

**Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын жендэрийн бодлого стратеги
(2017-2024 он)**

ДУНД ХУГАЦААНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ

Захиалагч: Жендэрийн Үндэсний Хорооны дэргэд дэх Ажлын алба

Гүйцэтгэгч: Удирдсан

А. Солонго, Жендэрийн үндэсний шинжээч, МУИС, ШУС-ийн НУС-ын багш,
доктор, профессор,

Гишүүд,

М. Баяржаргал, эдийн засагч, хүн ам зүйн магистр, ШУА-ийн эрдэм
шинжилгээний ажилтан

М. Бүжинлхам, хот төлөвлөгч, хүн ам зүйн магистрант

Б. Энх-Учрал, эрх зүйч, хууль зүйн магистрант

Улаанбаатар хот

2023 оны 2 дугаар сар

ТОВЬЁОГ

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ТАЙЛБАР НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

1. УДИРТГАЛ

- 1.1 Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн зорилго, зорилтууд
- 1.2 Хамрах хугацаа, үе шат
- 1.3 Хэрэгжүүлэлт ба хяналт-үнэлгээ

2. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ

- 2.1 Үнэлгээний зорилго
- 2.2 Үнэлгээний хамрах хугацаа ба хүрээ
- 2.3 Үнэлгээний аргачлал

3. ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ ДҮН

4. ДУНД ХУГАЦААНЫ ҮНЭЛГЭЭНИЙ МАТРИЦ

5. ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

ХАВСРАЛТУУД

- Хавсралт 1. Үйл ажиллагаа бүрийн үнэлгээ, дүгнэлт
- Хавсралт 2. Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагад оролцогчдын жагсаалт
- Хавсралт 3. Ганцаарчилсан ярилцлагын удирдамж
- Хавсралт 4. Асуумжийн хуудас

ТӨВЧИЛСОН ҮГСИЙН ТАЙЛБАР

АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
БШУЯ	Боловсрол Соёл Шинжлэх Ухааны Яам
БСШУСЯ	Боловсрол Соёл Шинжлэх Ухааны Соёлын Яам
ДБШТ	Дээд Боловсролын Шинэчлэлийн Төсөл
ДБСБ	Дээд Боловсролын Сургалтын Байгууллага
ЕБС	Ерөнхий Боловсролын Сургууль
ЖСХ	Жендэрт Суурилсан Хүчирхийлэл
ЖУАТ	Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө
ЖМТ	Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт
ЖМТБ	Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийн баг
ЖЭТБХТХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЖҮХАА	Жендэрийн Үндэсний Хорооны дэргэд дэх Ажлын Алба
МУБИС	Монгол Улсын Боловсролын Их Сургууль
МУИС	Монгол Улсын Их Сургууль
НЭМҮТ	Нийгмийн Эрүүл Мэндийн Үндэсний Төв
НҮБХАС	Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хүн Амын Сан
СЯ	Сангийн Яам
СӨБ	Сургуулийн Өмнөх Боловсрол
ТНБД	Төрийн Нарийн Бичгийн дарга
ТХН	Төсөл Хэрэгжүүлэгч Нэгж
УИХ	Улсын Их Хурал
АШУҮИС	Анагаахын Шинжлэх Ухааны Үндэсний Их Сургууль

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Нэр, томьёо	Ойлголт, тодорхойлолт
Үнэлгээ	Байгууллагын үйл ажиллагаа, бодлогын баримт бичгийн зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг төлөвлөсөн зорилтот түвшинд хүрсэн эсэхэд дүн шинжилгээ хийж өгсөн үнэлэлт.
Шалгуур үзүүлэлт	Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн үе шат бүрт бий болох өөрчлөлтийг хэмжихээр урьдчилан тодорхойлсон чанарын болон тоон үзүүлэлт.
Суурь түвшин	Үйл ажиллагаа болон бодлогын баримт бичиг, хэрэгжиж эхлэх үеийн шалгуур үзүүлэлтийн чанарын болон тоон утга.
Зорилтот түвшин	Тухайн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх явцад болон хэрэгжиж дуусахад хүрэхээр хүлээгдэж байгаа өөрчлөлтийг хэмжихээр урьдчилан тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн чанарын болон тоон утга.
Жендэрийн эрх тэгш байдал /Gender equality/	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх.
Жендэрийн тэгш эрх /Gender equity/	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн аливаа үе шат эсвэл стратегийг хэлнэ. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш эрхээ эдлэхэд саад учруулдаг нийгмийн болон түүхийн сул талыг тэнцвэржүүлэх, тэгш байдалд хүргэхэд чиглэсэн арга хэмжээг ихэнхдээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байдаг. Жендэрийн байдлыг хангахад тодорхой үр дүн гарах хүртэл эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ялгаатай хандах зориудын, тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлага гарч болно.
Чадавхыг бэхжүүлэх	Байгууллага, хувь хүмүүс өөрсдийн мэдлэг, ур чадвар, тогтолцоо, институцийг хөгжүүлэх замаар хувь хүний, эдийн засгийн, нийгмийн хувьд хүсэн тэмүүлж буй зорилгодоо хүрэхэд шаардлагатай чадавхийг тасралтгүй хөгжүүлэх үйл явц. Чадавхыг бэхжүүлэх үйл явц нь хувь хүн, байгууллагыг тухайн нийгэмтэй хөл нийлүүлэх чадвартай байлгадаг.
Жендэрийн хэвшмэл үзэл/ойлголт	Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлага

Эх сурвалж: МУЗГ (2020). Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам, 206 дугаар тогтоол;
УИХ (2011). Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль;
UNESCO (2015). The guide for gender equality in teacher education policy and practices.

1. УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт баримтлах жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг Монгол Улсын Засгийн Газрын 2017 оны 8 дугаар сарын 24-ны өдрийн А/130 дугаар тогтоолоор баталсан. Энэ бодлого нь салбарын хөгжлийн бодлогын үйл явцад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээг тогтоон хэрэгжилтийг тодорхойлсон дунд хугацааны хөгжлийн төлөвлөлт юм.

1.1 Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн зорилго, зорилтууд

Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг дэмжинэ гэж тодорхойлсон байна.

Энэхүү зорилгын хүрээнд дөрвөн үндсэн зорилтыг дэвшүүлсэн. Эдгээр нь:

Зорилт 1: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох;

Зорилт 2: Салбарын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, чадавхыг сайжруулах;

Зорилт 3: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх;

Зорилт 4: Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах.

1.2 Хамрах хугацаа, үе шат

Бодлогыг 2017-2024 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн.

Эхний үе шат буюу 2017-2020 он: Энэ үе шат нь Засгийн газрын 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

Хоёрдахь үе шат буюу 2021-2024 он: Энэ үе шат нь Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

1.3 Хэрэгжүүлэлт ба хяналт-үнэлгээ

Салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгахын зэрэгцээ, салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх олон улсын болон бусад байгуулагуудын төсөл, хөтөлбөр, дэмжлэгийн 2 хувийг тус бодлогын холбогдох үйл ажиллагаануудад зарцуулах зохицуулалтыг бий болгон хэрэгжүүлэхээр заасан.

Бодлогын хэрэгжилтийг салбарын сайдаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулж, жил бүр салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, үр дүнг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийг Засгийн газраас үүрэг болгосон.

Салбарын жендэрийн бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2021 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргах ажлыг хийхээр тодорхой заасан байна. Гэвч энэ ажил хийгдээгүй, яамны Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газраас салбарын жендэрийн бодлогын жилийн төлөвлөлт, хэрэгжилтэд заасан хяналт-үнэлгээг огт хийгээгүй байна.

FINAL DRAFT

2. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ

2.1 Үнэлгээний зорилго

Салбарын жендэрийн бодлого батлагдсанаас хойшхи хугацааны хэрэгжилтийг үнэлэх, салбарын жендэрийн бодлогын чиглэл, үйл ажиллагааг цаашид сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байгаа эсэхийг тодруулах зорилгоор дунд хугацааны хэрэгжилтийн үнэлгээг хийсэн болно.

Захиалагч байгууллагаас ирүүлсэн ажлын даалгавар нь:

1. Салбарын жендэрийн бодлогод тодорхойлсон зорилго, зорилт хэрэгжсэн байдлыг шалгуур үзүүлэлтээр тодорхойлох;
2. Салбарын жендэрийн бодлого хэрэгжүүлэгч этгээдүүдийн оролцоо, чадавхын хэм хэмжээ (оролцооны арга хэлбэр, удирдлага, менежментийн бүтэц, зохион байгуулалт, зорилтот төсөв, хүний нөөцийн хүртээмж, мэдлэгийн түвшин)-г тодорхойлох;
3. Салбарын захиргааны байгууллагуудын салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангахтай холбогдох хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ болон байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн үнэлгээ, хариуцлага хүлээлгэх арга хэрэгслийн чанар чансаа, үр дүнд суурилсан байдлыг тодорхойлох;
4. Салбарын жендэрийн бодлого хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн санхүү төсөв болон гүйцэтгэлийн хэмжээ, бүтэц (салбарын жендэрийн бодлого батлагдсан 2018 оноос хойшхи хугацааны байдлаар)-ийг тодорхойлох;
5. Үр ашгийн төлөв байдал (зардлыг үр өгөөжтэй харьцуулсан шинжилгээ)-ыг тодорхойлох;
6. Жендэрийн бодлого, стратегийн чанар, үйлчлэлийн талаарх салбарын байгууллага, иргэдийн ойлголт, нийгмийн хүлээн зөвшөөрөлт, хэрэгжилтийн явцад учирч буй бэрхшээл, эерэг болон сөрөг үр дагаврыг тодорхойлох;
7. Урьдчилан тооцоолоогүй болон цаашид гарч болзошгүй бусад үр дагаврыг тодорхойлох;
8. Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтийн талаар ЖҮХ, Хорооны гишүүд, төр, төрийн бус, мэргэжлийн холбоодоос өгөгдсөн санал зөвлөмж, тэдгээрийн хэрэгжилтийн байдлыг тодорхойлох;
9. Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангаж буй байдлыг тодорхойлох;
10. Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтийг илүү хуртээмжтэй, үр нөлөөтэй болгож, салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөөг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зөвлөмжийг жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030, Алсын хараа-2050 хөгжлийн урт хугацааны бодлого, Хөгжлийн холбогдох зорилтот хөтөлбөр болон байгууллагуудаас гаргасан санал, зөвлөмжийг харгалзан боловсруулах;

2.2 Үнэлгээний хамрах хугацаа ба хүрээ

Салбарын жендэрийн стратегийн дунд хугацааны үнэлгээ нь 2017-2021 онд¹ хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааг хамруулсан.

Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн өөрчлөлттэй² уялдуулан зөвхөн Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтээр хүрээг авч үзсэн.

2.3 Үнэлгээний аргачлал

Дунд хугацааны үнэлгээг хийхдээ Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралт “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”³ болон улсад туршигдсан бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн дунд хугацааны үнэлгээ хийдэг ерөнхий аргачлал⁴-ыг тус тус үндэслэл болгов.

Салбарын жендэрийн стратегийн баримт бичгийн зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагаа нэг бүрээр дунд хугацааны үнэлгээг гаргасан. Ингэхдээ зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн биелэлтийн түвшинг дараах аргачлалаар тооцов. Үүнд:

А. Дунд хугацааны үнэлгээ

Үнэлгээг өнгөөр ялган харуулахыг зорьсон. Үүнд:

Зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдсэн	Зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжтой	Зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжгүй
----------------------------------	---	---

- a. Хэрэв стратегийн баримт бичгийн зорилт, үйл ажиллагаа нэг бүр хэрэгжилтийн эцэст бүрэн биелэгдэх боломжтой эсвэл дунд хугацааны үнэлгээний үед биелэгдсэн байвал “**ногоон**” өнгөөр,
- b. Хэрэв зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэгдэх боломжтой, дунд хугацааны үнэлгээний үед тодорхой үр дүн гарсан, цаашид хэрэгжилтийг хангахын тулд үйл ажиллагааг улам эрчимжүүлэх шаардлагатай гэж үзвэл “**шар**” өнгөөр,
- c. Хэрэв зорилт, үйл ажиллагааг илүү тодорхой болгох шаардлагатай, хэрэгжилтийн дунд хугацаанд ямар нэг үйл ажиллагаа төлөвлөн хэрэгжүүлээгүй, цаашид хэрхэх нь тодорхой бус, үнэлэх боломжгүй, эсвэл хэрэгжилтийн эцэст зорилт, үйл ажиллагааг бүрэн хэрэгжүүлэх боломжгүй гэж үзвэл “**улаан**” өнгөөр тус тус тэмдэглэсэн.

¹ Захиалагчийн хүсэлтээр 2021 оныг нэмж оруулав.

² Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, 2020 оны 7 дугаар сарын 07 өдөр.

³ <http://www.legalinfo.mn>

⁴ UNDP-GEF Directorate, 2014. “Guidance for Conducting Midterm Reviews of UNDP-Supported, GEF-Financed Projects/Programs”.

Б. Биелэлтийн түвшин

Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн баримт бичгийн зорилт, үйл ажиллагаа нэг бүрээр хэрэгжилтийг суурь оны түвшингээс төлөвлөсөн зорилтод түвшинд хүрсэн эсэхийг тоон болон чанарыг үзүүлэлтээр харьцуулан үнэлэх ёстой (нэр томъёоны тайлбар хэсгийн харна уу). Гэтэл олон шалгуур үзүүлэлтийг энэ шаардлагын дагуу үнэлэх боломжгүй байна. Мөн салбарын түвшинд тухайн үзүүлэлт гарах боломжгүй эсвэл мэдээллийн эх үүсвэр нь тодорхойгүй, дийлэнх нь хэмжигдэхүйц биш, зарим үзүүлэлт салбарын түвшинд гэхээсээ байгууллагын түвшинд тодорхойлогдох үзүүлэлтүүд байсныг энэхүү онцлон тэмдэглэж байна.

Түүнчлэн, бодлого стратегийг хэрэгжүүлэх нарийвчилсан төлөвлөгөөг жил бүрээр гаргаагүй учраас биелэлтийн хувь тооцох боломжгүй байна. Иймд үйл ажиллагааны биелэлтийн түвшинг 0-оос 3-ын хооронд оноо өгөх замаар үнэлэв. Үүнд:

Маш амжилттай (3)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст ямар нэг саад бэрхшээлгүйгээр бүрэн биелэх боломжтой эсвэл дунд хугацааны үед биелэгдсэн.
Амжилттай (2)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэгдэх боломжтой, дунд хугацааны үед тодорхой үр дүн гарсан, цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс зарим нэг үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэх, анхаарах шаардлагатай.
Тодорхой амжилттай (1)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэх боломжтой, дунд хугацааны үед тодорхой үр дүн гарч эхэлсэн, цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс үйл ажиллагааг улам эрчимжүүлэх, удирдлага, зохион байгуулалт, санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.
Амжилтгүй (0)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэх боломжгүй, дунд хугацааны үе хүртэлх хугацаанд ямар нэг арга хэмжээ төлөвлөгдөн хэрэгжээгүй, цаашид хэрхэх нь тодорхой бус.

Нэгдсэн үнэлгээнд үнэлгээний матриц (Хүснэгт 2) ашигласан бөгөөд матриц нь төслийн зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагаа тус бүрээр дунд хугацааны үнэлгээ, үнэлгээний үндэслэл тайлбар, санал зөвлөмж гэсэн үзүүлэлтүүдээс бүрдсэн. Үйл ажиллагаа бүрийн үнэлгээг Хавсралт 1-д дэлгэрэнгүй харуулсан болно.

Нэгдсэн оноо: Салбарын жендэрийн бодлого, стратегит тусгагдсан зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагаа бүр бүгд ижил ач холбогдолтой гэж үзэн, ижил жин өгч, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл бүрийн нэгдсэн оноог энгийн, жинлээгүй дунджийн аргаар тооцов.

$$A_i = \frac{q_1 + \dots + q_n}{n}$$

Энд,

A_i – тухайн зорилтод үйл ажиллагаанд өгсөн дундаж оноо

$q_1 + \dots + q_n$ - нь үйл ажиллагаануудад өгсөн оноо

4 зорилтын хүрэх үр дүн тус бүрээр (A_1, A_2, A_3, A_4) дундаж оноог тооцсон ба энэ нь жендэрийн бодлого, стратегит тавьсан зорилтуудын цогц үнэлгээг харах илүү боломжит мэдээлэл байх болно.

В. Үнэлгээнд ашигласан мэдээллийн эх үүсвэр, мэдээлэл цуглуулалт

Дунд хугацааны үнэлгээнд шаардлагатай тоо мэдээлэл, баримт материалыг цуглуулах, боловсруулахдаа дараахь арга зүйг ашигласан. Үүнд:

Хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэр:

(i) Баримт бичгийн судалгаа:

- Батлагдсан, дагаж мөрдөж буй хууль тогтоомж, тогтоол, шийдвэр
- Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын үйл ажиллагааны жил, улирал, сарын тайлан
- Салбарын жендэрийн асуудлын хүрээнд хийгдсэн сэдэвчилсэн судалгааны ажлын тайлан, илтгэл
- Боловсрол, шинжлэх ухааны чиглэлээр хэрэгжсэн төсөл, хөтөлбөрүүдийн тайлан

(ii) Тоон мэдээллийн сан:

- Үндэсний статистикийн хорооны мэдээллийн нэгдсэн сан, <http://1212.mn>
- БШУЯ-ны Статистик мэдээллийн сан, <http://mecss.gov.mn>

Анхдагч мэдээллийн эх үүсвэр:

Бүх шатны боловсролын асуудал хариуцан ажилладаг холбогдох байгууллагуудын төлөөлөл, гол мэдээлэгчтэй ганцаарчилсан ярилцлага (n=25)⁵, бүх шатны боловсролын /шинжлэх ухааны байгууллага ороод/ байгууллагын ажиллагсад, үр шим хүртэгсдийн дунд (n=232)⁶ түүвэр судалгаа хийж, үнэлгээнд шаардлагатай мэдээлэл, баримтын судалгааны үр дүнг нотлох зорилгоор ашигласан.

Г. Үнэлгээнд тулгарсан хүндрэл бэрхшээл

Мэдээлэл цуглуулахтай холбоотой доорх асуудлууд үнэлгээний ажлыг төлөвлөсөн аргачлалын дагуу хийх боломжийг хязгаарласныг энд онцлон тэмдэглэж байна. Үүнд:

- 1) Салбарын жендэрийн дэд зөвлөлөөс жендэрийн бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэх жил бүрийн үйл ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөгөө гаргаж ажлаагүй, ЖҮХАА-нд ирүүлсэн тайланд салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтийн байдлыг тайлагнаагүй, 2019 онд ЖҮХАА-д тайлан огт ирүүлээгүй.
- 2) Салбарын жендэрийн дэд зөвлөлөөс бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгаагүй, олон улсын болон бусад байгууллагуудын төсөл, хөтөлбөр, дэмжлэгийн 2 хувийг энэ бодлогын холбогдох үйл ажиллагаануудад зарцуулах зохицуулалтыг бий болгоогүйгээс бүртгэл тооцоо, тайлагналт байхгүй.
- 3) Чадавх бэхжүүлэх сургалтуудын тухай мэдээ, тайлагналт нь оролцогчдын албан тушаалын ангиллаар гараагүй учраас үр шим хүртэгсэд/оролцогчдыг үйл ажиллагааны зорилтод бүлгүүдээр задалж үнэлэх боломжгүй.

⁵ Эдгээрийн 8 нь эрэгтэй.

⁶ Эдгээрийн 25.9% нь эрэгтэй.

- 4) Сургалт, семинар зохион байгуулсан тухай тайлангууд олдохгүй, дийлэнх нь гадны санхүүгийн дэмжлэгтэй төслүүдийн хүрээнд зохион байгуулагдсан сургалтууд байсан учраас зохион байгуулагдсан сургалт, семинарын агуулга, ач холбогдол, үр нөлөөг үнэлэх, оролцогчдыг мөшгин судлах боломжийг хязгаарласан.

3. ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ ДҮН

Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын жендэрийн бодлого, стратеги (2017-2024)-ийг 1 зорилго, 4 үндсэн зорилтын хүрээнд 13 хүрэх үр дүн, 46 үйл ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлж байна. ЗГ-ын бүтцийн өөрчлөлтөөс шалтгаан тодорхой ажил төлөвлөөгүй соёл урлаг, спорттой холбоотой 3 үйл ажиллагаа (1.3.3, 4.1.2, 4.1.3)-г үнэлгээнээс хасч тооцсон болно /Хүснэгт 1-д саарал өнгөөр тэмдэглэв/.

Үнэлгээгээр салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн нийт 4 зорилтын 3 нь хэрэгжилтийн эцэст “*биелэгдэх боломжтой бөгөөд тодорхой амжилттай хэрэгжиж байгаа*”, цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс үйл ажиллагааг улам эрчимжүүлэх, удирдлага, зохион байгуулалт, санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай гэж үнэлэгдэв (Дэлгэрэнгүйг үнэлгээний матриц Хүснэгт 2-оос харна уу).

Хүснэгт 1: Дунд хугацааны үнэлгээний нэгтгэл дүн

Зорилт		Хүрэх үр дүн		Үйл ажиллагааны үнэлгээ					
#	Үнэлгээ	#	Үнэлгээ	I	II	III	IV	V	VI
1	0	1.1	1	0	2	1			
		1.2	0	1	0	0			
		1.3	0	0	2	-	0	0	
		1.4	1	3	0	0			
2	2	2.1	2	2	2				
		2.2	1	2	1	0			
		2.3	2	1	2	3			
3	1	3.1	1	2	0	1	1		
		3.2	1	1	1	0			
		3.3	1	2	2	2	0	0	0
		3.4	1	1	1	1	1	1	
4	1	4.1	1	1	-	-			
		4.2	1	2	0	1			

Тэмдэглэл: Өнгөөр зорилт, үйл ажиллагааны дунд хугацааны үеийн хүрсэн түвшинг үнэлсэн. Үүнд: “ногоон” – зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдсэн; “шар” – зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжтой; “улаан” – зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжгүй. Зорилт, үйл ажиллагааны биелэлтийн түвшинг “маш амжилттай 3”, “амжилттай 2”, “тодорхой амжилттай 1”, “амжилтгүй 0” гэж үнэлэв.

Хэрэгжилтийн дунд хугацаанд (2017-2021), стратегийн Зорилт 2 “*амжилттай биелэгдэж байгаа, хэрэгжилтийн эцэст зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжтой*” бөгөөд цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс үйл ажиллагааг улам эрчимжүүлэх шаардлагатай. Харин Зорилт 3, 4 -ийн хүрээнд тодорхойлсон үйл ажиллагаанууд хэрэгжилтийн эцэст биелэх боломжтой, дунд хугацааны үед тодорхой үр дүн гарч эхэлсэн, цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс үйл ажиллагааг улам эрчимжүүлэх, удирдлага, зохион байгуулалт, санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай гэж тус тус

үнэлэгдэж байна. Зорилт 1-ийн хувьд 4 үр дүнд хүрэхийг зорьсон боловч 2 үр дүн амжилтгүй, зорилтод үйл ажиллагаа хийгдээгүй орхигдсон байна.

Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн нийт 13 хүрэх үр дүн, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлээс 2 нь *амжилттай* хэрэгжсэн, 9 нь *тодорхой амжилттай*, 2 нь *амжилтгүй* хэрэгжиж байна гэж үнэлэгдэв. Тодруулбал, стратегит тусгасан 43 /боловсролын салбарт хамааралгүй болсон 3 үйл ажиллагааг хассан/ үйл ажиллагааны 2 нь маш амжилттай, 11 нь амжилттай, 15 нь тодорхой амжилт гаргаж эхэлсэн, харин 15 үйл ажиллагаа хийгдээгүй орхигдсон байна.

Эцэст нь, дунд хугацааны үнэлгээний нэгдсэн дүнгээр стратегийн зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагааны биелэлтийн түвшингийн дундаж үнэлгээ “*тодорхой амжилттай*” буюу “65.1%” байна. Энэ нь салбарын жендэрийн бодлого, стратеги дуусахад үлдэж буй 2 жилийн хугацаанд эхний үе шатанд дэвшүүлсэн зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийг улам эрчимжүүлэх, хоёр дахь үе шатанд илүү тодорхой арга хэмжээнүүдийг үйл ажиллагааны чиглэл бүрт нарийвчлан төлөвлөж, хэрэгжүүлэх, салбарын нэгдмэл удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах, хэрэгжилтэд хяналт тогтмол тавих, хэрэгжүүлэлтэд зориулсан төсөв, санхүүжилтийг хангалттай хуваарилах шаардлагатай.

4. ДУНД ХУГАЦААНЫ ҮНЭЛГЭЭНИЙ МАТРИЦ

Дунд хугацааны үнэлгээ*

Зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдсэн	Зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжтой	Зорилт, үйл ажиллагаа биелэгдэх боломжгүй
----------------------------------	---	---

Биелэлтийн түвшин**

Маш амжилттай (3)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст ямар нэг саад бэрхшээлгүйгээр бүрэн биелэх боломжтой эсвэл дунд хугацааны үед биелэгдсэн.
Амжилттай (2)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэгдэх боломжтой, дунд хугацааны үед тодорхой үр дүн гарсан, цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс зарим нэг үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэх, анхаарах шаардлагатай.
Тодорхой амжилттай (1)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэх боломжтой, дунд хугацааны үед тодорхой үр дүн гарч эхэлсэн, цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс үйл ажиллагааг улам эрчимжүүлэх, удирдлага, зохион байгуулалт, санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.
Амжилтгүй (0)	Зорилт, үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн эцэст биелэх боломжгүй, дунд хугацааны үе хүртэлх хугацаанд ямар нэг арга хэмжээ төлөвлөгдөн хэрэгжээгүй, цаашид хэрхэх нь тодорхой бус.

