

СОЁЛЫН САЛБАРТ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ
ЖЕНДЭРИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ
ТӨЛӨВЛӨГӨӨ
(2017-2024)



Улаанбаатар хот
2020 он



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



*Монгол Улсын Засгийн газар, Азийн Хөгжлийн Банк хамтран
Ядуурлыг бууруулах Япон сангийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй
“Иргэний нийгмийн оролцоотойгоор жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь”
техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд хэвлэв.*

© 2020

**Монгол Улсын Засгийн газар
Жендэрийн үндэсний хороо**

ӨМНӨХ ҮГ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс охид, хөвгүүдийг тэнцүү тоогоор оролцуулах төдий биш, харин хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэх тэгш боломж, сонголт бий болгох үйл явц билээ. Салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь тухайн салбар, байгууллагын нэмэлт буюу “дайвар” ажил байх бус, харин судалгаа шинжилгээнд суурилан бодлого боловсруулах, төлөвлөн хэрэгжүүлэх болон гүйцэтгэл, үр нөлөөг нь хянаж үнэлэх хүртэлх бүх шатанд шингэж, салбарын үндсэн ажил үүргийн салшгүй хэсэг болох ёстой. Үүнийг жендэрийн тусгайлсан бодлогын тусламжтай хийж хэвшүүлснээр бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа илүү оновчтой, үр өгөөжтэй хэрэгждэг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих Үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-т бүх салбарт жендэрийн бодлого, аймаг, нийслэл, дүүрэгт жендэрийн дэд хөтөлбөр батлан хэрэгжүүлэхээр заасан бөгөөд 2020 оны эхний сарын байдлаар 10 салбарт жендэрийн стратеги, бодлого, 21 аймаг, нийслэл, нийслэлийн 8 дүүрэгт жендэрийн дэд хөтөлбөр батлагдан хэрэгжиж байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 сонгуулийн үр дүнд Соёлын яам нь БСШУСЯ-аас салж, тусдаа байгуулагдсантай холбогдуулан салбарын жендэрийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлага бий болж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар, Жендэрийн үндэсний хороо, Азийн Хөгжлийн Банктай хамтран “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник туслалцааны төслийн хүрээнд Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024)-ыг тус яамтай хамтран боловсруулж, БСШУС-ын сайдын 2017 оны 8 дугаар сарын 24-ний өдрийн А/130 дугаар тушаалаар батлагдан хэрэгжиж байна.

Иймд хууль, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд тус салбарын бодлогод тусгагдсан соёлын салбарт хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тухайн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг боловсруулан батлагдах хүртэлх хугацаанд хэрэгжүүлж ажиллахыг тухайн асуудлыг хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад зөвлөж байна.

Соёлын салбарт жендэрийн бодлого төлөвлөлт хэрэгжсэнээр ажилтан албан хаагчид, уран бүтээлчдэд үр шимээ өгөөд зогсохгүй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс охид, хөвгүүдэд хүртээмжтэй, тэдний ялгаатай хэрэгцээнд нь нийцсэн хувилбар, сонголттой, ялгаварлан гадуурхалтгүй соёлыг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулна хэмээн найдаж байна.

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА

СОЁЛЫН САЛБАРТ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЖЕНДЭРИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ТАЛААР

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс охид хөвгүүдийг тэнцүү тоогоор оролцуулах төдий биш, харин хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэх тэгш боломж, сонголт бий болгох үйл явц билээ. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь тухайн салбар, байгууллагын нэмэлт буюу “дайвар” ажил байх бус, харин үндсэн ажил үүргийнх нь салшгүй хэсэг болох ёстой.

Монгол Улсын Ерөнхий сайдаар удирдуулсан Жендэрийн үндэсний хороо нь олон улсын гэрээ конвенцоор хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хууль (2011) болон Жендэрийн үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд салбар, орон нутгийн жендэрийн тусгайлсан бодлогыг хөгжүүлж ирсний үр дүнд 2020 оны байдлаар 10 салбарт жендэрийн стратеги, бодлого, 21 аймаг, нийслэл, нийслэлийн 8 дүүрэгт жендэрийн дэд хөтөлбөр хэрэгжиж байна.

2020 онд Монгол Улсын Соёлын яам байгуулагдсантай холбогдуулан 2017 онд АХБ-ны “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник туслалцааны төслийн жендэрийн зөвлөх багийн дэмжлэгээр боловсруулан баталсан Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024)-ыг Соёлын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хамт хүргэж байна. Энэхүү төлөвлөгөө хэрэгжсэнээр ажилтан албан хаагчид, уран бүтээлчдэд үр шимээ өгөөд зогсохгүй Монголын нийгэмд хүн төрөлхтний нийтлэг дэвшилтэт үнэт зүйл болох үл ялгаварласан, тэгш шударга хандлага, ёс зүйг үндэсний баялаг соёлынхоо өв уламжлалд тулгуурлан төлөвшүүлэхэд хувь нэмэр оруулах болно.

