

ЛГБТИК+ ХҮНИЙ НӨӨЦ

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭРГЭЖИЛТЭН, БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ
ТҮВШНИЙ АЖИЛТНУУДАД ЗОРИУЛСАН ГАРЫН АВЛАГА

Улаанбаатар хот

2024 он



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



The Asia Foundation

Энэхүү гарын авлагын энэ удаагийн хэвлэлийг Америкийн ард түмний дэмжлэгээс бүрдсэн АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлагийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр Азийн сангийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад хэвлэл мэдээлэл, иргэний нийгмийн салбарыг бэхжүүлэх нь” хөтөлбөрийн хүрээнд шинэчлэн хэвлэв. Тус бүтээлд илэрхийлэгдсэн агуулга нь зохиогчийн үзэл санаа бөгөөд АНУ-ын засгийн газар эсвэл дээрх агентлаг, сан, байгууллагуудын албан ёсны байр суурь биш болно.



ДАА 340

ННА 67

A-597

Зохиогчид:

Г.Доржжанцан, ЛГБТ Төв
Б.Шижиртуяа, ЛГБТ Төв
Н.Анараа, ЛГБТ Төв
Д.Мөнхтуяа, ЛГБТ Төв

Хянан тохиолдуулсан:

Х.Өлзийтунгалаг, НАБСХ
М.Нямдорж, МУБИС
Л.Баянтөгс, Онол - Арга

ISBN 978-99978-977-9-4

Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн: Г.Сүрэнхор

Улаанбаатар хот 2024 он

Copyright © 2018, Зохиогчийн эрх хуулиар хамгаалагдсан.

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ	5
НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР.....	6
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ЛГБТИК+ ХҮМҮҮСИЙГ ОЙЛГОХ НЬ	7
1.1 Бэлгийн чиг баримжаа	7
1.2 Хүйсийн баримжаа.....	10
1.3 Хүйсийн илэрхийлэл	11
1.4 ЛГБТИК+ хүмүүсийн нөхцөл байдал	11
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ЛГБТИК+ ХҮНИЙ ЭРХЭД СУУРИЛСАН, ХҮРТЭЭМЖТЭЙ АЖИЛЛАХ ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХ НЬ	16
2.1 ЛГБТИК+ хүний эрхэд ээлтэй байдлыг ойлгох нь.....	16
2.2 Бэрхшээлийг таних нь.....	19
2.3 Ажлын орчинд өөрийгөө илэрхийлэх нь: Нууцлах эсэх.....	22
2.4 Хүртээмжтэй ажиллах орчин бүрдүүлэх нь: Зөвлөмж ба туршлагауд.....	27
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. МОНГОЛ ДАХЬ БЭЛГИЙН ЦӨӨНХИЙН ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН.....	32
3.1 Олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээ, институцууд.....	32
3.2 ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхэд хамаарах Монгол улсын эрх зүйн хэм хэмжээ	35
3.3 Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн асуудлаар Монгол улсын олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэг.....	40
ХАВСРАЛТ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН “ЛГБТ ТӨВ”	44
- Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2013	
- ЛГБТИ хүмүүс ба ядуурал, 2014	
- ЛГБТИ хүүхэд залуусын нөхцөл байдал, 2016	
- Төрийн албан хаагчдаас авсан судалгааны дүн	
- Монголын сургуульд транс* сурагч байх нь, 2023	
- OUT IN MONGOLIA, 2023	
- ЛГБТ Төв НҮТББ-аас хэрэгжүүлж буй “АЮУЛГҮЙ АЖЛЫН БАЙР” санаачилгын тухай	

ӨМНӨХ ҮГ

Бүх хүн нэр төр, эрхийн хувьд эрх чөлөөтэй, тэгш төрдөг. Хүний бүх эрх нь түгээмэл, харилцан хамааралтай, хуваагдашгүй, хоорондоо уялдаа холбоотой байдаг. Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл нь хүн бүрийн нэр төр, хүн байхын мөнчанарын салшгүй хэсэг бөгөөд эдгээр нь ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийн үндэс болох ёсгүй. *(Олон улсын хүний эрх, эрх зүйн Жогжакартын зарчмууд)*

Бэлгийн цөөнх буюу лесбиян, гей, бисексуал, трансжэндэр, интерсекс, күйр (ЛГБТИК+) хүмүүсийн бусдын адил эрх тэгш, эрүүл, аюулгүй амьдрах эрх нь бүх шатанд ноцтой зөрчигдсөн хэвээр байна. Үүний анхдагч ба үнэмлэхүй шалтгаан нь ялгаварлан гадуурхалт бол үүнийг нөхцөлдүүлэгч хүчин зүйлийн талаар мэдлэггүй байдал юм. ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаарх шинжлэх ухаанч бус, буруу ташаа мэдээлэл олон нийтийн дунд хүчтэй байх тусам ЛГБТИК+ хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл мөн адил ихсэж, энэ нь цаашлаад дан ганц ЛГБТИК+ хүмүүс биш, тэдний гэр бүл, ойр дотнынхон, найз нөхдийн сэтгэл санаа, эрүүл мэнд, амьдралын сайн сайхан бүхнийг үгүй хийсээр байна. Тиймээс нийгэмд үнэн зөв, шинжлэх ухаанч мэдээллийг олгохын тулд эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн ухааны салбарын мэргэжилтнүүдийн чадавхыг бэхжүүлэх шаардлага зайлшгүй тулгараад байгаа юм.

Байгууллагын орчинд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн ЛГБТИК+ хүмүүстэй ажиллах чадавхыг бэхжүүлэх “ЛГБТИ - ХҮНИЙ НӨӨЦ” гарын авлагыг Монгол Улс дахь АНУ-ын Элчин сайдын яамны дэмжлэгтэйгээр “Монголын Нийгмийн Ажлын Багш Сургагчдын Холбоо” ТББ, “Онол-Арга” ТББ, “ЛГБТ Төв” ТББ хамтран боловсруулж та бүхний гарт анх хүргэж байсан билээ. Харин энэ удаа Монгол дахь Азийн сангийн дэмжлэгтэйгээр та бүхний гарт ахин хэвлэгдэн хүрч байна.

Энэхүү гарын авлага нь хүний нөөцийн мэргэжилтэн та бүхэнд ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаарх шинжлэх ухаанч, үнэн, зөв ойлголтыг өгснөөр ЛГБТИК+ хүмүүст бүх шатны мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх чадавхыг бэхжүүлээд зогсохгүй, олон нийтийн дунд үнэн, зөв ойлголтыг нэмэгдүүлж, Монголын нийгэмд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээс үл хамааран хүн бүрд ээлтэй нийгмийн орчныг бүрдүүлэхэд нөлөө үзүүлнэ гэдэгт найдаж байна.

Зохиогчид

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

ЛГБТИК: лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс, күйр гэсэн үгсийн товчлол. ЛГБТИК+ хэмээх үг нь бүх бэлгийн болон хүйсийн цөөнхийг бүрэн төлөөлөх утгаараа зөв хэрэглээ болдог. ЛГБТИК хэмээх товчлолыг хэрэглэхдээ хүмүүсийг төөрөлдүүлэхгүйн тулд заавал бүрэлдэхүүн үгсийг нь мөн задлан тайлбарлах нь зүйтэй.

Бэлгийн чиг баримжаа: бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд аль нэг, эсвэл аль аль хүйсийн хүмүүст татагдах төрөлхийн үзэгдлийг бэлгийн чиг баримжаа гэнэ. Бэлгийн чиг баримжаа нь төрөлхийн ба өөрчлөгдөшгүй байдаг тул өөрчлөгдөх шинж чанартай гэсэн утгыг агуулдаг “хандлага” хэмээх үгийг бэлгийн чиг баримжааны хувьд хэрэглэхээс зайлсхийх ёстой. Хүн бүр бэлгийн чиг баримжаатай.

Хүйс: хүмүүсийг эр, эм хэмээн ялгах ангилал. Хүүхэд төрөхөд түүний бие махбодын өгөгдөл болох хромосом, даавар нөхөн үржихүйн дотоод ба гадаад эрхтэнд үндэслэн түүний хүйсийг тогтоодог.

Хүйсийн баримжаа: өөрийн хүйсийг эрэгтэй эсвэл эмэгтэй гэдгээ мэдрэх хувь хүний дотоод мэдрэхүй. Хүн бүр хүйсийн баримжаатай.

Хүйсийн илэрхийлэл: хүйсийн баримжааны гадаад илэрхийлэл. Энэ илэрхийлэл нь хүн биеэ авч явахдаа эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг эсвэл хүйсийг нь тодорхойлох боломжгүй байдлаар илэрхийлж буй байдлууд болох хувцаслалт, үс засалт, хоолой болон бие махбодын шинжээр илэрдэг.

Сизжендэр: өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйстэй ижил мэдэрч, тодорхойлдог хүмүүсийг хамарсан, тэмдэг нэрээр хэрэглэгддэг нэр томьёо.

Трансжендэр: өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйсээсээ өөрөөр эсвэл эсрэгээр мэдэрч, тодорхойлж, илэрхийлдэг хүмүүсийг хамарсан, тэмдэг нэрээр хэрэглэгддэг нэгдсэн нэр томьёо. Трансжендэр хүмүүс хүйсээ өөрийгөө мэдэрч буй дотоод хүйсийнхээ мэдрэмжтэй нийцүүлэн илэрхийлдэг.

Нонбайнари: эрэгтэй эмэгтэй гэх хүйсийн хоёр туйлд өөрсдийгөө багтааж үздэггүй, эсвэл өөрийгөө аль аль хүйсэд хамааруулж мэдэрдэг хүмүүсийн хувьд хэрэглэдэг олон улсын нэр томьёо юм.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ЛГБТИК+ ХҮМҮҮСИЙГ ОЙЛГОХ НЬ

1.1 БЭЛГИЙН ЧИГ БАРИМЖАА

“Бэлгийн чиг баримжаа” нь эсрэг, ижил эсвэл нэгээс илүү хүйсийн хүмүүст сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй зүрх сэтгэлийн дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх хүн бүрийн гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм (*Жогжакартын зарчмууд 2010*). Хүний бэлгийн чиг баримжааг төрөлхийн ба олон талт мөн чанар хэмээн хүлээн зөвшөөрч Америкийн сэтгэц, эмгэг судлалын холбоо 1973 онд ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааг сэтгэцийн өвчний ангиллаас албан ёсоор хасаж, үүний дараа 1974 онд Америкийн сэтгэл зүйчдийн холбоо ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааг хүний төрөлхийн ба салгаж болшгүй мөн чанар хэмээн үзэж сэтгэцийн өвчин биш гэдгийг мөн зарлажээ.

Олон улсын түвшинд 1990 оны 5-р сарын 17-ны өдөр Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага (ДЭМБ)-аас ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааг хүний төрөлхийн ба салгаж болшгүй мөн чанар хэмээн хүлээн зөвшөөрч сэтгэцийн өвчнөөс албан ёсоор хассанаа зарласан байна. Үүнээс өмнө 1948 онд ДЭМБ-аас олон улсын өвчний 6-р ангиллыг хэвлүүлсэн ба энэ нь сэтгэцийн өвчний жагсаалт бүхий анхны ангилал байсан юм. Хэдийгээр энэхүү 6-р ангилалд ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааг хувь хүний хөгжилтэй холбоотой бэлгийн гажуудал хэмээн ангилсан боловч маш олон судалгаагаар энэ нь батлагдаагүй (*Hooker E. Reflections of a 40-year exploration. A scientific view on homosexuality. Am Psychol. 1993;48(4):450-3.*).

Түүнээс хойших олон судалгаануудаар ижил хүйсийн зан үйл нь хүний бэлгийн мөн чанарын маш өргөн тохиолдох нэг хэлбэр ба илэрхийлэл гэдэг нь нотлогдсон. Өнгөрсөн 50 жилийн дотор өвчнийг ангилах олон тогтолцооноос ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаа гэсэн ойлголтыг ашиглахгүй болсон. Энэхүү өөрчлөлт нь хүний эрхийн хэм хэмжээ болон бэлгийн чиг баримжааны илэрхийллийг эмгэг гэж авч үзэх анагаахын үүднээс эмпирик нотолгоо байхгүйтэй холбоотой (*Drescher J. Out of DSM: Depathologizing Homosexuality. Behav Sci (Basel). 2015 Dec; 5(4): 565-575.*).

Бэлгийн чиг баримжаа хэрхэн, яагаад бүрэлддэгийг шинжлэх ухаан бүрэн тогтоогоогүй ч ген, ургийн хөгжилд эхийн хэвлий дэх дааврын нөлөө, удамшил гэх мэт маш олон хүчин зүйлээс үүддэг гэж үзэж байгаатай холбоотой. Түүнчлэн бэлгийн чиг баримжаа нь сайн дураараа сонгож болох зүйл биш гэдгийг шинжлэх

ухааны үүднээс бүрэн хүлээн зөвшөөрсөн билээ. (АНУ-ын Сэтгэл зүйчдийн холбоо, Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааны талаарх асуулт, хариулт <http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.aspx>)

Шинжлэх ухааны хувьд хүний бэлгийн чиг баримжааг ерөнхийд нь 3 ангилж үздэг ба үүнд эсрэг хүйсийн (heterosexual), ижил хүйсийн (homosexual), аль аль хүйст чиглэсэн (bisexual) бэлгийн чиг баримжаа багтдаг. Түүнээс гадна хүйсийг хоёр туйлт зүйл хэмээн үздэггүй хүмүүс өөрийн бэлгийн чиг баримжааг энэ гурван ангиллын аль нэгт багтаахыг үгүйсгэдэг ба хоёр ба түүнээс илүү хүйсээр өөрийгөө тодорхойлдог, мөн нэгээс илүү хүйсийн хүмүүст татагддаг бэлгийн чиг баримжааг пансексуал, панромантик, полисексуал, омнисексуал гэх мэтээр нэрлэх нь 1990-ээд оноос хойш нэлээд түгээмэл болсон.

Бэлгийн чиг баримжааг 2000 он гарсаар өөр нэгэн байдлаар ангилахыг сэтгэл зүйчид санал болгох болсон нь мөн л хүйс гэдэг нь хоёр туйлт зүйл биш ба ялангуяа трансжендэр хүмүүсийн бэлгийн чиг баримжааны мөн чанарыг илэрхийлэх зорилготой байсан. Тухайн хүний өөрийнх нь хүйсээс үл хамааран эмэгтэй хүн ба эмэгтэйлэг байдалд татагдахыг гинэфилик (gynephilic) бэлгийн чиг баримжаатай, эрэгтэй хүн ба эрэгтэйлэг байдалд татагдахыг андрофилик (androphilic) бэлгийн чиг баримжаатай, аль алинд болон аль ч байдалд татагдахыг амбифилик (ambiphilic) бэлгийн чиг баримжаатай хэмээн нэрлэж эхэлсэн байна. (Shackelford, T. and Hansen R, ed. *The Evolution of Sexuality*. 2015).

Гетеросексуал: эсрэг хүйсийн хүнд сэтгэл, хайр дурлал бие махбод, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй зүрх сэтгэлийн дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар буюу эсрэг хүйсийн бэлгийн чиг баримжаа юм. Гетеросексуал бэлгийн чиг баримжааг мөн “стрэйт” гэж хэлдэг.

Гомосексуал: ижил хүйсийн хүнд сэтгэл, хайр дурлал бие махбод, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй зүрх сэтгэлийн дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар буюу ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаа юм. Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай эрэгтэй хүмүүсийг гей, эмэгтэй хүмүүсийг лесбиян гэж нэрлэдэг.

Бисексуал: хоёр болон түүнээс олон хүйсийн хүнд сэтгэл, хайр дурлал бие махбод, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй зүрх сэтгэлийн дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар буюу аль ч хүйсийн хүнд татагдах бэлгийн чиг баримжаа юм.

Шинжлэх ухааны үүднээс шалтгаан ба явцыг нь тодорхойлж, чиглүүлэх огт боломжгүй, хүн бүрийн төрөлхийн, тухайн хүний салшгүй мөн чанар буюу бэлгийн чиг баримжааг биологийн шинжлэх ухаануудын үүднээс авч үзэхээс илүү эрх зүйн шинжлэх ухааны үүднээс авч үзэх ёстой судлагдахуун буюу эрх хэмээн 1994 оноос хойш олон улсын эрх зүйд үзэх болсон. НҮБ-ын Иргэний болон улс төрийн олон улсын пактын хэрэгжилтийг хянадаг Хүний Эрхийн Хорооноос 1994 онд анх удаа “хүйс” хэмээх ойлголтод хүйстэй холбоотой, хүний хайр дурлал болон бэлгийн амьдралын илэрхийлэл болсон бэлгийн чиг баримжаа гэдэг ухагдахуун багтана хэмээн заасан ба өдгөө 2011, 2014 ба 2016 онуудад НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлөөс бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийг хүний эрхийн томоохон зөрчил мөн ба зогсоох ёстой үзэгдэл талаар гурван тогтоол гаргаад байгаа билээ. (*Human rights, sexual orientation and gender identity A/HRC/RES/17/19, Human rights, sexual orientation and gender identity A/HRC/RES/27/32, Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity A/HRC/RES/32/2*)

Бэлгийн чиг баримжаа нь сонголт биш бөгөөд хүүхэд төрөхдөө бэлгийн чиг баримжаагаа заяагдмал байдлаар олж төрдөг. Бэлгийн чиг баримжаагаа олж мэдэх нас нь хувь хүн бүрд харилцан адилгүй ч хүнд татагдаж, дурлах мэдрэмж эхэлсэн үеэс, ялангуяа бэлгийн бойжилтын үед илүү тодорхой мэдэрдэг байна. Бэлгийн чиг баримжаа нь нэгэнт сонголт биш, төрөлхийн, салгаж болдоггүй мөн чанар гэдгийг шинжлэх ухаан хүлээн зөвшөөрсөн учир уруу татагдах, олдмол байдлаар бий болох, ЛГБТИК+ болох гэх мэт ойлголтууд нь шинжлэх ухаанч бус, худал бөгөөд хор уршигтай, буруу мэдээлэл юм. Эдгээр шинжлэх ухаанч бус, ам дамжсан, буруу ойлголт олон нийтийн дунд хүчтэй байдгаас ЛГБТИК+ хүмүүсийн эсрэг үзэн ядалт их болж, үүнээс үүдэн ЛГБТИК+ хүмүүс өдөр тутамдаа ялгаварлан гадуурхагдаж, гэмт хэргийг хохирогч болсоор байна.

1990 оны 05-р сарын 17-нд ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай байхыг ДЭМБ-ын өвчний ангиллаас хасаж өвчин гэж үзэхээ больсон билээ. 2004 оноос дэлхий даяар энэхүү өдрийг Гомофоби, трансфоби, бифобийн эсрэг олон улсын өдөр (IDAHOT) хэмээн ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрхийг дэмжих үнэн зөв шинжлэх ухаанч мэдээллийг олон нийтэд түгээх зорилгоор тэмдэглэлт өдөр болгожээ.

1.2 ХҮЙСИЙН БАРИМЖАА

Хүйсийн баримжаа нь хүн бүр хувь хүнийхээ үүднээс өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйстэйгээ адилаар эсвэл өөрөөр гүн гүнзгий мэдрэх мэдрэмж ба өөрийн биеийн тухай мэдрэмж (үүнд чөлөөт сонголтод үндэслэн биеийнхээ үзэгдэх байдлыг эм, хагалгаа болон бусад байдлаар өөрчлөх өөрчлөлт багтана). Хүн бүр хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлтэй. Хүйсийн баримжааг сизжендэр, трансжендэр хэмээн ерөнхийд нь ангилдаг.

Сизжендэр гэдэг нь өөрийн хүйсийг төрөхөд тэмдэглэгдсэн хүйстэйгээ адилаар мэдэрч, тодорхойлдог хүмүүсийг хэлнэ.

Трансжендэр гэдэг нь өөрийн хүйсийг төрөхөд тэмдэглэгдсэн хүйсээсээ өөрөөр эсвэл эсрэгээр мэдэрч, тодорхойлдог хүмүүсийг хэлнэ.

Хэдийгээр хүний хүйсийн баримжааг сизжендэр болон трансжендэр гэж ерөнхийлөн авч үздэг боловч жендэрийн хувьд ялгаатай маш олон хүмүүс байдаг. Эдгээр хүмүүсийн хувьд хэрэглэдэг олон нэр томьёо байдаг. Нонбайнари, жендэркүйр, ажендер, жендэрфлүйд гэх мэт. Тийм учраас хүйсийн баримжааны хувьд ямар нэр томьёо хэрэглэдгийг нь тухайн хүнээс асуух нь чухал бөгөөд хэний ч өмнөөс харагдах байдлаар нь хүйсийн баримжааг нь тодорхойлж, дуудах ёсгүй. 1985 оноос хойш АНУ-д ЛГБТИК+ хүмүүсийн төлөө ажиллаж буй GLAAD байгууллагаас 2017 оны эхээр хэвлүүлсэн судалгаанд АНУ-ын хүн амын 18-34 хүртэл насны залуучуудын 20% нь өөрсдийгөө трансжендэр, эсвэл хүйсийн хувьд ялгаатай, эсвэл жендэркүйр хэмээн тодорхойлжээ (<http://www.glaad.org/publications/accelerating-acceptance-2017>).

Хүйсийн хувьд ялгаатай хэмээн өөрсдийгөө тодорхойлдог хүмүүс өөрсдийгөө эрэгтэй, эмэгтэй гэх хүйсийн хоёр туйлын аль нэгт хамааруулж үздэггүй, эсвэл эрэгтэй, эмэгтэй аль аль хүйсийн хувьд өөрийгөө мэдэрч, тодорхойлдог хүмүүс юм.

Хүйсийн хувьд цөөнх болсон трансжендэр болон жендэрийн хувьд ялгаатай хүмүүсийн талаар үнэн зөв, шинжлэх ухаанч мэдээлэл дутмаг байдгийн улмаас, мөн 2000 он гартал бэлгийн цөөнхийн үл үзэгдэх, үл сонсогдох хэсэг байсан утгаар бэлгийн цөөнх олон нийт ч, нийт нийгэм ч эдгээр хүмүүсийн талаар буруу ташаа, сөрөг ойлголттой байсаар байна.

ДЭМБ-ын Өвчний Олон Улсын Ангиллын 2019 оны хувилбар 11 (ICD-11)-т өмнөх хувилбар (ICD-10)-т тусгагдсан “транссексуализм”, “хүйсийн баримжааны эмгэг” гэх зэрэг оношийг өөрчлөн “хүйсийн үл нийцэл” хэмээх ангиллыг шинээр оруулсан байна. Хамгийн гол анхаарах зүйлсийн нэг нь “хүйсийн үл нийцэл” оношийг “сэтгэцийн болон зан үйлийн эмгэг” бүлгээс гаргаж “бэлгийн эрүүл мэндтэй

холбоотой нөхцөл байдал” гэсэн шинэ бүлэгт оруулсан юм.

“Энэ нь транс болон хүйсийн олон янз байдалд багтах хүйсийн баримжаа нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн өвчний нөхцөл байдалд хамаарахгүй гэдгийг нотолж байгаа бөгөөд тэднийг ийм ангилалд оруулах нь асар их гутаан доромжлолд хүргэж болзошгүй юм.” ДЭМБ (*Европын товч мэдээлэл - ICD 11-ийн хүрээнд трансжендэр эрүүл мэнд, 2019*)

1.3 ХҮЙСИЙН ИЛЭРХИЙЛЭЛ

Хүйсийн илэрхийлэл нь хүн биеэ авч явахдаа эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг эсвэл хүйсийг нь тодорхойлох боломжгүй байдлаар илэрхийлж буй байдлууд болох хувцаслалт, үс засалт, хоолой болон бие махбодын шинжээр илэрдэг.

Хүйсийн илэрхийлэл нь хувцаслалт, үг яриа, биеийн хөдөлгөөн, дуу хоолойны өнгө гэх мэт эрэгтэйлэг, эмэгтэйлэг эсвэл холимог, эсвэл аль нь ч бишээр илэрхийлэгдэж болно. Хүнийг гаднах хэв байдлаар нь бэлгийн эсвэл хүйсийн цөөнх хэмээн шууд таамаглах боломжгүй бөгөөд хүйсийн илэрхийлэл нь бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааг тодорхойлохгүй юм.

1.4 ЛГБТИК+ ХҮМҮҮСИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Эрүүл мэндийн орчин

Эрүүлмэндээ хамгаалуулах, эрүүлмэндийн дээд зэргийн үйлчилгээ хүртэх эрх ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд нэлээд хаалттай, ялангуяа лесбиян болон бисексуал эмэгтэйчүүд, трансжендэр хүмүүсийн эрүүл мэндийн асуудал орхигдож байна. Ихэнх эмч нар ЛГБТИК+ хүмүүстэй яаж харилцахаа мэддэггүй. Тэд бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа нь төрөлхийн мөн чанар буюу үргэлж ийм мэдрэмжтэй байсныг ойлгохгүй байх тохиолдол байдаг. Учир нь эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн хувьд бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлтэй холбоотой нарийн мэдлэг маш дутмаг байна. Монголд одоогийн байдлаар ЛГБТИК+ хүмүүсийн нөхцөл байдлыг бүрэн ойлгож, хэрэгцээнд нь нийцсэн тусламж үзүүлж чадах эмч төдийлөн байхгүйгээс ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмжийн асуудал хязгаарлагдмал байна. Гей, бисексуал эсвэл ЭБЭ залуучуудын БЗДХ-ын тухай мэдээлэл болон үйлчилгээг дан бэлгийн эрүүл мэндийн чиглэлээр дагнан ажиллаж буй ТББ-ууд, Глобал сан, НҮБ-ын ДОХ-ын нэгдсэн хөтөлбөрөөс санхүүжсэн үйл ажиллагаагаар дамжуулан хүргэдэг боловч бусад ЛГБТИК+ олон нийтийн өмнө тулгарч буй архи, тамхины зохисгүй хэрэглээ, бэлгийн цөөнх

эмэгтэйчүүд болон трансжендэр хүмүүсийн халдварт бус өвчин, эмгэг, эмзэг байдлын тухай, мөн хүйсийн шилжилттэй холбоотой салбарын мэдлэг, бодлого, зохицуулалт огт байхгүй байгаа нь эдгээр хүмүүсийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ хүртэж чадахгүй, мөн эмнэлгийн буруу, зохисгүй үйлдлээс хамгаалагдах эрх нь хаагдмал байгааг харуулж байна (*ЛГБТ Төв, Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2013*). Түүнчлэн сүүлийн үед нийгэм даяар хөндөгдөн яригдаж буй сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлаар бэлгийн болон хүйсийн цөөнх хүмүүст ээлтэй тусламж, үйлчилгээ авах зайлшгүй шаардлага, хэрэгцээ байсаар байна.

Боловсролын орчин

Бүх шатны боловсролын орчин бол хамгийн их ялгаварлан гадуурхалттай орчин гэдгийг өсвөр насныхны болон залуу ЛГБТИ хүмүүсийн дунд хийсэн судалгаанууд харуулдаг (*ЛГБТ Төв, ЛГБТ хүүхдүүдийн дунд оролцооны аргаар хийсэн судалгаа 2016*). Боловсролын орчинд ЛГБТ хүмүүс, тэр тусмаа трансжендэр өсвөр үеийнхэн хамгийн их ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байна. Үе тэнгийнхний ялгаварлан гадуурхалт, дээрэлхэлт болон боловсролын салбар дахь сурган хүмүүжүүлэгчдийн ойлголт мэдлэггүй байдлаас ЛГБТ хүмүүсийн сурч боловсрох нөхцөлд хүндрэл бэрхшээл тулгарч байна. Ихэнх ЛГБТ хүүхэд, залуус, өсвөр насныхан үг хэлээр доромжлуулах, бие махбодын хүчирхийлэлд өртөх, эрүүл аюулгүй сургалтын орчноор хангагдахгүй байх, улмаар сургууль завсардах, сэтгэл санааны гүн хямралд орох, өөртөө эрсдэл үүсгэх, амиа хорлох, амь насаа алдах зэрэг олон төрлийн эрсдэлд өртөж, улмаар тэдний сурч боловсрох, ирээдүйд нийгмийн бүтээлч идэвхтэй хэсэг болох эрх нь зөрчигдөж байна. Ангийн сурагчид, сургуулийн бусад сурагчид, гэр бүлийнхэн болон хөршүүд нь тэднийг шууд ба шууд бусаар ялгаварлан гадуурхаж байгаа нь тэдний сурч боловсрох болон бусад эрхүүдийг нь хязгаарлаж байна (*“Бүх нийт боловсролын төлөө” иргэний нийгмийн үндэсний эвсэл, Бэлгийн цөөнхийн хүүхэд, залуусын сурч боловсрох эрх хэрхэн хангагдаж байна вэ? Кейс цуглуулга & дүн шинжилгээ 2011 он*). Боловсролын тогтолцоонд, ЕБС-ийн хөтөлбөрт агуулгыг суралцагчийн нас, бие, сэтгэхүйн онцлогт нийцүүлэн хэрэгжүүлэхийн тулд бага ангиас эхлүүлэн боломжтой хичээл бүрт бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн тухай мэдээллийг шууд болон шууд бус байдлаар суулгаж өгөх, багш бэлтгэдэг их, дээд сургуулиудад бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар заах, ЕБС-ийн хөтөлбөрт БЧБХБИ (бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл)-ийн тухай мэдээлэл ямар түвшинд, хэрхэн заагдаж буйг хянах тогтолцоотой болох, боловсролын тогтолцоонд ЛГБТИК+ багш болон хүүхэд сурагчдыг ялгаварлахгүй байх салбарын бодлого,

дүрэм журамтай болохоос нааш ЛГБТИК+ хүүхэд болон залуус таатай боловсролын орчинд сурах эрхээ бүрэн эдэлж чадахгүй гэсэн дүгнэлтийг хийх ёстой (*ЛГБТ Төв, Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2013*).