Хүснэгт 2: Дунд хугацааны үнэлгээний матриц

Зорилго: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг дэмжинэ.				
Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ	Үнэлгээний үндэслэл	Санал, зөвлөмж
Зорилт 1: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох				
1.1 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын хууль, эрх зүйн баримт бичгүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, тэдгээрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бүрдсэн байна.	1. Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, биелэлтийн тайлан 2. Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, түүний хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, дүн шинжилгээний тайлан 3. Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт 4. Шинээр боловсруулан батлагдсан жендэрийн мэдрэмжтэй эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн тоо	Амжилтгүй (0)	1. Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан үйл ажиллагааны дагуу жил бүрийн төлөвлөгөө гаргаж ажиллаагүй. ЖҮХАА-д зөвхөн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн ажлын тайлан хүргүүлж байсан. Иймд жендэрийн бодлого стратегид тусгагдсан олон үйл ажиллагаанууд орхигдсон. 2019 онд ЖҮХАА-д тайлан огт өгөөгүй байна. 2. ДБШТ-ийн хүрээнд хэд хэдэн чиглэлээр хийгдсэн. 3. Хийгдээгүй. 4. Байхгүй.	- Стратегит тусгагдсан үйл ажиллагаанд үндэслэн жил бүрийн төлөвлөгөөг нарийвчлан боловсруулж, хэрэгжүүлэх, үр дүнтэй тайлагнах - Дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулагдсан эрх зүйн актуудад оруулахаар өгсөн санал, зөвлөмжүүдийг
	<u>ҮА-1.1.1</u> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт хэрэгжиж байгаа хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журам, тэдгээрийн хэрэгжилтийн жендэрийн үр нөлөөг үр шим хүртэгчдийн хүрээнд судалгаа хийж үнэлэх.		- 2021 онд Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд дүн шинжилгээ хийж, сайжруулах зорилгоор бүх шатны боловсролын бодлого, засаглал, тогтолцоо, менежментийн өөрчлөлт, шинэчлэлийн чиглэл, тэдгээрийн үр нөлөө, төсөв санхүүжилтийн	

			<p>тооцоолол хийгдсэн. Харамсалтай нь тайлангуудад⁷ боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд асуудлыг огт хөндөөгүй бүхэлдээ орхигдсон.</p> <ul style="list-style-type: none"> - БШУЯ-наас Боловсролын багц хуулиудыг өргөн барьсан ба энэхүү хуулийн төслүүдэд жендэрийн талаар бүх шатны боловсролын сургалтын хөтөлбөр, арга зүйд жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусган хэрэгжүүлнэ гэж заасан. 	хэрэгжүүлэхэд онцгой ач холбогдол өгч, илүү их хүчин чармайлт гаргах
	<p><u>ҮА-1.1.2</u> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлэн хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд оруулж ажиллуулах.</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлж, хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсэгт оруулж ажиллаагүй. Салбарын хамгийн том хууль болох Боловсролын ерөнхий хууль, түүний дагалдах хуулийн төсөлд боловсруулахад жендэрийн шинжээчид орж ажиллаагүй. - Харин ДБШТ-ийн хүрээнд төслийн ЖҮАТ-г хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн ажлын хэсгийг байгуулан ажиллуулсан байна. Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд бодлого, хууль эрх зүйн актуудад өөрчлөлт оруулах санал, зөвлөмжүүд бэлтгэн боловсруулсан боловч хэрэгжүүлээгүй. - СЯ, ДБ-тай хамтран хэрэгжүүлж буй төслийн хүрээнд 2020 онд ЖМТ-ийн баг байгуулаад 2 жилийн хугацаа өнгөрсөн боловч багийн ажлын явц удаан, тодорхой үр дүн одоогоор гараагүй байна. 	
	<p><u>ҮА-1.1.3</u> Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болгож мөрдүүлэх.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Шинээр боловсруулагдаж буй хууль, эрх зүйн актуудын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болоогүй байна. - Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдээгүй байна. - АХБ-ны (2012-2020) төслийн хүрээнд жендэрийн ажлын хэсгээс 2019-2020 онд жендэрийн дүн шинжилгээнд суурилсан салбарын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичгийг шинэчлэх, сайжруулах хэд хэдэн чиглэлээр зөвлөмж, удирдамж, үлгэрчилсэн зааварчилгааг БШУЯ, ДБСБ-уудад танилцуулж, хүлээлгэн өгсөн боловч эрх зүйн зохицуулалт өнөөг хүртэл хийгдээгүй байна. 	
1.2 Салбарын жендэрийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх бүтэц тогтолцоо,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүдийн тоо, хүйсээр 2. Ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүрэг туссан удирдах албан тушаалтны тоо 3. Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний орон тоо, цалингийн фонд 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн дэд зөвлөлийн гишүүд- 11 (4 эр/7 эм) 2. Тусгагдаагүй 3. БШУЯ-нд жендэрийн асуудлыг 1 ажилтан хавсран хариуцдаг. Үндсэн цалингийн ... %-иар нэмэлт цалин авдаг. 4. Байхгүй. 5. Хэлэлцүүлэг зохион байгуулагдаагүй. 	- Жендэрийн дэд зөвлөлд жендэрийн мэргэшсэн байгууллагын төлөөллийг оролцуулан өргөтгөх, стратегийн

⁷ БШУЯ (2021). Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн судалгааны багуудын тайлангийн нэгтгэл, Улаанбаатар

механизм, чадавх бүрдсэн байна.	4. Салбарт жендэрийн асуудлаар судалгаа шинжилгээ хийж, санал, дүгнэлт гаргах чиг үүрэг бүхий судалгааны багийн гишүүдийн тоо, хүйсээр 5. Хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын шалтгаан, түүнийг арилгах арга замыг тодорхойлох хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо			хэрэгжүүлэлтийг дэмжих ажлын хэсэг байгуулан ажиллуулах - Салбарын онцлогийг харгалзан Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнг давхар ажлын хавсарга байдлаар бус дангаар ажиллуулах - ҮА-1.2.2, ҮА-1.2.3-ийг үлдсэн хугацаанд үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд оруулж, хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой байна.	
	<u>ҮА-1.2.1</u> Жендэрийн салбар зөвлөлийг БСШУСЯ-ны харьяа байгууллага болон жендэрийн мэргэшсэн байгууллагын төлөөллийг оролцуулан өргөтгөх, хүйсийн тэнцвэрийг хангах.	Тодорхой амжилттай (1)	- 2018 оноос хойш 4 жилийн хугацаанд салбар дэд зөвлөлийн дарга 3 удаа, нарийн бичгийн дарга буюу жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн 4 удаа солигдсон байна. Салбарын жендэрийн дэд зөвлөлд зөвхөн яамны дарга, мэргэжилтнүүд орсон, жендэрийн мэргэшсэн бүлгийн төлөөллийг оролцуулаагүй. - 2021 онд дэд зөвлөл 10 гишүүдтэй, хүйсийн харьцаа 40/60 байна.		
	<u>ҮА-1.2.2</u> БСШУСЯ, салбарын бүх шатны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг тусгах	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u>		
	<u>ҮА-1.2.3</u> Хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын шалтгаан, түүнийг арилгах арга замыг боловсролын бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлох	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u> Хүн амын тооллого, боловсрол, жендэрийн чиглэлээр хийгдсэн түүвэр судалгаанууд, салбарын статистик мэдээллээс хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин хоцорч буй ерөнхий мэдээлэл, шалтгааны талаар хөндсөн байдаг. Гэхдээ боловсролын хоцрогдлын учир шалтгаан, түүнийг арилгах арга замын талаар бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлсон ажлууд өнөөг хүртэл хийгдээгүй байна.		
1.3 Салбарын бодлого хөтөлбөр, төслийн бүх үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал тусгагдсан байна.	1. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал тусгагдсан бодлого, хөтөлбөр, төслийн эзлэх хувь 2. Төрөөс санхүүжүүлэх боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын үйл ажиллагааны жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх хяналтын хуудас 3. Хүний нөөцийн хөгжлийн (карьерийн) жендэрийн мэдрэмжтэй хөтөлбөр 4. Технологи, инноваци, жендэрийн асуудлаархи хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо 5. Хамтран ажилласан орон нутаг, иргэний нийгмийн байгууллагын тоо		1. АХБ-наас хэрэгжүүлж буй бүх төслүүдэд тусгагдсан. 2. Боловсруулагдаагүй. 3. Боловсруулагдаагүй. 4. Зохион байгуулагдаагүй. 5. Шалгуур үзүүлэлт өөрөө тодорхойгүй/тодорхойлох боломжгүй.	- Одоо хэрэгжиж буй төслүүдээс хамгийн багадаа 2 төслийн сонгон авч, жендэрийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх ажилд яам манлайллаа нэмэгдүүлэх бүрэн боломжтой байна. - ҮА-1.3.3, ҮА-1.3.4-ийг жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой байна.	
	<u>ҮА-1.3.1</u> 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.	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u> АХБ-ны Төслүүдийн жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг хангах удирдамж (2012)-ын дагуу “Жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх” ангилалд хэрэгжүүлэгчээр ажиллаж буй БШУЯ-ны төслүүд багтсан. Гэхдээ БШУЯ-ны зүгээс санаачлага гарган, сонголт хийж, тусгайлсан үйл ажиллагаа хэрэгжүүлээгүй байна.		
	<u>ҮА-1.3.2</u> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын төсөвт жендэрийн дүн	Амжилттай (2)	- СЯ, ДБ-тай хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад засаглалыг бэхжүүлэх төсөл”-өөс Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендерийн		

	шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших.		дүн шинжилгээ хийх, ЖМТ-ийг салбарын яамдад үе шаттай туршин нэвтрүүлэх зорилтын хүрээнд ХНХЯ болон БШУЯ-ыг сонгож, 2 яамны дэргэд ЖМТ-ийн туршилтыг хариуцах дэд ажлын хэсгийг 2020 онд байгуулж, туршилтын үйл явцад шаардлагатай бэлтгэл ажлын хүрээнд чадавхжуулах сургалтуудад хамрагдаж эхэлсэн. - 2023 оны салбарын төсөвт 296 сая төгрөгийг ЖЭТБХТх-ийн хэрэгжилтийг хангахад зарцуулагдахаар төлөвлөсөн. - Салбарын төсөвт дүн шинжилгээ хийгдээгүй тул хяналтын хуудас боловсруулагдаагүй байна.	
	<u>ҮА-1.3.3</u> Спортын салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн (карьерын) хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх.		Засгийн газрын бүтэц өөрчлөгдөж спортын салбарт хамааралтай болсон тул энэхүү үнэлгээнд оруулаагүй хасав.	
	<u>ҮА-1.3.4</u> Шинжлэх ухаан, технологи, инновацийн ололт амжилтаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлогыг боловсруулан хэлэлцүүлэх.	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u>	
	<u>ҮА-1.3.5</u> Хөдөөгийн малчдын гэр бүлийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж буй бага боловсролын үйлчилгээний асуудлаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, шийдвэрлэх арга замыг бодлогод тусгах	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u>	
1.4 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан өргөжиж, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхи бүрдсэн байна.	1. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн санд нэмэгдсэн үзүүлэлтийн тоо 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ, судалгааны тоо		1. Суурь оны түвшин байхгүй. 2. Мэдээллийн баазад бүртгэл хийгдээгүй тул тоолох боломжгүй.	- Салбарын статистик мэдээллийг төлөвлөсөн хугацаанд цуглуулж нэгтгэх, хянах, үнэлэх, боловсруулах, тайлагнах ажлын чанарыг хангахын тулд бүх шатны байгууллагуудад сургалт, чиглэл өгөх шаардлагатай. - Хүйсээр ангилалдсан мэдээллийн хэрэглээг нэмэгдүүлэх
	<u>ҮА-1.4.1</u> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын жендэрийн дүн шинжилгээнд шаардагдах хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг баяжуулж, бүх түвшний статистик мэдээнд үзүүлэлт болгон оруулах (жишээлбэл: их, дээд сургуульд суралцагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг мэргэжил тус бүрээр гаргах, бичиг үсэг тайлагдалтын талаарх хүйсээр ангилсан мэдээллийг салбарын статистик үзүүлэлтэд оруулах гэх мэт).	Маш амжилттай (3)	- Боловсролын салбарын бүх статистикийн маягтыг 2020 оноос үе шаттайгаар тасралтгүй шинэчилж, 2022 оны 8 сард бүх маягтууд баталсан байна. - БШУЯ боловсролын салбарт албан ёсны 58, захиргааны 145 нийт 203 маягтаар статистик мэдээг нэгж байгууллагаас гаргаж авч байгаа бөгөөд хүнтэй холбоотой бүх мэдээлэл хүйсээр ангилагдан гарч байна. - Бүх шатны боловсролын байгууллагуудын байгууламжийн стандарт, ариун цэврийн өрөө гэх мэт үзүүлэлтүүдийг маягтад тусгаж өгснөөр салбарын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй статистик үндсэн үзүүлэлтүүдийг тооцох боломжтой нээгдсэн байна.	
	<u>ҮА-1.4.2</u> Сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u> Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зориулан 2021 онд хийсэн зөвлөх үйлчилгээний судалгаа хийсэн 8 багаас СӨБ-ийн үйлчилгээ, хөгжилд тулгамдаж буй асуудлыг гаргаж, санал зөвлөмж өгсөн боловч жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдээгүй, жендэрийн тэгш бус байдлын талаар асуудал огт хөндөөгүй орхигдсон байна.	

<p>ҮА-1.4.3 Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх</p>	<p>Амжилтгүй (0)</p>	<p><u>Хийгдээгүй.</u> Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зориулан 2021 онд хийсэн зөвлөх үйлчилгээний судалгаа хийсэн 8 багийн тайланд Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн, асуудал хөндөж зөвөлгөө өгсөн зүйл байхгүй байна.</p>	<p>- Стратегийн хугацаа дуусахад 2 жил хүрэхгүй хугацаа үлдэж байгаа тул ҮА-1.4.2, ҮА-1.4.3-ийг нөхөж хийх боломжгүй харагдаж байна.</p>	
<p>Зорилт 2: Салбарын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, чадавхыг сайжруулах</p>				
<p>2.1 Салбарын удирдах ажилтнуудын жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлах чадвар, үүрэг хариуцлага дээшилсэн байна.</p>	<p>1. Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан удирдах ажилтан, албан хаагчдын эзлэх хувь, хүйсээр 2. Салбарын удирдах албан тушаалтанд цахим сургалтаар жендэрийн мэдлэг олгох модуль</p>		<p>1. Тухайлсан тоон мэдээллүүдийн нэгтгэх боломжгүй байна. Жендэрийн сургалтуудыг 2019 оноос зохион байгуулж, удирдах ажилтан, багш, ажилтан, албан хаагчдыг голдуу хамтад нь хамруулсан байна. 2. ДБСБ-уудад зориулагдсан сургалтын 8 модуль боловсруулагдсан. Гэхдээ цахим сургалтын зориулалтаар бус, мөн удирдах албан тушаалтан, менежер, багш нарт хамтад нь зориулагдсан.</p>	<p>- Бэлэн боловсруулсан сургалтын модулиудыг үр өгөөжтэй ашиглах, сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, сургалтын үр өгөөжийг үнэлэх, тайлагнах</p>
<p>ҮА-2.1.1 Салбарын удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн модулийг боловсруулан цахим сургалтаар тогтмол зохион байгуулах</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<p>- Сургалтын модуль боловсруулагдсан. ДБСБ-уудад 2019, 2020 онд 2 удаа танхимаар, ЕБС-уудад 2019 онд, СӨБ-уудад 2022 онд тус тус 1 удаа цахимаар зохион байгуулагдсан байна. - 2021 онд Сангийн яамнаас “Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт: Чадавх бэхжүүлэх хөтөлбөрийн Модуль 1, 2, 3 цахим сургалтад БШУЯ-ны Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн багийн бүрэлдэхүүн, яамны удирдлага, албан хаагчид болон харьяа байгууллагын удирдлага нийт 40-50 хүнийг гурван долоо хоногийн тодорхой өдрүүдэд сургасан.</p>		
<p>ҮА-2.1.2 Ялгаварлан гадуурхал, 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</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<p>- АХБ-тай хамтран хэрэгжүүлсэн ДБШТ-ийн хүрээнд 2019-2020 онуудад “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь”, “Жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах” 1-2 өдрийн сургалтууд зохион байгуулагдсан. Ялгаварлан гадуурхал, дарамт шахалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар тусгайлан модулиудаар хичээлүүд заагдсан. - АХБ-ны санхүүгийн дэмжлэгтэй хэрэгжүүлсэн “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-өөс 2020 онд зохион байгуулсан нөлөөллийн ажлын хүрээнд их, дээд сургуулиудын ёс зүйн дүрэмд хийсэн судалгааны ажлын үр дүн, ялгаварлан гадуурхал, дарамт шахалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, асуудлыг шийдвэрлэх арга замын талаар хэлэлцүүлгүүд БШУЯ, харьяа байгууллагын удирдах ажилтан, багш, ажилтнуудын дунд зохион байгуулагджээ.</p>		

2.2 Салбарын мэргэжилтнүүд ажил үүргийнхээ хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх мэдлэг, ур чадварыг эзэмшсэн байна	1. Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн эзлэх хувь 2. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажлын байрны практик сургалтад хамрагдагсдын тоо 3. Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан сургуулийн нийгмийн ажилтны тоо		1. Тухайлсан тоон мэдээллүүдийн нэгтгэх боломжгүй байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийн чиглэлээр сургалтуудыг 2019 оноос зохион байгуулж, удирдах ажилтан, багш, ажилтан, албан хаагчдыг голдуу хамтад нь хамруулсан байна. Иймд мэргэжилтэн гэж тусд нь салгах боломжгүй байна. 2. Тоон мэдээлэл гарах боломжгүй. 3. Тоон мэдээлэл гарах боломжгүй.	- Бэлэн боловсруулагдсан сургалтын модулиудыг ашиглан сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, сургалтын үр өгөөжийг үнэлэх, тайлагнах - ҮА-2.2.3-ийн хувьд 6/03 тушаалд нэмэлт өөрчлөлтөөр тусгай шаардлагыг тусгаж өгөх
	<u>ҮА-2.2.1</u> Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтэнүүдийн хүрээнд зохион байгуулах.	Амжилттай (2)	- Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” (2019), “Жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах” (2020) богино хугацааны сургалтаар Модуль 2: Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг дээд боловсролын бодлого, төлөвлөлтөд тусгах нь, Модуль 3: ДБСБ-ын засаглал, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтоох нь, Модуль 4: Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр, Модуль 5: Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах, Модуль 7: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт зэрэгт <i>жендэрийн дүн шинжилгээ хийх арга зүй, аргачлалыг</i> дэлгэрэнгүй тайлбарлаж, ойлголт, мэдлэг түгээсэн. Эдгээрт 240 орчим хүн хамрагдсан. - 2018 онд “Төгсөгчдийн мөшгих судалгаа хийх, мэдээлэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, тайлагнах”, “Төгсөгчдийн мөшгих судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамж, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг хийх арга зүйн чадавхыг сайжруулах” 1-2 өдрийн сургалт, семинаруудыг төв, орон нутгийн ДБСБ-уудын удирдлага, багш, ажилтнуудад зориулан зохион байгуулсан. Давхалсан тоогоор 1317 хүн оролцсон. - 2020 онд “СӨБ-ын сургалтын хэрэглэгдэхүүний боловсруулалтад жендэр, нийгмийн тэгш хамруулалт талаас анхаарах асуудлууд” сэдвийн хүрээнд ажлын хэсгийн гишүүд, багш, арга зүйч нарт сургалт зохион байгуулагдсан байна. Сургалтад 20 хүн хамрагдсан.	
	<u>ҮА-2.2.2</u> Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулах.	Тодорхой амжилттай (1)	- Үйл ажиллагаа 2.1.1-д дурьдсан 2019, 2020 онд ДБШТ-ийн хүрээнд зохион байгуулагдсан “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сургалтаар Модуль 2: Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг дээд боловсролын бодлого төлөвлөлтөд тусгах, Модуль 7: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх арга зүйн талаар хичээлүүд цөөн цагаар заагдсан. Сургалтыг цаашид илүү үр дүнтэй зохион байгуулахад багаар ажиллах хангалттай цаг гаргах, харилцан мэдээлэл солилцох, туршлага солилцох, шийдэлд хүрэхэд хэлэлцүүлгийн цагуудыг нэмэх, давтан суралцах хүсэлтээ илэрхийлсэн байна.	
<u>ҮА-2.2.3</u> Сургуулийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт, мэргэжлийн зэрэг олгох	Амжилтгүй (0)	- 2020 оны 07-р сарын 30-ны өдрийн БШУ-ны сайдын “Албан тушаалын үлгэрчилсэн тодорхойлолт батлах тухай” 6/03 тушаалаар ЕБС-ийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын үлгэрчилсэн		

	шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байх талаар тусгах.		тодорхойлолт, тавигдах шаардлагад батлагдсан байна. Гэхдээ энд жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байх талаар шаардлага тавигдаагүй байна.	
2.3 Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх хөтөлбөрүүд жендэрийн агуулгатай болсон байна.	1. Жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн сургагч багшийн тоо 2. Жендэрийн агуулгатай сургалтын хөтөлбөрийн тоо 3. Жендэр судлалын хичээлд хамрагдсан оюутны тоо		1. Тоон мэдээлэл байхгүй. 2. Тоон мэдээлэл байхгүй. 3. Тоон мэдээлэл байхгүй.	- БШУЯ-ны дэргэд СӨБ, ЕБС, ДБСБ түвшин бүрт жендэрийн мэргэшсэн сургагч багш нарын багууд байгуулан, чадавхжуулах сургалтуудыг зохион байгуулах, жендэрийн дүн шинжилгээ хийхэд дэмжлэг авч ажиллуулах
	<u>ҮА-2.3.1</u> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан спортын салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулах.	Тодорхой амжилттай (1)	- Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн сургагч багш нар бэлтгэгдээгүй. ЖҮХАА-ын дэргэд багш, судлаачдаас бүрдсэн их, дээд сургуулиудын жендэр консерцум 2015 оноос байгуулагдаж, салбарын гэхээсээ илүү үндэсний түвшинд сургалт, судалгааны ажлуудад манлайлан ажиллаж байна. - Харин сайдын 2018 оны А/476 дугаар тушаалаар баталсан “Ерөнхий боловсролын сургуулийн орчин дахь Хүүхэд хамгааллын бодлого”-ын хүрээнд “Аюулгүй амьдрах ухааны сургалтын хөтөлбөр”-ийг бие даасан хичээл биш, хичээлүүдийн агуулга, сургалтыг дэмжих үйл ажиллагаа, хичээлээс гадуурх сургалтын үйл ажиллагааны цагт тусган хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн. Уг хөтөлбөр боловсруулсантай холбогдуулан, багш, удирдах ажилтныг арга зүйгээр хангах сургалтыг 2018 оны 9-10 дугаар сард зохион байгуулж 90 сургагч багш бэлтгэсэн байна. - АХБ-ны санхүүгийн дэмжлэгтэй хэрэгжүүлсэн “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-ийн хүрээнд суралцагчийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг хэрэгжүүлэх арга зүйг нийт ерөнхий боловсролын багш нарын 60%-д түгээн дэлгэрүүлэх сургалтыг 2 үе шаттай зохион байгуулж байна. 2021 оны 12 сард эхний шатанд үндсэн сургалтыг 10 бүсэд хуваан 165 сургагч багшийг хамруулсан байна.	
	<u>ҮА-2.3.2</u> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан спортын салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгах	Амжилттай (2)	- 2018, 2020, 2021, 2022 онуудад салбарын бүх шатны ажилтан, албан хаагчдад зориулсан сургалтууд зохион байгуулахад жендэрийн асуудлыг тодорхой хэмжээнд хөндөж, сургалтын хөтөлбөрт оруулсан байна.	
<u>ҮА-2.3.3</u> Багш бэлтгэх сургуулийн болон багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, соёл урлаг, биеийн тамир спортын чиглэлээр боловсрол олгох байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэр судлалыг заавал үзэх судлагдахуунд оруулах.	Маш амжилттай (3)	- 2018 онд МУБИС-ийн боловсрол судлалын сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн асуудлыг 14 кредит цагаар судлахаар тусгасан байна. МУБИС-д ерөнхий суурийн багцад “Жендэр ба тогтвортой хөгжил” хичээлийг судлахаар хөтөлбөр, гарын авлага боловсруулагдан, хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлсэн. - 2018 оноос Багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх институтын түүх нийгмийн ухааны багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх мэргэжлийн сургалтын агуулгад тусгагдсан байна.		

			<ul style="list-style-type: none"> - 2017-2018 онд Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөлтэй хамтран байгалийн шинжлэх ухаан, инженер, технологи, хөдөө аж ахуйн бакалаврын хөтөлбөрийн агуулга, үндсэн сурах бичигт жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн. Үр дүнг хэлэлцүүлж, бакалаврын хөтөлбөрийн суурь хичээл, сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмжийг боловсруулан, түгээсэн. - ЗГ, НҮБХАС-тай хамтран хэрэгжүүлсэн (2016-2020) ЖСХ-тэй тэмцэх нь төслийн хүрээнд ЖСХ-ийн асуудлыг Хууль сахиулах Их Сургууль, ЭМШУИС, МУИС-ын Нийгмийн ажлын сургууль, МУИС-ын Сэтгүүл зүйн сургууль, Соёл урлагийн Их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт 2019, 2020 онд оруулсан. 	
Зорилт 3: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх				
	<p>1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүйсийн тэнцвэрийг хангах тухай (40:60) заалтыг хэрэгжүүлсэн бүтцүүдийн эзлэх хувь</p> <p>2. Сургууль цэцэрлэгийн захирал эрхлэгчийн ажлыг үнэлэх, дүгнэх тогтолцоонд нэвтэрсэн жендэрийн шалгуур үзүүлэлт</p> <p>3. 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</p> <p>4. Ажилтан, албан хаагчдын дунд жендэрийн тэгш байдал, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх чиглэлээр судалгаа хийсэн байгууллагын тоо</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Удирдах албан тушаалтан-51/49 2. Байхгүй. 3. Тодорхойлох боломжгүй. 4. Байхгүй. 	<p>- Дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулагдсан байгаа эрх зүйн актуудад оруулахаар өгсөн санал, зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэхэд онцгой ач холбогдол өгч, илүү их хүчин чармайлт гаргах</p> <p>- ҮА-3.1.2-ийг жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой байна.</p> <p>- ҮА-3.1.3-ийг үр дүнд хүргэхийн тулд сайн туршлагыг судлан, түгээн дэлгэрүүлэх арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх</p> <p>- ҮА-3.1.4-ийг Зорилт 4-ийн хүрээнд хамт</p>
3.1 Жендэрийн нийцтэй орчин бүрдэж, ялгаварлан гадуурал, дарамт шахалтыг үл тэвчих байгууллагын соёлын суурь тавигдаж, хариуцлагын тогтолцоо бий болсон байна.	<p><u>ҮА-3.1.1</u> 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.</p>	Амжилттай (2)	<ul style="list-style-type: none"> - АХБ-ны санхүүжилтээр (2012-2020) хэрэгжүүлсэн ДБШТ-ийн хүрээнд нийт ДБСБ-уудад зориулан удирдах зөвлөлийн гишүүдийн хүйсийн квотыг тусгасан зөвлөмж бүхий ДБСБ-ын удирдах зөвлөл, удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар удирдамж боловсруулагдаж, 2017 оны 12 сард БСШУСЯ албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн боловч тусгайлсан зөвлөмжийг холбогдох хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусган баталгаажуулаагүй байна. - Гэхдээ ДБШТ-ийн жендэрийн дүн шинжилгээний тайланд “ДБСБ-уудын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл (улс төрийн хүчин зүйлээс голдуу хамаарч) бага байгаа боловч ажлын хэсэг, комисс томилохдоо эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцоог ойролцоо байлгах зарчмыг дийлэнх ДБСБ баримталдаг болсон байна” гэж дүгнэжээ. 	
	<u>ҮА-3.1.2</u> Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн “Боловсролын сургалтын байгууллагын	Амжилтгүй	<u>Хийгдээгүй.</u>	

	<p>үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээг тусгах бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн нь сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн нэг байна” гэсэн заалтыг тогтмол хэрэгжүүлэх</p>	<p>(0)</p>		<p>хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой байна.</p>
	<p><u>ҮА-3.1.3</u> 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</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Дунд хугацааны үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн цахим судалгаанд хамрагдсан СӨБ, ЕБС, ДБСБ болон шинжлэх ухааны байгууллагын 232 багш, ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэм шинжилгээний ажилтнуудын 67.7% нь өөрийн ажилладаг байгууллагыг гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмтай, 14.2% гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмгүй, 18.1% ийм механизм байдаг талаар мэдэхгүй гэж хариулсан байна. Харин гол мэдээлэгчидтэй хийсэн ярилцлагаас дүгнэхэд боловсролын байгууллагат гомдол барагдуулах механизм бодитой бий болж чадаагүй байна. 	
	<p><u>ҮА-3.1.4</u> Салбарын байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын арга хэмжээ авах</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Энэ үйл ажиллагаанд сургалтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан арга хэмжээ авч байгаа талаар гол мэдээлэгчид онцолж байна. Тухайлбал, их, дээд сургуулийн суралцагчдад жендэрийн ойлголтыг Хүний хөгжил, харилцааны ёс зүй, Жендэр судлал, Хүний эрх ба нийгмийн ажил, Нийгмийн арга зүй, Нийгмийн ажлын өөрчлөлт шударга ёс, Социологи, Нийгмийн философи гэх зэрэг хичээлүүдээр дамжуулан олгож байна. - 2021 онд “Ерөнхий боловсролын сургуулийн суралцагчдын нийгэм, сэтгэл зүйн асуудал, шийдвэрлэх арга зам” цахим сургалтыг зохион байгуулж, сургалтад ерөнхий боловсролын сургуулийн нийгмийн ажилтан, дотуур байрны багш нийт 702 хүн хамрагдсан байна. - 2021 онд “Хүүхдийн хөгжлийн болон харилцааны онцлог, хүүхэдтэй ажиллах арга зүй, суралцагчдын нийгэм, сэтгэл зүйн асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сургалтад 439 хүн оролцсон байна. 	
<p>3.2 Салбарын байгууллагуудад ажилтан албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан, хүйсээс үл хамааран ажил эрхлэх, ахиж дэвших адил</p>	<p>1. Ажилтан, албан хаагчдын цалин хөлс, ажлын ачаалал, атгестатчлалд 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</p>		<p>1. Байхгүй. 2. Байхгүй. 3. Мэдээлэл байхгүй. 4. Мэдээлэл байхгүй. 5. Мэдээлэл байхгүй.</p>	<p>- Шинэчлэн батлагдсан хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу ажиллагсдын гэрээ шинэчлэгдсэн эсэх, хөдөлмөрийн хууль болон</p>

