмжлэг үзүүлэх арга зам эрэлхийлж байна. Эцэг, эхчүүд нь хүүхдүүдээ хичээлийн дараа ажил дээрээ дагуулж ирдэг уламжлал тус компанид тогтсон боловч илүү үр дүнтэй шийдэлд хүрэх шаардлага тулгарч байна. Эдүгээ компанийн хүний нөөцийн хэлтэс нь эцэг, эхчүүдэд хүүхдүүдээ хичээлийн дараа зохистой орчинд хүмүүжүүлэх тал дээр санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх талаар хэлэлцэж байна. Компанийн зүгээс эмэгтэй ажилчдын тоо олон байх нь ажлын бүтээмжид ямарваа нэгэн бэрхшээл үзүүлээгүй гэдгийг онцлов.

## > Харилцаа холбооны RJR групп (Ямаик улс)

RJR нь тус улсад нэртэй хэвлэл мэдээллийн 7 томоохон компанийг нэгтгэсэн харилцаа холбооны групп юм. Эдгээр компанийн тоонд RJR 94ФМ, FAME 95ФМ, HITZ 92ФМ, Ямайкийн телевиз (TVJ), зугаа цэнгээний Reggae телевиз (RETV), TVJ спортын сүлжээ (TVJSN) болон Ямайкийн мэдээний сүлжээ (JNN) багтана. Түүнчлэн, тус байгууллагын харьяанд технологийн шийдлийн үйлчилгээ үзүүлдэг “Мульти медиа Жамайка Лимитед” компани үйл ажиллагаа явуулдаг.

Группын харьяа аж ахуйн нэгжүүд нь Ямайкийн хөрөнгийн бирж дээр хувьцаагаа олон нийтэд борлуулж, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани хэлбэрээр ажилладаг. RJR нь эдгээр судалгаанд оролцогч дотроос OCM группын гишүүн бус цорын ганц хэвлэл мэдээллийн байгууллага хэдий ч, өнөөгийн байдлаар тус групп багахан хэмжээний хувьцаа буюу 2011 оны 3 сарын 31-ний байдлаар 48,254 хувьцаа эзэмшиж байна. (OCM нь Тринидад ба Тобаго, Барбадос, Гренад, Сант Лусиад үйл ажиллагаа явуулдаг мульти медиа компани юм.)

Ямаикад хамгийн олон жил үйл ажиллагаа явуулсан RJR группын TVJ телевиз үзэгчдийн тоогоороо тэргүүлдэг. Нийт үзэгчдийн 2/3 нь (66%) тус телевизийн мэдээ, хөгжөөн цэнгээнт болон хэлэлцүүлгийн нэвтрүүлэг үздэг байна. Дашрамд дурдахад, тус байгууллагын урдаа барьдаг RJR 94ФМ радио нь 60 гаруй жил үйл ажиллагаа явуулж байна.

RJR группын жендэрийн тэгш байдалд хандах хандлага нь Ямаик улсад эрх зүйн болон төрийн хэмжээнд жендэрийн асуудалд илүү төвийг сахисан нийгэм бүрдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа эрчимтэй явагдаж буйг илтгэнэ. Энэхүү талбарт RJR группын өмнө тулгарч буй хамгийн том бэрхшээл (доор дурдагдах) нь Ямайкийн аж байдалд

өнөө хэр нь хүндрэл учруулж байгаа жендэрийн хэвшмэл, зүй бус ойлголтын уламжлалт асуудлууд сонирхол татна.

OECD хөгжлийн төвийн “Нийгмийн институци ба Жендэрийн индекс” тайланд Ямаик улсыг улс төр, эдийн засгийн бодлогын хүрээнд нийгмийн бүхий л давхаргын суурь эрхийг хамгаалах, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг бүрмөсөн хориглох заалт бүхий журмын төсөл боловсруулж буйг онцолжээ. Мөн эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлын зарчмуудыг дэмжигч “Гэр бүлийн ёс зүйн код” хүчин төгөлдөр болоод байна. Кодын дагуу олон эхнэртэй буюу нөхөртэй байхыг хориглосон бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд эцэг, эхийн үүрэг хариуцлагаа хамтдаа хүлээнэ. 1995 оноос гэр бүлийн хүчирхийллийг гэмт хэрэг хэмээн тооцсон хууль үйлчилж эхэлсэн байна.

#### **Ярилцлага өгсөн:**

- **Харилцаа холбооны RJR группын гүйцэтгэх захирал Гэри Аллен**

### **Жендэрийн төлөв байдал**

Одоогийн гүйцэтгэх захирал 8 жилийн өмнөөс уг албан тушаалыг хашиж байгаа бөгөөд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлээр ахиц дэвшил гарган ажиллаж байна. Компанийн үйл ажиллагаанд адил тэгш цалин хөлс, жирэмсний болон амаржсаны чөлөө олгох, бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн суурь бодлогуудыг нарийвчлан гаргаж баримтжуулдаг бөгөөд ажлын уян хатан цагийн хуваарийг чанд мөрддөг.

RJR компанийн ажилчдыг Үндэсний ажилчдын эвлэл төлөөлдөг ба жилд 2 удаа зохион байгуулагдах Хамтын хэлэлцээрийн үеэр бүхий л холбогдох бодлогыг ажилчидтай хэлэлцэн зөвшилцдөг.

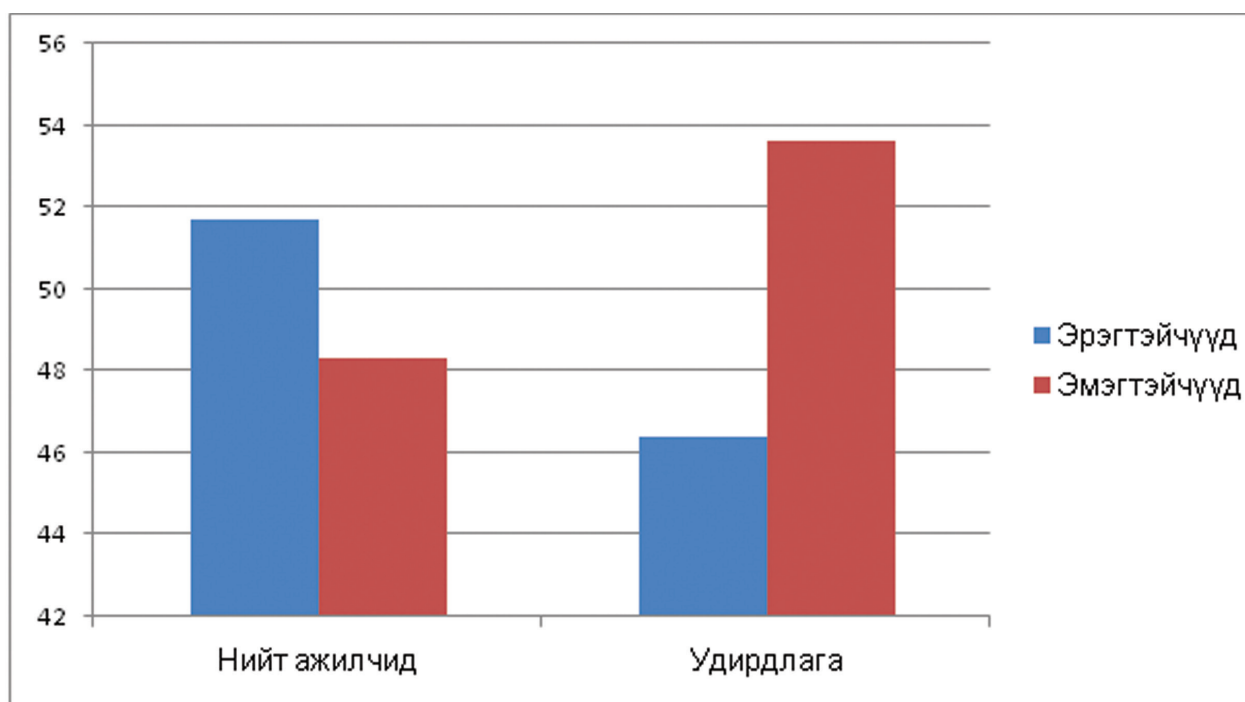
Эдүгээ жендэрийн бодлоготой уялдсан үйл ажиллагааны талаас бага хувийг албан ёсны болгон баримтжуулсан. Компанийн зүгээс бодлогын журмаа шинэчлэх, албан бус хэд хэдэн үйл ажиллагааг журам болгон баталгаажуулах төлөвлөгөөтэй байна.

Тус групп нь өөрийн 7 компанийн хэмжээнд эмэгтэй ажилчид хөдөлмөр эрхлэх, албан тушаал ахих боломжийг эрх тэгш эдлүүлж буйдаа итгэл төгс байгаа. Гагцхүү Удирдах зөвлөлийн түвшинд өдгөө хүртэл оршин буй “шилэн тааз” (үл үзэгдэх хаалт)-ыг нураах хүчин чармайлт гаргаж байна.

### **Үндсэн бодлого**

2011 оны 9 дүгээр сарын сүүлээр RJR группын нийт ажиллагсдын тоо 551-д хүрсэн ба тэднээс 285 нь эрэгтэй, 266 нь эмэгтэй ажилчид байв.

**RJR** группын эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын харьцаа



Удирдах дээд түвшний албан тушаал хашиж буй нийт 28 хүний 15 нь эмэгтэйчүүд, 13 нь эрэгтэйчүүд байгаа бөгөөд эмэгтэй удирдах ажилтны тоо хоёрдугаар шатанд бүр ч олон буйг жишээ судалгаанд дурджээ.

Удирдах зөвлөлд, тус группт тогтсон уламжлалаар нэг эмэгтэй, 7 эрэгтэй хүн ажилладаг байв. Саяхнаас үүнийг өөрчилж, удирдах зөвлөлд дахин нэг эмэгтэй хүнийг томилжээ. Салбарын хэмжээнд удирдах зөвлөл тус бүр нь 6 гишүүнээс бүрддэг ба тэдний 2 нь эмэгтэйчүүд байна.

Удирдах зөвлөлд эрэгтэйчүүдийг томилдог уламжлал тогтсон хэдий ч “Эмэгтэйчүүдийн нөөц ба олон нийтийн харилцааны төв” (ROC)-ийн зүгээс илүү олон эмэгтэйчүүдийг Удирдах зөвлөлд томилох талаар нөлөөллийн тууштай үйл ажиллагаа явуулж байна. RJR групп нь эмэгтэйчүүд аливаа асуудалд нухацтай, нямбай хандах эрмэлзэл илүү байдгаас үүдэн тэднийг Удирдах зөвлөлд ажиллуулахын олон давуу талыг онцлохдоо, дээрх санаачилгыг дэмжиж байна.

Эмэгтэйчүүд хэргэм зэргээ бататгах, ахиулах, албан тушаал дэвшихэд өөрсдийгөө илэрхийлэхдээ илүү санаачилга гаргадаг бөгөөд эмэгтэй боловсон хүчний тоо олон байхаас шалтгаалсан ажлын бүтээмжийн бууралт гараагүйг тус компанийн зүгээс онцлов.

Тухайлбал, компани 2013 он гэхэд бүх нийтээр компьютерийн анхдагч мэдэгдэхүүнтэй болох зорилт тавьжээ. Тэгэхэд, эмэгтэйчүүдийн 50.7% нь гэрчилгээ авсан байхад, харин эрэгтэйчүүд 48.3 хувьтай байна. Компанийн зүгээс ажилчиддаа ажлын байранд нь сургалт явуулж, гэрчилгээ олгох тусгай хөтөлбөр боловсруулахад, уг төсөл хэрэгжихээс өмнө гэрчилгээ авсан эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс давсан үзүүлэлттэй байв.

## Сэтгүүлчдийн байр суурь

Ажилтнуудын ойлгож байгаачлан, тус компани жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулахад төдийлэн төвлөрдөггүй байна. Учир нь уг асуудлыг анхаардаггүйдээ бус, харин эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад ялгавартай хандаж буй мэдрэмж тэдэнд төрж байгаагүй гэнэ.

Радионы мэдээний редактор Селиа Морган өөрийн байр суурь, ажиглалтын үүднээс хэлэхдээ, компанийн хэрэгжүүлж буй бодлого нь жендэрт тусгайлан чиглэгдээгүй бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын аль алинд адил хэмжээнд хамаарч тусгалаа олдог. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил зарчмаар ханддаг тэрээр сэтгэл хангалуун байдагаа давтан илэрхийлэв. Дээрх асуудлыг сайжруулж, аливаа нэмэлт оруулахаар бол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил чиглэсэн илүү үр дүнтэй хөдөлмөрийн зохион байгуулалт хийх, ажлын цагийн хуваарийг тогтоох нь тэдний гэр бүл, ахуй амьдралд дөхөм үзүүлэх, дэмжихэд нөлөөлсөн алхам болно хэмээн ойлгож буй.

Мэдээний агуулгын хувьд, тэнцвэртэй, бодит мэдээлэлд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэж байгаа тул өдөр тутмын мэдээ бэлдэх үйл явцад урьдаас төлөвлөсөн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын асуудал гардаггүй хэмээн Селиа дурджээ.

Телевизийн мэдээний редактор Арчибальд Гордон радиогийн хамтран зүтгэгчтэйгээ санал нэгтэй байна. RJR группын гаргаж буй дийлэнх шийдвэрт жендэрийн асуудал тусгагдаагүй явдал нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд эрх тэгш ханддагийнх хэмээн тэрээр ойлгодог. Компанийн зүгээс ажилчдынхаа гэр бүлийн асуудлыг зохицуулахад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр мэдрэмжтэй ханддаг байсныг тэрээр онцлоод, эцэг, эхчүүдэд өвчтэй хүүхдүүдээ асрахад хэд хоногийн чөлөө олгох асуудлыг зохицуулах гэж ихээхэн хүч чармайлт гаргаж байсан тухай яриу.

Мэдээний агуулгын тухайд, компанийн бодлого нь үнэн шударга, бодит мэдээллийн зарчимд үндэслэдэг бөгөөд уг бодлогод жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын тусгал нөлөө багатай байна. Гэсэн ч, редакцийн зүгээс хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт зэрэг онцгой асуудалд бүрэн дүүрэн мэдрэмжтэй хандаж, бүхий л мэдээ, сурвалжилгад хохирогчид, гэм буруутнуудад эрх тэгш хандах бодлого баримтлахыг зорьж байна хэмээн Арчибальд тэр даруй тайлбарлав.

RJR компани нь ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын талаар сургалт зохион байгуулах тал дээр анхаарах шаардлагатай. Энэ асуудлыг гүнзгий эрэлхийлэх нь шинээр ажилтан сонгон шалгаруулах, тухайн асуудлын талаар чиг баримжаатай болоход дөхөм үзүүлж, илүү сайн ойлголт өгнө хэмээн Гордон үзэж байна.

## Тулгамдсан асуудал

RJR группын хүний нөөцийн түвшний ихэнх бодлого өнөө хэр нь албан бус хэдий ч, жендэрийн тэгш байдал, үйл ажиллагаа, агуулгад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлээр тууштай хандлага баримталж буйг илтгэнэ. Бэлгийн дарамттай тэмцэх, уян хатан ажлын цагийн хуваарь баримтлах асуудлууд аль хэдийн шийдэгдсэн ч, эцгийн чөлөөний тал дээр бага анхаардаг. Компанийн зүгээс эцгүүдэд тухайн үед үүсэх нөхцөл байдлаас хамааран, хүүхэд асрах чөлөө олгох арга замыг сонгожээ.

Агуулгын хувьд тус компани жендэрийн мэдрэмжтэй байдал, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлээр илүү нарийвчилсан бодлого боловсруулахыг эрмэлзэж байна.

Тухайлбал, TVJ телевизийн хүрээнд удирдах бүрэлдэхүүн дэх 6 хүний дотор ерөнхий менежер, программын менежер болон продакшн менежер зэрэг албан тушаал хашиж буй 5 эмэгтэй байна. Энэ нь нэвтрүүлгийн агуулга дахь жендэрийн мэдрэмжид албан ёсоор бус хэдий ч, мэдэгдэхүйц нөлөөлсөн гэлцдэг. Эмэгтэйчүүдийн дүр төрхөд сөргөөр, зүй бус, хэвшмэл ойлголтоор хандсан гэдэг шалтгаанаар зарим нэвтрүүлэг хасагдаж байсан тохиолдлууд гарч байжээ. Түүнчлэн, агуулгыг нь онцгой хянах боломжтой, гэр бүлд түлхүү чиглэсэн орон нутгийн нэвтрүүлгийн хувь хэмжээ 50-60%-д хүрсэн нь тус компанийн бахархал юм.

Радиоогийн хувьд, жендэрийн тэгш байдлыг ханган, шийдвэрлэх тал дээр хүчин чармайлт гаргаж байгаа нь телевизээс ялгаатай. Групп дотор ихэнх радиоогийн хувьд хөгжим ба цэнгээнт нэвтрүүлэг нь соёлын тогтсон, хөдөлшгүй хэм хэмжээг мөрддөг. Өнөө хэр нь эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл үг хэллэг, дүр зургийг давамгайл агуулсан Ямайкийн олон дуу, хөгжим байдаг нь жендэрийн мэдрэмжтэй агуулга бий болгоход асар их хүндрэл учруулж байна. Радиоогийн захирлаар эрэгтэй хүн ажилладаг ба тухайн тодорхой нөхцөлд түүний жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг тусгах талаарх санал нь соёлын өнөөгийн түвшин, Ямаик дуу хөгжмийн олонд түгсэн байдлаас хавьгүй бага нөлөөтэй байна. Удирдлагын түвшний уулзалт, хэлэлцүүлгийн үеэр тэнцвэрт байдлыг илүүтэйгээр хангах асуудлаар санал дэвшүүлдэг хэдий ч тэр нь хэрэгждэггүй.

Мэдээ, цаг үе үйл явдлын нэвтрүүлгийн хүрээнд компанийн мэдээний чиглэл, журмыг редакцийн бодлогын хэмжээнд удахгүй мөрдөх бөгөөд өргөн цар хүрээний асуудлууд, тэр дундаа жендэрт суурилсан үл ялгаварлан гадуурхсан үг хэллэг хэрэглэдэг болно.

## Практик туршлага

RJR группын ажиллах хүчний бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүд олон байдгаас үүдэж, аливаа хов жив, цуу яриа ажлын бүтээмжид сөргөөр нөлөөлсөн тохиолдол гардаггүй ч, эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын аль аль нь хүүхдүүдээ сургууль, цэцэрлэгээс нь авахын тулд ажлын байрнаас хөндийрөхөд хүрдэг нь компанийн өмнө тулгамдаж буй бэрхшээл юм. Мөн, ажлын цаг дууссаны дараа ажлын байранд олон тооны хүүхэд дагуулж ирдэгээс үүдэн, тэдний аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэхэд хүрч байна. Зарим үед, эцэг, эхчүүд нь үүрэгт ажлаа гүйцэтгэхийн тулд хүүхдүүдээ хараа хяналтгүй орхих тохиолдол гарах жишээтэй.

Эдгээр асуудлаас үүдэн, RJR группын зүгээс ажилчдын хүүхдүүдийн ажлын байран дахь аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор түр асрах байр бий болгох, хичээлийн дараах өдөр өнжүүлэх хөтөлбөртэй болох арга замыг эрэлхийлж байна.

RJR группт тулгарч буй бас нэгэн сорилт бол эрэгтэй ажилчид болоод эмэгтэй удирдах ажилтнуудын хоорондын үл ойлголцол юм. Эмэгтэй удирдах ажилтнуудыг хүлээн зөвшөөрсөн ерөнхий хандлага байхын зэрэгцээ, эрэгтэй ажилчид, эмэгтэй удирдагчдаа биеэ тоосон, бардам зан гаргадаг хэмээсэн удаатай.



Түүнчлэн, RJR группын зарим эмэгтэй удирдах ажилтнууд эмэгтэй ажилчдад эрэгтэй ажилчдаас илүү хатуу ханддаг бөгөөд эмэгтэй хамтран зүтгэгчдээ өсч дэвшихэд нь асар ихээр саад учруулах тохиолдол гардаг нь ажиглагдсан.

## Дүгнэлт ба зөвлөмж

Жишээ судалгаанд дурдагдсан дөрвөн хэвлэл мэдээллийн байгууллагын хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй байдал, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах талаар баримталж буй байр суурь, төлөв байдал нь хоорондоо тун адил төстэй. Англи хэлтэн Карибын орнуудын хэвлэл мэдээллийн гол байгууллагуудыг өнгөц ажиглах үед тухайн компаниудын туршлага нь хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн тэгш байдлын талаарх ерөнхий тоймын бодитоор харагдана.

Дөрвөн компанийн гуравт нь ажиллах хүчний хүйсийн харьцаа харьцангуй тэнцвэртэй байгааг тоон үзүүлэлтээр тайлагнасныг тэмдэглүүштэй. TV6 телевизийн хувьд тоон үзүүлэлт нь эмэгтэй ажилчдын зүг рүү нэлээд хэлбийсэн байна. Мөн удирдлагын түвшинд энэ үзэгдэл давтагдаж, “Старком” сүлжээнээс бусад хэвлэл мэдээллийн байгууллагын мэдээлснээр, удирдах багийн бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс олон, эсвэл тэдний тоон харьцаа тэнцүү байна. Эдгээр гурван байгууллагын хоёр нь эмэгтэйчүүдээр манлайлуулж, илүү нөлөө бүхий албан тушаал хашиж буй эмэгтэй удирдах ажилтнуудын дэмжлэгтэйгээр ажиллаж байна.

Хэдийгээр, ихэнх жишээ судалгаанд эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд олноороо дэвшин ажиллах болсон дүр зураг ажиглагдаж байгаа ч, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад энэ нь сөрөг нөлөө үзүүлээгүй. Эмэгтэй удирдагчид асуудлын голыг олох, үр ашигтай үйл ажиллагаанд эрэгтэй хамтран зүтгэгчдийнхээ нэгэн адил анхаарал хандуулсан байна. Мөн эдгээр компаниуд ажилд сонгон шалгаруулах, албан тушаал дэвшүүлэхдээ жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн аливаа бодлогод үндэслэхээс илүүтэйгээр авьяас чадвар, мэргэжлийн ур чадварыг харгалздаг.

Үүний зэрэгцээ, жендэр нь нэгдмэл хандлага, хамтын шийдвэрт нөлөөлөхөд үүрэг гүйцэтгэсэн тодорхой жишээнүүд бий. Телевиз дэх эмэгтэйчүүдийн хүчтэй удирдах баг нэвтрүүлгийн агуулгад нөлөө үзүүлж буйг RJR группын туршлага харуулж байхад, TV6 болон ОСМ дэх эмэгтэй удирдагчид нь хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлж байсан.

Ажилтнуудын хувьд, жендэрийн асуудал нь хөдөлмөрийн бүтээмж, мэргэжлийн ур чадварт мэдэгдэхүйц нөлөөлсөн тохиолдол аль ч компанид гараагүй. Гэсэн хэдий ч, эмэгтэйчүүдийн ажиллах орон тоог хэт нэмэгдүүлэх хандлага нь тухайн байгууллагын менежментийн хэтийн бүтэц, бүрэлдэхүүнд шууд нөлөөлөх нь гарцаагүй. Ярилцлага өгсөн хоёр компанийн онцолсноор, эмэгтэйчүүд, эрэгтэй хамтран зүтгэгчдээ бодвол өөрсдийн мэргэжил, ур чадвараа дээшлүүлэх тал дээр илүү шургуу, зүтгэлтэй байдаг гэнэ.

Хүний нөөцийн бодлогын хувьд, эдгээр жишээ судалгаанд хамрагдсан бүх компаниуд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн адил тэгш цалин хөлс, амаржсаны чөлөө олгох, тусламж үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг суурь бодлогоос заримыг нь хэрэгжүүлдэг. Гэсэн хэдий ч, зөвхөн хоёр байгууллага нь бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн

бодлогыг албан ёсоор баталсан байна. Мөн хоёр компани эцгийн чөлөө олгох талаар тодорхой журам боловсруулжээ.

Ерөнхийдөө, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого нь хэдий албан бус байсан ч, хамтын туршлагад үндэслэж, компанийн менежментийн ёс зүйд ямар ч тохиолдолд тохирч байна.

Агуулгын талаар баримталж буй бодлого нь эдгээр 4 компанийн хувьд тодорхой бус байна. Ихэнх тохиолдолд, мэдээнд баримтлах редакцийн журам үйлчилдэг ч цэнгээнт нэвтрүүлгийн телевиз, радиогийн хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын хэрэгжилт нь тухайн цаг, өдөр хөтөлбөрийг бэлтгэн, удирдаж байгаа хүнээс ихээхэн шалтгаалах нь тодорхой. Радиогийн дуу хөгжмийн нэвтрүүлэгт тухайн орны соёлын уламжлалт байдал нь жендэрийн буюу редакцийн бодлогоос хавьгүй илүүтэйгээр агуулгад нөлөөлж байна.

RJR болон “Нэйшн” байгууллагын аль алинд агуулгын талаар баримтлах албан ёсны, тодорхой бодлого шаардлагатай байгааг сайтар ухамсарлаж байсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Эцэст нь, цөөнгүй ажилчид хичээлийн дараа хүүхдүүдээ ажлын байранд дагуулж ирдэг нь бүх дөрвөн компанийн хувьд адилхан тулгамдсан асуудал болоод байна. Жишээ судалгаа бүрт, компанийн удирдлагын зүгээс ажилчдынхаа өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээ шаардлагыг шийдвэрлэх бодлого эрэлхийлж байв. Зарим компани хичээлийн дараа хүүхэд харах үйлчилгээ нэвтрүүлэх асуудлыг хөндөж байсан бол өөр нэг компани ажилтнууддаа хүүхэд асран, саатуулах газрын төлбөр төлөхөд санхүүгийн туслалцаа үзүүлэх арга зам хайж байв. Харин TV6 телевизийн өдөр өнжүүлэх төв байгуулах төлөвлөгөө нь хамгийн шийдэмгий хандлага гэж үзэж болно.

Доорх хүснэгтээс хэвлэл мэдээллийн байгууллага бүрийн жендэрийн тэгш байдалд чиглэгдсэн үйл ажиллагаа, бодлогын талаар хураангуй тоймыг харж болно.

Чиглэл	RJR	TV6	Нэйшн	СТАРКОМ
Ажилчдын харьцаа	Эрэгтэйчүүд давамгай	Эмэгтэйчүүд давамгай	Эрэгтэйчүүд давамгай	50-50
Удирдах ажилтны харьцаа	Эмэгтэйчүүд давамгай	50-50	Эмэгтэйчүүд давамгай	Эрэгтэйчүүд давамгай
Адил тэгш цалин хөлс	Тийм	Тийм	Тийм	Тийм
Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө	Тийм	Тийм	Тийм	Тийм
Эцгийн чөлөө	Үгүй	Үгүй	Тийм	Тийм
Бэлгийн дарамттай тэмцэх бодлого	Тийм	Үгүй	Үгүй	Тийм
Мэдээний агуулгын бодлого	Албан бус	Тийм	Албан бус	Албан бус
Бусад агуулгын бодлого	Албан бус	Үгүй	Үгүй	Үгүй

## Зөвлөмж

Эдгээр нарийвчилсан, өвөрмөц судалгааны үр дүнд үндэслэн, тус бүсийн хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд хүний нөөцийн асуудалтай холбоотой жендэрийн мэдрэмжтэй дэвшилтэт бодлого руу чиглэж буй гэдгийг баттай таамаглаж болно. Нөлөөллийн үйл ажиллагааг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлснээр, ирэх найман жилд ихэнх хэвлэл мэдээллийн байгууллага эцгийн чөлөө олгох, бэлгийн дарамттай тэмцэх зэрэг асуудлыг шийдэх нь дамжиггүй.

Эмэгтэй ажиллах хүчний тоо үлэмж нэмэгдэхийн сацуу хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын өмнө хүүхэд асран халамжлах, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалалт бүрдүүлэх зэрэг бусад асуудлууд тулгарч байгаа нь тодорхой. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх чиг баримжаатай болгох зорилгоор цаашдын дэмжлэг үзүүлэх, сургалт зохион байгуулах шаардлагатай. Тухайлбал, өдөр өнжүүлэх, хичээлийн дараа хүүхэд харах үйлчилгээний тэргүүн туршлага, мөн шөнийн ээлжийн ажилчдын аюулгүй байдлыг хангах бодлогын удирдамж, зааварчилгааг судлах шаардлагатай.

Агуулгатай холбоотойгоор, жендэр болон бусад бүлэг асуудлыг сурвалжлах талаар баримтлах бодлогыг цаасан дээр буулгаж, баталгаажуулах шаардлага байгаа нь тодорхой. Ихэнх компаниуд холбогдох уулзалт ярилцлагын үеэр дээрх шаардлагыг хүлээн зөвшөөрсөн нь ач холбогдолтой. Гэсэн хэдий ч, бүсийн хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад энэ чиглэлээр цаашдын сургалт зохион байгуулах, нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулах, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх шаардлагатай. Тухайн компаниуд эдгээр арга хэмжээг чиглүүлэхэд шаардагдах суурь судалгаа, тэргүүн туршлагын удирдамж, зааварчилгаанд цаг хугацаа, хөрөнгө мөнгө зарцуулах нь чухал юм. Мөн нөлөөллийн бүлэг болон холбогдох байгууллагуудын аливаа дэмжлэг туслалцааг шууд хүлээн авах магадлалтай.

Агуулгын хувьд хамгийн их бэрхшээлтэй тулгарч буй асуудал нь, зугаа цэнгээний радио нэвтрүүлэг дэх Кариб дууны үгийн шинж чанар нь жендэрийн мэдрэмжийн үзэл санаатай зөрчилддөг явдал юм. Илт гутаан доромжилсон утга агуулга бүхий дуу хөгжмийг хориглохоос гадна, хөгжмийн агуулгыг хэт хянан шүүх аливаа оролдлого нь тухайн мэдээллийн байгууллагын ашиг орлогод нөлөөлж болзошгүй. Иймээс, энэ чиглэлд өөрчлөлт хийхээр хэт оролдох нь хэвлэл мэдээллийн бусад аливаа бусад агуулгад жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг тууштай нэвтрүүлэх боломжид мөн нөлөөлж болзошгүй.

Хэдийгээр байдал ийм байгаа ч, менежментийн түвшинд, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдсэн бүтэц бүхий төрөл бүрийн удирдах багийн хэмжээнд сургалтыг тууштай, итгэл үнэмшилтэй зохион байгуулах нь тулгамдсан асуудлыг оновчтой шийдвэрлэхэд дөхөм болно.