Энэхүү эш татсан судалгаануудаас хойш 10 гаруй жил өнгөрчээ. Хэдийгээр энэ хугацаанд боловсролын орчинд бага багаар эерэг өөрчлөлтүүд бий болж байгаа боловч тийм ч хангалттай биш байгаа нь 2023 онд Бүхнийт боловсролын төлөө иргэний нийгмийн үндэсний эвсэл болон ЛГБТ Төв НҮТББ-аас хийсэн “Монголын сургуульд транс* сурагч байх нь” кэйс цуглуулгын аргаар хийсэн чанарын судалгаанаас тод харагдаж байв. Ялангуяа ерөнхий боловсролын сургуульд ялгаварлан гадуурхалтад өртсөний улмаас өсвөр насандаа сэтгэл зүйн гэмтэл авах, цаашлаад энэ нь амьдралын чанар, сайн сайхан байдал, ертөнцийг үзэх үзэлд сөргөөр нөлөөлөх хүчин зүйлсийн нэг болж байна. Эсрэгээрээ, бэлгийн болон хүйсийн цөөнх байдлыг нь эерэгээр ойлгож, хүлээж авдаг орчинд сурах сэдэл өндөр, идэвх чармайлттай байна.

Гэр бүлийн орчин

ЛГБТИК+ хүмүүсийн өдөр тутмын ялгаварлан гадуурхалт болон хүчирхийлэлд өртөх асуудал гэр бүлийн орчноос эхэлдэг. Гэр бүлийн хүчирхийлэлд бие махбодын болон сэтгэл зүйн хүчирхийлэл аль аль нь хамаарна. Бэлгийн мөн чанарын тухай болон хүйсийн хэм хэмжээний талаарх нийгмийн хэвшмэл, буруу ойлголтоос үүдэн эцэг эх асран хамгаалагчид нь өөрийн хүүхдийг ЛГБТИК+ гэдгийг мэдэхээсээ ч өмнө өөрсдөө ухамсарлалгүйгээр эдгээр ойлголтуудад нийцүүлэн амьдрахыг ЛГБТИК+ хүүхдүүдэд тулган шаардсанаар сэтгэл зүйн хувьд маш хүнд дарамтыг үүсгэдэг. Тэр тусмаа ЛГБ буюу бэлгийн цөөнх хүүхдүүдийн бэлгийн бойжилт явагдах, трансжендэр хүүхдүүдийн өөрийн хүйсээ илэрхийлж эхлэхээс эдгээр дарамт илүү хүчтэй болдог. ЛГБТИК+ хүүхдүүд ихэвчлэн нийгмийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас болж гэр бүлийнхэндээ өөрсдийгөө илэрхийлэхээс айдаг. Хэрэв гэр бүлийнхэн нь ЛГБТИК+ гэдгийг нь олж мэдсэн тохиолдолд бие махбод, сэтгэлзүйн хүчирхийлэл дарамт учруулах, гэрээсээ хөөх, хорьж цагдах, нийгмээс тусгаарлах гэх мэт гэмт хэргийн шинж чанартай үйлдлүүдийг хийж эхэлдэг. Мөн бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл нь өөрчлөгддөг зүйл гэсэн шинжлэх ухаанч бус үзлээс болж сэтгэцийн болон сэтгэл заслын олон төрлийн эмчилгээнд хамруулах гэж оролдох, шашны итгэл үнэмшлээр лам, бөө, сүмийн үйлчилгээ авах, ховс, тарнийн арга хэрэглэх гэх мэтээр хүний эрхэд нь ноцтой халддаг. Эдгээр үйлдэл нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн дараах эрхүүдэд шууд болон шууд бус байдлаар халддаг: үзэл бодолтой байх, үзэл бодлоо илэрхийлэх, мэдээлэл хайх, хүртэх, эвлэлдэн нэгдэх гэх мэт (*ЛГБТ Төв, Монгол*

дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2013).

Ажлын орчин, нөхцөл

Хэдийгээр 2021 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад 6 дугаар зүйлд Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох дотроо бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл хэмээн тусган өгсөн байдаг ч хэрэгжилт муутай, хууль таниулах ажил дутмагийн улмаас ЛГБТИК+ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх нь хангагдахгүй байна.

ЛГБТИК+ гэдгээ мэдэгдвэл ажилд авдаггүй учир хүмүүс ЛГБТИК+ байдлаа нуух шаардлагатай тулгардаг. Нуугаад ажилд орлоо гэхэд дараа нь ЛГБТИК+ гэдгээ илэрхийлэх, эсвэл өөрөө хүсээгүй ч ЛГБТИК+ байдлаа мэдэгдэх үед ажлын байранд нь ялгаварлан гадуурхаж, чөлөөтэй ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болох, улмаар ажлаасаа гарах шаардлага тулгардаг. ЛГБТИК+ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх зөрчигдөөд зогсохгүй, энэ эрхтэй харилцан хамааралтай оршдог шаардлага хангахуйц амьжиргааны түвшинтэй байх, шаардлага хангахуйц орон байртай байх, нийгэм, соёлын амьдралд оролцох эрхүүд нь шууд зөрчигддөг байна. Түүнчлэн олон нийтийн, соёл, улс төрийн амьдралд оролцох эрхээ эдлэхэд сөрөг нөлөө үзүүлж байна гэсэн үг юм. (ЛГБТ Төв, Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2013)

2022 онд ЛГБТ Төв НҮТББ нь ReportOUT байгууллагатай хамтран Монгол дахь бэлгийн болон хүйсийн цөөнх олон нийтийн хүний эрхийн зөрчил, хөгжлийн хэрэгцээг судалсан судалгааны багт орж ажилласан бөгөөд энэхүү судалгаанд 18-45 насны, хөдөлмөр эрхэлж байсан 238 монгол ЛГБТИК+ хүн хамрагдсан. (ReportOUT. (2023) OUT in Mongolia: The Lived Experiences of LGBTQI Mongolians. Gateshead: ReportOUT)





*Хүний нөөцийн багш нар, мэргэжилтнүүдийг
чадавхжуулах сургалт, 2017 он*

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ЛГБТИК+ ХҮНИЙ ЭРХЭД СУУРИЛСАН, ХҮРТЭЭМЖТЭЙ АЖИЛЛАХ ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХ НЬ

2.1 ЛГБТИК+ ХҮНИЙ ЭРХЭД ЭЭЛТЭЙ БАЙДЛЫГ ОЙЛГОХ НЬ

Ажиллах орчныг сайжруулж, үр дүнг нэмэгдүүлэх нь

Ажлын байрандахь жендэрийн ялгаатай байдал, хүртээмж болоод лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс ажиллагсдын асуудалд анхаарал хандуулан, энэ талаар судалгаа явуулах ажилд тулгарч буй гол асуудал нь үнэн зөв, нарийвчлалтай статистик тоо баримт гаргахад бэрхшээлтэй байх явдал юм. Гэсэн хэдий ч тухайн улсын нөхцөл байдал, судлаачдын бэлгийн чиг баримжаа, түүнийгээ илэрхийлж байгаа байдал, зан төлөв зэргийг хэрхэн судалж буй аргаас шалтгаалан нийт хүн амын 21 хувийг лесбиян, гей, бисексуал хүмүүс эзэлдэг гэж үздэг. (*Ritch C. Savin-Williams, "Who Gay? Does It Matter?" Psychological Science, vol. 15 (2006): p 40-44*)

Хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажлын байрны орчинд хүмүүс дийлэнхдээ өөрсдийн найз нөхөд, гэр бүл, хамтран ажиллагч, үйлчлүүлэгч нараа ЛГБТИК+ гэдгийг мэдмэгцээ ямар нэгэн байдлаар сөрөг хандлага гаргах, асуудал үүсгэх тохиолдол их байдаг. Энэ нь бизнес болон эдийн засаг глобалчлагдаж байгаа энэ үед байгууллага өөрийн ажиллах хүчний нөөц бололцоогоо ашиглаж чадахгүй байх нэг нөхцөл болж байна.

Ажлын байрны орчинд тулгардаг асуудлууд болон түүнийг байгууллага үл ойшоосноос үүдэн ЛГБТИК+ хүмүүс олон бэрхшээлтэй нүүр тулгардаг. Тэд тулгарч буй асуудлын хэр хэмжээ, хохирол, гарч болох үр дагавар зэргээс шалтгаалан асуудлыг мэдээлэхгүй байх, өөрийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ нууцлах сонголт хийдэг. Байгууллага ялгаатай байдлын талаар ойлголтгүй байх, ЛГБТИК+ ажиллагсдад тулгардаг бэрхшээл, тэдэнд тулгарч буй хэрэгцээ шаардлага болон түүнийг ойлгохын ач холбогдлын талаар ойлголт бага байдаг.

Судлаачид байгууллагын ажиллагсдын сэтгэл ханамж нь байгууллагын бүтээмжтэй шууд хамааралтай, ажлын байрны сэтгэл ханамжид анхаарал хандуулдаг болон түүнд анхаарал хандуулдаггүй байгууллага хоорондын бүтээмж ихээхэн ялгаатай байдгийг гаргаж ирсэн байна. (*James K.Harter, Frank L. Schmidt, Theodore L.Hayes, "Business-Unit-Level Relationship Between Employ-*

ee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 2 (2002): p. 268-279)

Түүнчлэн лесбиян, гей ажиллагсдын хувьд ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалсан зохицуулалт бүхий байгууллагад ажиллах нь илүү хариуцлагатай, сэтгэл ханамжтай байдлыг бий болгодог ба ЛГБТИК+ ажиллагсдын хувьд “аюулгүй орчин” гэж нэрлэгддэг ээлтэй, хүртээмжтэй байгууллагад ажиллах нь цалин хөлс, ажлын байрны орчин нөхцөл сайн байхаас илүү ач холбогдолтой гэж үздэг байна. (Scott B. Button, “Organizational Efforts to Affirm Sexual Diversity: A Cross-Level Examination,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 1 (2001): p. 17-28)

Нөгөө талаас олон байгууллагууд ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг өөрсдийн бодлогыг боловсруулан, хэрэгжүүлж байна. Гэсэн хэдий ч ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлогоос илүү ЛГБТИК+ ажиллагсад өөрсдийн нөөц бололцоогоо бүрэн дайчлах боломжтой ажиллах орчныг бүрдүүлэх явдал чухал юм. Энэхүү орчин нь ЛГБТИК+ ажилтнуудын хувьд бүрэн дүүрэн ажиллах, хөгжих, хамтран ажиллах, манлайллын боломжуудаар дүүрэн байх ёстой юм.

ЛГБТИК+ хүний эрхэд ээлтэй ажиллах орчин бүрдүүлэх үйл ажиллагаанд байгууллагын удирдлагын түвшинд хүртээмжтэй байдлын хөтөлбөрийг санаачлан хэрэгжүүлж, аливаад олон талт, ялгаатай байдлын үзэл баримтлалыг тусгаж шийдвэрлэх хэлбэрээр манлайлан оролцох боломжтой. Түүнчлэн насанд хүрсэн лесбиян, гей хүмүүсийн 88 хувь, эсрэг хүйстнээ сонирхогчдын 70 хувь нь өөрсдийн байгууллагын үйлчилгээг авдаг ба энэ нь ажиллагсад бэлгийн чиг баримжаанаас хамааралгүйгээр өөрийн байгууллагадаа хувь нэмрээ оруулж байдгийн жишээ юм. Ажиллагсдын бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа илэрхийллээс үл хамааран бүх ажиллагсдаа анхаарал тавьж чаддаг байгууллагын бүтээмж бусдаас өндөр байдаг.

“Хүмүүс өөрийгөө бусдад хамаатай, тэдэнд үнэ цэнтэй нэгэн гэдгээ мэдрэх нь сэтгэл ханамж, ажлын үзүүлэлтийг нэмэгдүүлж, улмаар ахиж дэвших, дараагийн шатанд ахихад тустай ба ингэснээр үр шим нь шууд харагдахгүй ч үргэлж эерэг өөрчлөлт авчирч байдаг”

Күйр эмэгтэй

Аргачлал: ЛГБТИК+ ажиллагсдын дунд судалгаа явуулах

Энэхүү судалгааны арга нь судалгаанд оролцогчдын мэдээллийн нууцлалыг хадгалахын тулд онлайн судалгаа хэлбэрээр явагдаж, ЛГБТИК+ олон нийтийн хувьд өөрийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар ажлын байран дээрээ нээлттэй мэдэгдээгүй хүмүүс судалгаанд оролцоход хялбар байдлаар боловсруулагдсан.

Судалгааны асуулга нь судалгааны асуултад хаалттай хариулт буюу заавал аль нэг хариултыг сонгох бус, тухайн хүн өөрөө удирдан хариулах боломжтой нээлттэй асуулга хэлбэрээр авах хэрэгтэй. Ингэхдээ ажлын байранд тулгарсан асуудал, түүнд хандах хандлага болон ЛГБТИК+ ажилтнуудтай холбоотой жишээ түүх оруулах, шийдвэрлэх арга замыг санал болгох зэрэг аргуудыг ашиглах боломжтой.

ЛГБТИК+ холбогдолтой нэр томьёо: Та юуг мэдэх хэрэгтэй вэ?

“ЛГБТИК+” гэдэг нь хүний бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн хувьд ярихдаа хэрэглэдэг хамгийн өргөн нэр томьёо мөн боловч ЛГБТИК+ олон нийтийн талаар болон хоорондын ялгааг нь илүү сайн таньж мэдэх хэрэгтэй юм.

Бэлгийн чиг баримжаа: бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд аль нэг, эсвэл аль аль хүйсийн хүмүүст татагдах төрөлхийн үзэгдлийг бэлгийн чиг баримжаа гэнэ. Бэлгийн чиг баримжаа нь төрөлхийн ба өөрчлөгдөшгүй байдаг тул өөрчлөгдөх шинж чанартай гэсэн утгыг агуулдаг “хандлага” хэмээх үгийг бэлгийн чиг баримжааны хувьд хэрэглэхээс зайлсхийх ёстой. Хүн бүр бэлгийн чиг баримжаатай. Түүнчлэн ажлын байрны орчинд хүний бэлгийн амьдралын талаар асууж болохгүй.

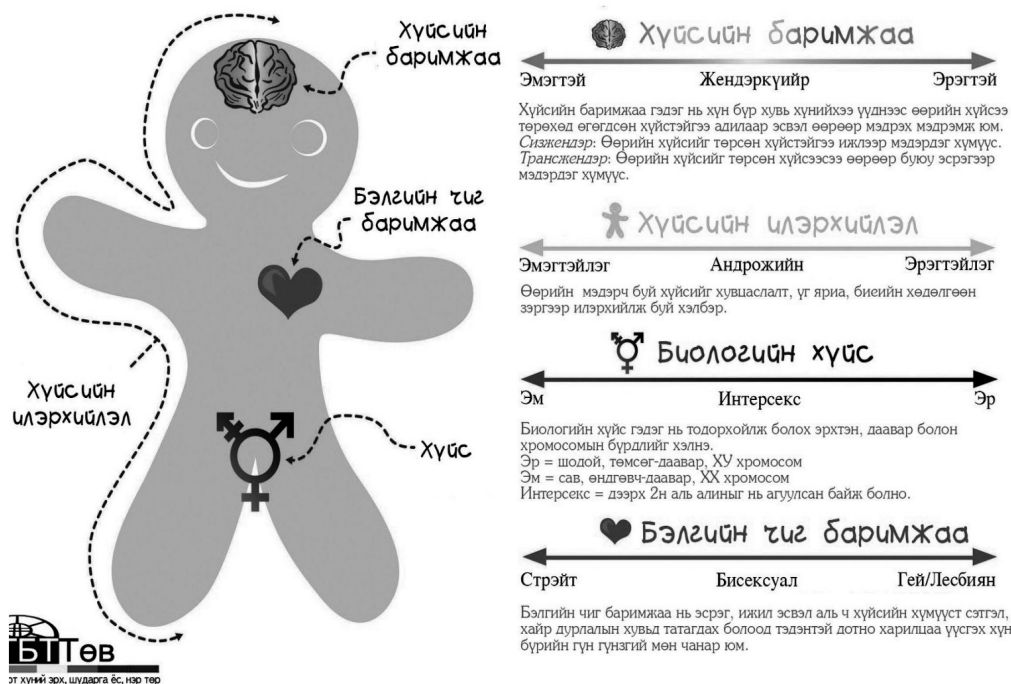
Хүйсийн баримжаа: өөрийн хүйсийг эрэгтэй эсвэл эмэгтэй гэдгээ мэдрэх хувь хүний дотоод мэдрэхүй бөгөөд хүн бүр хүйсийн баримжаатай.

Хүйсийн илэрхийлэл: хүн биеэ авч явахдаа эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг эсвэл хүйсийг нь тодорхойлох боломжгүй байдлаар илэрхийлж буй байдлууд болох хувцаслалт, үс засалт, хоолой болон бие махбодын шинжээр илэрдэг.

Бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа илэрхийлэл нь хүн бүрд хамаатай болох нь

Өөрийгөө ЛГБТИК+ гэж тодорхойлдог эсэхээс үл хамааран хүн бүр бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлтэй байдаг. Доорх зураглалаас бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн холбогдлыг харж болох ба түүнийг хэрхэн тодорхойлдог талаар ойлголт авах боломжтой.

Зураглал 1: Бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл



БЭРХШЭЭЛИЙГ ТАНИХ НЬ

Ажлын байрны орчинд бүх ажиллагсад өөрсдийн нөөц боломжийг ашиглан ахиж дэвших, тэгш боломж хүртэх эрхтэй ба тэдгээр ажиллагсад нөөц боломжоо хэрхэн үр дүнтэй ашиглаж байгаагаас байгууллагын бүтээмж шууд хамаарч байдаг. Байгууллагын ажилчдын дунд явуулсан судалгаагаар ажилчид ажиллах орчноо “дэмжлэг сайтай”, “хамт олонч”, “бүтээлч” зэрэг эерэг үгээр тодорхойлж байсан ч, өөрсдийн ахиж дэвших боломжийн тухайд өөрсдийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээс шалтгаалан хязгаарлагдмал байдаг гэж үзэж байна. Тэгвэл энэхүү бүлэгт ажиллагсдын ахиж дэвших тэгш боломжийг хэрхэн бүрдүүлэх, ажлын орчинд тогтсон хэвшмэл хандлагыг хэрхэн өөрчлөх талаар үзэх болно.

Ойлголт мэдлэг дутмаг байдал

Судалгаанд оролцогчид ажлын байранд тулгардаг бэрхшээлүүд нь ойлголт мэдлэггүй байдлаас үүсдэг гэж үзэж байна. ЛГБТИК+ ажиллагсдад тулгарч буй хүндрэл, бэрхшээлийн талаар мэдлэггүй байх нь хамтран ажиллагсдын зүгээс нийгмийн тогтсон хэвшмэл хандлагын жишгээр ажлын байранд ЛГБТИК+ хүнийг ялгаварлах хандлагаар илэрч байна.

“Миний бодлоор ажлын орчинд хамт ажиллагсад маань ЛГБТИК+ хүн байх талаар ойлголтгүй байдгаас болж нэг л өдөр намайг ажил дээрээ эмэгтэй хувцаслаад нүцгэн шахуу ирнэ гэж боддог байх”

Гей залуу

“Заримдаа би лесбиян эмэгтэй байснаар нийгмээс ирдэг сөрөг хандлагад байнга хариу өгч, өөрийгөө хамгаалах шаардлагатай болдог. Учир нь хүмүүс лесбиян эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйлэг, эв дүйгүй, булчинлаг байдаг гэж боддог, гэтэл би аль нь ч биш. Би зүгээр л хүн”

Лесбиян эмэгтэй

Түүнчлэн ажлын орчинд байдаг хэвшиж тогтсон хандлагын жишээ нь удирдлагын тухай тогтсон ойлголт юм. Хүмүүсээс амжилттай яваа дарга, манлайлагчийг дүрслэхийг хүсэхэд үргэлж “эрэгтэй, хүчирхэг” зэрэг эр хүйсийн шинжүүдийг гаргажирдэг. Энэ төрлийн тогтсон хандлага нь нийгмийн бусад бүлгүүдийг албан тушаал ахих, мэргэжлийн хувьд өсөж дэвших боломжуудаас холдуулж байдаг.

Судалгаанаас үзэхэд ЛГБТИК+ ажиллагсад, ялангуяа трансжендэр ажиллагсдын хувьд тулгардаг нийтлэг асуудлууд нь ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, алагчлал буюу хүрээллийн гадна үлдэх нь хамгийн түгээмэл, гол асуудал болдог.

Ялгаварлан гадуурхалт

Судалгаанаас үзэхэд ажлын байрны орчинд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээрээ нээлттэй байдаг ЛГБТИК+ хүмүүс гомофобийн хэлбэрүүдтэй нүүр тулдаг ба ихэнх тохиолдолд үл хүлээн зөвшөөрөх, айх, үзэн ядах, дайсагнах байдалтай тулгардаг байна. Түүнчлэн дайсагнасан, стресстэй ажлын байрны уур амьсгал нь ЛГБТИК+ ажилчдын нөхцөл байдлыг хүндрүүлэхээс гадна ажилдаа тууштай байх сэдлийг бууруулдаг байна.

“ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд ажил дээрээ аюулгүй, тав тухтай орчныг мэдрэх нь чухал байдаг. Учир нь бэлгийн чиг баримжаагаа бусдад мэдэгдэхэд ахиж дэвших боломж буурч, зарим тохиолдолд ажлаас халагдах хүртэл тохиолдол байдаг ба дараагийн ажил дээрээ бэлгийн чиг баримжаагаа нууж эхлэхэд хүрдэг”

Гей залуу

Мөн зарим үед хамтран ажиллагсад нь зориудаар бус, санамсаргүйгээр бэлгийн цөөнхийг доромжилсон агуулга бүхий онигоо ярих зэргээр тавгүй байдалд оруулах тохиолдол их байдаг байна.

“Манай ажил дээр ахлах мэргэжилтэн болон зарим дарга нар өрөөнд гей хүн байгаа эсэхийг ч анзааралгүй гей хүмүүсийн нийгмийн амьдралын талаар хошигнож, онигоо болгон ярьж байдаг.”

Гей залуу

Түүнчлэн ажлын орчинд ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаар гутаасан өнгө аястай үг хэллэгийг шууд сөрөг үр дагавар дагуулахаар биш байсан ч хориглох хэрэгтэй.

Хүрээллийн гадна үлдэх

ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд албан ба албан бус ажил хэргийн хүрээлэлд чухал хүмүүстэй харилцаа холбоо тогтооход хязгаарлагдмал байх тохиолдол цөөнгүй байдаг ба карьер, ажлын орчинд үлгэр дуурайлал авах дээд түвшний хүн бараг байдаггүй байна.

“Намайг 1999 онд байгууллагадаа ажилд орсон цагаас хойш л ахлах, удирдах түвшинд нэг ч нээлттэй ЛГБТИК+ хүн ажиллаж байгаагүй нь миний гайхширлыг төрүүлдэг юм”

Гей залуу

Мөн судалгаанд оролцсон зарим ЛГБТИК+ хүмүүс байгууллагын зүгээс үйлчлүүлэгчид ЛГБТИК+ хүнтэй харьцахдаа таатай бус байх болно гэдэг шалтгаанаар зарим нэг харилцаа холбоо үүсгэх боломжийг хязгаарладаг мэт санагддаг гэсэн байна.

“Би хувьдаа бизнесийн салбарт трансжендэр ажилчид үйлчлүүлэгчдэд таагүй сэтгэгдэл төрүүлэх байх гэсэн айдсаас болж манлайлах боломжоо алдаж байгаа мэт санагддаг”

Лесбиян эмэгтэй

Ийнхүү хөдөлмөр эрхлэлтийн орчинд хүрээллийн гадна үлдэх нь ЛГБТИК+ хүмүүст өсөж дэвжих боломжийг хязгаалахаас гадна шууд удирдлагатайгаар сөрөг харилцаатай болох шалтгаан болдог байна. Энэ нь ихэвчлэн лесбиян эмэгтэйчүүдэд тулгарч байна.

2.3 АЖЛЫН ОРЧИНД ӨӨРИЙГӨӨ ИЛЭРХИЙЛЭХ НЬ: НУУЦЛАХ ЭСЭХ

Өөрийгөө илэрхийлэх нь: Хувийн шийдвэр

ЛГБТИК+ олон нийт нь хувь хүн өөрийгөө лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэрийн алинаар нь тодорхойлж, мэдэрч байгаагаас хамааран харилцан адилгүй бөгөөд зарим хүмүүс, ялангуяа трансжендэр болон бусад хүйсийн цөөнх хүмүүсийн хувьд тэдний хүйсийн баримжаа илэрхийлэл нь мэдэгдэхүйц байдаг. Харин бэлгийн чиг баримжаа нь бусад хүмүүс мэдэх нөхцөл харьцангуй бага байдаг.

“OUT in Mongolia” судалгааны үр дүнгээс харахад Монголын ЛГБТИК+ хүмүүсийн 70 хувь нь гэр бүлийнхээ гишүүдээс хүйсийн баримжаа болон бэлгийн чиг баримжаагаа нууцалдаг гэсэн тоо гарсан байна. Энэ нь Монголд ЛГБТИК+ хүмүүсийн амьдралд тулгарч буй нийгмийн гадуурхал, ялгаварлан гадуурхалт, аюулгүй байдлын эрсдэлтэй холбоотой юм. Тэд олон нийтийн болон гэр бүлийн дарамтаас зайлсхийх үүднээс нээлттэй байхыг илүүд үзэхгүй байгаа нь судалгааны нэг чухал үр дүн болжээ. (*ReportOUT. (2023) OUT in Mongolia: The Lived Experiences of LGBTQI Mongolians. Gateshead: ReportOUT*)

Ажлын байрны орчинд ЛГБТИК+ ажиллагсад өөрсдийн бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ илэрхийлэх, эсвэл нууцлах эсэх нь хүндхэн шийдвэр байдаг бөгөөд дийлэнхдээ хамтран ажиллагсдадаа бүгдэд нь итгэл даахуйц гэж үзсэн цөөн хүнд өөрийгөө илэрхийлдэг.

Өөрийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ “нууцалдаг” шалтгаанууд

Ажлын орчин өөрийгөө илэрхийлээгүй ЛГБТИК+ ажиллагсдаас авсан судалгаагаар тэдний хувьд өөрийгөө илэрхийлэхгүй байх хоёр үндсэн шалтгааныг гаргаж ирсэн. Эхнийх нь өөрийн хувийн амьдрал болон ажил мэргэжлээ ялгаж салгах гэсэн хувь хүний үзэл бодлоос шалтгаалж байгаа бол дараах шалтгаан нь өөрийгөө илэрхийлснээс үүдэн гарч болох сөрөг үр дагавраас айх айдастай нь холбоотой байна.

“Би хувьдаа миний бисексуал чиг баримжаа нь хамт олонд маань ямар ч хамааралгүй гэж үздэг”

Бисексуал эмэгтэй

Би ажил дээрээ цөөн тооны найздаа л өөрийгөө илэрхийлсэн, учир нь хувийн харилцаагаа ажил дээрээ авчирна гэдэг мэргэжлийн бус”

Гей залуу

Миний ажил, хувийн амьдрал тусдаа байх нь надад илүү амар байдаг. Ажлын орчин өөрийн бэлгийн чиг баримжаагаа илэрхийлэх ямар ч шаардлага байхгүй. Ер нь бол шашинтай л адилхан, миний ажилтай ямар ч холбоогүй. Тийм байхад яагаад заавал хүн бүр өөрийгөө илэрхийлэх шаардлагатай гэж?

Бисексуал эмэгтэй

Айдсаас шалтгаалан өөрийгөө илэрхийлдэггүй гэж хариулсан хүмүүсийн хувьд ийм сонголт хийхэд хүргэдэг гол шалтгаан нь ЛГБТИК+ хүмүүс нь өмнө ажлын орчинд гомофоби болон дайсагнасан, үзэн ядсан үзлээс болж хохирогч болсон түүхтэй нь холбоотой байдаг. Мөн өмнө нь ямар нэгэн байдлаар хохирогч болж байгаагүй хүмүүсийн хувьд ч гэсэн байгууллагын орчин нь тэдэнд тав тухгүй мэдрэмж төрүүлж, байнга санаа зовох байдалд хүргэдэг гэсэн байна.