тэгш боломж олгосон жендэрийн нийцтэй ажлын орчин бүрдсэн байна.	5. Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын хувцас солих, бэлтгэл хийх тусдаа өрөө тасалгаатай байгууллагын эзлэх хувь 6. Бага, дунд боловсролын багш нарын дунд ажлын байрандаа нэгдсэн дүрэмт хувцас өмсөх асуудлаар хийсэн судалгааны тайлан			эрхүүдийн талаар мэдээлэл өгөх, эрхээ хамгаалах нөлөөллийн ажлуудыг Зорилт 4-ийн хүрээнд хамт хэрэгжүүлэх боломжтой байна. - ҮА-3.2.3 стратегийн хэрэгжилтийн үлдсэн 2 жил хүрэхгүй хугацаанд хэрэгжүүлэх боломжгүй байна.	
	<u>ҮА-3.2.1</u> 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	Тодорхой амжилттай (1)	- Боловсролын байгууллагат ажил-ар гэрийн амьдралаа зохистой хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан эмэгтэй багш, ажилтнуудын ахиж дэвшихэд саад болж буй дотоод дүрэм журам, дадлыг өөрчлөх чиглэлд зарим нэг ахиц гарч байна. Ялангуяа хувийн хэвшлийн сургуулиудад.		
	<u>ҮА-3.2.2</u> Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан албан хаагчдын адил үнэлгээтэй ажлыг тэгш шударгаар үнэлүүлэх эрхээ эдлэх боломжийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх	Тодорхой амжилттай (1)	- Дунд хугацааны хэрэгжилтийн үнэлгээний судалгаанд хамрагдагсдын (n=232) 50% нь байгууллагуудын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт хийгдсэн, үлдсэн 50% энэ асуудлаар тусгайлсан зохицуулалт байхгүй гэж хариулсан байна. - Байгууллагуудын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт байдаг гэж хариулсан хариулагчдын 25.9 хувь нь ажил дүгнэх журмын талаарх мэдээлэл, нээлттэй болсон, 22.2 хувь нь журмыг баримтлан үнэлдэг болсон, 18.5 хувь нь гүйцэтгэлээр нь үнэлдэг болсон, 17.3 хувь нь үнэлгээний шалгуур сайжирч, хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэдэг болсон, 12.3 бүх ажилчид тэгш эрхтэй болсон гэжээ.		
<u>ҮА-3.2.3</u> Бага, дунд боловсролын багш нарын дунд ажлын байрандаа нэгдсэн дүрэмт хувцас өмсөх асуудлаар судалгаа хийж, зохицуулалтыг хангах	Амжилтгүй (0)	<u>Хийгдээгүй.</u>			
3.3 Жендэрийн нийцтэй орчинд суралцах, жендэрийн мэдлэг боловсролыг нас, хүйс, ажил мэргэжлийнхээ онцлогт тохирсон байдлаар эзэмших боломж бүрдсэн байна	1. ЕБС-ийн дунд ангиас ахлах ангид, төгсөх ангиас дээд сургуульд эмэгтэй, эрэгтэй сурагчдын элсэлтэд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан 2. Суралцагчдыг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх байнгын тогтолцоо 3. Жендэрийн сургалтад хамрагдсан сурах бичиг, хөтөлбөр зохиогч, шинжээчдийн тоо 4. Жендэрийн нийцтэй суралцах орчин бүрдүүлэх чиглэлээр гарсан норм, стандартын тоо 5. Спортоор хичээллэж буй охид эмэгтэйчүүдийн тоо, спортын төрлөөр		1. ДБШТ-ийн хүрээнд 2017-2018 онд “Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ” -г тоон болон чанарын судалгааны тайлан 2. Үнэлгээний судалгаанд хамрагдагсдын гомдол барагдуулах механизм байдаг гэж хариулсан /n=232/ 3. Мэдээлэл гарах боломжгүй 4. Мэдээлэл байхгүй 5. Мэдээлэл гарах боломжгүй 6. Мэдээлэл байхгүй.	- Дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулагдаж бэлэн байгаа зөвлөмжүүдэд ач холбогдол өгч, батлан, хэрэгжүүлэх - ҮА-3.3.2-ийг Зорилт 4-ийн хүрээнд нөлөөллийн	

<p>6. Сургалтын байгууллагын жендэрийн нийцтэй орчны үнэлгээг суралцагчдын санал сэтгэгдэлд үндэслэн үнэлэх хяналтын хуудас</p> <p><u>ҮА-3.3.1</u> ЕБС-ийн дунд ангиас ахлах ангид, төгсөх ангиас дээд сургуульд эмэгтэй, эрэгтэй сурагчдын элсэлтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, хүйсийн зөрүүтэй байдлыг бууруулахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх.</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Монгол Улсын их дээд сургуулиудын элсэлтийн бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусгах асуудлыг тусгасан бодлогын зөвлөмж бүхий судалгааны тайланг БСШУСЯ-нд 2018 оны 3 дугаар сард хүлээлгэн өгсөн байна. Уг бодлогын зөвлөмжид үндэслэн БСШУС-ын Сайдын (2018 оны 3 дугаар сарын А/194 тоот) тушаалаар батлагдсан “Оюутан элсүүлэх журам”⁸-ийн 1.14 хэсэгт “Жендэрийн тэнцвэр алдагдаж буй мэргэжлийн хөтөлбөрүүдийн элсэлтэнд хүйсийн харьцааг дээд боловсролын сургалтын байгууллага өөрийн онцлогт тохируулан тогтоож болно” гэсэн заалтыг нэмж оруулахыг тусган, энэ тушаалын хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажиллахыг Дээд боловсролын газарт, биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахын Хяналт, үнэлгээ, дотоод аудитын газарт тус тус даалгажээ. Гэтэл Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын (2018 оны 5 дугаар сарын 1-1/2161 тоот тушаал) дүгнэлтэнд Захиргааны ерөнхий хууль⁹-ын шаардлагыг хангахгүй байгаа учир зөрчлийг арилгаж, тушаалыг дахин шинэчлэн баталж, хянуулахыг мэдэгджээ. Үүнээс хойш БШУЯ-наас дахин тодорхой арга хэмжээ аваагүй байна. 	<p>аждын төлөвлөгөөнд тусган хамт хэрэгжүүлэх боломжтой байна.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ҮА-3.3.3-ийг хувьд, бэлэн боловсруулагдаж, хэвлэгдсэн сургалтын модулийг үр өгөөжтэй ашиглах, эргэлтэд оруулах - ҮА-3.3.4, ҮА-3.3.6-г жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд оруулбал хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой байна. - ҮА-3.3.5-ийн хувьд стратегийн хэрэгжилтийн үлдсэн 2 жил хүрэхгүй хугацаанд хэрэгжүүлэх боломжгүй байна.
<p><u>ҮА-3.3.2</u> Бүх шатны сургалтын байгууллагын суралцагчдыг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх байнгын тогтолцоог боловсролын түвшин бүрийн онцлогт тохируулан бий болгож, нөлөөллийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах.</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “Ерөнхий боловсролын сургуулийн орчин дахь хүүхэд хамгааллын бодлого”, “Боловсролын байгууллагын сургалтын орчин, дотуур байранд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх” журам, “Дотуур байрны орчин, үйлчилгээг сайжруулах дунд хугацааны төлөвлөгөө”, “MNS6781:2019. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын дотуур байрын орчин, үйлчилгээ, Ерөнхий шаардлага”, “Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, түүний дотуур байрын орчны эрүүл ахуй MNS6799:2019, Ерөнхий шаардлага” стандарт батлагдсан байна. - 2018 онд “Аюулгүй амьдрах ухаан” сургалтын хөтөлбөрийг баталж, тус хөтөлбөрийг сургуулийн өмнөх боловсрол болон ерөнхий боловсролын түвшинд хэрэгжүүлэх багшийн гарын авлагын хамт хэвлүүлж улсын хэмжээний нийт сургууль, цэцэрлэгүүдэд хүргэсэн. - 2019 онд ЕБС-ийн “Аюулгүй амьдрах ухаан” сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх багшид зориулсан арга зүйн зөвлөмжийг боловсруулж, сургуулиудад хүргүүлсэн. - 2019 онд “Ерөнхий боловсролын сургуулийн үйл ажиллагаанд эцэг эх, асран хамгаалагч, иргэд, олон нийтийн оролцоо, хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд баримтлах үлгэрчилсэн чиглэл”-ийг батлан хэрэгжүүлж байна. 	

⁸ “Журам шинэчлэн батлах тухай” БСШУС-ын Сайдын 2013 орны А/73 тоот тушаал.

⁹ Захиргааны ерөнхий хууль, 60 дугаар зүйлийн 60.1.1 “Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон бусад хуульд нийцсэн байх”.

		<ul style="list-style-type: none"> - “Хүүхэд хамгааллын жишиг сургууль” хөтөлбөрийг 21 аймаг, 9 дүүргийн 32 сургуульд хэрэгжүүлж байна. - 2020 онд ЕБС 3 ээлжээр хичээллэдэг сургуульгүй болсон, томоохон хот, суурин газруудын ЕБС-ийг “Хүүхдийн автобус”-ны үйлчилгээтэй болгох бодлого баримталж эхэлсэн. - ДБСБ-ууд үндсэндээ орхигдсон байна. 	
<p><u>ҮА-3.3.3</u> Сурах бичиг, хөтөлбөр зохиогчдын багийн бүрэлдэхүүн, шинжээч нарт зориулсан жендэрийн сургалтын модулийг боловсруулан, давтамжтай сургалт зохион байгуулах.</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2019 онд ДБШТ-ийн хүрээнд Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын бакалаврын хөтөлбөр дэх ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөр, үндсэн сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын зөвлөмжийг, төрийн болон хувийн өмчийн 112 ДБСБ-д тараасан байна. - “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” гарын авлага болон сургалтын удирдамжийг богино хугацааны сургалтыг зохион байгуулах, сургагч багш нарыг ДБСБ-уудад үе шаттайгаар бэлтгэх зориулалтаар боловсруулж, хэвлүүлсэн байна. Гарын авлагын Модуль 1: Жендэрийн үндсэн ойлголт; Модуль 4: Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр; Модуль 5: Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулах гэсэн 3 модуль нь жендэрийн талаар ерөнхий ойлголт өгөх, хичээлийн хөтөлбөр, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг жендэрийн мэдрэмжтэй бэлтгэх, боловсруулахад чиглэсэн сургалтад ашиглагдахаар боловсруулагдсан байна. 	
<p><u>ҮА-3.3.4</u> Боловсролын байгууллагууд монгол орны цаг агаарын онцлог, охид хөвгүүдийн эрүүл мэндийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл, байгаль орчинд ээлтэй амьдралын хэв маягийг нэвтрүүлэх.</p>	<p>Амжилтгүй (0)</p>	<p><u>Хийгдээгүй.</u></p>	
<p><u>ҮА-3.3.5</u> Спортын цогцолборуудад эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн хувцас солих өрөө тасалгаа, шүршүүр, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн тоног төхөөрөмж, дэд бүтцийг бий болгоход чиглэсэн заавар өгч, норм, стандарт тогтоох.</p>	<p>Амжилтгүй (0)</p>	<p><u>Хийгдээгүй.</u></p>	
<p><u>ҮА-3.3.6</u> Сургалтын байгууллагын жендэрийн нийцтэй орчны үнэлгээг суралцагчдын санал сэтгэгдэлд үндэслэн үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, сургалт зохион байгуулах.</p>	<p>Амжилтгүй (0)</p>	<p><u>Хийгдээгүй.</u></p>	
<p>3.4 Салбарын удирдах ажилтан, багш, суралцагчдын хүйсийн харьцааг</p>	<p>1. Удирдах албан тушаалтны хүйсийн харьцааг сайжруулах тухай зохицуулалт 2. Боловсрол, эрүүл мэндийн чиглэлээр их дээд сургуульд суралцагчдын дунд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь</p>	<p>1. Зөвлөмж гаргасан боловч зохицуулалт хийх хууль эрх зүйн орчин бүрдээгүй. 2. 2017 онд 18/89, 2021 онд 17/83 байна. 3. 2017 онд 23/77, 2021 онд 22/78 байна.</p>	<p>- Дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулагдсан байгаа эрх зүйн актуудад</p>

<p>тэнцвэржүүлэх механизм бүрдэж, хүйсийн харьцаа сайжирсан байна.</p>	<p>3. Мэдээлэл технологи, инженерийн чиглэлээр их дээд сургуульд суралцагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 4. ЕБС-д мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сонгоход зөвлөн туслах үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход чиглэсэн удирдамж, арга зүйн зөвлөмж 5. СӨБ, бага дунд сургуулийн багш нарын дунд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь</p>		<p>4. “Мэргэжилд хүйс байхгүй” баримтын хуудас, баннер, тараах материал, видео шторик бэлтгэж, тараагдсан. Тархаалтын хүртээмжийн талаар мэдээлэл байхгүй. 5. 2017 онд 15/85, 2021 онд 16/84 байна.</p>	<p>оруулахаар өгсөн санал, зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэхэд онцгой ач холбогдол өгч, илүү их хүчин чармайлт гаргах</p>
	<p><u>ҮА-3.4.1</u> Салбарын удирдах, шийдвэр гаргах албан тушаалд хүйсийн тэнцвэрийг хангах нөхцлийг бүрдүүлсэн зохицуулалт хийх (жишээ нь, эмэгтэй эрэгтэй нэр дэвшигчийг ижил тоогоор санал болгох, нэр дэвшүүлэх өрсөлдүүлэх шалгуур тогтоох).</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<p>- “ДБСБ-ын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж” -д ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах, ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх талаар тусгайлсан зөвлөмжийг багтааж, 2019 оны 1 дүгээр сард 1000 ширхэгийг хэвлүүлэн, төрийн болон хувийн өмчийн 112 сургуульд тараасан боловч зохицуулалт хийгдээгүй байна.</p>	<p>- ҮА-3.4.4-ийг Зорилт 4-ийн хүрээнд бэлэн болсон нөлөөллийн ажилд зориулан бэлтгэгдсэн бүтээгдэхүүнүүдийг ашиглах эрчимжүүлэх бүрэн боломжтой байна.</p>
	<p><u>ҮА-3.4.2</u> Багш бэлтгэх, багшийн мэргэжил олгоход жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах зорилгоор богино хугацаанд хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн квот тогтоон хэрэгжүүлэх, хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, урамшууллын бодлого хэрэгжүүлэх.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<p>- “Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”-ид элсэлтийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зөвлөмжийг багтаан 2019 онд хэвлүүлж, төрийн болон хувийн өмчийн 112 ДБСБ-д тараасан. - Засгийн газрын 2021 оны 264 дугаар тогтоолоор “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын суралцагчид төрөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам” баталсан байна. Энэ журмын 4.2-д суралцагчид олгох суралцагчийн тэтгэлэг, хуулиар тогтоосон санхүүгийн дэмжлэг олгох шаардлагыг тусгасан ба 4.2.2-д багш мэргэжлээр элсэгч болон суралцагч, 4.2.4-д багш мэргэжлээр суралцагчийн хөдөө орон нутагт багшлах дадлага хийхэд олгох тэтгэлэг, санхүүгийн дэмжлэгийн шаардлагыг тусгайлан заасан. - МУБИС-ийн хэмжээнд олгодог тэтгэлгийн бодлогын хүрээнд ЭЕШ-ын 580-аас дээш оноотой эрэгтэй элсэгчдэд эхний жилд сургалтын төлбөрийн 70%-тай тэнцэх тэтгэлэг олгоно гэж заасан.</p>	
	<p><u>ҮА-3.4.3</u> СӨБ, бага дунд сургуулийн багш нарын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх дунд хугацааны оновчтой арга замыг судлан, үе шаттай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<p>- Хувийн сургуульд зарим ажлууд хийгдэж эхэлсэн. Тухайлбал, Идэр их сургуулийн жишээнээс авч үзэхэд Элсэлтийн журам (зүйл 5.12)-д “Багш мэргэжлийн хөтөлбөрүүдэд элсэж буй эрэгтэй элсэгчид болон мэдээллийн технологийн хөтөлбөрүүдэд элсэж буй эмэгтэй элсэгчдэд тэтгэлгийг шатлал ахиулан олгож болно” гэсэн заалтыг нэмж оруулснаар элсэгчдийн харьцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, эрэгтэй элсэгчдийн тоог нэмэгдүүлэх, тэргүүлэх чиглэлийн хөтөлбөрүүд дэх эмэгтэйчүүдийн элсэлтийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулж байна.</p>	

<p>ҮА-3.4.4 ЕБС-д мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сонгоход зөвлөн туслах үйлчилгээг нэвтрүүлж, жендэрийн хэвшмэл ойлголтоос ангид байлгахад чиглэсэн удирдамж арга зүйгээр тогтмол хангах.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<p>- ДБШТ-ийн хүрээнд 2020 онд элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход нөлөөлөх зорилгоор ЕБС-ийн суралцагчид, их дээд сургууль, коллежийн элсэгчид, ЕБС-ийн багш, эцэг эхчүүдэд зориулсан “Мэргэжилд хүйс байхгүй” баримтын хуудас, “Мэргэжилд хүйс байхгүй” видео шторк, баннер бэлтгэн, тараагдсан байна. Гэхдээ тархаалт хэр хүртээмжтэй, үр өгөөжтэй болсон талаар мэдээлэл байхгүй байна.</p>		
<p>ҮА-3.4.5 Боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч, сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлж, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<p>- ЖЭТБХТх-ийн 7-р зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх замаар боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийг нэмэгдүүлэх зорилгоор ДБШТ-тэй хамтран Дээд боловсролын бодлого, эрх зүйн орчны жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, үр дүнд тулгуурлан <i>элсэлтийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй</i> болгох зөвлөмж боловсруулагдсан. Энд, Дээд боловсролын тухай хууль, оюутан элсүүлэх журам, Боловсролын зээлийн сан байгуулах тухай Засгийн газрын тогтоол болон ДБСБ-ын оюутан, суралцагчид сургалцагчийн тэтгэлэг олгох журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулах талаар, Боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захрааны төв байгууллагууд, Их дээд сургуулиуд, Ерөнхий боловсролын сургуулиудад тусгайлан зориулсан зөвлөмжүүд багтсан байна.</p> <p>- ДБСБ-ын элсэлтийн хяналтын тоог тухайн сургуулийн удирдах зөвлөл тогтоодог ба жендэрийн чиг баримжаатай бодлогыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд тухайлбал: Үндэсний техникийн дээд сургууль болон “Хүрээ” мэдээлэл технологийн дээд сургууль дэргэдээ сувилагчийн анги нээсэн.</p>		
<p>Зорилт 4: Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах</p>				
<p>4.1 Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах салбарын чадавхи сайжирч, бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох үйл ажиллагаа эрчимтэй</p>	<p>1. Жендэрийн агуулгыг тусгасан насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн тоо 2. Бүх нийтэд жендэрийн боловсрол тогтмол олгож буй телевизийн суваг, радио, FM, мэдээллийн сайт, сонин хэвлэлийн тоо 3. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлыг арилгах чиглэлээр урлаг соёлын үйл ажиллагаа зохион байгуулсан байгууллагын тоо</p> <p>ҮА-4.1.4 Жендэрийн агуулгыг насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн чиглэл тус бүрийн агуулга болон суралцагчдын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн тусгах.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<p>1. Байхгүй 2. Хийгдээгүй. Соёлын яамны чиг үүргийн хүрээнд гүйцэтгэнэ. 3. Мэдээлэл гаргах боломжгүй</p> <p>- Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн чиглэл бүрийн агуулгат агуулгыг тусгаагүй, харин суралцагчдын онцлог хэрэгцээг тусгах асуудалд ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчдын онцлог хэрэгцээнд нийлэх чиглэлд зарим нэг арга хэмжээ авсан байна.</p>	<p>- АҮ-4.1.4-ийг жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх боломжтой байна.</p>

өрнөсөн байна.	<p><u>ҮА-4.1.2</u> Бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох чиглэлээр хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлж үндэсний болон бусад телевизийн суваг, радио, FM, мэдээллийн сайт, сонин хэвлэлээр жендэрийн мэдлэг боловсролыг түгээх.</p>		<p><u>Хийгдээгүй.</u> Соёлын яамны чиг үүргийн хүрээнд гүйцэтгэнэ.</p>	
	<p><u>ҮА-4.1.3</u> 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).</p>		<p><u>Хийгдээгүй.</u> Соёлын яамны чиг үүргийн хүрээнд гүйцэтгэнэ.</p>	
4.2 Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах чиглэлээр төр, төрийн бус байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хамтын ажиллагаа хөгжсөн байна.	<p>1. Хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх чиглэлээр зохион байгуулсан хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо 2. Мэргэжил сонгоход нөлөөлж буй жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн арга хэмжээнд хамрагдсан ахлах ангийн сурагчид, эцэг эх, багш, сургуулийн нийгмийн ажилтны тоо 3. Ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг үл тэвчих ухамсар, хандлагыг иргэдэд төлөвшүүлэх чиглэлээр гэрээлэн ажилласан ТББ-ын тоо</p>		<p>1. Мэдээлэл байхгүй 2. Мэдээлэл байхгүй 3. Мэдээлэл байхгүй</p>	<p>- Бэлэн болсон нөлөөллийн ажилд зориулсан бэлтгэсэн бүтээгдэхүүнүүдийг ашиглах, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх бүрэн боломжтой байна. - ҮА-4.2.2-ийг жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой байна.</p>
	<p><u>ҮА-4.2.1</u> Мэргэжил сонголтод нөлөөлж буй жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын гүйцэтгэх үүрэг, эн тэргүүнд шаардлагатай арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор хэлэлцүүлэг зохион байгуулах.</p>	<p>Амжилттай (2)</p>	<p>- АХБ-ны санхүүжилтээр 2012-2020 онд хэрэгжүүлсэн Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл (ДБШТ)-ийн хүрээнд 2020 оны 10 сард гурван үндсэн чиглэлээр нөлөөллийн ажлуудыг зохион байгуулсан байна. o “Их, дээд сургуульд элсэгчдийн харьцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох” o “ДБСБ-ын Удирдах зөвлөл, шийдвэр гаргах удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, оролцоог нэмэгдүүлэх нь o Элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох - Нотолгоонд суурилсан бодлогын болон баримтын хуудас бэлтгэн, тархаасан. o Элсэгчдийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогот нөлөөлөх зорилгоор ДБСБ-ын удирдлага, ажил олгогчид, салбарын яамдуудад зориулсан “Эрх тэгш оролцоо хөгжилд хөтөлнө” сэдвээр баримтын хуудас, o Элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход нөлөөлөх зорилгоор ЕБС-ийн суралцагчид, их дээд сургууль,</p>	

		<p>коллежийн элсэгчид, ЕБС-ийн багш, эцэг эхчүүдэд зориулсан “Мэргэжилд хүйс байхгүй” баримтын хуудас,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ДБСБ-ын удирдлага, засаглалын харилцааг сайжруулахад нөлөөлөх зорилгоор УИХ болон засгийн газрын гишүүд, БШУЯ-ны шийдвэр гаргагчид, ДБСБ-ын удирдах зөвлөлийн гишүүд болон багш, мэргэжилтнүүдэд зориулан “Харахгүйгээр өөрчлөгдөхгүй” бодлогын хуудас. - Сурталчилгааны инфографик болон шторкууд бэлтгэсэн. <ul style="list-style-type: none"> ○ “Шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлсе” видео шторк; ○ “Эрх тэгш оролцоо хөгжилд хөтөлнө” инфографик; ○ “Мэргэжилд хүйс байхгүй” видео шторк.
<p><u>ҮА-4.2.2</u> Ахлах ангийн сурагчид, тэдний эцэг эх, багш, сургуулийн нийгмийн ажилтанд мэргэжлээ оновчтой сонгоход туслах, ялангуяа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн мэдлэг мэдээлэл олгох төрөл бүрийн арга хэмжээг хичээлээс гадуур зохион байгуулах.</p>	<p>Амжилтгүй (0)</p>	<p><u>Хийгдээгүй.</u></p>
<p><u>ҮА-4.2.3</u> Ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг үл тэвчих ухамсар, хандлагыг иргэдэд төлөвшүүлэх арга замыг тодорхойлох зорилгоор түншлэлийн өргөн хүрээнд хэлэлцүүлэг зохион байгуулах.</p>	<p>Тодорхой амжилттай (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - БСШУС-ын сайдын “Боловсролын байгууллагын сургалтын орчин, дотуур байранд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх” журмыг 2018 оны А/239 дугаар тушаалаар баталсан. Уг журамд дотуур байранд амьдарч буй хүүхдийн аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалах, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд авах арга хэмжээ, туслах, материаллаг орчин, сэтгэлзүйн харилцааны нөлөөллийн асуудлыг зохицуулах талаар тусгасан байна. - Үүний дагуу зарим арга хэмжээнүүд хэрэгжиж эхэлсэн. Энэ арга хэмжээний хүрээнд СӨБ-ууд илүү эрчимтэй арга хэмжээ авч ажиллаж байна.

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

“Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг дэмжинэ” гэсэн салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн зорилго хэрэгжилтийн 1-р үе шатанд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үнэлгээгээр 65.1%-ийн амжилттай биелэгдсэн гэж үнэлэгдэж байна.

Энэхүү салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд олон улсын техник, санхүүжилтийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлж буй хэд хэдэн төслүүд гол үр нөлөө үзүүлсэн болохыг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй.

Зорилт 1: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох

- Шинээр боловсруулагдаж буй хууль, эрх зүйн актуудын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болоогүй байна. Жендэрийн дүн шинжилгээнд суурилсан салбарын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичгийг шинэчлэх, сайжруулах хэд хэдэн чиглэлээр зөвлөмж, удирдамж, үлгэрчилсэн зааварчилгаа бэлтгэн, боловсруулагдсан боловч эрх зүйн зохицуулалт өнөөг хүртэл хийгдээгүй байна. Улмаар салбарын эн тэргүүний зорилт болох боловсролын бүх шатанд жендэрийн тэнцвэрийг хангах бодлого, механизмыг бүрдүүлэх чиглэлд дорвитой ажил хийгдээгүй.
- Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд дүн шинжилгээ хийж, сайжруулах зорилгоор бүх шатны боловсролын бодлого, засаглал, тогтолцоо, менежментийн өөрчлөлт, шинэчлэлийн чиглэл, тэдгээрийн үр нөлөө, төсөв санхүүжилтийн тооцоолол хийгдсэн байна. Гэтэл салбарын хамгийн том хууль, түүний дагалдах хуулийн төсөлд боловсруулахад жендэрийн шинжээчид орж ажиллаагүй, улмаар боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд асуудлыг огт хөндөөгүй бүхэлдээ орхигдсон байна.
- Боловсролын салбарын бүх статистикийн маягтыг шинэчлэн баталсан байна. БШУЯ боловсролын салбарт албан ёсны 58, захиргааны 145 нийт 203 маягтаар статистик мэдээг нэгж байгууллагаас гаргаж авч байгаа бөгөөд хүнтэй холбоотой бүх мэдээлэл хүйсээр ангилагдан гарч байгаа нь сайшаалтай.

Цаашид анхаарах асуудал:

Салбарын бодлого, стратегийн төлөвлөсөн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд үлдэж буй 2 /2023-2024/ жилийн хугацаанд дараах чиглэлд эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай байна. Үүнд:

- (i) Салбарын жендэрийн дэд зөвлөлийн тогтвортой байдлыг анхаарч, үлдэж буй 2023, 2024 онд стратегит тусгагдсан үйл ажиллагаанд үндэслэн жил бүрийн төлөвлөгөөг нарийвчлан боловсруулж, хэрэгжүүлэх, үр дүнтэй тайлагнах;
- (ii) Дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулагдсан хууль эрх зүйн актуудад оруулахаар өгсөн санал, зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэхэд онцгой ач холбогдол өгч, илүү их хүчин чармайлт гарган, баталгаажуулах;
- (iii) Салбарын жендэрийн тэгш эрхийг хангах бодлого, эрх зүйн орчинг сайжруулахын тулд бэлэн боловсруулагдсан бүтээгдэхүүнүүдийг ашиглан илүү

үр дүнтэй, хүчтэй нөлөөллийн ажлуудыг цаг алдалгүй зохион байгуулах, салбарын манлайллыг бий болгох;

- (iv) Жендэрийн дэд зөвлөлд жендэрийн мэргэшсэн байгууллагын төлөөллийг оролцуулан өргөтгөх, стратегийн хэрэгжүүлэлтийг дэмжих ажлын хэсэг байгуулан ажиллуулах;
- (v) Салбарын статистик мэдээллийг төлөвлөсөн хугацаанд цуглуулж нэгтгэх, хянах, үнэлэх, боловсруулах, тайлагнах ажлын чанарыг хангахын тулд бүх шатны байгууллагуудад сургалт, чиглэл өгөх, хүйсээр ангилагдсан мэдээллийн хэрэглээг нэмэгдүүлэх.