Эцэст нь тэмдэглэхэд, эдгээр хэвлэл мэдээллийн байгууллагын өмнө тулгарч буй хамгийн хурц асуудал бол жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг албан ёсны болгон, бичгээр баримтжуулах хэрэгцээ шаардлага юм. Учир нь бодлогын дийлэнх нь өнөө хэр нь албан бус байна.

Бодлого албан бус байх нь удирдлагыг тогтворгүй, субъектив, шийдвэрээсээ ухарсан байдалд хүргэх, харин ажилчдыг хууль бус үйлдэл, тэгш бус байдлыг хүлээн зөвшөөрөхөд хүргэж болзошгүй. Карибын хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд дөхөмтэй

арга замаар нэгдмэл байр суурь, үзэл санаатайгаар ажиллаж, албан ёсны бодлого, ялангуяа хэвлэл мэдээллийн агуулгын талаар баримтлах бодлого боловсруулах нь зүйтэй. Хэвлэл мэдээлэл нь Карибын жижиг нийгэмд асар их нөлөө үзүүлсэн хэвээр байгаа бөгөөд түүний жендэрийн мэдрэмжид хандах хандлага, хэрэглэж буй үг хэллэг, сонгож буй дүр зураг зэрэг нь нийгмийн ёс зүйд бүхэлд нь нөлөөлнө.

Төгсгөлд нь, дараах санал зөвлөмжийг дэвшүүлж байна.

1. Эмэгтэй ажиллах хүчний тоо нэмэгдэж, удирдах албан тушаалд дэвшиж буй эмэгтэйчүүдийн тоо өсч байгаа тул хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд ажлын байранд эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдыг адил дэмжих, чадавхжуулах арга зам эрэлхийлэхүйц хүний нөөцийн тодорхой бодлогыг иж бүрэн боловсруулж батлах нь зүйтэй. Эцгийн чөлөө олгох асуудлыг чухалчлан шийдвэрлэх шаардлагатай нь тодорхой байна. Нийгэм өөрчлөгдөхийн хэрээр эрэгтэйчүүдийн өмнө хүүхдүүдээ асран халамжлах, хөгжүүлэх үйл хэрэгт илүүтэйгээр оролцох шаардлага тулгарч байна.
2. Эмэгтэй ажилчдын тоо нэмэгдэж буйн улмаас тухайн байгууллагын хэрэгцээ шаардлага нэмэгдэх магадлалтай учир хүний нөөцийн хэлтэст ирээдүйгээ харах үүрэг ногдуулах нь зүйтэй. Ингэж ажиллах нь компаниудад цаг хугацаанд нь хэрэгжүүлэх шаардлагатай бодлого, арга замд тохирох тэргүүн туршлагын удирдамж, зааварчилгааг судлах нөхцөл бүрдэнэ.
3. Агуулгатай холбоотой асуудлаар, тухайн бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд нь зөвлөхийн үйлчилгээнд хөрөнгө зарцуулах, мэдээний бус агуулгад баримтлах нэгдмэл бодлогын загвар боловсруулах зорилгоор салбарын хэмжээний семинар зохион байгуулах санал, санаачилга гаргах.
4. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд редакцийн ерөнхий удирдамжаас дэвшилтэт бодлого руу шилжих, улмаар жендэр, хэвшмэл ойлголт болон тулгамдаж буй бусад асуудлыг шийдвэрлэхүйц мэдээний агуулгыг боловсруулдаг болох шаардлагатай тулгарч байна.
5. Судалгаанд хамрагдсан хэвлэл мэдээллийн байгууллагын аль нь ч үйл ажиллагаандаа жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах, ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын талаар сургалт зохион байгуулах хэрэгцээ шаардлагын талаар онцлон дурдаагүй. Өдгөө жендэрийн тэгш байдлын асуудал нь Карибын хэвлэл мэдээллийн өмнө тулгарч буй гол асуудал хэмээн тооцогдохоо больсон гэсэн хандлага байгаа нь илэрхий. Гэсэн хэдий ч, бодлого боловсруулах, тэргүүн туршлагын удирдамж, зааварчилгаа судлах чиглэлээр сургалт явуулахыг хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд дэмжинэ гэдгийг тогтоов. Учир нь тэд өөрсдийн байгууллагын хэмжээнд жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа илүү үр дүнтэйгээр тусгахад чиглэгдсэн практик шийдэл, хандлагыг эрэлхийлж буй.

Жишээ судалгаа нь, нэгдүгээрт, Карибын хэвлэл мэдээллийн салбар дахь сүүлийн 5-8 жилийн хугацаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр гарсан ахиц дэвшлийг толилуулах, хоёрдугаарт, ирэх 5-8 жилд жендэрт чиглэх албан бус бодлогыг албан ёсны болгон баталгаажуулах гол хэрэгцээ шаардлага бүхий дараагийн чухал алхамуудыг тодорхойлоход хувь нэмрээ оруулах давхар ач холбогдолтой.

## Хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь:

### Европын болон Арабын орнуудын жишээ судалгаа<sup>24</sup>

COPEAM

*(Газар дундын тэнгисийн орнуудын дуу, дүрсний операторуудын байнгын зөвлөгөөн)*

#### Ерөнхий мэдээлэл

Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр дэх анхаарвал зохих чухал асуудлын 12-т зааснаар, хэвлэл мэдээллийн салбар нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хамгийн чухал бөгөөд ур чадвар шаардсан үйл ажиллагааны нэгэн талбар юм. Жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг хуулиар ерөнхийдөө хориглоод байгаа хэдий ч, эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл болон төлөөллийн чанар өнөө хэр нь хязгаарлагдмал бөгөөд хэвшмэл ойлголтын нөлөөнд автсан хэвээр байна. Хэдэн зуун жилийн нийгэмшлийн үр дүнд бий болон хөгжиж, зан заншил, соёл уламжлал, шашны нөлөөгөөр бэхэжсэн сэтгэлгээг өөрчлөх нь тулгарч буй гол асуудал болоод байна.

Жендэрийн тэгш байдал гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст бүхий л түвшинд шударга, эрх тэгш хандлагад суурилсан, адил тэгш эрх мэдэл, тэгш боломж олгох, адил тэнцүү хариуцлага ногдуулах, тэгш оролцоог хангах болон адил тэнцүү харагдах чанар бүрдүүлэх явдал юм. Тиймээс, жендэрийн тэгш байдлыг хэвлэл мэдээллийн, ялангуяа, олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн үнэт зүйл бүтээх бүхий л үе шатанд бүрэн эрх мэдэл, эрх тэгш боломж, адил тэнцүү үүрэг хариуцлага, тэгш оролцоо болон адил тэнцүү харагдах чанар хэлбэрээр хэвлэл мэдээллийн орчинд нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Хэвлэл мэдээлэл, ялангуяа, телевиз, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад дараах хоёр чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Юуны өмнө, хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад үйл ажиллагаандаа, тэр дундаа шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломж бий. Хоёрдугаарт, хэвлэл мэдээлэл нь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлж, тэдний илэрхийлэх хүртээмжийг дээшлүүлэх, эмэгтэй удирдагч, шийдвэр гаргах түвшинд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн талаарх сурвалжлагыг сайшаан дэмжих замаар эмэгтэйчүүдийн тэнцвэрт, хэвшмэл бус төлөөллийг бий болгох боломжтой.

Энэхүү судалгаа нь COPEAM-ын сүлжээнд багтах Киприйн өргөн нэвтрүүлгийн нэгдэл (СҮВС-КӨНН), Иорданы радио телевиз (JRTV-ИРТ), Италийн радио телевиз (ИРТ) болон Мароккын Радио, телевизийн үндэсний нийгэмлэг (РТҮН) зэрэг олон нийтийн 4 хэвлэл мэдээллийн байгууллагын жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаанд хийсэн үнэлгээг харуулахыг зорьсон.

<sup>24</sup> Бүрэн эхээр нь [www.unesco.org/webworld](http://www.unesco.org/webworld)

**Арга зүй:**

- Эдгээр өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгчдийг дараах шалгуурын үндсэн дээр сонгов. Үүнд:
  - Газрын дундад тэнгисийн хойт эрэг дээр байрлах хоёр улс, өмнөд хэсэгт орших хоёр улсыг тухайн бүс нутгийг төлөөлүүлэн, харуулах зорилгоор;
  - Том, дунд, жижиг зэрэг янз бүрийн түвшний байгууллагуудын жендэрийн бодлого, түүний үр нөлөөнд дүн шинжилгээ хийх замаар хандлага, үр дүнгийн хоорондын ялгааг тодорхойлох.
- Байгууллага бүрт дотоод судалгааны ажил хариуцах гол зохицуулагчийг тодруулах.
- Байгууллага бүр өөрийн нарийвчилсан дотоод үнэлгээг боловсруулах
- Бүрдүүлсэн мэдээлэл дээр тулгуурлан чанарын дүн шинжилгээ хийдэг болох.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын ажилд түлхэц болох, зохион байгуулалтыг нь сайжруулахын тулд ярилцлагын жишиг хэлбэр бүхий асуумж боловсруулан хүргүүлэв.

Бидний зүгээс, СОРЕАМ-ын үйл ажиллагааны хамрах хүрээг харгалзан үзэж, жендэр ба хэвлэл мэдээллийн асуудлаар онцгой сонирхол татсан, дотоод нөхцөл байдалд нь бодит өөрчлөлт гарсан хөгжиж буй 4 улс орныг сонгов.

Улс орон бүрт жендэрийн тэгш байдлын хандлагад түүх ул мөрөө үлдээсэн байдаг. Дараах бүлгүүдэд эдгээр улс орны нөхцөл байдал, ялангуяа хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүд болон жендэрийн тэгш байдлын асуудлын талаар ерөнхийд нь товч өгүүлнэ.

## ИТАЛИ УЛС

Итали улс нь Европын бусад олон оронтой харьцуулахад, эдийн засгийн салбараас нийгэм, соёлын салбар хүртэл янз бүрийн түвшинд эмэгтэйчүүдийг эрх тэгш боломжоор хангах тал дээр учир дутагдалтай байна. Евростат<sup>25</sup> байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар мэдээлснээр, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин Европт 64,6%-тай тэнцүү байхад, тус улсад харин 46,4 хувьтай байгаа нь Европын 27 орноос хамгийн доогуур үзүүлэлттэй байна. Энэ нь эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 9,3% байгаагаас асар их зөрүүтэй нь харагдана.

Ерөнхий ажиглалт дээр суурилсан хэд хэдэн судалгаанд<sup>26</sup> онцолсны дагуу, хэвлэл мэдээлэл, ялангуяа гол зонхилох хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл доогуур байгаа нь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн оролцоог бүрэн хангах боломж хараахан бүрдээгүй нийгмийн нөхцөл байдлыг илтгэнэ. Энэ нь нийгмийн амьдралд оролцох хүсэлтэй эмэгтэйчүүдэд хамаарах бөгөөд нэн ялангуяа хэвлэл мэдээллийн салбарт илүүтэйгээр ажиглагдаж байна. Энэхүү бодит нөхцөл нь жендэрийн төлөв байдал, түүний талаарх ойлголтыг үл дэмжих тогтсон хандлагыг бэхжүүлэхэд түлхэц болсоор байна.

Италийн хэвлэл мэдээллийн агуулгад эмэгтэйчүүдийг цөөн тооны, маш нийтлэг дүрээр, тухайлбал эмэгтэй хүнийг сексийн объект (тухайн улсад өнөө хэр нь өргөн тархсан эрэгтэй хүний дээрэнгүй үзлийн илэрхийлэл) байдлаар, мөн эх хүн, гэрийн эзэгтэйн дүрээр гаргадаг. Итали улс 2005 оны “Testo Unico della Radiotelevisione<sup>27</sup>” баримт бичигт тунхагласнаар бүхий л хэвлэл мэдээллийн салбарт эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг илүү тэнцвэртэй бөгөөд үл гадуурхсан байдлаар татан оролцуулах тухай Европын гэрээ хэлэлцээрийг хүлээн зөвшөөрчээ.

Эмэгтэйчүүдийн тэнцвэртэй төлөөлөл бий болгох чиглэлээр онцгой хүчин чармайлт гаргаж байгаа, мөн мэдээний салбар дахь эмэгтэй боловсон хүчний өсөлт тууштай явагдаж буй ч, зохих үр дүнд хараахан хүрээгүй л байна. Дээрх дүгнэлт нь “Дэлхий нийтийн хэвлэл мэдээллийн мониторингийн төсөл” (ДНХММТ) –ийн хүрээнд хийгдсэн дүн шинжилгээнд тулгуурлав. Италид эмэгтэй сэтгүүлчид, ялангуяа эмэгтэй хөтлөгчдийн тоо өсөн нэмэгдэж байгаа нь редакцийн орчинд хүлээгдэж буй өөрчлөлтөнд хүргэхгүй, мөн мэдээний агуулга дахь жендэрийн тэгш байдлыг илүүтэйгээр хангахад нөлөөлөхгүй байгааг дээрх төсөл илрүүлжээ<sup>28</sup>.

## МАРОККО УЛС

Хүмүүсийн нэгдмэл төсөөлөл, олон нийтийн санаа бодолд телевиз нөлөөлдөг нь маргаангүй. Бараг бүх өрхөд хүрч чаддаг түүний хүч чадал оршино. Сонин хэвлэлээс ялгаатай нь, телевиз хүн бүрт, тэр дундаа бичиг үсэгт тайлагдаагүй байдал нь зонхилсон Магребын (Хойт Африкийн хэсэг) оршин суугчдад хүртэл хүрэх боломжтой.

<sup>25</sup> Eurostat Newsrealize 117/2010 – 4th August 2010; эх сурвалж <http://ec.europa.eu/eurostat>.

<sup>26</sup> Osservatorio di Pavia-Fondazione Rosselli, *Female Representations, and images of women. Monitoring RAI palimpsest, 2008* (эх сурвалж: <http://www.osservatorio.it/interna.php?section=analysis&m=v&pos=0&section=000106>).

<sup>27</sup> [http://arpa.emr.it/cms3/documenti/cem/normativa/dl177\\_05.pdf](http://arpa.emr.it/cms3/documenti/cem/normativa/dl177_05.pdf). 2012.07.17

<sup>28</sup> <http://www.whomakesthenews.org/images/stories/restricted/national/Italy.pdf>

Сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд “Араб эмэгтэйчүүд ба хэвлэл мэдээлэл” сэдэв нь Арабын ихэнх улс оронд хийгдсэн олон судалгаа, семинарын хөндөх асуудал болоод байна. Олон улсын болон төрийн байгууллагууд, академик салбар, эмэгтэйчүүдийн байгууллагууд хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь эмэгтэйчүүд, тэдний дүр төрхийн талаар янз бүрийн түвшинд асуудал дэвшүүлж байв.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт элсч буй эмэгтэйчүүдийн тоо бүсийн хэмжээнд үлэмж ихээр нэмэгдэж байгаа хэдий ч, хэвлэл мэдээллийн байгууллагад өндөр албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүд болон хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөлд өөрчлөлт ороогүй. Тухайлбал, эмэгтэй хөтлөгчдийн тоо эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү байна. Харин сурвалжлагч эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс хол зөрүүтэй. Ойрхи Дорнодод мэдээний нийт сурвалжлагчдын дөнгөж 33% нь эмэгтэйчүүд байна<sup>29</sup>.

Магреб дахь эрэгтэй, эмэгтэй сэтгүүлчдийн хоорондын эрх тэгш байдлын тухай Рабатын Тунхаглал гарсаны дараа, 2005 онд Мароккод хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг сайжруулах тухай Үндэсний тунхаг бичиг батлагдсан нь шаардлагатай арга хэмжээ бүхий нааштай алхам болсон байна. Марокко нь Магреб болон Арабын орнуудаас хэвшмэл ойлголт, хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн бурангуй байдалт дүр төрх зэргийг буруушаасан тунхаг бичиг үйлдсэн цорын ганц улс юм. Харилцаа холбооны яам Тунхаг бичигт<sup>30</sup> үндэслэн, хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг сайжруулах зорилгоор Үндэсний ажиглалтын төв байгуулаад удаагүй байна.

## КИПР УЛС

Киприйн хэвлэл мэдээллийн талаар тоон болон чанарын мэдээлэл хомс байгааг харгалзан, ДНХММТ-ийн 2010 онд гаргасан дүгнэлт нь тухайн улсын өнөөгийн байдлыг жендэрийн тэгш байдлын өнцгөөс үнэлэн дүгнэх, нөлөөллийн холбогдох үйл ажиллагааг дэмжих үүднээс шаардлагатай мэдээллээр хангахуйц судалгааны чухлыг тэмдэглэжээ.

Тус улсад оршин суугч Грек болон Турк үндэстний хоорондын мөргөлдөөний улмаас үүсээд буй ширүүн зөрчилдөөн бүхий Киприйн нөхцөлд хэвлэл мэдээллийн хяналт шинжилгээ хийх нь маш чухал ач холбогдолтой. Энэ хагарал нь тус улсын нийгэм, улс төрийн бүхий л салбарыг хамарч байна. Кипр улсын өмнө тулгарч буй сорилт нь мэдээний гол сэдэв болсноор, бусад асуудал, тэр дундаа жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг бүдгэрүүлэхэд хүргэжээ. Киприйн нийгэм, улс төрийн нөхцөл байдал нь жендэрийн асуудалтай бодит байдал дээр хоорондоо харилцан нягт уялдаатай болох тухай асуудлыг үл ойшоох нь түгээмэл. Дээр өгүүлсэн зөрчилдөөн Киприйн бүхий л давхаргын эмэгтэйчүүдэд тодорхой байдлаар нөлөөлсөн. Гэсэн хэдий ч, Киприйн өмнө тулгарч буй асуудлыг шийдвэрлэхэд тэдний дуу хоолой, санал бодлоо хүргэх боломжид хаалт тавигдсаар иржээ.

Мэдээлэл нь хүмүүст шинэ мэдээ, санаа оноо өгч, үзэл бодолд нь нөлөөлөх эх сурвалж болдогоороо хувь хүнийг нийгэмтэй нь холбон, улмаар тэдний төрд болон хувийн хэвшилд хамрагдахаас нь үл хамаарч тэдний ухамсар болон үйл явцад шүүмжлэлтэй хандах хандлагыг төлөвшүүлдэг. Дашрамд тэмдэглэхэд, өөрийгөө бүрэн таньж мэдээгүй улс үндэстэн буюу нийгэм нь иргэдийнхээ хүсэл эрмэлзлийг зохих ёсоор хангах

29 [http://www.whomakesthenews.org/images/stories/restricted/regional/Middle\\_%20East.pdf](http://www.whomakesthenews.org/images/stories/restricted/regional/Middle_%20East.pdf)

30 <http://www.mincom.gov.ma/MinCom/Fr/Actualites/Observatoire+image+femme.htm>. 2012.08.07



чадваргүй байдаг. Мэдээгээр хэнийг ба юуг үзүүлж, хүмүүс болон үйл явдлыг хэрхэн дүрсэлж буй байдал нь ихээхэн чухал. Хэнийг орхигдуулав, юуны тухай мэдээлээгүй гэдэг асуудал мөн адил чухалд тооцогдоно. Энэ нь, хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл доогуур байгаа нь, жендэрийн тэгш бус байдал, эмэгтэйчүүдийн ялгаварлан гадуурхалтад шууд бус хэдий ч хүчтэй нөлөөлдөг гэсэн санааг илэрхийлнэ.

ДНХММТ-ийн үр дүнгээр, Кипр улсын хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн түвшин ноцтой доогуур хэмжээнд байна. Эмэгтэйчүүд хэдийгээр мэдээний сэдэв болж, сурвалжлагч, хөтлөгчөөр ажиллаж байгаа ч энэ нь 85%-ийг эзэлж буй эрчүүдтэй харьцуулахад туйлын хангалтгүй үзүүлэлт юм. Жендэрийн энэхүү асар их зөрүү нь Киприйн хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэйчүүд үл үзэгдэх түвшинд байгааг тод томруун харуулж байна<sup>31</sup>.

## ИОРДАН УЛС

Тус улсын хувьд сүүлийн арваад жилийн хугацаанд эрх зүй, эдийн засаг, улс төр, нийгмийн хүрээнд гарсан асар их амжилт ололт нь боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, улс төр болоод бусад салбарын хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн байр суурийг бэхжүүлэхэд нөлөөлөхүйц алхам болсон. 2004 оны статистикийн дүнгээр эмэгтэйчүүдийн дунд бичиг үсэг үл мэдэх явдал 15.1% хүртэл буурчээ<sup>32</sup>.

Эмэгтэйчүүдийн асуудалд дэс дараатай, зохион байгуулалттай бөгөөд тууштай хүчин чармайлт гаргахыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн явдал нь Иорданы хамгийн чухал ололт юм. 1993 онд Засгийн газраас Иордан эмэгтэйчүүдийн төлөөх Үндэсний стратеги (ИЭТҮС)-ийг баталсан нь дээрх үйл явцын тусгал болжээ. Иорданий эмэгтэйчүүдийн Үндэсний хороо нь уг стратегийн үр дүн, цаашдын ач холбогдолд тогтмол үнэлгээ хийдэг.

2006-2010 оны ИЭТҮС<sup>33</sup>-ийн хамрах хүрээнд эрх зүй, эдийн засгийг чадавхжуулах, нийгмийн амьдрал дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо, хүний аюулгүй байдал, нийгмийн хамгаалал (үүнд боловсрол, эрүүл мэнд, ядуурал, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, хүчирхийлэл, ахмад настнууд, тусгай хэрэгцээ бүхий хүмүүс, хүнсний аюулгүй байдал, хүрээлэн буй орчин, орон байрны зэрэг асуудлууд багтана) ба хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн харилцаа холбоо зэрэг хэд хэдэн салбар хамрагджээ.

2006-2010 оны ИЭТҮС-д дурдсанаар “хэвлэл мэдээллийн салбар дахь зарим сөрөг чиг хандлага нь эмэгтэйчүүдийн ололт амжилтыг үл ойшоосон байдлыг үргэлжлүүлэх, мөн тэднийг улс төр, эдийн засаг, эрх зүй болон бусад чиглэлийн нэвтрүүлэгт шинжээчээр оролцуулахгүй байхад нөлөөлж байна. Хоёр хүйсийн хоорондын ажил хөдөлмөрийн уламжлагдан тогтсон хуваарилалтад үндэслэж, эмэгтэйчүүдийн хэвшмэл дүр төрхийг харуулах бөгөөд зарим төрлийн зар сурталчилгаа, цэнгээнт нэвтрүүлэгт эмэгтэйчүүдийг зохисгүй байдлаар үзүүлсээр байна. Иймэрхүү хандлага нь эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн харилцаа, холбоог бүрэн утгаар ашиглах үйл явцтай зөрчилдөнө. Дээрх чиг хандлагыг хэвлэл мэдээллийн салбар дахь эмэгтэйчүүдийн тооны өсөлтөөс үл хамаарч, бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах түвшний цөөн тооны эмэгтэйчүүд цаашид сайжруулах тал дээр ажиллаж байна.

31 [http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/GMMP-2010\\_National-Report\\_CY\\_Final.pdf](http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/GMMP-2010_National-Report_CY_Final.pdf)

32 CEDAW тайлан 2005

33 <http://sgdatabse.unwomen.org/uploads/National%20Strategy%20Jordanian%20Women.pdf>, 2012 оны 7 сарын 23

## > Италийн радио телевиз (ИРТ)

### Товч танилцуулга

1954 оны 1 дүгээр сарын 3-ны өдөр ИРТ өөрийн анхны сувгаа нээснээр, Итали улсад телевизийн өргөн нэвтрүүлэг тогтмол үйл ажиллагаатай болж эхэлсэн. 1954 оны сүүлээр Итали айл өрхийн 58 хувь нь телевизтэй болж, харин энэ тоо 1961 оны үеэр тус улсын хүн амын 97 хувьд хүрчээ. Нөгөөтээгүүр, радиогийн өргөн нэвтрүүлэг 1920-иод оны эхэн үеэс Примо, Секондо, Терзо (буюу 1, 2 ба 3-р сүлжээ) зэрэг үндэсний 3 радио байгуулагдсанаар түгэн тархжээ. Хэрэглэгчдийн тоо эхний арван жилийн хугацаанд тогтмол өссөн бөгөөд 1954 онд тэдний тоо дөнгөж 24,000 байсан бол 1965 онд 6 сая гаруйд хүрчээ.

Олон нийтэд үйлчилгээ үзүүлэгч телевизийг зөвхөн зугаа цэнгээний эх үүсвэр болгохоос гадна, мөн соён гэгээрүүлэх, мэдээлэл дамжуулах, түүгээр ч үл барам өргөн тархсан бичиг үсэг үл мэдэх явдалтай тэмцэх, үндэсний хэлийг бүрэлдэн тогтоход дэмжлэг үзүүлэх хэрэгсэл болдог. Эхэн үедээ нэвтрүүлгүүд нь 4 цаг орчим үргэлжилж байв. 1957 онд зар сурталчилгааны хамтаар анхны томоохон өөрчлөлт гарчээ. Хэдийгээр, тус телевиз нь цэнгээнт нэвтрүүлгээр үзэгчдийнхээ тоог өсгөсөн ч ИРТ нь мэдээллийн хөтөлбөрөө тогтсон ёсоор чанартай сайн хийсээр байгаа бөгөөд түүнийг нь ч мөн үзэгчдийн 70-аас илүү хувь үзэж сонирхдог байна. Өнгөрсөн арван жилийн хугацаанд бичлэгийн систем улам бүр нийтлэг болсноор, телевиз нь шууд нэвтрүүлээд зогсохгүй, бичлэгийг хальсанд буулган, хадгалах, түүнийг давтан гаргах боломжтой болсон.

1980-аад оны үед сонсголын бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан хадмал телетекст үйлчилгээний анхны туршилт хийгдэж, үзэгчдийн хувь хэмжээг үнэлэх Аудител журам батлагдсан. 1996 оны 2 сард ИРТ нь [www.rai.it](http://www.rai.it) цахим хуудсаараа интернэтэд нэгдэж, улмаар 90-ээд оны эхнээс туршин бэлтгэж байсан анхны 3 хиймэл дагуулын тоон сувгаа 1997 оны сүүлээр нээн ажиллуулав.

2003 оны сүүлээр ИРТ-ийн Захирлуудын зөвлөлөөс газрын дамжуулалтын тоон өргөн нэвтрүүлгийн хөгжлийн төлөөх Италийн Ассоциаци үүсгэн байгуулах тухай шийдвэр батлав. ИРТ нь 2004 оны нэгдүгээр сард техникийн шинэлэг шийдэлд үндэслэн, анхны нэвтрүүлгээ цацаж эхэлснээр Италийн телевизийн зах зээлийн хөгжлийн шинэ эрин эхэлжээ.

Олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн ерөнхий үйлчилгээний эрхэм зорилго, чиглэл нь Италийн Үндсэн хууль, Европын Холбооны 1989 оны “Зах хязгааргүй ТВ” удирдамж болон түүний нэмэлт өөрчлөлтүүд, 1993 оны Амстердамын Гэрээний заалт болох олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн тогтолцооны тухай 9 дэх протокол, 2009 оны 10 сарын 27-нд “Official Gazette” сонинд нийтлэгдсэн Европын хамтын нийгэмлэгийн харилцаа холбооны нэмэлт тайлбар 2009/C 257/01 зэрэг баримт бичигт үндэслэдэг.

## Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад баримтлах үндсэн бодлого, стратеги

### *Дотоод бодлого: Тэгш боломжийн хороо*

ИРТ-д ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлыг Европын эдийн засгийн хамтын нийгэмлэгийн эмэгтэйчүүдэд ээлтэй хандлагыг хөхиүлэн дэмжих тухай 1984 оны 12 сарын 12-ны зөвлөмжийн дагуу 1998 онд ИРТ болон үйлдвэрчний эвлэлээс баталсан удирдах албан тушаалтан, ажил олгогч болон ажилтнуудад зориулсан Хөдөлмөрийн хамтын гэрээгээр (ХХГ) зохицуулдаг<sup>34</sup>. ХХГ нь Италийн нийгэмд эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж буй үүрэг, бодит байдлыг илтгэн, таниулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий Тэгш боломжийн хороог үүсгэн байгуулагдахад түлхэц болсон.

Тус хороо нь дараах үүрэг хүлээдэг:

- Компанийн бүх хэлтэс дэх эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтийг дээшлүүлэхэд зохих нөхцлөөр хангах, мөн энэ нөхцлийг тусгай сургалтаар дамжуулан бүрдүүлэх;
- Эрх тэгш боломжийг хязгаарлаж буй саад тотгорыг илрүүлэн арилгах, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилго бүхий нааштай арга хэмжээг хөхиүлэн дэмжих;
- Эмэгтэйчүүдийг өргөн цар хүрээний ажлын байраар, үүний дотор цагаар ажиллах боломжоор хангах.

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө, эцгийн чөлөө олгох асуудлыг баталгаажуулан дэмжих тухай Итали улсын хуульд (№53, 2000) нарийвчлан тусгажээ<sup>35</sup>. ИРТ нь дээрх хэрэгцээ, шаардлагыг Хөдөлмөрийн хамтын гэрээгээр хүлээн зөвшөөрч, хэрэгжүүлдэг байна.

ИРТ нь 1980 оноос хойш цагаар ажиллах боломж бүрдүүлж эхэлсэн. Үүний үр шимийг хүртэгч эмэгтэйчүүдийн тоо 70-80 хувьд хүрч байсан бөгөөд сүүлийн жилүүдэд эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад нэлээд нэмэгджээ.

Хүүхэд асрахтай холбоотойгоор, ИРТ нь эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад Италийн хуулинд хараахан тусгагдаагүй боломжоор адилхан хангадаг. Тухайлбал, 3-6 насны хүүхэд өвдсөн тохиолдол бүрт эмнэлгийн магадлагаан дээр үндэслэж цалингүй чөлөө олгодог.

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө дуусах үед чөлөөг сунгах хүсэлтэй бол сарын цалингийн 90 хувьтай тэнцэх мөнгөн тэтгэмжийг чөлөөтэй байх дараагийн сард нь олгодог<sup>36</sup>.

34 <http://eur-lex.europa.eu.LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:EN:HTML>; 2012.07.23

35 <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>

36 Цагаар ажиллах тухай журам. Хэвсралт А-г үзнэ үү.