“Ажил дээрээ өөрийгөө илэрхийлэх нь миний хувьд ирээдүйд хэзээ ч хийхгүй зүйл байх. Яагаад гэвэл манай ажлын зарим ахлах тушаалын хүмүүс гомофоби юм шиг надад санагддаг. Тиймээс ямар ч тохиолдолд өөрийгөө бусдад мэдэгдэхгүй байсан нь дээр байх”

Лесбиян эмэгтэй

“Хэрэв би өөрийгөө ажлын орчинд илэрхийлбэл байгууллагаас эерэг хандлагатай байна гэж бодохгүй байна. Магадгүй тэд хүлээн зөвшөөрөхөд асуудалгүй л гэх байх... Гэхдээ ажлын байранд гей хүмүүст ахиж дэвжихэд “шилэн тааз” байсаар байдгийг би мэднэ”

Гей залуу

Ажил дээр хамт олондоо өөрийгөө илэрхийлэх нь сэтгэл амар байх зөв шийдвэр гэж үздэг ажиллагсдын хувьд ч байгууллагын соёл нь тэдэнд өөрсдийг нь халах, эсвэл өсөж дээшлэхэд нь дэмжихгүй байх гэсэн болгоомжлолыг төрүүлж байдаг.

2022 онд хийгдсэн “OUT in Mongolia” судалгааны үр дүнд Ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтын хувьд судалгаанд оролцогчдын 78% нь ЛГБТИК+ хүмүүсийг ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах нь түгээмэл гэж үзсэн байна. Үүнээс дөрөвний нэг орчим нь шууд ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн гэж мэдэгджээ.

Иймд аливаа байгууллага ажиллагсдаа өөрийн бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаагаа илэрхийлэхэд нь аюулгүй, ээлтэй орчин бүрдүүлэх нь бодит хэрэгцээ гэдгийг ойлгох хэрэгтэй.

Өөрийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ “илэрхийлэх” шалтгаанууд

Өөрийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа ажлын байранд нээлттэй илэрхийлсэн хүмүүс шууд буюу бүх хүнд нэгэн зэрэг нээлттэй илэрхийлдэг бол зарим нь шууд бусаар буюу ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааны талаар ажлынхандаа бага багаар ойлголт өгөх, яриан дундаа жишээ авах зэргээр өөрийгөө илэрхийлдэг байна. ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд ажлын байранд аюулгүй, өөртөө итгэлтэй, тухтай мэдрэмжтэй ажиллах нь маш чухал бөгөөд хэдийгээр бусад хүмүүсийн зүгээс сөрөг хандлага ирж болзошгүйг мэдэж байсан ч нээлттэйгээр өөрийгөө илэрхийлэх шийдвэр гаргадаг.

“Би өөрийнхөөрөө амьдрахыг хүссэн, учир нь миний бэлгийн чиг баримжаа бол миний салшгүй нэг хэсэг. Тийм байхад би яагаад нуух ёстой гэж? Мөн миний бэлгийн чиг баримжаа намайг хэн гэдгийг бүрэн тодорхойлохгүй... Өөрийгөө нээлттэй илэрхийлэх нь миний хувьд өөрөөрөө байхын эхлэл байсан”

Лесбиян эмэгтэй

Түүнчлэн хамт олны дунд гэр бүл, хайр сэтгэлийн хувийн харилцааныхаа тухай харилцан ярилцаж байхдаа ижил хүйсийн төлөөний үг ашиглах, эсрэг хүйсийн хамтрагчийн талаар асуултад засаж хэлэх гэх мэтээр шаардлагатай тохиолдолд энгийн аргууд ашигладаг байна.

“Манай ажил дээр аль хэдийн өөрсдийгөө нээлттэй илэрхийлсэн хэд хэдэн хүмүүс байдаг. Тэдний ачаар нөхцөл байдал их дээрдэж байгаа. Харин миний хувьд өөрийгөө илэрхийлэхээс огтхон ч санаа зовохгүй байна. Зүгээр л одоогоор тийм шаардлага гараагүй, гэхдээ хэрэв нөхцөл шаардлага нь бий болбол бий санаа зовохгүй өөрийгөө илэрхийлэх болно”

Лесбиян эмэгтэй

Дийлэнх ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд өөрийн бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ нээлттэй болгосноор бусад хүмүүстэй илүү өөртөө итгэлтэй, санаа зовох зүйлгүй харилцаж чаддаг болдог ба зарим нэгэн судалгаанаас харахад өөрийгөө нээлттэй илэрхийлсэн хүмүүсийн хувьд хамтран ажиллагсад, ажлын орчин нөхцөлдөө илүү сэтгэл ханамжтай байдаг байна

(Alan L.Ellis D. B. Riggie, “The Relation of Job Satisfaction and Degree of Openness About One’s Sexual Orientation for Lesbian and Gay Men, “Journal of Homosexuality, vol. 30, no. 2 (1995): p. 75-85.)

Түүнчлэн байгууллагын зүгээс ажлын байрны орчин нөхцөлийг сайжруулах талаар байгууллагын бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, аюулгүй ажлын байрыг бий болгох нь зөвхөн өөрийн бэлгийн чиг баримжааг нээлттэй илэрхийлсэн хүмүүсийн хувьд бус бүх ажиллагсдын хувьд ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхалт, гутаан доромжлолын талаар мэдэгдэж, эрхээ хамгаалуулах нөхцөл боломж бүрдэх юм.

“Би ажлынхантайгаа хоёрын хооронд айж эмээж, санаа зовсон байдалтай, нэг л хөндий харилцаатай хэвээр байхыг хүсээгүй учир тэдэнд өөрийн бэлгийн чиг баримжаагаа нээлттэй илэрхийлсэн”

Лесбиян эмэгтэй

Харин трансжендэр болон бусад хүйсийн цөөнх хүмүүсийн хувьд лесбиян, гей, бисексуал буюу бэлгийн цөөнх хүмүүсийг бодвол гадаад илэрхийллээсээ үүдэн хүйсийн баримжаагаа илэрхийлэх эсэх талаарх сонголт нь хязгаарлагдмал байдаг.

“Ажлын ярилцлагын үеэр өөрийн хүйсийн баримжаагаа мэдэгдэхээс өөр аргагүй болж байсан. Учир нь би тэр үед хүйсийн шилжилтдээ орохоор төлөвлөж байсан учир энэ талаараа шуудхан хэлээд үнэхээр ЛГБТИК+ хүмүүсийг дэмждэггүй бол ажиллахыг хүсээгүй. Харин одоо байгууллагын зүгээс намайг ойлгодог, хүндэлдэг, ЛГБТИК+ ажилчдад болон ялгаатай байдалд ээлтэй орчныг бүрдүүлэхийг хичээдэг газар ажиллах сайхан байна”

Күйр, трансжендэр эмэгтэй

ЛГБТИК+ хүмүүсийн ажлын орчинд өөрийгөө нээлттэй илэрхийлдэг бас нэгэн шалтгаан нь тухайн байгууллагад ганц ч гэсэн ЛГБТИК+ хүн байгаа гэдгийг бусдад мэдэгдэх явдал бөгөөд энэ нь өөрийгөө илэрхийлэхээс айж, санаа зовж байгаа хүмүүст үлгэр дуурайлал үзүүлэх, байгууллагын соёлыг өөрчлөхөд нөлөөлөх зорилготой юм.

Түүнчлэн зарим тохиолдолд хүмүүс ажлын байранд ялгаварлан гадуурхсан ямар нэгэн хандлага гаргах үед тухайн нөхцөл байдлыг эргүүлж, хариу өгөх нь өөрт нь болон байгууллагад сайнаар нөлөөлнө гэж үзсэн учир өөрийгөө илэрхийлдэг байна.

“Нэг удаа ажил дээр ижил хүйсийн гэрлэлтийн талаар ярилцаж байх үед манай хамт ажилладаг зарим хүмүүс

гей, лесбиян хүмүүсийг буруушаасан хандлага гаргах үед би шууд өөрийгөө илэрхийлсэн, тэрнээс хойш дахиж тийм сөрөг хандлага ажил дээр хэнээс ч гараагүй”

Гей залуу

Ажлын орчин дахь ЛГБТ олон пийтийн хоорондын ялгаа

ЛБТ эмэгтэйчүүд: ЛБТ эмэгтэйчүүдийн ажлын орчинд өөрийгөө нээлттэй илэрхийлэх нь эрэгтэйчүүдээс илүү бага байдаг. Ажлын орчинд дунджаар эмэгтэйчүүдийн 50 хувь нь өөрийгөө нээлттэй илэрхийлдэг бол эрэгтэйчүүд 72 хувьтай байдаг. (*A t-test of mean differences revealed that LGBT women working in companies and firms were out to significantly smaller percentage of their workgroup than LGBT men working in companies at firms at p.1*)

Гей эрчүүд: Гей эрчүүдийн хувьд бусад ЛБТ хүмүүсийг бодвол өөрийн бэлгийн чиг баримжаагаа нээлттэй тодорхойлж, илэрхийлэх магадлал нь өндөр байдаг байна. Судалгаанд өөрийгөө бусдад нээлттэй илэрхийлэхтэй холбоотой асуултад гей эрчүүдийн 5 хувь, лесбиян эмэгтэйчүүдийн 12 хувь, трансжендэр болон транссексуал хүмүүсийн 18 хувь, бисексуал, күйрх хүмүүсийн 38 хувь нь хэзээ ч үгүй буюу огт илэрхийлэхгүй гэсэн хариултыг сонгосон байна. (*A z-test of proportion differences revealed that all other LGBT identity groups were statistically significantly more likely than gay men to be out to one in their workgroup at p.1*)

Трансжендэр эрчүүд болон эмэгтэйчүүд: Дийлэнх трансжендэр болон бусад хүйсийн цөөнх хүмүүсийн хувьд өөрсдийн хүйсийн илэрхийлэл нь бусдад илэрхий байдаг учир ажлын орчинд өөрийгөө нээлттэй илэрхийлэх эсэхэд бараг сонголт байдаггүй.

Өөрийгөө илэрхийлэх нь байнга үргэлжилдэг процесс буюу үйл явц юм

Ямар ч байгууллагад ажиллагсад нь солигдож, хүмүүс нь өөр өөр багт хуваарилагдан, шинэ үйлчлүүлэгчтэй ажиллах зэрэг үйл явц тасралтгүй үргэлжилж байдаг. Үүнийг дагаад тухайн шинэ хүмүүсийн анхны сэтгэгдэл болох эсрэг хүйсийн төсөөллийг нь өөрчлөх ажлыг тасралтгүй хэрэгжүүлэх шаардлагатай тулгардаг. Учир нь хүмүүс хэн нэгний бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааг мэдэхээсээ өмнө автоматаар эсрэг хүйсээр болон тогтсон нийгмийн хандлагаар дүгнэдэг.

“Нийгмийн анхны төсөөлөл ерөнхийдөө байнга л эсрэг хүйсийнх байдаг болохоор шинэ ажилтан орж ирэх, шинээр хүнтэй найзлах зэрэгт дахиад л шинээр өөрийгөө ойлгуулж, тайлбарлах шаардлага гардаг”
- Лесбиян эмэгтэй

Үүнээс харахад байгууллага нь ЛГБТИК+ ажиллагсдад тулгардаг хүндрэл бэрхшээлүүд, өөрийгөө нээлттэй илэрхийлэх эсэх шийдвэрт нь эдгээр асуудлууд хэрхэн нөлөөлдөг талаар анхаарч үзэх шаардлагатай. Иймд дараагийн бүлэгт ЛГБТИК+ ажиллагсдад илүү ээлтэй, ялгаварлан гадуурхалд өртөлгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх талаар зөвлөмжийг хүргэх болно.

2.4 ХҮРТЭЭМЖТЭЙ АЖИЛЛАХ ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХ НЬ: ЗӨВЛӨМЖ БА ТУРШЛАГУУД

Хүртээмжтэй ажиллах орчныг бий болгоно гэдэг нь тухайн байгууллагыг бүхэлд нь хамарсан үйл ажиллагаа бөгөөд энэхүү бүлэгт ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрдөг, хүртээмжтэй орчныг бий болгоход шаардлагатай чухал хөтөлбөр, сайн туршлагуудыг хүргэх болно. Түүнчлэн судалгаа болон туршлагаар нотлогдсон хүртээмжтэй, ээлтэй ажиллах орчин ЛГБТИК+ хүмүүсийн ажлын бүтээмж, сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлж, нэмэгдүүлдэг болохыг хүргэнэ.

ЛГБТИК+ ажиллагсдад тулгардаг асуудлыг байгууллагын түвшинд тодорхойлох нь

Энэхүү ЛГБТИК+ ажиллагсдад тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийг байгууллагын зүгээс тодорхойлсноор цаашдын алхмуудыг хийх боломжтой болох ба ингэхдээ мэдээллийг дотоод болон гадаад орчинд тулгуурлаж цуглуулах хэрэгтэй. Ингэхдээ олон улсад болон манай улсад ЛГБТИК+ олон нийтийн ажлын байр, бизнесийн орчинд тулгардаг нийтлэг асуудал бэрхшээлүүд, түүнийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн сайн туршлагуудыг судлан байгууллагын аюулгүй, хүртээмжтэй ажиллах орчин бүрдүүлэх талаарх стратеги, бодлого хөтөлбөр боловсруулахад ашиглах боломжтой.

Ингэснээр байгууллагын бодлогын орчин бүрдэх ба дараагийн шатанд ЛГБТИК+ ажиллагсдад тулгардаг асуудлаар нийтлэг асуудлын талаар судлах шаардлагатай. Жишээ нь, трансжендэр хүмүүст шаардлагатай эрүүл мэндийн үйлчилгээ, эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээний талаар судлах гэх мэт.

Нийгмийн тогтсон хандлагыг ялгаатай байдлын сургалтаар дамжуулан өөрчлөх нь

Ялгаатай байдлын сургалт нь оролцоонд тулгуурласан сургалтын аргаар байгууллагын бүх ажилтнуудын ялгаатай байдал, ажлын байрны нээлттэй орчны талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлж, тэдний тогтсон хандлагыг өөрчлөх боломж бөгөөд тус сургалтын хөтөлбөр нь судалгаа, баримтад суурилсан мэдээллийг хувь хүний туршлагатай холбох арга замаар явагддаг.

Тус сургалт нь нийгэмд байдаг ялгаатай бүлгүүд болох жендэр, соёл, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн цөөнх болсон хүмүүсийн өмнө тулгардаг асуудлуудыг ойлгохын тулд оролцогчид дүрийн тоглолт хийх хэлбэрээр явагддаг. Хүн бусад хүмүүсийн өмнө тулгардаг аливаа асуудлыг хоёрдогч хүний нүдээр харахдаа түүнд бүхэлд нь анхаарал хандуулж, чухал ач холбогдолтой гэж хүлээн авдаггүй байна.

Ажилтнууддаа хүний нөөцийн бодлогоор дамжуулан ялгаатай байдлын сургалт зохион байгуулдаг байгууллага болон тухайн төрлийн сургалт огт хийгддэггүй байгууллагуудын ажиллагсад хоорондын ажлын байрны сэтгэл ханамжийн түвшин 5 хувиас 10 хувь хүртэл зөрүүтэй байна.

Байгууллагын ялгаатай байдал, ээлтэй орчны бодлогыг дотоод болон гадаад орчинд түгээх нь

Хэрэв байгууллага бүх нийтэд ээлтэй, хүртээмжтэй, аюулгүй ажлын байрыг бүрдүүлэх талаар ямар нэгэн бодлого баталж, хэрэгжүүлж байгаа бол түүнийгээ байгууллагын дотоод хэрэгцээнд болон гадаад орчин болох олон нийтэд сурталчлан таниулах нь зүйтэй. Ингэхдээ байгууллагын сонин, гарын авлага, цахим сүлжээ зэрэг дотоод мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан ажилтнууддаа хүрч болох ба өөрсдийн баримталж буй бодлогын талаар нийгэмд мэдээлэл түгээж нийгмийн хариуцлагаа хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

Бодлого, хөтөлбөрөөр дамжуулан ЛГБТИК+ хүний эрхэд ээлтэй орчин бүрдүүлэхэд нөлөөлөх нь

Хүн бүрд ээлтэй, тэгш боломжоор хангагдсан, хүртээмжтэй ажиллах орчныг бий болгож, түүнийгээ урт хугацаанд хөгжүүлэхэд дөхөм болох 5 алхам:

1. Бодлого баталж хэрэгжүүлэх

Хамгийн эхний алхам бол байгууллагын түвшинд ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлого, хөтөлбөр батлах. Ингэхдээ бодлого хөтөлбөрийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үйл явцыг үнэлэх, үр дүнг хэмжих, тасралтгүй сайжруулах үйл ажиллагаанд удирдах албан тушаалтнуудын оролцоог хангах хэрэгтэй.

2. Байгууллагын түвшинд ЛГБТИК+ ажилчдыг дэмжих бүлэг бий болгох болон ментортой холбох

ЛГБТИК+ ажилтнуудыг дэмжих, өсөж дэвжих тэгш боломжоор хангахын тулд тэдэнд карьерын зөвлөгөө өгөх, харилцаа холбоо үүсгэхэд нь туслах ментортой холбох болон байгууллагын түвшинд ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрдөг, дэмждэг бүлэг бий болгох зэрэг нь ихээхэн үр дүнтэй арга юм.

3. ЛГБТИК+ ажиллагсдыг олон нийтдээ туслахад нь дэмжлэг үзүүлэх

Байгууллагын зүгээс хүртээмжтэй, ээлтэй ажиллах орчныг бий болгох зорилтуудыг үнэлж, ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг судлахын зэрэгцээ тухайн байгууллагын ажилтнууд сэтгэл ханамжтай бөгөөд цаашид ижил төрлийн асуудал бэрхшээлтэй тулгарч буй хүмүүст дэмжлэг үзүүлэх сонирхолтой байгаа тохиолдолд энэ хүрээнд ажилтнуудаас санаачилсан аливаа санал санаачилгыг дэмжих, хамтран ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй.

4. Хүртээмжтэй орчныг байгууллагын соёл болгон төлөвшүүлэх

Хүртээмжтэй, ээлтэй ажлын байрыг бий болгоход байгууллагын соёл чухал нөлөөтэй. Ялгаатай байдлаас үл хамааран бүхий л үйл ажиллагаа, боломж тэгш шударга, нээлттэй байх шаардлагатай. Жишээ нь байгууллагын стратеги төлөвлөхөд удирдлагууд болон шинэ ажиллагсад, гүйцэтгэх түвшний ажиллагсад, ялгаатай бүлгүүд бүгд саналаа хүргэх адил тэгш боломжоор хангагдах хэрэгтэй гэсэн санаа юм.

5. Хүний эрхэд ээлтэй орчныг байгууллагын бүхий л шатанд төлөвшүүлэх

Байгууллага нь ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрсөн соёлыг төлөвшүүлж, бүх шатанд ажиллагсдыг дэмжих ажлыг хэрэгжүүлэх ба өөрийн ялгаатай байдлыг илэрхийлэхийг хүсэхгүй байгаа хүмүүсийн үзэл бодлыг харгалзан ямар нэгэн хэлбэрээр тэдгээр хүмүүсийн эрхийг хөндөхгүй байхад анхаарах нь зүйтэй.

6. Ажилтнуудын ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөрүүдийг дэмжих

Аливаа байгууллагын зүгээс ажиллагсдын ур чадварыг хөгжүүлэх, дэмжих бодлого хөтөлбөр, ажлыг зохион байгуулахдаа тэдний шаардлагатай нэмэлт мэдлэг, ур чадваруудыг тодорхойлж, тэдгээрийг хөгжүүлэх боломжуудыг санал болгодог байх.

МЭДВЭЛ ЗОХИХ НЭР ТОМЬЁО

Улс орон, байгууллага, хувь хүмүүс бүр ЛГБТИК+ олон нийтийг тодорхойлохдоо ялгаатай нэр томьёо ашиглах нь байдаг ч ЛГБТИК+ олон нийтийг тодорхойлсон үг хэллэг сонгон хэрэглэхдээ анхааралтай бөгөөд зөв нэр томьёо ашиглах шаардлагатай юм.

Бисексуал: Бие махбод, хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд нэгээс олон хүйсийн хүнд татагддаг хүмүүс. “Бисекс” гэдэг товчилсон үг байддаггүй учраас хэрэглэхээс зайлхийгээрэй.

Нуугдмал: Өөрийн бэлгийн чиг баримжааны талаар бусадтай нээлттэй байдаггүй хүн.

Гей: Бие махбод, хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд ижил хүйсийнхээ хүмүүст татагддаг хүмүүсийг тодорхойлдог тэмдэг нэр юм.

Хүйсийн баримжаа: Хүн бүр хүйсийн баримжаатай бөгөөд хүйсийн баримжаа нь өөрийн хүйс, бие махбодоо мэдрэх гүн гүнзгий, төрөлхийн, өөрчлөгдөшгүй эрхэм чанар юм.

Хүйсийн илэрхийлэл: хүйсийн баримжааны гадаад илэрхийлэл. Энэ илэрхийлэл нь хүн биеэ авч явахдаа эмэгтэйлэг, эрэгтэйлэг эсвэл хүйсийг нь тодорхойлох боломжгүй байдлаар илэрхийлж буй байдлууд болох хувцаслалт, үс засалт, хоолой болон бие махбодын шинжээр илэрдэг.

Гомофоби: Лебиян, гей хүмүүсээс айх айдас. ЛГБТИК+ хүмүүсийг үзэн ядах, үл ойлгох, энэхүү байдлыг ялгаварлан гадуурхалтын нэг хэлбэр үздэг.

Интерсекс: Биологийн хүйс нь эр, эм аль нь болох нь тодорхойгүй байдлыг интерсекс гэнэ. Ген, гормон, анатомийн олон шалтгаанаас үүдэн хүний хүйс аль нь болох нь тодорхойгүй байж болдог.

Лесбиян: Бие махбод, хайр дурлал, сэтгэл зүрхний хувьд эмэгтэй хүнд татагддаг эмэгтэйчүүдийг тодорхойлдог тэмдэг нэр юм.

ЛГБТИК+: лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс гэсэн үгсийн товчлол. ЛГБТИК+ хэмээх үг нь бүх бэлгийн цөөнхийг бүрэн төлөөлөх утгаараа зөв хэрэглээ болдог. Жишээ нь, “Гей олон нийт” гэх нь бэлгийн болон хүйсийн цөөнх олон нийтийн ялгаатай байдлыг илэрхийлж чадахгүй учраас “ЛГБТИК+ олон нийт” гэж хэрэглэх нь зүйтэй.

Нонбайнари: эрэгтэй эмэгтэй гэх хүйсийн хоёр туйлд өөрсдийгөө багтааж үздэггүй, эсвэл өөрийгөө аль аль хүйсэд хамааруулж мэдэрдэг хүмүүсийн хувьд хэрэглэдэг олон улсын нэр томьёо юм.

Бэлгийн чиг баримжаа: Бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд аль, эсвэл аль аль хүйсийн хүмүүст татагдах төрөлхийн үзэгдлийг бэлгийн чиг баримжаа гэнэ.

Стрэйт/Гетеросексуал: Бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд эсрэг хүйсийн хүмүүст татагддаг хүмүүс. Нийгмийн дийлэнх олонх стрэйт хүмүүс байдаг. Хэдий тийм ч “энгийн”, “хэвийн” гэх үгс ашиглахаас зайлсхийгээрэй.

Трансжендэр: Өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйсээсээ өөрөөр эсвэл эсрэгээр мэдэрч, тодорхойлж, илэрхийлдэг хүмүүсийг хамарсан, тэмдэг нэрээр хэрэглэгддэг нэгдсэн нэр томьёо.

Энэхүү нэр томьёонд дараах хүмүүс багтах ба эдгээр хүмүүсээр хязгаарлагдахгүй. Үүнд: трансжендэр эрэгтэй, трансжендэр эмэгтэй, нонбайнари, ажендэр зэрэг төрөхөд тэмдэглэсэн хүйсээсээ өөрөөр эсвэл арай өөрөөр тодорхойлдог хүмүүс багтана. Мөн транс* хүмүүс, транс* олон нийт гэж бичиж ашиглаж болно (одтой тэмдэглэгээг анхаарна уу). Транс* хүмүүсийн тухай бичихдээ тэдний өөрийгөө илэрхийлж, тодорхойлдог хүйсээр нь бичээрэй. Трансжендэр хүмүүс хүйсээ дааврын эсвэл мэс заслын аргаар шилжүүлэхийг сонгож ч болдог, сонгохгүй ч байж болдог.

Транссексуал: Анагаах, сэтгэл зүйн ухаанд анх бий болсон нэр томьёо бөгөөд эмнэлгийн журмаар хүйсийн шилжилтэд орсон хүмүүс дээр хэрэглэдэг нэр томьёо тул хүйсийн шилжилтэд эмнэлгийн журмаар орох боломжгүй, эсвэл хүйсийн шилжилтэд орох хүсэлгүй трансжендэр хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахад хүргэдэг учир энэхүү нэр томьёо өргөн хэрэглээнээс гарсан.

Сизжендэр: өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйстэй ижил мэдэрч, тодорхойлдог хүмүүсийг хамарсан, тэмдэг нэрээр хэрэглэгддэг нэр томьёо. Нийгмийн дийлэнх олонх сизжендэр хүмүүс байдаг.

Анги: Монгол ЛГБТИК+ олон нийт буюу бэлгийн болон хүйсийн цөөнх олон нийтийн дунд ашиглагддаг албан бус нэр томьёо. Тус үгийг хүмүүсийн анхаарал татахгүйгээр ашиглах боломжтой нууц түлхүүр үг юм.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. МОНГОЛ ДАХЬ БЭЛГИЙН ЦӨӨНХИЙН ЭРХЗҮЙН ОРЧИН

3.1 ОЛОН УЛСЫН ХҮНИЙ ЭРХИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ, ИНСТИТУЦУУД

Олон улсын хүний эрхийн эрх зүй нь хүн төрөлхтний түүхэнд анх удаа 20-р зууны дундуур үүссэн нийтийн эрх зүйн ойлголт юм. Дэлхийн хоёрдугаар дайны сая сая хүний амь нас, амьдралыг сүйрүүлсэн зургаан жилийн дараа хүн төрөлхтөн дахин тийм аймшгийг хүлээн зөвшөөрөхгүй ба давуулахгүйн үүднээс улс орнууд хоорондоо болон дотооддоо хүний мөн чанарыг хэрхэн ойлгох, хүндэтгэх ёстой үүднээс Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагыг засгийн газар хоорондын байгууллага статустайгаар үүсгэн, олон салбар байгууллага, агентлаг, хууль тогтоогч байгууллагуудаас бүрдсэн энэхүү институцээр дамжуулан хүний амьдралын хэрэгцээний бүхий л тал буюу хүний эрхүүдийг баталгаажуулах, хангах, хамгаалах, хөхиүлэн дэмжих үүргийн тогтолцоог үүсгэсэн байдаг. Энэхүү хүний эрхийн эрин үе нь тухайн үед эрчимтэй явагдаж эхэлсэн хөгжиж буй орнууд дах колоничлолыг дуусгавар болгох хөдөлгөөн, хөгжингүй орнуудад бүх иргэдэд иргэний болон улс төрийн эрхийг нь эдлүүлэх эмэгтэйчүүдийн эрх, уугуул иргэдийн эрх, ЛГБТИК+ хүний эрхийн хөдөлгөөнүүдтэй давхацсан байдаг.

Олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээ нь олон улсын гэрээнүүд, гэрээний дагуу тодорхой улсуудад өгсөн зөвлөмж, гэрээний хороодын ерөнхий зөвлөмж, НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн тогтоолууд, НҮБ-ын Ерөнхий чуулганы тогтоол ба Ерөнхий чуулганаас баталсан бусад баримт бичиг, НҮБ-ын мэргэшсэн хараат бус шинжээч, тусгай илтгэгчдийн дүгнэлт, зөвлөмж зэргээс бүрддэг. Хэчнээн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ нь тэдгээрийг багтаасан гэрээнд нэгдэн орсон улсад үүрэг хүлээлгэдэг ч, ямарваа асуудлаар тусгай илтгэгч эсвэл хараат бус шинжээч байгаа болон олон улсын гэрээ байгаа тохиолдолд тухайн гэрээнд нэгдэн ороогүй улсын хувьд ч заавал даган мөрдөх олон улсад нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн эрх зүйн хэм хэмжээ үүссэн хэмээн тооцогддоогоороо онцлог эрх зүйн зохицуулалт болдог.

Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай хүмүүсийн хүний эрхийн асуудлыг НҮБ-ын 1948 оны геноцидын эсрэг буюу Төрлөөр хомрогдон устгах гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, шийтгэх тухай олон улсын гэрээг хэлэлцэх үеэс нарийн авч үзсэнийг түүхэнд тэмдэглэн үлдээсэн нь фашист Германы үед гей эрчүүдийг болон лесбиян эмэгтэйчүүдийг төрлөөр хоморголон устгасантай

холбоотой. Фашист Германы үед лесбиян эмэгтэйчүүдийг хоморголон устгасан талаар статистик төдийлөн байдаггүй нь лесбиян эмэгтэйчүүдийг гетеронорматив үзлээр ёс суртахууны хувьд байж боломгүй хэмээн үзээд, биеэ үнэлэгч эмэгтэйчүүдтэй хамт ижил ангилалд багтаадаг байсантай холбоотой. Харин гей эрчүүдийн талаар мэдээлэл бүрэн биш байдаг.