Зорилт 2: Салбарын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, чадавхыг сайжруулах

Стратегийн хэрэгжүүлэлтийн эхний шатанд боловсролын салбарын бүх шатны удирдлага, багш, ажилтнуудад зориулан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн сургалтын модулиуд хангалттай бэлтгэн, боловсруулагдсан амжилттай байна.

2018, 2020, 2021, 2022 онуудад салбарын бүх шатны удирдлага, ажилтан, албан хаагчдад зориулсан сургалтууд зохион байгуулахад жендэрийн асуудлыг тодорхой хэмжээнд хөндөж, сургалтын хөтөлбөрт оруулсан байна.

Олон төслийн хүрээнд сургалтууд зохион байгуулагдсан сургалтууд шаталсан хэлбэрээр биш зөвхөн цөөн цаг, эсвэл 1-2 өдрийн ганцхан удаагийн сургалтууд байсан учраас сургалтын үр нөлөө бага байна. Мөн сургалтууд зохион байгуулагдсан талаар мэдээлэл, тайланг салбарын хэмжээнд цаг тухайд нь нэгтгэж, мэдээллийн бааз үүсгээгүй учраас үйл ажиллагааны үр дүн, үр нөлөөг үнэлэх боломжгүй байв.

Бүх шатны сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чиглэлд чадавхжуулах цөөхөн голдуу 1-2 өдрийн сургалтууд зохион байгуулагдсан боловч сургалтын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх, практикт хэрэгжүүлэх ур чадвар, мэдээлэл дутмаг байна.

Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн сургагч багш нар бэлтгэгдээгүй. ЖҮХАА-ын дэргэд багш, судлаачдаас бүрдсэн их, дээд сургуулиудын жендэр концерцум 2015 оноос байгуулагдаж, салбарын гэхээсээ илүү үндэсний түвшинд сургалт, судалгааны ажлуудад манлайлан ажиллаж байна.

Цаашид анхаарах асуудал:

- Бэлэн боловсруулагдсан сургалтын модулиудыг үр өгөөжтэй ашиглах, сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, сургалтын үр өгөөжийг үнэлэх, тайлагнах шаардлагатай. Тухайлбал:
 - o ЖҮХ, ХЭҮК-оос бэлтгэн гаргасан i) Ажлын байрны элгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн доод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх аргазүйн зөвлөмжийг¹⁰ танилцуулан практикт хэрэгжүүлэх нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулах, ii) Төрийн болон ААН, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилсан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн

¹⁰ ЖҮХ (2020). Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн доод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх аргазүйн зөвлөмж, Улаанбаатар

үлгэрчилсэн заавар¹¹-ын дагуу байгууллагынхаа дотоод журмыг шинэчлэх, iii) Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийг татан оролцуулах нь¹² сургагчид зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг ашиглан сургалтууд зохион байгуулах;

- “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сургалтын гарын авлагын Модуль 2: Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг дээд боловсролын бодлого төлөвлөлтөд тусгах, Модуль 7: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бүх шатны сургалтын байгууллагууд ашиглах бүрэн боломжтой байна. Мөн ЖҮХ-ноос 2020 онд бэлтгэн гаргасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, төлөвлөлт, төсөвлөлт” төрийн албан хаагчдад зориулсан гарын авлагын Модуль 6. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ ба тасралтгүй өөрчлөлт, Модуль 7. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт зэрэг сэдвээр ажлын байр дээрх сургалт зохион байгуулах
- БШУЯ-ны дэргэд СӨБ, ЕБС, ДБСБ түвшин бүрт жендэрийн мэргэшсэн сургагч багш нарын багууд байгуулан, чадавхжуулах сургалтуудыг зохион байгуулах, жендэрийн дүн шинжилгээ хийхэд дэмжлэг авч ажиллуулах

Зорилт 3: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх

Салбарын бүх түвшинд жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх чиглэлээр ойлголт, мэдлэг, хандлага төлөвшүүлэх сургалтууд тодорхой түвшинд зохион байгуулагдсан байна.

СӨБ, ЕБС-ийн хүүхэд хамгааллын бодлого, сургалтын орчин, дотуур байранд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх журам, байрны стандарт, шаардлагууд батлагдсан байна. Гэхдээ ДБСБ-уу, шинжлэх ухааны салбар бүхэлдээ орхигдсон байна.

Хичээлийн хөтөлбөр, агуулга, сурах бичиг, судлагдахууны жендэрийн мэдрэмжтэй байдалд дүн шинжилгээ хийж, тэдгээрийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын зөвлөмжийг боловсруулан ДБСБ-уудад тараасан байна.

Элсэлтийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зөвлөмж боловсруулагдсан. Энд, Дээд боловсролын тухай хууль, оюутан элсүүлэх журам, Боловсролын зээлийн сан байгуулах тухай Засгийн газрын тогтоол болон ДБСБ-ын оюутан, суралцагчид сургалцагчийн тэтгэлэг олгох журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулах талаар, Боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захргааны төв байгууллагууд, Их дээд сургуулиуд, Ерөнхий боловсролын сургуулиудад тусгайлан зориулсан зөвлөмжүүд багтсан байна.

Цаашид анхаарах асуудал:

- Жендэрийн дүн шинжилгээнд тулгуурлан бэлтгэн боловсруулагдсан бодлого, үйл ажиллагааны зөвлөмж, удирдамжийг хэрэгжүүлэх
- Шинэчлэн батлагдсан хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу ажиллагсдын гэрээ шинэчлэгдсэн эсэх, хөдөлмөрийн хууль болон эрхүүдийн талаар мэдээлэл өгөх,

¹¹ ЖҮХ, ХЭҮК, МҮЭХ, МАОНХ (2021). Төрийн болон ААН, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилсан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар

¹² ЖҮХ (2021). Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийг татан оролцуулах нь, сургагчдад зориулсан сургалтын хөтөлбөр, Улаанбаатар

эрхээ хамгаалах нөлөөллийн ажлуудыг Зорилт 4-ийн хүрээнд хамт хэрэгжүүлэх боломжтой байна.

- Элсэлтийн бодлого, журамтай холбоотой гарсан түр тусгай арга хэмжээний үр нөлөөг судлан, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Зорилт 4: Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах.

ОУ-ын төслүүдийн хүрээнд жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх нөлөөллийн ажилд зориулсан бүтээгдэхүүнүүд хангалттай бэлтгэн боловсруулагдсан байна. Тухайлбал, нотолгоонд суурилсан бодлогын болон баримтын хуудас, сурталчилгааны инфографик болон шторкууд, баннер бэлтгэн, хэвлэгдсэн байна.

Гагцхүү тэдгээрийг ашиглан нөлөөллийн үйл ажиллагааг тогтмол, өргөн хүрээг хамран зохион байгуулах үйл ажиллагаа сул, хангалтгүй хийгдсэн байна.

Нийгмийн сэтгэхүйг өөрчлөх чиглэлийн сургалт, сурталчилгаа хэрэгцээ, шаардлага өндөр хэвээр байгаа бөгөөд сургалтыгн байгууллагуудаас СӨБ-ууд илүү эрчимтэй арга хэмжээ авч ажиллаж байгааг энд тэмдэглэх нь зүйтэй.

Цаашид анхаарах асуудал:

- Бэлэн болсон нөлөөллийн ажилд зориулсан бэлтгэсэн бүтээгдэхүүнүүдийг ашиглан нөлөөллийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулах, бүх талуудын оролцоо, дэмжлэгтэйгээр эрчимжүүлэх шаардлагатай.

Удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-үнэлгээ, тайлагналт

Жендэрийн салбар зөвлөл 2018 онд анх байгуулагдснаар хойш жил бүр (2020 онд 3 удаа) өөрчлөгдсөн байна. Өнгөрсөн хугацаанд салбар дэд зөвлөлийн дарга 3 удаа, нарийн бичгийн дарга буюу жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн 4 удаа солигдсон байна.

Энэхүү зөвлөлийн өөрчлөлт, тогтворгүй байдлаас шалтгаалан салбарын жендэрийн бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулах, түүнд шаардлагатай төсөв санхүүжилт хуваарилуулах, батлуулах, гүйцэтгэлийг тайлагнах, үнэлүүлэх ажлууд огт хийгдээгүй ирсний гол шалтгаан болж байна. Тухайлбал, ЖҮХАА-нд 2019 оны салбарын жендэрийн үйл ажиллагааны тайланг огт ирүүлээгүй, бусад онуудад ирүүлсэн тайлангуудад дүн шинжилгээ хийх боломжгүй, салбарын гэхээсээ илүү Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хуулийн хэрэгжилтийг хангах үйл ажиллагааны чиглэлд БШУЯ-ны жендэрийн салбар зөвлөлийн хийсэн цөөн ажлуудыг тайлагнасан, түүнчлэн жилийн үр дүнгийн тайлан бичилт, бичиг баримт боловсруулалтын хувьд маш хангалтгүй байсныг энд онцлон тэмдэглэж байна.

Салбарын жендэрийн дэд зөвлөлд зөвхөн яамны дарга, мэргэжилтнүүд орсон, жендэрийн мэргэшсэн бүлгийн төлөөллийг оролцуулаагүй байна. Иймд дэд зөвлөлийг мэргэшсэн бүлгээр өргөтгөн, төлөвлөсөн үйл ажиллагааны хэрэгжүүлэлтийг эрчимжүүлэхэд тэднээс дэмжлэг авах шаардлагатай.

Бодлого, стратегийн хэрэгжүүлэлтэд хуваарилсан санхүүжилт

Салбарын төсвөөс салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтийг хангахад зориулан 2018, 2019, 2020 онуудад төсөв огт хуваарилагдаагүй байна. 2021 онд төсөв хуваарилсан (хэмжээ тодорхойгүй) боловч Ковид-19 үеийн хэмнэлтийн горимд шилжсэн учраас СЯ-аас төсвийг хассан байна. Харин 2023 оны салбарын төсөвт 296 сая

төгрөгийг Жендерийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангахад зориулан хуваарилсан байна. Гэхдээ үйл ажиллагааны зардлын төлөвлөгөө байхгүй, багцалсан дүнгээр хуваарилалт хийгдсэн нь бодлого, стратегийн зорилтод олон үйл ажиллагаануудыг биелүүлэхэд хүртэлцээтэй эсэх нь тодорхойгүй байна.

Хөгжлийн бодлого хөтөлбөрийн уялдаа холбоо, нийцтэй байдал

Олон улсын байгууллагуудын зээл, санхүү, техникийн дэмжлэгтэй хэрэгжиж буй дийлэнх төслүүдийн хувьд төслийн бүхий л үйл ажиллагаанд жендерийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалтыг хангахыг шаарддаг. Тухайлбал, АХБ-ны хувьд, АХБ-ны Төслүүдийн жендерийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг хангах удирдамж (2012)¹³-ын дагуу “Жендерийн үзэл баримтлалтыг үйл ажиллагаанд тусгах ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх” ангилалд төслийг хэрэгжүүлэгчээр ажиллаж буй БШУЯ-ны дийлэнх төслүүд багтаж байна.

Хөгжлийн хөрөнгө оруулагч, зээлдэгч олон улсын байгууллагууллагуудын хувьд үндэсний болон салбарын жендерийн бодлого, стратегитэй нягт уялдаа холбоог хангах, нийцтэй байх шаардлагын үүднээс бэлтгэн боловсруулагддаг. Иймд салбарын жендерийн дэд зөвлөл жил бүрийн төлөвлөгөө гаргаж ажиллаагүй ч дунд хугацаанд тавьсан 3 зорилт, хүрэх үр дүнгүүдэд тодорхой үр дүн гарч эхэлсэн байна.

¹³ ADB (2012). Guidelines for Gender Mainstreaming Categories of ADB Projects, 6 July 2012

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” богино хугацааны эрчимт сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан, 2019-ны 1, 2 сар
- “Журам шинэчлэн батлах тухай” БСШУС-ын Сайдын 2013 орны А/73 тоот тушаал.
- “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-ийн Нийгэм, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, 2022.09 сар
- 2021 оны 3-р сарын 18 өдөр Боловсролын ерөнхий хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд,
<https://lawforum.parliament.mn/project/239/#1333599656>
- ADB (2012). Guidelines for Gender Mainstreaming Categories of ADB Projects, 6 July 2012
- UNDP-GEF Directorate, 2014. “Guidance for Conducting Midterm Reviews of UNDP-Supported, GEF-Financed Projects/Programs”.
- АХБ-ны дэмжлэгтэй хэрэгжүүлж буй “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-ийн Нийгэм, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, 2022 он 9 сар
- БСШУС-ын Сайдын 2017 оны 8 дугаар сарын 24-ний өдрийн А/130 тоот тушаал, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2017-2024.
- БСШУСЯ, АХБ (2019). “ДБСБ-ын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”, хуудас 7-11, Улаанбаатар.
- БСШУСЯ, АХБ (2019). “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сургалтын удирдамж, Бүлэг 4. Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулах, хуудас 63-73, Улаанбаатар.
- БСШУСЯ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2018 оны хэрэгжилтийн тайлан
- БСШУСЯ-ны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2015 оны 1 дүгээр сарын 3-ны өдрийн А/463 тоот тушаалаар
- БСШУЯ, АХБ (2019). Их, дээд сургуулиудын ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгад хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2019). Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын бакалаврын хөтөлбөр дэх ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөр, үндсэн сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2019). ДБСБ-ын удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь: Бодлогын зөвлөмж, Удирдамж, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын хууль эрх зүйн, бодлогын баримт бичиг дэх жендэрийн дүн шинжилгээ, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ, судалгааны тайлан, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ, судалгааны тайлан, Улаанбаатар, хуудас 88-94.
- БСШУЯ, АХБ (2019). Насан туршийн боловсролын дэд салбарын судалгааны тайлан, хуудас 109, Улаанбаатар
- БСШУЯ, АХБ (2020). ДБШТ-ийн Жендэрийн үйл ажиллагааны тайлан.
- БСШУЯ, АХБ, ДБШТ (2020). Дээд боловсролын сургалтын байгууллага дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” нөлөөллийн ажлын тайлан, 2-р ажлын хэсгийн тайлан, 2020-10-29

- БСШУЯ, АХБ, ДБШТ (2020). Их, дээд сургуульд элсэгчдийн харьцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох” нөлөөллийн ажлын тайлан, 3-р ажлын хэсгийн тайлан, 2020-10-29.
- БШУСЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сургалтын гарын авлага, Улаанбаатар
- БШУЯ (2021). Боловсролын ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн судалгааны багуудын тайлангийн нэгтгэл, Улаанбаатар
- БШУЯ (2021). Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн судалгааны багуудын тайлангийн нэгтгэл, Улаанбаатар
- БШУЯ, Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны жендэрийн салбар зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны тайлан
- БШУЯ, Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны жендэрийн салбар зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайлан
- БШУЯ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн 2021 оны тайлан
- БШУЯ-ны 2021 оны үйл ажиллагааны сарын тайлан. https://www.meds.gov.mn/posts?category_id=11395
- БШУЯ-ны Статистик мэдээлэл, <https://www.meds.gov.mn/post/64602>
- ДБШТ (2019). “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” богино хугацааны эрчимт сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан, Жендэрийн ажлын хэсэг, 2019 оны 1 дүгээр сарын 23-24, 2019 оны 2 дугаар сарын 20-21-ний өдөр
- Жендерийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын төсвийн төлөвлөлтөд туршин нэвтрүүлэх үүрэг бүхий багийн бүрэлдэхүүнийг БШУЯ-ны төрийн нарийн бичгийн даргын 2020 оны А/38 тушаалаар (Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийн баг байгуулах тухай) баталсан.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 2021 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны хяналт шинжилгээний тайлангаас
- ЖҮХ (2020). Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн доод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх аргазүйн зөвлөмж, Улаанбаатар
- ЖҮХ (2021). Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийг татан оролцуулах нь, сургагчдад зориулсан сургалтын хөтөлбөр, Улаанбаатар
- ЖҮХ, ХЭҮК, МҮЭХ, МАОНХ (2021). Төрийн болон ААН, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилсан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар
- Захиргааны ерөнхий хууль, 60 дугаар зүйлийн 60.1.1 “Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон бусад хуульд нийцсэн байх”.
- Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, 2020 оны 7 дугаар сарын 07 өдөр.
- Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, 2020 оны 7 дугаар сарын 07 өдөр. <http://www.legalinfo.mn>

ХАВСРАЛТ 1: ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БҮРИЙН ҮНЭЛГЭЭ, ДҮГНЭЛТ

Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогот тусгагдсан хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нэг бүрээр үнэлгээг хийж, холбогдох тайлбар, дүгнэлтийг дараах байдлаар гаргав.

ЗОРИЛТ 1: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 1.1. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын хууль, эрх зүйн баримт бичгүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, тэдгээрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бүрдсэн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 1.1 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт хэрэгжиж байгаа болон шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулах.

Үйл ажиллагаа 1.1.1 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт хэрэгжиж байгаа хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журам, тэдгээрийн хэрэгжилтийн жендэрийн үр нөлөөг үр шим хүртэгчдийн хүрээнд судалгаа хийж үнэлэх.

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд дүн шинжилгээ хийж, сайжруулах зорилгоор эрдэмтэн, судлаачдын 8 багуудаас зөвлөх үйлчилгээг 2021 онд авсан байна. Энэ зорилгын хүрээнд бүх шатны боловсролын бодлого, засаглал, тогтолцоо, менежментийн өөрчлөлт, шинэчлэлийн чиглэл, тэдгээрийн үр нөлөө, төсөв санхүүжилтийн тооцоолол хийгдсэн байна. Харамсалтай нь тайлангуудад¹⁴ боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд асуудлыг огт хөндөөгүй бүхэлдээ орхигдсон байна. Түүнчлэн, боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт хэрэгжүүлсэн, хэрэгжиж байгаа хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрүүдэд салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн талаар огт дурьдагдаагүй байна.

Үйл ажиллагаа 1.1.2 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлэн хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд оруулж ажиллуулах.

	Амжилттай (2)	
--	----------------------	--

Салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлж, хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсэгт оруулж ажиллаагүй. Иймээс үйл ажиллагаа 1.1.1-д хийгдэх зорилгод үйл ажиллагаа орхигдсон байна.

Харин АХБ-ны санхүүжилтээр 2012-2020 онд хэрэгжүүлсэн Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл (ДБШТ)-ийн хүрээнд төсөлд зориулан бэлтгэгдсэн Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (ЖУАТ)-ний хэрэгжилтийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор төсөлд оролцогч талуудын төлөөлөл бүхий 20 гишүүнтэй¹⁵ (МУИС, ХААИС, ШУТИС, МУБИС, Отгонтэнгэр ИС, Идэр ИС-ийн жендэрийн чиглэлээр мэргэшсэн багш, судлаачаас бүрдсэн) жендэрийн ажлын хэсэг байгуулан ажиллуулсан байна. Энэ ажлын хэсгээс салбарын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичгийг шинэчлэх, сайжруулах чиглэлд боловсруулсан зөвлөмж, удирдамжаас дурьдвал:

- Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн дүн шинжилгээ¹⁶ хийж, *Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж*¹⁷ боловсруулан хүлээлгэж өгсөн. Уг бодлогын

¹⁴ БШУЯ (2021). Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн судалгааны багуудын тайлангийн нэгтгэл, Улаанбаатар

¹⁵ БСШУСЯ-ны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2015 оны 1 дүгээр сарын 3-ны өдрийн А/463 тоот тушаалаар

¹⁶ БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын хууль эрх зүйн, бодлогын баримт бичиг дэх жендэрийн дүн шинжилгээ, Улаанбаатар

¹⁷ БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар

зөвлөмжид боловсролын салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд (2017-2024)¹⁸ дээд боловсролын салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх, ингэхдээ элсэлтийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, жендэрийг харгалзсан хичээлийн хөтөлбөр, сургалтын арга зүйг дэмжих таатай орчинг бүрдүүлэх, эрдэм шинжилгээнд жендэрийн шударга ёсыг хангах бодлого, зохицуулалтыг төлөвшүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн шударга ёсыг хангах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг бодлого, зохицуулалтыг нэвтрүүлэх, ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах зэрэг чиглэлд өөрчлөлтүүдийг хийх, ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан, хэрэгжүүлэх зөвлөмжүүдийг багтаасан байна.

- Байгалийн шинжлэх ухаан, инженер, технологи, хөдөө аж ахуй тэргүүлэх 3 чиглэлийн бакалаврын хөтөлбөрүүдийн ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөр, үндсэн сурах бичгийн агуулгад жендэрийн дүн шинжилгээ¹⁹ хийж, *бакалаврын хөтөлбөр дэх ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөр, үндсэн сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж*²⁰ боловсруулан хүлээлгэж өгсөн. Энд дээд боловсролын бодлогын хүрээнд, их, дээд сургуулиуд сургалтын үйл ажиллагаа-хөтөлбөрийн агуулга, заах арга зүй, сурах бичгийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чиглэлд дэлгэрэнгүй зөвлөмжүүдийг багтаасан байна.
- Их, дээд сургуулийн элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ²¹ хийж, *Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын элсэлтийн бодлогод эрх тэгш байдлыг хангах агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэй тусгах бодлогын зөвлөмж*²² боловсруулан хүлээлгэж өгсөн. Энд Дээд боловсролын тухай хууль, оюутан элсүүлэх журам, Боловсролын зээлийн сан байгуулах тухай Засгийн газрын тогтоол болон ДБСБ-ын оюутан, суралцагчид сургалцагчийн тэтгэлэг олгох журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулах талаар, Боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захрааны төв байгууллагууд, Их дээд сургуулиуд, Ерөнхий боловсролын сургуулиудад тусгайлан зориулсан зөвлөмжүүд багтсан байна.
- Дээд боловсролын бодлого, эрх зүйн орчны жендэрийн дүн шинжилгээнд үндэслэн *ДБСБ-ын удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлогын зөвлөмж, удирдамж*²³ боловсруулан хүлээлгэн өгсөн. Энд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн хангаж, хуульд заасны дагуу удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлд 40/60-ийн хүйсийн харьцаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэх, ДБСБ-ын захирлын сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах зааварт нарийвчилсан шалгууруудыг хэмжээсжүүлэх, сонгон шалгаруулалтын комиссын бүрэлдэхүүнийг 40/60 гэсэн хүйсийн тэнцвэртэй харьцаатайгаар тогтоохыг Төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтанг сонгон шалгаруулах журамд тусгах, ДБСБ-ын эмэгтэй удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх, ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн тэнцвэртэй төлөөллийг бий болгох чиглэлд дэлгэрэнгүй зөвлөмж, удирдамжийг багтаасан байна.

Үйл ажиллагаа 1.1.3 Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болгож мөрдүүлэх.



¹⁸ БСШУС-ын Сайдын 2017 оны 8 дугаар сарын 24-ний өдрийн А/130 тоот тушаал, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2017-2024.

¹⁹ БСШУЯ, АХБ (2019). Их, дээд сургуулиудын ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгад хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ, Улаанбаатар

²⁰ БСШУЯ, АХБ (2019). Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын бакалаврын хөтөлбөр дэх ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөр, үндсэн сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар

²¹ БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ, судалгааны тайлан, Улаанбаатар

²² мөн дээрхид, хуудас 88-94.

²³ БСШУЯ, АХБ (2019). ДБСБ-ын удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь: Бодлогын зөвлөмж, Удирдамж, Улаанбаатар

Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн актуудын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болоогүй байна.

Харин АХБ-ны ДБШТ (2012-2020)-ийн хүрээнд 2019-2020 онд Дээд боловсролын холбогдох хууль, эрх зүй акт, дүрэм, журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд зайлшгүй хийх шаардлагатай хэд хэдэн санал, зөвлөмж, чиглэл-удирдамж, үлгэрчилсэн зааварчилгааг БШУЯ болон ДБСБ-уудад танилцуулж, хүлээлгэн өгсөн боловч эрх зүйн зохицуулалт өнөөг хүртэл хийгдээгүй байна.

БШУЯ-наас УИХ-д өргөн барьсан Боловсролын багц хуулиудын төсөлд жендэрийн талаар бүх шатны боловсролын сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад тусгах, анхаар үзэх талаар тусгасан байна (14.4. Бүх шатны боловсролын хөтөлбөр, арга зүйд дараах агуулгыг заавал тусгаж, өмчийн хэлбэр харгалзахгүй боловсролын байгууллага хэрэгжүүлнэ. 14.4.3. жендэрийн эрх тэгш байдал²⁴).

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 1.2. Салбарын жендэрийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх бүтэц тогтолцоо, механизм, чадавх бүрдсэн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 1.2 Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бэхжүүлэх.

Үйл ажиллагаа 1.2.1 Жендэрийн салбар зөвлөлийг БСШУСЯ-ны харьяа байгууллага болон жендэрийн мэргэшсэн байгууллагын төлөөллийг оролцуулан өргөтгөх, хүйсийн тэнцвэрийг хангах.

	Тодорхой амжилттай (1)	
--	-------------------------------	--

Жендэрийн салбар зөвлөл 2018 онд анх байгуулагдснаар хойш жил бүр (2020 онд 3 удаа) өөрчлөгдсөн байна. Өнгөрсөн хугацаанд салбар дэд зөвлөлийн дарга 3 удаа, нарийн бичгийн дарга буюу жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн 4 удаа солигдсон байна. Салбарын жендэрийн дэд зөвлөлд зөвхөн яамны дарга, мэргэжилтнүүд орсон, жендэрийн мэргэшсэн бүлгийн төлөөллийг оролцуулаагүй байна. 2021 онд 10 гишүүнтэйгээр (4 эрэгтэй, 6 эмэгтэй) дэд зөвлөл дахин өөрчлөгдөн хүйсийн харьцаа 40/60 болж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хуулийн хэрэгжилт (40/60) хангагдсан байна.

Хүснэгт 1.1 Салбарын жендэрийн дэд зөвлөл, 2018-2022 он

#	Он	Гишүүдийн тоо			Гишүүдийн хүйсийн харьцаа (эр/эм)	Албан тушаалын дугаар
		Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй		
1	2018	Тушаалын хавсралт олдоогүй.				2018.01.19-ний А/019 тушаал
2	2019	12	3	9	25/75	2019.01.09-ний А/04 тушаал
3	2020	11	3	8	27/73	2020.02.12-ны А/78 тушаал
4	2020	11	4	7	36/64	2020.04.23-ны А/203 тушаал
5	2020	11	4	7	36/64	2020.10.16-ны А/103 тушаал
6	2021	10	4	6	40/60	2021.12.20-ны А/459 тушаал

Үйл ажиллагаа 1.2.2 БСШУСЯ, салбарын бүх шатны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг тусгах

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

²⁴ 2021 оны 3-р сарын 18 өдөр Боловсролын ерөнхий хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд <https://lawforum.parliament.mn/project/239/#1333599656>

БШУЯ-ны ажиллагсдын ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүрэг тусгагдсан боловч салбарын бүх шатны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолтод энэ чиг үүрэг тусгагдаагүй байна.

Салбарын асуудал хариуцсан болон бүх шатны сургалтын байгууллагын гол мэдээлэгчидтэй хийсэн ярилцлагаар энэ чиглэлд тодорхой арга хэмжээ талаар мэдээлж байна.

Үгүй, Захиргаа хүний нөөцийн газар удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулдаг. Заавал тусгах ёстой шалтгааныг мэдэхгүй байна.

(Төрийн өмчийн их сургуулийн гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнг оруулаагүй.

(Нийслэлийн Сонгинохайрхан дүүргийн, цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Ажлын байрны тодорхойлолтод энэ тухай тусгаагүй байдаг.

(Хөвсгөл аймаг Мөрөн сумын цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Тусгаагүй. Аргачлал, загвар батлах тухай ЗГХЭГ-ын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалын хавсралтаар төрийн албан хаагч нар гүйцэтгэлээ тайлагнадаг учраас нарийн тусгаагүй.