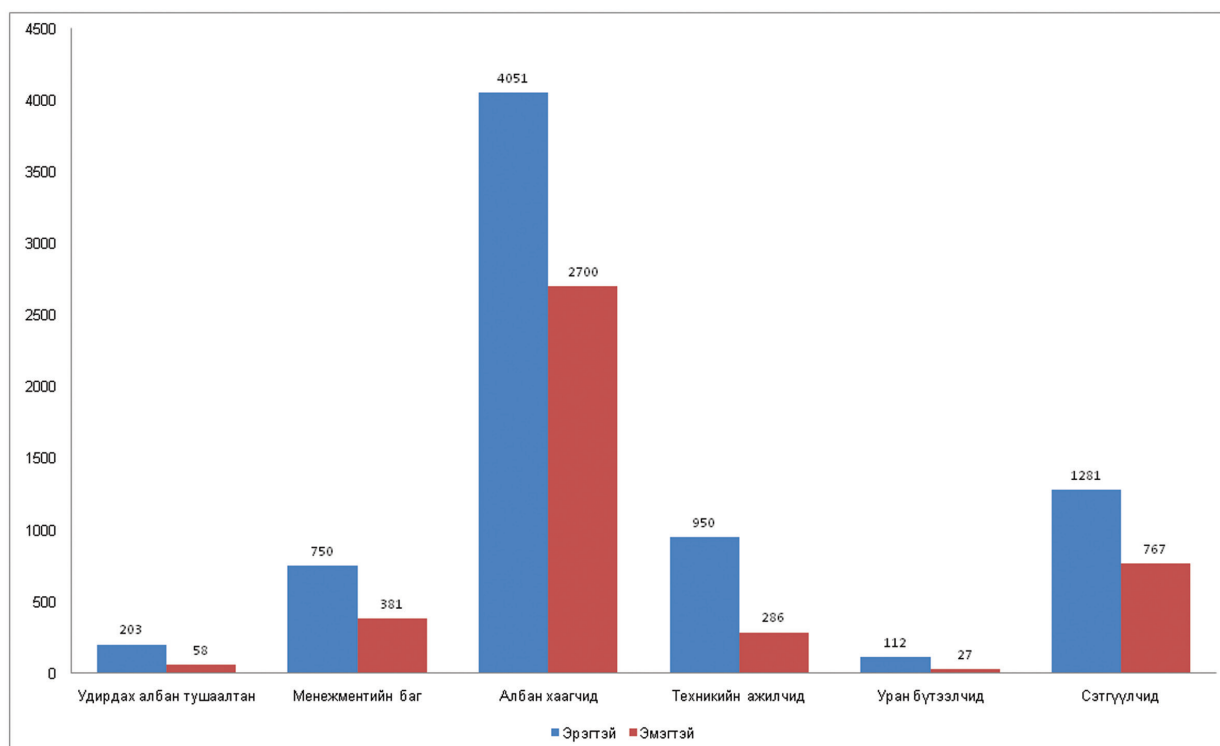


Нийт ажилтан: 12,165

Нийт эмэгтэйчүүд: 4,818

Нийт эрэгтэйчүүд: 7,347

### Мэргэжлийн үзүүлэлтийн хүйсийн ангилал



2008 оны 1 дүгээр сард Тэгш боломжийн хороо болон ИРТ-ийн Удирдлагын Ассоциаци (ADRAI) Захирлуудын ерөнхий зөвлөлд өндөр албан тушаалд цаашид томилохдоо жендэрийн илүү тэнцвэртэй сонгон шалгаруулалт явуулах санал дэвшүүлэв. Энэ саналын үр дүнд сүүлийн жилүүдэд удирдах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл нэмэгджээ.

ИРТ болон Харилцаа холбооны яам гарын үсэг зурж баталгаажуулсан (2010 - 2012), гурван жилийн хугацаанд хүчин төгөлдөр үйлчлэх “Олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээний удирдамж” баримт бичиг нь Итали улсын нутаг дэвсгэр дээрх олон нийтэд үйлчилгээ хүргэх зорилтуудыг хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцөл шаардлага болно. Дээрх баримт бичигт хэд хэдэн чухал үзүүлэлтийг тусгаж, улмаар олон нийтийн хэвлэл

мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөлтэй холбоотой шинэ удирдамжийг багтаажээ<sup>37</sup>.

Түүнчлэн, ИРТ нь хувь хүний нэр төрийг дээдлэхийн зэрэгцээ, телевизийн хөтөлбөрийн агуулгыг зохистой, боловсон, нийгмийн хөгжлийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулж, эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэн, тэдний үүрэг оролцоог дээшлүүлэхийг дэмжсэн. ИРТ-ийн нэгэн төлөөлөгчийн мэдэгдсэнээр, “телевизээр эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг аливаа ялгаварлалгүйгээр үзүүлэх, эмэгтэйчүүдийн ертөнцийг бодитоор харуулах” хэрэгцээ шаардлага дээрх хүрээнд шийдвэрлэх гол асуудал мөн гэжээ.

Шинээр батлагдсан удирдамж нь эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүргийг олон талаас нь бодитоор, хэвшмэл бус ойлголтын хүрээнд толилуулж, мөн судалгаанд үндэслэн холбогдох асуудлыг дараах байдлаар нэгтгэв. Үүнд:

- Эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг мушгин гуйвуулж, өрөөсгөл байдлаар гаргахаас сэргийлэх зорилгоор мэргэжлийн ангиллын үзүүлэлтийн дагуу дотоод, гадаад эх үүсвэр ашиглан сургалт, семинар зохион байгуулах<sup>38</sup>
- Телевизийн хөтөлбөр, үйлчилгээний онцлогоос хамаарч, “эмэгтэйчүүдийн улс орны нийгэм, соёл, эдийн засгийн амьдрал, нийгмийн байгуулал болоод гэр бүл дэх үүргийн талаар олон нийтэд бүрэн дүүрэн, бодитоор мэдээлэхийн сацуу Үндсэн хуулийн зарчмын дагуу эмэгтэйчүүдийн эрх, боломж, оролцоо, ололт, амжилтыг онцлон харуулсан нэвтрүүлгийг дамжуулах үүрэг хүлээснийг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй<sup>39</sup>
- Насанд хүрээгүй хүмүүст зориулсан нэвтрүүлгүүдэд онцгойлон анхаарахдаа, эмэгтэйчүүдийн талаар мушгин гуйвуулсан, өрөөсгөл ойлголт төрүүлэхүйц, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн сэдэвт нэвтрүүлгээс албан журмаар зайлшгүй татгалзах ёстой<sup>40</sup>
- Радиогийн үйл ажиллагааны хүрээнд, жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн өмнө хүлээсэн үүргийн талаарх нэвтрүүлгийг бэлтгэн түгээх<sup>41</sup>
- Олон ургальч, цогц, бодит, шударга, хараат бус зарчмыг дээдлэх, жендэрийн тэгш байдлыг сахин хамгаалах асуудлыг баталгаажуулах шаардлага хангахуйц мэдээний чанарт онцгой анхаарал хандуулах<sup>42</sup>
- Эцэст нь ач холбогдлоороо дутахгүй нэг зүйл бол гадаадын иргэдэд зориулсан хөтөлбөр бөгөөд ИРТ нь эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг толилуулах, тэдний соёлын онцлог болон мэргэжлийн нэр төрийг хүндэтгэн, эмэгтэйчүүдийн нийгэмд эзлэх байр суурийг бодитоор үзүүлэхийг чармайдаг<sup>43</sup>.

ИРТ нь жендэрийн тэгш байдал, боловсон хүчний асуудалд анхаарал хандуулахын зэрэгцээ өргөн нэвтрүүлгийн төрөл бүрийн сэдвээр тусгай нэвтрүүлэг бэлтгэн, түгээдэг байгууллагуудтай хамтрах замаар эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх үйл хэрэгт оролцож байна<sup>44</sup>.

<sup>37</sup> [www.segretariatosociale.rai.it/regolament/contratto2010\\_2012.html](http://www.segretariatosociale.rai.it/regolament/contratto2010_2012.html)

<sup>38</sup> Зүйл 2, бүлэг 3, b хэсэг

<sup>39</sup> Зүйл 9, бүлэг 2/b

<sup>40</sup> Зүйл 12

<sup>41</sup> Зүйл 10

<sup>42</sup> Зүйл 4, бүлэг 1

<sup>43</sup> Зүйл 14/1

<sup>44</sup> Зүйл 13/6

Үүний зэрэгцээ, удирдамжтай нийцэж буй эсэхийг нягтлах зорилгоор хяналт шинжилгээ хийж, жил бүрийн тайландаа нийтэлдэг бөгөөд Харилцаа холбооны яам, Харилцаа холбоог баталгаажуулах газар болон Парламентын Хяналтын хороонд уг тайланг танилцуулах үүрэг хүлээдэг. Уг хяналт шинжилгээнд тулгуурлан, тус яам нь бусад хамтрагч байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр цаашид зарим нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай эсэх талаар шинжлэн судалж, дүгнэлт гаргадаг<sup>45</sup>.

## Жендэрийн асуудлаарх практик туршлага ба хэтийн төлөв

Үндэсний өргөн нэвтрүүлгийн гэрээгээр тодорхойлсон бодлого, удирдамжтай зэрэгцээд, сүүлийн жилүүдэд хэрэгжсэн үйл ажиллагаанд нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийж, нөхцөл байдлыг үнэлэх, тодорхой санал санаачилгууд гаргасан.

ИРТ нь телевизийн хөтөлбөр дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөлд хяналт шинжилгээ, дүн шинжилгээ хийх хоёр төрлийн судалгааг 1998 онд мөн Европт “Бүх нийтэд тэгш боломж олгох жил”-ээр зарлагдсан 2008 онд тус тус зохион байгуулжээ.

“ИРТ-ийн телевизийн мэдээний хөтөлбөр дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл <sup>46</sup>” сэдэвтэй анхны судалгаа нь жендэрийн ялгааг нарийвчлан судалсан ажил байсан. Уг судалгааг холимог аргачлалаар хийсэн бөгөөд үүнд:

- Тэгш боломжийг дэмжсэн төсөл болон бодлогын чиглэлээр ажилладаг эмэгтэйчүүдээс ярилцлага авч, мөн тухайн чиглэлээр ажилладаг Их Британи, Швед, Нидерланд зэрэг орны байгууллагуудтай холбогдсон байна;
- Мэдээний салбарт ажилладаг ИРТ-ийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудыг дөрвөн бүлэгт хуваан, ярилцлага хийсэн;
- ИРТ-д хөтөлгөч, сэтгүүлч, хэлтсийн дарга зэрэг алба хашиж буй эмэгтэй мэргэжилтнүүдтэй зургаан ярилцлага хийсэн;
- Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар ИРТ-ийн ажилчид болон гадны мэргэжилтнүүдэд зориулсан туршилтын сургалтын талаар судалсан.

Ийнхүү, ИРТ-ийн телевизийн хөтөлбөрийг амилуулдаг эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудтай ярилцан, мэдээний агуулгад тоон болон чанарын дүн шинжилгээ хийж, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг үзүүлсэн мэдээллийн хугацаа болон давтамжийг тодорхойлжээ.

## Үр дүн

Тоон үзүүлэлтүүд нь хэдийгээр сэтгүүл зүйн салбарт мэргэжлийн үүргээ гүйцэтгэж буй эмэгтэйчүүдийн ерөнхий байдлыг илтгэж, улмаар тэдний өсөн нэмэгдэж буй чадавхийг илэрхийлэх боловч, тэд мэдээг бэлтгэхдээ жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг тусгах чиглэлээр нөлөөлөх чадвартай талаарх ойлголтыг хараахан өгөхгүй байна.

<sup>45</sup> Зүйл 2, бүлэг 7

<sup>46</sup> *Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл ба эмэгтэйчүүдийг дүрслэхүй. Monitoring RAI palimpsests. Marketing Direction – Francesca De Rosa and Loredana Cornero. Osservatorio di Pavia, Fondazione Rosselli, 1998. <http://www.osservatorio.it/interna.php?section=analysis&m=v&pos=0&idsection=000106>. 2012.07.24*

Харин чанарын судалгаа нь эрэгтэйчүүд онцгой эрх мэдэл бүхий албан тушаал хашдаг, мөн эрэгтэй “мэргэжилтнүүд” нь тооны хувьд илүү олон байгаа бөгөөд эмэгтэй “мэргэжилтнүүд” нь эрэгтэйчүүдийн эцэг хүний буурь суурь, залж чиглүүлэх нөлөөнд автамтгай байдгийг онцолжээ. Телевизийн хөтөлбөрүүд эмэгтэйчүүдийн бие галбирыг онцлон, тодруулсан дүр төрхийг үзүүлэх нь түгээмэл. Эрэгтэйчүүдийн мэдээлэл боловсруулах арга барил, логик санааг эмэгтэй сэтгүүлчид санаатай болон санамсаргүйгээр хуулбарлан дагадаг тал бий.

2008 онд хийсэн “Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл ба эмэгтэйчүүдийг дүрслэхүй” судалгаанаас<sup>47</sup> дараах дүгнэлтийг тоймлон үзүүлжээ.

Нийт мэдээллийн хөтөлбөрийн 38.5%-ийг эмэгтэй сэтгүүлч, хөтөлгөчид удирдан явуулдаг бөгөөд тэд (soft news болох) урлаг, уран сайхан, зугаа цэнгээн, олны танил хүмүүсийн хувийн амьдралын тухай мэдээлэл төдийгүй (hard news болох) нийгэм, эдийн засаг, улс төр, байгаль орчны асуудлаар дагнан нэвтрүүлэг бэлтгэн, хөтөлж байна. Спортын мэдээнээс бусад бүхий л төрлийн дуулиант мэдээг эмэгтэй сурвалжлагчид өргөн хүрээнд нэвтрүүлдэг болов. Судалгааны сонирхолтой үр дүнд эмэгтэй сэтгүүлчид мэдээний нэвтрүүлэгт хүч түрэн орж ирснийг эергээр тэмдэглээд, нөгөөтээгүүр чухал ач холбогдол бүхий улс төр, эдийн засгийн мэдээ, мэдээлэлд эрэгтэйчүүд аргагүй зонхилж байгаа нь тэдний нөлөөлөл бага байгааг харуулж байна.

Хөгжөөн цэнгээнт нэвтрүүлэгт хөтөлгөчдийн жендэрийн төлөөлөл адил тэнцүү, телевизийн нэвтрүүлэг бэлдэхэд оролцогч эмэгтэй сэтгүүлч, мэргэжилтнүүдийн дунд эмэгтэйчүүдийн тоо олон, телевизийн шоунд оролцогч, зочдын жендэрийн төлөөлөл адил тэнцүү, телевизийн бүх дүрд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл эрх тэгш байгааг судалгаа харуулав. Өнөө хэр нь оршсоор байгаа жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь дээр өгүүлсэн нааштай хандлагуудад сөргөөр нөлөөлсөөр байгаа нь тулгамдсан асуудал болоод байна.

Уран сайхны нэвтрүүлгүүдийн хувьд эмэгтэйчүүд болон тэдний дотоод ертөнцийг толилуулсан өгүүлэл, энэ чиглэлийн нийт нэвтрүүлгийн 77,6%-ийг эзлэж байна.

Агуулгын хувьд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг хооронд нь харьцуулахад, тэд орчин цагийн хөдөлмөрлөх орчинд хамтрах, харин гэр бүлийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийг илүүтэй харуулж буй уламжлалт дүр зураг хэвээр байна.

Эдийн засгийн нөхцөл байдалд эмэгтэйчүүд дундаж, эрэгтэйчүүд дунджаас дээш, соёлын түвшинд харин эрэгтэйчүүд дунджаас доош, эмэгтэйчүүд дунджаас дээш үнэлгээ өгсөн байна. Ихэнх тохиолдолд эмэгтэйчүүд эрхэлсэн ажлаа өөрсдийн хувийн ололт амжилтад хүрэх хэрэгсэл хэмээн үздэг байна. Харин асран халамжлах үүрэг хүлээж буй хүмүүсийн төлөөлөл харьцангуй цөөн байгаа нь орчин үед энэ нийгэмд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд нь үр хүүхэд, өндөр настан эцэг эхчүүд, гэр бүлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүд болон өвчтэй хүмүүсийг асран халамжлах ажлыг хамтран гүйцэтгэж байгаатай холбоотой. Гэрийн ажилд уламжлалын дагуу эмэгтэйчүүдийг голлох байдлаар (гэхдээ заавал биш) онцлон харуулсан байна. Төгсгөлд нь тэмдэглэхэд, эмэгтэйчүүдийг ихэнх тохиолдолд гэрийн ажилд сайн боловч эмзэг, сул дорой шинжтэй, харин эрэгтэйчүүдийг гэрийн ажилд тааруу боловч тэсвэр хатуужилтайгаар дүрсэлжээ.

<sup>47</sup> *Эмэгтэй төлөөлөл ба эмэгтэйчүүдийн дүр төрх. Monitoring RAI palimpsests. Marketing Direction – Francesca De Rosa and Loredana Cornero. Osservatorio di Pavia, Fondazione Rosselli, 1998. <http://www.osservatorio.it/inter-na.php?section=analysis&m=v&pos=0&idsection=000106>. 2012.07.24*

## Хэтийн төлөвлөгөө

Олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн дээрх удирдамжид ИРТ-ийн телевизийн нэвтрүүлгүүдэд эмэгтэйчүүдийг хэрхэн дүрслэн үзүүлж байгаа талаар дээрх аргачлалыг ашиглан жилд гурван удаа дүн шинжилгээ хийж байхаар заажээ.

## > Радио, телевизийн үндэсний нийгэмлэг (РТҮН)

### Товч танилцуулга

Радио, телевизийн үндэсний нийгэмлэгийн анхдагч болох Мароккын радио нь 1928 оны 4 дүгээр сарын 15-нд нэвтрүүлгээ анх цацаж эхэлжээ. Тэртээ 1950 онд Францын “Тельма” компани нь Мароккод оршин суух Европ иргэдэд зориулсан анхны туршилтын нэвтрүүлгээ эхлэн, 1951 онд “Тельма” компани үйл ажиллагаа, түгээлтийн эрх бүхий тусгай зөвшөөрөл худалдан авч, 1954 онд өргөн нэвтрүүлгээ цацаж эхэлсэн байдаг. Харин Мароккын олон нийтийн телевиз 1962 оны 3 дугаар сарын 3-нд тус улс тусгаар тогтносны дараа хар цагаанаар нэвтрүүлгээ эхэлж байсан.

1966 оны 10 дугаар сард Radiodiffusion Television Marocaine (MPT) нь эрх зүйн статус бүхий, санхүүгийн хараат бус олон нийтийн байгууллага болсон хэдий ч, 1968 оны 1 дүгээр сард Мароккын Засгийн газрын шууд удирдлагад эргэн оржээ. Үүний дараа, 1978 онд РТҮН нь Харилцаа холбооны яамны Төв захиргаанд харьяалагдах болов.

2005 оны 4 дүгээр сард тус улсын дуу, дүрсний салбарыг либеральчлах, өрсөлдөөнийг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд төрийн байгууллага хэвээр байсан МРТ-ийг радио, телевизийн үндэсний компани орлон ажиллах болсон. Ийнхүү МРТ-д ажиллаж байсан 2300 ажилчид төрийн байгууллагын харьяанаас гарч, хараат бус, улсын компанийн мэдэлд очсон байна.

Бүтэц, зохион байгуулалтыг өөрчлөх, сэдэвчилсэн сувгууд нээх, интернэтийн портал үүсгэх, ТНТ болон хөдөлгөөнт телевиз байгуулах үйл ажиллагаатай холбогдуулан шинэчлэлийн хэд хэдэн төсөл хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Дуу, дүрсний харилцаа холбооны тухай хуулийн 77.03 дугаар зүйлийн дагуу, РТҮН нь Марокко улсын хуулиар олон нийтийн хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани бөгөөд түүний өмч хөрөнгийг төр эзэмшдэг. 2006 оноос хойш ноён Файзал Лараичи гүйцэтгэх захирал болохын хувьд тус компанийг удирдаж байна.

РТҮН нь улсын төсөв, зар сурталчилгааны орлого, үндэсний дуу, дүрсний салбарыг дэмжих татварын мөнгөөрсанхүүждэг. Мароккын олон нийтийн сувгууд нь нэвтрүүлгээрээ дамжуулан үндэсний дуу, дүрс бичлэгийн өв соёлыг дэмжин, хамгаалахыг зорьдог.

РТҮН нь Мароккын радио, телевизийн төрөл бүрийн сувагт зориулсан удирдамж, зааварчилгаа боловсруулан, тэдний ажлын төлөвлөгөөг баталдаг байна. Мароккын Дуу, дүрсний харилцаа холбооны дээд байгууллага (ДДХХДБ) үүсэн байгуулагдсан. Тус



байгууллагын зорилго нь үзэл бодлын олон ургальч байдлыг ханган баталгаажуулах, мөн сонгуулиас бусад үед улс төрийн нам, эвлэл, холбоо, төрөл бүрийн мэргэжлийн байгууллагуудыг өргөн нэвтрүүлгийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нэвтрүүлэг хийх, боломж олгох, өргөн нэвтрүүлгийн хүртээмжийг өргөтгөх явдал юм. Тухайн салбарт хууль эрх зүйн орчин дутагдаж байснаас үүдэн ДДХХДБ байгуулах санал гарсан байдаг.

РТҮН нь жендэрийн тэгш байдлын талбарт анхдагч байсан түүхтэй. Марокко хараат улс байх үед эмэгтэйчүүд тус радиод анх ажилд орж байсан нь 1960-аад онд телевизийн үүсэлтэй зэрэгцэн буй болсон нийгмийн шинэ чиг хандлага, уур амьсгалын эхлэл байв. Марокко улсын 5-р Мохаммед хаан Тангиерт айлчлахдаа өөрийн 17 настай охин Лалла Айча гүнжийг исламын оюутнуудын өмнө үг хэлэхийг даалгасан ажээ. Энэ нь Мароккын эмэгтэйчүүдийг нийгмийн амьдралд тэгш эрхтэй оролцох эхлэл тавьсан үйл явдал гэж хэлж болно.

1950-1960 онуудад Мароккын өргөн нэвтрүүлгийн түүхийг сэтгүүл зүй болон уран бүтээлийн салбарт тодорхойлсон “алтан үеийнхний” дотор сэтгүүл зүйн салбарт Мариа Аммар, Латифа Кади, Бадиа Райане, Латифа Эль Фасси, харин уран бүтээлийн талбарт Хабиба Мадкури, Амина Рачид, Фатима Бензиане, Сафия Зияни нарын эмэгтэйчүүдийг нэрлэж болно.

Марокко улс нь “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенцийг соёрхон баталсан 181 орны нэг юм. Уг конвенцийг хэрэгжүүлэх зорилгоор 120 гаруй орон жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны үндэсний хөтөлбөр батлаад байна.

Мароккын Вант улс арав гаруй жилийн турш орчин үеийн, ардчилсан нийгмийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдол бүхий өөрчлөлт, шинэчлэлүүдийг хийв. Хөгжлийн хэд хэдэн төсөл хөтөлбөрийг өргөн дэлгэрүүлсэн бөгөөд эдгээр ахиц дэвшлийн үр дүнд хүний эрх, нэн ялангуяа эмэгтэйчүүдийн эрхийг хангах явц чухал байр суурь эзлэх болсон. Өөрчлөлт, шинэчлэлийн хурдацтай явц, ялангуяа өргөн нэвтрүүлгийн либеральчлал нь тэгш эрх, эрх тэгш байдлын хүрээнд хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурь, тэдний шийдвэр гаргах үйл явцын оролцооны асуудлыг шинээр тусгахад нөлөөлсөн байна.

Эрх зүйн үүднээс Марокко улс жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр чухал алхамууд хийсэн байдаг. 2011 онд батлагдсан Мароккын шинэ Үндсэн хуулийн 19-р зүйлд зааснаар “Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд энэ зүйлд болон Үндсэн хуулийн бусад зүйлд заагдсан, мөн Үндсэн хууль, хувиршгүй үнэт зүйлс болоод Вант улсын хуулинд нийцүүлэн, Вант улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцид зааснаар иргэний болоод улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрх, эрх чөлөөг адил тэгш эдэлнэ. Мароккын төр эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хоорондын эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээгээд байна. Үүргийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор “Эрх тэгш байдлын төлөө ба ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх газар” байгуулав.

Эдгээр өөрчлөлт, шинэчлэл нь Марокко улсын Үндсэн хуулийн хамтаар эмэгтэйчүүдэд улс орны улс төр, эдийн засаг, нийгмийн идэвхтэй амьдралд түлхүү оролцох боломж олгож байна<sup>48</sup>.

48 Хавсралт В үзэх

## **Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад чиглэсэн үндсэн бодлого, стратеги**

РТҮН нь олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл болохын хувьд үндэсний хөгжлийн стратегитай нийцсэн жендэрийн тэгш байдлын стратеги баталсан бөгөөд зөвшилцлийн үндсэн дээр дараах хоёр зорилтыг дэвшүүлжээ. Үүнд:

- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс эрх тэгш, шударга зарчмын үндсэн дээр хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт нөлөөлж, түүнийг хөтлөн удирдана.
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүд эрх тэгш, шударга зарчмын үндсэн дээр эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрийн үр шимийг адил тэнцүү хүртэнэ.

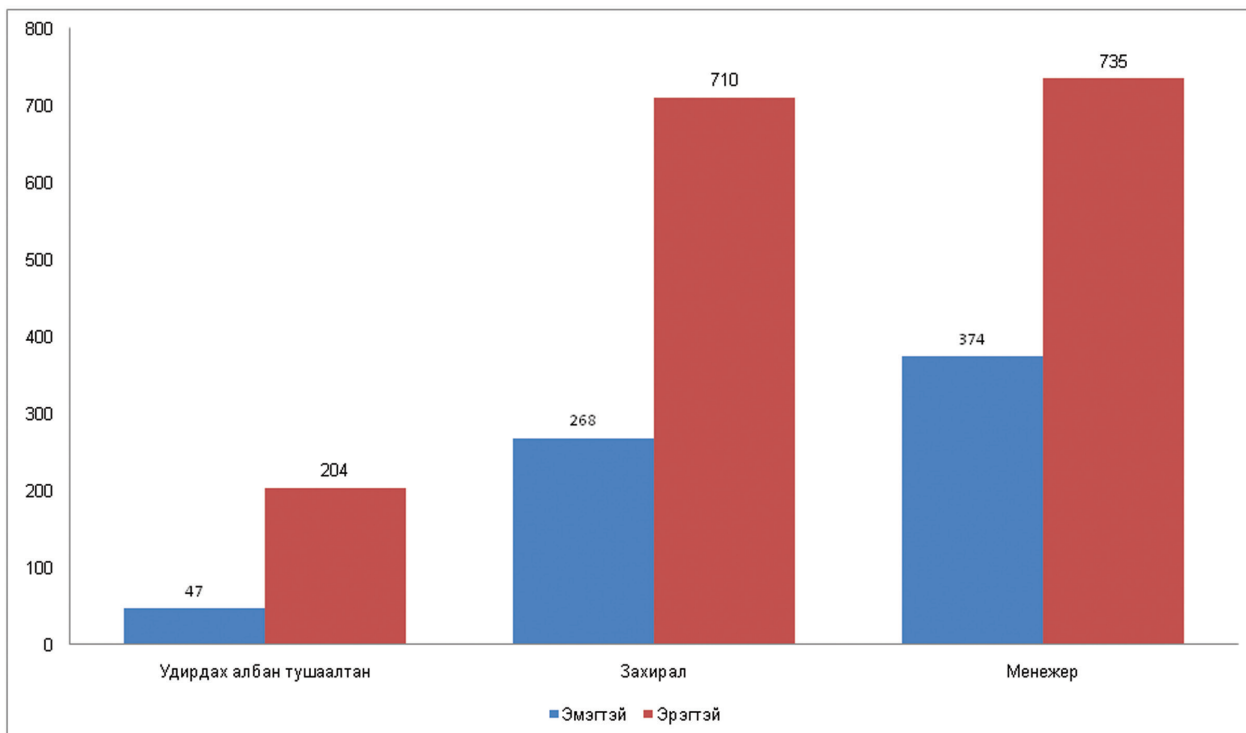
Энэхүү стратеги нь таван зүйл дээр суурилсан бөгөөд үүний нэг нь нийгмийн болон хувь хүний зан суртахуунд онцгой ач холбогдол өгөхдөө, хэвлэл мэдээлэл дэх хүйсээр ялгаварлах зүй бус хэвшмэл ойлголт, жендэрийн тэгш байдлын асуудалд анхаарал хандуулсан.

РТҮН нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болсноосоо хойш боловсон хүчнийг сэлбэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэж, улмаар тэгш эрхийн боломжийн бодлогын дагуу радио, телевизийн бүхий л албан тушаалд аливаа ялгаварлан гадуурхалгүйгээр эмэгтэйчүүдийг дэмжиж, дэвшүүлэх болсон.

РТҮН-ийн стратегийн хандлага нь “Жендэрийн тэгш байдлын үндэсний стратеги”-д тулгуурлаж байгаа бөгөөд хэрэгжилтийнхээ туршид радио, телевизийн албаны бүхий л албан тушаалд эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлэн ажиллуулж байна. Тухайлбал, нарийн мэргэжлийн албан тушаал (сэтгүүл зүй, редактор, кино бүтээл, продакшн, арилжаа, маркетинг, захиргаа, техникийн, г.м.), дээд шатны удирдах албан тушаал (дээд удирдлага, захирал, менежер) болон дунд шатны удирдах албан тушаал (хэлтсийн дарга, үйлчилгээний албаны дарга, радио станцын эрхлэгч) хашиж буй эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдсэн.

### ***Хүснэгт 1***

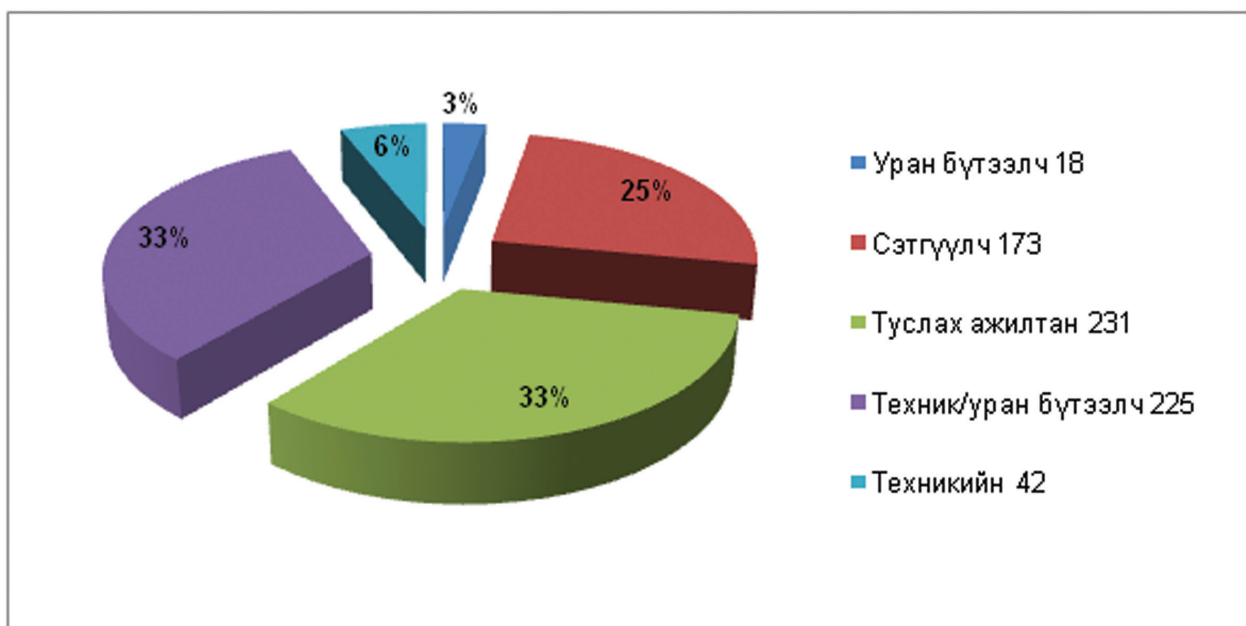
#### **РТҮН-ийн дээд шатны удирдах албан тушаалын хүйсийн ангилал**



1-р хүснэгтээс харахад, РТҮН-ийн дээрх гурван төрлийн албан тушаал хашиж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд асар их зөрүү байгаа хэдий ч, менежерийн албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүдийн түвшин бараг 50%-д хүрчээ.