1933 оноос 1945 он хүртэл 100,000 гей эрчүүдийг зөвхөн гей л учир баривчилж, үүнээс 50,000 хүнд ял оноож, үй олноор устгах лагериудад еврейчүүд, рома буюу цыган, сэтгэцийн өвчтэй хүмүүсийн нэгэн адил хорьж, амь насыг нь зэрлэгээр бүрэлгэхээс эхлэн бэлгийн чиг баримжааг нь өөрчлөхийн тулд уураг тархи болон бие эрхтэнд нь олон төрлийн аймшигт туршилтуудыг хийсэн. Төрөлхийн болоод өөрчлөгдөшгүй мөн чанар, илрэл болох арьсны өнгө, яс үндэс, үндэс язгуур болон бэлгийн чиг баримжаа гэх мэт зүйлд үндэслэн сая сая хүнийг ийн хоморголон устгасан нь хүн төрөлхтний эсрэг гэмт хэрэгт зүй ёсоор тооцогдож, геноцидын эсрэг олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ үүсэхэд нөлөөлсөн. Харамсалтай нь тухайн үед дэлхий дахинаа зонхилж байсан гетеронорматив үзэл, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааны талаар шинжлэх ухаанч мэдээлэл байгаагүй байдал, мөн геноцидын бай болсон нь тодорхойлогдвол нөхөн төлбөрийн асуудал үүсэхээс эмээсэндээ энэхүү гэрээг боловсруулсан эрх зүйчид ЛГБТИК+ хүмүүсийг бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээрээ геноцидын бай болсныг гэрээнд багтаагаагүйг түүхчид харамсан тэмдэглэдэг.

1948 оноос эхэлсэн ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхийг ханган хамгаалах энэхүү олон улсын үйл явц 1994 оноос эрчимжиж, олон улсын эх зүйн хэм хэмжээд тусгалаа олж эхэлсэн нь НҮБ-ын Иргэний болон улс төрийн олон улсын пактын хэрэгжилтийг хянах Хүний эрхийн хорооноос гаргасан зөвлөмжтэй холбоотой. 1992 онд Австрали Улсын иргэн Николас Түүнэн НҮБ-ын Хүний эрхийн хороонд насанд хүрсэн ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай хүмүүс хувийн орон зайдаа бэлгийн хавьталд орохыг “ёс бус бэлгийн хавьтал” хэмээн холбооны тогтолцоотой Австрали Улсын Тасмани мужийн Эрүүгийн хуулиар шийтгэдэг байсныг лесбиян, гей хүмүүсийг бэлгийн чиг баримжаагаар ялгаварлан шийтгэх нь ялгаварлан гадуурхалт мөн, бэлгийн чиг баримжаа нь хүйс хэмээх зүйлтэй салшгүй холбоотой тул ийм төрлийн ялгаварлан гадуурхалт нь Австрали Улсын Иргэний болон улс төрийн эрхийн олон улсын пактын дагуу хүлээсэн үүрэгт үл нийцсэн эрүүгийн зохицуулалт тул хүчингүй болгох асуудлыг дэвшүүлсэн. Хүний эрхийн хороо нь 1994 оны 3-р сарын 31-нд хуралдан, энэхүү гомдлыг авч хэлэлцэн, бэлгийн чиг баримжаагаар ялгаварлан гадуурхах, шийтгэх нь хүйст үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалт

мөн тул Тасмани мужийнхаа Эрүүгийн хуулийн зохих заалтыг хүчингүй болгох, Австрали Улс даяар бэлгийн чиг баримжаанд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалтыг дуусгавар болох ёстой шийдвэрийг Австрали Улсад зөвлөсөн.

1994 оноос хойш НҮБ-ын бусад гэрээдийн хороо болон мэргэшсэн тусгай илтгэгч, хараат бус шинжээчид барууны ч, хөгжиж буй орнуудын ч ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрхийн нөхцөл байдлалд дүн шинжилгээ хийн, мэдлэг мэдээлэлгүй байдалд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалт дэлхий даяар байгаа ба үүнийг дуусгавар болгох ёстойг зөвлөсөн байдаг. Харин 2011 онд НҮБ-ын хүний эрхийн хэм хэмжээг тогтоогч үндсэн механизм болох Хүний эрхийн зөвлөл нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн эсрэг хаана ч гарсаар байгаа үзэн ядалт, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийг зогсоох зорилгоор Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа ба хүний эрх, 2014 онд мөн зөвлөлөөс Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа ба хүний эрх, 2016 онд мөн зөвлөлөөс Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанд үндэслэсэн хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах нь гэсэн тогтоолуудыг гаргасан ба 2016 оны 6-р сард батлагдсан тогтоол гаргах үйл явцад ЛГБТ Төвөөс идэвхтэй оролцож, дэлхийн өцөг булан бүрийн 680 гаруй төрийн бус байгууллагаас НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд зориулан гаргасан уриалгыг ЛГБТ Төвийн Эрүүл мэндийн хөтөлбөрийн менежер Г. Доржжанцан НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд танилцуулсан билээ. Энэхүү тогтоолын дагуу НҮБ анх удаа Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээр хүчирхийллийн эсрэг асуудлаа Хараат бус шинжээчийн институцыг байгуулж, 2016 оны 9-р сараас өмнө нь НҮБ-ын олон мэргэшсэн асуудлаар Тусгай илтгэгчээр ажиллаж байсан Тайландын эрдэмтэн, профессор доктор Витит Мунтарбхорныг анхны Хараат бус шинжээчээр томилсон түүхэн үйл явц өрнөсөн.

НҮБ-аас гадна олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг тогтоогч өөр нэгэн төрлийн институц нь бүсийн засгийн газар хоорондын байгууллагууд байдаг. Хэчнээн Ази Номхон далайн орнуудын хувьд Европын хүний эрхийн тогтолцоо шиг Европын шударга ёсны шүүх, Европын хүний эрхийн шүүх байдаггүй ч Монгол Улс нь 2012 оны 11-р сард засгийн газар хоорондын Европын Аюулгүй Байдал, Хамтын Ажиллагааны Байгууллага (ЕАБХАБ)-д жинхэнэ гишүүнээр элссэнээр Европын хүний эрхийн хэм хэмжээ Монгол Улсад мөн хамааралтай болсон юм. ЕАБХАБ нь одоогоор дэлхий дахинаа хамгийн хөгжингүй үзэн ядалтын эсрэг эрх зүйн хэм хэмжээг тодорхойлж чадсанаараа алдартай ба үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэрэгт ялангуяа ЛГБТИК+ хүмүүс бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээрээ өртдөгийг цохон,

ЛГБТИК+ хүмүүс болон бусад цөөнхийг тэгш хамгаалах бүх арга хэмжээг авахыг гишүүн орнууддаа үүрэг болгодог.

Монгол Улсын нэгдэн орсон бүх гэрээ конвенцид ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхэд хамааралтай заалтууд байдаг нь бүх гэрээ конвенцид хүн бүр эрх тэгш ба ямар нэг байдлаар, тэр дундаа хүйсээр ялгаварлахгүй хэмээх зарчим багтсантай уялдаатай. Нэн ялангуяа 1966 оны Иргэний ба улс төрийн эрхийн олон улсын пакт, 1966 оны Нийгэм, эдийн засаг, соёлын эрхийн олон улсын пакт, 1979 оны Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг устгах олон улсын гэрээ, 1989 оны Хүүхдийн эрхийн олон улсын гэрээ, 1958 оны Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтээр үл ялгаварлах олон улсын 111-р гэрээ гэх мэт үндсэн олон улсын гэрээнүүд ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрхэд шууд хамааралтай.

3.2 ЛГБТИК+ ХҮМҮҮСИЙН ХҮНИЙ ЭРХЭД ХАМААРАХ МОНГОЛ УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр хоёр төрлийн хууль шууд үйлчилдгийн нэг нь үндэсний хууль тогтоомж, нөгөө нь олон улсын хууль билээ. Монгол Улс олон улсын гэрээ конвенцид нэгдэн орж, соёрхон баталсан цагаасаа тухайн олон улсын гэрээг шууд хэрэгжүүлэх эрх зүйн зохицуулалтыг Үндсэн хуулийн 10-р зүйл, Дээд шүүхийн 2008 оны тайлбараараа хангасан байдаг.

Монгол Улсын Засгийн газар 2010 оны 11 дүгээр сард НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн доор байгуулагдсан шинэ хүний эрхийн механизм болох Тогтмол түгээмэл хэлэлцүүлгээр орохдоо анх удаа Монгол Улсын эрх зүй болон нийгмийн нөхцөл байдал дахь хүний эрхийн өргөн хүрээний асуудалд ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхийн асуудал багтаж, бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллээс үл хамааран ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрхийг ханган хамгаалах, хөхиүлэн дэмжих үүрэг аван ажиллаж байгаа билээ. ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхийг ханган хамгаалах асуудлыг 2011 оны 5-р сарын 18-нд батлагдсан Засгийн газрын 159-р тогтоол, 2013 оны 7-р сарын 3-нд батлагдсан УИХ-ын Хууль зүйн байнгын хорооны 13-р тогтоол, 2015 оны 12-р сарын 3-нд батлагдсан шинэчилсэн Эрүүгийн хууль, 2013, 2014, 2017 онуудад батлагдсан эрүүл мэндийн салбарын мэргэжилтний ёс зүй, салбарын хөгжил болон эрүүл мэндээр баримтлах засгийн газрын бодлогод “бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаар үл ялгаварлах” гэсэн заалтууд орж ирсэн.

Гэр бүл үүсгэх эрхийг хангах асуудлаарх зохицуулалт:

Гэр бүлийн тухай хууль, 3.1.1. “гэрлэлт” гэж хуулиар тогтоосон насанд хүрсэн эрэгтэй, эмэгтэй хоёр, сайн дурын, чөлөөтэй, тэгш

эрхийн үндсэн дээр гэр бүл болох зорилгоор хуульд заасны дагуу төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлэхийг;

Гэр бүлийн тухай хууль 16.1.11-р зүйл: Гэрлэлт нь хуулиар тогтоосон насанд хүрсэн эрэгтэй, эмэгтэй хоёрын тэгш эрх, сайн дурын харилцаанд үндэслэнэ. Гэр бүл, эх нялхас, хүүхдийн ашиг сонирхлыг төр хамгаална.

1999 онд шинээр батлагдсан Гэр бүлийн тухай хуулийг УИХ-р хэлэлцүүлэх явцад өмнө хүчин төгөлдөр байсан Гэр бүлийн хуульд заасан байсан “гэрлэлт нь хоёр хүний тэгш эрх, сайн дурын харилцаанд үндэслэнэ” гэсэн заалтыг хүйс зааж өгөхгүй бол ижил хүйстнүүдэд гэрлэх боломж бүрдэх талаар тухайн үеийн УИХ-ын гишүүд нэлээд маргалдаж, заавал хүйс заан оруулсан хэмээн албан бус сурвалжууд мэдээлдэг ба УИХ-ын архиваас үүнийг судлах боломжтой.

Тухайн үеийн улстөрчдийн хувь хүмүүсийн үзэл бодол, ойлголт мэдлэггүй байдлаасаа үүдэн ЛГБТИК+ хүмүүсийн гэрлэлтээ бүртгүүлж, гэр бүлээ албан ёсоор хүлээн зөвшөөрүүлэх эрхийг хязгаарлах нь Монгол Улсын олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэгтэй шууд зөрчилдөж байсан. Гэрлэлт, гэр бүлийн тухай олон улсын хэм хэмжээг багтаасан зохицуулалт бүхий Монгол Улсын нэгдэн орсон 1964 оны Сайн дурын үндсэн дээр гэрлэх, гэрлэх насны доод хязгаар болон гэрлэлтийг бүртгэх тухай олон улсын гэрээний албан ёсны англи хэл дээрх текстэд:

(2) Marriage shall be entered into only with the free and full consent of the intending spouses гэдгийг

(2) эрэгтэй, эмэгтэй хоёр хүн чөлөөтэй бүрэн харилцан зөвшилцсөний үндсэн дээр гэрлэж болно

хэмээн албан ёсны, анхдагч текстэд байхгүй үг нэмж орчуулснаас үүдэн Монгол Улсын Гэр бүлийн тухай хууль ийм үг үсэгтэй болсон нь Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар биелүүлэхгүй байгаа хэмээн үзэх үндэслэл болж байна. Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр албан ёсоор амьдарч буй хүмүүс бэлгийн чиг баримжаагаараа ангилагдан, ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай хүмүүс болон тэдний де факто гэр бүл, тэдний үр хүүхдүүд төрийн зүгээс ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байна хэмээн үзэх үндэслэлийг бүрдүүлжээ.

Гэрлэлт болон гэр бүлээ хүлээн зөвшөөрүүлэх нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд хайрын харилцаагаа баталгаажуулах сэтгэл зүйн хэрэгцээнээс гадна нийгэм, эдийн засгийн олон хэрэгцээтэй шууд хамааралтай байдаг. Ямарваа нийгмийн халамж, үйлчилгээ, санхүүгийн зээл гэх мэтэд хамрагдах нь гэрлэсэн хосуудад илүү боломжтой байдаг нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн гэрлэлтээ батлуулж чадахгүй байдал нь хүүхдээ асран хамгаалах, төрүүлсний дараа

хүүхдээ асран хамгаалахдаа боломжтой эх эсвэл эцэг нь хүүхэд асрах чөлөө авах гэх мэт эрхээ эдлэхэд шууд шударга бус хязгаарлалтыг үүсгэж байдаг.

ЛГБТИК+ хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах зохицуулалтууд:

ЛГБТ Төвөөс 2010 оноос хойш үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэргийг Эрүүгийн хуульд багтаах ёстой талаар олон улсын болон үндэсний хэмжээнд нөлөөллийн ажлууд хийсний үндсэн дээр Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад анх удаа үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэрэг болох ялгаварлан гадуурхахыг гэмт хэрэгт тооцохоор хуульчилсан ба энэ нь 2017 оны 7 дугаар сарын 01-ны өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Тус хуульд:

14.1 дүгээр зүйл. Ялгаварлан гадуурхах

1. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан, эсхүл тодорхой үйлдэл, эс үйлдэхүй шаардсан бол дөрвөн зуун тавин нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ хэмээн зүйлчилжээ.

2. Энэ гэмт хэргийг:

2.1 бүлэглэж;

2.2 хүч хэрэглэж;

2.3 албан тушаалтан албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, нөлөөг урвуулан ашиглаж үйлдсэн бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох,

эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

3. Хүндрүүлэх нөхцөл байдал

Үзэл бодол, арьсны өнгө, үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаагаар нь үзэн ядаж үйлдсэн нь зарим гэмт хэргийн хувьд хүндрүүлэх нөхцөл болон орсон.

10.1 дүгээр зүйл. Хүнийг алах

2.14. үзэл бодол, арьсны өнгө, үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн,

хүйсийн чиг баримжаагаар нь үзэн ядаж алсан бол арван хоёр жилээс хорин жил хүртэл хугацаагаар, эсхүл бүх насаар нь хорих ял шийтгэнэ.

Трансжендэр хүмүүсийн эрхийг хангах зохицуулалт:

2009 оны 6-р сарын 25-нд Иргэний бүртгэлийн тухай хуульд өөрчлөлт орсноор трансжендэр хүмүүсийн өөрийгөө тодорхойлж, амьдардаг хүйсэд нь нийцсэн байдлаар шинэчилсэн бичиг баримт олгох талаар заалт орж, трансжендэр хүмүүсийн бичиг баримтын асуудлыг шийдэж өгсөн нь нэн дэвшилттэй. Бичиг баримт нь трансжендэр хүмүүсийн амьдардаг хүйсийн дагуу олгогдох нь трансжендэр хүмүүсийн аюулгүй амьдрах, ажил хөдөлмөр эрхлэх гэх мэт асуудалд нэн нээлтэй учир Монгол Улс энэхүү хуулийн заалтаараа бусад олон оронд үлгэр жишээ үзүүлэхүйц хэмжээнд байна хэмээн дүгнэж болно.

20 дугаар зүйл. Хүйс өөрчлөгдсөнийг бүртгэх

Монгол Улсын иргэн эмнэлгийн журмаар хүйсээ солиулсан, эсхүл байгалийн жамаар нэг хүйс нь давамгайлсан бол энэ тухай эмнэлгийн магадалгааг үндэслэн сум, дүүргийн улсын бүртгэлийн асуудал хариуцсан нэгж, ажилтан бүртгэж, төрсний гэрчилгээ, иргэний үнэмлэхийг шинэчлэн олгож болно.

ЛГБТИК+ хүмүүсийг хөдөлмөрийн орчин дахь ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах зохицуулалт:

2021 оноос Монгол улсын “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгыг дагаж мөрдөх болсон. Энэхүү шинэчлэн найруулсан хувилбарт бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа гэх үгс нэмэгдэж орж ирсэн юм. Тус хуульд:

6 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох

6.1. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.

ЛГБТИК+ хүмүүсийн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаатай холбоотой нууцлалыг хамгаалах зохицуулалтууд:

2022 оны 05-р сарын 01-ний өдрөөс эхлэн “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгыг дагаж мөрдөж эхэлсэн бөгөөд уг хуульд бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллийг “хүний эмзэг мэдээлэл”-д оруулсан юм. Тус хуульд:

4.1.12. “хүний эмзэг мэдээлэл” гэж хүний үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, эрүүл мэнд, захидал харилцаа, генетик болон биометрик мэдээлэл, тоон гарын үсгийн хувийн түлхүүр, ял эдэлж байгаа болон ял эдэлсэн эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, бэлгийн харьцааны талаарх мэдээллийг.

Мөн түүнчлэн дараах албан хаагчдын ёс зүйн дүрэмд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх талаар зааж, мөрдөгдөж байна. Эдгээрт:

- Эмнэлгийн мэргэжилтэн нь үйл ажиллагаандаа шударга ёс, хууль дээдлэх, тэгш байдал, үл ялгаварлан гадуурхах, хариуцлага хүлээх, үйлчлэх зарчмыг баримтална (Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээ, Эрүүл мэндийн сайдын 2013 оны 11-р сарын 25- ны 446-р тушаалын 1-р хавсралт) Үл ялгаварлан гадуурхах гэж Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 14.2-т зааснаас гадна төрх байдал, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн чиг хандлага, хүйсийн баримжаа, хүн амын тодорхой бүлэгт харъяалагдах байдлаар алагчлахгүй байхыг (Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээ)
- Иргэдийн эрүүл мэндийн байдал, өвчин эмгэгийн төрөл, оршин суугаа газар, нас, хүйс, боловсрол, бэлгийн чиг хандлага, үндэс угсаа, хэл соёлын ялгаанаас үл хамааран тэгш, хүртээмжтэй хүргэх (Тулгуур зарчим, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний бодлого батлах тухай Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 2-р сарын 24-ний өдрийн 55-р тушаалын хавсралт)
- Эрүүл мэндийн яам: 2013, 2014 онд салбарын хөгжлийн бодлого болон салбарын мэргэжилтний ёс зүйд ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг зарчим багтсан
- Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм (Монгол Улсын Засгийн Газрын 2010 оны 288 дугаар тогтоолын хавсралт, 5 дугаар зүйлийн 5.2.3-т зааснаар)
- Цагдаагийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм (Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2011 оны 598 дугаар тушаалын

хавсралт, 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2-т зааснаар)

- Хэвлэл мэдээллийн ёс зүйн зарчим (Хэвлэл Мэдээллийн Зөвлөлийн Ёс зүйн хороодын 2015 оны 04 дүгээр сарын 14-ны өдрийн нэгдсэн хуралдааны нэгдүгээр тогтоолын хавсралт)
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм (Ерөнхий байдлаар ялгаварлан гадуурхахгүй байх гэж заасан)

3.3 БЭЛГИЙН ЧИГ БАРИМЖАА, ХҮЙСИЙН БАРИМЖАА, ИЛЭРХИЙЛЛИЙН АСУУДЛААР МОНГОЛ УЛСЫН ОЛОН УЛСЫН ӨМНӨ ХҮЛЭЭСЭН ҮҮРЭГ

ЛГБТ Төв ТББ 2008 оноос хойш Монгол дахь ЛГБТИК+ хүмүүсийн нөхцөл байдлын талаарх дараах илтгэлүүдийг бэлтгэн явуулсан. Үүнд:

- НҮБ-ын Хүний эрхийн хорооны Хүний эрхийн тогтмол түгээмэл хэлэлцүүлэгт (2010, 2015 онд)
- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай гэрээний хороонд (2008, 2016 онд)
- Эрүүдэн шүүхийн эсрэг хороонд (2011, 2016 онд)
- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн хороонд (2015 онд)
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн хороонд (2011, 2016 онд)
- Хүүхдийн эрхийн хороо (2017 онд)

Эдгээр илтгэлүүдийн дагуу Монгол Улсын Засгийн газар дараах үндсэн зөвлөмжүүдийг авсан. Эдгээрт:

- 2009 онд НҮБ-ын Хүний эрхийн хамгаалагсдын статусын талаарх тусгай илтгэгчийн илтгэлд БЧБХБИ-тэй холбоотой Монгол улсын төрийн агентын ялгаварлан гадуурхалт
- 2010 оны UPR-ын 7 зөвлөмж нь 3 төрөл:
 1. Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бие даасан хууль тогтоомж
 2. Үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэргийг томьёолох, эрүүгийн зохицуулалттай болох
 3. Нийгэмд БЧБХБИ болон хүний эрхийн талаар бодит, зөв мэдээллээр хангах
- 2010 оны ЭШЭОУГХХХ БЧБХБИ-д хамааралтай дээрхтэй адил 2 зөвлөмж
- 2011 оны ИБУТЭОУПХХХ-д хамааралтай 2 зөвлөмж
- 2012 оны Ядуурлын талаарх НҮБ-ын тусгай илтгэгч МУ

дахь ЛГБТ хүмүүсийн ядууралд өртөмхий байдлын талаар багтаасан

- 2015 онд Монгол Улс Хүний эрийн зөвлөл доорх Тогтмол түгээмэл хэлэлцүүлгээс ЛГБТИК+ хүмүүс болон ялгаварлан гадуурхалтыг дуусгавар болгох талаар 17 зөвлөмж
- 2015 оны 6-р сард Монгол Улс Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн олон улсын пактын хэрэгжилтээ дүгнүүлсэн ба ЛГБТИК+ хүмүүс болон ижил хүйсийн хосуудын эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг дуусгах арга хэмжээ авах зөвлөмж
- 2016 оны 2-р сард Монгол Улс Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг устгах олон улсын гэрээний хэрэгжилтийг дүгнүүлсэн ба ЛБТ хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг дуусгах арга хэмжээ авах зөвлөмж
- 2016 оны 8-р сард Монгол Улс Эрүүдэн шүүхийн эсрэг олон улсын хорооноос ЛГБТИК+ хүмүүсийн эсрэг эрүүдэн шүүх болон түүнтэй дүйцэх үйлдлийг зогсоох зөвлөмж
- 2017 онд Хүүхдийн эрхийн хорооноос ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон хуулиа бэхжүүлж, ялгаварлан гадуурхалтад хүргэж буй хэвшмэл ойлголт, хандлагыг устгахын тулд тодорхой арга хэмжээг батлан хэрэгжүүлэх, гэр бүлийн, олон нийтийн, сургуулийн орчинд бүх хүүхдүүдэд бүрэн болон эрх мэдэлжсэн оролцоог хөхиүлэн дэмжих болон мэдээлэлжүүлэх хөтөлбөр, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ ялангуяа охид болон ЛГБТИК+ хүүхдүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдэд анхаарах зөвлөмж

Өмнө тайлбарласанчлан олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ нь зөвхөн олон улсын гэрээний текстээр хязгаалагддаггүй, гэрээдийн хорооноос гаргасан ерөнхий болон улс оронд зориулсан зөвлөмжүүдээс бүрддэг. Эдгээрийг бүрэн эхээр нь оруулахад:

Хүний эрхийн тогтмол түгээмэл хэлэлцүүлэг (2010)

- Бэлгийн чиг баримжаа, жендерийн байдлаар алагчлахыг илэрхий хориглосон, алагчлах явдлын эсрэг өргөн хүрээтэй хууль тогтоомж батлах (Канад Улс)
- Бэлгийн чиг баримжаагаар алагчлах, хүчирхийллийн бүх хэлбэрийг нээлттэй буруушааж, бэлгийн чиг баримжаанд суурилсан халдлага, заналхийллийн хэргийг мөрдөн шалгаж, яллах (Нидерланд Улс)
- ЛГБТ хүмүүсийн эрхийг үрдүнтэй хамгаалахад чиглэсэн хууль тогтоомж боловсруулж, тус улсад ЛГБТ хүмүүсийг алагчлах үзлийг бий болгохыг хүний эрхийн боловсрол, мэдээллийг олон нийтэд түгээх замаар зогсоох (Швейцари Улс)

- Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанаас нь хамаарч хувь хүмүүст халдсан, заналхийлсэн хэргийг нарийвчлан, хараат бусаар мөрдөн шалгах явдлыг хангах, тийм гэмт хэрэг үйлдэгчдийг шийтгэх (Канад Улс)
- Бэлгийн чиг баримжаанаас нь хамааран, тухайлбал ЛГБТ хүмүүсийг заналхийлсэн, халдсан бүх хэргийг нягт бөгөөд хараат бусаар мөрдөн шалгаж, шударга шүүхийн олон улсын жишгийн дагуу буруутай этгээдийг шийтгэх (Швед Улс)
- Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, эвлэлдэн нэгдэх эрхийг ЛГБТ хүмүүсийг алагчлахгүйгээр хангах (Швед Улс)

Хүний эрхийн тогтмол түгээмэл хэлэлцүүлэг (2015)

- Ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх цогц хууль тогтоомжийг батлах, ийнхүү батлах хууль тогтоомж, эсхүл одоо байгаа хуулиар тогтоосон тэгш байдлыг бодит амьдралд баталгаажуулах алхмыг авч хэрэгжүүлэх (Ирланд, Чили, Их Британи, Умард Ирландын Нэгдсэн Вант Улс, Уругвай, Бүгд Найрамдах Чех Улс, Франц, Словени, Зүүн Тимор)
- ЛГБТ хүмүүсийн хүний эрхийн үр нөлөө бүхий хамгаалалт тогтоосон хууль тогтоомжийг боловсруулж батлахаас гадна Нэн ядуурал ба хүний эрхийн асуудлаарх Тусгай илтгэгчийн илтгэлд дурдсан ЛГБТ хүмүүсийн эсрэг үйлдэгдсэн гэх халдлагуудыг хараат бус байдлаар мөрдөн шалгах арга хэмжээ авах (Гондурас)
- Өөрийн үндэсний хууль тогтоомждоо эрхийг нь баталгаажуулах замаар ЛГБТ хүмүүс эрхээ эдлэх тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих (Уругвай)
- Үзэн ядах, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхах гэмт хэргүүдийг эрүүгийн хууль тогтоомждоо оруулах зорилгоор тухайн хууль тогтоомжийг өөрчлөх (Испани)
- ЛГБТ хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, ийм явдлыг үл тэвчих хандлагыг дэмжих зорилгоор олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах (Бразил)
- Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх хүчин чармайлтаа сайжруулж, энэ чиглэлээрх датаг цуглуулах, мэдээлэл, статистикийг гаргах ажлыг зохион байгуулалттайгаар хийж гүйцэтгэх (Нидерланд)

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн хороо (2015)

- ЛГБТИК+ хүмүүсийн эсрэг бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоохыг хангахад шаардагдах бүх арга хэмжээг авах, ялангуяа мэдээлэл, сургалт, сурталчилгаа хийх
- Ижил хүйсийн хосууд эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхээ эдлэх тэгш эрхтэйг хүлээн зөвшөөрөх

Эрүүдэн шүүхийн эсрэг хороо (2010)

Оролцогч улс алагчлахтай тэмцэх, ялангуяа үзэн ядалтаас үүссэн гэмт хэрэг, үг хэлээр дайрах үйлдлийг зохицуулсан эрх зүйн тогтолцоог бий болгох хэрэгтэй. Ийм төрлийн гэмт хэрэг үйлдэгчдийг шударгаар шүүхэд Оролцогч улс тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай байна. Бэлгийн цөөнх, ХДХВ/ДОХ-той хүмүүс болон зарим гадаадынхан (эмзэг бүлгийнхэн)-ыг хамгаалах нь зүйтэй. Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанаас болж халдлагад өртөгсдийн гомдол, мэдээллийг “Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаатай холбоотой асуудалд олон улсын хүний эрхийн эрх зүйг хэрэглэх Жогжакартын зарчимд нийцүүлэн түргэн шуурхай, бүрэн гүйцэт, хараат бусаар мөрдөн шалгах бодлого, бодлогын хэрэгжилт, гомдол хянан шийдвэрлэх механизмуудыг байгуулах хэрэгтэй байна.