(БШУЯ-ын гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Үйл ажиллагаа 1.2.3 Хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын шалтгаан, түүнийг арилгах арга замыг боловсролын бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлох

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

ҮСХ-ноос хийгддэг хүн амын тооллого болон Боловсролын салбарын статистик мэдээллээс хүн амын боловсролын түвшин, бүх шатны сургуулиудад элсэн суралцагсад, сургууль завсардалт, төгсөгчдийн мэдээллийг хүйсээр гаргаж байна. Гэсэн хэдий ч хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын учир шалтгаан, түүнийг арилгах арга замын талаар бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлсон ажлуудыг өнөөг хүртэл хийгээгүй байна.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 1.3. Салбарын бодлого хөтөлбөр, төслийн бүх үе шатанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал тусгагдсан байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 1.3 Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төслийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх үйл явцад жендэрийн хандлагыг төлөвшүүлэх.

Үйл ажиллагаа 1.3.1 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.

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

Олон улсын байгууллагуудын зээл, санхүү, техникийн дэмжлэгтэй хэрэгжиж буй дийлэнх төслүүдийн хувьд төслийн бүхий л үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалтыг хангахыг шаарддаг. Тухайлбал, АХБ-ны хувьд, АХБ-ны Төслүүдийн жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг хангах удирдамж (2012)²⁵-ын дагуу “Жендэрийн үзэл баримтлалтыг үйл ажиллагаанд тусгах ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх” ангилалд төслийг хэрэгжүүлэгчээр ажиллаж буй БШУЯ-ны дийлэнх төслүүд багтаж байна.

Харин БШУЯ-ны зүгээс санаачлага гарган, энэ үйл ажиллагааны хүрээнд тодорхой ажил хийгдээгүй байна.

²⁵ ADB (2012). Guidelines for Gender Mainstreaming Categories of ADB Projects, 6 July 2012

Үйл ажиллагаа 1.3.2 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших.

	Амжилттай (2)	
--	---------------	--

Сангийн яам, Дэлхийн банктэй хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад засаглалыг бэхжүүлэх төсөл”-өөс Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендерийн дүн шинжилгээ хийх, ЖМТ-ийг салбарын яамдад үе шаттай туршин нэвтрүүлэх зорилтын хүрээнд ХНХЯ болон БШУЯ-ыг сонгож, эдгээр яамдын дэргэд ЖМТ-ийн туршилтыг хариуцах дэд ажлын хэсгийг 2020 онд байгуулж²⁶, туршилтын үйл явцад шаардлагатай бэлтгэл ажлыг эхлүүлсэн байна. Энэхүү бэлтгэл ажлын хүрээнд:

- 2021 оны 12 сард яамдын 21 ажилтан оролцсон 7 хоногийн цахим сургалт зохион байгуулагдсан.
- 2022 онд яамны ЖМТ-ийн багийн гишүүд Сангийн яамны дэргэд байгуулагдсан ажлын хэсэг, олон улсын зөвлөхийн хамтарсан 4 удаагийн уулзалтад оролцсон.
- Дэлхийн банк, Сангийн яамны жендэрийн зөвлөхүүдийн заавар чиглэлийн дагуу НХХЯ, БШУЯ-ны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн багийн хүрээнд хяналтын хуудсын төсөл боловсруулагдаж, 3 талын саналыг тусган сайжруулалт хийгдсэн ч өөр байгууллага дээр туршиж сайжруулаагүй тул хяналтын хуудас албажиж гараагүй байна.

Хяналтын хуудас батлагдаагүй. Жендэрийн үйл ажиллагаа тогтмолжоогүй тул тодорхой шалгуур үзүүлэлт тавих нь үр дүнгүй юм. Эхлээд тэргүүлэх чиглэлээ тодорхойлоод тухайн төсвийн жилдээ юу хийх вэ, хэрэгжилт тал дээр нь хаана ямар асуудал байгааг нь тодорхойлох нь чухал байна. 2023 оны 1 дүгээр сарын сүүлээр ДБ-ны Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн багийн Олон улсын зөвлөх Александра Монгол Улсад ирж, хяналтын хуудас боловсруулахаас өмнө БШУЯ, НХХЯ-ны үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг үе шаттайгаар нэвтрүүлэх замын зураглал гаргана гэсэн. Тухайн замын зураглалын дагуу ажилласны үр дүнд үйл ажиллагаа тодорхой, тогтвортой, үр дүнтэй болно гэж үзэж байна. Түүнчлэн Жендэрийн үйл ажиллагаа тогтмолжоогүй нэг шалтгаан нь жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд аль ч яаман дээр ялгаагүй олон үйл ажиллагаа хавсран гүйцэтгэдэг тул жендэрийн судалгааг хийж ажилдаа төвлөрөх цаг бага байдагтай холбоотой. Мөн жендэрийн шинжээч байх шаардлагатай.

(БШУЯ-ны гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Үйл ажиллагаа 1.3.3 Спортын салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн (карьерын) хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх.

--	--	--

Тодорхой ажил төлөвлөөгүй.

Засгийн газрын бүтэц өөрчлөгдөж²⁷ спортын салбарт хамааралтай болсон тул хийгдээгүй гэж гол мэдээлэгч хариулав.

Үйл ажиллагаа 1.3.4 Шинжлэх ухаан, технологи, инновацийн ололт амжилтаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлогыг боловсруулан хэлэлцүүлэх.

		Амжилтгүй (0)
--	--	---------------

Тодорхой ажил төлөвлөөгүй.

²⁶ Жендерийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын төсвийн төлөвлөлтөд туршин нэвтрүүлэх үүрэг бүхий багийн бүрэлдэхүүнийг БШУЯ-ны төрийн нарийн бичгийн даргын 2020 оны А/38 тушаалаар (Жендерийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийн баг байгуулах тухай) баталсан.

²⁷ Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, 2020 оны 7 дугаар сарын 07 өдөр.

Үйл ажиллагаа 1.3.5 Хөдөөгийн малчдын гэр бүлийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж буй бага боловсролын үйлчилгээний асуудлаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, шийдвэрлэх арга замыг бодлогод тусгах



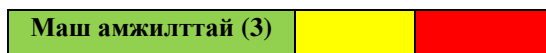
Тодорхой ажил төлөвлөөгүй.

Салбарын асуудал хариуцсан гол мэргэжилтэн болон хотын захын дүүрэг, хөдөөгийн цэцэрлэгийн эрхлэгч, бага ангийн багш нартай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаар энэ чиглэлд тодорхой ажлууд хийгдээгүй гэж мэдээлсэн.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 1.4. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан өргөжиж, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавх бүрдсэн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 1.4 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт хэрэгжиж байгаа болон шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулах.

Үйл ажиллагаа 1.4.1 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын жендэрийн дүн шинжилгээнд шаардагдах хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг баяжуулж, бүх түвшний статистик мэдээнд үзүүлэлт болгон оруулах (жишээлбэл: их, дээд сургуульд суралцагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг мэргэжил тус бүрээр гаргах, бичиг үсэг тайлагналтын талаарх хүйсээр ангилсан мэдээллийг салбарын статистик үзүүлэлтэд оруулах гэх мэт).



Боловсролын салбарын бүх статистикийн маягтыг 2020 оноос үе шаттайгаар тасралтгүй шинэчилж, 2022 оны 8 сард бүх маягтууд баталсан байна. Улмаар мэдээллийг эрэгтэй, эмэгтэй хүйсээр задалж цуглуулах боломжтой болсон. Мөн бүх шатны боловсролын байгууллагуудын байгууламжийн стандарт, ариун цэврийн өрөө гэх мэт үзүүлэлтүүдийг маягтад тусгаж өгснөөр салбарын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй статистик үндсэн үзүүлэлтүүдийг тооцох боломжтой нээгдсэн байна. Анхан шатны нэгж, байгууллагаас шинэ маягтуудын дагуу мэдээллийг үзүүлэлт бүрээр хэрхэн үнэн зөв, чанартай бүрэн бөглөж, цаг хугацаандаа систем оруулах чиглэлээр сургалт зохион байгуулах ажил хийгдээгүй байна. Энэ нь салбарын статистик мэдээллийг төлөвлөсөн хугацаанд цуглуулж нэгтгэх, хянах, үнэлэх, боловсруулах, тайлагнах ажлын чанарт шууд нөлөөлөх тул одоогоор тулгарч буй гол асуудал гэж асуудал хариуцсан мэргэжилтэн онцлож байна.

БШУЯ боловсролын салбарт албан ёсны 58, захиргааны 145 нийт 203 маягтаар статистик мэдээг нэгж байгууллагаас гаргаж авч байгаа бөгөөд хүнтэй холбоотой бүх мэдээлэл хүйсээр ангилагдан гарч байна.

Шигтгээ 1.1 Дээд боловсролын удирдлагын мэдээллийн системийн шинэчлэлт

Боловсролын мэдээллийн технологийн төвөөс Дээд боловсрол (hemis.edu.mn), Ерөнхий боловсрол болон сургуулийн өмнөх боловсролын багш (<https://bagsh.esis.edu.mn/>), менежер, арга зүйч, мэргэжилтэн (www.esis.edu.mn), эцэг эх (<https://parent.edu.mn/login>) нарт зориулсан тусгай мэдээллийн систем болон аппликайшн ажиллаж байна.

1. Дээд боловсролын нийгэм, жендэрийн үндсэн үзүүлэлтүүдийг 2018 оноос эхлэн ДБУМС-д оруулсан (hemis.edu.mn). Суурь бүтэц, өмчийн хэлбэр, сургуулийн нэгжийн бүрэлдэхүүн хэсэг, боловсролын байгууллагууд, лиценз, сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, сургалтын агуулга, оюутан, дүн, үнэлгээ, төгсөлт, баримт бичиг, төсөл, хөтөлбөр, сургалтын орчин, санхүүгийн тусламж, оюутны санхүүжилт, багш, ажилтан, төгсөгчид, комисс зөвлөлийн мэдээлэл бүхий 9 дэд систем бүхий лавлагаа багтсан.
 - ДБСБ-д суралцагчдын нийгмийн байдал, өрхийн мэдээлэл тодруулбал, элсэгчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүнтэй өрх, нэн ядуу өрх, амьжиргааны баталгаажих түвшингээс доогуур орлоготой өрх, 2 ба түүнээс дээш хүүхэд, их дээд сургуульд суралцдаг өрх, эцэг эхийн аль нэг нь малчин өрх, эцэг эх хоёулаа ажилгүй өрх,

эцэг эх нь хоёулаа тэтгэвэр тогтоолгосон өрх, цаатан өрх гэсэн мэдээллүүд хүйсээр ангилагдан оруулсан.

- ДБСБ-д элсэгчдийн хүйсийн байдал хот, хөдөө, хөгжлийн бэрхшээлээр гаргана.
 - Удирдах зөвлөл, Захирлын зөвлөл, Эрдмийн зөвлөл болон Эрдмийн зэрэг хамгаалуулах зөвлөл гэсэн мэдүүлүүдийг баазад оруулсан.
2. Ерөнхий боловсрол болон сургуулийн өмнөх боловсролын салбарын багш нарын систем нь багшийн мэдээлэл, суралцагч, багшийн болон ангийн журнал, сэдвийн сан, эцэг эхтэй холбоо барих хүсэлт, хичээлийн хуваарь, гарын авлага, үдийн хоол, мэдээлэл харах, бүртгэл хөтлөх боломжтой байна.
 3. Ерөнхий боловсрол болон сургуулийн өмнөх боловсролын салбарын эцэг эхийн систем нь суралцагчийн дүн үнэлгээ, гэрийн даалгавар, хичээлийн ирц, чөлөө, хичээлийн агуулга, өдрийн хоолны зураг болон байгууллагын бүртгэлийг харах боломжтой байна.
 4. Ерөнхий боловсрол болон сургуулийн өмнөх боловсролын салбарын менежер, арга зүйч, мэргэжилтэнд зориулсан систем нь байгууллагын бүртгэл, барилга-байгууламж, сургалтын орчин, сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, суралцагчид статистик тайлан мэдээ, өдөр тутмын мэдээлэл авах, бүртгэл хөтлөх боломжтой байна.
 5. Ерөнхий боловсрол болон сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт зориулсан тусгай аппликайшин нь эцэг эх, багш болон сурагчдад зориулсан сурагчийн сургууль, цэцэрлэгийн хүрээнд болж буй мэдээлэл, хяналтын платформ. Багшийн оруулсан өдөр тутмын ирц, дүн үнэлгээ зэрэг мэдээллүүдийг оруулснаар эцэг эхчүүд хүүхдийнхээ сургууль дээр болж буй мэдээллийг цаг алдалгүй авах боломжтой (ESIS аппликайшн). Мөн салбарын статистик мэдээллийг харах боломжтой.

Эх үүсвэр: БСШУЯ, АХБ (2020). Үнэлгээний тайлан, Монгол Улс: Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл, Улаанбаатар БСШУЯ (2022). Боловсролын мэдээллийн технологийн төв, <https://www.esis.edu.mn/>, Улаанбаатар

Дунд хугацааны үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн судалгаанд хамрагдсан 232 хүний 28.4 хувь нь хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл ашиглах хэрэгцээ гардаг бөгөөд ашигладаг, 25 хувь нь хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл ашиглах хэрэгцээ гардаг боловч ашигладаггүй, 46.6 хувь нь хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл ашигладаггүй гэжээ.

Хүснэгт 1.1 Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн жин, хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн хэрэгцээ, хариулагчийн байршлаар (n=232)

Хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн хэрэгцээ гардаг эсэх	Аймаг/сум		Хот/Дүүрэг		Нийт	
	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
Тийм, ашигладаг	41	30.1	25	26.0	66	28.4
Тийм, ашигладаггүй	38	27.9	20	20.8	58	25.0
Үгүй	57	41.9	51	53.1	108	46.6
Бүгд	136	100.0	96	100.0	232	100.0

Эх үүсвэр: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Энэхүү үнэлгээний судалгаанд хамрагдсан 232 хүний 61.6 хувь нь салбарын статистик мэдээлэл хэрэгцээ хангадаг, харин 38.4 хувь нь хэрэгцээ хангадаггүй гэж хариулсан байна (Хүснэгт 1.2). Салбарын статистик мэдээлэл хэрэгцээ хангаж чаддаггүй гэж хариулсан хариулагчдын 13.5 хувь нь мэдээлэл хангалтгүй байдаг, нарийвчилсан мэдээлэл байдаггүй гэжээ.

Хүснэгт 1.2 Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн жин, салбарын статистик мэдээллийн чанар, хариулагчийн байршлаар (n=232)

Статистик мэдээлэл хэрэгцээ хангаж чаддаг эсэх	Аймаг/сум		Хот/Дүүрэг		Нийт	
	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
Тийм	92	67.6	51	53.1	143	61.6
Үгүй	44	32.4	45	46.9	89	38.4

Бүгд	136	100.0	96	100.0	232	100.0
-------------	------------	--------------	-----------	--------------	------------	--------------

Эх үүсвэр: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Үйл ажиллагаа 1.4.2 Сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээнд жендерийн дүн шинжилгээ хийх

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зориулан 2021 онд хийсэн зөвлөх үйлчилгээний судалгаа хийсэн 8 багаас СӨБ-ийн үйлчилгээ, хөгжилд тулгамдаж буй асуудлыг гаргаж, санал зөвлөмж өгсөн²⁸ боловч жендерийн дүн шинжилгээ хийгдээгүй, жендерийн тэгш бус байдлын талаар асуудал огт хөндөөгүй орхигдсон байна.

Үйл ажиллагаа 1.4.3 Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жендерийн дүн шинжилгээ хийх

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жендерийн дүн шинжилгээ хийгдээгүй. Боловсролын Ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зориулан 2021 онд хийсэн зөвлөх үйлчилгээний судалгаа хийсэн 8 багийн тайланд²⁹ Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрт жендерийн дүн шинжилгээ хийсэн, асуудал хөндөж зөвлөгөө өгсөн зүйл байхгүй байна.

2003-2015 оны “Жендерийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2003-2015)”-т албан бус болон насан туршийн боловсролын үйл ажиллагаа, үйлчилгээг бий болгоход чиглэсэн бодлогын матриц³⁰-д гэр бүлийн боловсрол олгох, эрэгтэй эмэгтэйчүүдэд адил тэгш эрхтэйгээр боловсрол мэргэжлийн түвшингээ дээшлүүлэн хөгжих, мэдээлэл авах орчин бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх стратеги үйл ажиллагааг төлөвлөсөн ч хэрэгжээгүй төдийгүй өнөөг хүртэл орхигдсон хэвээр байна.

Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрүүдэд жендерийн дүн шинжилгээ болон холбогдох сургалт зохион байгуулах, хөтөлбөрт суулгах зэргийг огт мэдээгүй. Бодлогот тусгагдсан ажлууд хийх ёстой байсанг мэдээгүй, ер нь салбар дундаа харилцаа холбоо муу байдаг, чиглэл ирээгүй тул ажлууд мэдээж хийгдээгүй. Өмнө ажиллаж байсан хүмүүс бүгд байхгүй болсон. Насан туршийн боловсролын төвөөс НТБХэлтэс болж шилжихдээ бүх баримт мэдээллийг архивт хураалгасан тул одоо мэдээлэл гаргаж авах ямар ч боломжгүй байна.

(Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

ЗОРИЛТ 2. САЛБАРЫН БҮХ ТҮВШНИЙ АЖИЛТАН, АЛБАН ХААГЧДЫН ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТАЛААРХ МЭДЛЭГ, ЧАДАВХЫГ САЙЖРУУЛАХ

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 2.1 Салбарын удирдах ажилтнуудын жендерийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлах чадвар, үүрэг хариуцлага дээшилсэн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 2.1 Салбарын удирдах ажилтнуудын жендерийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлах үүрэг хариуцлага, чадавхыг дээшлүүлэх.

Үйл ажиллагаа 2.1.1 Салбарын удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендерийн модулийг боловсруулан цахим сургалтаар тогтмол зохион байгуулах.

	Амжилттай (2)	
--	----------------------	--

²⁸ БШУЯ (2021). Боловсролын ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн судалгааны багуудын тайлангийн нэгтгэл, Улаанбаатар

²⁹ БШУЯ (2021). Боловсролын ерөнхий хууль, дагалдан гарах хуулийн төсөлд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн судалгааны багуудын тайлангийн нэгтгэл, Улаанбаатар

³⁰ БСШУЯ, АХБ (2019). Насан туршийн боловсролын дэд салбарын судалгааны тайлан, хуудас 109, Улаанбаатар

ДБШТ-ийн (2012-2020) хүрээнд “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” 8 модуль бүхий сургалтын гарын авлага болон сургалтын удирдамжийн хамт 2017 онд бэлтгэн боловсруулж, 2019 онд хэвлүүлэн сургалтад ашиглаж эхэлсэн байна.

Шигтгээ 2.1 Жендэрийн сургалтын модулиуд

Модуль 1: Жендэрийн үндсэн ойлголтууд
Модуль 2: Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг дээд боловсролын бодлого, төлөвлөлтөд тусгах нь
Модуль 3: ДБСБ-ын засаглал, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтоох нь
Модуль 4: Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр
Модуль 5: Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах
Модуль 6: ДБСБ-д бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх нь
Модуль 7: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт
Модуль 8: Жендэрийн мэдрэмжтэй нөлөөллийн үйл ажиллагаа

Эх үүсвэр: БСШУЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сургалтын гарын авлага, Улаанбаатар

Дээрх гарын авлага, удирдамжийг ашиглан БШУЯ, харьяа байгууллагуудын удирдлага, удирдах албан тушаалтан, жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүд, ДБСБ-ын удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан сургалтыг 2019, 2020 онуудад зохион байгуулсан байна. Гэхдээ сургалтыг цахимаар цаашид тогтмолжуулах ажил хийгдээгүй байна.

- а) 2019 онд ДБШТ-ийн хэрэгжилтийг дэмжих жендэрийн ажлын хэсгээс “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” 2 өдрийн сургалтыг Улаанбаатарын 6, болон Баруун, Төв, Зүүн бүсийн 12 их дээд сургуулийн удирдах албан тушаалтан, багш, сургалтын менежер, ажилтнуудад зориулсан зохион байгуулсан байна. Энэ сургалтад нийт 192 хүн хамрагдсаны 64.1% нь эмэгтэйчүүд байв.
 - Сургалтад оролцогчид сургалтын ач холбогдлыг өндрөөр үнэлж, цаашид практикт нэвтрүүлэх шаардлагатай, нийгмийн хэрэгцээнд нийцсэн, эерэг нөлөөллийг бий болгох практик ач холбогдолтой гэж үнэлсэн байна. Тэд сургуулийнхаа удирдлага, багш нарыг энэ төрлийн сургалтад хамруулах, дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөлөөллийн ажлыг хамт олноороо хамтран хийх нь илүү үр дүнтэй болох талаар саналаа илэрхийлсэн байна.
 - Сургалтын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхийн тулд өөрийн сургууль, хамт олондоо танилцуулах, сурталчлах, сургалт зохион байгуулах, *үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгахад илүү санаачилгатай ажиллах* талаар сургалтад оролцогчид байр сууриа илэрхийлжээ. Сургалтыг цаашид илүү үр дүнтэй зохион байгуулахад багаар ажиллах хангалттай цаг гаргах, цаг баримтлах, харилцан мэдээлэл, туршлагаа солилцох, шийдэлд хүрэх хэлэлцүүлгийн цагуудыг нэмэх шаардлагатай гэжээ.³¹
- б) 2020 онд БШУЯ, харьяа байгууллагуудын удирдлага, удирдах албан тушаалтан, жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүдэд зориулсан “Жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах” сэдэвт сургалтыг Улаанбаатар хотод зохион байгуулсан байна. Сургалтад нийт 17 (эмэгтэй 10/59%) удирдах албан тушаалтан, 28 (эмэгтэй 17/61) ажилтанд хамрагдсан байна.
 - ЖҮХАА-ны дарга Т. Энхбаяр сургалтыг нээж хэлсэн үгэндээ *Боловсролын салбарын жендэрийн стратеги, бодлогыг хэрэгжүүлэхэд энэхүү сургалтын ач холбогдол өндөр болохыг* онцолж, *БШУЯ-ны Жендэрийн салбар зөвлөлийн үүрэг хариуцлага,*

³¹ ДБШТ (2019). “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” богино хугацааны эрчимт сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан, Жендэрийн ажлын хэсэг, 2019 оны 1 дүгээр сарын 23-24, 2019 оны 2 дугаар сарын 20-21-ний өдөр

төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлагналтад анхаарах асуудлыг чиглүүлж өгсөн байна.

Харин 2019 онд ЕБС, 2022 онд СӨБ-ын байгууллагуудын удирдах албан тушаалтан, менежрүүдэд зориулсан цахим сургалтуудыг зохион байгуулсан байна. Тодруулбал:

- а) ЕБС-д суурилсан менежментийн үндсэн ойлголт өгөх зорилгоор 2019 оны 8-9 саруудад 21 аймаг, нийслэлийн 2005 удирдах ажилтанд (ЕБС-ийн захирал, менежерийн 91.5%) сургалт зохион байгуулжээ. Сургалтад оролцогчдын 73% (1467) нь эмэгтэйчүүд байв. Сургалтаар багшийн сургалт, үнэлгээний зөвлөх багшийн үнэлгээний 37 шалгуур боловсруулж 392 багшийг (85% нь эмэгтэй) үнэлж, туршсан байна. Үнэлгээний шалгуурт:
- Суралцагчийн хэрэгцээ, сонирхол, хувийн онцлог, суралцахуйн хэв шинж, нийгэм, соёлын ялгаатай байдлыг ойлгон таних, түүнд тохирсон сургалт явуулж буй байдал
 - Янз бүрийн хөгжлийн төвшинтэй суралцагчид тохируулан ухагдахууны хүндрэлийн түвшинг тохируулан хүргэж буй байдал
 - Сурагчид сэтгэл зүйн хувьд өдөөгдсөн, өөрсдийгөө сорих, оюуны үйлийн эрсдэл гаргахуйц суралцахуйн сэтгэл зүйн орчин бүрдүүлсэн байдал
 - Сурагчид адил тэгш оролцох, хамтран ажиллах сургалтын орчин бүрдүүлсэн байдал
 - Багшийн ачааллыг тодорхойлох судалгааны арга зүйг боловсруулахдаа жендэрийн мэдрэмжгүй асуулт оруулахгүй байх, мөн судалгаанд хамрагдах оролцогчдыг сонгохдоо жендэрийн харьцааг хадгалах зэргийг багтаасан байна.³²
- б) СӨБ-ын байгууллагын удирдах ажилтнуудын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх зорилгын хүрээнд 16 аймгийн 525 цэцэрлэгийн эрхлэгчид (100% эмэгтэй) зориулсан цахим сургалтыг 2022 оны 5-6 саруудад онлайн аргаар зохион байгуулсан байна. Сургалтаар СӨБ-ийн түвшинд тэгш хамруулах сургалт болон жендэрийн тэгш байдлыг хэрэгжүүлэх ач холбогдлыг ойлгуулахын зэрэгцээ цэцэрлэг болон сургуулийн орчинд жендэрийн тэгш байдал, нийгмийн хүртээмжтэй байдлын зарчмуудыг бий болгоход удирдах ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэхийг зорьсон байна.³³

2021 онд Сангийн яамны санаачилгаар “Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт: Чадавч бэхжүүлэх хөтөлбөрийн Модуль 1, 2, 3 цахим сургалтад БШУЯ-ны Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн багийн бүрэлдэхүүн, яамны удирдлага, албан хаагчид болон харьяа байгууллагын удирдлага нийт 40-50 хүнийг гурван долоо хоногийн тодорхой өдрүүдэд идэвхтэй хамруулж, сургасан байна.³⁴

Үйл ажиллагаа 2.1.2 Ялгаварлан гадуурхал, 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.



Үйл ажиллагаа 2.1.1-д дурьдсан “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь”, “Жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах” сургалтуудаар:

- “Модуль 6. ДБСБ-д бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх нь” сэдэв заагдсан бөгөөд бэлгийн дарамт, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх эрх зүйн орчин, бэлгийн дарамтаас ангид байх сургуулийн орчин бүрдүүлэх, бэлгийн дарамттай холбогдох асуудлыг тодорхойлох, асуудлыг шийдэх арга замын талаар заасан байна. Сургалтыг оролцогчидтой харилцан ярилцах, санаа бодлыг сонсох, үзэл бодлыг нэгтгэх, шалгах хуудас бөглөх, сайн туршлагаас хуваалцах, асуудалд шүүмжлэлтэй хандах зэрэг оролцооны аргаар зохион байгуулжээ.

³² Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 2021 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны хяналт шинжилгээний тайлангаас

³³ Мөн дээрхид

³⁴ Мөн дээрхид

- Сургалтын Модуль 3. ДБСБ-ын засаглал, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтоох нь сэдэв оролцогчдод хамгийн их таалагдсан³⁵ гэж оролцогчид үнэлжээ. Сургалтын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхийн тулд өөрийн байгууллагадаа танилцуулах, сурталчлах, байгууллага дээр сургалт зохион байгуулах, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгах талаар санаачилгатай ажиллах талаар саналаа илэрхийлжээ. Сургалтыг цаашид илүү үр дүнтэй зохион байгуулахад багаар ажиллах хангалттай цаг гаргах, цаг баримтлах, хөтөлбөртэй байх, харилцан мэдээлэл солилцох, туршлага солилцох, шийдэлд хүрэхэд хэлэлцүүлгийн цагуудыг нэмэх талаар зөвлөсөн байна. Сургалтад оролцогчид бүгд дахин ийм төрлийн сургалтад хамрагдах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлжээ.
- Сургалтаар i) ДБШТ-ийн хүрээнд Дээд боловсролын сургалтын байгууллагуудад хийгдсэн жендэрийн дүн шинжилгээний ажлын тайлангууд, ii) Жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээнд тулгуурлан бэлтгэсэн бодлогын зөвлөмжүүд, iii) Нөлөөллийн ажиллагаанд зориулан бэлтгэсэн баримтын хуудас, бодлогын хуудас зэрэг хэвлэмэл бүтээлүүдийг тараасан байна.