## Хүснэгт 2

РТҮН-ийн эмэгтэй боловсон хүчний тархалт  
мэргэжлийн ангилал бүрээр



2-р хүснэгт нь РТҮН-ийн эмэгтэй ажиллагсад бүх төрлийн ажил мэргэжил, ялангуяа техник, уран бүтээл, сэтгүүл зүй болон туслах ажил гүйцэтгэхэд оролцож буйг үзүүлсэн байна.

Мэдээлэл, харилцаа холбооны яамнаас удирдан чиглүүлж, мөн үйл ажиллагаанд нь хяналт тавьдаг жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явц нь РТҮН-т өөрийн өвөрмөц тусгай бодлого нэвтрүүлэх боломж олгосон. Энэхүү үйл явцын хүрээнд дээрх төсөлд хамрагдсан тус яамны бүх харилцагч байгууллагыг бүрэлдэхүүндээ багтаадаг Дэмжих хорооны үйл ажиллагаанд оролцуулахаар байнгын хоёр гишүүн (1 эмэгтэй, 1 эрэгтэй)-ийг РТҮН-ийн нэрийн өмнөөс 2008 онд томилсон. Тус хороо нь харилцаа, холбооны салбарт жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг хамрах дунд хугацааны дараах 3 үндсэн зорилго бүхий үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээв. Үүнд:

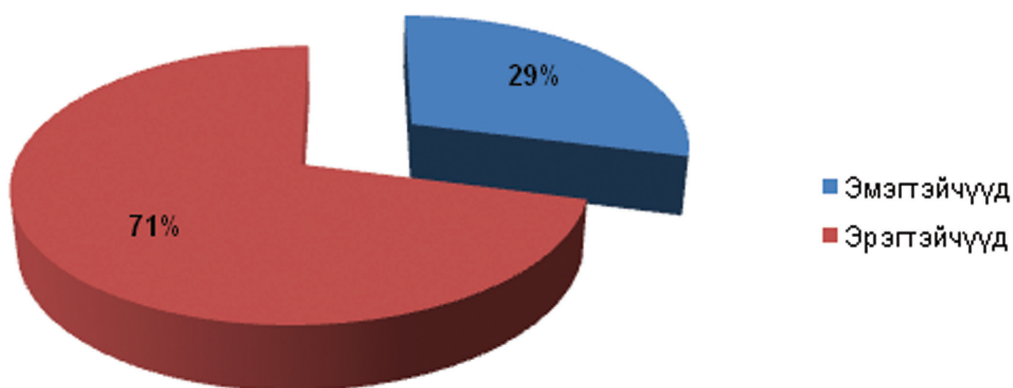
- Практик үйл ажиллагаа, байгууллагынхаа хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулах чиглэлээр яам, харилцагч байгууллагуудын чадавх бэхжүүлэх.
- Хэвлэл мэдээллийн нийтлэл, нэвтрүүлэг дэх эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг нэмэгдүүлэх зорилгоор харилцаа, холбооны салбарт хамааралтай оролцогч талуудын ур чадварыг дээшлүүлэх.
- Харилцаа, холбооны яам болон хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих, шийдвэр гаргах түвшний албан тушаал хаших эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх.

РТҮН-ийн үндсэн зорилго нь жендэрийн бодлогын талаарх зарим сөрөг ойлголтыг өөрчлөх, үзэл бодлын чөлөөт байдал, ардчилал, шударга ёсны зарчмын үндсэн дээр жендэрийн тэгш байдлыг баталгаажуулах явдал юм.

Үүнийг практикт хэрэгжүүлэхэд, нэн тэргүүнд РТҮН-ийн боловсон хүчин бэлдэх, мөн нэвтрүүлгийн агуулгад, тэр дундаа шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилго бүхий үйл ажиллагааг урамшуулна. Боловсон хүчний бодлого нь хүйсээр ялгаварлахгүй, харин хуримтлуулсан мэдлэг туршлага, ур чадварыг нь харгалзан, дэмжих болно. Тухайлбал, одоогийн РТҮН-ийн нийт 2,338 ажилтны 689 буюу 29%-ийг нь эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа нь үндэсний хэмжээний дундаж үзүүлэлтээс дээгүүр байна.

### Хүснэгт 3

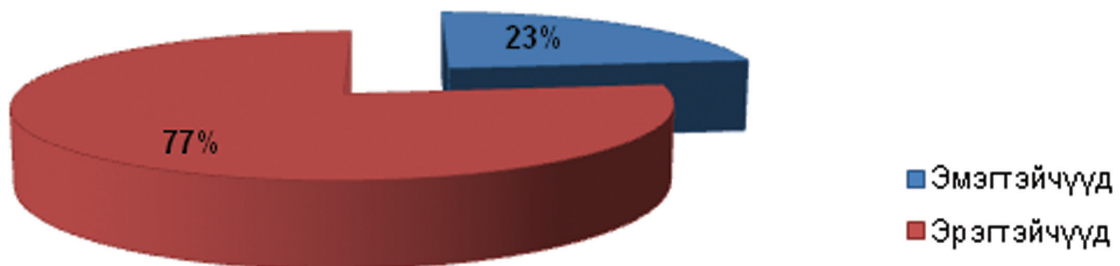
РТҮН-ийн боловсон хүчний хүйсийн харьцаа



- Удирдах албан тушаал хашиж буй нийт 168 хүний 39 буюу 23% нь эмэгтэйчүүд байна. ТВ суваг, ТВ мэдээ, гадаад харилцаа, зар сурталчилгаа, хууль эрх зүй зэрэг хэлтэс, тасаг, албаны менежер ба захирлаар 7 эмэгтэй ажиллаж, бүс нутгийн радиог 5 эмэгтэй удирдаж байна.

#### Хүснэгт 4

РТҮН-ийн удирдах албан тушаалтны хүйсийн харьцаа



#### Практик туршлага ба хэтийн төлөв

РТҮН нь Арабын орнуудын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо, COPEAM (Газрын дундад тэнгисийн дуу, дүрсний операторуудын байнгын зөвлөгөөн), Европын өргөн нэвтрүүлгийн холбоо болон Алжир, Иордан, Сири, Марокко, Ливан, Египетийн олон нийтийн өргөн нэвтрүүлэг эрхлэгчдийг хамруулсан телевизийн салбар дахь бүсийн өргөн хүрээний хамтын ажиллагаа болох “Европын хөрш орнуудын түншлэлийн гэрээн дэх хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаа<sup>49</sup>”-ны тендер зарлах хүрээнд Европын Комиссын санхүүжилттэй хэрэгжиж буй “Евромед Ньюс” төсөлд хамрагддаг.

“Евромед Ньюс” төслийн хүрээнд “Жендэрийн тэгш байдал”-ын стратегийг шуурхай ажиллагаа, зохицуулалтын баг бүрдүүлэх, мөн телевизийн уран бүтээлийн сэдэв тодорхойлох зэрэг асуудалтай холбогдох бүхий л санал санаачилгууд багтана. Энэхүү стратегийн зорилт нь оролцогч хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан Газрын дундад тэнгисийн өмнөд хэсгийн улс орнуудад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, мөн тэдний нийгэмд гүйцэтгэх үүргийг аливаа нэг хэвшмэл ойлголтоос ангид хэлбэрээр, бодитоор үзүүлэх явдал юм.

Телевизийн түнш байгууллагууд нь эмэгтэйчүүд болон хэвлэл мэдээлэлтэй холбогдох төрөл бүрийн мэдээ, сурвалжилга бэлтгэн, тогтмол хэвлэл эрхлэн гаргаж байв. Түүнчлэн, Иорданы нийслэл Амман хотноо “Жендэрийг толилуулах нь” хэмээх онолын зааварчилгаа бүхий<sup>50</sup> сургалтыг “Евромед Ньюс” төслийн хүрээнд Арабын телевизийн сэтгүүлчдийн консорциумын гишүүдэд зориулан зохион байгуулжээ.

49 [http://ec.europa.eu/europeaid/where/neighbourhood/overview/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europeaid/where/neighbourhood/overview/index_en.htm); 2012.07.23

50 <http://yle.fi/vintti/yle.fi/gender/wmintro.html>; 2012.07.23

## Хэтийн төлөвлөгөө

Хүний нөөц, залуу боловсон хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд гарсан томоохон өөрчлөлтийн араас РТҮН нь Мароккын нийгмийн бусад салбарт хэрэгжсэн жишээгээр жендэрийн тэгш байдлыг хангах болон эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад чиглэсэн үйл ажиллагааг өнөөгийн болон хэтийн стратегийн зангилаа хэсэг болгохыг зорьж байна.

РТҮН нь Мароккын Засгийн газраас дэвшүүлсэн “Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих дунд хугацааны үндэсний хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд харилцаа холбооны салбарт зориулсан бүлэгт нь онцгой анхаарал хандуулан оролцдог<sup>51</sup>.

Тус хөтөлбөр нь харилцаа холбооны салбарын практик, тогтолцоо, бодлогод жендэрийн тэгш байдлын талаарх тогтсон хандлагуудыг нэгтгэхэд хувь нэмрээ оруулах зорилготой.

Хөтөлбөр нь гурван үе шат болон холбогдох төслүүдээс бүрдэнэ.

## ҮЕ ШАТ I:

Харилцаа, холбооны яам, харилцагч байгууллагуудын бүтэц, практик үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх байгууллагын чадавхийг дээшлүүлнэ.

### ТӨСӨЛ 1.1:

Засгийн газраас “Жендэрийн тэгш байдал тогтоох” үйл ажиллагааг хариуцсан Дэмжих хороог дэмжин, бэхжүүлэх.

### ТӨСӨЛ 1.2:

Харилцаа, холбооны салбарын гол түнш байгууллагуудын хооронд “Жендэрийн тэгш байдал тогтоох” хөтөлбөрийн сүлжээ байгуулах, түүнийг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх.

## ҮЕ ШАТ II:

Хэвлэл мэдээлэл дэх эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг сайжруулах зорилгоор харилцаа холбооны салбар дахь оролцогч талуудын чадавхийг бэхжүүлэх.

### ТӨСӨЛ 2.1:

Сургалт, мэдээлэл, нөлөөллийн хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх.

<sup>51</sup> <http://www.mmsp.gov.ma/fr/decline.aspx?m=2&r=191>

**ТӨСӨЛ 2.2:**

Сэтгүүлчид, сэтгүүл зүйн сургуулийн оюутнуудад сургалт зохион байгуулах.

**ҮЕ ШАТ III:**

Харилцаа холбооны яам болон хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих, эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд дэвшихэд дэмжлэг үзүүлэх.

**ТӨСӨЛ 3.1:**

Жендэрийн тэгш байдал болон хэвлэл мэдээллийн стратегийн судалгаа хийх.

**ТӨСӨЛ 3.2:**

Харилцагч байгууллагуудын хамтын журам боловсруулах.

## Хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь:

### Латин Америкийн жишээ судалгаа<sup>52</sup>

ОТІ

(*Organizacion de Telecomunicaciones Iberoamericanas*)

#### Удиртгал

Нийгэм хэвлэл мэдээллээр дамжуулан өөрийгөө танин мэдэж, үнэт зүйлсийнхээ<sup>53</sup> талаарх ойлголтыг бүрдүүлж байдагт хэвлэл мэдээллийн чухал ач холбогдол орших бөгөөд, энд өгүүлэх жишээ баримтууд нь Латин Америкийн орнуудын хэвлэл мэдээллийн жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих туршлагад тулгуурлав.

Эдгээр жишээ судалгаа нь Латин Америкийн орнуудаас сонгосон дөрвөн хэвлэл мэдээллийн байгууллагын үйл ажиллагаанд суурилсан бөгөөд 4 сарын турш хүйсийн тэгш эрх, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах бодлого, хэрэгжилтийн дотоод хүчин зүйлүүдийг нягт нямбай судалгааны үр дүн юм. Эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшинд гүйцэтгэж буй үүрэг, эдлэх эрхийн боломж нөхцөл, жендэрийн дүр төрх, цалин хөлс зэрэг агуулгыг багтаасан. Мэдээллүүд нь албан ёсны баримт бичиг хийгээд хариуцлагатай редакторууд, менежерүүд, эзэд, сэтгүүлчид, тус тусын хэвлэл мэдээллийн байгууллагад ажиллаж буй хүмүүсийн үйл ажиллагааны тусгал юм.

Тухайн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулж, уг асуудлын үр нөлөөг нэмэгдүүлэх бодлого, үйл ажиллагаанд төвлөрөн анхаарч ажиллах арга зүйг ашигласан. Мөн тодорхой бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд тулгарч байсан бэрхшээлтэй асуудалд ч анхаарсан юм. Энэ зорилтын хүрээнд, нээлттэй болон нүүр тулсан цуврал ярилцлагыг янз бүрийн түвшинд (Захирлуудын зөвлөл, удирдлагын багийн гишүүд болон бусад ажилтнууд), мэргэжлийн бүлгүүд, худалдаа арилжаа, уран бүтээл, агуулга, хүний нөөц, техникийн болон захиргааны зэрэг мэргэжлийн тусгай талбарын хүрээнд явуулсан.

Жишээ судалгааны үр дүнд ижил төстэй хэвлэл мэдээллийн бусад байгууллагуудад хэрэгжүүлж болохуйц шинэ боломж, шилдэг жишээ, заавар зөвлөмжүүд орсон. Тиймээс уг судалгаанд орхигдсон жендэрийн хэмжээст хамаарах тодорхой асуудлыг илүү нарийвчлан судлах хэрэгцээ шаардлага гарч болзошгүйг үгүйсгэхгүй.

Хүйсийн тэгш байдал нь Латин Америкийн хувьд шинэ асуудал биш юм.<sup>54</sup> Дэлхийн бусад бүс нутгийн адилаар, хэдийгээр тодорхой асуудлаар нааштай хандлага гарч байгаа хэдий ч, хүйсийн тэгш бус харьцааг засч залруулах хүрээнд их ажил хийх шаардлага байсаар байна. Сүүлийн арван жилд хийгдсэн хууль зүйн шинэтгэл нь үлэмж хэмжээний нааштай өөрчлөлтийг авчирсаны зэрэгцээ Латин Америкийн нилээд

<sup>52</sup> Судалгааны бүрэн эмхэтгэлийг [www.unesco.org/webworld](http://www.unesco.org/webworld) хаягаар үзэх боломжтой.

<sup>53</sup> ЮНЕСКО 2008: Хэвлэл мэдээллийн хөгжлийн шалгуур үзүүлэлт (<http://unesdoc.unesco.org/imagenes/0016/001631/163102e.pdf>)

<sup>54</sup> PNUD (2008) *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. De que estamos hablando? Marco Conceptual.*



олон оронд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэгш эрх, тэгш үүрэг хариуцлагатай болж байгаа ч хэвшмэл ойлголтууд бат бөх оршсоор байна.

2010 оны ДНХММТ-ийн<sup>55</sup> Латин Америкийн бүсийн тайланд мэдээлснээр, эмэгтэйчүүдийг мэдээний сэдэвтэй холбон, харуулсан байдал нь телевизэд 32%, сонин сэтгүүлд 29%, радиод 22%-тай байв. Судалгаа явуулсан хэвлэл мэдээллийн байгууллагад нийт мэдээний сурвалжлагчдын 36% нь эмэгтэйчүүд байсан. Мэдээллийн хэрэгслүүдээр эмэгтэйчүүдийг дүрслэн харуулахын хувьд гол төлөв тэдэнд нийгмийн зүгээс “нөөцөлж” үлдээсэн сэдэв давамгайлж буй бөгөөд үүнд гоо бүсгүйн тэмцээн зэргийг нэрлэж болох юм. Латин Америкийн орнуудад эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг харуулахдаа үндсэндээ гэр бүл гэх мэт хэвшмэл ойлголтуудад хамааруулсаар буй нь эмэгтэй хүнийг бие даасан, хараат бус хувь хүн болон төлөвшүүлэхэд саад болох талтай.

## > CanalUno: ЭКВАДОР

### Товч танилцуулга, жендэртэй холбоотой үндсэн бодлого, үйл ажиллагаа

“Rivas Comunicaciones S.A” компани нь 2002 оны 5 сард ерөнхийлөгч болон гүйцэтгэх захирал Марсел Риваз Саензын удирдлага дор Эквадорын бүх муж нутагт цацагдах “Canal Uno” телевизийг байгуулсан билээ.

Тус телевиз нь үйл явдлын болон спортын мэдээ дамжуулах үүрэгтэй байсан бөгөөд одоо гэр бүлийн нэвтрүүлэг, тэр дундаа гэрийн ажилтай эмэгтэйчүүдийг зорилтот бүлгээ болгосон энтертайнмент буюу цэнгээнт нэвтрүүлгийн суваг болохоор ажиллаж байна.<sup>56</sup>

“Canal Uno” үүссэн цагаасаа эхлэн дэлхийд нийтлэг шинжтэй жендэрийн мэдрэмж бүхий асуудлуудтай тулгарч ирсэн. Энэ хүрээнд, тэд зарим зарчмыг мөрдлөг болгож, ажилтнуудынхаа тэгш эрхийг хангах үүднээс хэрэгжүүлж иржээ.

“Canal Uno”-д жендэрийн тэгш эрхийн хүрээнд дотооддоо хэрэгжүүлдэг албан ёсны, тусгай бодлого, баримт бичиг байхгүй. Ерөнхийдөө “дэлхий нийт жендэрийн тэгш байдлыг хангах хүрээнд олон улсын хэм хэмжээг мөрдөх, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил тэгш хандах, ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах”<sup>57</sup> асуудлыг дагаж мөрдөн, байгууллага дотроо бусдын эрх, соёлын олон янз байдлыг хүндэтгэх, хүйсийн ялгаанд суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах чиглэлээр ажилладаг. Тухайлбал, хүний нөөцийн түвшинд баримталдаг гол зарчмуудын нэг нь, хувь хүний авьяас, мэргэжлийн ур чадвар, гүйцэтгэлд тулгуурлан эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох бодлогыг ил тод цалингийн өсөлттэй уялдуулан хэрэгжүүлдэг байна.

Үүнээс гадна, хэдийгээр, жендэрийн нарийн чанд бодлого баримталдаггүй ч “Canal Uno” сүүлийн таван жилд жендэрийн мэдрэмжтэй багц санаачилгыг хэрэгжүүлж иржээ.

<sup>55</sup> GMMP 2010: Informe Regional America Latina; Мэдээллийг: [http://whomakesthenews.org/imaged/stories/restricted/regional/America\\_latina.pdf](http://whomakesthenews.org/imaged/stories/restricted/regional/America_latina.pdf)

<sup>56</sup> Мэдээллийг: <http://www.facebook.com/pages/Canal-Uno-Tv-Ecuador/152775808083612?sk=info>

<sup>57</sup> Эквадорын Canal Uno-н ТУЗ-ийн дарга Марсел Ривазтай хийсэн ярилцлага

Системтэй, тодорхой давтамжтай нарийн зөвлөгөөний үр дүнд хэрэгждэг эдгээр арга хэмжээ нь маш бодитой, таатай хандлагыг бий болгосон юм.

Мөн энэ хүрээнд тус байгууллага ажилтнуудынхаа хувийн болон мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг тэнцвэржүүлэхэд чиглэсэн уян хатан ажлын цаг, хүүхэд асрах чөлөө зэргийг зохицуулсан албан бус тогтолцоог бий болгожээ. Мөн жендэрийн тэгш байдал болон үл ялгаварлан гадуурхах сэдвээр мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрүүдийг санаачилсан.

“Canal Uno” эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууддаа тэгш хандах зарчмыг хэрэгжүүлэхдээ, улс оронд хэрэгждэг хууль тогтоомжийг мөрддөг. Мөн хүчирхийллийн эсрэг үндэсний хууль, эрх зүйн бодлогыг дэмжихийн зэрэгцээ байгууллагынхаа хүрээнд бэлгийн хүчирхийллийг өөгшүүлсэн утга агуулга бүхий үг хэллэг хэрэглэхгүй байхыг уриалдаг.<sup>58</sup>

“Canal Uno”-ийн хүний нөөцийн албаныхан эмэгтэйчүүдээ тогтвортой ажлын байраар хангах, байгууллагын бүхий л түвшинд тэдний мэргэжлийн оролцоог нэмэгдүүлэх (ялангуяа тэднийг техникийн чиглэлийн болон өндөр албан тушаалд дэвшүүлэх), мөн урт хугацаагаар ажил завсардсан эмэгтэйчүүдийг эргэн ажилд авах, сонгон шалгаруулалт хийхдээ бодит, ил тод, мэргэжлийн ур чадварт суурилсан зарчмуудыг баримтлан ажилладаг.<sup>59</sup>

Цалингийн хувьд “Canal Uno” нь тэгш цалингийн тухай үндэсний хууль тогтоомжийг мөрддөг бөгөөд аудитын шалгалтыг ил тод байдлаар, тогтмол оруулдаг. Мөн цалингийн шатлалын ил тод байдлыг хангахын зэрэгцээ цалингийн үнэлгээний дотоод тогтолцоог бүрдүүлсэн байна.<sup>60</sup>

Тус байгууллага нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар өөрийн дуу хоолойг хүргэхийг хүссэн бусад байгууллагыг шаардлагатай уулзалтын байраар хангах хэлбэрээр хамтран ажилладаг.

## Жендэрийн асуудлаарх практик туршлагууд: амжилтын хүчин зүйлс болон тулгамдсан асуудлууд

Мэргэжилтнүүдэд боломж олгохдоо бодитой, ил тод, мэргэжлийн ур чадварыг харгалзсан зарчим баримтлах хийгээд мөн дээр дурдсан хүйсийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа нь Зураг 1-д харуулснаар, эмэгтэйчүүдийн оролцоог зарим салбарт нааштайгаар нэмэгдүүлэх хүчин зүйл болсон байх талтай.

### Хүснэгт 1. Canal Uno телевизийн мэргэжилтэн эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл: Эквадор 2006-2011<sup>61</sup>

Мэргэжлийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл	2006	2011
Ажилтнууд	31%	42%
Мэдээний нийт хөтлөгчид	45%	52%

<sup>58</sup> Мөн тэндээс

<sup>59</sup> Эх сурвалж: Эквадорын Canal Uno сувгийн Хүний нөөцийн газар

<sup>60</sup> Мөн тэндээс

<sup>61</sup> Эквадорын Canal Uno сувгийн Хүний нөөцийн газар

Мэдээний хөтлөгчид: Улс төр, Засгийн газар	30%	45%
Мэдээний хөтлөгчид: Эдийн засаг	50%	50%
Мэдээний хөтлөгчид: Гэмт хэрэг	50%	50%
Мэдээний хөтлөгчид: Шоу бизнес	67%	67%
Гүйцэтгэх удирдлага	24%	32%
Редактор: Телевиз	32%	25%
Редактор: Цахим хуудас	50%	50%
Шуурхай үйлчилгээ, уран бүтээлийн ажилтнууд	21%	41%
Сэтгүүлчид	41%	30%
Техникийн албан ажилтнууд	20%	11%
Захиргааны албан ажилтнууд	48%	49%

Үндсэндээ, хувийн амьдрал болон мэргэжлийн үүргээ биелүүлэх бололцоог нь тэнцвэржүүлэх тогтолцоо хэрэгжүүлсэн нь, тухайлбал, уян хатан ажлын цаг (хэдийгээр албан бус хэлбэрээр хэрэгжүүлж байсан ч) нь эмэгтэйчүүдийн тогтвортой ажиллах, тодорхой чиглэлүүдэд, тухайлбал, захиргааны албан тушаалд эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн оролцоо нэмэгдсэн зэрэгт чухал үүрэг гүйцэтгэсэн нь харагдаж байна. Захиргааны албан тушаал эрхэлдэг эмэгтэйчүүд ажилд орох өргөдөл өгөх болсон эсвэл ажлын байрандаа тогтвортой ажиллах сонирхолтой байгаа нэгэн гол шалтгаанаа “эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээний талаар мэдрэмжтэй, тухайлбал, уян хатан ажлын цагийг зохицуулж, гэр бүлдээ анхаарах боломж олгодог менежерүүд байгаа явдал мөн” хэмээн хариулжээ.

Бусад салбарын хувьд (удирдлагын байр сууринаас харахад) шийдвэр гаргах түвшний албан тушаал хаших замаар мэргэжлийн болон санхүүгийн тогтвортой байдалд хүрсэн эмэгтэйчүүдийн амжилтын хүчин зүйл нь дан ганц мэргэжлийн ур чадвар, хүчин чармайлт, бусад ажилтнуудын дэмжлэг төдий бус харин тухайн хүчирхэг эмэгтэй өөрийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа ягштал биелүүлэх чадвартай байсанд оршиж байв.

Удидах түвшний эмэгтэйчүүдийн цалин өсч, эрэгтэйчүүдийн цалингийн хэмжээнд дөхөж очсоныг 2006 ба 2011 оны цалингийн тэнцвэржилтийн Хүснэгт 2 харуулж байна.

**Хүснэгт 2. Эмэгтэйчүүдийн цалингийн дунджийг албан тушаалын зэрэг дэвээр эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулсан байдал, “Canal Uno”<sup>62</sup>**

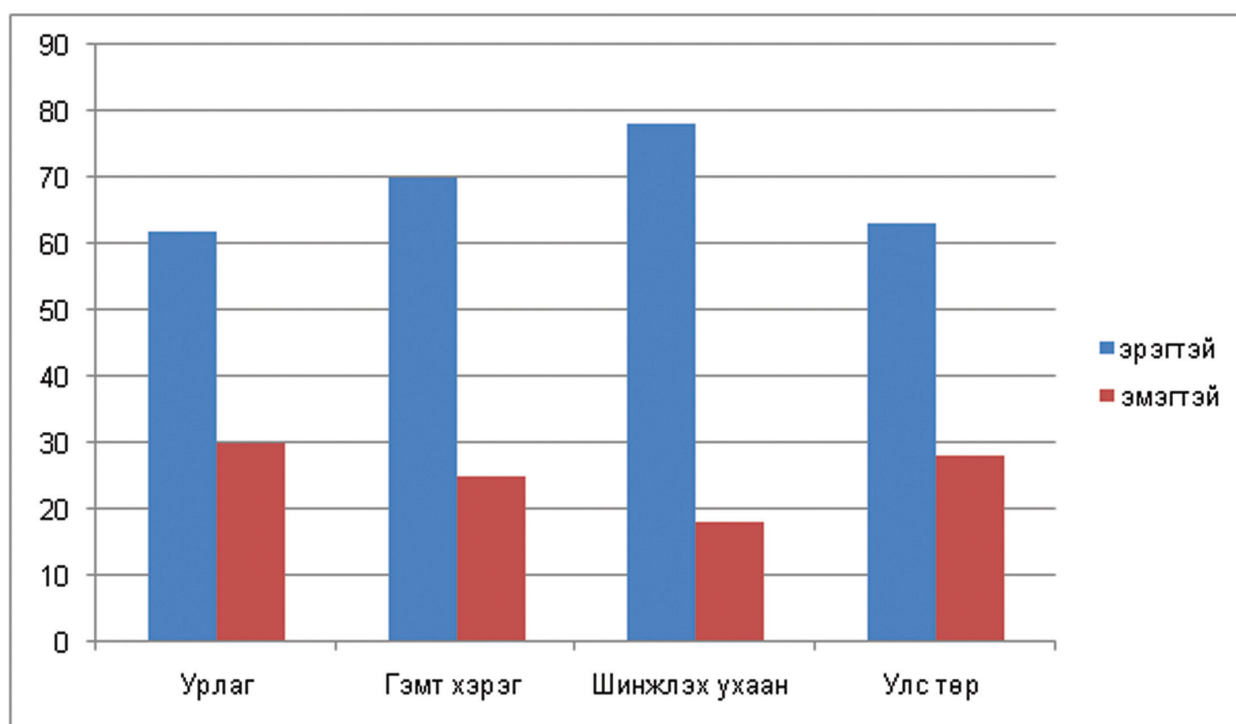
Албан тушаал	Эмэгтэйчүүдийн цалингийн дунджийг эрэгтэйчүүдийнхтэй нийцүүлсэн байдал, 2006 онд	Эмэгтэйчүүдийн цалингийн дунджийг эрэгтэйчүүдийнхтэй нийцүүлсэн байдал, 2011 онд
Удирдах албан тушаал	67%	76%
Дунд түвшний удирдах албан тушаал	93%	92%
Бусад албан тушаал	110%	102%

62 Мөн тэндээс

Хэдийгээр дээр тэмдэглэсэн олон нааштай хандлагууд байгаа ч, эмэгтэйчүүд өндөр албан тушаалд очихоос эмээх, мөн зөвхөн “эрэгтэйчүүдэд зориулсан” гэх албан тушаалууд, тухайлбал, техникийн, хамгаалалтын, хангамжийн зэрэг чиглэлийн ажилд эмэгтэйчүүдийг дэмжих бодлого байхгүй зэрэг бэрхшээл байсаар байна. Түүнчлэн, мэргэжлийн хувьд чадвар боломж нь байгаа, мөн хүйсийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа явагдаж буй ч, дээрх салбаруудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо доогуур хэвээр байна.<sup>63</sup>

Мөн мэдээний хөтөлбөрт эмэгтэйчүүдийг харуулах, улмаар эмэгтэйчүүд тухайн мэдээний агуулга болоход учир дутагдал байгаа бөгөөд тодруулбал, тодорхой оюуны эсвэл шинжлэх ухааны салбар (урлаг, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, улс төр)-ыг төлөөлсөн эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ бага хэвээр байгааг доорх үзүүлэлтээр нотолж байна.