ХАВСРАЛТ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН “ЛГБТ Төв”

МОНГОЛ ДАХЬ БЭЛГИЙН ЦӨӨНХИЙН ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ, 2013 ОН

Судалгааны онолын үндсэн аргачлал нь “цөөнхийн стресс”, “чадамжид тулгуурласан шударга ёс”-ны онолууд байв. Цөөнхийн стресс гэдэг нь ямарваа байдлаар ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг цөөнх болсон олон нийтийн байнга мэдэрдэг, ужиг стрессийг хэлэх ба нийгмийн дэмжлэггүй байдал, нийгэм, эдийн засгийн чадамжгүй байдал, хүмүүсийн зүгээс ирж буй ялгаварлан гадуурхалт гэх мэт хэд хэдэн гол хүчин зүйлс үүнд нөлөөлдөг. Өнгөрсөн гучаад жилийн турш барууны эрдэмтэд олон судалгаануудаараа цөөнх ба олонх хүмүүсийн эрүүл мэндийн хооронд нэлээд их ялгаа байгааг олж тогтоосон ба энэ нь нийгмийн ялгаварлан гадуурхалттай шууд холбоотойг нотолсон байдаг. Цөөнх болсон хүмүүс ялгаварлан гадуурхалтад өртдөгөөс болж байнга стрессийн (цусны өндөр даралт, тайван бус байдал гэх мэт) шинж тэмдэгтэй явдаг ба энэ нь урт хугацаанд тэдний сэтгэцийн болон биеийн эрүүл мэндэд нэн уршигтай нөлөө үзүүлдгийг эрдэмтэд олж тогтоожээ. Цөөнхийн стресстэй холбоотой судалгаанаас ялангуяа бэлгийн цөөнх болсон ЛГБТИК+ хүмүүсийн амьдралынхаа хугацаанд туулж амссан ялгаварлан гадуурхалт нь урт хугацаанд амиа хорлох, хорлохоор завдах, архи болон бусад хуульчлагдсан болон хуульчлагдаагүй мансууруулах бодист донтоход хүргэдэг, мөн түүнчлэн төрөл бүрийн хорт хавдраар өвчлөхөд нөлөөлдөг, эдгээр хүчин зүйлс нь цаашлаад ЛГБТИК+ хүмүүсийн дундаж наслалтад ч сөрөг нөлөө үзүүлдгийг олж тогтоосон байдаг.

Цөөнхийн стрессийн анхдагч зарчим нь цөөнх олон нийтийн гишүүн байх нь ялгаварлан гадуурхалтад өртөх боломжийг ихэсгэдэг хэмээх зарчим юм. Хуулиараа бэлгийн цөөнхийг хамгаалсан барууны орнуудад хүртэл энэхүү ялгаварлан гадуурхалт нийгмийн түвшинд байсаар байгаагаас үүдэн бэлгийн цөөнх дистал стрессийн хүчин зүйлсийг мэдрэх нь өндөр давтамжтай хэмээн судалгаанууд баталсан. Ялгаварлан гадуурхалтаас үүдсэн дистал стресс дээр нэмэлт бэлгийн чиг баримжаагаа нуух, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ нуух, өөртэйгөө адилхан хүмүүсийг үзэн ядах гэсэн проксимал стрессорууд нэмэгддэг. Жишээ нь, бэлгийн чиг баримжаагаараа ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан ЛГБ өсвөр үеийнхэн болоод насанд хүрсэн хүмүүс бусдаас бэлгийн чиг баримжаагаа нуудаг гэсэн судалгааны үр дүн байдаг. Гэтэл өөрийн тухай ийм чухал мэдээллийг нууцлах нь ихээхэн сэтгэл

зүйн стресс үүсгэдэг ба үүнээс үүдэн өөрөөсөө ичих, өөрийгөө буруутай хэмээн үзэх, тайван бус байдал мэдрэх, эсвэл өөрийг нь үгүйсгэж байгаа хүмүүст байнга уурлах, цөхрөх, мөн цөөнх болсон олон нийтээсээ тусгаарлагдсан мэт мэдрэх гэх мэт шинж тэмдгээр илэрдэг ажээ. ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд нэмэлт стресс үүсгэдэг хүчин зүйл нь нийгмийн гомофобийг хүлээж аван, өөрөө өөрийгөө үгүйсгэх, ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааны талаар нийгмийн сөрөг ойлголтыг өөрийн болгох буюу internalized homophobia үүсгэдэг гэсэн судалгаанууд байдаг.

Чадамжийн онолыг Нобелийн эдийн засгийн шагналт, философич Амартыя Сэн анх 1990-ээд оноос эхлэн хөгжүүлсэн ба энэхүү концепц нь хүний хөгжилд суурилсан хөгжлийн бодлогын үндсэн зарчим болсон байдаг. Чадамжийн онол нь тайлбарын гэхээсээ ил норматив буюу тэгш бус байдал, ядуурал гэх мэтийг тайлбарлахаасаа илүү эдгээр зүйлийг тодорхойлоход бидэнд тусалдаг онол. Чадамж гэдэг нь өөрийнхөө үнэт зүйлийн дагуу орших болон үйлдэхийг багтаасан функцээ хүн эдлэх бодит эрх чөлөөтэй байгаа эсэхийг хэлдэг. Өөрөөр хэлбэл Монголын одоогийн нөхцөлд ЛГБТИК+ хүмүүс оршиж байгаа ч, өөрийнх мөн чанараараа буюу ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаагаа нуулгүй ялгаварлан гадуурхалтад өртөлгүй амьдрах, орлого олох, онцлог эрүүл мэндийнхээ асуудлаар тусламж авах, трансжендэр хүмүүсийнхувьдэрүүлбайхньшуудхүйсийншилжилттэйхолбоотой эрүүл байх, ЛГБТИК+ хүмүүс ялгаварлан гадуурхалтад өртөлгүй онцлог эрүүл мэндийн асуудлаараа мэдээлэл авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, ижил хүйсийн хүмүүс гэр бүл болж амьдрах, ижил хүйсийн гэр бүл дэх хүүхдээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөлгүй өсгөх гэх мэт хүн төрөлхтний энгийн үнэт зүйл болсон эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх буюу үйлдэхүйн функцээ эдлэх боломж байхгүй байгаагаас ЛГБТИК+ хүмүүс Монголд бүрэн чадамжаа эдлэх боломжгүй байгаа хэмээн үзэх үндэслэлтэй болно. Чадамжийн онол нь хүний сайн сайхныг бий болгохын тулд ямар үйлдэхүй нь байгаа ба ямар нь дутуу учир түүнийг үүсгэх ёстой байна хэмээн бүхэлд нь хардгаараа бусад шударга ёсны онолоос ялгаатай ба илүү практик хэрэглээтэй хэмээн тооцогддог. ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхийн хэрэгжилтийн байдлыг дүгнэх нь энэхүү судалгаанд асуулга, фокус группийн ярилцлагууд, ганцаарчилсан ярилцлага гэсэн аргачлалыг хэрэглэсэн ба асуулгад нийт 60 ЛГБТИК+ хүн оролцсоны 76.7% нь Улаанбаатар хот, 20% нь хөдөө орон нутагт, 3.4% нь Монголоос гадна амьдарч буй ЛГБТИК+ хүмүүс байв. Хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн хувьд эрэгтэй 50%, эмэгтэй 31.7%, трансжендэр эмэгтэй 11.7%, трансжендэр эрэгтэй 6.7% байсан ба 18-23 насны хүмүүс 28.3%, 24-29 насны хүмүүс 26.7%, 30-35 насны хүмүүс 26.7%, 36 ба түүнээс дээш насныхан

ойролцоогоор 18.3%-тай байсан ба 13.3% нь үндэстний цөөнх байв. Оролцогчид боловсролын төвшнөөр 5% нь бага, 26.7% нь бүрэн дунд, 65% нь дээд, 3.3% нь тусгай дунд боловсролтой байв. Бэлгийн чиг баримжааны хувьд оролцогчдын 35% нь өөрсдийгөө гей (1.7%-ийг эзлэх транс гей хүмүүс багтсан), 25% өөрсдийг лесбиян (3.3%-ийг эзлэх транс лесбиян багтсан), 35% өөрсдийг бисексуал, 5% өөрсдийг гетеросексуал хэмээн тодорхойлсон. Арван есөн асуултаас бүрдсэн асуулга нь Монголын нийгмийн нөхцөлд ЛГБТИК+ хүмүүс хэрхэн нийгэмшилд орж байгаа, ийн сурч боловсрох, ажил хөдөлмөр эрхлэх, эрүүл мэндээ хамгаалуулахад ямар асуудал тулгарч байгааг тодруулах зорилготой байсан.

Хүний эрхээ эдлэх, эрх тэгш байх, хүний эрхээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөлгүй эдлэх, амьд явах, халдашгүй байх эрхүүдийн хэрэгжилт

Судалгаанд оролцсон ЛГБТИК+ хүмүүсийн 28.3% нь бэлгийн цөөнхөд хамаарагддагаа гэр орон, анги болон ажлын хамт олноосоо нуудаггүй гэсэн бол 71.7% нь “нуудаг”, “ойлгохгүй учир хэлэхийг хүсдэггүй”, “доог тохуу хийхээс нь эмээж хэлдэггүй” гэжээ. ЛГБТИК+ хэмээн өөрсдийгөө бүрэн нээгээгүй тохиолдолд шууд ялгаварлан гадуурхалт үүсэхгүй ч ерөнхий байгаа байдлаар нь “охин шиг”, “нялцгай” “эр хүн шиг бай” гэж шууд бусаар гей залуучуудыг, “ямар эршүүд юм, эмэгтэй бол эмэгтэйгээрээ бай” гэж шууд бусаар зарим лесбиян эмэгтэйчүүдийг ялгаварладаг, өөрийгөө илэрхийлэх эрх чөлөөнд нь халддаг хэмээн фокус ярилцлагын үеэр хүмүүс ярьж байв. ЛГБТИК+ гэдгээ нэг удаа нэг хүнд хэлээд дуусчихдаг зүйл биш, ямарваа нэг нийгмийн харилцаанд орох бүртээ өөрийгөө нээж илэрхийлэх шаардлага гардаг ба энэ нь насан туршийн, өдөр тутмын үйл явц хэмээн зарим хүмүүс онцолсон. Судалгаанд оролцсон ЛГБТИК+ хүмүүс өөрийнхөө үндсэн мөн чанарын суурь хэсэг болсон бэлгийн чиг баримжаа, эсвэл хүйсийн баримжаа, илэрхийллийг нээлттэй илэрхийлэхээс айж, эмээж байгаа нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн анхдагч хүний эрх болсон “хүний эрхээ эдлэх эрх” нь хаалттай байна хэмээн ойлгож болно. Харин фокус ярилцлагуудын үеэр ЛГБТИК+ байдлаа хэлдэггүй шалтгааныг цааш лавшруулж тодруулахад:

- “Гэр бүлийн нэр хүнд унахаас айдаг.”
- “Нийгэмд эзлэх байр суурьгүй болохоос айдаг.”
- “Монголд эрх зүйн орчин бүрдээгүй байгаа тул өөрийнхөө аюулгүй байдлыг хангах үүднээс нуух шаардлага гардаг.”
- “Миний бэлгийн чиг баримжааг мэдсэнээр ирээдүйн амьдралд минь муугаар нөлөөлнө гэж айдаг.”
- “Хүмүүст бэлгийн чиг баримжааны тухай ойлголт огт

байдаггүй, миний эргэн тойрны хүмүүс намайг ойлгохгүй, үзэн ядаж хөндийрөхөөс нь айдаг.”

- “Бэлгийн чиг баримжаанаасаа болж гэр бүл, найз нөхөд, орчин тойрны хүмүүсийн зүгээс ялгаварлалд өртмөөргүй байна.”
- “Трансжендэр гэдгийг манин гэж ойлгодог явцуу ойлголт байдаг. Энэ хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл, өөрийгөө мэдэрч буй мөн чанар гэдгийг мэддэггүй учир трансжендэр охидыг хүмүүс “Чи яаж маяглахаараа ийм байдаг байна. Чи ийм байж болохгүй, эр хүн шиг бай” гэдэг.”
- “Өөрийнхөөрөө байж чаддаггүй, өөрийн сонирхсон, сонгосон хувцас, эд юмыг өмсөж чаддаггүй. Учир нь ээж, аав, ах дүү нараасаа трансжендэр хүмүүст хэрхэн хандаж байгааг нь харж өссөн.”

Гэр орныхон болон дотнын хүмүүстэйгээ бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийнхээ тухай нээлттэй байдаг эсэх тухай асуултад 10% нь нээлттэй, 26% нь үгүй, 50% нь зөвхөн дотнын найзууд мэддэг гэж хариулсан бол 14% нь зөвхөн гэр орныхон мэднэ гэж хариулсан байна. “Гэр орны нөхцөлд ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан уу” хэмээх асуултад 86.7% нь гэр орныхондоо хэлээгүй, хэлэхээс эмээдэг гэсэн хариулт өгсөн ба нээлттэй ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд буюу хэлсэн 6.7% нь гэр орныхоо нөхцөлд ялгаварлан гадуурхалт, түүгээр зогсохгүй бие махбодын халдлагад өртөж байсан гэжээ. Харин бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанаасаа болж гэр орноосоо хөөгдөж байсан эсэх тухай асуултад оролцогчдын 6.6% хөөгдөж байсан, хаана очих, хэнд хандахаа мэдэхээ больж байсан гэж хариулжээ. Фокус ярилцлагаар энэ асуултыг цааш нь тодруулахад:

- “Өөрийнхөөрөө байж чадахгүй, сэтгэлдээ айдастай, яах бол гэж айгаад хүнтэй чөлөөтэй харьцаж чаддаггүй.”
- “Багаас авхуулаад их хүртэл зөндөө л юм болдог. Үг хэлээр дайрч доромжлохоос эхлүүлээд. “Чи арай тэр гомо энэ тэр нь юм биш биз дээ” гэж ирээд л. Тэр болгоноос халшираад, залхаад, намайг ингээд л төрчихсөн гэдгийг ойлгохгүй байгаа хүмүүстэй ярихыг ч хүсэхээ байсан ч тэднээс санхүүгийн хараат учир, бие даагаад амьдарчих боломжгүй учир өдөр болгон гэртээ орохдоо хөндий хүйтэн, намайг үзэн ядсан мэт хүмүүсийн дунд ордог. Амиа хорлочихвол эд нар уйлах болов уу, намайг алсан гэж бодох болов уу ч гэж хааяа боддог.”
- “Эгчдээ итгээд хэлэхэд эгч надад нэг удаа уурлаад, бид бүгд гэртээ байхад “Аав, таны энэ охин чинь лесби ш дээ” гээд, аав

үг дуугүй шууд намайг шанаадаж унагаачхаад “Чи лесби юм уу” гэхээр нь би айсандаа “үгүй” гэсэн. Эгч миний бэлгийн чиг баримжааг одоо хүлээн зөвшөөрч, намайг дэмждэг ч аав, ах нараасаа бол айдаг, хэлдэггүй. Эгч нар мэднэ, эхлээд бас хэцүү байсан, янз бүрээр гоочилно, гэхдээ одоо арай гайгүй болж байгаа.”

- “Айлын том учир хэлдэггүй. Гэхдээ дүү тэд нарт ярьсан юм шиг байгаа юм. “Эрэгтэй хүнтэй яваад байгаа юм бол ажлынханд чинь хэлнэ” гэж байсан. Өөрийгөө хэлмээр байвч хэзээ ч ойлгохгүй юм шиг санагддаг.”
- “Ээждээ хэлж байсан. Тэгээд намайг ойлгосон юм шиг байдаг ч хааяа найз залуутайгаа уулзаад ирэхэд “Чи хичээл сургуулиа бодсонгүй, боов эргүүлж явлаа” гэж загнадаг. Магад намайг бүрэн хүлээн зөвшөөрөөгүй учир л тэгж загнаж байгаа байх гэж би ойлгодог. Миний төлөө хэлж байгаа ч би өөрөө хичээл сургууль, хайр дурлалын амьдралаа зохицуулаад явчих ухаантай, өөрийн гэсэн толгойтой хүн гэдгийг үгүйсгээд байгаа юм шиг санагддаг.” “Чи яасан ийсэн транс мранс вэ? Охид л чамайг уруу татаад, хар багаас чинь чамд хайрын захиа өгсөөр байгаад ийм болгож байгаа юм гэж ирээд л аймаар загнана, зодно. Ах намайг өмөөрдөг ч ээж үнэхээр намайг ойлгодоггүй. Их хүнд байдаг байсан болохоор би 15 насандаа гэрээсээ явж, ааваасаа жоохон мөнгө авч, тусдаа амьдардаг болсон. Хүнд, их хүнд. Багаасаа хүссэн хүсээгүй биеэ даана гэдэг их хурдан, цагаасаа өмнө том хүн болно гэсэн үг. Үеийнхэн тэгэхэд бодож санах зүйлгүй, эрхлээд явж байдаг байсан.”
- “Би нөхөртөө зодуулаад, тархи хөдлөөд, хөх няц болж байсан. Төрийналбанхаагч, тэгээд ажилдаа сар явж чадаагүй. Намайг эмэгтэй амрагтай болсны төлөө тэгж зодсон. Нөхөртөө хэлсэн нь миний буруу л даа. Нуугаад л хүмүүс яваад байдаг юм билээ, тэгэх даанч совесть байгаагүй. Тэгээд хөл дээрээ босоод шууд шүүхэд салах өрөгдлөө өгч байсан. Би тэр үед “Энэ хүн намайг харгис хэрцгий байдлаар тамлаж зодсон нь миний жинхэнэ бэлгийн чиг баримжаатай холбоотой” гэж хэлээгүй ч үнэндээ тийм л шалтгаантай байсан.”
- “Найз охины ээж дуудаж авчирч байгаад хутга бариад дайрахад “За ингээд алуулж дээ” л гэж бодсон. Б. байгаагүй бол 90 хүрч буй аав маань намайг яагаад ч алуулсныг ойлгохгүй, их л хүнд байх байсан гэж боддог. Тэгээд намайг толгой түрийгүй балбасан.” “Жоохон л юм болвол “Гаж донтон” гээд орилоод над руу дайрдаг. “Чамайг төрүүлсэндээ харамсдаг” гэж ээж ааваасаа сонсох шиг аймаар зүйл

байхгүй. “Муу амьд явснаас үхчхээсэй” гэж хоорондоо ярьж байхыг нь ч сонссон. Хааяа дэндүү аймаар санагддаг, харанхуй, бүдүүлэг нийгэмд төрж дээ гэж боддог. Хааяа бүр амиа ч хорломоор үе зөндөө байсан.”

- “Гэр орныхондоо хэлээд гэр орноосоо хөөгдөж байсан, орох оронгүй, бараг л тэнэмэл болсон хүүхдүүд зөндөө л байдаг. Тэгээд тэр хүүхдүүд, хүүхдүүд гэж яах вэ нас биед хүрсэн ч оюутан болохоор нь л хүүхэд гэж байна тэд чинь ямар юмных нь орлоготой байх вэ.
- Тэгээд гэр орноосоо хөөгдсөн, эсвэл эцэг эх нь ойлгохгүй байгаа нөхцөлд гэрээсээ өөрсдөө дайжаад энд тэнд орцонд хоног төөрүүлдэг. Энд тэнд аюултай газар байснаараа улам л их хүчирхийлэлд өртөх эмзэг байдалд хүргэдэг, гэр бүлийн хүчирхийлэл. Гэр орондоо, хамгийн чөлөөтэй байх газраа л өөрийнхөөрөө байж чадахгүй, өөрийгөө илэрхийлэхээс эмээж байна гэдэг нийгмийн бусад бүх орчинд л яг адилхан баригдмал, хаагдмал, өөрийн мөн чанарыг нууна гэсэн үг.”
- “Эхэндээ ойлгохгүй маш их зоддог байсан. “Чи хэндээ уруу татагдаад ийм болчхов?”, “Би зүгээр хүүхэд гаргасан шүү” гээд. “Уруу татсан хүнийхээ нэрийг хэл” гээд. Аав ээжийн ааш зангаас шууд зодох гэж байгаа нь харагддаг байсан. Гэтэл би ингээд л төрчихсөн, ухаан орохоосоо л ийм байсан гэж хэлээд ойлгодоггүй байсан. Сүүл тийшээ арай тайвшраад, тэгэхээ больсон ч бүрэн ойлгодоггүй. Учир нь миний хувийн амьдрал юу болж байна, хэнтэй үерхэж байна, хэнд хайртай болсон, би аз жаргалтай, үгүй нь тэдэнд ямар ч хамаагүй байдаг.”
- “Зайл” гээд хөөхөөр нь би явах ёсгүй гэж боддог ч их хүнд байдаг. Өөрөө бие даагаад амьдарчих боломжтой байсан бол тэгэж хөөгдөн барин суухгүй байх байсан. Хурдан орлоготой болоод бие дааж амьдармаар байна.”

ЛГБТИК+ хүмүүсийн анхдагч эрхүүд болох хүний эрхээ эдлэх, ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүй байх, халдашгүй дархан байх эрхүүд нь нийгмийн анхдагч нэгж болсон гэр оронд нь хамгийн их зөрчигдөж, гэр орондоо амсдаг хүчирхийллээс үүдэн хамааралтай бусад эрх болох үзэл бодолтой байх, нийгмийн халамж болон бусад нийгэм хамгааллын үйлчилгээгээр хангагдах эрх, төр гэхээс хувь хүмүүсийн зүгээс эрх чөлөөгөө дур зоргоор хязгаарлуулахаас ангид байх эрх, шаардлага хангахуйц амьжиргааны түвшинтэй байх эрх, шаардлага хангахуйц орон байртай байх эрх, гэр оронгүй болоод явж байхдаа хүн худалдаалах болон хүнийг мөлжих бүх хэлбэрээс хамгаалагдах эрхүүд нь зөрчигддөг, зөрчигдөх үндэс

бүрдэж байна.

Ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх, олон нийтийн амьдралд оролцох, соёлын амьдралд оролцох, ажлын байранд хүний эрхээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөлгүй эдлэх, хувийн нууц, халдашгүй байдлын эрхүүдийн хэрэгжилт

Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлд нь үндэслээд ажилд авахаас татгалзаж байсан эсэх тухай асуултад 93.3% нь бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа нуудаг учир ажил хөдөлмөр эрхлэлт дээр ямарваа асуудалд орж байгаагүй гэсэн бол өөрсдийнхөө бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа илэрхийлсэн хүмүүс буюу

6.7% нь ажил олгогчдын зүгээс ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан гэжээ. Харин фокус ярилцлагын үеэр энэ асуултыг цааш нь дэлгэрүүлж тодруулахад:

- “Монгол жижигхэн учир нэг ажил олгогчид ЛГБТИК+ гэдгээ хэлэхэд бусад нь мэдээд намайг ажилд авахгүй тохиолдол зөндөө гарч байсан. Нарийн мэргэжлийн салбараар сураа ч үгүй хүний хажууд би түүгээр нь сурчхаад ирсэн байхад тэр хүнийг мэргэжилтнээр ажилд авсан жишээ хүртэл бий.”
- “Монгол жижигхэн, ажилгүй тиймээс бүр амьдралгүй болохгүйн тулд өөрийнхөө мөн чанарыг нуусаар ирсэн” гэж байв.

“Та бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллээсээ үүдэн ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан уу?” гэсэн асуултад 11.7% нь тийм, 41.7% нь ажлын байран дээрээ хэнд ч хэлдэггүй тул гадуурхагдаж байгаагүй, 40% нь мэдэгдвэл асуудал үүсэх нь тодорхой тул нуусан нь дээр, 3.3% ажил хийж үзээгүй, зөвхөн 3.3% ЛГБТИК+ байдалд нь үндэслэн ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаагүй гэж хариулжээ. “Тийм” гэж хариултаа дэлгэрүүлснийг буулгавал “хувь хүний эрхийн асуудал гэдгийг ойлгодоггүй учир ялгаварлаж байсан”, “яасан охин шиг юм бэ гэж үргэлж хэлдэг ба заримдаа чи охин шиг учир хийж чадахгүй гэж ялгаварладаг” гэж хариулсан байна. Фокус ярилцлагын үеэр энэхүү асуудлаар цааш ярилцлага өрнүүлэхэд:

- “Олон улсын байгууллагад хүртэл ЛГБТИК+ байдлаар ялгаварлан гадуурхдаг, жишээ нь эрүүл мэндийн даатгалд ижил хүйсийн эхнэр, нөхрийг нь багтаахаас татгалзаж байсан ба “Танай орны хууль ижил хүйсийн гэрлэлтийг хүлээн зөвшөөрөөгүй учир ижил хүйсийн эхнэр эсвэл нөхрийг нь эрүүл мэндийн даатгалд хамруулахгүй” гэсэн институцийн

ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байсан. Өөр орны яг ижилхэн хүмүүс хамт ажиллаж байлаа гэхэд тэдний ижил хүйсийн гэрлэлтийг улсынх нь хуулиар хүлээн зөвшөөрсөн тул тэдний гэрлэлтийг гэрлэлт гэж үзээд, минийхийг гэрлэлт гэж үзэхгүй байсан нь цаашлаад ажлын хамт олны уур амьсгалаар ч мэдрэгддэг байсан.”

- “Ажлын байран дээр их асуудал гардаг. “Найз охинтой юм уу? Найз охин чинь эрэгтэй байхаа, эр хүн шиг байгаач, яаж яваад байгаа юм, хүүхэн шиг. Гамбуушийн дүү юм уу” гэх мэтээр үг хэлээр доромжилдог.”
- “Ажлын байрны хувьд намайг мэддэг болохоор нэг их асуудал гардаггүй. Гэхдээ л байхгүй хойгуур далдуур ярих, албан тушаал ахихгүй байх, гаднах байдлаасаа болж доромжлуулах асуудал гардаг. Гэвч ажлын байранд үүнийг зөв зохистой шийдвэрлээд өгөх дүрэм, журам байдаггүй, байлгахыг ч хүсдэггүй юм шиг байгаа юм. Тэгэхээр миний хувьд ажлаасаа халагдахгүйхэн шиг, чимээгүй байхаас өөр арга байдаггүй. Энэ бол миний хувьд хамгийн том бэрхшээл.”
- “Янз бүрийн л ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байсан, ажлын нөхцөл гэдэг өдөр тутмын орон зай учир ажлаа амар тайван хийх боломжгүй болтол гадуурхахад ажлаасаа гарахаас өөр ямар ч сонголтгүй байдалд олон удаа орж байсан”, “Хүмүүс хань ижлийнхээ, хүүхдүүдийнхээ зургийг ширээн дээрээ тавьдаг ш дээ оффисын ажил хийдэг хүмүүс, гэтэл би тэгж чадахгүй байгаа нь л, хайртынхаа зургийг тавьчихвал намайг яаж нүд үзүүлэх бол гэхээс сэрэмжлэх айдас байгаа нь л ялгаварлан гадуурхалтын уур амьсгал Монголд маш хүчтэй байгааг харуулдаг.”
- “Монгол жижигхэн учир нэг газраас ЛГБТИК+ байдлаараа гадуурхагдаж байгаад гарлаа гэхэд өөр ажлын байр ч олдох нь хүнд, зөндөө л тэгж явж байсан.”
- “Хүний эрхийг дээдэлдэг гэж өөрсдийгөө үздэг, ярьдаг газруудад ч гэсэн ялгаварлан гадуурхалт байдаг. Энэ бол бүхэл бүтэн нийгмийн үзэгдэл учир зөвхөн ганц ажлын байран дээрх асуудал биш. Нийгэм нь нээлттэй, бас хууль, эрх зүйн орчин нь бүрдчихсэн, ялгаварлан гадуурхалтыг хууль бус болгочихсон байсан бол ажлын байранд хэзээ ялгаварлан гадуурхалт үүсэхгүй. Тийм биш байгаа учир хүмүүс нуудаг. Тэгээд нөгөө нийгэм нь ЛГБТИК+ хүмүүсийг энгийн л хүмүүс байдаг гэдгийг олж хардаггүй, нуугаад байгаа юм чинь, тэгээд л нөгөө сөрөг, буруу ойлголттой хэвээр яваад байдаг. Хүчирхийллийн тойрог гэдэг шиг зүйл л дээ.”

- “Бүх хүмүүс эхнэр нөхөр яриад л, үр хүүхдээ яриад л, цайны цагаар ч юм уу, хамт хоолонд орохоор ч юм уу, гэтэл би ус балгачихсан юм шиг л байдаг. Шинэ жилээр хүртэл зарим газар эхнэр нөхрийг нь урьдаг, гэтэл би олон жил хайртай залуутайгаа амьдарч байгаа хэр нь ганц бие гэж явдаг. Тэгээд хүмүүс “эхнэр аваач ээ” л гэдэг, би дотроо “Нөхөртэй шд” л гэдэг. Хэрэв би хайртай залуугаа яриад эхэлбэл, найз залуугаа дагуулаад ирвэл тэд жинхэнэ эвэртэй туулай үзсэн мэт юу гэж хэлж, юу хийх бол доо гэж айдаг”.
- “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэхэд хүртэл хүндрэлтэй, ЛГБТИК+ газар гэдгийг мэдээд холбогдох байгууллагуудаас, ялангуяа цагдаагаас илүү ирж шалгаж, дарамт үзүүлэх тал байдаг.”

Ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд огт хангагдахгүй байгаа хэмээн үзэх үндэслэлтэй, учир нь ЛГБТИК+ гэдгээмэдэгдвэлажилдагдахгүй, тиймээс хүмүүс ЛГБТИК+ байдлаа нуух шаардлагатай тулгардаг. Эсвэл нуугаад ажилд орлоо гэхэд дараа нь ЛГБТИК+ гэдгээ хэлэхэд, эсвэл өөрөө хүсээгүй ч ямар нэгэн байдлаар ЛГБТИК+ байдлаа мэдэгдлээ гэхэд ажлын байранд нь маш их ялгаварлан гадуурхалт үүсэж, энгийн байдлаар ажлаа хийх боломжгүй болсноор ажлаасаа гарах шаардлага гардаг нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх зөрчигдөөд зогсохгүй, энэ эрхтэй харилцан хамааралтай оршдог шаардлага хангахуйц амьжиргааны түвшинтэй байх, шаардлага хангахуйц орон байртай байх эрхүүд нь шууд зөрчигддөг гэж үзнэ. ЛГБТИК+ хүмүүсийн ажил хөдөлмөрийн эрх нь тодорхой хэмжээгээр хаагдмал байгаа байдлаас үүдэн зарим хүмүүсийн хувьд ядуурлын эх үндэс нээгдэж буйг ч үгүйсгэшгүй. Энэх судалгаанд хувь хүний орлогыг тодорхойлуулаагүй тул ядуурлын асуудал үүссэн байх магадлалтай хэмээн таамаг дэвшүүлж байна. Нөгөө талаас ажил хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь насанд хүрсэн хүний олон нийтийн болон соёлын амьдралд оролцох хамгийн том орон зай нь байдаг тул эдгээр ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байх нь эдгээр эрхийг ч хаана гэсэн үг.

Сурч боловсрох эрхийн хэрэгжилт

Сургууль болон боловсролын орчинд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээс үүдэн ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан эсэх тухай асуултад оролцогчдын 25% нь тийм, 75% нь үгүй гэж хариулсан ба сургууль боловсролын орчинд ЛГБТИК+ байдлаасаа үүдэн халдлагад өртөж байсан эсэх тухай асуултад 6.7% бие 52 махбодын халдлагад өртөж байсан гэв. Фокус ярилцлагаар эдгээр асуултыг задлан тодруулахад:

- “Хэлж байгаагүй болохоор ихэвчлэн зүгээр байдаг байсан.

Гэхдээ хүүхдүүд бусад ЛГБТИК+ байж болох хүүхдүүдэд яаж хандаж байгааг хараад жоохон эмээгээд хэлдэггүй байсан. Арван жилээ төгссөн ангидаа шилжиж ирэхэд миний сүүлдээ хамгийн сайн найз болсон Э.-г хүүхдүүд цөм гей гэж мэддэг, “Тэрэнтэй л битгий найзлаарай, гомо” гэж хэлж байсан. Тэгэхэд би өөрөө тэгж хэлүүлэхгүйн тулд 11-р ангиа төгстлөө тэр хамгийн сайн найздаа адилхан гей гэдгээ Э.-д хэлээгүй. Орчин гэж тийм л байгаа ш дээ.”

- “Хөөе охион, хүүхээн, гомо энээ тэрээ гэж дуудах бол энгийн л үзэгдэл. Бүр барьж аваад алгадаж унагаагаад, элэгдчихгүй л бол бараг тоохгүй. Зөвхөн хэлээд өнгөрч байгаа нь яамай гэж боддог. Гэхдээ багш нар бас муухай байдаг. “Энэ нэг юм юун охин шиг юм” гэхээр нь ангийнхан пэр хийтэл инээлдээд, яах вэ тэд нар бол намайг мэддэг болохоороо тийм хорон инээхгүй ч багш хүн байж хүүхдийг тэгж хамт олных нь дунд эвгүй байдалд оруулж, таагүй орчин үүсгэж байна гэдгээ мэддэггүй л юм байх даа.”
- “Сургууль бол эрүүл, аюулгүй орчин байх ёстой гэдгийг материаллаг талаас нь авч үздэгээс хүний эрхийг үл ойшоох, ялгаварлан гадуурхалтад өртөх явдал их байдаг. Үнэн хэрэгтээ багш, сурагч, эцэг эх гээд эргэн тойронд байгаа хүмүүсийг харахад хэнд нь ч миний нөхцөл байдлыг ойлгохгүй байгаа хандлага ажиглагддаг.”
- “Харваас банди шиг, тэгээд банди шиг хувцаслаад явахад их хэцүү байдаг байсан. Сургуулийн гадаа нэг удаа банди нар “Чи эр үү, эм үү?” гээд өмд хүртэл шувталж байсан.” (ЛГБТ Төвийн баримтжуулалт)
- “Яг одоо том болж байгаа, одоогийн залуучуудын хувьд ерөнхийд гайгүй болсон. Гэхдээ мэр сэр мэдрэл, сагиж саагьсан хүүхдүүд байдаг. Тэд нар л янз бүрийн байдлаар дайрч доромжилж байсан гэхээс ер нь хүүхэд залуучууд бас гайгүй шүү.”
- “Хичээл дээр хагас дутуу үздэг, бас телевиз энэ тэр гээд бас гайгүй. Ангийнхан хүлээн зөвшөөрдөг ч параллель ангийнхан ч юм уу, сургуулийнхан ч юм уу, эсвэл янз бүрийн урлаг спортын сургууль хоорондын хамтын үйл ажиллагаа болоход л эмээгээд байдаг. Таньдаг хүмүүс гайгүй, таньдаггүй хүүхдүүд яачих бол гээд.”
- “Хичээл дээр хагас дутуу уншаад өнгөрч байсан. Тэгээд хүүхдүүд бага сага мэдээлэлтэй болчихоод “Чи гомо нь юм уу, манин нь юм уу?” гэж асууж шоолдог 53 байсан. Би өөрийгөө бүрэн дүүрэн эмэгтэй хүн гэж үздэг учир “Гомо байхдаа яах вэ дээ” гээл өнгөрдөг байсан.”

- “Эрэгтэй эмэгтэй дүрд хувирах тэмцээн болоход багш “Чи ор, үгүй бол дүнтэй чинь ярина шүү” гэж байсан.”
- “ЕБС-ийн орчныг бодвол их дээд сургуулийн орчинд гадуурхах нь харьцангуй цөөн ч нуухгүй бол бас болохгүй. Транс хүмүүс гэтэл нуугдаад нуугдаад нуугдаж чадахгүй, бүр илт байдаг учир.”
- “Арван жилд байхад шоолуулдгаасаа болоод хичээлээ маш их тасалдаг байсан. Бусад гей хүүхдүүд ч сургуулиасаа гарсан зөндөө л тохиолдол байдаг.”

Боловсролын тогтолцоогоор заагдаж буй бэлгийн чиг баримжааны тухай хичээл хэрхэн заагдаж байгаа тухай болон бусад хичээл дээр ЛГБТИК+ хүмүүсийн тухай мэдлэг өгч буй талаар тодруулах зорилгоор сургууль болон боловсролын орчинд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар мэдээлэл авч байсан эсэх тухай асуултад зөвхөн 10% нь “авч байсан”, 1.7% нь “ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаа бол сэтгэцийн өвчин гэсэн мэдээлэл авч байсан” бусад нь “бага зэрэг”, “үгүй” гэж хариулжээ. Үүнээс үзэхэд ЕБС-ын хичээлийн хөтөлбөрт зөвхөн бэлгийн эрүүл мэндийн хичээлээр бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар заагаад зогсохгүй, бусад боломжтой бүх хичээлд энэ талаар шууд болон шууд бус байдлаар оруулах шаардлага байгааг харуулж байна. Фокус ярилцлагаар энэхүү асуултыг цааш задлахад:

- “Багш ч олигтой заадаггүй, бараг “өөрсдөө унш” гээд тэр бүлгийг алгасаж байсан санагдаж байна. Би өөрөө гей болохоороо үхтлээ сонирхоод үг бүрчлэн уншиж байсан.”
- “Бэлгийн эрүүл мэндийн хичээл дээр л хагас дутуу орж байсан. Биеийн тамирын багш тэр хичээлийг заадаг байсан.”
- “Бэлгийн эрүүл мэндийн хичээл дээр заадаг байсан ч хүүхдүүд инээлдээд, “гомо, лесби нарын тухай хичээл орж байна” гээд багшийг ч сонсохгүй, тэгж л заалгаж байсан. Хангалттай гэж хэлэхгүй. Бусад хичээл дээр зааж болдоггүй юм уу. Бусад бүх хичээл дээр л стрэйт хүмүүсийн жишээ байдагтай адил заавал ил түгээмэл ойлголт хэвшинэ гэж боддог.”

Боловсролын агуулгыг суралцагчийн нас, бие, сэтгэхүйн онцлогт нийцүүлэн боловсролын зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд боловсролын тогтолцоонд ЕБС-ийн хөтөлбөрт бага ангиас эхлүүлэн боломжтой хичээл бүрт өөрөөр бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн тухай мэдээллийг шууд болон шууд бус байдлаар суулгаж өгөх, багш бэлтгэдэг сургуулиудад бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар

заах,ЕБС-ийнхөтөлбөртбэлгийнчигбаримжаа,хүйсийнбаримжаа, илэрхийллийн тухай мэдээлэл ямар түвшинд, хэрхэн заагдаж буйг хянах тогтолцоотой болох, боловсролын тогтолцоонд ЛГБТИК+ багш болон хүүхэд сурагчдыг ялгаварлахгүй байх салбарын бодлоготой, дүрэм журамтай болохоос нааш ЛГБТИК+ хүүхэд болон залуус таатай боловсролын орчинд сурах эрхээ тодорхой хэмжээгээр бүрэн эдэлж чадахгүй гэсэн дүгнэлтийг хийх ёстой.

Шударга шүүхээр шүүлгэх эрх, түр саатуулагдахдаа хүнлэг харьцаагаар хангагдах эрх, эрүүдэн шүүх ба харгис хэрцгий, хүнлэг бус харьцаанаас ангид байх эрхүүдийн хэрэгжилт

Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээсээ үүдэн цагдаа болон хууль сахиулах байгууллагын зүгээс ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан эсэх тухай асуултад 8.3% нь “өртөж байсан”, 6.7% нь “Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа илэрхийлэлтэй холбоотой биш асуудал байсан тул хэлэхийг хүсээгүй” гэсэн ба 1.7% нь “асуудал гарсан ч цагдаад хандахаас айдаг” гэжээ. “Цагдаа болон хууль сахиулах байгууллагын зүгээс ЛГБТИК+ байдлаасаа үүдэн гэмт хэргийн халдлагад өртсөнийг цагдаа үл хайхрах асуудал гаргаж байсан уу?” гэсэн асуултад оролцогчдын 26.7% “заавал өөрийнхөө ЛГБТИК+ байдлыг илчлэх шаардлагагүй гэж боддог”, 11.7% “гарч байсан”, 46.7% өөрийгөө илчилбэл үл тоомсорлох байх гэж боддог”, 15% “тийм нөхцөлд орж байгаагүй” гэжээ. Фокус ярилцлагаар энэхүү асуудлыг цааш нь задалж тодруулахад:

- “Гей гэдгээсээ болоод зодуулчихлаа гээд хандах гэхээр өөрийнхөө бэлгийн чиг баримжааг цагдаад хэлэх хэрэг гарна. Тэгээд яаж ч хандаа билээ, ойлгохгүй гэж бодоод хандаж байгаагүй.”
- “Гэрийнхэндээ бэлгийн чиг баримжаанаасаа болж зодуулчихлаа гээд очно гэхээр гэрийнхнийгээ цагдаад өгч арай чадахгүй, тэд нар намайг хайрладаггүй ч би тэднийг хайрлаад байгаа юм шиг. Гэхдээ цагдаад хандлаа гэхэд заавал зодуулсны учир шалтгаан, ямар нөхцөл байдал байсан гэж асууна, тэгэхээр миний бэлгийн чиг баримжаа асуудалд орох болов уу гэж айдаг.”
- “Эрийн муу цагдаа гэдэг ш дээ. Нийгмийн сэтгэхүй байдаг, цагдаа нараас айдаг, тэдэнд итгэдэггүй. өөрөө хохирогч болчихоод байхад л гэмт хэрэгтэнтэй харьцаж байгаа юм шиг ханддаг.”
- “Үзэн ядалтаас үүдсэн халдлагад удаа дараа өртөж байсан. Хамгийн ноцтой байдлаар 2012 оны 2-р сарын 23-нд өртөөд цагдаад Монголд анхудаа үзэн ядалтаас үүдсэн хэргээ барьж

очиж хэрэг үүсгэсэн хүн нь би байх, миний мэдэхийн. Цагдаа нь дажгүй байсан, мэдрэмжтэй. Хэрэг үүсгэхээр Чингэлтэйн 55 цагдаа дээр очиход манай барыг шалгадаг байсан цагдаа дайралдаад “100-ийн залууг бүр таргалтал нь зодож, арай ч болохгүй ээ” гээд хамт явж байсан ЛГБТ Төвийн захирлыг миний найз залуу гэж ойлгоод “Найз залуутайгаа явж байгаа юм уу? Чи найз залуу нь биз дээ” гэхэд нь би хэчнээн гей биш ч, тэр цагдаагийн мэдрэмжтэй хандаж байгаад нь их баярлаж байсан. Хэрэг шалгагдаж байх хугацаанд би хагалгаагаа хийлгэхээр явж ирсний дараа хэрэг өөр прокурорт шилжсэн байсан, тэгээд хэрэг хүлээж авсан байсан Т. Оргил- Очир гэж Чингэлтэйн прокурортой анх уулзахад “Ийм шалдар булдар асуудлаар хөөцөлдөж явдаг эр хүн бол доо чи” гэж ам нээв , үгүй шууд доромжилж эхлэхээр нь өөрөө ч мэдэлгүй элгээ тэвэрчихсэнийг тэр “Чи ямар том, пээдгэр залуу вэ. Чи муу надад пээдэлздэг хэн бэ” гэж над руу дайрсан. Тэрээр хэргийг албаар удаашруулсан, тэгсний ачаар 6 сар өнгөрч, гэмт хэрэгтэн ямар ч шийтгэлгүй явж байгаа. Учир нь ялын төлөвлөгөөг хамгийн хөнгөн зүйл ангиар төлөвлөсөн байсан. Дээр нь үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэргийг одоо хүртэл эрүүгийн хуульд багтаагаагүй учир ЛГБТИК+ хүмүүс үзэн ядалтаас үүдсэн халдлагад өртлөө гэхэд над шиг дэмий л цагаа үрнэ. Энэ хэрэг бол миний шударга шүүхээр шүүлгэх эрх огт хэрэгжээгүйн маш том илрэл. Энэ болгоныг шууд ялгаварлан гадуурхалт л гэж үзнэ. Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хуультай болчихвол тийм ёс зүйгүй, хувийн үзэл бодлоо ажилдаа тусгасан төрийн албан хаагчдыг шууд ажлаас нь халах эрх зүйн үндэслэл бий болно.”

- “Би гэртээ харьж явахад манай найз залуугийн ах намайг ирж мөргөчхөөд зугтаад гүйсэн. Тэгээд би найз залуугийнхаа гэрт амьдардаг болохоор гэртээ ороод “Тэр ах чинь намайг мөргөж, хамар хугаллаа” гэж уурласан. Ээж нь цагдаа дуудсан. Тэгсэн хохирогч болсон намайг цагдаа нар барьж яваад, элдвээр “Чи муу гомо минь зүгээр байгаарай” гэж хэл амаар доромжлоод намайг цохисон. Би хаана ажилладаг болохоо хэлээд, болсон явдлыг хэлэхэд надаас уучлалт гуйсан. Гэхдээ энэ бол асуудал. Цагдаа нар хохирогч, гэмт хэрэгтэн хоёрыг ялгаж чадахгүй, дээрээс нь хохирогч болсон хүнийг улам бүр хохироох ёсгүй.”
- “Лесбиян хосуудын дунд гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудал байдаг. Бие биеэ хардсанаас болоод ч юм уу. Ийм зүйл тохиолдоход хэнд, хэрхэн хандахаа үнэхээр мэддэггүй. Найзуудаасаа хүртэл нуудаг, санаа зовдог. Энд тэндээ хөх няц болчихоод явж байхдаа найзуудтайгаа уулзвал “Юм

мөргөсөн, уначихсан юм” л гэж хэлдэг. Цагдаад хандлаа гэхэд тэд ойлгохгүй, бараг л дуртайдаа та нар ингээд явж байгаа биз дээ гэх болов уу гэж айдаг.”

- “Нэг удаа Ханзод байж байхад цагдаа нар ирээд бүх хүмүүсийг баривчлаад явсан, 2012 оны 12-р сарын сүүлээр. Шөнөжингөө буюу шөнийн 23:45-ын үеэс 56 өглөөний 7 цаг хүртэл байлгаж, янз бүрээр дарамталсан. Тэр нь нэг стрэйт залуу гей залуучуудад хүчиндүүлсэн гэж телевизээр яриад, цагдаад мэдэгдсэн юм байна лээ, түүний дагуу хийгдсэн ажиллагаа байсан. Ихэнх маань хэзээ ч саатуулагдаж байгаагүй учир их сэтгэл зүйн дарамтад орж бүр уйлж, их хүнд байсан.”
- “Хоёр жилийн өмнө, нэг бисексуал бас ХДХВ-тэй залуу алуулсан тохиолдол гарсан. Тэгэхэд бас л олон нийтийн дунд ЛГБТИК+ гэдгээрээ илүү бүх хүмүүсийг дуудаж, янз бүрээр дарамталж, мэдээлэл авсан. Тэрнээс өмнө ч бас ЛГБТИК+ хүн амьтан нас барлаа, алууллаа гэхэд бид өөрсдөө ямар их шоконд орсон байгааг үл харгалзан, бид л алчихсан юм шиг их муухай харьцдаг цагдаагийнхан. Гэтэл бид өөрсдөө шоконд орсон, магад дараагийн алуулах хүн нь би юм билүү гэж бодож, айж явааг ойлгодоггүй.”
- “2009 оны турш би эмэгтэй хувцас өмсөж транс найзуудтайгаа гадаа явдаг байсан. Тэгэхэд хүмүүс чулуу, угаадас зэргээ бидэн рүү шиднэ, нэг удаа бүр шээсээр зуурсан шавхай ч бидэнд шидэж байсан. За яах вэ гэж бодоод усанд орчихно, хувцсаа солиод гарна. Гэтэл хэд хэдэн удаа биднийг зүвзүгээр юм яриад гадаа зогсож байхад биднийг хэдэн залуучууд ирээд зодсон. Тэгээд цагдаа дуудаад, хамт цагдаагийн хэсэг рүү очиход “Та нар чинь эр юм байж яах гэж эмэгтэй хувцас өмссөн юм? Хохь чинь, битгий цаг үрээд бай” гээд гаргаж байсан. Гэтэл би транс эмэгтэй, яах ёстой юм?”

Үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэргийн хохирогч болсон тохиолдолд тухайн гэмт хэргийн золиос нь зөвхөн ганц хүн биш, бүхэл бүтэн олон нийт болдог. Тухайн олон нийтийн онцлох онцлогоор нь бай болгож үйлдэгдсэн гэмт хэрэг нь бүхэл бүтэн олон нийтийн эсрэг байдаг утгаараа олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ болоод ихэнх оронд энгийн гэмт хэргээс илүү хүнд ялтай байдаг. 2009 оны 9-р сарын сүүл, 10-р сарын эхээр гарсан трансжендэр охидыг 70 давхар оршуулгын газар аваачиж хүчирхийлсэн явдал нь ЛГБТИК+ хүмүүсийн дунд нэн сэтгэл түгшсэн, тайван бус, айдсын нөхцөл байдал үүсгэсэн байсныг тухайн үед ЛГБТИК+ олон нийт ЛГБТ Төвд хэлж байсан. Тиймээс үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэргийг нэн даруй тодорхойлж, ийм төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн

этгээдүүдийг эрүүгийн эрх зүйн үйлдсэн гэмт үйлдэлтэй нь буюу бүхэл бүтэн олон нийтийг хүчирхийлсэн гэсэн утгаар хүнд ялтай болгож, нийгэмд томоохон дохио өгөхөөс нааш ЛГБТИК+ залуус ялангуяа нээлттэй амьдарч эхэлж буй Монголын нөхцөлд ийм төрлийн гэмт хэргүүд улам хүндэрсээр байх болно гэдгийг цохон тэмдэглэх ёстой. Цаашлаад үзэн ядалтаас үүдэлтэй гэмт хэрэгт өртсөн хүмүүсийн сэтгэл зүй болон трансжендэр хүмүүстэй хэрхэн харьцах, трансжендэр хүмүүсийг ойлгох, мэдрэмжтэй ажил үүргээ гүйцэтгэх талаар цагдаагийн байгууллагын албан хаагчдад мэдээлэл сургалт байнгын давтамжтай өгөх, энэхүү гэмт хэрэгт цагдаа, прокурор, шүүхийн зүгээс мэдрэмжтэй хандах, хохирогчидтой зүй ёсны харьцах, давхар, дам хохироохгүйн тулд анхаарч ажиллах ёстой.

Эрүүл мэндийн байж болох дээд жишгийн үйлчилгээг хүртэх, эрүүлийг хамгаалах салбарын буруу, зохисгүй үйлдлээс хамгаалагдах эрхүүдийн хэрэгжилт

Эрүүл мэндээ хамгаалуулах асуудлаар хоёр асуулт багтсанаас эмч, эмнэлгийн байгууллагад хандахад ямар нэгэн бэрхшээл байдаг эсэх асуудал дээр оролцогчдын 61.7% нь “ЛГБТИК+ гэдгээ мэдэгдвэл бэрхшээл тулгарна гээд хэлдэггүй”, 10% нь “бэрхшээл байдаг”, 8.3% нь “ЛГБТИК+ гэдгээ хэлдэггүй учир бэрхшээл байгаагүй”, 20% нь “бэрхшээл байдаггүй” гэж хариулсан. Хоёр дах асуулт болох бэлгийн чи баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээрээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөн, эмнэлгийн үйлчилгээ авч чадаагүй тохиолдол байсан эсэх асуултад 8% тийм, 92% үгүй гэж хариулсан байна. Фокус ярилцлагаар энэхүү асуултыг задалж, ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх хэрэгжиж буй талаар яриа өрнүүлэхэд:

- “ЛГБТИК+ хүмүүсийн эрүүл мэндийн асуудал гээд нийтэд нь яриад байна. ЛБ хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог асуудал тусдаа, ГБ хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог асуудал тусдаа, трансжендэр хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог асуудал тусдаа. Миний бодлоор эрүүл мэндээ дээд зэрэгт хамгаалуулж байгаа гэж хэлэхгүй. Транс хүмүүс л гэхэд ямар нэгэн эмнэлэг дээр очоод дааврынхаа шинжилгээг өгье гэж бодоход тэрийг нь уншаад, шинжлэх ухаанчаар бүрэн тайлбар өгчих мэдлэгтэй мэдээлэлтэй эмч нар хэд билээ. Л эмэгтэйчүүдийн асуудал байна. Ороход нь л урдаас нь шууд “Нөхөртэй юу?” гэж эхлээд асуучихаар тэд нар яаж бүрэн дүүрэн хариулах вэ, эрэгтэй хүнтэй унтдаггүй хүмүүс. ЛБ эмэгтэйчүүдийн хувьд урьдчилан сэргийлэх гэсэн ойлголт байдаггүй, маш олон төрлийн эмзэг байдал байдаг ч тэрийгээ мэддэггүй. “Хамгийн аюулгүй секс” гээд баясаад явдаг ч бэлгийн замын өвчнөөс ч илүү эрүүл мэндийн эмзэг байдал

байдгийг мэддэггүй. ГБ залуусын асуудал бас өөр. Илүү бэлгийн аюулгүй талаас. Гэхдээ ядаж урьдчилан сэргийлэх арга замаа мэдээд, шинжилгээндээ хамрагдаад явдаг. Транс хүмүүсийн асуудал хамгийн эмзэг байгаа.”

- “Хүүхдээ гаргаж байхад найз охиныг минь оруулахгүй байсан. Зөвхөн эцгийг нь оруулна гэдэг юм билээ. Гэтэл хоёр ээжтэй хүүхэд бол яах вэ? Бид гурав шиг л хамгийн нандин үедээ хамт байж чадахгүй.”
- “Эрүүл мэнд гэхээр өвчин зовлон боддог. Гэтэл сэтгэцийн эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн асуудал маш их орхигдсон асуудал.”
- “Гэр бүлээсээ санаа зовсноосоо болоод архи маш их уудаг болсон.” “Эрүүл байна гэдэг бүхэл ойлголт. Одоогоор ЛГБТ хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог нарийн асуудлуудыг бүгдийг нь ойлгож, нээлттэй, ээлтэй байдлаар зохицуулах тогтолцоо Монголд алга. Архидалт, тамхидалт гээл нийгмийн хувьд байдаг асуудлууд ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд илүү хурц, хүнд болсон байдаг.”
- “Транс хүмүүс эрүүл мэндээ хамгаалуулах, хувийн нууцаа хадгалах ямар ч боломжгүй байгаа. Наад зах нь хүйсийн шилжилтийн дааврын эмчилгээний тухай мэдлэгтэй эмч нар байхгүйгээс болж трансжендэр эрчүүдийн хувьд ирээдүйд хорт хавдар, трансжендэр эмэгтэйчүүдийн хувьд зүрх судасны өвчин, ясны өвчин гээд өчнөөн олон асуудал үүсэхүйц байгаа. Яах вэ, өөрсдөө мэдээд дэлхийн жишигт нийцсэн дааврыг нь олоод хэрэглэчихлээ гэж бодоход үнэ нь дийлдэшгүй. Үүнийг болон хагалгаануудыг эрүүл мэндийн даатгал уул нь хамардаг баймаар юм.”
- “ХДХВ-тэй амьдарч буй гей, бисексуал залуучуудын хувьд эм нь олдоггүй, байдаг эм нь маш цөөн төрлийн, тэр нь зарим хүмүүст таардаггүй, хор уршиг ихтэй, хордлого их гэдэг, Т-эсийг нь дэмждэггүй. Хэчнээн эрүүл мэндийн байгууллагад байгаа хүмүүс нь бэлгийн чиг баримжаагаар ялгаварлахгүй байлаа ч гэсэн тогтолцооны хувьд хүнийг бүхэлд нь эрүүлийг нь хамгаалах, хангах орчин үүсээгүй байгаа нь тэгвэл тогтолцооны ялгаварлан гадуурхалт биз дээ.”

Эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эрүүл мэндийн дээд зэргийн үйлчилгээ хүртэх эрх ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд нэлээд хаалттай, ялангуяа лесбиян болон бисексуал эмэгтэйчүүд, трансжендэр хүмүүсийн эрүүл мэндийн асуудал орхигдсон. ЛГБТ Төв нь 2011 оны сүүлээр Гэр бүлийн сайн сайхны төлөө олон улсын нийгэмлэгийн Монгол дахь салбартай хамтын ажиллагааны

түншлэлийн санамж бичигт гарын үсэг зуран, ялангуяа лесбиян, бисексуал эмэгтэйчүүд, трансжендэр хүмүүсийн эрүүл мэндийн зарим асуудлыг энэхүү байгууллагатай хамтран шийдэхээр, үйлчилгээ хүргэхээр ажиллаж байгаа ч энэ нь зөвхөн түр зуурын, тогтолцооны хувьд хангалтгүй арга зам юм. Учир нь ЛГБТИК+ хүмүүс хэрэгцээ үүссэн газраа, өөрсдийнхөө эрүүл мэндийг дээд зэргээр хамгаалуулах эрхээ эдлэх ёстой ч энэ нь одоогийн нөхцөлд хэрэгжих үндэслэл багатай байна. Гей, бисексуал эсвэл ЭБЭ залуучуудын БЗДХ-ын тухай мэдээлэл болон үйлчилгээг дан бэлгийн эрүүл мэндийн чиглэлээр дагнан ажиллаж буй ТББ-ууд Глобал сан, НҮБ, ДОХ-ын нэгдсэн хөтөлбөрөөр санхүүжсэн үйл ажиллагаагаар олон нийтдээ хүргэдэг ч бусад ЛГБТИК+ олон нийтийг бүхэлд нь хамраад байгаа архидалт, тамхидалт болон, лесбиян, 59 бисексуал эмэгтэйчүүд болон транс хүмүүсийн халдварт бус өвчин, эмгэг, эмзэг байдлын тухай, мөн хүйсийн шилжилттэй холбоотой салбарын мэдлэг, бодлого, зохицуулалт огтбайхгүйбайгааньэдгээрхүмүүсийнэрүүлмэндийнбайжболох дээд жишгийн үйлчилгээ хүртэж чадахгүй байгаа, мөн эмнэлгийн буруу, зохисгүй үйлдлээс хамгаалагдах эрх нь хаагдмал байгааг харуулж байна.

Гэр бүл үүсгэх эрхийн хэрэгжилт

Энэхүү асуултыг асуулгаар биш, фокус бүлгийн ярилцлагаар тодруулсан юм.