Соёлын салбарын жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь дараах 4 зорилгод чиглэнэ. Үүнд:

1. Соёлын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог хөгжүүлэх;
2. Салбарын ажилтан, уран бүтээлчдэд жендэрийн тэгш байдлыг хангах мэдлэг, чадвар олгох;
3. Соёлын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг хангасан ажлын орчинг бүрдүүлэх;
4. Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах.

Соёлын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөг 2017-2020 ба 2021-2024 онуудад хоёр үе шаттай хэрэгжүүлнэ. Энэхүү ерөнхий төлөвлөгөөг жил бүр Жендэрийн салбар зөвлөлөөр хэлэлцэн нарийвчлан боловсруулж батлах бөгөөд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ. Үүнд:

- Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;
- Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө;
- Хувийн хэвшлийн хандив, тусламжийн хөрөнгө;
- Бусад.

Төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг Соёлын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна. Төлөвлөгөөний эхний үе шатны хэрэгжилтийг 2021 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

**Соёлын салбарт хэрэгжүүлэх
жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2017-2024), үе шатаар**

Зорилго: Соёлын салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг дэмжинэ.					
Зорилт	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Үйл ажиллагааны чиглэл	Үйл ажиллагаа	
				I үе шат: 2017-2020	II үе шат: 2021-2024
Зорилт 1. Соёлын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох	Соёлын салбарын хууль, эрх зүйн баримт бичгүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, тэдгээрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бүрдсэн байна.	<ol style="list-style-type: none"> Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, биелэлтийн тайлан Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, түүний хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, дүн шинжилгээний тайлан Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт Шинээр боловсруулан батлагдсан жендэрийн мэдрэмжтэй эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн тоо 	1.1. Соёлын салбарт хэрэгжиж байгаа болон шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулах	<ul style="list-style-type: none"> Соёлын салбарт хэрэгжиж байгаа хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журам, тэдгээрийн хэрэгжилтийн жендэрийн үр нөлөөг үр шим хүртэгчдийн хүрээнд судалгаа хийж үнэлэх Соёлын салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлэн хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд оруулж ажиллуулах Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болгож мөрдүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Салбарын шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх Салбарын хяналт шинжилгээ, жендэрийн асуудлыг тусгах
	Салбарын жендэрийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх бүтэц тогтолцоо, механизм, чадавх бүрдсэн байна.	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүдийн тоо, хүйсээр Ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүрэг туссан удирдах албан тушаалтны тоо Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний орон тоо, цалингийн фонд 	1.2. Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бэхжүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн салбар зөвлөлийг хүйсийн тэнцвэрийг ханган байгуулах Салбарын бүх шатны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг тусгах 	<ul style="list-style-type: none"> Салбарын жендэрийн асуудал хариуцсан орон тооны мэргэжилтнийг томилон ажиллуулах, цалинг төсөвт суулгах Олон янз байдал соёлын нөлөөг тэнцвэртэй байлгахад чиглэсэн хэвлэл мэдээллийн бодлого, түүний хэрэгжилтэд хяналт тавих тогтолцоог бүрдүүлэх

<p>Салбарын бодлого хөтөлбөр, төслийн бүх үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал тусгагдсан байна.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал тусгагдсан бодлого, хөтөлбөр, төслийн эзлэх хувь 2. Төрөөс санхүүжүүлэх соёлын үйл ажиллагааны жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх хяналтын хуудас 3. Хүний нөөцийн хөгжлийн (карьерын) жендэрийн мэдрэмжтэй хөтөлбөр 4. Хамтран ажилласан орон нутаг, иргэний нийгмийн байгууллагын тоо 	<p>1.3. Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төслийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх үйл явцад жендэрийн хандлагыг төлөвшүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төслүүдийн жендэрийн хамаарал, ач холбогдлыг тодорхойлон эрэмбэлж эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай бодлого, хөтөлбөр, төслөөс тус бүр нэгийг сонгон авч бүх үйл явцад нь жендэрийн хандлагыг нэвтрүүлэх • Соёлын салбарын төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших • Соёлын салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн (карьерын) хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх 	<ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулан хэрэгжүүлж, хянаж үнэлсэн бодлого, хөтөлбөр, төслийн сайн туршлагыг салбарын хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлэх • Төрөөс соёлын аливаа үйл ажиллагааны жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх хяналтын хуудсыг боловсруулж нэвтрүүлэх • Соёлын салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн (карьерын) хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнг тусган хэрэгжүүлэх
<p>Соёлын салбарын хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан өргөжиж, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавх бүрдсэн байна.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн санд нэмэгдсэн үзүүлэлтийн тоо 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ, судалгааны тоо 	<p>1.4. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан, түүний ашиглалтыг сайжруулж, жендэрийн дүн шинжилгээг хөгжүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Соёлын салбарын жендэрийн дүн шинжилгээнд шаардагдах хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг баяжуулж, бүх түвшний статистик мэдээнд үзүүлэлт болгон оруулах 	<ul style="list-style-type: none"> • Эмэгтэйчүүдийн түүхийн судалгааг хөгжүүлэх • Соёлын салбарын төсвийн үйл явцад жендэрийн дүн шинжилгээ хийх • Үндэсний болон орон нутгийн түвшний соёл урлагийн үйлчилгээний хүртээмжид жендэрийн дүн шинжилгээ хийх