**График 1. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд мэдээний сэдэв болох нь<sup>64</sup>**



### Жендэрийн тэгш байдлын талаарх хэтийн төлөвлөгөө

Жендэрийн асуудлаар дотооддоо хэрэгжүүлсэн албан бус арга хэмжээ нь байгууллагын цаашдын үйл ажиллагааны эхний үе шат юм. Эдгээр санаачилгыг цаашид загвар болгон нийгмийн хүрээнд өргөн дэлгэрүүлэхдээ сурталчилгааны агентлагууд болон бусад түншүүдтэй уялдаа холбоотой ажиллах шаардлагатай.

Өнөөгийн байдлаар тус байгууллага дотооддоо ажилтнуудынхаа өргөн хүрээт эрэлт хэрэгцээг хангах, ялангуяа дээр өгүүлсэн “эрэгтэйчүүдэд зориулагдсан” гэх салбаруудад

<sup>63</sup> Эквадорын Canal Uno-н ТУЗ-н дарга Марсел Риваз-тай хийсэн ярилцлага

<sup>64</sup> Эх сурвалж: Эквадорын Canal Uno сувгийн Хүний нөөцийн менежментийн газар

эмэгтэйчүүдийг чадавжуулах хөтөлбөр боловсруулах зорилгоор тодорхой цуврал хэлэлцүүлгийг өрнүүлж байна.

“Canal Uno” цаашид эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүхий л хэлбэрүүдэд эерэгээр нөлөөлөх үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлэх эрмэлзэлтэй бөгөөд эрэгтэй эмэгтэйчүүдэд ажил мэргэжилдээ өсч дэвшихэд нь тэгш боломж олгоход анхаарч байна. Тиймээс байгууллагын ойрын зорилтын нэг нь, (зохицуулалт, зохион байгуулалтын түвшингээс авч үзэхэд) хэвлэл мэдээллийн салбартаа жендэрийн тэгш байдалд санаа тавьдаг тэргүүлэх байгууллага болоход оршино.<sup>65</sup>

## > Televisa: Мексик улс

### Товч танилцуулга, жендэртэй холбоотой үндсэн бодлого, үйл ажиллагаа

Televisa нь УЗД бөгөөд Ерөнхийлөгч Эмилио Азкарага Шоноор удирдуулсан олон улсын хүчирхэг энтертайнмент корпораци юм. Univision-тэй байгуулсан тусгай гэрээний хүрээнд түүгээр дамжуулан нэвтрүүлгийнхээ үлэмж хэсгийг АНУ-д цацдаг. 1930 онд радио станцын хэлбэрээр анх сууриа тавьсан<sup>66</sup> тус корпораци өнөөдөр испани хэлтний ертөнцөд хамгийн том, нөлөө бүхий телевиз болон өргөжжээ.<sup>67</sup> 2010 оны 12 сарын 30-ны байдлаар Televisa 24,739 ажилтантай байв.<sup>68</sup>

Нийгмийн хамтын хариуцлагын зарчмыг чухалчлан үздэг байгууллагын хувьд сүүлийн гурван жилд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд чиглэсэн цуврал хөтөлбөр, санаачилгуудыг идэвхтэй дэмжин оролцож байна. Тус корпораци 2009 оноос Мексикийн өөр 9 компанитай хамтран “Эмэгтэйчүүдийн хөгжил өндөр түвшний албан тушаалд” нэртэй ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд багтжээ. Пан Америкийн их сургууль буюу Эдийн засгийн сургууль (IPADE-Instituto Panamericano de Alta Direccion de Empresa)-ийн зохион байгуулсан энэхүү санаачилга нь тус салбар дахь жендэрийн мэдрэмжийн асуудлын талаар тодорхой ойлголт өгөх чиглэлд анхаарлаа хандуулдаг.

Энэ хөтөлбөрийн хүрээнд захиргааны өндөр албан тушаал хашдаг, нэвтрүүлгийн үйлдвэрлэл, бодлогод шууд оролцдог эмэгтэйчүүдээс цуврал ярилцлага авч, улмаар олон талт оролцоог хангахуйц бодлого боловсруулан, зөвлөмж дээр тулгуурлан хэрэгжүүлэх болно.<sup>69</sup>

Үүнээс гадна, “Televisa”-гийн Хүний нөөцийн газрын төлөөлөгчид туршлага судлах, жендэрийн мэдрэмжтэй тогтолцоог байгууллагынхаа бусад албадуудад хөгжүүлэх зорилгоор олон улсын шинжтэй хурал зөвлөгөөнүүдэд оролцож иржээ.<sup>70</sup>

65 Эквадорын Canal Uno-н ТУЗ-ийн дарга Марсел Ривазтай хийсэн ярилцлага

66 Мэдээллийг: <http://www.televisa.com/inversionistas-ingles/166445/the-journey-of-media-and-advertising>

67 Мэдээллийг: <http://www.tedial.com/en/news/news/archieve/98-televisa-bpm>

68 Мэдээллийг: <http://www.televisa.com/inversionistas-ingles/faq2/160423/faq-english-televisa-investors/>

69 Эх сурвалж: Эквадорын Canal Uno сувгийн Хүний нөөцийн газар

70 Нөхцөл байдлын судалгаа: “Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийг хүчирхэгжүүлэх нь” ЭХАБ, 2012 болон ЭХАБ-н Ерөнхий сайдын уулзалт, 2012 оны 5 сар.

“Televisa” нь үйл ажиллагаандаа дагаж мөрддөг албан ёсны бичиг баримтад “хүмүүсийн хоорондын харилцаа нь бүх ажилтанд хүндэтгэлтэй, эрх тэгш, шударга хандах зарчимд суурилна. Түүнчлэн “Televisa” бол бусдыг хүндэтгэх зарчимд суурилсан”, мөн “хүлээн зөвшөөрөх гэдэг нь “Televisa”-гийн хөгжлийн төлөө хүмүүсийн байгуулсан бүх л гавьяа, амжилтуудыг тэдний эрхэлж буй албан тушаал, нас хүйсийг үл харгалзан үнэлэхийг хэлнэ” гэжээ.<sup>71</sup>

Гавьяа зүтгэл, мэргэжлийн ур чадвар нь хүний нөөцийн газрын үйл ажиллагааны гол баримтлах зарчим<sup>72</sup> бөгөөд удирдлагын төлөв байдлаас эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль нэгийг дэмжсэн нарийн квот байхгүйг үүгээр мөн тайлбарлана.

Хэдийгээр, нарийн квот тогтоогоогүй ч, нэвтрүүлэг болон мэдээний хөтлөгчийг сонгон шалгаруулахдаа санаа бодлын тэнцвэрийг хангах, үзэл бодол, хэв загварын олон талт байдлыг хангахын тулд байгууллагын зүгээс туршлагатай, эрч хүчтэй эмэгтэйчүүдийг түлхүү оролцуулахад дэмжлэг үзүүлдэг.

Хүний нөөцийн газрын мэдээлснээр, хүйсийн тэнцвэрт байдал алдагдсаныг ойлгож, ухамсарласан явдал хамгаас чухал байв. Тиймээс ч, “Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагын зэрэгцээ, ажил төрлөө нэгэн зэрэг зохистой хослуулахад эмэгтэйчүүдэд хичнээн их хүндрэлтэй байдгийг ойлгох явдал маш чухал бөгөөд, ялангуяа, гэр бүлд эмэгтэй хүн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг Мексик орны онцлогийг харгалзан үзэх учиртай. Эмэгтэйчүүд аливаа тогтвортой, эрүүл саруул нийгмийн үндэс суурь нь учраас байгууллага, компаниуд эмэгтэйчүүддээ хувийн амьдрал хийгээд албан ажлаа зүй зохистой хослуулах бололцоо, нөхцлийг нь хангасан тогтолцоог бүрдүүлэх явдал чухал” гэжээ.<sup>73</sup>

Зарим менежерүүд эмэгтэй албан хаагчиддаа уян хатан ажлын цаг, зохистой хуваарь гаргах зэргээр тэдний ажил, амьдралаа зохицуулах боломж нөхцлийг нь хангаж өгдөг. Гэхдээ энэ нь ихэвчлэн тухайн удирдлагаас хамаарах асуудал болж байна. Түүнээс гадна, байгууллагын зүгээс өөр олон арга, санаачилгуудыг хөгжүүлж ирсний дотор хүүхдийн өдөр өнжүүлэх төвүүдтэй гэрээ байгуулах, хөнгөлөлт эдэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүд орно.

Мөн байгууллага үндсэн вэб сайтаараа дамжуулан цахим талбар нөөцөлдөг. “Mi-je” (эмэгтэй хүн) нэртэй хэсэгт эмэгтэйчүүдийн өдөр тутмын амьдралтай холбогдох мэдээлэл байрлуулахын зэрэгцээ үзэл бодлоо хуваалцах блог ч ажиллуулдаг. Тус цахим хуудсанд эмэгтэй хүнийг идэвхтэйгээр дүрслэхийн зэрэгцээ амьдралын хэв маяг, секс, эрүүл мэнд, байгаль орчин, хоол хүнс, спортын сэдэвтэй мэдээлэл хүргэдэг. Ингэхдээ ажил мэргэжилтэй холбоотой мэдээний агуулга оруулдаггүй.<sup>74</sup>

Ур чадвар сайжруулах хүрээнд, “Televisa” эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууддаа ажлын шаардлагад нь тохирсон, тухайлбал мэдээллийн систем, нэвтрүүлэг бэлтгэх талаар, удирдах болон харилцааны ур чадвар олгох тусгай сургалтууд явуулдаг.<sup>75</sup>

“Televisa” одоогоор гэрээсээ ажиллах боломж, уян хатан цагийн хуваарь, хагас цагийн хөдөлмөрийн зохицуулалт зэрэг арга хэмжээ санаачилж, эмэгтэй ажилтнуудынхаа

71 Испани хэлнээс орчуулав. Мэдээллийг: <http://www.televisa.com/quienes>

72 Эх сурвалж: Мексикийн телевизийн Хүний нөөцийн газар

73 Мөн тэндээс

74 Мэдээллийг: <http://www2.esmas.com/mujer>

75 Мөн тэндээс

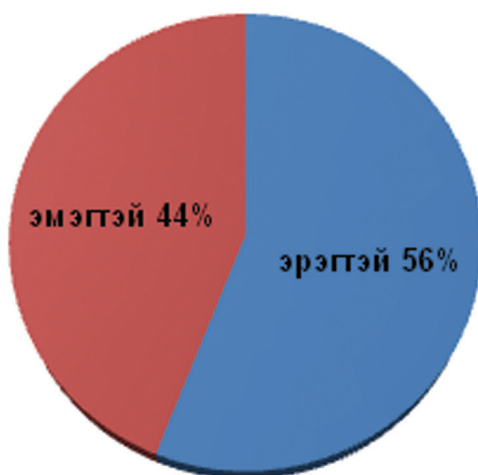
мэргэжлийн үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ өрх гэрийн багана байх үүрэг хариуцлагаа зохистой хослуулах боломжийг нь нээх дотоод бодлогын хэрэгжилтдээ төвлөрөн ажиллаж байна.

### Жендэрийн тэгш эрхийн талаарх практик туршлагауд: амжилтын хүчин зүйлс болон тулгамдсан асуудлууд

Доор үзүүлсэнчлэн, телевизийн гол суваг нь мэдээллийн хөтөлбөрийн эмэгтэй хөтлөгч, тоймч нарын тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх замаар хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангахад хүчин чармайлт гаргаж байгааг харж болно.

График 2. “Televisa”-гийн мэдээллийн хөтөлбөрийн хөтлөгч, тоймч нарын жендэрийн харьцаа (2011 оны байдлаар)<sup>76</sup>

#### Мэдээллийн хөтөлбөрийн хөтлөгч, тоймчид



Мөн байгууллагын зүгээс менежер, редакторын албан тушаалд амжилт гаргасан, туршлагатай эмэгтэйчүүдийг түлхүү оролцоход анхаардаг. Жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа нь зөвхөн тухайн эмэгтэйчүүдийн хувийн болон ажил мэргэжлийн амжилтад нөлөө үзүүлээд зогсохгүй, өргөн хүрээнд авч үзвэл, өндөр албан тушаалд авьяаслаг эмэгтэйчүүдийг томилсноор нааштай өөрчлөлтүүд нэлээдгүй гарч, үр шимийг Т нь ч нийтдээ хүртсээр байна.

Ярилцлага өгсөн нэгэн эмэгтэйн тэмдэглэснээр “Эдгээр эмэгтэйчүүдийн амжилт нь тэдний хувийн ур чадвар, мэргэжлийн гүйцэтгэл болон байгууллагаас хэрэгжүүлсэн хүйсээр үл ялгаварлан, мэргэжлийн тэгш боломж олгох бодлогын үр дүн юм. Тэдний

<sup>76</sup> Мэдээллийг: <http://www.televisa.com/programas/noticieros-y-analisis>

эрч хүчтэй зан чанар, харилцааны болон хэлэлцээрийн ур чадвар нь энэхүү өндөрлөгт хүргэн, ажил амьдралаа зохистой хослуулах боломжийг нээж өгсөн” гэжээ.

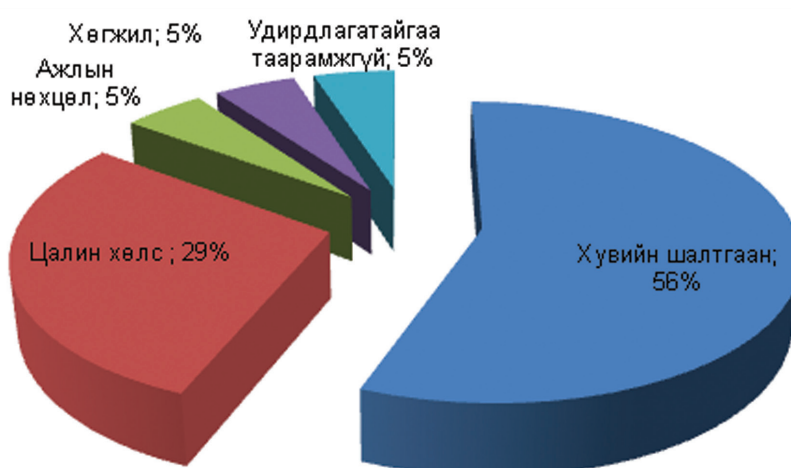
Эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй гол бэрхшээлийн нэг нь тэдэнд зориулсан уян хатан хөдөлмөрийн зохицуулалт бөгөөд уг асуудал нь хувь хүний хандлага шийдвэрээс ихээхэн хамааралтай. Учир нь, эмэгтэйчүүдэд ажил, амьдралаа зохистой хослуулах боломжийг хангах уян хатан хөдөлмөрийн нөхцөл бүрдүүлэх эцсийн шийдвэрийг тухайн нэгж, тасгийн дарга нар дийлэнх тохиолдолд гаргадаг.<sup>77</sup>

Байгууллагын удирдах албан тушаалтан тэмдэглэхдээ “Манай компанид бидний нүүр царай болсон гайхамшигтай бүсгүйчүүд, сэтгүүлчид, хөтлөгчид, жүжигчид, чадварлаг удирдах албан тушаалтнууд зэрэг хүчтэй эмэгтэйчүүд олноороо бий. Тэд бидний салшгүй чухал хэсэг бөгөөд энэ гайхалтай авьяастнуудаа хэрхэн ойлгож, урамшуулах, улам чадавхжуулах вэ гэдэг нь бидний өмнө тулгарч буй чухал асуудал юм” гэжээ.

Энэ хүрээнд, Televisa өөрийн байгууллагын эмэгтэйчүүдийн эрэлт хэрэгцээний талаар нарийн ойлголт авах судалгааг явуулж, компанийн зүгээс тэрхүү эрэлт хэрэгцээг хангахад чиглэгдсэн боломжит алхамуудыг тодорхойлохыг зорьж байна.

3-р графикт харуулснаар, өөр өөр мэргэжлийн үүрэгтэй бүх л түвшинд албан тушаал эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад болдог гол хүчин зүйл нь “хувийн шалтгаан” гэжээ. Бүрэлдэхүүн хэсгээр нь салган үзсэн уул асуулгад эмэгтэйчүүд хувийн шалтгаанаар ажлын байраа орхих болсоноо “гэр бүлийн асуудлаас” хэмээн тодотгожээ.

**График 3: Мэргэжлийн өсөлт хөгжилтөд саад болдог хүчин зүйлс<sup>78</sup>**

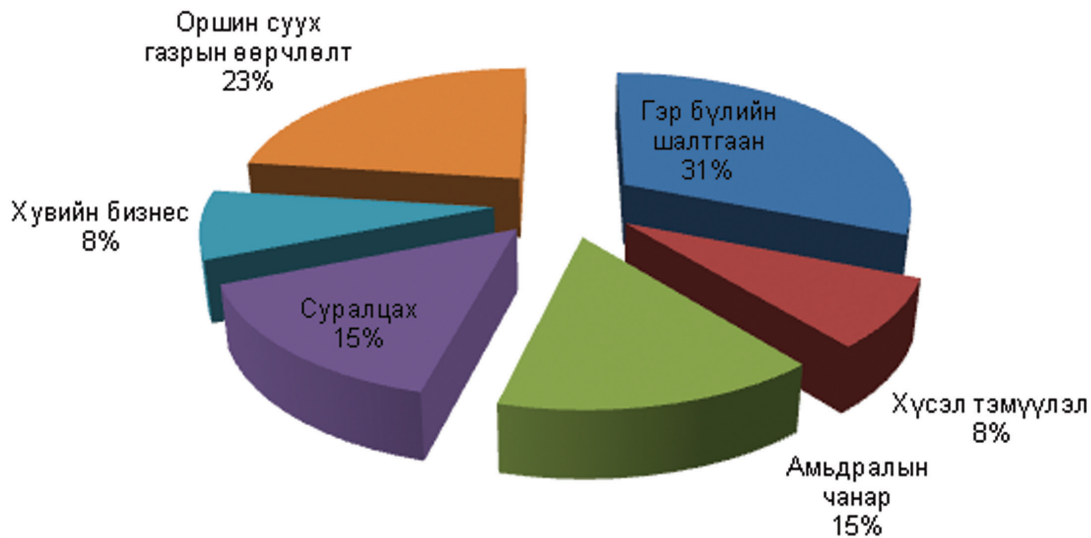


<sup>77</sup> Эх сурвалж: Мексикийн телевизийн Хүний нөөцийн газар

<sup>78</sup> Эх сурвалж: “Нөхцөл байдлын судалгаа: Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийг чадавхжуулах нь”, Enrique Pena, OCDE (Paris 2012)



**График 4: Эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжлийн өсөлтөд саад учруулдаг хувийн шалтгаантай хүчин зүйлс<sup>79</sup>**



Дээр дурдсанчлан, тодорхой талбарт нааштай хандлага илэрч байгаа ч, удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүд төлөөлөлгүй байгаа зэрэг жендэрийн зөрүүг арилгах талаар нэлээд арга хэмжээ авах шаардлагатай.<sup>80</sup>

### **Жендэрийн тэгш байдлын хэтийн төлөвлөгөө**

Televisa нь хүйсийн тэгш байдлыг хангах тодорхой стратеги зорилт, хамтын нэгдсэн бодлогыг боловсруулах зорилтынхоо хүрээнд IPADE Бизнесийн сургуультай хамтын ажиллагаагаа үргэлжлүүлэх эрмэлзэлтэй байгаа бөгөөд өнөөгийн албадлагат нөхцөл байдлыг арилгаж өөрчлөх хийгээд цаашид (олон талт оролцоотойгоор) зарим бодлого, үйл ажиллагааг эрх зүйн хүрээнд баталгаажуулах боломжийг эрэлхийлэх зорилготой юм.<sup>81</sup>

Өнөөгийн байдлаар тус байгууллага нь хүйсийн мэдрэмжтэй санал, санаачилга, бодлого, үйл ажиллагааг зохицуулах, хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх, мэргэжилтнүүдтэй хамтран ажиллах чиг үүрэг бүхий Жендэрийн албыг байгуулахаар ажиллаж байна.

<sup>79</sup> Мөн тэндээс

<sup>80</sup> Мэдээллийг: <http://www.theofficialboard.es/organigrama/grupo-televisa>

<sup>81</sup> Эх сурвалж: Мексикийн телевизийн Хүний нөөцийн газар

## Дүгнэлт ба зөвлөмж

Тэгш бус байдлыг арилгах хүрээнд тохирох стратеги хэрэгжүүлэхэд тохиолдох хүндрэлүүд нь жендэр хэмээх ойлголт шигээ ярвигтай зүйл болох нь тодорхой. Жендэр нь хүний сэтгэл зүй, хүмүүс хоорондын хийгээд соёл хоорондын харилцааг багтаасан олон талт, өргөн цар хүрээтэй ойлголт билээ.

Жендэрийн асуудлыг илүү цогц ойлгож, олон талын ашиг сонирхлыг нягт нямбай тусгасан илүү үр дүнтэй үйлчилгээнд хүргэх явцад жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжигч гол хүчин зүйлийг тодорхойлох нь зүйтэй. Үүний тулд, хувь хүн, институц гээд жендэрийг бүрдүүлэгч талуудын жендэрийн үйл хэрэгт оруулж буй хувь нэмрийг нь үнэлж, тогтоох хэрэгтэй. Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгахад хэвлэл мэдээллийн оруулах хувь нэмэр нь маргаангүй юм. Олон нийттэй харилцах гол гүүр болохынхоо хувьд хэвшмэл ойлголтыг халах эсвэл хэвээр үргэлжлүүлэхэд үндсэн үүрэг гүйцэтгэх учиртай.

Өөрөөр хэлбэл, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд нь давхар үүрэгтэй бөгөөд, нэг талаар, бие даасан байгууллагынхаа хувьд хүний нөөцийн хүрээнд тэгш байдлыг хангах, сайжруулах тогтолцоог бий болгон хөгжүүлэх, нөгөөтээгүүр, олон нийтэд хүргэдэг нэвтрүүлгийн агуулга, үзэл санаагаар дамжуулан жендэрийн асуудалд хувь нэмэр оруулах явдал юм.

Эквадорын хувьд, эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшинд хийгээд техникийн салбарт ажиллахад бэрхшээлтэй хэвээр байна. Эмэгтэйчүүдийн боломжийг хязгаарлаж байгаа үндсэн шалтгаанууд нь тэдний өндөр хариуцлага хүлээх чадварт эргэлзэх, уламжлалт сэтгэлгээний хувьд “эрэгтэйчүүдэд зориулсан” гэж тооцогдох ажилд тэмүүлэхгүй байх явдал юм. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст мэргэжлийн адил тэгш боломж олгоход чухал арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлсний үр дүнд тодорхой салбарт илт нааштай өөрчлөлт гарч байна. Түүнчлэн, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах арга хэмжээ авч эхэлснээр эмэгтэйчүүдийн оролцоо багатай салбарт тэдний өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, (“эрэгтэйчүүдэд зориулсан” гэж тооцогддог техникийн салбарт) эрчимжүүлэх боломж гарна.

Гондурасын жишээг мөн дурдахад, “булчинлаг” дүр төрхийг ихэвчлэн харуулдаг спортын нэвтрүүлгээр эмэгтэй хөтөлөгч, шинжээчдийг сонгон оролцуулснаар “зөвхөн эрэгтэйчүүдийнх” гэсэн спортын хөтөлбөр зэрэг тодорхой салбарын талаарх ойлголтыг өөрчлөхийн зэрэгцээ эмэгтэйчүүдийн оролцоог анхан шатнаас нь нэмэгдүүлэх замаар эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудынхаа тоон тэнцвэрийг шууд бус байдлаар хангах, өөрөөр хэлбэл, эдгээр тодорхой салбарт эмэгтэйчүүд ажиллах боломжтой гэсэн итгэл үнэмшил төрүүлэх магадлалтай.

Мексикийн жишээнд, “тэдний овсгоо самбаа, эрч хүчтэй зан чанар, харилцааны болон хэлэлцээрийн ур чадвар нь” шийдвэр гаргах түвшний албан тушаал эрхлэх гол үндэс нь болсон гэж тэмдэглэсэнчлэн, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах ажлыг эрчимжүүлэх явдал нэн чухал юм. Эмэгтэйчүүдэд ажил, амьдралаа тэнцвэржүүлэх, эмэгтэйчүүдийн талаар баримталж ирсэн байгууллагын субъектив шинжтэй дарангуйлсан бодлого (менежер, ахлагч нарт эмэгтэйчүүдийн асуудлыг шийдвэрлэх эрх олгох г.м.) зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд тэдний харилцаа болон хэлэлцээрийн ур чадвар нь нөлөөлсөн гэдэг нь эргэлзээгүй.

Тухайлбал, Чилид үндэсний хууль эрх зүйн хүрээнд жендэрийн асуудлыг төр, засгийн бодлогод тусгасан нь эмэгтэйчүүдийн асуудалд мэдрэмжтэй хандах бодлогын хэм хэмжээг тогтоох үндэс болжээ. Мөн жендэрийн асуудалд бодитой, уян хатан хандах нөхцөл бүрдүүлсэн. Эмэгтэйчүүд хэвлэл мэдээллийн салбарт шийдвэр гаргах түвшний албан тушаал хаших болсон нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад уян хатан хандсаны үр дүн төдийгүй улс орны нийгэм-эдийн засаг, улс төр, олон нийтийн идэвхтэй хандлагын тусгал юм.

Доорх 3, 4 дүгээр хүснэгтэд судалгаанд хамрагдсан хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад тулгарсан бэрхшээл хийгээд нааштай хандлагыг харуулав.

**Хүснэгт 3. Латин Америкийн орнуудын хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын жендэрийн бодлого, үйл ажиллагаа**

Байгууллага	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаа
“Canal Uno” (Эквадор)	Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг <b>бодит, ил тод байдал, мэргэжлийн ур чадварт</b> нь тулгуурлан мэргэжлийн эрх тэгш боломжоор хангах  Тэгш цалин хөлс, жендэрийн тэгш байдлын сургалт, ажил болон хувийн амьдралынхаа зохист тэнцвэрийг барихад үзүүлж буй дэмжлэг, мөн харилцан ойлголцол үүсгэх бүхий л хэрэгсэл, ажлын байрны эрүүл ахуй, бэлгийн дарамт, жендэрийн талаар үзэл бодлоо илэрхийлэхэд хамтран ажиллах.
“Televiscentro” (Гондурас)	- Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ажил мэргэжлийн боломж олгохдоо <b>мэргэжлийн ур чадвар, сэдэл санаачилгыг</b> харгалзах
“Televisa” (Мексик)	-эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ажил мэргэжлийн боломж олгохдоо <b>ур чадвар, гавьяа зүтгэл, гаргасан амжилтыг</b> нь үндэс болгох  -жендэрийн асуудлаар бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллах  -туршлагатай, эрч хүчтэй эмэгтэйчүүдийг нэвтрүүлгийн болон мэдээний хөтлөгч, тоймч болоход дэмжих, тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх  -үүрэгт ажилтай нь холбогдуулан ур чадвар сайжруулах сургалт зохион байгуулах  -эмэгтэйчүүдийн ажил, амьдралынхаа зохист тэнцвэрийг хангахад чиглэгдсэн арга хэмжээ өдөр өнжүүлэх төвүүдтэй гэрээ байгуулах, албан бус уян хатан ажлын цаг\
TVN (Чили)	-ажил мэргэжлийн <b>бүхий л салбар, түвшинд тэгш боломж, нөхцлөөр</b> хангасан  -жендэрийн <b>нарийвчилсан бодлого, зарчмыг агуулсан хөтөлбөрийн баримт бичигтэй</b>

1. Мэдээлэл нь албан ёсны бичиг баримтад тулгуурласан бөгөөд байгууллагын Хүний нөөцийн газраас олгогдов.
2. Арга хэмжээг ерөнхий хэмжүүрээр тооцсон. Тодорхой хэсгийн тодорхой арга хэмжээнүүдийг холбогдох судалгаанаас үзнэ үү.

**Хүснэгт 4: Хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад санал болгосон ижил төстэй бодлого, үйл ажиллагаа**

- Хөндлөнгийн мэргэжлийн нэгжүүдтэй жендэрийн асуудлын хүрээнд хэвлэл мэдээллийн байгууллагын бүх түвшин хийгээд салбарт системтэй, тогтмол хяналт, үнэлгээ хийхэд хамтрах.
- Байгууллага дотроо жендэрийн асуудал хариуцсан Жендэрийн товчоо байгуулах. Үүний үр дүнд, хууль эрх зүй, нийгмийн асуудлаар хүмүүс хоорондын харилцаа боломж бүрдэнэ.
- Яаралтай тусламж: гэр орон, хоол хүнс, санхүүгийн тусламж \гэр бүлийн хүчирхийллийн тохиолдол зэрэгт ашиглах шаардлага гарч болзошгүй\
- Сэтгэл зүйн зөвлөгөөг тогтмол авах боломж нөхцлөөр хангах (жендэрийн зөрүү нь олон эх үүсвэртэй, жишээ нь гэр бүлийн хүчирхийлэл г.м. ), мөн мэргэжлийн ур чадвар сайжруулах сургалтыг эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах сургалттай хослуулах.
- Жендэрийн тухай мэдлэг олгох асуудалтай уялдсан урамшуулал бий болгох. Тухайлбал, эмэгтэйчүүдийн гавьяаг үнэлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оруулсан хувь нэмрийг үнэлэн урамшуулах.
- Хэвлэл мэдээллийн чиглэлээр сургалт явуулдаг байгууллагуудтай хамтран ажиллах. Тухайлбал, сэтгүүл зүйн салбарын оюутнуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангахад суурилсан, мөн, байгууллагын эмэгтэйчүүдийн оролцоо сул байдаг салбаруудыг судлах дадлагын ажил санал болгох.