АХБ-ны санхүүгийн дэмжлэгтэй хэрэгжүүлсэн “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-өөс 2020 онд зохион байгуулсан нөлөөллийн ажлын хүрээнд их, дээд сургуулиудын ёс зүйн дүрэмд хийсэн судалгааны ажлын үр дүн, ялгаварлан гадуурхал, дарамт шахалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, асуудлыг шийдвэрлэх арга замын талаар хэлэлцүүлгүүд БШУЯ, харьяа байгууллагын удирдах ажилтан, багш, ажилтнуудын дунд зохион байгуулагджээ. Тухайлбал,

- 2020 оны 4-р сард “Боловсролын зөвлөх үйлчилгээнд нийгмийн тэгш хамруулалт, жендэрийн талаас анхаарах асуудлууд” сэдэвт 1 өдрийн семинарт боловсролын 3 зөвлөх хамрагдсан.
- 2020 оны 7-р сард “Боловсролын зөвлөх үйлчилгээнд нийгмийн тэгш хамруулалт, жендэрийн талаас анхаарах асуудлууд” сэдэвт 1 өдрийн семинарт боловсролын 7 зөвлөх хамрагдсан.
- “Сургууль, цэцэрлэгийн барилгын зураг төсөлд нийгмийн тэгш хамруулалт, жендэрийн талаас анхаарах асуудлууд” сэдэвт 1 өдрийн семинарыг Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж, Криатив Монголия ХХК, Эм Эс Эл, Эн Эй Пи, Форум Арт гэсэн 6 байгууллагад зориулж зохион байгуулсан.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 2.2 *Салбарын мэргэжилтнүүд ажил үүргийнхээ хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх мэдлэг, ур чадварыг эзэмшсэн байна.*

Үйл ажиллагааны чиглэл 2.2 Салбарын мэргэжилтнүүдийн дүн шинжилгээнд суурилсан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх арга барил, ур чадварыг сайжруулах.

Үйл ажиллагаа 2.2.1 Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтнүүдийн хүрээнд зохион байгуулах.

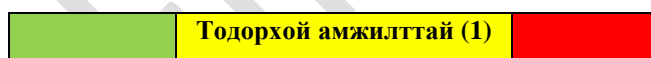
	Амжилттай (2)	
--	----------------------	--

- а) Үйл ажиллагаа 2.1.1-д дурьдсан “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” (2019), “Жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах” (2020) богино хугацааны сургалтаар Модуль 2: Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг дээд боловсролын бодлого, төлөвлөлтөд тусгах нь, Модуль 3: ДБСБ-ын засаглал, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтоох нь, Модуль 4: Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр, Модуль 5: Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах, Модуль 7: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт зэрэгт *жендэрийн дүн шинжилгээ хийх арга зүй, аргачлалыг* дэлгэрэнгүй тайлбарлаж, ойлголт, мэдлэг түгээжээ.

³⁵ “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” богино хугацааны эрчимт сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан, 2019-ны 1, 2 сар

- Сургалтуудаар ДБШТ-ийн хүрээнд хийгдсэн жендэрийн дүн шинжилгээний дараах тайлангууд тараагдаж, сургалтаас олж авсан мэдлэгээ баталгаажуулах боломжийг оролцогчдод олгосон байна. Эдгээр нь:
 - o Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичиг дэх жендэрийн дүн шинжилгээ
 - o Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ
 - o Их дээд сургуулиудын ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгат хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ
- b) 2018 онд “Төгсөгчдийн мөшгих судалгаа хийх, мэдээлэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, тайлагнах” талаарх 2 өдрийн сургалт, семинарт сонгосон 6 их, дээд сургуулийн төгсөлт хариуцсан мэргэжилтэн, ажилтан (47 хүн, эдгээрийн 80% нь эмэгтэй), болон бусад ДБСБ-ын удирдлага, захиргааны ажилтнууд (379 хүн, эдгээрийн 62% нь эмэгтэй), хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтнүүд (148 хүн, эдгээрийн 60% нь эмэгтэй)-ийг хамруулсан байна. Түүнчлэн, “Төгсөгчдийн мөшгих судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамж, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг хийх арга зүйн чадавхыг сайжруулах” 1-2 өдрийн сургалт, семинаруудыг төв, орон нутгийн ДБСБ-уудын удирдлага, багш, ажилтнуудад зориулан зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд зохион байгуулжээ. Сургалт, семинарт нийт 88 ДБСБ-аас 743 хүн хамрагдсаны 76% нь эмэгтэйчүүд байв.
 - Эдгээр сургалт, семинарын үеэр “Дээд боловсролын шинэчлэл дэх жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих нь”, “Багшлах болон суралцах орчинд жендэрийн мэдрэмжтэй хандах нь” зэрэг илтгэлүүд хэлэлцэгдэж, ДБШТ-ийн хүрээнд хийгдсэн зарим судалгааны үр дүнгээс танилцуулан, жендэрийн ойлголт, мэдлэгийг түгээсэн байна.
 - ДБСБ-уудад зориулсан “Сургалтын үйл ажиллагаа ба хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа” гарын авлагыг боловсруулан, тараасан. Гарын авлагад төгсөгчдийн мөшгих судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, тайлагнах арга зүйг нарийн тусгажээ. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгоход зориулсан зөвлөмж, хөдөлмөрийн зах зээл, ажил олгогчид болон төгсөгчдийн судалгааг ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээнд ашиглах талаарх удирдамж, зөвлөмжүүдийг багтаасан байна.
- c) 2020 онд “СӨБ-ын сургалтын хэрэглэгдэхүүний боловсруулалтад жендэр, нийгмийн тэгш хамруулалт талаас анхаарах асуудлууд” сэдвийн хүрээнд ажлын хэсгийн гишүүд, багш, арга зүйч 20 хүн хамрагдсан сургалт зохион байгуулагдсан³⁶ байна.

Үйл ажиллагаа 2.2.2 Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх үр чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулах



Үйл ажиллагаа 2.1.1-д дурьдсан 2019, 2020 онд ДБШТ-ийн хүрээнд зохион байгуулагдсан "Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь" сургалтаар Модуль 2: Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг дээд боловсролын бодлого төлөвлөлтөд тусгах, Модуль 7: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх арга зүйн талаар хичээлүүд заагджээ. Сургалтыг цаашид илүү үр дүнтэй зохион байгуулахад багаар ажиллах хангалттай цаг гаргах, харилцан мэдээлэл солилцох, туршлага солилцох, шийдэлд хүрэхэд хэлэлцүүлгийн цагуудыг нэмэх талаар зөвлөсөн байна. Сургалтад оролцогчид бүгд дахин ийм төрлийн сургалтад хамрагдах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлжээ.³⁷

³⁶ “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-ийн Нийгэм, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, 2022.09 сар

³⁷ “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” богино хугацааны эрчимт сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан, 2019-ны 1, 2 сар

Удирдлагын академиас зохион байгуулдаг "Жендэрийн ахисан түвшний сургалт" сэдэвт богино хугацааны 20 цагийн зайн сургалтад 2 албан хаагчийг хамруулсан.

(Боловсролын ерөнхий газрын хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэн)

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аймаг, орон нутгийн бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хянах, үнэлэх, олон нийтэд жендэрийн ойлголт, мэдлэг түгээх багт боловсролын байгууллагаас төлөөлөл оролцон ажиллаж байгаа сайн туршлага байна.

Манай сургууль дээр жендэрийн бодлого байхгүй. Гэхдээ Ховд аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, орон нутгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд оролцооны хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх баг, олон нийтэд жендэрийн ойлголт өгөх баг, жендэрийн хөтөлбөрийн зөвлөлд манай сургуулийн багш оюутнуудын баг оролцон ажиллаж байна.

(Хөдөөгийн ДБСБ-ийн удирдлагатай хийсэн ярилцлагаас)

Үйл ажиллагаа 2.2.3 Сургуулийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт, мэргэжлийн зэрэг олгох шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байх талаар тусгах.

		Амжилтгүй (0)
--	--	---------------

2020 оны 07-р сарын 30-ны өдрийн БШУ-ны сайдын “Албан тушаалын үлгэрчилсэн тодорхойлолт батлах тухай” 6/03 тушаалаар ЕБС-ийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын үлгэрчилсэн тодорхойлолт, тавигдах шаардлага батлагдсан байна. Гэхдээ энд жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байх талаар тодорхой шаардлага тавигдаагүй байна.

Жендэрийн сургалтад хамрагдсан байх шаардлага ажлын байрны болон мэргэжлийн зэрэг олгох шалгуурт байхгүй гэж хот, хөдөөгийн ЕБС-ийн захирал, багш зэрэг гол мэдээлэгчид мөн хариулав.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 2.3 Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх хөтөлбөрүүд жендэрийн агуулгатай болсон байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 2.3 Боловсрол, соёл урлаг, шинжлэх ухаан, спортын салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх бүх хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг тусгах.

Үйл ажиллагаа 2.3.1 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан спортын салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулах.

	Тодорхой амжилттай (1)	
--	------------------------	--

Үйл ажиллагааны хүрээнд жендэрийн сургагч багшийг бэлтгээгүй хэдий ч багш нарыг чадавхжуулах сургалтуудаар жендэрийн асуудлаар мэдлэг олгосон байна.

Тухайлбал, БСШУС-ын сайдын 2018 оны А/476 дугаар тушаалаар баталсан “Ерөнхий боловсролын сургуулийн орчин дахь Хүүхэд хамгааллын бодлого”-ын хүрээнд "Аюулгүй амьдрах ухааны сургалтын хөтөлбөр"-ийг бие даасан хичээл биш, хичээлүүдийн агуулга, сургалтыг дэмжих үйл ажиллагаа, хичээлээс гадуурх сургалтын үйл ажиллагааны цагт тусган хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн байна. Уг хөтөлбөр боловсруулсантай холбогдуулан, багш, удирдах ажилтныг арга зүйгээр хангах сургалтыг 2018 оны 9-10 дугаар сард зохион байгуулж 90 сургагч багш бэлтгэсэн байна.³⁸

“Аюулгүй амьдрах ухаан хөтөлбөр” сургалтын хөтөлбөртөө тусган агуулгын ахлах бэлтгэл бүлгийн хүүхдүүдэд хүргэн ажиллаж байна. Хэрэгжүүлэн ажиллахад одоогоор дасгал ажлын ном хомс хүүхэд бүрт олируулан ажиллахад цаг их орж байгаа нь тулгамдсан асуудал болж байна. Бусдаар тулгамдсан асуудал байхгүй байна.

(Нийслэлийн Сонгинохайрхан дүүргийн цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Аюулгүй амьдрах ухаан хөтөлбөрийг хөгжүүлэх сургалтын хөтөлбөртөө тусган сараар төлөвлөн хэрэгжүүлдэг. Эцэг эхчүүдэд сургалт хичээл орохоос гадна цахим хэлбэрээр зөвлөгөө, зөвлөмж хүргүүлдэг.

³⁸ БСШУСЯ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2018 оны хэрэгжилтийн тайлан

АХБ-ны санхүүгийн дэмжлэгтэй хэрэгжүүлсэн “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-ийн хүрээнд суралцагчийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг хэрэгжүүлэх арга зүйг нийт ерөнхий боловсролын багш нарын 60%-д түгээн дэлгэрүүлэх сургалтыг 2 үе шаттай зохион байгуулсан байна. Эхний шатны сургалтыг 2021 оны 12 сар явуулж, 192 сургагч багшийг (79.2 % нь эмэгтэй) бэлтгэсэн байна. Дараагийн түвшин буюу ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарт ерөнхий боловсролын суралцагчийн үнэлгээний шалгуурыг таниулах, хэрэгжүүлэх аргачлалыг танилцуулах цахим сургалтыг зохион байгуулж нийт 21,631 багш (86.8 % нь эмэгтэй) хамрагдсан байна.³⁹

Үйл ажиллагаа 2.3.2 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан спортын салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгах.

	Амжилттай (2)	
--	----------------------	--

2018 онд “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт, ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа, дүн шинжилгээг хийхэд удирдлагуудын оролцоо” сургалтыг 79 их, дээд сургуулийн 275 (77.7% эмэгтэй) багш, ажилчдыг хамруулан зохион байгуулсан байна. Сургалтаар “Багшлах болон суралцах орчинд жендэрийн мэдрэмжэй хандах нь” илтгэлийг танилцуулсан.

2018 онд “Дээд боловсролын хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны үр дүнг ашиглах нь” сургалтанд нийт 73 их дээд сургуулийн 162 (76.5% эмэгтэй) удирдлага багш нар хамрагдсан байна. Сургалтаар хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаанд жендэрийн мэдрэмжтэй хандах арга зүйг танилцуулсан байна.

БШУ-ы сайдын 2021 оны А/193 тоот тушаалаар “Ерөнхий боловсролын сургуулийн сургалтад ашиглах цахим сурах бичигт тавих шаардлага”, “Ерөнхий боловсролын сургуулийн сургалтад ашиглах сургалтын нээлттэй материал, сургалтын интерактив контент, ээлжит хичээлийн цахим контентод тавих шаардлага” тус тус баталсан байна. Энд:

- Нэмэлт материалын агуулга нь жендэрийн мэдрэмжтэй байх; “Хувь хүн, хүйс, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, шашин, үзэл бодол, нийгмийн гарал, бүс нутгийн холбоотой сөрөг, эсвэл өрөөсгөл хандлага агуулга, дүрслэл ашиглахгүй байх”, “Жендэрийн эрх тэгш байдал, нийгмийн тэгш хамруулах талаарх мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн агуулга, дүрслэлийг харгалзсан байх”⁴⁰ гэсэн шаардлагуудыг оруулж өгсөн байна.

Нийгмийн хөгжил, жендэрийн асуудлаар ЕБС-ийн түвшинд хэрэглэх гарын авлага боловсруулсан байна. Энэ гарын авлагын нь ЕБС-ийн түвшинд тэгш хамруулах сургалт болон жендэрийн тэгш байдлыг хэрэгжүүлэх ач холбогдлыг нь ойлгуулах зорилготой бичигдсэн байна.

Цэцэрлэг болон сургуулийн орчинд жендэрийн тэгш байдал, нийгмийн хүртээмжтэй байдлын зарчмуудыг бий болгоход удирдах ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор 16 аймгийн 525 цэцэрлэгийн эрхлэгчид зориулсан (100% эмэгтэй) цахим сургалтыг 2022 оны 5-6 саруудад онлайнаар зохион байгуулсан байна.⁴¹

2021 онд Багшийн мэргэжил, дээшлүүлэх институт болон Тогтвортой хөгжлийн боловсрол төслийн хүрээнд 6 аймгийн 30 сургуулийн 1800 багшийг жендэрийн мэдлэг ойлголт, сургалтын заах арга зүйн сургалтанд хамруулсан байна.⁴²

БШУ-ны сайдын 2021 оны А/222 дугаар тушаалаар “Сэтгэл зүйч ажиллуулах, ажлын хэсэг байгуулах тухай” ЕБС-ийн сэтгэл зүйч бэлтгэх сургалтын модуль (зэргийн бус хөтөлбөр) боловсруулж, сургалт зохион байгуулах ажлын хэсэг байгуулагдсан. Ажлын хэсэг ЕБС-д ажиллах сэтгэл зүйч нарыг боловсролын сэтгэл зүйчээр мэргэшүүлэх 45 хоногийн сургалтын

³⁹ БШУЯ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн 2021 оны тайлан

⁴⁰ АХБ-ны дэмжлэгтэй хэрэгжүүлж буй “Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл” (2017-2022)-ийн Нийгэм, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, 2022 он 9 сар

⁴¹ Мөн дээрхид

⁴² БШУЯ, Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны жендэрийн салбар зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайлан

хөтөлбөрийг боловсруулан, Багшийн мэргэжил дээшлүүлэх институтээр батлуулж, сургалтыг 2021 оны 8-10 дугаар саруудад зохион байгуулсан. Улмаар боловсролын сэтгэл зүйчээр 62 хүнийг мэргэшүүлэн сургаж сертификат олгосон байна. Сургалтаар жендэрийн тухай ойлголт, сэтгэл хүйсийн онцлогт нийцсэн сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх арга зүйн чиглэлээр мэдлэг олгосон байна.⁴³

2021 онд БШУЯ, АХБ-тай хамтран гаргасан “Сурагч төвтэй, тэгш хамруулах, оролцоонд суурилсан бүтээлч арга зүй” гарын авлага боловсруулахдаа нийгмийн болон жендэрийн асуудлыг тусган тусгай хөтөлбөр шаардлагатай хүүхдүүдтэй ажиллах арга зүйг танилцуулжээ. Эдгээрийг ЕБС-ийн 8,741 багшид Zoom-р, 30,463 багшид (нийт багшийн 80% эмэгтэй) Facebook Live-р танилцуулсан байна.⁴⁴

2020 онд сурах бичигт нийгмийн тэгш хамруулалт, жендэрийн талаас анхаарах асуудлаар СӨБ-ын сургалтын хэрэглэгдэхүүний зөвлөх 45 хүнийг (85% эмэгтэй)-ийг сургалтад хамруулсан.⁴⁵

Үйл ажиллагаа 2.3.3 Багш бэлтгэх сургуулийн болон багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, соёл урлаг, биеийн тамир спортын чиглэлээр боловсрол олгох байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэр судлалыг заавал үзэх судлагдахуунд оруулах.

Маш амжилттай (3)

ЖЭТБХТХ-ийн 12 дугаар зүйлийн 12.5-д “Ерөнхий боловсролын сургууль, сургалтын бусад байгууллагад хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулгатай байж үл болно” гэж заасны дагуу 2018 онд МУБИС-ийн боловсрол судлалын сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн асуудлыг 14 кредит цагаар судлахаар тусгасан байна. МУБИС-д ерөнхий суурийн багцад “Жендэр ба тогтвортой хөгжил” хичээлийг судлахаар хөтөлбөр, гарын авлага боловсруулагдан, хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлсэн.⁴⁶

2018 оноос Багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх институтын түүх нийгмийн ухааны багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх мэргэжлийн сургалтын агуулгад тусгагдсан байна.⁴⁷

Бүх шатны боловсролын байгууллагын сургалтын хөтөлбөр, сурах бичигт жендэрийн болон жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийллийг үл тэвчих ойлголт, хандлагыг төлөвшүүлэх асуудлыг тусгах зорилгоор 2017-2018 онд Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөлтэй хамтран Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны дүн шинжилгээ судалгааны тайлан, бодлогын зөвлөмж, удирдамж, сургалтын гарын авлага (31 сая төгрөг АХБ)-ыг төрийн болон хувийн өмчийн 5 их, дээд сургуулийн тэргүүлэх чиглэлийн байгалийн шинжлэх ухаан, инженер, технологи, хөдөө аж ахуйн бакалаврын хөтөлбөрийн 60 суурь хичээл (liberal arts)-ийн агуулга, 30 сурах бичигт жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн. Үр дүнг хэлэлцүүлж, бакалаврын хөтөлбөрийн суурь хичээл, сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмжийг боловсруулан, түгээсэн.⁴⁸

ЗГ, НҮБХАС-тай хамтран хэрэгжүүлсэн (2016-2020) ЖСХ-тэй тэмцэх нь төслийн хүрээнд ЖСХ-ийн асуудлыг Хууль сахиулах Их Сургууль, ЭМШУИС, МУИС-ын Нийгмийн ажлын сургууль, МУИС-ын Сэтгүүл зүйн сургууль, Соёл урлагийн Их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт 2019, 2020 онд оруулсан байна.⁴⁹

⁴³ Мөн дээрхид

⁴⁴ Мөн дээрхид

⁴⁵ БСШУСЯ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2018 оны хэрэгжилтийн тайлан

⁴⁶ БСШУСЯ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2018 оны хэрэгжилтийн тайлан

⁴⁷ Мөн дээрхид

⁴⁸ “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” богино хугацааны эрчимт сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан, 2019-ны 1, 2 сар

⁴⁹ БШУЯ, Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны жендэрийн салбар зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны тайлан

ЗОРИЛТ 3. БОЛОВСРОЛ, СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААН, СПОРТЫН САЛБАРЫН БҮХ ТҮВШНИЙ БАЙГУУЛЛАГАД ЖЕНДЭРИЙН НИЙЦТЭЙ ОРЧИНГ БҮРДҮҮЛЭХ

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 3.1. Жендэрийн нийцтэй орчин бүрдэж, ялгаварлан гадуурал, дарамт шахалтыг үл тэвчих байгууллагын соёлын суурь тавигдаж, хариуцлагын тогтолцоо бий болсон байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 3.1: Ялгаатай байдлыг хүндэтгэж, ялгаварлан гадуурхал, дарамт хүчирхийллийг үл тэвчих хариуцлагын тогтолцоо, байгууллагын соёлыг бүх түвшинд хөгжүүлэх

Үйл ажиллагаа 3.1.1 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.



2012-2020 онд АХБ-ны санхүүжилтээр хэрэгжүүлсэн ДБШТ-ийн хүрээнд нийт ДБСБ-уудад зориулан удирдах зөвлөлийн гишүүдийн хүйсийн квотыг тусгасан зөвлөмж бүхий ДБСБ-ын удирдах зөвлөл, удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар удирдамж боловсруулагдаж, ажлын хэсгээс 2017 оны 6 сард анх БСШУСЯ-нд танилцуулагдсан байна. Уг зөвлөмжийг 2017 оны 12 сард БСШУСЯ албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн боловч тусгайлсан зөвлөмжийг холбогдох хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусган баталгаажуулаагүй байна.

ДБСБ-ын засаглалын шинэчлэлийн туршилтын хүрээнд цогц үйл ажиллагааг төрийн өмчийн 2 (МУИС, АШУҮИС), хувийн өмчийн 2 (Отгонтэнгэр ИС, Идэр ИС) сургуульд дээрх хэрэгжүүлсэн боловч дээрх асуудлыг журамлаж чадаагүй байна. “ДБСБ-ын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”⁵⁰-д ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах, ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх талаар тусгайлсан зөвлөмжийг багтааж, 2019 оны 1 дүгээр сард 1000 ширхэгийг хэвлүүлэн, төрийн болон хувийн өмчийн 112 сургуульд тараасан байна.

ДБШТ-ийн жендэрийн дүн шинжилгээний тайланд “ДБСБ-уудын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл (улс төрийн хүчин зүйлээс голдуу хамаарч) бага байгаа боловч ажлын хэсэг, комисс томилохдоо эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцоог ойролцоо байлгах зарчмыг дийлэнх ДБСБ баримталдаг болсон байна”⁵¹ гэж дүгнэжээ.

Шигтгээ 3.1 ДБСБ-ын удирдах зөвлөл, удирдлагад зориулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх удирдамж, бодлогын зөвлөмж

1.6 ДБСБ-ын Засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах

1.6.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, хуульд заасны дагуу удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлд 40:60 гэсэн хүйсийн харьцаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэх:

- Удирдах зөвлөл, сургуулийн захирлын албан тушаалд хүйсийн бүлгүүдээс дор хаяж 1 нэр дэвшигчийг дэвшүүлэн, олонхийн саналаар сонгохыг Боловсролын тухай хууль, Дээд боловсролын тухай хуульд тусгах,
- *Удирдах зөвлөл, Эрдмийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүн дэх 40:60-ийн хүйсийн тэнцвэртэй харьцааг тогтоох үүднээс суудал хадгалах квотын аргыг үлгэрчилсэн дүрэм, бусад зохицуулалтад тусгах.*

1.6.2 ДБСБ-ын захирлын сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах зааварт нарийвчилсан шалгууруудыг хэмжээсжүүлэх, сонгон шалгаруулалтын комиссын бүрэлдэхүүнийг 40/60 гэсэн хүйсийн тэнцвэртэй харьцаатайгаар тогтоохыг Төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтанг сонгон шалгаруулах журамд тусгах:

⁵⁰ БСШУСЯ, АХБ (2019). “ДБСБ-ын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”, хуудас 7-11, Улаанбаатар.

⁵¹ БСШУСЯ, АХБ (2020). ДБШТ-ийн Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлангаас

- ДБСБ-ын захирлын сонгон шалгаруулалт нь нээлттэй зарлагдаж, үнэлэх, дүгнэх зааврыг тогтоосон нь сонирхогч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс өрсөлдөх боломжийг олгож байгаа ч, *сонгон шалгаруулалтын комиссын гишүүдийг сонгох, шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах зааварт нарийвчилсан шалгууруудыг хэмжээсжүүлэн тогтоох замаар* субъектив хандлагаар ялгаатай үнэлэх боломжийг бууруулж болно. Захиргааны багийн сонгон шалгаруулалт нь мөн адил шинжтэй бөгөөд цаашлаад нээлттэй шалгаруулалтгүйгээр томилогдож байна. Иймд, ДБСБ-ын үлгэрчилсэн дүрэмд нээлттэй, шударгаар шалгаран томилогдох нөхцлийг хангах.

1.6.3 ДБСБ-ын эмэгтэй удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх:

- ДБСБ-ын засаглал, удирдлага дахь жендэрийн зохистой төлөөллийг хангахад эмэгтэй ажилтнуудыг бэлтгэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх нь ач холбогдолтой болох нь Баруун Европын орнуудын туршлагаас харагдаж байна. Иймд, ДБСБ-ын эмэгтэй удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрөөр дэмжуулан эмэгтэйчүүдийн манлайлал, удирдлагын арга барилыг хөгжүүлэхэд анхаарах.

2.1 ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан, санал болгох

Эх сурвалж: БСШУСЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар

ДБСБ-уудын удирдах тушаалтнуудад (захирал, дэд захирал, салбар сургуулийн захирал, салбар сургуулийн дэд захирал, эрдэм шинжилгээ эрхэлсэн захирал, тэнхимийн эрхлэгч) эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2017 онд 52.9% байсан бол 2022 онд 51.1% болсон байна.

Хүснэгт 3.1 Төрийн өмчийн ДБСБ-уудын удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь, 2017 ба 2022 он⁵²

Албан тушаал	2017		2022		Эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувийн жингийн зөрүү
	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй	
Удирдах албан тушаалтнуудад* эзлэх хувь	47.1	52.9	48.9	51.1	-1.9

*Тэмдэглэл: * Захирал, дэд захирал, салбар сургуулийн захирал, салбар сургуулийн дэд захирал, эрдэм шинжилгээ эрхэлсэн захирал, тэнхимийн эрхлэгч ороод*

Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас байгууллагын дотоод ажлын хэсэг, эрдмийн зөвлөл, ёс зүйн хороо, тэтгэлэг сонгон шалгаруулах комисс зэрэг бүтцэд хүйсийн харьцааг харгалзан, тэнцвэрийг хангадаг болсон байна. Гэхдээ эдгээр нь голдуу хувийн өмчийн их, дээд сургууль байгаа талаар АХБ-ны ДБШТ-ийн жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үнэлгээний тайланд онцлон тэмдэглэсэн байна.⁵³

Манай сургууль Захиргааны болон Эрдмийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг шинэчлэхдээ жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг зорин ажилладаг. Захиргааны зөвлөлийн 17 гишүүдийн хүйсийн харьцаа 10:7, Эрдмийн зөвлөлийн 15 гишүүдийн хүйсийн харьцаа 7:8 байдаг.

(Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Үйл ажиллагаа 3.1.2 Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн “Боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээг тусгах бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн нь сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн нэг байна” гэсэн заалтыг тогтмол хэрэгжүүлэх



⁵² БШУЯ-ны Статистик мэдээлэл, <http://mecss.gov.mn/news/1388>

⁵³ БСШУЯ, АХБ (2020). ДБШТ-ийн Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлангаас

Тодорхой ажил төлөвлөөгүй.

Салбарын асуудал хариуцсан гол мэргэжилтэн болон хотын захын дүүрэг, хөдөөгийн цэцэрлэгийн эрхлэгч, бага ангийн багш нартай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаар энэ чиглэлд тодорхой ажлууд хийгдээгүй гэв.

Үйл ажиллагаа 3.1.3 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

Тодорхой амжилттай (1)

Дунд хугацааны үнэлгээний хүрээнд бүх шатны боловсролын салбарын багш, ажилтан, ажилчдаас түүвэр судалгааг цахим хэлбэрээр авсан. Судалгаанд СӨБ, ЕБС, ДБСБ болон шинжлэх ухааны байгууллагын 232 багш, ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэм шинжилгээний ажилтнууд хамрагдсан. Судалгаанд хамрагдагсдын 67.7 хувь нь өөрийн ажилладаг байгууллагыг гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмтай, 14.2 хувь гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмгүй, 18.1 хувь гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм байдаг талаар мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Хүснэгт 3.1 Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн жин, ажилладаг боловсролын байгууллага нь гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмтай эсэх, хариулагчийн байршлаар (n=232)

Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмтай эсэх	Аймаг/сум		Хот/Дүүрэг		Нийт	
	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
Байгаа	92	67.6	65	67.7	157	67.7
Байхгүй	23	16.9	10	10.4	33	14.2
Мэдэхгүй	21	15.4	21	21.9	42	18.1
Нийт	136	100.0	96	41.4	232	100.0

Эх үүсвэр: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Гол мэдээлэгчидтэй хийсэн ярилцлагаас дүгнэхэд боловсролын байгууллагат гомдол барагдуулах механизм бодиттой бий болж чадаагүй байна.