<p>Зорилт 2.</p> <p>Салбарын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, чадавхыг сайжруулах</p>	<p>Салбарын удирдах ажилтнуудын жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлах чадвар, үүрэг хариуцлага дээшилсэн байна.</p>	<p>1. Жендэрийн цахим сургалтанд хамрагдсан удирдах ажилтан, албан хаагчдын эзлэх хувь, хүйсээр</p>	<p>2.1 Салбарын нийт удирдах албан тушаалтны жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлан хэрэгжүүлэх үүрэг хариуцлага, чадавхыг дээшлүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар салбарын байгууллагын удирдах ажилтан, бусад холбогдох албан тушаалтанд зориулсан сургалт, нөлөөллийн ажлыг шат дараатай зохион байгуулах 	<ul style="list-style-type: none"> • Ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар салбарын байгууллагын удирдах ажилтан, бусад холбогдох албан тушаалтанд зориулсан сургалт, нөлөөллийн ажлыг шат дараатай үргэлжлүүлэн зохион байгуулах • Салбарын удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах, үнэлэх тогтолцоонд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг албажуулах
	<p>Салбарын мэргэжилтнүүд ажил үүргийнхээ хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх мэдлэг, ур чадварыг эзэмшсэн байна</p>	<p>1. Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн эзлэх хувь</p> <p>2. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажлын байрны практик сургалтад хамрагдагсдын тоо</p>	<p>2.2. Салбарын мэргэжилтнүүдийн жендэрийн дүн шинжилгээнд суурилсан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх арга барил, ур чадварыг сайжруулах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтнүүдийн хүрээнд зохион байгуулах • Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулах 	<ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг үргэлжлүүлэн зохион байгуулах
	<p>Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх хөтөлбөрүүд жендэрийн агуулгатай болсон байна</p>	<p>1. Жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн сургагч багшийн тоо</p> <p>2. Жендэрийн агуулгатай сургалтын хөтөлбөрийн тоо</p> <p>3. Тухайн салбарын мэргэжлээр суралцагчдаас жендэр судлалын хичээлд хамрагдсан оюутны эзлэх хувь</p>	<p>2.3. Соёлын салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх бүх хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг тусгах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Соёлын салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулах • Соёлын салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхжуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгах • Соёл урлагийн чиглэлээр боловсрол олгох байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэр судлалыг заавал үзэх судлагдахуунд оруулах 	<ul style="list-style-type: none"> • Соёлын салбарын ажилтан албан хаагчдын жендэрийн мэдлэг ойлгоцод үнэлгээ хийх • Салбарын мэргэжлээр багш бэлтгэх болон багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөрт жендэр судлалыг оруулах