Амжилтын түүх	Сорил
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрөл бүрийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдсэн бөгөөд ихэнх тохиолдолд хүйсийн тэнцвэрийг хангасан бол зарим тохиолдолд, тухайлбал, мэдээний хөтлөгч эмэгтэйчүүдийн харьцаа илт давуу болсон байна.</li> <li>- Цалингийн адил тэгш хандлага.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Шийдвэр гаргах түвшинд болон техникийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо бага.</li> <li>- Эмэгтэйчүүдийг мэдээний эх сурвалж болгох, тэр дундаа удирдлагын түвшний дүр төрхөөр илэрхийлэх тохиолдол цөөн байна.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нийт ажилтны дунд харьцангуй тэнцвэрт харьцаа тогтсон, мөн мэдээ нэвтрүүлгийн хөтлөгч гэх мэт тодорхой салбарт тэнцвэртэй үзүүлэлт гарч байгаа</li> <li>- Хүүхэд багачууд, нийгмийн үйл явдал, цэнгээнт хөтөлбөрүүдэд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл өндөр хувьтай болсон.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмэгтэйчүүд зарим салбарт, тухайлбал “эрэгтэйчүүдэд зориулагдсан” хэмээн тооцогдох спортын талбарт оролцоо бага байна.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мэдээллийн болон бусад нэвтрүүлгийн хөтлөгч, тоймч нарын харьцаа үндсэндээ тэгш.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Удирдлагын түвшин дэх оролцоо бага.</li> <li>- Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар бодитой яриа хэлэлцээ өрнүүлдэггүй.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сүүлийн жилүүдэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэж байгаа</li> <li>- Жендэрийн хөгжлийн гол чухал асуудлаарх шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр хувьтай байна.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Жендэрийн бодлого, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл хомс, мөн эмэгтэй ажилтны тоо цөөн.</li> </ul>
--	--

Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд хийгээд бусад салбар жендэрийн асуудлыг бодлого үйл ажиллагаандаа нэгдмэл байдлаар тусгах хүрээнд дээрх амжилтын олон жишээнд тулгуурласан бөгөөд бусад салбар дундын төрөл бүрийн үйл ажиллагаа \ доор дурдагдах\-г хэрэгжүүлэх боломжтой.

Судалгааны үр дүнд боловсруулсан дараах зураглал нь хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд бодлого, үйл ажиллагаандаа жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг тодорхой тусгахад ач холбогдолтой:

1. Жендэрийн тэгш байдлын нэгдмэл болоод олон талын мэдлэг бүхий хүнийг дотроосоо эсвэл мэргэжлийн хөндлөнгийн шинжээчдээс сонгон, “жендэрийн элч төлөөлөгч”-өөр томилох.
2. “Элч төлөөлөгч” нь байгууллагын дээд удирдлагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр хэлтэс нэгж бүрт жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнийг тодруулах үүрэгтэй.
3. “Элч төлөөлөгч” нь жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдэд сургалт зохион байгуулж, улмаар жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг үйл ажиллагаандаа тусган ажиллах үндсэн зарчим, аргачлал болон эдийн засгийн үр ашгийг таниулах үүрэгтэй.
4. Жендэрийн асуудал хариуцсан эдгээр мэргэжилтнүүд “элч төлөөлөгч”-ийн хамтаар өөр өөрсдийн салбарын нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, анхдагч хэрэгцээг тодруулах бөгөөд “элч төлөөлөгч” нь эргээд хийсэн ажлаа тайлагнана.
5. Ийнхүү хоёр урсгалтай үйл ажиллагааны хүрээнд “элч төлөөлөгч” байгууллагын дотоод нөхцөл байдал болон хэрэгцээнд дүн шинжилгээ хийнэ.
6. Тэрээр мэдээлэлдээ тулгуурлан хэвлэл мэдээллийн байгууллагын нарийвчилсан бодлого, шилдэг туршлага нэвтрүүлнэ. Харин тусламж дэмжлэг шаардлагатай бол гаднаас шинжээч урин ажиллуулна.
7. “Элч төлөөлөгч”-ийн удирдлага дор жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд жендэрийн асуудлаар чадавхжиж, тус тусынхаа хэлтэс, тасагт жендэрийн үйл ажиллагааны хэтийн төлвийг тодорхойлон, бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх хариуцлага хүлээх боломжтой болно. Эмэгтэйчүүдийн оролцооны хувь багаар тэмдэглэгдэж ирсэн уламжлалтай салбарт онцгой анхаарал хандуулж, ажиллах хэрэгтэй \тогтмол сургалт, семинар зохион байгуулах замаар эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах\.

8. Авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үр нөлөөг үнэлэх цаг хугацааны товыг “элч төлөөлөгч” болон жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд тогтооно.
9. Гарсан үр дүн, дүгнэлтийг жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнд танилцуулах бөгөөд хэвлэл мэдээллийн байгууллагад уламжлан, хамтран ажилладаг бусад түншүүддээ танилцуулна.
10. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыгшат дараалалтай үр дүнтэйгээр бодлого, үйл ажиллагаанд тусгахад хэвлэл мэдээллийн байгууллагын гүйцэтгэх захирал, ерөнхийлөгч нь үйл ажиллагааны бүхий л явцад идэвхитэй оролцоно.

## Хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь:

### Өмнөд Африкийн орнуудын жишээ судалгаа

SABA

(Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо)

#### Товч тойм

Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо нь (SABA-ӨАӨНХ) нь НҮБ-ын Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллагатай хамтран Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци (SABC-ӨАӨНХ), Намибийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци (NBC-НӨНХ), Лесотогийн үндэсний өргөн нэвтрүүлгийн алба (LNBS-ЛҮМА), Ботсваны өргөн нэвтрүүлгийн алба (BSB-БӨНА) гэсэн Өмнөд Африкийн хөгжлийн нийгэмлэгийн (SADC-ӨАХН) гишүүн дөрвөн байгууллагыг хамруулсан нэвтрүүлгийн агуулгад жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлснээр гарах үр нөлөөг илрүүлэх өөрийн үнэлгээний судалгаа явуулсан юм.

Бодлого, үйл ажиллагаандаа жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг хэрхэн тусгаж буйг илтгэсэн “Өөрийн үнэлгээ” судалгааг мэргэжилтэн, зөвлөхийн тусламжтай хийсний үндсэн дээр, юуны түрүүнд хувь хүнд хандсан асуулгыг бөглүүлээд, дараа нь өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудаас илүү тодорхой ярилцлага авсан. Тодорхой зорилтот бүлгийн хүрээнд зөвлөхийн удирдсан энэхүү асуулгаар жендэрийн асуудлын голыг олох, хэтийн төлөв, туршлага, бэрхшээлийг тодорхойлоход голлон анхаарч ажилласан.

2011 онд Өмнөд Африкийн хөгжлийн нийгэмлэг (ӨАХН)-ээс бэлтгэн гаргасан “Хэмжүүр протокол”-д Өмнөд Африкийн сэтгүүл зүйн сургуулийн оюутны 61% нь охид байхад, багш нарын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байна гэдгийг тогтоожээ. “Өмнөд Африкийн шилэн тааз” мэдээллийн хөтөлбөрийн судалгаа (2009) нь хэвлэл мэдээллийн салбарын нийт ажилтнуудын 41%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж буй ч, удирдах түвшинд алба хаагчдын хувьд цөөнх хэвээр байгааг харуулав. Цаашилбал, “Жендэр ба хэвлэл мэдээлэл дэх үндсэн судалгаа” (GMBS)-наас үзвэл, ӨАХН-ийн хэвлэл мэдээллийн салбарт эмэгтэйчүүд хэвлэл мэдээлэлд эх сурвалж болох явдал 2003 онд 17% хувьтай байсан бол 19% хувь болж ердөө хоёрхон хувь өссөн үзүүлэлттэй байна. Харин өсөлтийн хурдац Өмнөд Африкт 20%, Намибид 20%, мөн Ботсванд 20%-тай байхад, нийгмийн байгууламж нь илүү хуучинсаг орнууд, тухайлбал, Лесотод 32%-тай гарч, хөгжлийн гайхалтай үзүүлэлтийг харуулав.

Өмнөд Африк, Намиби улсууд нь хүний эрх, жендэрийн тэгш эрхийн хамгийн хөгжингүй бодлоготой, хэвлэл мэдээллийн өргөн өнгө төрхтэй, олон ургальч үзлийг дэмждэг болох нь харагдсан. Эмэгтэй ажилтнуудын тоо Өмнөд Африкт 50%, Намибид 40% байгаа нь харьцангуй боломжийн үзүүлэлт юм.

Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци (ӨАӨНХ) болон Намибийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци (НӨНХ) нь улс төрийн ижил түүхтэй, олон соёл зонхилсон, нийгэмд үйлчилдэг төрийн өмчийн оролцоотой хийгээд “Ялгаварлан гадуурхалтын

эсрэг акт”-д гишүүнчлэлтэй, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлын хороонд хөгжлийн тайлангаа жил бүр илгээх үүрэгтэй ажилладаг байгууллагууд юм. Гэсэн хэдий ч, эдгээр байгууллагын удирдлагын түвшний эмэгтэй албан хаагчдын тоо эрэгтэйчүүдээс цөөн хэвээр байгааг тайлангуудаас харж болно.

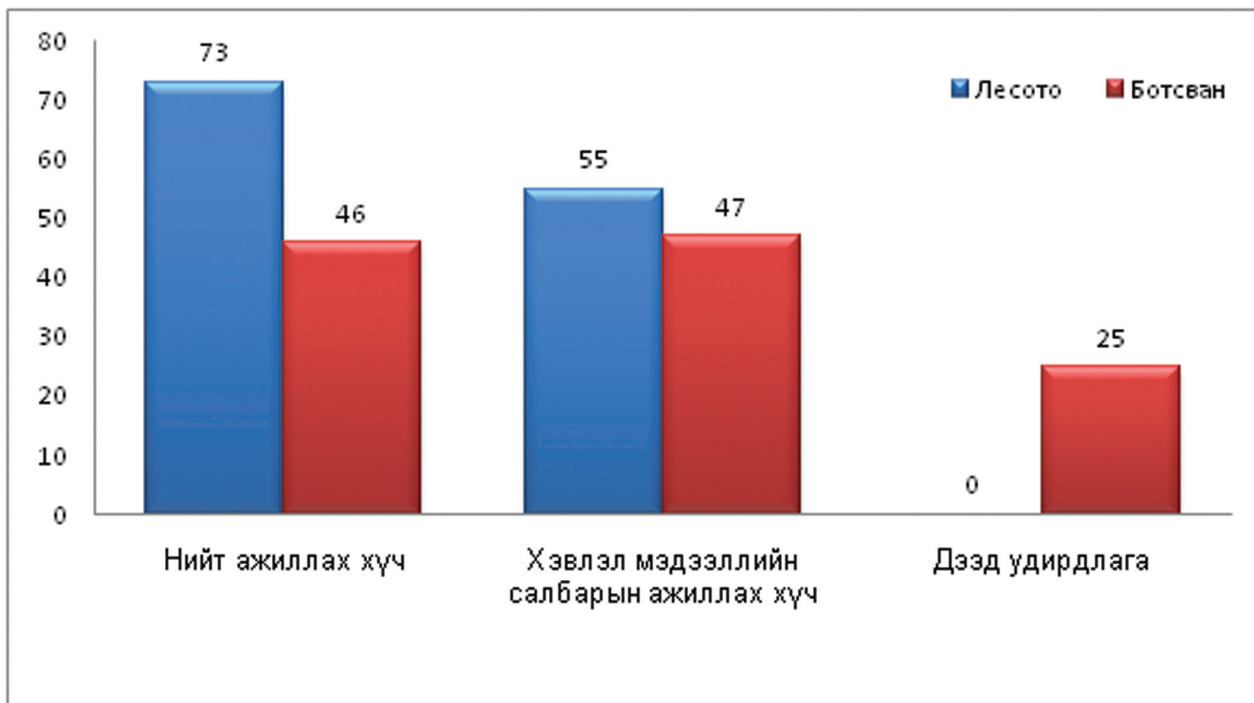
ӨАӨНК-ийн дээд удирдлагын түвшинд эмэгтэй албан хаагчдын төлөөлөл хамгийн өндөр (44%) байхад, НӨНК-д дөнгөж 17%-тай байна. ӨАӨНК нь Өмнөд Африкийн хөгжлийн нийгэмлэг (ӨАХН) нь эмэгтэй гүйцэтгэх захиралтай цорын ганц байгууллагын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ядуу эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар тэгш хангах хөтөлбөрийг гурван жилийн турш хэрэгжүүлж байна. Мөн жендэрийн чиг баримжаатай төсөв нь ерөнхий бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг тусгахад онцгой ач холбогдолтой байгааг тэмдэглүүштэй. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгах нь ӨАӨНК-ийн хувьд жендэрийн тэгш байдлыг үе шаттайгаар тогтмол хэрэгжүүлж буй удирдлага гүйцэтгэлийн нэгэн үзүүлэлт юм. ӨАӨНК нь жендэрийн бодлогын хүрээнд маш дэвшилттэй ажиллаж байгаа ч, дээд удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх цоорхойг нөхөхөд цаашид хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй. ӨАӨНК нь дээрх дөрвөн байгууллага дотроос жендэрийн бодлоготой бөгөөд тэр нь доод шатны удирдлага хийгээд Удирдах зөвлөлийн зүгээс өндөр дэмжлэг хүртдэг ӨАХН-ийн цорын ганц гишүүн байгууллага юм. Мөн ажлын байрны сонгон шалгаруулалт, томилгоо, ажлын байрны нөхцөл, эмэгтэйчүүдийн чадавхийг сайжруулах сургалтууд зэрэг олон арга хэмжээ төлөвлөгдсөн байгаа нь хөдөлмөрийн нөөцийн талаарх ойлголтыг өөрчилж, улмаар Өмнөд Африкийн нийгэмд жендэрийн мэдрэмжтэй тэгш төлөөллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн бүхий л түвшинд бий болгох юм.

НӨНК хэдийгээр жендэрийн тодорхой бодлогогүй боловч, тус улсын 1998 онд батлагдсан “Тэгш байдал тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээний тогтоол”-ын заалтыг биелүүлэх үүднээс эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ядуу эмэгтэйчүүдийг дэмжих хүрээнд хийгдсэн ажлуудаа жил бүр тайлагнах үүрэгтэй. НӨНК-ийн бүтцийн өөрчлөлт хийж байгаа бөгөөд энэ нь эмэгтэйчүүдийн удирдлагын түвшний ажил эрхлэх байдалд нөлөөлжээ. Өөрчлөлтийн өмнө НӨНК-ийн удирдах түвшний албан тушаалтны 50%-г эмэгтэйчүүд эзэлж байсан бол өдгөө 17%-д хүртэл буурсан байна. Түүнээс гадна, дунд түвшний менежерийн алба эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс хавьгүй доогуур байна. Тиймээс НӨНК нь сонгон шалгаруулалт хийх, ажилд томилохдоо жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах асуудлыг тусгасан жендэрийн бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хэдийгээр, НӨНК нь бэлгийн дарамттай тэмцэх бодлоготой, мөн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг адил тэнцүү цалинжуулах, эхчүүдэд хүүхэд асрах чөлөө олгох зэрэг үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг ч, жендэрт чиглэсэн тусгай санхүүжилт төсөвлөхөд удирдах зөвлөл ба дээд түвшний удирдлагын зүгээс дэмжлэг үзүүлдэггүй.

Лесото болон Ботсван нь нэг үндэстнээс бүрдсэн нийгэмтэй, Үндсэн хуультай улс орнууд бөгөөд ЛУМА, БӨНА нь Засгийн газрын холбогдох яамны захирлуудын зөвлөлд багтдаг. Лесотогийн хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын 73%-ийг эмэгтэйчүүд зонхилон бүрдүүлж байна. Энэ нь ӨАХН-ийн хувьд хамгийн өндөр үзүүлэлт бөгөөд Ботсваны хувьд 46%-тай байна. ЛУМА-ны нийт ажилтны 55%-ийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг ч удирдах албан тушаалд нэг ч эмэгтэй төлөөлөгч бол БӨНА-ны ажилтнуудын 47% нь эмэгтэйчүүд байхын зэрэгцээ удирдах албан тушаалтны 25%-ийг ч мөн эмэгтэйчүүд эзэлдэг.



**Лесото, Ботсван улсуудын хэвлэл мэдээллийн байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт**



Заавал хэрэгжүүлэх албан шаардлагагүй учраас, аль ч удирдлага нь жендэрийн бодлого баримталдаггүй, жендэрийн сургалт явуулдаггүй, Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг актад гишүүнчлэлгүй, ямар нэгэн дүрэм журмыг дагаж мөрдөх үүрэг хүлээдэггүй байна. Гэсэн хэдий ч, ЛУМА, БӨНА-ны дунд болон удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь мэдэгдэхүйц өндөр байна. Цаашид ЛУМА болон БӨНА нь дээд болон дунд шатны удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог илүү тэнцвэржүүлэхэд түлхүү анхаарах нь зүйтэй.

ӨАӨНК нь бүх үзүүлэлтээрээ ӨАХН дотроо тэргүүлсэн нь өндөр албан тушаал эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоогоороо давамгайлсан байдалтай, мөн эмэгтэй гүйцэтгэх захиралтай байгаагаар тайлбарлагдана. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын бодлого нь эмэгтэйчүүд олон талт байдлыг хангахад хувь нэмэр оруулж, ӨАӨНК-ийн эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшний тоон харьцаа нь уг бодлогыг ажиллах хүчний бүх түвшинд хэрэгжүүлэх бололцоог илтгэж байна. ӨАӨНК-ийн хэрэгжүүлж буй шаталсан аргачлал нь ЛУМА болон БӨНА зэрэг байгууллагын жендэрийн тэгш байдлын хүрээнд хэрэгжүүлэх бодлого, үйл ажиллагааны гарц, замналын зураглал болох үндэстэй. НӨНК нь удирдах зөвлөлийн түвшний бодлогод жендэрийн асуудлыг тусгах сонирхлоо илэрхийлсэн хэдий ч хараахан хэрэгжээгүй байна.

ӨАХН-ийн тогтоол нь өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудыг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах бодлогыг бүхий л түвшинд хэрэгжүүлэхийг зөвлөжээ. Энэ тогтоолд дээрх бодлого хэрэгжүүлэхэд жендэрийн чиг баримжаатай төсөв батлах тухай заалт оруулжээ. Үүнээс гадна, удирдах зөвлөл болон гүйцэтгэх удирдлагын зүгээс жендэрийн асуудалд бүрэн дэмжлэг үзүүлэх, мөн жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, нөөц бололцоог сайжруулах зорилгоор харилцан мэдээлэл солилцох механизм бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах ёстойг онцолсон байна.

## ТАНИЛЦУУЛГА

Хэвлэл мэдээллийн салбарын шийдвэр гаргах бүхий л түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог хангах нь бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах асуудалд шийдвэрлэх үүрэгтэй. ӨАХН-д зарим талаар ахиц гарсан хэдий ч, хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын удирдах зөвлөл болон удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

ЮНЕСКО болон Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбоо (SABA)-ноос жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан байдлыг ӨАХН-ийн бүсэд хамаарах 4 өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагын хүрээнд тоймлон авч үзэв. Тойм судалгаа нь өөрийн үнэлгээний асуулга хэлбэрээр явагдсан бөгөөд ӨАХН-ийн протоколын агуулга нь байгууллагын бүтцийн бүхий л түвшинд жендэрийн тэгш байдал ямар нааштай үр дагавар үзүүлж буйг тандахад чиглэгдсэн.

Асуулгад Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци (ӨАӨНК), Намибийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци (НӨНК), Лесотогийн үндэсний өргөн нэвтрүүлгийн Алба (ЛҮМА), Ботсваны өргөн нэвтрүүлгийн алба (БӨНА) зэрэг байгууллагууд хамрагдсан. Судалгааны ололтууд нь жендэрийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг цаашид хэрэгжүүлэхэд тус нэмэр болох учиртай.

Намиби дахь хэвлэлийн мэргэжилтэнг судлаачаар томилж, уг 4 чиглэлд 2012 оны 4-өөс 6 дугаар сар хүртэл хугацаанд судалгаа явуулахыг даалгасан. Жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг тусгах асуудлаар өөрийгөө үнэлэх (GMSA) судалгаа нь асуулгын хуудас тараах, баримт бичгийн дүн шинжилгээ хийх, судалгааны ярилцлага байгууллага тус бүрээс авах зэрэг хэлбэрээр хэд хэдэн өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагыг хамруулсан. Цуглуулсан баримт, асуулга нь гол төлөв чанарын түвшинд хамаарах агуулгатай байсан тул тоон үзүүлэлтийг зөвхөн тайлбар төдий ашиглав.

## 1. СУУРЬ МЭДЭЭЛЭЛ

Эмэгтэйчүүдийн Дэлхийн дөрөвдүгээр бага хурлын тайланд тэмдэглэснээр (ӨАХН Жендэрийн Протоколын Нэгдэл 2011:23), жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах хэтийн төлөв нь тодорхой төлөвлөгдсөн бүх л хүрээний, бүхий л хэлбэрийн үйл ажиллагаа, тухайлбал, хууль эрх зүй, бодлого, хөтөлбөр зэрэгт эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, учир холбогдлыг үнэлэх үйл явц юм. Энэ нь улс төр, эдийн засаг, нийгмийн хүрээн дэх бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулж гүйцэтгэх, хяналт тавьж үнэлгээ өгөх замаар тэдний туршлагыг нэгтгэн, цаашид эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах, тэгш бус байдлыг таслан зогсооход чиглэгдэнэ. Ингэснээр жендэрийн тэгш байдлыг бодитоор хангах туйлын зорилготой болно.

### а. Хамрах хүрээ

Өмнөд Африк, Намиби, Лесото, Ботсван улсуудад явагдсан Жендэрийн чиг хандлагын

нөхцөл байдлын судалгааг Өмнөд Африкийн өргөн нэвтрүүлгийн холбооноос удирдан чиглүүлж, ӨАӨНК, НӨНК, ЛУМА, БӨНА гэсэн 4 байгууллагын хүрээнд явуулав.

Судалгааны гол зорилт нь:

1. Эдгээр 4 байгууллагын жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн чадавхи бэхжүүлэх бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааг үнэлэх.
2. Эдгээр байгууллага эмэгтэйчүүдийг удирдах албан тушаалд томилохыг дэмжих стратегийг илрүүлэх.
3. Жендэрийн тэнцвэрт байдал, жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах хүсэл зоригийн ялгаатай түвшинг тогтоон, харьцуулах.

## б. Холбогдох онол

Энэ судалгаа нь орчин цагийн нөхцөл байдалд феминист үзэл баримтлалын үндсэн ойлголтыг шинээр тодорхойлох, түүнийг шинэ агуулгаар баяжуулах, үйл явцыг хамруулсан тул жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын онолоор илэрхийлэгдэнэ. Энэ нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг улс төр, бодлогын үйл ажиллагаа болон улс орны хөгжлийн стратегийн хүрээнд хамруулан ойлгох шинэ хэлбэр бөгөөд практик үйл ажиллагааны хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг бодитоор дэмжин хөгжүүлнэ гэсэн үг юм. Мөн түүнчлэн хөгжлийн бодлогын үр нөлөөг дээшлүүлэх үүднээс урьдчилан төсөөлсөн ойлголт, үйл явц, үр дүнг жендэрийн тэгш байдлын зарчимд тулгуурлан тайлбарлана. Хэдийгээр, жендэрийн тэгш байдлыг үйл хэрэг болгох талаарх тодорхойлолт олон янзаар илэрхийлэгдэх боломжтой боловч үндсэн онолынхоо хувьд эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн харилцан зохицож, бие биенээ дэмжин орших үзэл баримтлалыг суурь болгодог. Өнгөрсөн жилүүдэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал феминист онолоос үүдэлтэй зөрчилдөөн, мухардмал байдалд орсон бөгөөд түүнийг даван туулахад чиглэгдэж байв. \Behning and Pascual 2001; Beveridge et al. 2000; Mazey 2000; Verloo 2001; Walby 2001; Woodward 2003\

## в. ӨАХН-д жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан талаарх өмнө хийсэн судалгаа

“Тэгш эрхийн замын зураг - 2009”, “Шилэн тааз: Өмнөд Африкийн хэвлэл мэдээлэл дэх эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүд - 2009”, “Жендэр ба хэвлэл мэдээллийн олон талт байдал” сэтгүүл, ӨАХН-ийн “Жендэрийн суурь судалгааны протокол” (2011 оны 2 дахь хувилбар), “Олон талт байдлын үйл ажиллагаа” (2006 он) болон ӨАХН-ийн “Жендэрийн протокол” (2010, 2011, 2012 он) зэрэг баримт бичгийг хамруулан, жендэрийн төлөв болон бусад сэдвийг хэвлэл мэдээлэлд хэрхэн тусгасан талаар олон тооны судалгаа хийгдсэнийг “Gender Link” нэгтгэн харуулжээ. 2012 онд хэвлэгдэн гарсан ӨАХН-ийн “Жендэрийн тэгш байдлын хэмжүүрийн протокол” дахь жендэрийн нэгдсэн судалгаанаас үзэхэд 15 орны ихэнхид нь 2015 он гэхэд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тоон тэнцвэрийг 50:50%-д хүргэх зорилт биелж чадахгүй ч, үлдсэн 12 сонгуулийн үр дүнд 30%-д хүрэх магадлал бий. Судалгааны үр дүн холимог байдалтай гарсан.

2012 оны 4 сард Жойс Банда, Малавийн анхны эмэгтэй Ерөнхийлөгчөөр сонгогдсоны зэрэгцээ, ӨАХН-ийн анхны эмэгтэй тэргүүн болсон түүхэн үйл явдал тохиосон. Дараа нь, Өмнөд Африкийн Дотоод хэргийн сайд асан Нкосазана Дламини-Зума Африкийн холбооны комиссын анхны эмэгтэй даргаар сонгогдсон. Эдгээр үйл явдал нь эмэгтэйчүүдийн гарцаагүй ялалт боловч 2015 он хүртэл ердөө 3 жил үлдлээ. ӨАХН-ийн орнууд амжилтад хүрсэн ч хийх ажил их байна. Тухайлал, “Өмнөд Африкийн Эмэгтэйчүүдийн яамнаас ӨАХН-ийн “Жендэр ба хөгжил” протоколын олон заалттай нийцэх жендэрийн тэгш эрхийн хууль санаачлах мөчид, “Уламжлалыг дэмжсэн хууль” өргөн баригдаж, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах бүлгүүд эсэргүүцлийн үйл ажиллагаа эхлүүлжээ”. (ӨАХН-ийн “Жендэр ба Хөгжил” протокол 2012-8)

Энэхүү судалгаа нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахад гарсан сүүлийн жилүүдийн ололтыг харуулсан ч, бэрхшээлүүд амь бөхтэй оршсоор байгааг мөн сөргүүлэн тавьжээ:

- Эцгийн эрхт ёсны хандлага үзэгдэл хэвээр байгаагийн баталгаа нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл өндөр хувьтай байгаа, мөн хэвшмэл ойлголт хэвлэл мэдээлэл, боловсролын орчинд оршсоор байгаагаар илэрхийлэгдэж байна. Бүх салбарын шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэйчүүд зонхилсон тогтолцоо ноёлохын зэрэгцээ үндсэн хуулийн заалтыг ч уламжлалт ёсны хуулиар орлуулах үзэгдэл цөөнгүй оронд байна.
- ӨАХН-ийн орнуудын орон нутгийн болон үндэсний хэмжээний сүүлийн үеийн сонгуулийн дүнгээр эмэгтэй сонгогдогчдын тоо мөн буурсан үзүүлэлттэй байна. Лесотод 2012 оны 5 дугаар сард болсон үндэсний хэмжээний сонгуулийн дүнгээр эмэгтэй сонгогдогчдын тоо дөнгөж 1% нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байсан бол орон нутгийн сонгууль (2011.XI сар)-иар 58%-иас 49% хүртэл буурсан үзүүлэлт гарчээ. Намиби дахь 2009 оны үндэсний сонгуулиар уг дүн мөн 30%-иас 26% болж буурчээ.
- Эдийн засгийн салбарт ч эрэгтэйчүүд хэт зонхилж, эмэгтэйчүүд нь газар, зээл зэрэг томоохон асуудлаар шийдвэр гаргахад оролцоо бага \26%\ хэвээр байна. Эмэгтэйчүүд голдуу ядуу, хаягдмал маягтай бөгөөд албан бусаар хөдөлмөр эрхэлж байна.
- Ихэнх залуу эмэгтэйчүүд ДОХ-ын халдвартай, эсвэл халдвар тээгчийн асран халамжлагч хэвээр байна.
- Түүнээс гадна хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын жендэрийн бодлого нь үндсэндээ сул байхад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн хуулийн тоо 6 байснаа 7 болон нэмэгджээ.
- ӨАХН-ийн “Жендэрийн хэмжүүр”-ийн сүүлийн үеийн судалгаанаас үзэхэд зөвхөн боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо үл мэдэг нэмэгдсэн дүн гарчээ.

Өргөн нэвтрүүлгийн дөрвөн байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан талаарх судалгаа нь ӨАХН-ийн бүс нутагт жендэрийн бодлого эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ямар үр нөлөө үзүүлж байгааг тогтоох цаг үеийн судалгаануудын нэг болсноороо чухал ач холбогдолтой. Эндээс эмэгтэйчүүд

эдийн засгийн амжилтын шатаар ахихад нь дэвшилтэт зүйл байгаа эсэхийг мэдэх боломжтой.

Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар цуврал судалгаа хийгдсэн ч хэвлэл мэдээллийн цөөнгүй байгууллагууд жендэрийн бодлогогүй байсаар байна. Энэхүү судалгаа нь тэдгээр байгууллагын хувьд жендэрийн тэгш байдлын бодлогоо боловсруулж хэрэгжүүлэх, судлах, дүн шинжилгээ хийхэд нь нарийвчилсан зөвлөмжөөр хангана.