- “Ижил хүйсийн гэрлэлтийг хүлээн зөвшөөрчихвөл би найз залуутайгаа гэрлэх юм сан гэж хүсдэг. Бид хоёр сүйн бөгж солилцсон, хамт амьдардаг хос ч хүн болж төрснийх хайрттайгаа, олон жил хамт амьдарсан хүнтэйгээ гэрлэж үзмээр байна. Бүх стрэйт хүмүүс гэрлээд, салаад, дахин гэрлээд байхад бид тэгэх ямар ч боломжгүй байгаа нь томоос том ялгаварлан гадуурхалт.”
- “Олон жил хамт амьдарсан эхнэртэйгээ гэрлэлтээ батлуулчихвал нэг нь бас барлаа гэхэд бидний хамтын эд хөрөнгийн асуудалд хамаатан садан оролцох эрхгүй болно, бас хоёр хүүхдийн асуудалд санаа зовохгүй болно гэж боддог.”
- “Гэр бүлээ үүсгээд явж байгаа хүмүүс зөндөө л байна. Гэхдээ албан ёсоор гэрлэлтээ батлуулах боломжтой болбол гэр орныхон ч гэсэн хүлээн зөвшөөрөхгүй гээд яах вэ. Хүлээн зөвшөөрнө. ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувийн амьдрал нь ийм байдлаар тогтвортой боллоо гэхэд ажил, мэргэжлийн хувьд ч илүү үр бүтээлтэй байх болов уу гэж боддог.”
- “Гэрлэхсэнхосбайлаагэхэдбүхзүйлдээрилүүбаталгаатай

болох юм шиг санагддаг.”

- “Гэр бүл гэдэг тодорхойлолтоо илүү өргөн болгох шаардлагатай. Хууль нь байсан ч, байгаагүй ч хамтын, гэр бүлийн амьдрал зохиогоод явж байгаа хосууд маш олон байдаг. Эрх зүйн үндэслэлээр баталгаажуулах нь үр хүүхдийн асуудлыг ч шийдэх байх. Ялангуяа гей залуусын хувьд хүүхэд өргөж авъя гэж хүсэхэд хоёр гей хүнд хүүхэд өргүүлэхгүй ч юм уу, тийм асуудал байгаа.”
- “Гэр бүлийн хүчирхийлэл ижил хүйсийн хосуудын дунд байгааг гэр бүл гэдэг тодорхойлолтоор тэлчихвэл нийг шийдэх ч арай дөхөм болно.”

Гэр бүл үүсгэх, өөрийнхөө гэр бүлийг төрөөр хүлээн зөвшөөрүүлэх, гэр бүлээ төрөөр хамгаалуулах, эцэг эх болох эрх нь Монгол иргэн бүрт олгогдсон эрх байдаг ч энэ эрх ЛГБТИК+ хүмүүсийн хувьд огт хангагдахгүй байгаагаас үүдэн ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүүхдүүд болон хамтын эзэмшлийн өмч хөрөнгийн хувьд асуудал үүсдэг. Тиймээс үндсэн 60 хуулиар олгогдсон ЛГБТИК+ хүмүүсийн энэхүү эрхийг эдлүүлэх, тэгснээр хүүхдүүдийнх нь эрх ашиг, өмч хөрөнгийг нь хамгаалах асуудал тулгарч байна.

Нийгмийн ялгаварлан гадуурхалт

Монголын нийгэм ЛГБТИК+ хүмүүсийг хэр хүлээн зөвшөөрдөг гэж үздэг тухай асуултад оролцогчдын 3.3% нь “энгийн”, 1.7% нь “ерөнхийдөө сайн”, 95% нь “огт хүлээн зөвшөөрдөггүй” болон “ерөнхийд хүлээн зөвшөөрдөггүй” гэсэн санал өгчээ. Монголын нөхцөлд ЛГБТИК+ хүн байх нь танд ямар санагддаг тухай асуултад 90% нь “маш тухгүй”, “ерөнхийдөө тухгүй” хэмээн хариулсан ба 5% нь “энгийн”, 3.3% нь “ерөнхийдөө тухтай”, 1.7% нь “маш тухтай” хэмээн хариулсан байна. Нийгмийн зүгээс бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлтэй холбоотой дарамт шахалттай тулгарч байсан эсэх тухай асуултад оролцогчдын 43.3% нь “байнга тулгардаг”, 36.7% нь “ЛГБТИК+ гэдгээ мэдэгддэггүй болохоор үгүй”, 16.7% нь “ихэнх хүмүүс хүлээн зөвшөөрдөггүй учир ЛГБТИК+ байдлаа нуудаг”, 3.4% нь “амьдрал тодорхойгүй, сэтгэлийн дарамтад явдаг” гэжээ. Фокус бүлгийн ярилцлагаар ямар төрлийн нийгмийн шахалт, дарамт байдаг талаар, мөн яагаад тухгүй санагддаг талаар тодруулахад:

- “Ялгаварлан гадуурхалт гэж ер нь хүний өөрийгөө илэрхийлж байгаа байдал надад таалагдахгүй байлаа гэхэд түүнийгээ үйл хөдлөл, үзэл бодлоороо илэрхийлж, гутаан доромжилж байгаа байдлыг л хэлдэг.”
- “Жишээ нь намайг эрэгтэй хувцас өмсчихсөн явж байхад

“Чи эмэгтэй юм бол эмэгтэй хувцас өмсөж, эмэгтэй хүн шиг байгаач, алхаа гишгээ чинь яачихсан юм” гэж миний дотоод сэтгэлийг ойлгохгүй, өөрийн үзэл бодлоо тулгадаг.”

- “Гетеросексуал хүмүүст ЛГБТИК+ хүмүүсийг ойлгох мэдлэг, мэдээлэл байдаггүй, гадуур явж байхад “гомонууд зайл” гэж хэл амаар доромжлох явдал байнга гардаг.”
- “Насаараа гэрлэдэггүй ээ, гомбын гозон царайлаад, оройтлоо, үр хүүхэд гарга” гэж бүх хүмүүс намайг хэлдэг.”
- “Багаасаа л охин шиг, дандаа охидтой тоглодог байсан болохоор байрныхан янз бүр хэлнэ. Гэртээ харьж явахдаа хаанаас хэн гарч ирээд зодчих бол гэж айдаг байсан.”
- “Зарим үйлчилгээний байгууллага үйлчилгээ үзүүлэхээс татгалздаг, харагдах байдлаас минь болж. “Манайх гомо хүмүүст үйлчлэхгүй” гэж хэлүүлж байсан ч удаа нэлээд хэд бий.”
- “Гэр хорооллын нөхцөлд хүмүүс мэдчихээд орой үдэш ажил тараад явж байхад мөнгө салгахын тулд дарамтлах явдал гардаг.”
- “Дэлгүүрт ороод сонголтоо хийхээр явж байтал худалдагч “Хулгайч царайлсан гомо чинь гар гар” гэж хөөж байсан.”
- “Хэт эмэгтэйлэг байна гэж хэлүүлэх нь элбэг байдаг. Гэтэл би өөрийнхөөрөө л байгаа нь энэ. Эршүүд болох гээд хичээгээд хичээгээд чадахгүй.” - “Гэрлэх нас болж буй тухай сануулга аймаар санагддаг, учир нь “гэрлэх нас боллоо, нөхөрт гарах болоогүй юу, нөхөрт гараач” гэх хүмүүс олон байдаг.”
- “Гэр бүлийн гишүүд болон нийгэм эмэгтэй хүнтэй гэрлэхийг тулгаж байна, хамгийн хэцүү нь цаашид ямар хүнтэй амьдрах вэ гэдэг тодорхойгүй байна.”
- “Сэтгэлийн дарамт ихэнхдээ тулгардаг. Хааяа үхчихмээр ч санагддаг.”
- “Гудамжинд сонжиж харах, эсвэл хүүхэн шиг гэж хэлдэг, эхнэр авдаггүй сонин хүү шүү гэж хэлэх нь элбэг”.
- “Нэг удаа амралтад олуулаа явж байхад хэдэн халамцуу ах нар “Эр эм нь мэдэгдэхгүй гомо бандийг алнаа” гээд нэгийг маань зодож байсан.”
- “Заримдаа баар цэнгээний газар орохоор хамгаалагч, ажилчид нь муухай харах, “гомо нарт үйлчлэхгүй, эсвэл хүнгүй газар дээшээ суу” гэх зэргээр ханддаг. Дэлгүүр хоршооноос өөрийн сонирхсон зүйлээ худалдаж авна гэхээр худалдагчид нь бөөгнөрч зогсчихоод шивнэлдэж,

шоолж инээх асуудал гардаг. Нэг удаа өсгийтэй гутал авах гэсэн чинь “Чи өөртөө биш биз дээ? Чи гаж донтой юм уу?” гэж асууж байсан.” Нийгэмд ЛГБТИК+ хүмүүсийн өдөр тутам амсаж буй ялгаварлан гадуурхалт нь ЛГБТИК+ хүмүүсийг эх орноо орхин явах тухай хүртэл бодогдуулж байгааг “Та цагаачлах тухай бодож байсан уу?” гэсэн асуултаар мөн хэмжиж болно. Энэ асуултад 73.3% нь “тийм”, 26.7% нь “үгүй” гэж хариулжээ. Фокус бүлгийн ярилцлагаар энэх асуултыг цааш задлахад:

- “Транс хүмүүсийн амьдрал хэцүү байдаг тул явмаар л байдаг. Ядаж байхад Монгол цөөхүүлээ, тэгээд хүн болгон бие биеэ мэддэг болохоор хувийн нууцтай байх ямар ч боломжгүй.”
- “Монголын нийгэмд ЛГБТИК+ хүмүүсийг ялгаварлахгүй гээд хууль гаргуулчихвал явмааргүй байна, гэхдээ хааяа боддог. Байнга сэтгэлдээ нууц тээх хэцүү байдаг тул заримдаа ээлтэй газар руу явах хүсэл байдаг.”
- “Гэр орныхонтойгоо ойлголцохгүй, элдвээр хэлэгдэх үед явмаар санагддаг, үргэлж ганцаардаж байхаар хаа нэг газар очиж эрх чөлөөтэй, өөрийнхөөрөө байх тухай бодогдох үед явмаар л санагддаг.”
- “Монголын нийгэм нээлттэй сайхан бол хэн ч эх орноосоо явахыг хүсэхгүй, гэхдээ нөхцөл байдал хүнд л байна. ЛГБТИК+ байдлаасаа болоод ямар ч шударга 62 ёсыг олж мэдрэхгүй байгаа тохиолдолд цагаачлах ч биш, бүр дүрвээд явмаар санагддаг.”
- “Нийгмийн болон хууль зүйн орчин таагүй санагдах үед, байнга биеэ барих шаардлага үүсдэг нь сэтгэл зүйн хувьд дарамт үүсгэдэг, тиймээс хаа нэг эрх чөлөөтэй газар очихыг хүсдэг”.

Хүний эрхээ эдлэх, хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих эрхүүдийн хэрэгжилт

“Та ЛГБТИК+ хүмүүстэй ажилладаг байгууллагуудад хэр ханддаг вэ?” гэсэн асуултад 11.7% нь “хандаж байсан”, 26.7% нь “цөөн удаа хандаж байсан”, “ихэнх тохиолдолд ханддаг” гэж 13.3% нь хариулсан бол ханддаггүй гэж 48.3% хариулсан байна. Эрх нь зөрчигдсөн ч эрхээ сэргээлгэх талаар мэдлэггүй, эрхээ сэргээлгэх гэж яваад ч хэрэггүй, ямарваа үр дүнд хүрэхгүй учир гэсэн хандлага ЛГБТИК+ олон нийтийн дунд байгаа нь илт байв. ЛГБТИК+ хүний эрхийг хангахад төрийн зүгээс ямар арга хэмжээ авах хэрэгтэй талаар судалгаанд оролцогчдын 27% буюу 17 хүн нэмэлт сэтгэгдлээ бичсэнээс түүвэрлэж оруулбал:

- “Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл аль болох ёс зүйтэй хариуцлагатай, үнэн зөв, бодит, ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаар эерэг мэдээлэл түгээх, авьяас чадварыг нь тодотгосон сайн талыг нь тодотгодог болоосой.
- Бидний талаар янз бүрийн худал мэдээлэл их байдгаас биднийг гаж амьтад гэх сэтгэхүй байгаа нь цөөнгүй ажиглагддаг.” “Хэвшмэл ойлголтыг арилгах тал дээр анхаарал хандуулах шаардлагатай. Төрийн зүгээс хууль сахиулах байгууллагынханд бэлгийн чиг баримжааны тухай сайн мэдлэг, мэдээллийг өгдөг болбол бид хохирогч, мөн давхар хохирогч болох эрсдэлээс хамгаалагдах боломжтой болно.”
- “Лесбиян хосын амьдралд нэгийгээ хардалтын улмаас хүчирхийлэх явдал гардаг ба үүнийг хэнд, хаана, хэрхэн шийдвэрлүүлэх талаар мэдлэг бидэнд дутмаг байдаг.”
- “ЛГБТИ хүмүүсийн дунд бие биеэ ялгаварлах явдал цөөнгүй гардаг. Ялангуяа лесбиян хосуудын дунд хардалтын улмаас зодох, цохих, дарамтлах үед өөрийгөө хэрхэн хамгаалахаа мэддэггүй. Тиймээс нуугдмал байх биш, нийтийн дунд ил тод чөлөөтэй өөрийгөө илэрхийлж нийгэмшиж амьдрах нөхцөл боломжоор хангаасай гэж хүсэж байна.”
- “Төрийн байгууллагын ажилтан, албан хаагчид өөрсдийгөө сайн боловсруулж чадавхжуулах, хүний эрхийг дээдлэх ухамсарт сэтгэхүйтэй болох ёстой.”
- “Хэвлэл,мэдээллийнхэрэгслээргардагбуруузөрүүмэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, хариуцлага тооцдог байгаасай. Мэдээлэл түгээхдээ ЛГБТИК+ хүмүүсийн тухай үнэн зөв ярьдаг болоосой. Монголын нийгэм ялгаварлан гадуурхалт, гутаан доромжлолоос дан ганц бэлгийн чиг баримжаа гэлтгүй анхаараасай гэж хүсэх юм. Төр үүнд чиглэсэн тууштай бодлого баримтлах ёстой гэж бодож байна. 1. Хууль эрх зүйн орчноо ЛГБТИК+ хүмүүст ээлтэй болгоход тууштай бодлого хэрэгжүүлэх. 2. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зөв, бодитой мэдээллийг хүргэдэг болох. 3. Төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд өөрсдөөсөө эхэлж ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаарх хандлагаа зөв тийш нь өөрчлөөсэй гэж бодож явдаг, нөлөөллийн ажлыг нийгмийн бүх давхаргад явуулах хэрэгтэй байна.”
- “Ямар ч тохиолдолд телевиз, сонин, радио, интернет зөв, бодитой, эерэг мэдээллийг өгдөг байх, төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоог сайжруулах, хэвлэл, мэдээллийн ажилтнуудыг зөв мэдээллээр хангах хэрэгтэй байна.”

- “ЛГБТИК+ олон нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан хуультай болох. ЛГБТИК+ хүний эрхийг хамгаалахын тулд эхлээд хуульдаа тодорхой тусгаж өгөх хэрэгтэй. Түүний дараа нийгэмд тайлбарлан ойлгуулах нь хялбар болно, мөн ЛГБТИК+ хүмүүст зориулсан цогц төв байвал төвөөр дамжуулан эрүүл мэндийн болон хүний эрхийн мэдлэг, мэдээллээ гэвэл зүгээр санагддаг.”
- “Нийгэмд хүртээх хүртээмж талаасаа судалгаа, сургалтын үр дүнг хүмүүст байнга ярьж, сонсгож байсан нь дээр байх, гэр бүлийн нээлттэй сэдэв эсвэл насны онцлогоос хамаарч нэвтрүүлэг бэлтгэн хүргэдэг байвал нийгэмд ойлголт илүү хурдан түгнэ гэж бодож байна.”
- “Монголын нөхцөлд ижил хүйстэн болоод төрсөн нь гэмт хэрэгтэн шиг санагддаг. Үргэлж нуугдаж, бусад хүмүүст үргэлж худлаа хэлэх шаардлага гардаг. Тиймээс ЛГБТИК+ хүмүүс бусадтай адил хүн гэдэг талаас нь ойлголт өгөх, ялангуяа өсвөр насныханд илүү их мэдээлэл шаардлагатай.”
- “Эхлээд Монголын иргэдийг ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаарх бага ч гэсэн мэдлэгтэй, мэдээлэлтэй болгох хэрэгтэй. Үүний дараагаар эрх зүйтэй холбоотой асуудал ярих хэрэгтэй. Хэрэв шууд хууль тогтоомжтой болбол хүмүүс илүү их үзэн ядалттай болж магадгүй. Энэ судалгаа их таалагдаж байна, би ганцаараа ийм биш гэдгээ мэдэж авлаа. ЛГБТИК+ хүмүүс ялгаварлалд өртдөг шалтгаан нь мэдлэггүй байдлаас болж гардаг. Мөн монголчуудын уламжлалт сэтгэлгээ нөлөөлдөг.”
- “Гол авах арга хэмжээ нь ЕБС-уудад энэ тухай мэдлэг, мэдээллийг олгох, хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай хамтарч ажиллах шаардлагатай. Мөн урлаг, уран сайхны байгууллагуудтай тулж ажиллах хэрэгтэй байна. Тэдгээр хүмүүс нийгэмд урлагаар дамжуулан нийгэмд буруу дүр төрх, ойлголтыг өгөх явдал элбэгшиж байгаа, хошин шог, кино гэх мэт жишээ бий. Ер нь Монголд ялгаварлах үзэгдэл маш их байдаг. Дан ганц бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл гэлтгүй хүнийг хүн гэдэг үүднээс нь ханддаг болоосой гэж хүсдэг. Хүмүүс хүний гадаад байдал, зан ааш, хийж буй үйлдэл зэргээс нь хамаарч доромжлон гадуурхаж байдаг. Хүн ЛГБТИК+ ч байж болно, биш ч байж болно тиймээс хүнийг хүнээр нь, надтай адил хүн гэдэг үүднээс хандаж байгаасай гэж хүсдэг.”

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДААС АВСАН СУДАЛГААНЫ ДҮН

Төрийн албан хаагчдаас авсан судалгааны асуумж удирдамжид заагдсаны дагуу нийслэлийн 7 дүүргээс оролцогчдын 60%, 40% нь Дархан-уул аймгийн Дархан сум, Орхон аймгийн Баян-өндөр, Говь-Алтай, Завхан, Сүхбаатар, Хэнтий, Дорноговь, Дорнод, Өвөрхангай, Төв, Сэлэнгэ гэх мэт аймаг сумуудад ажиллаж буй хэрэг бүртгэгч, мөрдөн байцаагч, багш, эмч, нийгмийн ажилтнуудыг хамруулсан болно. Нийтдээ 60 хүн хамрагдсанаас эмч 13.3%, хэрэг бүртгэгч 11.7% сургуулийн нийгмийн ажилтан 11.7% мөрдөн байцаагч 26.7%, багш 36.7% байв. Үүнээс эрэгтэй 36.7%, эмэгтэй 63.3%, насны 65 хувьд 18-23 насны 10%, 24-29 насныхан 38.3%, 30-35 насныхан 30%, 36 наснаас дээш насныхан 21.7% хувьтай оролцжээ. Үндэсний болон шашны цөөнх оролцогчдын 11%-ийг эзэлж байсан. Боловсролын түвшнээр 96.7% нь дээд, 1.7% дунд, 1.7% бүрэн дунд боловсролтой гэжээ. Бэлгийн чиг баримжааны хувьд 90% нь гетеросексуал, 3.3% нь бисексуал, 6.7% нь аль нь ч биш хэмээн хариулжээ.

“Ижил хүйсийн бэлгийн харьцааг хүлээн зөвшөөрөх тал дээр таны бодол?” гэсэн асуултад 11.7% нь “хангалттай хүлээн зөвшөөрнө” гэсэн бол 33.3% ерөнхийдөө хүлээн зөвшөөрнө, 11.7% нь “зөвшөөрөх, зөвшөөрөхгүйн аль нь ч биш”, 33.3% нь “ерөнхийд хүлээн зөвшөөрөхгүй”, 10% нь “огт хүлээн зөвшөөрөхгүй” гэж хариулсан байна. “Аль нь ч биш” хэмээх асуултыг бодлоготойгоор оруулсан нь сөрөг сэтгэхүй, ойлголттой байгаа хүмүүсийн үзэл бодлыг шууд бус байдлаар илэрхийлэх арга байсан ба энэхүү хариултыг сөрөгт тооцсон. Төрийн албан хаагчдын дийлэнх буюу 55% нь сөрөг хариу өгсөн.

“Трансжендэр хүмүүсийг хүлээн зөвшөөрөх тал дээр таны бодол?” гэсэн асуултад 8.3% нь “хангалттай хүлээн зөвшөөрнө”, 28.3% нь “ерөнхийдөө хүлээн зөвшөөрнө” гэж үзсэн бол 21.7% нь “аль ч биш”, 29% нь “ерөнхийдөө хүлээн зөвшөөрөхгүй”, 9% нь “огт хүлээн зөвшөөрөхгүй” гэж хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд оролцогчдын дийлэнх буюу 63.4% нь трансжендэр хүмүүсийг хүлээн зөвшөөрөхгүй гэжээ.

“Таны танилын хүрээ (ажлын хамт олон, сургуулийн хамт олон, найз нөхөд болон гэр бүлийнхэн) ЛГБТ хүмүүст хэрхэн ханддаг вэ?” гэсэн асуултад 13.3% нь “маш муу”, 51.7% нь “ерөнхийдөө муу”, 33.3% нь “энгийн”, 1.7% нь “маш сайн” гэж хариулжээ. Үүнээс зэхэд төрийн албан хаагчдын 65% нь ЛГБТ хүмүүсийн тухай нийгэм бүхэлдээ сөрөг хандлагатай байгааг хүлээн зөвшөөрсөн.

“Таны гэр бүл, дотнын хүмүүсийн дунд ЛГБТ хүн байвал хэрхэн хүлээж авах вэ?” гэсэн асуултад 18.3% нь “маш тухгүй”, 36.7% “ерөнхийд тухгүй байдлыг мэдэрнэ” гэж хариулсан бол 45% “энгийн” гэж хариулсан байна.

“Таны ажлын хамт олны дунд ЛГБТ хүн байвал та хэрхэн хүлээж авах вэ?” гэсэн асуултад 8.3% нь “маш тухгүй”, 30% нь “ерөнхийд тухгүй”, 60% нь энгийн, 1.7% нь “ерөнхийдөө тухтай” гэж хариулсан байна.

“Та ажил олгогч бол нээлттэй амьдардаг ЛГБТ хүмүүсийг ажилд авах уу?” гэсэн асуултад “тийм” гэж хариулсан 56.7%, “жирийн л хүн учир авна” гэж хариулсан нь 66.3%, “мэдэхгүй” гэж хариулсан нь 3.3%, 1.7% нь “ажиллаж чадаж байвал хүйс хамаагүй” гэж хариулжээ. Эдгээр 60 оролцогчдоос зөвхөн 2 хүн нь буюу 3.3% нь ЛГБТ хүмүүсийг энгийн хүмүүс гэж үзсэн байхад бусад нь “энгийн бус” хэмээн үзсэнийг энэ асуултаас харж болно. “Та ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг арга хэмжээ авч чадах уу?” гэсэн асуултад 68.3% нь “тийм”, 30% нь үгүй, 1.7% “мэдэхгүй” гэжээ.

“Таны ажил үүргийн шугамаар ЛГБТ хүн хандвал хэрхэн хүлээж авах вэ?” гэсэн асуултад 5% нь “маш тухгүй”, 11.7% нь “ерөнхийд тухгүй”, 81.7% нь “энгийн” гэж хариулсан бол, 1.7% нь “ерөнхийдөө тухтай” гэж хариулсан байна. Энэхүү асуултыг задлахдаа “ерөнхийдөө тухтай” гэснээс бусад хариултыг сөрөг гэж үзэх үндэслэл дээрх асуултуудаас үүссэн учир судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын 98.3% нь тухгүй, эвгүйцсэн байдлаар хандах магадлал өндөр хэмээн үзнэ.

“Танд илт мэдэгдэх ЛГБТ хүний хажууд байх ямар санагдах вэ?” гэсэн асуултад 13.3% нь “маш тухгүй”, 40% нь “ерөнхийдөө тухгүй”, “энгийн” гэж 46.7% нь хариулсан байна.

“Та ажлын бус орчинд ЛГБТ хүнтэй нүүр тулбал танд ямар санагдах вэ?” 10% нь “маш тухгүй”, 23.3% нь “ерөнхийдөө тухгүй”, 65% нь “энгийн”, 1.7% “ерөнхийдөө тухтай” гэж хариулжээ.

“Танд ЛГБТ хүнтэй тулж харьцахад ямар санагдах вэ?” гэсэн асуултад 8.3% нь “маш тухгүй”, 35% нь “ерөнхийдөө тухгүй”, 55% нь “энгийн”, 1.7% нь “ерөнхийдөө тухтай” гэжээ.

“Танд олон нийтийн газар ЛГБТ хүнтэй харьцвал ямар санагдах вэ?” гэсэн асуултад 10% нь “маш тухгүй”, 30% нь “ерөнхийдөө тухгүй”, 58.3% нь энгийн, 1.7% нь “ерөнхийдөө тухтай” байна гэжээ.

“Бусадтай олон нийтийн газар ЛГБТ хүмүүсийн тухай яриа өрнүүлэхэд ямар санагддаг вэ?” гэсэн асуултад “маш тухгүй” 6.7%, 33.3% нь “ерөнхийдөө тухгүй”, 55% нь “энгийн”, 5% нь “ерөнхийдөө тухтай” гэж хариулсан байна.

“Та ЕБС болон боловсролын бусад орчинд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн тухай мэдлэг олж авч байсан уу?” гэсэн асуултад 25% нь “тийм”, 50% нь “үгүй”, 25% нь “бага зэрэг мэдээлэл авч байсан” гэж хариулжээ.

“ЛГБТ хүмүүсийн талаар ямар нэгэн сонин, сэтгүүлээс мэдээлэл авч байсан уу?” гэсэн хариултад 18.3% нь “үгүй”, 58.3% нь “тийм, эерэг сөрөг мэдээллийг зэрэг авсан”, 23.3% “сонирхож байгаагүй” гэж хариулжээ.

“ЕБС-ийн хөтөлбөрт бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар тусгаж өгөх нь таны бодлоор?” гэсэн асуултад “хэрэгтэй” гэж 58.3%, “хэрэггүй” гэж 8.3%, “байж болно” гэж үзсэн нь 33.3% байв.

“Танд ЛГБТ олон нийтийн тухай мэдлэг, мэдээлэл бий юу?” гэж асуухад 5% нь “хангалттай мэднэ”, 26.7% нь “мэднэ”, 51.7% “бага зэрэг”, 16.7% нь “огт мэдэхгүй” гэжээ.

“Та ЛГБТ хүмүүсийн талаар өөрөө судалж байсан уу?” гэж асуусан асуултад “тийм” гэж 5%, 90% нь “үгүй”, 5% “бага зэрэг” гэж хариулжээ.

“Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн тухай мэдээллийг яаж, ямар замаар авбал амар вэ?” гэсэн асуултад 5% нь “ЕБС-иар”, 18.3% нь “интернэтээр”, 16.7% нь “хэвлэл мэдээллээр”, 3.3% нь “телевизийн нэвтрүүлгээр”, 15% нь “сургалтаар” гэж хариулсан бол 40% нь энэ асуултад огт хариулаагүй байна.

“ЛГБТ хүмүүс өөрийн дур зоргоор бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллээ сонгодог гэж боддог уу?” гэсэн асуултанд 8.3% нь “тийм”, 46.7% нь “үгүй”, 45% нь “мэдэхгүй” гэжээ.

“Та бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа удамшдаг гэж боддог уу?” гэсэн асуултад 25% нь “тийм”, 73.3% нь “үгүй”, 1.7% нь “мэдэхгүй” гэжээ.

“Таны бодлоор Монголын нийгэм ЛГБТ хүмүүсийг хүлээн зөвшөөрч байна гэж боддог уу?” гэсэн асуултад 18.3% нь “тийм”, 36.7% нь “үгүй”, 45% нь “мэдэхгүй” гэж хариулсан байна.

“Таны бодлоор ЛГБТ хүмүүс Монголын нийгмийн нөхцөлд хангалттай аюулгүй ажиллаж, амьдрах нөхцөл бүрдсэн гэж боддог уу?” гэсэн асуултад 15% нь “тийм”, 78.3% нь “үгүй”, 5% нь “мэдэхгүй” гээд 1.7% нь энэ асуултад хариулаагүй.

“Таны бодлоор бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа гэж юу вэ?” гэсэн асуултад 56.7% нь хариулаагүй, 5% нь “хүйсийн хувьд аль хүйст татагдаж буй асуудал”, 5% нь “багаасаа өөрийн хүйсийг мэдэрч буй асуудал”, 5% нь “аль хүйсийн хүнд татагдаж буйг илэрхийлэх ойлголт”, 10% нь “төрөлхийн зүйл”, 18.3% нь “мэдэхгүй” гэж хариулсан. Энэхүү асуултыг асуулгад оролцогчдын зөвхөн 25% нь ямар нэгэн байдлаар мэдэж тодорхойлж байсан ба 75% нь мэдэхгүй, мэдэхгүйгээсээ хариулаагүй гэж зэх үндэслэл байна.