<p>Зорилт 3. Соёлын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх</p>	<p>Жендэрийн нийцтэй орчин бүрдэж, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалтыг үл тэвчих байгууллагын соёлын суурь тавигдаж, хариуцлагын тогтолцоо бий болсон байна.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүйсийн тэнцвэрийг хангах тухай (40:60) заалтыг хэрэгжүүлсэн бүтцүүдийн эзлэх хувь 2. Ажилтан авах, чөлөөлөх болон ажлын орчинд хүйсээр ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, мөн эдгээр чиглэлийн гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг дотоод журамд тусгасан байгууллагын тоо 3. Ажилтан, албан хаагчдын дунд жендэрийн тэгш байдал, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх чиглэлээр судалгаа хийсэн байгууллагын тоо 	<p>3.1. Ялгаатай байдлыг хүндэтгэж, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллийг үл тэвчих хариуцлагын тогтолцоо, байгууллагын соёлыг бүх түвшинд хөгжүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Жендэрийн салбар зөвлөл, эрдмийн зөвлөл, ёс зүйн хороо, тэтгэлэг сонгон шалгаруулах комисс зэрэг бүх бүтцэд хүйсийн харьцааг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар тэнцвэртэй (40:60) байлгах асуудлыг журамлах • Салбарын байгууллагуудын дотоод журамд ажилтан авах, чөлөөлөх болон ажлын орчинд хүйсээр ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, мөн эдгээр чиглэлийн гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг бий болгох • Салбарын байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын арга хэмжээ авах 	<ul style="list-style-type: none"> • Салбарын ажилтан, уран бүтээлчдийн зэрэг дэв нэмэх, шатлал ахих тогтолцоог жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, • Салбарын байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын үр нөлөөг ажилтан албан хаагчдаас авах судалгаагаар үнэлэх
	<p>Салбарын байгууллагуудад ажилтан албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан, хүйсээс үл хамааран ажил эрхлэх, ахиж дэвших адил тэгш боломж олгосон жендэрийн нийцтэй ажлын орчин бүрдсэн байна.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ажилтан, албан хаагчдын цалин хөлс, ажлын ачаалал, аттестатчлалд хийсэн жендэрийн үнэлгээний тоо 2. Ажилтан албан хаагчдын ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг сайжруулах чиглэлээр хийгдсэн зохицуулалт, баримт бичгийн тоо 3. Хүүхэд хөхүүлэх, саатуулах байртай байгууллагын тоо 4. Салбарын ажилтан албан хаагчдын ажлын үнэлгээг тэгш шударга болгох талаарх зохицуулалт, нөлөөллийн ажлын тоо 5. Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын хувцас солих, бэлтгэл хийх тусдаа ерөө тасалгаатай байгууллагын эзлэх хувь 	<p>3.2. Эмэгтэй эрэгтэй ажилтан, албан хаагчдын ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан ажиллах орчин бүрдүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Салбарын бүх шатны байгууллагын ажилтан, албан хаагчдын цалин хөлс, ажлын цаг, ачаалал, цалин хөлс тооцох, аттестатчлах үйл явцад жендэрийн үнэлгээ хийж, ажил-ар гэрийн амьдралаа зохистой хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан эмэгтэй ажилтнуудын ахиж дэвшихэд саад болж буй дүрэм журам, дадлыг өөрчлөх • Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан албан хаагчдын адил үнэлгээтэй ажлыг тэгш шударгаар үнэлүүлэх эрхээ эдлэх боломжийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> • Салбарын байгууллагуудад хүүхэд хөхүүлэх, саатуулах байр бий болгох • Соёлын салбарын эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын хувцас солих, бэлтгэл хийх өрөөг хүртээмжтэй болгож ажиллах нөхцөлийг сайжруулах

<p><u>Зорилт 4.</u></p> <p>Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах</p>	<p>Соёлын салбарт жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах хүсэл эрмэлзэл, хандлага, чадавх бий болно.</p>	<p>1. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах чиглэлээр урлаг соёлын үйл ажиллагаа зохион байгуулсан байгууллагын тоо</p>	<p>4.1 Соёлын салбарын үйл ажиллагаагаар дамжуулан бүх нийтийн жендэрийн боловсролыг дээшлүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн урлаг соёлын байгууллагын үйл ажиллагааг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлыг арилгахад хувь нэмэр оруулах чиглэлээр өргөжүүлэх (Жишээ нь мэргэжлийн жүжигчид, иргэдийг оролцуулсан жүжигчилсэн тоглолтоор архидалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, жендэрийн тэгш бус байдлын талаар олон нийтийн мэдлэг ойлгоцыг нэмэгдүүлэх, нөлөөлөх гэх мэт.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн урлаг соёлын байгууллагын үйл ажиллагааг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлыг арилгахад хувь нэмэр оруулах чиглэлээр өргөжүүлэх (Жишээ нь мэргэжлийн жүжигчид, иргэдийг оролцуулсан жүжигчилсэн тоглолтоор архидалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, жендэрийн тэгш бус байдлын талаар олон нийтийн мэдлэг ойлгоцыг нэмэгдүүлэх, нөлөөлөх гэх мэт.) • Соёлын бүтээлийн жендэрийн үр нөлөөг үнэлж шинжээчдийн дүгнэлт гарган хэрэгжүүлэх, хэвшмэл ойлголтыг гүнзгийрүүлэхээс сэргийлэн олон нийтийн оролцоотой хяналт тавих механизмыг бий болгох
---	---	--	---	--	--