## II. ХӨТӨЛБӨРИЙН ТОДОРХОЙЛОЛТ

### а. ӨАХН-ийн жендэрийн бодлогын түүх ба хөгжил

1995 онд Бээжин хотноо хуралдсан Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4-р бага хурлаар эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг таслан зогсоохын тулд засгийн газрууд болон бусад байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого боловсруулан, бодит үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх ёстой хэмээн тунхагласан билээ. Мөн жендэрийн тэгш байдлын бодлого нь тэгш эрхийг хангахад чухал ач холбогдолтойн зэрэгцээ, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил дэвшилтэт нөлөө үзүүлэх учиртайг давтан тэмдэглэжээ. Жендэрийн бодлого нь нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангахад түлхэц үзүүлдэг. НҮБ-ын Мянганы хөгжлийн зорилтыг мөн дэлхийн олон орон сайшаан хүлээн авсан юм. Энэ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулж байна. ӨАХН-ийн бүсийн гишүүн орнууд нь 2008 оны 8 сард Йоханесбург хотноо ӨАХН-ийн “Жендэр ба хөгжил” протоколыг баталсан. Нийт 15 орноос 9 нь жендэрийн протоколыг соёрхон баталж, гарын үсэг зурсан бөгөөд 28 шалгуур үзүүлэлтийг нь 2015 он гэхэд биелүүлэхээр тохирсон байна. Бүсийн протокол болон бусад олон улсын шинжтэй баримт бичгүүдээс гадна ӨАХН-ийн орнууд нь Засгийн газар, байгууллагуудын хүрээнд жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх өөрсдийн бодлого боловсруулжээ. Өмнөд Африк нь ӨАХН-ийн жендэрийн протоколын үзэл санааг багтаасан “Жендэрийн тэгш байдлын хууль”-ийг 2012 онд баталсан бол, ӨАХН-ийн 9 орон үндсэн хуулиндаа эмэгтэйчүүдийг хамгаалах асуудлыг тусгаж, 7 улс орон жендэрийн тэгш байдлыг үндсэн хуулиндаа тусган, мөн 7 орон уг асуудлыг авч хэлэлцэхээр болжээ. Лесото, Ботсван, Өмнөд Африкийн улсуудын Төв банкууд эмэгтэй удирдагчтай байна. Намибийн Сангийн яамыг эмэгтэй хүн толгойлдог. Үүнээс гадна ӨАХН-ийн 6 орны Сангийн яамны дэд сайд нь 40% эмэгтэйчүүд байна. ӨАХН-ийн 15 орны 6-д нь хүүхэд асрах чөлөө олгодог. ӨАХН-ийн “Жендэрийн хөгжлийн протокол”-ыг Өмнөд Африкийн хувийн компаниуд жендэрийг хөгжүүлэх үйлсдээ баримжаа болгодог. Лесото нь ӨАХН дотроо эмэгтэй Зөвлөлийн гишүүдийн 49% тоогоороо тэргүүлдэг бөгөөд бүс нутгийн хэмжээнд хамгийн олон анхан шатны сургуулийн эмэгтэй сурагчидтай орон болжээ. Ихэнх ӨАХН-ийн орнууд үндэсний зорилт хийгээд жендэрийн хөгжлийн үзэл баримтлалаараа бүс нутгийн болон дэлхийн түвшинд хүрэхийн төлөө хүчин чармайлт гарган ажиллаж байна.

### б. Эрхэм зорилго

“Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын өөрийн үнэлгээний шалгуур” (ЖТБҮБӨҮ) арга хэмжээний зорилт нь ӨАӨНК, НӨНК, ЛҮМА, БӨНА 4 байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, стратеги, үйл ажиллагааны чухам аль хэсэг нь жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах асуудалд хувь нэмэр оруулж байгааг илрүүлэхэд чиглэгдсэн.

Өөрийн үнэлгээний судалгааны дээрх зорилтын түвшинг тогтоохын тулд авч хэрэгжүүлсэн зориудын арга хэмжээ, ажилд авах, сонгон шалгаруулах, сургалт, чадавх дээшлүүлэх, жендэрийн чиг баримжаатай төсөв, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах, бүх түвшний албан хаагчдад тэгш хандах үйл явцын үр дүнд дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх, санал зөвлөмж, ололт амжилт, жендэрийн тэгш байдлын үзэл

баримтлалыг дэмжих явцад хуримтлуулсан туршлага зэрэг хүний нөөцийн бодлогод жендэрийг чадавхижуулах талаарх задлан шинжилгээ хийв.

## в. Баримтлах зарчим ба арга зүй

ЖТБҮБӨҮ-г тусгай зөвлөхийн удирдлага дор хэд хэдэн өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагад асуулгын хуудас тарааж, мөн тодруулга ярилцлагын хэлбэрээр явуулсан. Жендэрийн хөгжлийн дотоод хүчин зүйлүүд, хэтийн төлөв, туршлага, бэрхшээлийг тодорхойлох хүрээнд зөвлөхүүд тодорхой зорилтот хэсгүүдтэй ярилцлага хийх замаар ажиллав.

Үүнд, ӨАӨНК, НӨНК, ЛҮМА, БӨНА-ны хүний нөөцийн газар, телевизийн үйлчилгээ, эрүүл мэнд, радио үйлчилгээ, бодлогын удирдлага, ажлын байрны тэгш эрх болон инженерийн албаны нийт 14 менежер хамрагдсан.

Өмнөд Африк болон дөрвөн хэвлэл мэдээллийн байгууллагын жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын хүрээн дэх гол бодлого, үйл ажиллагааг урьдчилсан дүн шинжилгээнд хамруулсан бөгөөд өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудыг сонгон шалгаруулахдаа доорх үзүүлэлтийг харгалзав. Үүнд:

- ӨАХН-ийн газар зүйн ойролцоо бүсэд оршдог
- Олон үндэстэн бүхий хүн амын бүтэц (НӨНК, ӨАӨНК), нэг үндэстэн зонхилсон хүн амын бүтэц (ЛҮМА, БӨНА)
- Улс төр, түүхийн нөхцөл байдал (нааштай арга хэмжээний заавал биелүүлэх дүрэм журам)
- Төрийн өмчит компаниуд (ӨАӨНК, НӨНК), яамны харьяа газар (ЛҮМА, БӨНА).
- Ижил төстэй ба өөр талууд: улс төрийн түүхийн тойм
- Оролцох хүсэл сонирхол

Асуулгууд нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын үр нөлөө, өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудын нийт хөтөлбөр, бодлогын хэрэгжилтийг авч үзэхдээ, ажилд сонгон шалгаруулах, хөдөлмөрийн нөхцөл, чадавх дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, дүн шинжилгээ, үнэлгээ, төсөв, тулгамдаж буй гол асуудлууд, ололт амжилт, хуримтлуулсан туршлага, хүлээлт, сургамжуудыг онцолсон.

## > Лесотогийн Үндэсний мэдээллийн алба (ЛҮМА)–ны үнэлгээ

### Удиртгал

Лесото улс 1966 онд тусгаар тогтносон бөгөөд хэд хэдэн удаа төрийн эргэлт болж байсан. Өмнөд Африк улсаар хүрээлэгдсэн энэ уулын түгжигдмэл Вант улс 2.1 сая хүн амтай. Лесото нь Парис хотноо төвтэй “Хил хязгааргүй сурвалжлагчид” байгууллагаас тодорхой үнэлгээ аваагүй байна. Гэсэн хэдий ч, 1993 оны Лесотогийн үндсэн хуулинд

хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөг шууд бусаар баталгаажуулсан байдаг. Тухайлбал, “хүн бүр өөрийн үзэл бодлоо чөлөөтэй, бусдад хашигдалгүй илэрхийлэх эрхтэй. Үүнд, хөндлөнгийн оролцоогүйгээр үзэл бодол баримтлах эрх чөлөө, мөн хөндлөнгийн оролцоогүй санаа бодол болон мэдээлэл солилцох эрх чөлөө (уг харилцаа нь олон нийтэд болон эрэмбэ давхарга хамааралгүй байгууллага ба хувь хүнд санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх)-г эдэлнэ гэж заасан байдаг.

ӨАХН-д хамрагддаг улс орнуудаас Лесото нь ганцаараа өдөр тутмын сонингүй улс боловч “Public Eye”, “Lesotho Times”, “Sunday Express” гэсэн 3 хувийн долоо хоног тутмын сонинтой. Англи болон лесото хэлээр хэвлэгддэг долоо хоног тутмын “Lesotho Times”-ыг тус улсын Засгийн газар эзэмшиж, үйл ажиллагааг нь удирдан явуулдаг. Зар сурталчилгааны 8, олон нийтийн 2 радио станцтай (Radio Lesotho, Ultimate Radio). Ultimate Radio нь арилжааны хэлбэрээр ажилладаг станц юм.

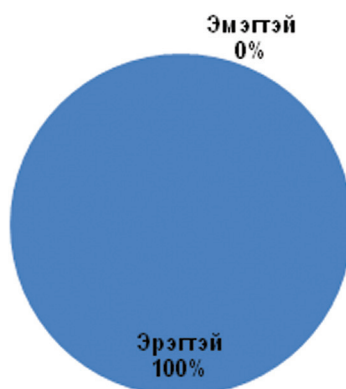
Тус улсад үйл ажиллагаа явуулдаг 2 телевизийн нэг нь 1988 онд байгуулагдсан олон нийтийн “Lesotho TV”, нөгөөх нь Өмнөд Африкийн “Multi Choice” компанийн эрхэлдэг DSTV кабелийн телевиз юм.

Улсын нийслэл Масеруд Лесотогийн Үндэсний өргөн нэвтрүүлгийн алба (LNBS)-ны төв байр байрладаг бөгөөд Мэдээлэл харилцаа холбоо шинжлэх ухааны яаманд харьяалагдан, үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Ерөхий захирал нь яамны төрийн нарийн бичгийн даргад ажлаа тайлагнадаг байна. Нийт 174 ажилтантайгаас 79 буюу (45%) нь эрэгтэй, 95 буюу 55% нь эмэгтэй.

### ***ЛҮМА-ны дээд, ахлах, дунд, хяналтын, доод хяналтын шатны албан хаагчдын хүйсийн задаргаатай мэдээлэл***

Ажилтнуудын хүйсийн ангилал:

#### ***Хүснэгт 11. Дээд удирдлага***



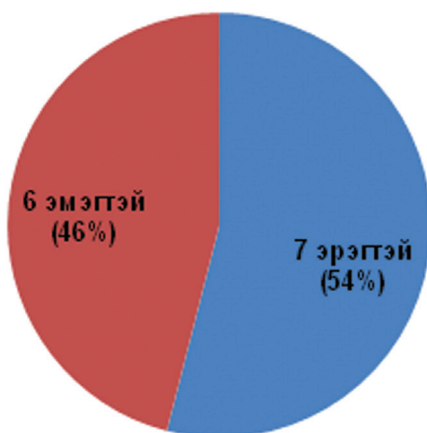
Дээд удирдлагад 5 эрэгтэй \100%\, 0 эмэгтэй



*Хүснэгт 12. Ахлах мэргэжилтэн*



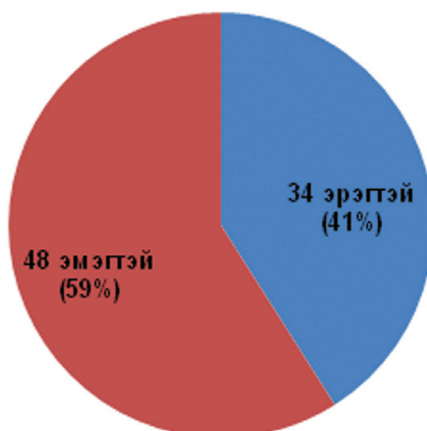
*Хүснэгт 13. Дунд шатны мэргэжилтэн*



*Хүснэгт 14. Хянагч*



### Хүснэгт 15. Хяналтын доод шатны ажилтнууд



ЛҮМА-ны орлогын 80% нь Засгийн газраас, үлдсэн 20% нь зар сурталчилгаа болон бусад эх сурвалжаас бүрддэг бөгөөд үүнд олон нийтийн телевизийн үйлчилгээний хураамж төлдөггүй. Телевизийн тусгай зөвшөөрлийг Лесотогийн харилцаа холбооны газрын 2000 оны тогтоолоор зохицуулдаг бөгөөд ажил эрхлэлтийн тэнцвэртэй байдлын бодлого байдаггүй учраас иргэд Үндсэн хуулиар хамгаалагддаг.

Лесото нь нэг үндэстэн зонхилсон улс бөгөөд ӨАХН-ийн “Хүйсийн хөгжлийн протокол”-ыг баталгаажуулан, дагаж мөрддөг орнуудын нэг. Сонирхолтой нь, Лесото 2005 оны орон нутгийн сонгуулийн дүнгээр 58%-ийн эмэгтэй төлөөлөгчтэй болсон нь тус улсыг ӨАХН-ийн Протоколын шаардлагыг даван биелүүлсэн цорын ганц улс болгожээ. Орон нутгийн сонгуулиар эмэгтэйчүүдийг дэмжих арга хэмжээг танилцуулах үер энэ үйл явдал болсон байна.

Одоогийн байдлаар парламентад эмэгтэйчүүд 26%, орон нутгийн засаг, захиргаанд 49%, мөн засгийн газарт 39%-ийн төлөөлөлтэй байна (ӨАХН, Хүйсийн протоколын холбоо, 2011 он).

Лесотод хэвлэл мэдээллийн чиглэлээр сурч буй оюутнуудын 73% нь охидууд байгаа бөгөөд хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн 67% нь дээд боловсролтой байна. Хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтны 73%, удирдах зөвлөлийн 47%, мөн удирдах түвшний албан тушаалын 52%-ийг тус тус эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Түүнчлэн, тус улс нь улс төр, спорт, эдийн засаг зэрэг эрэгтэйчүүд ихэвчлэн давамгайлсан салбарын талаарх ярилцлагуудад 32%-ийг нь эмэгтэй эх сурвалжаас ярилцлага авсан байдаг нь тус улсыг ӨАХН-ийн бүсийн эмэгтэй эх сурвалжаар тэргүүлэх 3 орны нэгэнд багтааж чадсан.

### Тэгш байдал тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ

Лесотогийн Үндэсний өргөн нэвтрүүлгийн алба нь тэгш байдал тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээний төлөвлөгөөг дагаж мөрдөх шаардлагагүй боловч улсынхаа үндсэн хууль болон үндэсний бусад бодлогууд баримталдаг. Иргэдэд үндэс угсаа,

арьс өнгө, хүйс, хэл, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, угсаа гарал, өмч хөрөнгө үл харгалзан, бүх иргэнд адил тэгш үйлчлэх хуулийн хүрээнд Лесото нь өөрийн бодлогоо тодорхойлж, нийгмээ хөгжүүлэхэд чиглэж ажиллах ёстой. Нэн ялангуяа, улсаас ядуу иргэдийг нийгмийн бүхий л үйл ажиллагаанд эрх тэгш оролцуулах нөхцөл бүрдүүлэх арга хэмжээ авч, олон нийтийн эрх тэгш байдлыг дэмжих үүрэгтэй хэмээн тус улсын Үндсэн хуульд заасан байна.

## Сонгон шалгаруулалт

ЛҮМА нь сул ажлын орон тоог сурталчлан зарладаг боловч удирдах зөвлөлийн орон тоог Олон нийтийн үйлчилгээний хороо (Public Service Commission)-оос сонгон шалгаруулдаг учир захирлын зөвлөл энэ үйл явцыг хариуцдаггүй. Тэд зөвхөн доод шатны албан хаагчдаас ярилцлага авдаг. Бүх яам, хэлтэс, агентлагийн хүний нөөцийн алба тухайн салбарын сул орон тоог чадварлаг албан тушаал хүсэгчдэд хүргэхийн тулд ажлын зарыг маш өргөн, хүртээмжтэй, үр дүнтэй зарлан сурталчлах шаардлагатай. ЛҮМА нь эмэгтэйчүүдийг хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллуулах тусгай санаачилга гарган ажилладаггүй ч, эмэгтэйчүүд их хэмжээгээр хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллахаар суралцаж байна.

## Ажлын байрны нөхцөл байдал

ЛҮМА эхчүүдэд хүүхэд асрах 3 сарын цалинтай чөлөө олгодог бөгөөд дараагийн 3 сард өдөр бүр хүүхдээ хооллох 2 цагийн чөлөө олгодог боловч эцгүүдэд хүүхдээ асрахад оролцох давуу эрх байдаггүй.

Хэдийгээр, эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг багасгах тусгайлсан бодлогогүй боловч, Үндсэн хууль нь үр дүнтэй хэрэгждэг. Тухайлбал, хүчирхийлэлтэй тэмцэх тусгай бодлого байхгүй хэдий ч, Үндсэн хуулинд тусгагдсан байдаг. Эмэгтэйчүүд тогтсон уламжлалаар эрэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж ирсэн зураглаач, техник оператор, гэрэл зурагчин зэрэг ажил эрхлэх нь нээлттэй байдаг ч ихэнх эмэгтэйчүүд гэр бүлийн болон уламжлалт үүргээс үүдэн, хөдөлмөр эрхэлдэггүй.

## Боловсон хүчин хөгжүүлэх

ЛҮМА нь ажилтнууддаа ур чадвар дээшлүүлэх олон төрлийн боломж олгодог боловч эмэгтэйчүүдэд тусгайлан зориулсан сургалт төдийлэн зохион байгуулдаггүй. Эмэгтэйчүүдийг онцолсон, тэднийг менежментийн албан тушаалд бэлтгэх удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөр хараахан байхгүй.

ЛҮМА нь Лесотогийн үндэсний их сургуультай хамтран хэвлэл мэдээллийн ажилтнуудыг чадавхжуулах чиглэлээр гэрчилгээтэй курс, сургалт санал болгодог.

“Сурч боловсрох, өсч дэвших эрх: бүх албан хаагч оролцох боломжтой. Бэлтгэл, сургалтын төрлөөс хамаарч, албан хаагч нь байгууллагын болон өөрийн эрх ашгийг харгалзан, шийдвэр гаргах боловч байгууллагын эрх ашиг ямагт эн тэргүүнд тавигдана.”

## Албан тушаал дэвшүүлэх

Аливаа ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэхдээ, тэдний нэгжийн удирдлагаас санал авах бөгөөд мөн Олон нийтийн үйлчилгээний албанаас зөвшөөрөл авдаг. Эмэгтэйчүүдэд тусгайлан зориулсан квот байхгүй. “Олон нийтийн үйлчилгээний албаны хүрээнд албан тушаал дэвшихэд ур чадвар, зохих дадлага туршлага, тууштай сайн гүйцэтгэл, биеэ зөв авч явах байдал, сул орон тоо зэрэгт бусад хүчин зүйлийг харгалзан шийдвэрлэнэ.” (Олон нийтийн үйлчилгээний зохицуулалт, 2008, х 13, зүйл 31)

## Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах талаар бодлого байхгүй учраас жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаанд тусгах үйл явцад хяналт шинжилгээ хийж, үнэлэх боломжгүй. Ажилтнуудын тоо баримтыг хүйсээр ангилдаггүй бөгөөд жендэрийн тэгш байдлын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд зориулсан төсөв байхгүй.

## Тулгамдсан асуудлууд

- ЛУМА-ны хэлтэс, нэгжид эмэгтэйчүүд илүү олон боловч, удирдах зөвлөлд эрэгтэйчүүд зонхилдог. Нийт ажилтны 55% нь эмэгтэйчүүд боловч дээд шатны 3 давхаргын ердөө 35% нь эмэгтэйчүүдээс бүрдэж байгаа нь жендэрийн бодлого нэвтрүүлэх хэрэгтэйг харуулж байна.
- “Radio Ultimate”-ийг нэг эрэгтэй, есөн эмэгтэй удирддаг. Тус байгууллагын долоон эмэгтэй ажилтан нэгэн зэрэг жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авсан үед өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хүндрэл учирч байв. Өргөн нэвтрүүлэгчид, ажилтнуудын ашиг тусыг дээд зэргээр хангахын тулд хүйсийн тэнцвэрт байдлыг зохих түвшинд тэнцвэржүүлэх шаардлагатай.
- Удирдах зөвлөл ажилтнуудын сонгон шалгаруулалтыг хянадаггүй.
- Салбар хоорондын харилцаа холбоо өндөр түвшинд хөгжөөгүй.
- Төрийн яамны дэргэдэх агентлаг учир эрх мэдлийн хүрээ нь хязгаарлагдмал.
- Хүнд суртал, санхүүгийн хязгаарлагдмал байдлаас үүдэн сул орон тоог цаг тухайд нь нөхөж чаддаггүй.
- Эмэгтэй сэтгүүлчид, камерын техникчид гэр бүл дэх уламжлалт үүргээс үүдэн, гэр орондоо ойр ажиллахыг илүүд үздэг.

## Амжилтын хүчин зүйлс

- ЛУМА-д олон эмэгтэйчүүдийг (55%) ажилд авсан бөгөөд тэд өсч дэвших боломж өндөр.
- Лесотогийн хэвлэл мэдээлэл нь ӨАХН-ийн бүсээс улс төр, эдийн засаг, спорт зэрэг эрэгтэйчүүд давамгайлдаг салбарт бусад оронтой харьцуулахад эмэгтэй эх сурвалжаас түлхүү ярилцлага авсан байна.

## Сургамж

Олж авсан хамгийн гол сургамж нь эмэгтэй ажилтнуудыг түлхүү авсан ч, энэ нь хүйсийн тэнцвэрт байдалд тэр бүр нөлөөлөөгүй. Харин ч “Radio Ultimate”-ийн тохиолдлыг авч үзэхэд, компанид сөрөг үр дагавар үзүүлэх магадлал харагдаж байна. Хүйсийг зохих ёсоор тэнцвэржүүлэхийн тулд жендэрийн зөв бодлого, тогтолцоо хэрэгжүүлэх нь чухал.

## Ирээдүйн төлөв ба боломж

ЛҮМА нь захиргааны өндөр албан тушаалд эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлэх болсноор хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангахыг чармайж байна. Жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалын бодлогыг үйл ажиллагаандаа тусгах эрмэлзэлтэй байгаа бөгөөд өндөр мэргэжилтэй ажилтнуудыг татахын тулд өрсөлдөөн дээр суурилсан цалингийн тогтолцоог нэвтрүүлж эхлээд байна.

## > Ботсваны өргөн нэвтрүүлгийн албаны (БӨНА) үнэлгээ

### Удиртгал

Ботсван улс нь Африкийн хамгийн хурдацтай, эрч хүчтэй хөгжиж буй эдийн засаг бүхий орнуудын нэг бөгөөд өндөр үр ашигтай алмааз үйлдвэрлэлийн салбар нь эдийн засгийн гол хөдөлгөгч хүч нь болдог. Хоёр сая гаруй хүн амтай энэ улс нь Африкийн хамгийн тайван, тогтвортой улсуудын нэг. 2011 онд “Хил хязгааргүй сурвалжлагчид” байгууллагаас Ботсваныг хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөт орнуудын 42-т жагсаасан нь 2010 оноос 20 байраар ахисан амжилттай үзүүлэлт болжээ. Түүнчлэн “Transparency International” байгууллага Ботсваныг сүүлийн 15 жил Африкийн хамгийн хээл хахууль багатай орноор зарлажээ.

Засгийн газрын мэдлийн “Өдрийн мэдээ” сонин, мөн хувийн компаниас эрхлэн гаргадаг 13 сонин сэтгүүл байдаг. Ботсваны өргөн нэвтрүүлгийн алба буюу БӨНА нь Ботсваны радио болон Ботсваны телевизээс бүрддэг. Ботсваны радио нь RB1, RB2 гэсэн 2 радио станцтай бөгөөд 2 дахь нь 1992 онд байгуулагдаж байсан анхны зар сурталчилгааны радио юм. Ботсван Телевиз 2000 онд байгуулагдсан бөгөөд англи болон ботсван хэл дээр нэвтрүүлгээ цацдаг.

Ботсваны Өргөн нэвтрүүлгийн алба (БӨНА) нь улсын нийслэл Габоронэд байрладаг бөгөөд санхүүжилтийн 80%-ийг Засгийн газраас, үлдсэн 20% нь зар сурталчилгаа, бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлдэг. Үндэсний нэвтрүүлгийн хянах товчоо (NBB) тусгай зөвшөөрлийн зохицуулалтыг хариуцдаг бөгөөд одоогоор хувийн Yagana FM, Gaz FM, Duma FM зэрэг радиод тусгай зөвшөөрөл олгосон. Өнөөгийн байдлаар “eBotswana” нь БӨНА-наас гадна өргөн нэвтрүүлгийн үйл ажиллагаа явуулдаг цорын ганц телевиз

бөгөөд өмнө нь “Габонэгийн өргөн нэвтрүүлгийн корпораци” нэртэй байв. Тус телевиз нь нэвтрүүлэх эрхийн тусгай зөвшөөрлөө 2005 онд авсан. Үүнээс гадна, Өмнөд Африкийн “Multichoice” нь өөрийн сансрын тоон телевиз (DSTV)-ээ Ботсванд ажиллуулах эрхтэй. “Munhumutare” (MABC) болон “Black Earth Communications” (BEST TV) телевизүүд зохих шаардлагыг хангаагүйн улмаас Ботсванд өргөн нэвтрүүлэг эрхлэх эрхээ 15 жилээр цуцлуулсан.

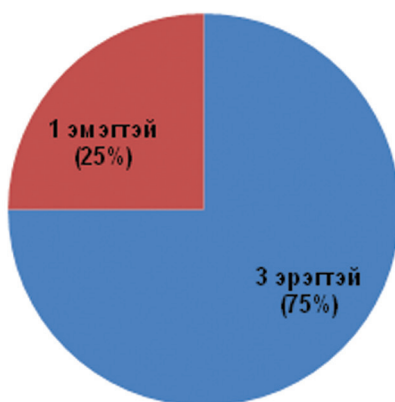
Төрийн өмчийн оролцоотой захирлуудын зөвлөл гэж байдаггүй. Харин тушаал дэвших ба томилолт хариуцсан зөвлөлтэй. БӨНА-д тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэггүй боловч үндсэн хуулиндаа иргэдийн тэгш эрхийг баталгаажуулсан байдаг.

БӨНА нь Ерөнхийлөгчийн Тамгын газарт харьяалагддаг бөгөөд захирал нь Байнгын нарийн бичгийн дарга нарын газарт тайлагнадаг. Нийт 314 ажилтантайгаас 166 буюу 53% нь эрэгтэйчүүд, 148 (47%) нь эмэгтэйчүүд байна.

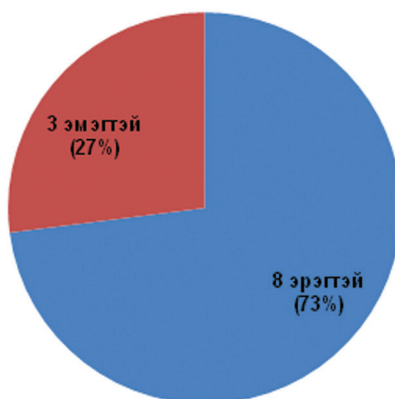
### **БӨНА-ны дээд, ахлах, дунд, хяналтын, доод хяналтын шатны албан хаагчдын хүйсийн задаргаатай мэдээлэл:**

Нийт ажилтны бүрэлдэхүүнийг хүйсээр ангилсан бүтэц:

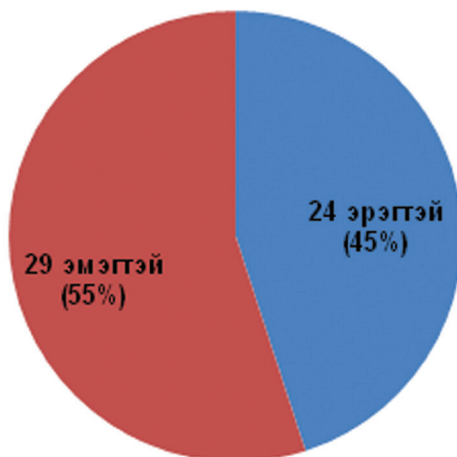
*Хүснэгт 16. Дээд удирдлага*



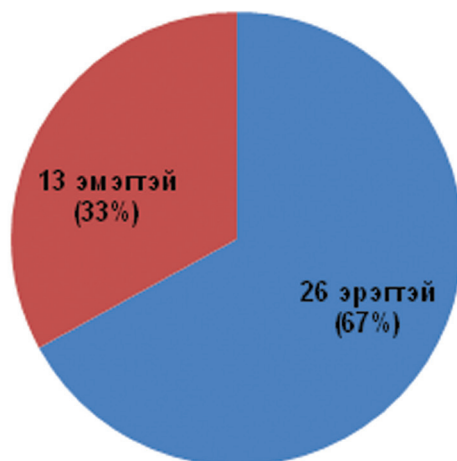
*Хүснэгт 17. Ахлах мэргэжилтэн*



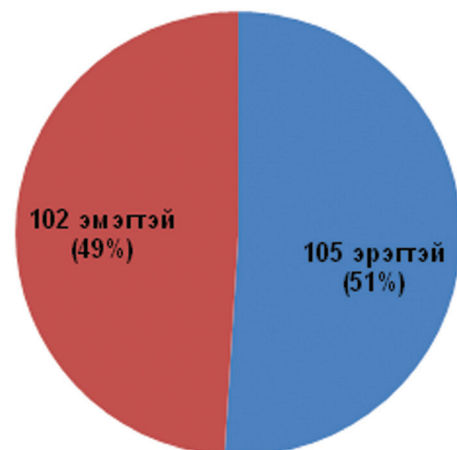
*Хүснэгт 18. Дунд шатны мэргэжилтэн*



*Хүснэгт 19. Хянагч*



*Хүснэгт 20. Доод шатны хяналтын албан тушаалтан*



Ботсван одоогоор ӨАХН-ийн “Хүйсийн хөгжлийн протокол”-д гарын үсэг зураагүй бөгөөд ӨАХН-ийн бүсэд 2 дахь хамгийн цөөн эмэгтэйчүүдийн төлөөлөлтэй улс юм. Тухайлбал, парламентэд 8%, засгийн газарт 17%, орон нутгийн засаг захиргаанд 19%-тай байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбар дахь эмэгтэйчүүд нь нийт ажиллах хүчний 37%-ийг эзэлдэг. Ботсванд сэтгүүл зүйн чиглэлээр суралцаж буй оюутны 54% нь охид байдаг бол эмэгтэйчүүд хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтны 46%-ийг, удирдах зөвлөлийн 24% болон менежментийн 37%-ийг тус тус бүрдүүлдэг.

Уламжлалын дагуу эрэгтэйчүүд давамгайлсан эдийн засаг, улс төр, спортын салбарын 20%-д нь эмэгтэй эх сурвалжаас ярилцлага авчээ. Энэ тоо баримт нь Өмнөд Африк болон Намиби улстай ойролцоо, харин Лесото улсад энэ тоо 32%-тай байдаг нь маш өндөрт тооцогдоно.

## Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ

Хуулинд тусгагдаагүй тул БӨНА нь тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ авдаггүй. Харин үндсэн хууль, хүний эрхийг хамгаалахад чиглэгдсэн үндэсний хэмжээний бусад бодлогын хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг.

## Сонгон шалгаруулалт

БӨНА нь Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын харьяа агентлаг учир удирдах түвшний ажилтанг Захирлуудын зөвлөл ба Олон нийтийн үйлчилгээний хорооноос томилдог бөгөөд БӨНА нь харин доод түвшний албан хаагчдыг ярилцлагын үндсэн дээр сонгон шалгаруулдаг.

## Ажлын байрны нөхцөл байдал

Ботсван улсын үндсэн хуулинд хүйсээр ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой заалт байдаггүй боловч 2000 онд баталсан Ботсваны Олон нийтийн үйлчилгээний тухай хуулийн 14-т нэмэлт зүйлд (318) төрийн албаны ажилтанд хамтран ажиллагч, хянагч нь бэлгийн дарамт үзүүлэх нь ёс бус болох тухай заажээ.