“ЛГБТ хүмүүсийн талаар таны бодол?” гэсэн асуултад хүмүүс доорх

байдлаар хариу бичжээ. Үүнд: 20% нь “хүний эрхийн асуудал”, 20% нь “байх л зүйл, ойлгоно”, 1.7% нь “өөрөө сонгож чадахгүй учир их хэц асуудал”, 1.7% нь “төрөлхийн бол хүлээн зөвшөөрнө, Монголд ихэнх нь олдмол”, 1.7% нь “ижил хүйстнээ сонирхдог хүмүүст их хэцүү байдаг байх”, 1.7% нь “хүмүүс мэдлэгтэй байх шаардлагатай”, 1.7% нь “балайрал”, 1.7% нь “гаж буруу зүйл”, 1.7% нь “мэдээллийг шат шатанд нь өгөх хэрэгтэй”, 1.7% нь “мэдэхгүй”, 46.7% нь энэ асуултад огт хариулаагүй байна.

Үүнээс дүгнэхэд төрийн албан хаагчдын дунд явуулсан судалгаа нь төрийн албан хаагчид бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн талаар мэдлэг мэдээлэл маш бага, ихэнх нь ЛГБТ хүмүүст сөрөг хандлагатай дээр нийгэм ч эдгээр хүмүүст сөрөг ханддаг гэж үздэгээ илэрхийлжээ. Энэ байдлыг арилгахын тулд шат дараалсан олон нийтийг соён гэгээрүүлэх, мэргэжлийн онцлогт нь тохирох мэдлэг, чадавхыг суулгах арга хэмжээ авах, хэрэгжүүлэх, биелэлтийг хянах ёстой нь харагдаж байна.

ЛГБТИ ХҮМҮҮС БА ЯДУУРАЛ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН (2014):

ЛГБТ Төв НҮТББ-аас ЛГБТИ хүмүүсийн дунд нийгмийн ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэлтэй ядууралд өртөх эрсдэлийг 2014 оны эхээр судалсан. Судалгаанд 17-50 насны 107 хүн оролцсон ба судалгаанд оролцогсдын 46.8% нь 26 хүртэл насныхан байсан ба үлдсэн 53.2% 26-49 насныхан байсан. Үр дүн:

- 18.7% нь ЛГБТИ байдлаасаа ажлаасаа шалтгаангүй халагдсан.
- 10.3% нь ажилгүй болсон тохиолдолд шууд ядууралд өртөнө гэж хариулсан.
- 21.5% нээлттэй амьдардаг бусад нь гэр бүл, найз нөхөд, ажлын байрандаа хаалттай амьдардаг.
- 10.4% нь ажилгүй.
- 8.4% нь ямарваа орлогогүй.
- 14% нь амьжиргааны доод түвшнээс бага орлоготой.
- 22-23% нь амьдралын түвшин нэн ядуу.
- 40% нь эцэг эх, гэр бүлийнхнээсээ санхүүгийн хувьд хараат байдалтай.

Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааг нь мэдсэн тохиолдолд ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөх, ажлаас халагдах үүнээс болж амьдралын баталгаа алдагдах, ядууралд өртөх гэх мэт эрсдэл бий болж байна. Ажлын байран дээрх ялгаварлан гадуурхалт болон ажлаас халагдах эрсдэл зэрэг айдсаас болж ЛГБТИК+ хүмүүс бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа нууцлахыг хүсдэг гэжээ. Энэ нь хувь хүнд сэтгэл

зүйн хувд маш том дарамт учруулдаг бөгөөд хэрвээ хөдөлмөрлөх эрх нь бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанаас үл хамааран бүрэн хамгаалагдсан байсан бол өөрийн мөн чанарыг нуулгүйгээр амьдрахыг хүсдэг гэдгээ илэрхийлсэн.

ЛГБТИК+ ХҮҮХЭД ЗАЛУУЧУУДААС АВСАН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН (2016):

ЛГБТ Төв НҮТББ НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн конвенц-д зориулж 18 наснаас доош насны нийт 19 ЛГБТ хүүхэд, залуучуудаас судалгаагаа авсан байгаа (2016 оны 6 ба 7 сард). Үр дүн нь:

- 79% нь бэлгийн чиг баримжаа эсвэл хүйсийн баримжаа, илэрхийллээсээ болоод ялгаварлан гадуурхагдаж бас бусдаас тусгаарлагдаж байсан.
- 9.4% нь бэлгийн чиг баримжаа эсвэл хүйсийн баримжаа, илэрхийллээсээ болоод бие махбодын хүнд хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөж байсан
- 45.16% нь гэр бүл дундаа ялгаварлан гадуурхагдаж, хүчирхийлэлд өртөж бас тусгаарлагдаж байсан
- 42% нь боловсролын орчинд багш болон ангийн хүүхдүүдэд ялагаварлан гадуурхагдаж, тусгаарлагдаж бас хүчирхийлэлд өртөж байсан
- 21% нь бэлгийн чиг баримжааны тухай мэдээллийг боловсролын орчинд авч байсан
- 19хүүхдийн1ньлөөрийгөөгэртээнээлттэйгээрилэрхийлэхдээ айдаггүй
- 19 хүүхдийн 2 нь л өөрийгөө найзууддаа болно ангийнхандаа нээлттэй илэрхийлэхээс айдаггүй

Бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллийн тухай зөв, эерэг, хүртээмжтэй мэдээлэл байдаггүй гэдгийг судалгаанд оролцсон хүүхдүүд хэлж байсан юм. Мэдээлэл байхгүй байгаа байдал нь хүүхдийн мэдээлэл хайх, авах, ба ашиглах эрхийг нь зөрчиж байгаа юм. Тэдний ашигладаг мэдээллийн их сурвалж нь (анхдагчаас эх сурвалжаас буурах дараалалтай):

1. Сошиал медиа (Facebook, Twitter)
2. Хүүхдүүд бие биеэсээ мэдээлэл авах (аман яриа)
3. Монголын ТВ сувгууд
4. Бусад орны ТВ сувгууд

Хүний эрхээ эдлэхэд тулгардаг хамгийн том бэрхшээл нь гэртээ болон боловсролын орчин дахь ялгаварлан гадуурхалт ба хүчирхийлэл. Сургуулийн бүх л ажилтнууд болон нийгмийн ажилтнууд ЛГБТИК+ хүмүүсийн талаарх мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх; ЛГБТИК+ хүүхдүүдэд шинжлэх ухаанч мэдлэг олгох ба ялгаатай байдлыг нь ойлгох чадвартай байх. Трансжендэр хүүхдүүд харин эрүүл мэндийн салбараас хангалттай мэдээл ба тусламж авч чаддаггүй нь тэдний хамгийн том бэрхшээл гэж хэлсэн юм. 2015 ба 2016 онуудад трансжендэр хүүхдүүд улсын болон хувийн сэтгэл зүйч нар болон сэтгэл засалч нар дээр очиход, тэдний мөн чанарыг үгүйсгэн энэ мэдрэмжүүд нь бүгд яваандаа алга болно гэж хэлцгээсэн байдаг (тэр тусмаа христийн сүмийн нийгмийн ажилтнууд).

Эрүүл мэндийн салбарт ажиллаж буй мэргэжилтнүүдэд ЛГБТИК+ хүүхэд, залуучуудын тухай сургалт олгох ба бүрэн хэмжээний ойлголттой болгох нь маш чухал бөгөөд ЛГБТИК+ хүүхэд, залуучуудтай харьцахад ёс зүйн болно мэргэжлийн түвшинд байх хэрэгтэй байна.

МОНГОЛЫН СУРГУУЛЬД ТРАНС* СУРАГЧ БАЙХ НЬ, 2023

2023 онд “Бүх нийт боловсролын төлөө!” иргэний нийгмийн үндэсний эвсэл болон ЛГБТ Төв НҮТББ нар хамтран “Монголын сургуульд транс сурагч байх нь” кэйс цуглуулгын аргаар хийсэн чанарын судалгааг олны хүртээл болгосон билээ. Энэхүү судалгаа нь англи, монгол хэл дээр бий тул та бүхэн эх хувилбарыг нь ЛГБТ Төвд хандан цаасан эсвэл онлайн хэлбэрээр авч болно.

Судалгааны үр дүн

Тус чанарын судалгааны оролцогчид нь 16-18 насны өөрийгөө транс* болон хүйсийн бусад олон янз байдлаар илэрхийлдэг хүүхэд залуус байв. Нийт долоон транс* сурагч энэхүү судалгаанд оролцож дэлгэрэнгүй, ганцаарчилсан ярилцлагаар дамжуулан өөрсдийн туулж буй амьдралын туршлагыг хуваалцсан болно.

Бид ЛГБТИК+ олон нийтийн харилцаа холбооны сүлжээ болон snowball буюу цасан бөмбөг хэмээх аргачлалаар судалгаанд оролцогчдыг сонгож холбоо тогтоосон билээ. Транс* олон нийт нь Монголд хамгийн ихээр гадуурхагдан орхигдсон нийгмийн бүлэг бөгөөд эндээс насанд хүрээгүй оролцогчдыг дээжлэн сонгох нь хүнд сорилт байв. Тиймээс ч цасан бөмбөг хэмээх аргачлал буюу ярилцлагад оролцсон оролцогч нь өөрийн танилын холбоогоор дамжуулан дараагийн оролцогчийг санал болгох нь энэхүү

судалгаанд тохиромжтой байв.

Энэхүү чанарын судалгааны үрдүнд гарсандүгнэлтүүд бүгд туйлын хор хөнөөлтэй байсаар байгаа багш сурган хүмүүжүүлэгчдийн хандлага, сургуулийн орчны талаар шүүмжтэй эргэцүүлэмж огт байхгүй байгааг илтгэж байна. Ийнхүү хэзээ ч шүүмжлүүлж үзээгүй үндэсний боловсролын систем дэх хүйсийн хэвшмэл байдлыг өөрчлөх томоохон сорилт транс* сурагчдын өмнө үлдэв. Хүйсээр ангилан хуваах нь сургуулийн орчинд ил тод хэрэгжиж байдаг бөгөөд өдөр тутмын заах аргазүйн үйл явцаас эхлээд сургуулийн анги танхим, материаллаг бааз хүртэл өөрчлөлтөд хариг энэхүү соёл боловсролын системийн бүрдэл хэсэг бүрд нэвчин оршсоор байна. Судалгааны үр дүнд үндэслэн дүгнэхэд сургуулийн орчинд транс* сурагчдад чиглэсэн ямар нэг дэмжлэг туслалцаа үгүй бөгөөд сурагчдад бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааны талаар сүүлийн 20 жилийн турш зааж байгаа боловч багш нарын ЛГБТИК+ сурагчдад хандах хандлагад төдийлөн эерэг өөрчлөлт гараагүй байна. Хэдийгээр бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааны тухай сэдэв 9 дүгээр ангийн эрүүл мэндийн боловсролын хичээлийн хөтөлбөрт багтсан боловч багш нар ихэвчлэн энэ сэдвийг алгасах, заасан ч заах аргазүйн хувьд зарим талаар сөрөг, ялгаварлан гадуурхах хандлагатай байсаар байна. Цаашилбал, оролцогчдын олонх нь багш, гэр бүлийн гишүүд, үе тэнгийн хүүхдүүд, үл таних хүмүүсийн зүгээс үг хэл, бие махбодын хүчирхийлэл, тэр бүү хэл бэлгийн дарамт амсаж байгаа нь тэдний сэтгэцийн эрүүл мэнд доройтсонтой, ялангуяа сэтгэл гутрал, ганцаардал, өөрийгөө гэмтээх, амиа егүүтгэх зэрэг эрсдэлд өртөмхий байгаатай нягт холбоотой юм. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн зөвлөгөө үйлчилгээ авах боломжгүй байх, сөрөг таагүй үйл явдлууд тохиолдох, түүнчлэн багш, сургуулийн сэтгэлзүйчдэд үл итгэх зэргээс үүдэн дээр дурдсан эрсдэлд өртөмтгий байснаар дийлэнх транс сурагчид тусламж дэмжлэг эрэлхийлэхээс зайлсхийдэг аж. Эцэг эхийн зүгээс дэмжлэг үзүүлдэг хэмээн дийлэнх нь хариулаагүй бөгөөд харин ч трансжендэр хүмүүсийн талаарх гэр бүлийн гишүүдийн хандлага ихэвчлэн сөрөг байдлаар дурдагдсан нь транс* сурагчдын сэтгэцийн эрүүл мэнд доройтох гол хүчин зүйл болж байна хэмээн дүгнэж болохоор байна. Цахим орчинд өөрсөдтэйгөө адил олон нийтийг олсноор өөрийгөө тодорхой олон нийтийн нэг хэсэг хэмээн мэдрэх нь, түүнчлэн хамгийн энгийн хэлбэрээр ЛГБТИК+ эрхийн хөдөлгөөнд хувь нэмрээ оруулж, оролцох нь транс сурагчдын эрүүл энх, сайн сайхан аж төрөхүйг хамгаалах эерэг хүчин зүйл болдог аж.

Зөвлөмж

Дараах зөвлөмжийг энэхүү кэйс цуглуулгын судалгааны оролцогчдын туршлага дээр үндэслэн бэлтгэн гаргасан болно.

Зөвлөмж нь илүү хүртээмжтэй, аюулгүй орчин буюу транс* сурагчдад ээлтэй сургуулийн уур амьсгалыг бий болгох замаар транс сурагчдын даван туулах эрмэлзэл, сэтгэцийн болон биеийн ерөнхий эрүүл мэнд, сайн сайхныг дэмжих зорилготой юм.

ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА, ЗАСГИЙН ГАЗРЫН АГЕНТЛАГУУДАД

- Хүйсийн тэгш байдлын тухай хуулийг бүх салбар, тэр дундаа боловсролын системд бодитоор хэрэгжүүлэх;
- Транс* хүмүүст зориулсан Үндэсний эрүүл мэнд хамгааллын стандартыг боловсруулж, сэтгэцийн эрүүл мэндийн чиглэлээр голлон үйлчилгээ үзүүлж буй эрүүл мэндийн салбарын ажилтан мэргэжилтнүүдийг зохих сургалт, мэдээллээр хангах;
- Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжааны талаарх агуулга бүхий эрүүл мэндийн боловсролын хичээлийн сургалтын хөтөлбөрийн чанарт зохих мониторинг, үнэлгээг хийх;
- Хүйсээр ангилан хуваах сургуулийн бодлогыг халж, транс болон хүйсийн олон янз байдал бүхий сурагчдыг дэмжих нийцтэй бодлого, зааварчилгаагаар сургуулийн бүх нэгдэл хэсгийг хангах;
- Холбогдох хичээлүүдэд, ялангуяа технологи, зохион бүтээх хичээлд хэрэглэгдсээр буй хүйсээр ангилан хуваах үеэ өнгөрөөсөн зохион байгуулалтын арга хэлбэрийг өөрчилж, шинэ зохион байгуулалтын шийдэл танилцуулах;
- Сургуулиудыг дээрэлхэлтийн эсрэг ялангуяа бэлгийн болон хүйсийн олон янз байдлын талаар тусгайлан анхаарсан бодлого, дүрэм журамтай болгох;
- Багш сурган хүмүүжүүлэгчид, нийгмийн ажилтан, сэтгэлзүйч болон сургуулийн бусад бүх ажиллагсдыг үетэнгийн дээрэлхэлт, нийгмийн гишүүдийн олон янз байдал, транс жендер хүмүүстэй холбоотой сэдвээр цогц сургалтад хамруулах.

СУРГУУЛЬ, БОЛОВСРОЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН МЭРГЭЖЛИЙН АЖИЛТНУУДАД

- Багш сурган хүмүүжүүлэгчид болон сургуулийн удирдлагуудыг зохих сургалтад хамруулах, үүнд зориулсан төсвийг хангалттай хүрэлцэхүйцээр төлөвлөх;
- Өөрийн эрх мэдлийн хүрээнд транс сурагчдад аюулгүй, ээлтэй уур амьсгал бүрдүүлэх чиглэлээр ач холбогдолтой үйл ажиллагаа зохион байгуулах, ялангуяа транс*сурагчдын хэрэгцээ шаардлагад мэдрэмжтэй хандаж хүйс онцлон заагаагүй ариун цэврийн өрөөг бий болгох;
- Сургуулийн дүрэмт хувцасны бодлогыг өөрчилж, транс*

сурагчид өөрийн хүйсийн баримжаандаа нийцсэн хувцас өмсөх боломжтой дүрэм журмыг шинээр бий болгох;

- Эрүүл мэндийн боловсролын хичээл заах бүтэн цагийн үндсэн багшийн орон тоог бий болгохын зэрэгцээ одоо байгаа багш нарыг бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаатай холбоотой сэдвийг заах зохих сургалтаар хангах;
- Сургуулийн нийгмийн ажилтан, сэтгэлзүйчид транс* сурагчдад зөвлөгөө дэмжлэг үзүүлэхдээ тэдний хувийн нууцыг чандлан хадгалах.

СЭТГЭЦИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЛБАРЫН МЭРГЭЖИЛТНҮҮДЭД

- Хүйсийн олон янз байдал, трансжендер хүмүүстэй холбоотой асуудлаар модуль сургалтын хөтөлбөр боловсруулж сэтгэцийн эрүүл мэндийн чиглэлээр бэлтгэгдэж буй, энэ чиглэлээр ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийн дунд сургалт зохион байгуулах;
- Сэтгэцийн эрүүл мэндийн оношилгоо, эмчилгээ, үйлчилгээнд Олон улсын Өвчний Ангилал 11-ийг нэвтрүүлэх;
- Трансжендер хүмүүст тулгамддаг асуудлаар мэргэшсэн сэтгэцийн эрүүл мэндийн мэргэжилтнүүдийн сүлжээг бий болгож сургуулийн сэтгэлзүйч өөрийн үүрэг, чадавхаас хэтэрсэн нөхцөл байдал үүсэх үед сурагчдад мэргэжлийн сэтгэлзүйн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн санал болгох боломжийг бүрдүүлэх;
- Трансжендер болон хүйсийн олон янз байдал бүхий хүмүүсийн нэсрэг ямар нэг зохисгүй авир, үйлдэл гарсантай холбоотой ирсэн гомдол саналд түргэн шуурхай, зохистой байдлаар хариулах, хариу арга хэмжээ авах;
- Трансжендер болон хүйсийн олон янз байдал бүхий хүүхдүүдийн эцэг эхийг хамт олны дэмжлэг, дотоод дахь хамтын бүлэг, тэдгээрийн байгууллагуудын тухай мэдээллээр хангах.

ЦААШ СУДЛАХ НЬ

- Хотын захын хороолол, алслагдмал аймаг суманд амьдран суугаа транс* сурагчдын амсаж туулж буй амьдралын туршлагын талаар нэмж дэлгэрүүлэн судлах;
- Монгол дахь транс залуу үеийн эрүүл мэндийн хэрэгцээ, хамгаалах хүчин зүйлийн талаар тусгайлан судлах;
- Транс болон хүйсийн олон янз байдал бүхий өсвөр залуу үеийн туршлагын талаар эрүүл мэнд, хүний нөөц, нийгмийн ажилтан гэх мэт халамжийн мэргэжилтнүүдтэй хэлэлцэж хамгааллын тохиромжтой загварыг олж тогтоох;

- Транс* сурагчдын амсаж туулж буй гэр бүлийн хүрээний хүчирхийлэл, үе тэнгийн дээрэлхэлтийн талаар нэмж дэлгэрүүлэх судлах (Ganbaatar, D., Enkhbold, E., & Munkhbat, O. (2023). *Being trans* students at school in Mongolia: Collective case studies*. Ulaanbaatar.)

OUT IN MONGOLIA: THE LIVED EXPERIENCES OF LGBTQI MONGOLIANS (2023), REPORTOUT

2022 онд ЛГБТ Төв НҮТББ нь ReportOUT байгууллагатай хамтран Монгол дахь бэлгийн болон хүйсийн цөөнх олон нийтийн хүний эрхийн зөрчил, хөгжлийн хэрэгцээг судалсан судалгааны багт орж ажилласан бөгөөд энэхүү судалгаанд 18-45 насны, хөдөлмөр эрхэлж байсан 238 монгол ЛГБТИК+ хүн хамрагдсан нь тухайн үеийн хамгийн олон монгол ЛГБТИК+ хүмүүсийн оролцсон судалгаа юм. Энэхүү судалгааны тайлан 2023 онд боловсруулагдан гарсан бөгөөд судалгааны зарим үрдүнгээс доор хураангуйлан орууллаа.

“OUT in Mongolia” судалгаанд дурдсанаар Монгол Улсад ЛГБТИК+ хүмүүсийн 28% нь 420,000 төгрөгөөс (ойролцоогоор 123 ам.доллар) бага орлоготой амьдарч байна. Энэ нь Азийн хөгжлийн банкны 2020 оны мэдээллээр Монголын нийт хүн амын ядуурлын түвшин болох 27.8%-тай ойролцоо байна. Ажил эрхлэлтэд гарч буй ялгаварлан гадуурхалт (ажлын байрны ярилцлагаас татгалзах, хамт олон болон удирдлагын зүгээс үзүүлэх дарамт) ЛГБТИК+ хүмүүсийн эдийн засгийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байгаа талаар судалгаанд онцолсон байна.

- Судалгаанд оролцогчдын 42% нь ЛГБТИК+ хүний хувьд Монголын хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх нь “маш хэцүү” гэж үзсэн байна.
- Судалгаанд хамрагдагсдын дийлэнх нь (78%) ЛГБТИК+ хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхах явдал Монголын ажлын байранд байсаар байна гэж үзжээ. Дөрөвний нэг орчим нь шууд ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн.
- Судалгаанд хамрагдагсдын гуравны хоёроос дээш хувь нь сэтгэцийн эрүүл мэндээ 10-аас 6 ба түүнээс доош оноогоор дүгнэсэн бол зөвхөн 29% нь бие махбодын эрүүл мэндээ муу гэж үнэлжээ.
- Судалгаанд хамрагдагсдын 91% нь Монголын шударга ёсны тогтолцоо ЛГБТИК+ хүмүүст шударга бус байна гэж үзэж байна.
- Судалгаанд хамрагдагсдын 88% нь Монголын дийлэнх олонх нь ЛГБТИК+ хүмүүсийг үзэн ядаж, алагчлах нь энгийн үзэгдэл гэж үзэж байна.

- Судалгаанд оролцогчдын 72 хувь нь бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон хууль Монголд хэрэгжиж эхэлсэн ч тэдний амьдралд ямар ч нөлөө үзүүлээгүй гэж үзсэн.
- Судалгаанд хамрагдсан арван хүн тутмын долоо нь гэр бүлийн гишүүдээсээ ЛГБТИК+ гэдгээ нуун дарагдуулдаг гэв. Энэ нь 2014 оны НҮБ-ын судалгаагаар 87% байсан бөгөөд үүнийг бодвол ахиц гарсан гэж үзэж болохоор байна.
- ЛГБТИК+ монгол хүмүүсийн тал хувь нь эх орондоо байх нь аюулгүй биш гэж мэдэрдэг. Харин хөдөө орон нутагт амьдардаг хүмүүсийн хувьд гуравны хоёр нь аюулгүй байдлыг мэдэрч чаддаггүй байна.
- Ялгаварлан гадуурхалт байсаар байгаа хэдий ч санал асуулгад оролцогчдын тал орчим хувь нь ЛГБТИК+ иргэдийн хувьд Монгол дахь нөхцөл байдал сайжирч байна гэж үзэж байгаа бөгөөд ердөө 21% нь үүнтэй санал нийлэхгүй байна. (*ReportOUT. 2023 OUT in Mongolia: The Lived Experiences of LGBTQI Mongolians.*)

ЛГБТ ТӨВ ТББ-ААС ХЭРЭГЖҮҮЛЖ БУЙ “АЮУЛГҮЙ АЖЛЫН БАЙР” САНААЧИЛГЫН ТУХАЙ

Хөдөлмөр эрхлэх нь эдийн засаг, нийгэм, соёлын бүх эрхээ эдлэх суурь болдог утгаараа лесбиян, гей, бисексуал, трансжэндэр, интерсекс, күйр (ЛГБТИК+) хүмүүсийн хүний эрхийг бодитоор ахиулахад онц ач холбогдолтой салбар юм. Хүн бүр мэргэжил, чадварынхаа хүрээнд хүссэн хөдөлмөрөө эрхлэх, ингэснээр ажил хөдөлмөрийн амжилт гаргах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн “Аюулгүй ажлын байр санаачилга”-ын зорилго нь бүх хүнд ээлтэй, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих байгууллага, ажил олгогчдын сүлжээг үүсгэн хөгжүүлэх, ингэснээр хүнд ээлтэй бодлогоороо хөдөлмөрийн бүтээмж, компанийн ашгийг сайжруулахад анхаардаг, дэлхийн жишигт үйл ажиллагаа явуулахыг эрмэлздэг хувийн хэвшлийн байгууллагуудыг бодлого, хамтын ажиллагаагаар дэмжихэд оршино.

Энэхүү санаачилга нь бэлгийн чиг баримжаа (эсрэг, ижил эсвэл нэгээс илүү хүйсийн хүмүүст сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болон тэдэнтэй дотно, бэлгийн харилцаа үүсгэх хүн бүрийн гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар), хүйсийн баримжаа (хүн бүр хувь хүнийхээ үүднээс өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйстэйгээ адилаар эсвэл өөрөөр мэдрэх мэдрэмж, түүнийгээ хувцаслалт, үг яриа, биеийн өгүүлэл гэх мэтээр илэрхийлэх төрөлхийн мөн чанар) илэрхийллийн цөөнх ЛГБТИК+ хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрх, орчныг сайжруулах, хүн бүрд ээлтэй хөдөлмөрийн таатай орчинг бүрдүүлснээр хүний эрхийг хүндэтгэх корпорацийн соёлыг дэмжих, олон улсад мөрдөгддөг хувийн хэвшлийн тогтсон жишгийг хэрэгжүүлэх зорилготой билээ.

Санаачилгад нэгдсэн байгууллага ямар үүрэгтэй вэ?

“Аюулгүй ажлын байр санаачилга”-д нэгдсэн байгууллага, ажил олгогч дараах үүргийг хүлээнэ. Үүнд:

1. Ажилтан шалгаруулж ажилд авахдаа ажил горилогч этгээдийг бэлгийн чиг баримжаа, эсвэл хүйсийн баримжаа, илэрхийллээр ялгаварлахгүй байх;
2. Нийт ажилтнуудынхаа дунд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийг илт багтаасан ялгаатай байдлаар үл ялгаварлах зарчмыг идэвхтэй сургах, сурталчлах, хэрэгжүүлэх;
3. ЛГБТИК+ ажилтнуудыг бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийлэлд нь үндэслэн ямарваа байдлаар ялгаварлан гадуурхах, дарамтлах үйлдэл, эс үйлдэл, үг

өгүүлбэрийг таслан зогсоох тухай байгууллагын журамдаа багтаан батлах;

4. ЛГБТИК+ ажилтнууддаа ажил хөдөлмөртөө гаргасан амжилтынх нь дагуу өсөн дэвжих боломжийг бусад ажилтнуудын адил тэгш олгох;
5. Бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа, илэрхийллээр шууд ба дам ялгаварлан гадуурхсан үг өгүүлбэр, үйлдэл, эс үйлдэл гаргасан ажилтнууддаа нэн даруй арга хэмжээ авах.

Санаачилгад нэгдсэнээр байгууллагад ямар ашигтай вэ?

Ялгаварлан гадуурхалтгүй, ээлтэй хөдөлмөрийн орчинг үүсгэснээр ажилтнуудын хөдөлмөрийн бүтээмж, сэтгэл ханамж эрс сайжирдгаас гадна ЛГБТ Төвийн “Тэгш эрхийг дээдлэгч ажил олгогч” сүлжээнд нэгдэн, бусад байгууллагуудтай хүний эрхийг дээдлэх арга хэлбэрүүдийн талаар туршлага солилцох өргөн боломж нээгдэнэ.

ЛГБТ Төвөөс ямар туслалцаа үзүүлэх вэ?

1. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, дүрэм журамд үл ялгаварлах асуудлыг томьёолон багтаах асуудлаар онолын болон арга зүйн зөвлөгөө өгөх;
2. Байгууллагын дотоод дүрэм журамд үл ялгаварлах асуудлыг томьёолон багтаах асуудлаар онолын болон арга зүйн зөвлөгөө өгөх;
3. Хүний нөөцийн ялгаатай байдлыг хөхиүлэн дэмжих сургалтыг хөнгөлөлттэй өгөх;
4. ЛГБТИК+ хүмүүсийн хүний эрхийн талаарх лекц унших, кино үзүүлэх гэх мэт арга хэмжээг танай байгууллага дээр зохион байгуулах;
5. Үл ялгаварлах бодлого хэрэгжүүлж буй байгууллагуудын сүлжээнд нэгдэх, туршлагаасаа хуваалцах боломжийг олгох.

ЛГБТ Төв НҮТББ-ын “Аюулгүй ажлын байр санаачилга”-д нэгдэж, ялгаатай байдлын сургалт авахыг хүсвэл бидэнтэй 70110323 дугаараар эсвэл info@lgbtcentre.mn хаягаар холбогдоно уу.