Эмэгтэйчүүд зураглаач, гэрэл зурагчин, техникийн мэргэжилтэн зэрэг уламжлал ёсоор эрэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж ирсэн ажилд орох боломж бий. Түүнчлэн, БӨНА нь эхчүүдэд хүүхэд асрах 3 сарын цалинтай чөлөө олгодог бөгөөд дараагийн 3 сард өдөр бүр хүүхэд хооллох 2 цагийн чөлөө олгодог, харин эцгийн чөлөө байдаггүй.

## Боловсон хүчин хөгжүүлэх

БӨНА-ны боловсон хүчин хөгжүүлэх төлөвлөгөөний дагуу эрх тэгш сургалтыг бүх ажилтнуудад зориулан явуулдаг бөгөөд эмэгтэйчүүд үүнд ялгаварлалгүйгээр хамрагддаг.



## Албан тушаал дэвшүүлэх

Менежерүүд ажилтнууддаа албан тушаал дэвшихэд нь дэмжлэг үзүүлж, сайн ажилладаг боловсон хүчнийг албан тушаалд томилох зөвлөлд уламжилдаг байна. Ур чадвартай, өндөр мэргэшсэн боловсон хүчнийг судалж, дэвшүүлэн томилдог. Гэхдээ эмэгтэйчүүдэд тусгайлан зориулсан квот байхгүй.

## Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ

БӨНА нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахад чиглэсэн бодлогогүй тул уг асуудалд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэггүй. Ажилтнуудын тоо баримтыг хүйсээр ангилдаггүй бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд зориулсан төсөв байдаггүй.

## Тулгамдсан асуудлууд

- Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахад БӨНА-д тохиолдож буй гол бэрхшээл нь хууль эрх зүйн хүрээний тодорхой заалт, бодлогын баримт бичиг байхгүй явдал юм.
- Удирдлагуудад нь өөрийн байгууллагадаа менежер сонгон шалгаруулах үйл ажиллагаанд оролцдоггүй.
- Тэд шинэ санаа, мэдээлэл солилцох талбар бий болгох шаардлагатай боловч мэдээлэл, харилцааны сувгууд хангалттай хөгжөөгүй.
- Тогтмол уулзалт хийддэггүй бөгөөд мэдээлэл нь гол төлөв дээрээс доош хандсан чиглэлтэй.
- Улс төрийн томилгооны хүмүүс өргөн нэвтрүүлгийн талаар тодорхой ойлголтгүй байх тохиолдол гардаг.
- Хүнд суртал, ажил хийх явцад үүсэх чирэгдэл.

## Амжилтын хүчин зүйлс

Хэдийгээр, БӨНА-ны удирдлагын дээд түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх тоо бага ч, инженерийн хэлтсийн ахлах менежерээр эмэгтэй хүн ажилладаг.

Дунд шатны удирдлагын 55% нь эмэгтэйчүүд бөгөөд БӨНА нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тодорхой тусгах аваас тэд ахлах болон удирдах зөвлөлд тушаал дэвших өндөр магадлалтай.

## Сургамж

БӨНА-ны хамгийн гол сургамж нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгахгүйгээр, мөн эрх зүйн тодорхой орчин бүрдүүлэхгүйгээр удирдлагын зүгээс жендэрийн тэгш байдлыг шат дараалалтай хангах боломжгүй.

Байгууллагад шударга ёс, тогтвортой байдал, нэгдмэл үйл ажиллагаанд чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

### Ирээдүйн төлөв ба боломж

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгаваас, хүлээгдэж буй үр дүн улам тодорхой болно гэж удирдлагын хүрээнд таамаглаж байна. Харилцаа холбооны талбарыг сайжруулсан тохиолдолд ажилтнууд санаа бодлоо солилцох боломжтой болно.

## III. ӨАХН-ИЙН БҮСИЙН ӨРГӨН НЭВТРҮҮЛГҮҮДЭД ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ ТУСГАСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд авч хэрэгжүүлсэн доорх арга хэмжээг тоймлон, өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудын өмнө тулгарч буй бэрхшээл, ололт амжилтыг үзүүлэв: (Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ, сонгон шалгаруулалт, ажлын байрны нөхцөл, боловсон хүчин хөгжүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх).

ӨАӨНК					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
тийм	тийм	тийм	тийм	тийм	тийм

НӨНК					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
тийм	үгүй	тийм	үгүй	үгүй	үгүй

<b>ЛҮМА</b>					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
үгүй	үгүй	үгүй	үгүй	үгүй	үгүй

<b>БӨНА</b>					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
үгүй	үгүй	үгүй	үгүй	үгүй	үгүй

## IV. ДҮГНЭЛТ

### Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ

Өмнөд Африк болон Намиби улсууд хүний эрх болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар хамгийн сайн бодлоготойгоороо тухайн бүсдээ тэргүүлдэг. Тэд хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөг хангах хүрээнд тэргүүлэх 50 улсын тоонд багтдаг. Тухайн 2 улс нь олон талыг хамарсан, олон ургальч хэвлэл мэдээлэлтэй бөгөөд тус салбарын нийт ажилтны 50% болон 40%-ийг тус тус эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Энэ хоёр орон улс төрийн ижил түүхтэй, түүнчлэн ӨАӨНА, НӨНК нь олон үндэстэн ястнаас тогтсон нийгэмд төрийн өмчийн оролцоотойгоор үйл ажиллагаа явуулдаг. Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээний төлөвлөгөөтэй байхыг хуулиар шаарддаг бөгөөд жил бүр Ажил эрхлэлтийн тэгш эрхийн хороонд ажлаа тайлагнадаг. Сүүлийн жилүүдэд эдгээр байгууллагын ерөнхий захирлууд олон удаа солигдож байсан боловч удирдлагын бүтцийг ажиглахад нилээд өөр өөр дүр зураг харагдаж байна.

ӨАӨНК-ийн дээд шатны удирдлагын 44% нь эмэгтэйчүүд бөгөөд бүс нутагтаа эмэгтэй захиралтай цорын ганц өргөн нэвтрүүлгийн байгууллага юм. Харин НӨНК-ийн дээд шатны удирдлагад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь дөнгөж 17% байна. ӨАӨНК-ийн ахлах зэргийн албан тушаалын 36%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг. НӨНК-ийн нийт ахлах албан хаагчдын 57% нь эмэгтэйчүүд байна. ӨАӨНК-ийн дунд шатны удирдах албан тушаалтны 41%-г эмэгтэйчүүд эзэлдэг бол НӨНК-ийн хувьд энэ тоо 32% байна. Энэхүү дээд гурван шатны удирдах албан тушаалтны тоог нийлүүлэхэд, ӨАӨНК дахь нийт ажиллах хүчний 40% нь эмэгтэйчүүд, харин НӨНК-д 32% нь эмэгтэйчүүд байна. Одоогоор НӨНК дахин бүтцийн өөрчлөлт хийж байгаа бөгөөд дээд шатны удирдах албан тушаалтны 50% нь эмэгтэйчүүд байснаа өнгөрсөн жил 17% хүртэл буурсан байна. Бүтцийн өөрчлөлт өнөөг хүртэл үргэлжилж байгаа нь ахлах албан тушаалтны түвшин 57%-д хүрсэнтэй холбоотой.

Энэ хоёр байгууллагын өөр нэг ялгаа нь, ӨАӨНК-ийн удирдах зөвлөл ба дээд шатны албан тушаалтнууд жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг өөрсдийн хөтөлбөр болон бодлогодоо бүрэн тусгадаг бол НӨНК-д байдал өөр байна. ӨАӨНК нь жендэрийн чиг баримжаатай төсөв баталдаг бөгөөд эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах ажлыг удирдлагын системийн гүйцэтгэлтэй уялдуулдаг. ӨАӨНК-ийн удирдах зөвлөл нь ажил эрхлэлтийн тэнцвэртэй байдлыг хангах 3 жилийн төлөвлөгөөг баталсан бол НӨНК-ийн хувьд үүнийг хараахан хийгээгүй байгаа. Нөгөө талаар, НӨНК тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ авдаг, түүнчлэн жендэрийн бодлого удирдах зөвлөлөөр батлагдахыг хүлээж байна. НӨНК-ийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдэд дэмжлэг бараг үзүүлдэггүй, мөн эмэгтэйчүүдийг дэмжих, хөгжүүлэх хөтөлбөр байхгүй. Удирдлагын зарим түвшинд ӨАӨНК нь жендэрийн тэнцвэрийг хангахад анхаарах шаардлагатай байгаа ч, ихэнх түвшинд жендэрийн зөрүү багасчээ. ӨАӨНК-ийн жендэрийг тэнцвэржүүлэх системтэй, үе шаттай үйл ажиллагаа нь бодлоготойгоо яв цав нийцэж байгаа учраас хэрэгжилт нь өндөр түвшинд үнэлэгдэж байна. Жендэрийн тэнцвэрийг хангах таатай нөхцөл хомс тул НӨНК үр дүнтэй ажиллаж чадахгүй байна. Тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд эмэгтэйчүүдийг дэмжих бодлогыг албан ёсоор хэрэгжүүлдэг. Жендэрийн бодлого удирдах түвшинд яригдаж байгаа хэдий ч хэрэгжилт

нь хангалтгүй байна. 2009 онд НӨНК нь 228 эрэгтэй, 144 эмэгтэй ажилтантай байсан. НӨНК-ийн эмэгтэйчүүдийг дэмжих 3 жилийн төлөвлөгөөнд дурдсанаар, 2010-2011 оны санхүүгийн жилд 53 эмэгтэй, 22 эрэгтэй ажилтан нэмж авахаар зорьж байсан. Гэсэн ч, ердөө 20 эмэгтэй ажилтан шинээр ажилд авсан нь төлөвлөж байснаас 33-аар цөөн байв. Харин 22 эрэгтэй ажилтан ажилд авсан нь төлөвлөж байснаас илүү байв.

Лесото, Ботсван нь үндсэн хуулиа хамгаалан дээдэлсэн, энх тайван оршин тогтносон улс орнууд юм. Нэг үндэстэн зонхилсон бөгөөд ЛУМА болон БӨНА нь хоёул Засгийн газрын яамны харьяа алба юм. Ботсван нь Намиби болон Өмнөд Африкийн адил хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөний үзүүлэлтээр тэргүүлэх 50 улсын эгнээнд багтдаг. Лесото нь “Хил хязгааргүй сурвалжлагчид” байгууллагаас гаргадаг тэргүүлэх орны жагсаалтад багтаагүй хэдий ч, тэдний сэтгүүлчид нь ямар нэгэн аюул занал, сүрдүүлэгт авталгүйгээр мэдээгээ чөлөөтэй нийтлэх эрхтэй. ӨАХН-ийн бүсэд Лесото нь хэвлэл мэдээллийн салбартаа эмэгтэй ажилтны тоогоор тэргүүлдэг буюу энэ үзүүлэлт 73% байна. Харин Ботсваны хэвлэл мэдээллийн салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хувь 46%-тай бөгөөд энэ нь ӨАХН-ийн бүс нутгийн дунджаас дээгүүр үзүүлэлт юм. Гэвч энэ хоёр байгууллагын удирдах түвшний бүрэлдэхүүнийг харьцуулахад бага зэргийн ялгаа харагдаж байна.

Өргөн нэвтрүүлгийн 4 байгууллага дотор зөвхөн ЛУМА-д дээд шатны албан тушаалд нэг ч эмэгтэй байхгүй. Дээд шатны албан тушаалыг 100% эрэгтэйчүүд хашдаг. Харин БӨНА-ны дээд шатны албан тушаалтны 25%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг. ЛУМА-ны ахлах албан тушаалтны 38%-ийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг бол БӨНА-д 27% нь эмэгтэйчүүд байна. БӨНА-ны дунд шатны албан тушаалд 55%, ЛУМА-нд 46% нь эмэгтэйчүүд байна. ЛУМА болон БӨНА-ны 1 ба 2 дахь түвшний дээд шатны албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл маш бага хувьтай боловч аль алиных нь дунд шатны албан тушаалын түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь харьцангуй олон байна. Ямар ч байгууллагад шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл маш чухал үүрэг гүйцэтгэдгийг онцлох хэрэгтэй.

Жендэрийн тэнцвэрийг хангахын тулд байгууллагын үйл ажиллагаа, хөтөлбөрт жендэрийн бодлогыг хуулийн хүрээнд тусгах нь зайлшгүй чухал юм. Түүнчлэн, хэрэгжилтэнд нь хяналт тавих хэрэгтэй. Хэвлэл мэдээллийн салбарт хамгийн олон эмэгтэй ажилтантай, хэвлэл мэдээллийн чиглэлээр суралцдаг хамгийн их эмэгтэй оюутантай, мөн улс төр, эдийн засгийн мэдээний агуулгад эмэгтэй эх сурвалж өндөр байр суурь эзэлдэг, ЛУМА-даа хамгийн их эмэгтэй ажилтантай хэрнээ мэдээллийн байгууллагын дээд шатны удирдах албанд нэг ч эмэгтэй төлөөлөл байхгүй. Харин ахлах зэргийн албан тушаалд ердөө 38%-ийн эмэгтэй төлөөлөл байгаа нь хүлээн зөвшөөрөхийн аргагүй үзүүлэлт юм. Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлснээр орон нутгийн сонгуульд эмэгтэйчүүд 58%-ийн ялалт байгуулсан нь дээд амжилт болсон төдийгүй, Лесотог улс төрийн хүсэл тэмүүлэл бүхий орон болохыг харуулж байна. Энэ санаачилгыг зогсоох бүтэлгүй оролдлогыг дээд шүүхэд гаргасныг үл харгалзан, тэд үүнийг амжилттай хэрэгжүүлж чадсан. Иймээс ЛУМА бүх түвшиндээ эмэгтэйчүүдийн оролцоог илүү тэнцвэртэй байлгах бодлогыг дэмжих боломжтой. Нэг хэлтэст олон эмэгтэй ажиллуулах нь байгууллагын үйл ажиллагаанд ашиггүй байж болох талтайг хүүхэд асрах чөлөө нэг зэрэг хүссэн долоон эмэгтэйн жишээ харуулж байна. Хүйсийн тэнцвэрт байдлын тал дээр НӨНК уруудаж байгаа бөгөөд жендэрийн санаачлагыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх тал дээр удирдах зөвлөлөөс

дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай. Хүйсийн тэнцвэрт байдлын хэрэгжилт нь дээд удирдах алба болон ахлах албан тушаалын түвшинд хангалтгүй байгааг БӨНА авч хэлэлцэх шаардлагатай. ӨАӨНК-ийн бодлого боловсруулалт нилээд сайн байгаа боловч ахлах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурийг нэмэгдүүлэхэд анхаарах нь чухал бөгөөд ӨАӨНК-д хүйсийн тэнцвэрт байдлын хэрэгжилт бүх түвшиндээ боломжийн хэмжээнд байна.

## Сонгон шалгаруулалт

ӨАӨНК нь жендэрийн тэгш байдал болон жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын дагуу сонгон шалгаруулалт явуулдаг. Сонгон шалгаруулах хороо нь хүйсийн тэнцвэртэй бөгөөд жендэрийн чиг баримжаатай төсөв нь эмэгтэйчүүдийг ажилд авахад таатайгаар нөлөөлдөг. НӨНК-ийн сонгон шалгаруулах хороо нь жендэрийн мэдрэмжтэй боловч НӨНК болон ЛҮМА-д эмэгтэйчүүдийг урамшуулан дэмжих тал дээр дэмжлэг үзүүлэх төсөв болон бодлого байдаггүй. Тиймээс ӨАӨНК нь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудаа бүхий л түвшинд адил тэгш дэмжин урамшуулдаг байна.

Хөдөлмөрийн тэгш эрхийг дэмжих хороо нь тодорхой шалгуураар ур чадвартай эмэгтэйчүүдийг албан тушаалд дэвшихэд нь дэмжлэг үзүүлдэг. НӨНК нь эмэгтэйчүүдийг дэмжих бодлогын дагуу сүүлийн 3 жилд тэднийг олноор ажилд авах хүчин зүтгэл гаргасан боловч энэ нь урьдчилан тооцоолсон шиг хэрэгжиж чадсангүй. Үүний шалтгаан нь удирдлагын хэмжээнд тулгарсан тогтворгүй нөхцөл байдал болон санхүүгийн хүндрэлээс үүдэлтэй байх талтай. ЛҮМА болон БӨНА төрийн захиргаанд хамаарагддаг бөгөөд эдгээр байгууллагын удирдах зөвлөлийг сонгох асуудлыг Олон нийтийн үйлчилгээний хороо шийдвэрлэдэг. ӨАӨНК-д жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах эсэх нь тэдний удирдлагын гүйцэтгэлд хамаарах асуудал бөгөөд ийм ч учраас чадварлаг, тал бүрийн авьяастай эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг сонгон шалгаруулах нь байгууллагад ашигтай.

## Ажлын байрны нөхцөл

ӨАӨНК-ийн хөдөлмөрийн орчин эмэгтэйчүүдэд маш таатай байдаг нь ажлын байран дахь тэгш байдлыг хангах комиссын зөвлөмжийн дагуу батлагдсан бодлогын хүрээнд хүүхэд асрах чөлөө олгох, ажилдаа амжилт гаргасан эмэгтэйчүүдийг урамшуулах, мөн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх кампанит ажил өрнүүлдэгээр илэрхийлэгдэнэ. БӨНА болон ЛҮМА-нд нөхцөл байдал мөн адил тааламжтай. Түүнчлэн жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний дараа хүүхэд хооллох нэмэлт хоёр цагийн чөлөөг гурван сарын турш өдөр бүр олгодог.

НӨНК болон ӨАӨНК нь хүйсийн задаргаатай мэдээллийн сантай тул эмэгтэйчүүдийн аж байдал, тэдний ажлын гүйцэтгэлийн үзүүлэлтэд жил бүр хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх боломжтой. Харин ЛҮМА болон БӨНА-д дээрх мэдээлэл байдаггүй тул тухайн чиглэлээр мэдээлэл олж авахад илүү их цаг зарцуулах шаардлага гарна. Жендэрийн тэгш байдлын бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хүйсийн задаргаатай мэдээллийн сан бий бүрдүүлэх нь зүйтэй.

ӨАӨНК хүйсийн чиг баримжаатай төсөв баталснаар ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг бодитоор хэрэгжүүлэх боломжтой болсон. Харин ЛҮМА, БӨНА болон НӨНА-нд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгахад зориулсан төсөвгүй учраас бэрхшээлтэй. ӨАӨНК нь ӨАХН-ийн бүсийн бусад өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудад үлгэр дууриал болж, байгууллагын орчинд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа үр ашигтайгаар тусгах талаар тогтсон зарчим болон бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлж байна. Гэсэн хэдий ч, байгууллага дотроо эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

НӨНК нь хуулийн дагуу тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зориудын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх үүрэгтэй бөгөөд жендэрийн тэгш байдлын бодлого боловсруулан, хэрэгжүүлэх шатандаа явж байна. ЛҮМА-ны нийт ажилтнуудын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд бөгөөд тэднийг албан тушаал дэвшүүлэх, дэмжих хэлбэрээр урамшуулах боломжтой. БӨНА-ны шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийг дэмжих тал дээр сул байгаа ч дунд шатны албан тушаалтнуудын 55%-ийг бүрдүүлж байгаагийн хувьд тэд ойрын ирээдүйд байгууллагын чухал шийдвэр гаргагчдын тоонд багтах боломжтой.

## Сургалт ба боловсон хүчин хөгжүүлэх

ӨАӨНК нь ажилтнуудынхаа мэргэжил боловсролыг дээшлүүлэхэд анхаарч, “хувь хүний хөгжлийн төлөвлөгөө” боловсруулснаар ажилтнуудын ихэнх нь үр шимийг нь хүртэж ирсэн. “Эмэгтэйчүүд ба технологи” хөтөлбөрийн хүрээнд эрэгтэйчүүд түлхүү гүйцэтгэж ирсэн ажил үйлчилгээнд эмэгтэйчүүдийг дадлагажуулан сургасан байна. Чадавх бэхжүүлэх нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг амжилттай тусгах чухал үзүүлэлт тул ӨАӨНК-ийн удирдах зөвлөл тодорхой сургалт, санал санаачилгыг дэмжих жендэрийн чиг баримжаатай төсөв баталсан юм.

НӨНК, ЛҮМА, БӨНА нь эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусгай хөтөлбөргүй ч ивээн тэтгэгчид, хамтрагч байгууллагуудаас олгосон боломжид тулгуурлан тэдний сургалтанд хамрагдах хүсэл эрмэлзэл бий болгодог.

## Урамшуулан дэмжих

ӨАӨНК нь ажилтнуудыг албан тушаал дэвшүүлэхдээ тэргүүний ажилтнуудын нэрсийн жагсаалтанд орсон эсвэл тухайн албан тушаал хаших ур чадвартай хүмүүст боломж олгох замаар шийдвэрлэдэг. Энэ нь ил тод, шударгаар зохион байгуулагддаг. Чадварлаг нэр дэвшигчдийг дэмжих бодлогын хүрээнд ӨАӨНК нь ижил стандарт дагаж мөрддөг. НӨНК, ЛҮМА, БӨНА-ны хувьд тийм бодлого хэрэгжээгүй учир чадварлаг эмэгтэйчүүдийг тусгайлан дэмжих боломжгүй. Иймд, эдгээр байгууллагын дээд шатны албан тушаалд эмэгтэйчүүд цөөн бөгөөд, харин анхан шатны түвшинд эмэгтэйчүүд олноор ажилладаг.

## Дүн шинжилгээ ба үнэлгээ

ӨАӨНК-ийн дээд шатны удирдлагын зүгээс байгуулсан жендэрийн тэгш байдлын үзэл

баримтлалын хороо нь газар хэлтэс, орон нутгийн салбарт мэдээлэл, бодлогоо хүргэж ажилладаг. Зайлшгүй хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хяналт шалгалтыг тухайн ажил хариуцсан менежер, ажилтнуудын албан үүргийн гүйцэтгэлтэй уялдуулан судалж үнэлдэг байна. Өөрөөр хэлбэл, жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн түвшин нь байнга үнэлэгдэх бөгөөд удирдах ажилтнууд ч ажлын үр дүнгээр тодорхой урамшуулал авна. Урамшуулал нь жендэрийн бодлого, үйл ажиллагааг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал түлхэц болдог. НӨНК, ЛҮМА болон БӨНА-ны хувьд ийм арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлага тавигддаггүй. Гэхдээ, НӨНК нь жил бүр Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээний тайлан мэдүүлэх учиртай. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ нь хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа, авч буй арга хэмжээний үр дүнг тооцох чухал хэрэглэгдэхүүн бөгөөд хэрэгжилт сайн байхын тулд ямагт үнэлэн, дүгнэх шаардлагатай.

## V. ӨРГӨН НЭВТРҮҮЛГИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ГОЛ ЗӨВЛӨМЖ

ӨАӨНК					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт хийх	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
Ахлах зэргийн албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх					

НӨНК					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт хийх	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээний хэрэгжилтийг сайжруулах	НӨНК мэдээллийн салбарт эмэгтэйчүүдийн албан тушаал эрхлэлтийг урамшуулан дэмжих санаачилгыг нэмэгдүүлэх боломжтой.	Одоо үйлчилж байгаа бодлогын хэрэгжилтийг сааруулахгүйн тулд дээд түвшний удирдах албан тушаалтны халаа сэлгээг багасгах.	Энэ чиглэлд дэвшүүлсэн саналыг хэлэлцэн баталдаг зохион байгуулалтыг сайжруулах.	Байгууллагын бүхий л түвшинд эмэгтэйчүүдийн квот тогтоох	Тэгш байдал тогтооход чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэхэд тодорхой төсөв батлах



ЛУМА					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт хийх	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах бодлого бүхий л хүрээнд чухлаар тавигдаж байна. Төрийн зохицуулалттай байгаа өнөөгийн байдлаа өөрчилж, олон нийтийн статустай болсны дараа жендэрийн асуудлыг тусгасан төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх шаардлагатай.					

БӨНА					
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	Сонгон шалгаруулалт хийх	Ажлын байрны нөхцөл	Боловсон хүчин хөгжүүлэх	Албан тушаал дэвшүүлэх	Хяналт шинжилгээ ба үнэлгээ
Ботсван нь жендэрийн бодлогыг бүх түвшинд хэрэгжүүлэх үүднээс ӨАХН-ийн Жендэрийн хөгжлийн протоколыг батлах нь зүйтэй.					

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахад оролцож буй үндэсний хэмжээний өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагууд өөрсдөдөө дүгнэлт хийж, хэд хэдэн зөвлөмж гаргажээ. Эдгээр байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардагдах бодлого хэрэгтэйг хүлээн зөвшөөрч байна. Тиймээс, тэд цогц бодлогын баримт бичигтэй болж, бүхий л түвшинд жендэрийн хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд мөрдөнө хэмээн тохирсон байна. Энэ бодлогыг системтэй, зохион байгуулалттай хэрэгжүүлсэн нөхцөлд, анхан шатны түвшинд олон жилээр ажиллаж байсан эмэгтэйчүүд өөрсдийн ур чадварын дагуу албан тушаал ахих боломжтой болох юм. Эмэгтэйчүүд нийгэм дэх янз бүрийн үнэлэмж, соёлын онцлогийг ойлгон хүндэтгэж, шийдвэр гаргах түвшинд үнэтэй хувь нэмэр оруулах боломжтой тул тэдний ур чадвар, мэдлэг, ухааныг бүхий л түвшинд урамшуулан дэмжих шаардлагатай.

Жендэрийн чиг баримжаатай төсөв нь жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх санал санаачилгууд, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах үйлсэд зарцуулагдах нь зүйтэй. Зорилт нь боломжит нөөцийг дайчилснаар, жендэрийн бодлогыг сайжруулах, өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагуудыг үр дүнтэй өөрчлөлт рүү хандуулахад чиглэгдвэл зохино.

Байгууллагын удирдах зөвлөл, холбогдох яамдын дэмжлэг нь жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэгтэй. Жендэрийн бодлогыг жендэрийн тэгш байдлыг хангах чухал стратегийн хэмжээнд дэмжин хэрэгжүүлэх учиртай бөгөөд энэ үйл ажиллагаа зөвхөн дээд шатны удирдлагаас дэмжлэг авсны үндсэн дээр хэрэгжих боломжтой.

Өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагууд нь жендэрийн асуудлыг хэрэгжүүлэх, хөгжүүлэх хүрээнд мэдээлэл, санал хүлээн авдаг нөхцлийг бүрдүүлж өгөх ёстой. Салбарын бүх л түвшинд жендэрийн бодлого, үйл ажиллагааны талаар мэдлэгтэй байх явдал маш чухал. Удирдлага ба ажилтнууд олж авсан мэдлэгээ үр дүнтэйгээр ашигладаг байх хэрэгтэй. Энэ үүднээс тустай стратеги боловсруулах нь зүйтэй юм. Ийм хөрс суурийг жендэрийн холбогдолтой бүхий л түвшинг хамруулсан чуулган, хороо байгуулах замаар бүрдүүлнэ. Энэхүү стратегийн дагуу байгууллагын нийт түвшинд үйл ажиллагаа өрнөх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үр дүнтэй тусгах нь чухал.

Удирдлага болоод нийт албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн чадавх бэхжүүлэх, мөн жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын ач холбогдлыг таниулах сургалт явуулах нь ихээхэн ач холбогдолтой. Энэ нь хүмүүсийг тухайн ойлголтын хүрээнд хариуцлага үүрч буйг ойлгуулна. Цаашилбал, өргөн нэвтрүүлгийн байгууллагууд эмэгтэйчүүдийг хэвлэл мэдээллийн салбарт, түүний дотор эрэгтэйчүүд давамгайлж ирсэн салбарт орж ажиллахыг уриалан дэмжсэн нэвтрүүлэг бэлтгэх санал, санаачилга гаргах нь зүйтэй.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал нь аливаа байгууллагын нэвтрүүлэг бэлтгэх, бодлого боловсруулахад чухал үзүүлэлт байх ёстой. Тиймээс, үүнийг менежментийн тогтолцооны гүйцэтгэлд оруулах шаардлагатай. Ингэснээр, тавигдсан зорилтод хүрсэн эсэх талаар менежерүүдтэй хариуцлага тооцох боломжтой. Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг судалдаг, үнэлж дүгнэдэг, урамшуулдаг байх ёстой. Байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг таниулан сурталчилсан нэвтрүүлэг бэлтгэх, энэ талаарх мэдээ, мэдээллийг цахим хуудас, радио, телевизээр түгээвэл зохино.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын стратегид нийцэхүйц зохистой баримт бичиг боловсруулахын тулд ажилтнууддаа хүйсийн задаргаатай тоо баримтыг эмхтгэн, ашиглаж сургах шаардлагатай.

ЮНЕСКО буюу Нэгдсэн Үндэстний Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллагын нэн тэргүүн зорилтын нэг бол жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах явдал юм. “Тэгш байдал” гэсэн нэр томъёо нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүд өөрийн авьяас чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглах боломжийг тэгш бүрдүүлж, аливаа ялгаварлан гадуурхалгүйгээр, хүн бүр үнэ цэнэтэй болохыг хүлээн зөвшөөрөх гэсэн утга санааг илэрхийлнэ. Жендэрийн тэгш байдалд дэлхий нийт улам ихээр анхаарлаа хандуулж байгаа бөгөөд энэ асуудлаар олон улсын хэд хэдэн конвенци, тунхаглал батлагджээ. Эдгээрийн дотроос “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай” конвенц, “Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр” хэмээх хоёр баримт бичиг чухал ач холбогдолтой.

ЮНЕСКО-гийн Мэдээлэл, харилцаа холбооны салбар дээрх мөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой олон санал, санаачилгыг дэвшүүлэн, дэлхийн улс орнуудад байрлах өөрийн бүх салбар, төлөөлөгчийн газруудад хэрэгжүүлж, үйл ажиллагаанд нь өргөнөөр тусгаж байна. Түүнчлэн хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш байдал, эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн талаарх мэдээ, сурвалжилгын тэгш байдал гэсэн хоёр асуудлыг мөн онцгойлон анхаарч ажиллаж байна.

“Хэвлэл мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийг (ХМЖМБШҮ) боловсруулах санаачилгыг Харилцаа, холбооны хөгжлийн хөтөлбөр (IPDC) сайшаан дэмжсэн явдал нь дээрх асуудал ЮНЕСКО-ийн гишүүн орнуудын хувьд тун чухал болохыг баталж байна.

*Янис Карклинс*

*ЮНЕСКО-гийн Мэдээлэл, харилцааны дэд захирал*



Нэгдсэн Үндэстний  
Боловсрол, Шинжлэх Ухаан  
Соёлын байгууллага

**Мэдээлэл харилцаа  
холбооны салбар**



9 789230 000110