Байгууллагын дотоод журамд “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлж байх;” гэсэн заалт байгууллагын үүрэгт тусгаж өгсөн боловч ажилтан авах, чөлөөлөх болон ажлын орчинд хүйсээр ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, мөн эдгээр чиглэлийн гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг бий болгоогүй байна.
(Боловсролын ерөнхий газрын хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэн)

Санал хүсэлт авах механизм байдаг боловч одоогоор тийм санал ирээгүй байна.

(МУИС-ийн оюутан төгсөгчийн хэлтсийн дарга)

Судалгаанд оролцогчдоос байгууллагынх нь дотоод дүрэм, журамд ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийллээс сэргийлэх, хамгаалах эрх зүйн асуудал тусгагдсан эсэхийг тодруулахад 59.9 хувь нь тусгагдсан, 15.1 хувь нь тусгагдаагүй, 25 хувь нь энэ талаар мэдэхгүй гэсэн байна.

Хүснэгт 3.2 Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн жин, байгууллагын дотоод дүрэм, журамд ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийллээс сэргийлэх, хамгаалах эрх зүйн асуудал тусгагдсан эсэх, хариулагчийн байршлаар (n=232)

Байгууллагын дотоод дүрэм, журамд ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийллээс сэргийлэх, хамгаалах эрх зүйн асуудал тусгагдсан эсэх	Аймаг/сум		Хот/Дүүрэг		Нийт	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
Тусгагдсан	88	64.7	51	53.1	139	59.9
Тусгагдаагүй	19	14.0	16	16.7	35	15.1

Мэдэхгүй	29	21.3	29	30.2	58	25.0
Нийт	136	100.0	96	100.0	232	100.0

Эх сурвалж: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

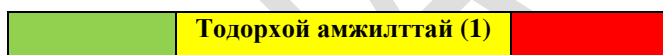
- Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт жендэрийн тэгш бус байдлыг үүсгэж байгаа зөрчлийг шийдвэрлэх боломж, гарцыг судалгаанд оролцсон 5 хүн тутмын нэг нь бодит дэмжлэг үзүүлэх, 17.6 хувь нь мэдлэг олгох нөлөөллийн ажил зохион байгуулж, мэдээлэл түгээх гэж хариулсан нь хамгийн өндөр хувьтай байна (Зураг 3.1).

Зураг 3.1 Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн жин, салбарын жендэрийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэх боломж (n=232)



Эх сурвалж: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Үйл ажиллагаа 3.1.4 Салбарын байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын арга хэмжээ авах



Энэ үйл ажиллагаанд сургалтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан арга хэмжээ авч байгаа талаар гол мэдээлэгчид онцолж байна. Тухайлбал, их, дээд сургуулийн суралцагчдад жендэрийн ойлголтыг Хүний хөгжил, харилцааны ёс зүй, Жендэр судлал, Хүний эрх ба нийгмийн ажил, Нийгмийн арга зүй, Нийгмийн ажлын өөрчлөлт шударга ёс, Социологи, Нийгмийн философи гэх зэрэг хичээлүүдээр дамжуулан олгож байна.

2021 онд “Ерөнхий боловсролын сургуулийн суралцагчдын нийгэм, сэтгэл зүйн асуудал, шийдвэрлэх арга зам” цахим сургалтыг зохион байгуулж, сургалтад ерөнхий боловсролын сургуулийн нийгмийн ажилтан, дотуур байрны багш нийт 702 хүн хамрагдсан байна.⁵⁴

2021 онд “Хүүхдийн хөгжлийн болон харилцааны онцлог, хүүхэдтэй ажиллах арга зүй, суралцагчдын нийгэм, сэтгэл зүйн асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сургалтад 439 хүн оролцсон байна.⁵⁵

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 3.2. 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.

⁵⁴ БШУЯ-ны 2021 оны үйл ажиллагааны сарын тайлан. https://www.meds.gov.mn/posts?category_id=11395

⁵⁵ Мөн дээрхид

Үйл ажиллагааны чиглэл 3.2: Эмэгтэй эрэгтэй ажилтан, албан хаагчдын ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан ажиллах орчин бүрдүүлэх

Үйл ажиллагаа 3.2.1 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

Тодорхой амжилттай (1)

Боловсролын байгууллагат ажил-ар гэрийн амьдралаа зохистой хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан эмэгтэй багш, ажилтнуудын ахиж дэвшихэд саад болж буй дүрэм журам, дадлыг өөрчлөх чиглэлд зарим нэг ахиц гарч байна.

Шигтгээ 3.2 Жендэрийн харилцаанд гарсан стратегийн өөрчлөлт

Хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй оюутанд 1 сар хүртэлх хугацаанд хичээлийн чөлөө олгох, хичээл нөхөж судлах боломж олгох, төлбөрөөс чөлөөлөх зэргээр тусгайлсан арга хэмжээг АШУҮИС авч хэрэгжүүлж байна.

Ажиллагсдынхаа цаг бүртгэлийн системд хөхүүл хүүхэдтэй, сургуулийн өмнөх болон бага боловсролд суралцаж буй хүүхэдтэй ажиллагсдын цагийг хөнгөлөх асуудлыг шийдвэрлэсэн, үүнтэй ижил нөхцөлд ажиллаж байгаа багш нарын хичээлийн хуваарийг онцгойлон анхаарч, тодорхой зохицуулалтын арга хэмжээг Идэр ИС-д авдаг болсон байна.

Эх үүсвэр: БСШУЯ, АХБ (2020). Төслийн жендэрийн эрх, тэгш байдлын үр дүн, ололт амжилт Монгол Улс: Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл

Манай байгууллага манаач, цахилгаанчин, селасарь, талбайн үйлчлэгч, биеийн тамирын багш гэсэн албан тушаал дээр эрэгтэй ажилчид эзэлдэг. Нийт ажилчдын 19 хувийг эрэгтэй ажилчид эзэлдэг. Ажил олгогч үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай заавар, журам, бодлогын болон мэргэжлийн зөвлөмж болон ажилтандаа эрх үүргийг нь ухамсарлуулж ойлгуулж: жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлогын бичиг баримтад үндэслэн ажиллаж байна.

(Улаанбаатар хот Баянзүрх дүүрэг, цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Үйл ажиллагаа 3.2.2 Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан албан хаагчдын адил үнэлгээтэй ажлыг тэгш шударгаар үнэлүүлэх эрхээ эдлэх боломжийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх

Тодорхой амжилттай (1)

Энэхүү дунд хугацааны хэрэгжилтийн үнэлгээний судалгаанд хамрагдагсдын (n=232) 50% нь байгууллагуудын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт хийгдсэн, үлдсэн 50% энэ асуудлаар тусгайлсан зохицуулалт байхгүй гэж хариулсан байна.

Хүснэгт 3.3 Байгууллагын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт хийгдсэн эсэх, байршлаар

Байгууллагын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт хийгдсэн эсэх	Аймаг/сүм		Хот/Дүүрэг		Нийт	
	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
Тийм	78	57.4	38	39.6	116	50.0
Үгүй	58	42.6	58	60.4	116	50.0
Нийт	136	100.0	96	100.0	232	100.0

Эх сурвалж: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Байгууллагуудын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт байдаг гэж хариулсан хариулагчдын 25.9 хувь нь ажил дүгнэх журмын талаарх мэдээлэл, нээлттэй болсон, 22.2 хувь нь журмыг баримтлан үнэлдэг болсон, 18.5 хувь нь гүйцэтгэлээр нь үнэлдэг болсон, 17.3 хувь нь үнэлгээний шалгуур сайжирч, хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэдэг болсон, 12.3 бүх ажилчид тэгш эрхтэй болсон гэж хариулжээ.

Зураг 3.2 Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн жин, ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээ эрх тэгш, шударга болгосон зохицуулалт (n=116)



Эх сурвалж: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Харин гол мэдээлэгчидтэй хийсэн ярилцлагаар энэ үйл ажиллагааны чиглэлд тусгайлсан арга хэмжээ авдаггүй гэж хариулсан байна.

Ажилтан, алба хаагчдыг “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын дагуу үнэлдэг тул ялгаварлан гадуурхах боломж байдаггүй гэж үздэг. Иймд арга хэмжээ хэрэгжүүлээгүй.

(Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээч, төрийн албаны салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргатай хийсэн ярилцлагаас)

Тодорхой авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ байхгүй.

(МУИС-ийн оюутан төгсөгчийн хэлтсийн дарга)

Үйл ажиллагаа 3.2.3 Бага, дунд боловсролын багш нарын дунд ажлын байрандаа нэгдсэн дүрэмт хувцас өмсөх асуудлаар судалгаа хийж, зохицуулалтыг хангах



Тодорхой ажил төлөвлөгөөгүй.

Гол мэдээлэгчидтэй хийсэн ярилцлагаас дүгнэхэд энэ үйл ажиллагааны хүрээнд ямар нэгэн арга хэмжээ аваагүй байна.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 3.3. Жендэрийн нийцтэй орчинд суралцах, жендэрийн мэдлэг боловсролыг нас, хүйс, ажил мэргэжлийнхээ онцлогт тохирсон байдлаар эзэмших боломж бүрдсэн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 3.3: Жендэрийн нийцтэй суралцах орчинг бүх шатны сургалтын байгууллагад бий болгох.

Үйл ажиллагаа 3.3.1 ЕБС-ийн дунд ангиас ахлах ангид, төгсөх ангиас дээд сургуульд эмэгтэй, эрэгтэй сурагчдын элсэлтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, хүйсийн зөрүүтэй байдлыг бууруулахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх



АХБ-ны санхүүжилтээр хэрэгжүүлсэн ДБШТ-ийн хүрээнд 2017-2018 онд “Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ”-г тоон болон чанарын судалгаанд⁵⁶ тулгуурлан хийж, Монгол Улсын их дээд сургуулиудын элсэлтийн бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусгах асуудлыг тусгасан бодлогын зөвлөмж бүхий судалгааны тайланг БСШУСЯ-нд 2018 оны 3 дугаар

⁵⁶ Энэ судалгааны хүрээнд Улаанбаатар хот, 5 аймгийн 1450 элсэгч, 915 оюутнаас авсан асуумж судалгаа, 45 ганцаарчилсан ярилцлага, 35 зорилтот бүлгийн ярилцлагын үр дүнд тулгуурлан элсэгчдийн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийжээ. Мөн боловсрол, жендэрийн талаарх бодлого, хууль тогтоомж, дүрэм журам, хөтөлбөр, статистик тоо баримт, судалгааны тайлангуудад баримтын шинжилгээ хийсэн байна.

сард хүлээлгэн өгсөн байна (*Шигтгээ 2*). Уг бодлогын зөвлөмжид үндэслэн БСШУС-ын Сайдын (2018 оны 3 дугаар сарын А/194 тоот) тушаалаар батлагдсан “Оюутан элсүүлэх журам”⁵⁷-ийн 1.14 хэсэгт “*Жендэрийн тэнцвэр алдагдаж буй мэргэжлийн хөтөлбөрүүдийн элсэлтэнд хүйсийн харьцааг дээд боловсролын сургалтын байгууллага өөрийн онцлогт тохируулан тогтоож болно*” гэсэн заалтыг нэмж оруулахыг тусган, энэ тушаалын хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажиллахыг Дээд боловсролын газарт, биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахын Хяналт, үнэлгээ, дотоод аудитын газарт тус тус даалгажээ. Гэтэл Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын (2018 оны 5 дугаар сарын 1-1/2161 тоот тушаал) дүгнэлтэнд Захиргааны ерөнхий хууль⁵⁸-ын шаардлагыг хангахгүй буюу Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 2-т “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно” гэж заасантай нийцэхгүй байгаа учир зөрчлийг арилгаж, тушаалыг дахин шинэчлэн баталж, хянуулахыг мэдэгджээ. Үүнээс хойш БШУЯ-наас дахин тодорхой арга хэмжээ аваагүй байна.

Шигтгээ 3.3 Монгол Улсын их дээд сургуулиудын элсэлтийн бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэй тусгах бодлогын зөвлөмж

А. Дээд боловсролын бодлогын хүрээнд:

- “Дээд боловсролын тухай хууль”-ийн 7 дугаар зүйл “Их сургууль, дээд сургууль, коллежийн элсэлт” гэсэн 7.1-т “Их сургууль, дээд сургууль, коллежид бүрэн дунд буюу түүнээс дээш боловсролтой иргэнийг түүний мэдлэг, чадвар, төлөвшлийн үнэлгээ, сурах чадварыг харгалзан элсүүлэх бөгөөд элсэлт нь сонголт хийх боломжтой, шалгаруулалт нь *жендэрийн мэдрэмжтэй, нээлттэй, хүртээмжтэй, үнэлгээний зохистой арга хэлбэр бүхий байх*” гэсэн заалтыг нэмж оруулах;
- “Дээд боловсролын тухай хууль”-ийн 7.2-т “Элсэгчдийн тоог боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага *нийгэм, эдийн засгийн хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн тогтоох*” гэсэн заалтыг нэмж оруулах;

Б. Оюутан элсүүлэх журамд:

- БСШУСЯ-наас баримтлаж буй “Оюутан элсүүлэх журам”-ын 1.14-т “Жендэрийн тэнцвэр алдагдаж буй мэргэжлийн хөтөлбөрүүдийн элсэлтэнд хүйсийн харьцааг дээд боловсролын сургалтын байгууллага өөрийн онцлогт тохируулан тогтоож болно” гэсэн заалтыг нэмж оруулах;

В. “Боловсролын зээлийн сан” байгуулах арга хэмжээний тухай Засгийн газрын тогтоол болон Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын оюутан, суралцагчид суралцагчийн тэтгэлэг олгох журамд:

- “Боловсролын зээлийн сан” байгуулж оюутны хөгжлийн зээлийн журам баталсан ч журамд зорилтот бүлгийн бага орлоготой, хөдөө орон нутгийн суралцагчдад хандсан тодорхой заалт байхгүй, нөгөө талаас эргэн төлөлтийн эрсдэлээ банк хариуцахаар зохицуулсан нөхцөлд зорилтот бүлэгт энэхүү журам үйлчлэхэд хүндрэлтэй, банкны өндөр шаардлагыг хангадаггүй тул арилжааны банкаар бус, зээл олгох үйл ажиллагааг БСШУСЯ хариуцан зохион байгуулах зохицуулалтыг хийх шаардлагатай. “Боловсролын зээлийн сан” байгуулах талаар авах арга хэмжээний тухай Засгийн газрын 2016 оны 10 дугаар сарын 5-ны өдрийн 111 дүгээр тогтоолоор баталсан “Боловсролын зээлийн сангийн дүрэм”-ийн 5.2.3-т “зээлийг оролцогч банк болон”, 5.1.4-т “оролцогч банк болон” тус тус заалтыг хасах, өөрчлөлт оруулах;
- Зорилтот бүлгийн өрхийн суралцагчдад зээлийн сангийн квот өгөх;
- Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын оюутан, суралцагчид суралцагчийн тэтгэлэг олгох журмын 4.1-т Жендэрийн тэнцвэр алдагдсан тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлийн хөтөлбөрт квотоор элсэн суралцагч нэг бүрт голч дүнгээс хамаарч сургалтын төлбөрийн уян хатан нөхцлийг санал болгох, цаашдаа суралцагчийн голч дүнг харгалзан үргэлжүүлэн олгох эсэхийг шийдсэн тодорхой заалт оруулах;

⁵⁷ “Журам шинэчлэн батлах тухай” БСШУС-ын Сайдын 2013 орны А/73 тоот тушаал.

⁵⁸ Захиргааны ерөнхий хууль, 60 дугаар зүйлийн 60.1.1 “Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон бусад хуульд нийцсэн байх”.

- ДБСБ-ын оюутан, суралцагчид суралцагчийн тэтгэлэг олгох журмын 4.1-т Амьжиргааны түвшин доогуур орлоготой өрхийн элсэн суралцагч нэг бүрд голч дүнгээс хамааран сургалтын төлбөр олгох тухай заалт нэмж оруулах;
- Хөдөө орон нутгийн, алслагдсан сумын амьжиргааны түвшин доогуур өрхийн хүүхэд их, дээд сургуульд элсэн суралцахад буцалтгүй тусламжаар сурах заалтыг нэмэх;

Эх сурвалж: БСШУСЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын элсэлтийн жендэрийн дүн шинжилгээ, судалгааны тайлан, хуудас 92-94, Улаанбаатар

Үйл ажиллагаа 3.3.2 Бүх шатны сургалтын байгууллагын суралцагчдыг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх байнгын тогтолцоог боловсролын түвшин бүрийн онцлогт тохируулан бий болгож, нөлөөллийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах



БСШУС-ын сайдын 2018 оны А/476 дугаар тушаалаар “Ерөнхий боловсролын сургуулийн орчин дахь хүүхэд хамгааллын бодлого батлагдсан. Энэ бодлогын зорилго нь хамтарсан баг, иргэний нийгэм, салбар, мэргэжлийн холбоодын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх замаар ЕБС-ийн аливаа хүчирхийлэл, дарамт, дээрэлхэх, үл хайхрах байдал, аливаа болзошгүй эрсдэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, хариу үйлчилгээ үзүүлэх чадавхыг нэмэгдүүлэх, сургуулийн орчин дах суралцагчийн хамгааллын үйлчилгээний чанар сайжруулахад чиглэгдсэн байна. Энэхүү зорилгыг хэрэгжүүлэх зорилгод “мэдээллийг хүлээн авах, хүүхэд хамгааллын хариу үйлчилгээ үзүүлэх, хүүхдийг эрсдэлээс хамгаалах, түүнийг бууруулахад үнэлгээ хийж арга хэмжээ авна” гэж заажээ. Мөн хүүхэд хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэх зарчим, удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт үнэлгээ хийх талаар тусгасан байна.

Манайх их сургуулийнхаа хэмжээнд аливаа зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор сар бүр холбогдох байгууллага болон багш нартай хамтран уулзалт сургалт зөвлөгөөг төлөвлөж явуулдаг. Гомдол саналыг хүлээн авч сургуулийн эмч,сэтгэл зүйч, хуулийн зөвлөхтэй хамтран шийдвэрлэх механизмтай.

(Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

БСШУС-ын сайдын 2018 оны А/239 дугаар тушаалаар “Боловсролын байгууллагын сургалтын орчин, дотуур байранд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх” журмыг баталсан байна. Энэ журамд дотуур байранд амьдарч буй хүүхдийн аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалах, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд авах арга хэмжээ, туслах, материаллаг орчин, сэтгэлзүйн харилцааны нөлөөллийн асуудлыг зохицуулах талаар тусгасан байна.

Дотуур байрны орчин, үйлчилгээг сайжруулах дунд хугацааны төлөвлөгөөг огт хэрэгжүүлдэггүй, өөрийн хөрөнгөөр учраас урсгал засвараа хийдэг байсан. Одоо МУИС-д нэгдээд нөхцөл байдал өөрчлөгдөнө гэж найдаж байна.

(Орон нутгийн их сургуулийн гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Хэдийгээр хүүхдэд учирсан бие махбод, сэтгэл санааны хохирлыг нөхөн сэргээх, эргээд хэвийн амьдралдаа ороход нь дэмжлэг үзүүлэх эрх зүйн зохицуулалт байгаа ч энэ талаарх тоо мэдээлэл салбарын түвшинд бүртгэгдээгүй байна.

Стандартчилал, хэмжилзүйн газрын даргын 2019 оны С/40 дугаар тушаалаар “MNS6781:2019. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын дотуур байрын орчин, үйлчилгээ, Ерөнхий шаардлага”, “Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, түүний дотуур байрын орчны эрүүл ахуй MNS6799:2019, Ерөнхий шаардлага” стандарт батлагдсан байна. Эдгээр стандарт батлагдсанаар суралцагч дотуур байрандаа эрүүл, тохь тухтай, ахуйн аюул ослоос хамгаалагдсан нөхцөлд амьдарч, өөрийгөө хөгжүүлэх боломжтой болж байгаагийн зэрэгцээ аливаа хүчирхийлэл, гадны сөрөг нөлөө, гэмт халдлагаас хамгаалагдах нөхцөл бүрдэж байгаа юм. Энэхүү стандартын дагуу дотуур байранд амьдарч байгаа 6,7,8 настай хүүхдэд асрагч багш үйлчлэхээр болсон байна. 2017 онд нийт 517 дотуур байр үйл ажиллагаа явуулж байснаас 15.1%

(78) нь стандартын бус дотуур байртай байсан бол 2022 онд нийт 548 дотуур байр үйл ажиллагаа явуулж байгаагийн 10.8% (59) нь стандартын бус дотуур байртай байна.

БСШУС-ын сайдын 2018 оны А/181 дугаар тушаалаар “Аюулгүй амьдрах ухаан” сургалтын хөтөлбөрийг баталж, тус хөтөлбөрийг сургуулийн өмнөх боловсрол болон ерөнхий боловсролын түвшинд хэрэгжүүлэх багшийн гарын авлагын хамт хэвлүүлж улсын хэмжээний нийт сургууль, цэцэрлэгүүдэд хүргэсэн байна. Тус хөтөлбөрийн агуулга нь ... *аливаа хүчирхийлэл, эрсдлийн үед хэрхэн бусдаас тусламж авах талаар тухайн насанд тохирсон мэдлэг чадварыг хүүхдэд эзэмшүүлэхэд чиглэсэн байна.* Хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх зорилгоор БСШУС-ын сайд болон Монгол Улсын Шадар сайдын хамтарсан тушаалыг батлан, орон нутагт төрийн захиргааны байгууллага болон сургууль, цэцэрлэг, мэргэжлийн байгууллагын хамтын ажиллагааг сайжруулах, орчин нөхцөлийг бий болгох чиглэлээр ажиллаж байна. Мөн БСШУС-ын Төрийн нарийн бичгийн даргын 2019 оны А/10 дугаар тушаалаар 15 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажлын хэсэг байгуулж ерөнхий боловсролын сургуулийн “Аюулгүй амьдрах ухаан” сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх багшид зориулсан арга зүйн зөвлөмжийг боловсруулан, 2800 ширхэг DVD хэвлүүлж, сургуулиудад тараасан байна.

2020 онд ерөнхий боловсролын түүхэнд анх удаа 3 ээлжээр хичээллэж байгаа сургуульгүй болсон. Ингэснээр суралцагчдыг 3 ээлжээр хичээллүүлж, оройтох, гэртээ харанхуй болсон үед харих зэрэг эрсдэлтэй нөхцөл байдалд оруулахгүй байхад нэгэн чухал эерэг нөлөө үзүүлж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө⁵⁹-ний 6.1.13-д Сургуулийн автобус төслийг хэрэгжүүлнэ гэж тусгасан байна. Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагчийн 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт “Нийслэлийн ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчдын аюулгүй, найдвартай зорчих “Сургуулийн автобус” төслийг хэрэгжүүлж байна. Энэхүү төсөл нь төвөөс алслагдсан, гэр болон сурууль хооронд олон километр алхаж ирдэг ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчдын аюулгүй байдлыг хангах зорилготой. 2022-2023 оны хичээлийн шинэ жилд Ерөнхий боловсролын 17 сургуулийн 17 чиглэлд сурагчдын тээвэрлэж байна.

БСШУС-ын сайдын 2019 оны А/119 дүгээр тушаалаар “Ерөнхий боловсролын сургуулийн үйл ажиллагаанд эцэг эх, асран хамгаалагч, иргэд, олон нийтийн оролцоо, хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд баримтлах үлгэрчилсэн чиглэл”-ийг батлан хэрэгжүүлж байна. Үлгэрчилсэн чиглэлд ерөнхий боловсролын сургуулийн үйл ажиллагаанд эцэг эх, асран хамгаалагч, иргэд, олон нийтийн оролцоо, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, тэдэнтэй хамтран ажиллах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхийг нийт захирлуудад үүрэг болгосон байна. Мөн “Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль- хүүхдийн эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчтэй байгуулах гэрээний үлгэрчилсэн загвар”-ыг БСШУС-ын сайдын 2019 оны А/508 дугаар тушаалаар баталсан. Гэрээ нь цэцэрлэг, сургуулийн орчинд (i) хүүхдийг болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, (ii) эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн хүүхдэдээ тавих анхаарал халамж, хараа хяналтыг сайжруулах, (iii) хүүхдийн сурч хөгжих эрхийг хангах чиглэлээр талууд хамтран ажиллахад чиглэгдсэн байна.

Үйл ажиллагаа 3.3.3 Сурах бичиг, хөтөлбөр зохиогчдын багийн бүрэлдэхүүн, шинжээч нарт зориулсан жендэрийн сургалтын модулийг боловсруулан, давтамжтай сургалт зохион байгуулах

	Амжилттай (2)	
--	----------------------	--

2019 онд ДБШТ-ийн хүрээнд төрийн (3) болон хувийн (2) өмчийн их, дээд сургуулиудын байгалийн шинжлэх ухаан, инженер, технологи, хөдөө аж ахуй гэсэн тэргүүлэх чиглэлийн бакалаврын хөтөлбөрүүдийн ерөнхий суурийн (liberal arts) 60 хичээлийн хөтөлбөрийн агуулга, тэдгээр хичээлд ашиглаж буй 30 үндсэн сурах бичигт жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн байна. Дүн шинжилгээний тайлан болон Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын бакалаврын хөтөлбөр дэх ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөр, үндсэн сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын зөвлөмжийг, төрийн болон хувийн өмчийн 112 ДБСБ-д тараасан байна.

⁵⁹ Монгол Улсын их хурлын 2020 оны 8 дугаар сарын 28-ний өдрийн 24 дугаар тогтоолоор

"Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь" гарын авлага болон сургалтын удирдамжийг богино хугацааны сургалтыг зохион байгуулах, сургагч багш нарыг ДБСБ-уудад үе шаттайгаар бэлтгэх зориулалтаар боловсруулж, хэвлүүлсэн байна. Гарын авлагын Модуль 1: Жендэрийн үндсэн ойлголт; Модуль 4: Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр; Модуль 5: Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулах гэсэн 3 модуль нь жендэрийн талаар ерөнхий ойлголт өгөх, хичээлийн хөтөлбөр, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг жендэрийн мэдрэмжтэй бэлтгэх, боловсруулахад чиглэсэн сургалтад ашиглагдахаар боловсруулагдсан байна.⁶⁰

2019 онд ХИС дээр зохиогдсон 2 өдрийн сургалтад хамрагдаж тодорхой түвшинд мэдлэгтэй болсон.

(ДБСБ-ын гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Дунд хугацааны хэрэгжилтийн үнэлгээнд зориулсан судалгаагаар салбарын ажиллагчдын дунд жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчиж байгаа асуудалд сургалтын хөтөлбөр нь жендэрийн мэдрэмжгүй, жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн байдаг гэж судалгаанд хамрагдагсдын (n=232) ердөө 0.6 хувь л хариулжээ.

Зураг 3.3 Судалгаанд хамрагдагсдын хувь, Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт гарч буй жендэрийн тэгш бус байдлын зөрчил (n=232)



Эх сурвалж: Дунд хугацааны үнэлгээнд зориулсан түүвэр судалгаа, 2023 оны 1 сар

Үйл ажиллагаа 3.3.4 Боловсролын байгууллагууд монгол орны цаг агаарын онцлог, охид хөвгүүдийн эрүүл мэндийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл, байгаль орчинд ээлтэй амьдралын хэв маягийг нэвтрүүлэх



Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ байхгүй.

Үйл ажиллагаа 3.3.5 Спортын цогцолборуудад эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн хувцас солих өрөө тасалгаа, шүршүүр, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн тоног төхөөрөмж, дэд бүтцийг бий болгоход чиглэсэн заавар өгч, норм, стандарт тогтоох



⁶⁰ БСШУСЯ, АХБ (2019). "Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь" сургалтын удирдамж, Бүлэг 4. Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулах, хуудас 63-73, Улаанбаатар.

Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ байхгүй.

Дотуур байранд спорт цогцолбор байхгүй. Дотуур байр нь тоног төхөөрөмж, дэд бүтцийг бий болгоход чиглэсэн заавар өгөөгүй, норм, стандарт тогтоогоогүй. Дээр үед барьсан стандарт барилгатай ч ХБИ-д зориулагдаагүй.

(Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Үйл ажиллагаа 3.3.6 Сургалтын байгууллагын жендэрийн нийцтэй орчны үнэлгээг суралцагчдын санал сэтгэгдэлд үндэслэн үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, сургалт зохион байгуулах

		Амжилтгүй (0)
--	--	----------------------

Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ байхгүй.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН: 3.4: Салбарын удирдах ажилтан, багш, суралцагчдын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх механизм бүрдэж, хүйсийн харьцаа сайжирсан байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 3.4: Салбарын удирдах ажилтан, багш, суралцагчдын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх

Үйл ажиллагаа 3.4.1 Салбарын удирдах, шийдвэр гаргах албан тушаалд хүйсийн тэнцвэрийг хангах нөхцлийг бүрдүүлсэн зохицуулалт хийх (жишээ нь, эмэгтэй эрэгтэй нэр дэвшигчийг ижил тоогоор санал болгох, нэр дэвшүүлэх өрсөлдүүлэх шалгуур тогтоох)

	Тодорхой амжилттай (1)	
--	-------------------------------	--

ДБСБ-ын удирдлага, багш, ажилтнуудад зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг нэмэгдүүлэх зорилгын хүрээнд "Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь" гарын авлага, сургалтын удирдамжийг Жендэрийн ажлын хэсэг бэлтгэн боловсруулж, 2017 онд БСШУСЯ-нд хүлээлгэн өгсөн байна. Гарын авлага, сургалтын удирдамжийг хэвлүүлэх ажил удааширч, 2019 оны 1 дүгээр сард хэвлэгдэн, тараагдсан байна.

Шигтгээ 3.5 ДБСБ-ын удирдах зөвлөл, удирдлагад зориулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх удирдамж, бодлогын зөвлөмж

1.6 ДБСБ-ын Засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах

1.6.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, хуульд заасны дагуу удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлд 40:60 гэсэн хүйсийн харьцаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэх:

- Удирдах зөвлөл, сургуулийн захирлын албан тушаалд хүйсийн бүлгүүдээс дор хаяж 1 нэр дэвшигчийг дэвшүүлэн, олонхийн саналаар сонгохыг Боловсролын тухай хууль, Дээд боловсролын тухай хуульд тусгах,
- Удирдах зөвлөл, Эрдмийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүн дэх 40:60-ийн хүйсийн тэнцвэртэй харьцааг тогтоох үүднээс суудал хадгалах квотын аргыг үлгэрчилсэн дүрэм, бусад зохицуулалтад тусгах.

1.6.2 ДБСБ-ын захирлын сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах зааварт нарийвчилсан шалгууруудыг хэмжээсжүүлэх, сонгон шалгаруулалтын комиссын бүрэлдэхүүнийг 40/60 гэсэн хүйсийн тэнцвэртэй харьцаатайгаар тогтоохыг Төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтанг сонгон шалгаруулах журамд тусгах:

- ДБСБ-ын захирлын сонгон шалгаруулалт нь нээлттэй зарлагдаж, үнэлэх, дүгнэх зааврыг тогтоосон нь сонирхогч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс өрсөлдөх боломжийг олгож байгаа ч, сонгон шалгаруулалтын комиссын гишүүдийг сонгох, шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах зааварт нарийвчилсан шалгууруудыг хэмжээсжүүлэн тогтоох замаар субъектив хандлагаар ялгаатай үнэлэх боломжийг бууруулж болно. Захиргааны багийн сонгон шалгаруулалт нь мөн адил шинжтэй бөгөөд цаашлаад нээлттэй шалгаруулалтгүйгээр томилогдож байна. Иймд, ДБСБ-ын үлгэрчилсэн дүрэмд нээлттэй, шударгаар шалгаран томилогдох нөхцлийг хангах.

1.6.3 ДБСБ-ын эмэгтэй удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх:

- ДБСБ-ын засаглал, удирдлага дахь жендэрийн зохистой төлөөллийг хангахад эмэгтэй ажилтнуудыг бэлтгэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх нь ач холбогдолтой болох нь Баруун Европын орнуудын туршлагаас харагдаж байна. Иймд, ДБСБ-ын эмэгтэй удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрөөр дэмжуулан эмэгтэйчүүдийн манлайлал, удирдлагын арга барилыг хөгжүүлэхэд анхаарах.

2.1 ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан, санал болгох

Эх сурвалж: БСШУСЯ, АХБ (2019). Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар

“ДБСБ-ын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”⁶¹-д ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах, ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх талаар тусгайлсан зөвлөмжийг багтааж, 2019 оны 1 дүгээр сард 1000 ширхэгийг хэвлүүлэн, төрийн болон хувийн өмчийн 112 сургуульд тараажээ.

Төв, орон нутгийн 18 ДБСБ-ын 192 удирдлага, багш, сургалтын менежер, захиргааны ажилтнуудыг оролцуулсан “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сэдэвт 2 өдрийн сургалтын (2019 оны 1-2 дугаар сард) хөтөлбөрт ДБСБ-ын удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь (сургалтын модуль 3) хичээлийг багтаан, сургалтууд хамрагдагсдын мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэхэд хувь нэмэр үзүүлжээ.

Төв, орон нутгийн 18 ДБСБ-ын 192 удирдлага, багш, сургалтын менежер, захиргааны ажилтнуудыг оролцуулсан “Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” сэдэвт 2 өдрийн сургалтын (2019 оны 1-2 дугаар сард) хөтөлбөрт ДБСБ-ын удирдлагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь (сургалтын модуль 3) хичээлийг багтаан, сургалтууд хамрагдагсдын мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэхэд хувь нэмэр үзүүлжээ.

Үйл ажиллагаа 3.4.2 Багш бэлтгэх, багшийн мэргэжил олгоход жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах зорилгоор богино хугацаанд хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн квот тогтоон хэрэгжүүлэх, хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, урамшууллын бодлого хэрэгжүүлэх

	Тодорхой амжилттай (1)	
--	-------------------------------	--

“Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”-ид элсэлтийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зөвлөмжийг багтаан 2019 онд хэвлүүлж, төрийн болон хувийн өмчийн 112 ДБСБ-д тараасан байна.

Засгийн газрын 2022 оны 346 дугаар тогтоолоор “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын суралцагчид төрөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам” баталсан байна. Энэ журмын 2.1-д Санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдах суралцагчид, Төрөөс үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдах дээд боловсролын сургалтын байгууллагын суралцагчдыг баталсан байна. Энэ журмын 2.1.11.төрийн өмчийн их, дээд сургуульд багш мэргэжлээр суралцагч; 3.2.3 болон 3.2.5-д багш мэргэжлээр суралцагчийн хөдөө орон нутагт багшлах дадлага хийхэд олгох тэтгэлэг, санхүүгийн дэмжлэгийн шаардлагыг тусгайлан заасан.

МУБИС-ийн хэмжээнд олгодог тэтгэлгийн бодлогын хүрээнд ЭЕШ-ын 580-аас дээш оноотой эрэгтэй элсэгчдэд эхний жилд сургалтын төлбөрийн 70%-тай тэнцэх тэтгэлэг олгоно гэж заасан.

Үйл ажиллагаа 3.4.3 СӨБ, бага дунд сургуулийн багш нарын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх дунд хугацааны оновчтой арга замыг судлан, үе шаттай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх

	Тодорхой амжилттай (1)	
--	-------------------------------	--

⁶¹ БСШУСЯ, АХБ (2019). ““ДБСБ-ын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж”, хуудас 7-11, Улаанбаатар.

СӨБ-ын үндсэн багш болон бага боловсролын багш нар дунд хүйсийн харьцаа хамгийн их ялгаатай байгаа ба 2017-2021 оны байдлаар эрэгтэй багш нарын нийт багш нарт эзлэх хувь хамгийн ихдээ 5 хувийг эзэлж байна. Дунд боловсролын нийт багш нарт эрэгтэй багшийн эзлэх хувь 2017-2021 онд 25.5-аас 25.8 хооронд хэлбэлзэж байгаа бөгөөд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүйсийн тэнцвэрийг хангах тухай (40:60) заалтад хүрээгүй байна. СӨБ-ийн үндсэн багш, бага, дунд боловсролын багш нарын тоо нэмэгдэж байгаа ч эрэгтэй багш нарын хувийн жин 2017 онд 15.1% байсан бол 2021 онд 15.6% болж маш бага нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 3.1 СӨБ-ийн үндсэн багш, бага, дунд боловсролын багш, хүйсээр, 2017-2021 он

Багш нар		СӨБ-ын үндсэн багш		Бага боловсролын багш		Дунд боловсролын багш		Нийт	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
2017 он	Бүгд	7,745	100.0	10,238	100.0	19,004	100.0	36,987	100.0
	эрэгтэй	203	2.6	514	5.0	4,852	25.5	5,569	15.1
	эмэгтэй	7,542	97.4	9,724	95.0	14,152	74.5	31,418	84.9
2018 он	Бүгд	7,843	100.0	10,736	100.0	19,675	100.0	38,254	100.0
	эрэгтэй	234	3.0	502	4.7	5,030	25.6	5,766	15.1
	эмэгтэй	7,609	97.0	10,234	95.3	14,645	74.4	32,488	84.9
2019 он	Бүгд	8,068	100.0	11,030	100.0	21,055	100.0	40,153	100.0
	эрэгтэй	259	3.2	503	4.6	5,433	25.8	6,195	15.4
	эмэгтэй	7,809	96.8	10,527	95.4	15,622	74.2	33,958	84.6
2020 он	Бүгд	8,827	100.0	11,820	100.0	23,290	100.0	43,937	100.0
	эрэгтэй	311	3.5	520	4.4	5,948	25.5	6,779	15.4
	эмэгтэй	8,516	96.5	11,300	95.6	17,342	74.5	37,158	84.6
2021 он	Бүгд	8,824	100.0	11,467	100.0	22,606	100.0	42,897	100.0
	эрэгтэй	337	3.8	503	4.4	5,841	25.8	6,681	15.6
	эмэгтэй	8,487	96.2	10,964	95.6	16,765	74.2	36,216	84.4

Эх сурвалж: БШУЯ (2017-2021). Дээд боловсролын салбарын жилийн статистик мэдээлэл.

https://www.meds.gov.mn/statistics-industry?category_id=11397

Шигтгээ 3.1 Эрэгтэй суралцагчид үзүүлж буй дэмжлэг ба үр нөлөө

Идэр их сургуулийн элсэлтийн журам (зүйл 5.12)-д “Багш мэргэжлийн хөтөлбөрүүдэд элсэж буй эрэгтэй элсэгчид болон мэдээллийн технологийн хөтөлбөрүүдэд элсэж буй эмэгтэй элсэгчдэд тэтгэлгийг шатлал ахиулан олгож болно” гэсэн заалтыг нэмж оруулснаар элсэгчдийн харьцааг жендерийн мэдрэмжтэй болгох, эрэгтэй элсэгчдийн тоог нэмэгдүүлэх, тэргүүлэх чиглэлийн хөтөлбөрүүд дэх эмэгтэйчүүдийн элсэлтийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулсан байна.

Эх үүсвэр: БСШУЯ, АХБ (2020). ДБШТ-ийн Жендерийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлангаас

Үйл ажиллагаа 3.4.4 ЕБС-д мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сонгоход зөвлөн туслах үйлчилгээг нэвтрүүлж, жендерийн хэвшмэл ойлголтоос ангид байлгахад чиглэсэн удирдамж арга зүйгээр тогтмол хангах

Тодорхой амжилттай (1)

ДБШТ-ийн хүрээнд 2020 онд элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендерийн мэдрэмжтэй болгоход нөлөөлөх зорилгоор ЕБС-ийн суралцагчид, их дээд сургууль, коллежийн элсэгчид, ЕБС-ийн багш, эцэг эхчүүдэд зориулсан “Мэргэжилд хүйс байхгүй” баримтын хуудас, “Мэргэжилд хүйс

байхгүй” видео шторк, баннер бэлтгэн, тараагдсан байна. Гэхдээ тархаалт хэр хүртээмжтэй, үр өгөөжтэй болсон талаар мэдээлэл байхгүй байна.

Үйл ажиллагаа 3.4.5 Боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч, сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлж, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох



Энэ үйл ажиллагааны хүрээнд түр тусгай арга хэмжээ авах ажлыг эхлүүлсэн байна. Гэхдээ үр нөлөө бага байна (Хүснэгт 3.2, 3.3).

Шигтгээ 3.3 Төрөөс дэмжлэг үзүүлэх журам

Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын суралцагчид төрөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журамд дараах заалтыг оруулсан.

2.1.Төрөөс үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэгт дээд боловсролын сургалтын байгууллагын дараахь суралцагч хамрагдана:

2.1.11.төрийн өмчийн их, дээд сургуульд багш мэргэжлээр суралцагч;

2.1.12.өмчийн бүх хэлбэрийн сургалтын байгууллагад сувилагч мэргэжлээр суралцагч

(Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Боловсрол, эрүүл мэндийн чиглэлээр суралцаж байгаа суралцагчдын тоо өссөн боловч эрэгтэй оюутнуудын хувийн жин 2017 онд 18.1% байсан бол 2021 онд 17.2% болж буурсан байна.

Хүснэгт 3.2 Боловсрол, эрүүл мэндийн чиглэлээр суралцагсад, хүйсээр, 2017-2021 он

Суралцагсад		Боловсрол		Эрүүл мэнд		Нийт	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
2017 он	Бүгд	17,205	100.0	17,852	100.0	35,057	100.0
	Эрэгтэй	3,034	17.6	3,310	18.5	6,344	18.1
	Эмэгтэй	14,171	82.4	14,542	81.5	28,713	81.9
2018 он	Бүгд	17,398	100.0	18,861	100.0	36,259	100.0
	Эрэгтэй	3,321	19.1	3,427	18.2	6,748	18.6
	Эмэгтэй	14,077	80.9	15,434	81.8	29,511	81.4
2019 он	Бүгд	22,854	100.0	19,099	100.0	41,953	100.0
	Эрэгтэй	3,721	16.3	3,469	18.2	7,190	17.1
	Эмэгтэй	19,133	83.7	15,630	81.8	34,763	82.9
2020 он	Бүгд	13,726	100.0	18,577	100.0	32,303	100.0
	Эрэгтэй	2,359	17.2	3,334	17.9	5,693	17.6
	Эмэгтэй	11,367	82.8	15,243	82.1	26,610	82.4
2021 он	Бүгд	12,890	100.0	18,418	100.0	31,308	100.0
	Эрэгтэй	2,131	16.5	3,261	17.7	5,392	17.2
	Эмэгтэй	10,759	83.5	15,157	82.3	25,916	82.8

Эх сурвалж: БШУЯ (2017-2021). Дээд боловсролын салбарын жилийн статистик мэдээлэл.

https://www.meds.gov.mn/statistics-industry?category_id=11397

Мэдээлэл технологи, инженерийн чиглэлээр суралцаж байгаа суралцагсад эмэгтэй оюутнуудын эзлэх хувь 2017 онд 22.9% байсан бол 2021 онд 22.3% болж бага зэрэг буурсан байна (Хүснэгт 3.3). Эмэгтэй суралцагсдын хувийн жин 2019 (23%), 2020 (23.6%) онд бага зэрэг нэмэгдсэн боловч эргээд буурсан үзүүлэлттэй байна.

Хүснэгт 3.3 Мэдээлэл технологи, инженерийн чиглэлээр суралцагсад, хүйсээр, 2017-2021 он

Суралцагсад		Мэдээлэл технологи		Инженер		Нийт	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
2017	Бүгд	3,463	100.0	11,645	100.0	15,108	100.0
	Эрэгтэй	2,543	73.4	9,106	78.2	11,649	77.1
	Эмэгтэй	920	26.6	2,539	21.8	3,459	22.9
2018	Бүгд	4,813	100.0	11,948	100.0	16,761	100.0
	Эрэгтэй	3,476	72.2	9,482	79.4	12,958	77.3
	Эмэгтэй	1,337	27.8	2,466	20.6	3,803	22.7
2019	Бүгд	4,984	100.0	10,272	100.0	15,256	100.0
	Эрэгтэй	3,704	74.3	8,037	78.2	11,741	77.0
	Эмэгтэй	1,280	25.7	2,235	21.8	3,515	23.0
2020	Бүгд	5,041	100.0	13,854	100.0	18,895	100.0
	Эрэгтэй	3,822	75.8	10,623	76.7	14,445	76.4
	Эмэгтэй	1,219	24.2	3,231	23.3	4,450	23.6
2021	Бүгд	6,042	100.0	15,613	100.0	21,655	100.0
	Эрэгтэй	4,641	76.8	12,191	78.1	16,832	77.7
	Эмэгтэй	1,401	23.2	3,422	21.9	4,823	22.3

Эх сурвалж: БШУЯ (2017-2021). Дээд боловсролын салбарын жилийн статистик мэдээлэл.

https://www.meds.gov.mn/statistics-industry?category_id=11397

ЗОРИЛТ 4. ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД СААД БОЛЖ БУЙ ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТЫГ ӨӨРЧЛӨХ ҮЙЛ ЯВЦЫГ МАНЛАЙЛАХ

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 4.1. Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах салбарын чадавх сайжирч, бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох үйл ажиллагаа эрчимтэй өрнөсөн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 4.1: Насан туршийн боловсролын тогтолцоо болон хэвлэл мэдээллээр дамжуулан бүх нийтийн жендэрийн боловсролыг дээшлүүлэх

Үйл ажиллагаа 4.1.1 Жендэрийн агуулгыг насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн чиглэл тус бүрийн агуулга болон суралцагчдын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн тусгах

Тодорхой амжилттай (1)

Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн чиглэл бүрийн агуулгат агуулгыг тусгаагүй, харин суралцагчдын онцлог хэрэгцээг тусгах асуудалд ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчдын онцлог хэрэгцээнд нийлэх чиглэлд зарим нэг арга хэмжээ авсан байна.

Үйл ажиллагаа 4.1.2 Бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох чиглэлээр хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлж үндэсний болон бусад телевизийн суваг, радио, FM, мэдээллийн сайт, сонин хэвлэлээр жендэрийн мэдлэг боловсролыг түгээх

--	--	--

Соёлын яамны чиг үүргийн хүрээнд гүйцэтгэх тул тодорхой ажил төлөвлөгдөөгүй байна.

Үйл ажиллагаа 4.1.3 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 яамны чиг үүргийн хүрээнд гүйцэтгэх тул тодорхой ажил төлөвлөгдөөгүй байна.

ХҮРЭХ ҮР ДҮН 4.2. Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах чиглэлээр төр, төрийн бус байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хамтын ажиллагаа хөгжсөн байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл 4.2: Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, ялгаварлан гадуурхлыг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээ, санаачлагыг дэмжих

Үйл ажиллагаа 4.2.1 Мэргэжил сонголтод нөлөөлж буй жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын гүйцэтгэх үүрэг, эн тэргүүнд шаардлагатай арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор хэлэлцүүлэг зохион байгуулах.

Амжилттай (2)

АХБ-ны санхүүжилтээр 2012-2020 онд хэрэгжүүлсэн Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл (ДБШТ)-ийн хүрээнд 2020 оны 10 сард гурван үндсэн чиглэлээр нөлөөллийн ажлуудыг зохион байгуулсан байна. Үүнд:

А. Сэдэвчилсэн нээлттэй хэлэлцүүлгүүдийг дараахь зорилтуудын хүрээнд зохион байгуулсан.

1. “Их, дээд сургуульд элсэгчдийн харьцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох” нь нөлөөллийн ажлын хүрээнд⁶²:

- Элсэлтийн бодлого дахь жендэрийн мэдрэмжийн асуудлыг хөндсөн 5 удаагийн хэлэлцүүлэгт АШУҮИС (14), МУИС (12), Этүгэн ИС (16), УИХ болон ИДС-ийн Удирдах Зөвлөлийн гишүүн (12), БШУЯ-ын удирдах албан тушаалтан (7) зэрэг Боловсрол, Шинжлэх ухааны яам болон их, дээд сургуулийн удирдлагын төлөөлөл 61 хүн оролцсон.
- Мэргэжил сонголт, их дээд сургуульд элсэж буй байдал, тэдгээрийн жендэрийн асуудлын талаар олон нийт, эцэг эхчүүд, элсэн суралцахыг төлөвлөж буй хүмүүст зориулсан “Мэргэжилд хүйс байхгүй” хэлэлцүүлгийг (2020-6-26) Ikon news сайтаар дамжуулан зохион байгуулж, социал сувгуудаар цацсан.



2. “ДБСБ-ын Удирдах зөвлөл, шийдвэр гаргах удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, оролцоог нэмэгдүүлэх нь” нөлөөллийн ажлын хүрээнд:⁶³

- ДБСБ-ын Удирдах зөвлөл, шийдвэр гаргах удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, оролцоог нэмэгдүүлэх нь шаардлага, ач холбогдол, ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах чиглэлд тулгамдаж буй асуудлууд, асуудлыг шийдвэрлэх арга зам, гарцын талаар ДБСБ-ийн удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөл, удирдах албан тушаалтнуудад дунд хэлэлцүүлгүүд зохион байгуулсан. Үүнд, МУИС (12), МУБИС (11), ХААИС (10), Идэр ИС (10)-аас нийт 43 хүн хамрагдсан байна.
- Дээд боловсролын сургалтын байгууллага (ДБСБ)-ын Удирдах зөвлөл (УЗ), шийдвэр гаргах удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, оролцоог нэмэгдүүлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг даван туулах, асуудлыг шийдвэрлэх гарцын талаар нээлттэй хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан. Нийт 4 их дээд сургуулийн (АШУҮИС, ШУТИС, Шинэ анагаах ухааны ИС, Отгон тэнгэр ИС) 48 удирдлага, багш, ажилтнууд оролцсон.
- Дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сэдвээр БШУЯ-ны удирдах албан тушаалтнуудтай (7) уулзалт хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан. Хэлэлцүүлгийн зорилго нь а) ДБСБ-ын удирдах зөвлөл, шийдвэр гаргах удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, оролцоог нэмэгдүүлэх; б) Их дээд сургуульд элсэгчдийн харьцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох; в) Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг хяналт, шинжилгээнд тусгах зэрэг асуудлын хүрээнд гарсан зөвлөмжүүдийг

⁶² БСШУЯ, АХБ, ДБШТ (2020). Их, дээд сургуульд элсэгчдийн харьцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох” нөлөөллийн ажлын тайлан, 3-р ажлын хэсгийн тайлан, 2020-10-29.

⁶³ БСШУЯ, АХБ, ДБШТ (2020). Дээд боловсролын сургалтын байгууллага дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” нөлөөллийн ажлын тайлан, 2-р ажлын хэсгийн тайлан, 2020-10-29

хэрэгжүүлэх, дэмжих боломжууд, зорилтод бүлгүүдийн дэмжлэг, оролцооны хувь нэмрийг идэвхжүүлэх зорилготой байжээ.

3. “Элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох” нөлөөллийн ажлын хүрээнд:

- “Боловсролын салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хэрэгцээ шаардлага, ач холбогдол, ДБСБ-ын засаглал, удирдлагад жендэрийн шударга ёсыг хангах чиглэлд тулгамдаж буй асуудлууд, асуудлыг шийдвэрлэх арга зам, гарцын талаар 2 удаа хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан. УИХ-ын хурлын гишүүн Ц.Мөнхцэцэг, БШУЯ-ны төрийн нарийн бичгийн дарга Д.Батбаатар болон бусад ДБСБ-ын удирдах зөвлөлийн дарга, гишүүд болон БШУЯ-ны газар, алба, хэлтсийн удирдах албан тушаалтнуудад нийт 27 хүн оролцсон.
- ДБСБ-ын суралцагчийн хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах нэгдсэн бодлого хэрэгжүүлэхийн тулд БШУЯ-ны Оюутан элсүүлэх журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүйсийн хэт зөрүү үүссэн салбаруудад тусгай арга хэмжээ авах талаар заалтын үндэслэл боловсруулсан (Шигтгээ 4.1).

Шигтгээ 4.1 Оюутан элсүүлэх журамд оруулах санал

Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын Хоёрдугаар үе шатанд (2021-2024) “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад элсэгчдийн хүйсийн тэнцвэрийг хангах зорилгоор ажил олгогчид, ерөнхий боловсролын сургуулиудтай хамтран ажиллах, нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх” зорилгыг дэвшүүлсэн.

Цаашид дээрх зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай байна. Үүнд:

1. Бүх шатны боловсролын байгууллагууд нь иргэдийн дундах эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголт, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх нөлөөллийн ажлыг үе шаттай зохион байгуулахад анхаарч хамтран ажиллах;
2. БШУЯ-ны Оюутан элсүүлэх журамд 1/ 1.15 дахь хэсэгт: “Дээд боловсролын сургалтын байгууллага нь хүйсийн тэнцвэрт байдал хэт алдагдаж буй мэргэжлийн хөтөлбөрүүдэд квот тогтоох, тэтгэлэг олгох зэрэг тусгай нөхцлөөр оюутан элсүүлж болно” гэсэн заалтыг оруулах;
3. ДБСБ нь “Боловсрол, эрүүл мэнд, анагаахын чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэхэд тэтгэлэг, урамшууллын түр тусгай арга хэмжээ авч, бодлогоор дэмжих.

Эх сурвалж: БСШУЯ, АХБ, ДБШТ (2020). “Элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох” нөлөөллийн ажлын тайлан, 1-р ажлын хэсгийн тайлан, 2020-10-29

В. Нотолгоонд суурилсан бодлогын болон баримтын хуудас бэлтгэн, тархаасан. Үүнд:

- Элсэгчдийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогот нөлөөлөх зорилгоор ДБСБ-ын удирдлага, ажил олгогчид, салбарын яамдуудад зориулсан “Эрх тэгш оролцоо хөгжилд хөтөлнө” сэдвээр баримтын хуудас,
- Элсэлт, мэргэжил сонголтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход нөлөөлөх зорилгоор ЕБС-ийн суралцагчид, их дээд сургууль, коллежийн элсэгчид, ЕБС-ийн багш, эцэг эхчүүдэд зориулсан “Мэргэжилд хүйс байхгүй” баримтын хуудас,
- ДБСБ-ын удирдлага, засаглалын харилцааг сайжруулахад нөлөөлөх зорилгоор УИХ болон засгийн газрын гишүүд, БШУЯ-ны шийдвэр гаргагчид, ДБСБ-ын удирдах

зөвлөлийн гишүүд болон багш, мэргэжилтнүүдэд зориулан “Харахгүйгээр өөрчлөгдөхгүй” бодлогын хуудас.

Г. Сурталчилгааны инфографик болон шторкууд бэлтгэсэн.

- “Шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлье” видео шторк;
- “Эрх тэгш оролцоо хөгжилд хөтөлнө” инфографик;
- “Мэргэжилд хүйс байхгүй” видео шторк.

Үйл ажиллагаа 4.2.2 Ахлах ангийн сурагчид, тэдний эцэг эх, багш, сургуулийн нийгмийн ажилтанд мэргэжлээ оновчтой сонгоход туслах, ялангуяа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн мэдлэг мэдээлэл олгох төрөл бүрийн арга хэмжээг хичээлээс гадуур зохион байгуулах

Амжилтгүй (0)

Тодорхой үйл ажиллагаа төлөвлөж, хэрэгжүүлээгүй байна.

Үйл ажиллагаа 4.2.3 Ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг үл тэвчих ухамсар, хандлагыг иргэдэд төлөвшүүлэх арга замыг тодорхойлох зорилгоор түншлэлийн өргөн хүрээнд хэлэлцүүлэг зохион байгуулах

Тодорхой амжилттай (1)

БСШУС-ын сайдын “Боловсролын байгууллагын сургалтын орчин, дотуур байранд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх” журмыг 2018 оны А/239 дугаар тушаалаар баталсан. Уг журамд дотуур байранд амьдарч буй хүүхдийн аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалах, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд авах арга хэмжээ, туслах, материаллаг орчин, сэтгэлзүйн харилцааны нөлөөллийн асуудлыг зохицуулах талаар тусгасан байна.

Энэ арга хэмжээний хүрээнд СӨБ-ууд илүү эрчимтэй арга хэмжээ авч ажиллаж байна.

СХД-ийн Хүүхэд гэр бүл хөгжлийн төлөөх газартай хамтран Хүүхдийн эрх хамгаалал, Байгууллагын дэргэд эцэг эхийн зөвлөл хэрхэн ажиллах, Хүүхэд хамгаалал гэсэн сэдвүүдээр сургалт зохион байгуулсан. 15-р хорооны хамтарсан багтай хамтран Хүүхдийн аюулгүй байдал сэдвээр сургалт зохион байгуулж гарын авлага боловсруулан өгсөн. Багш нарын дунд хүүхэд хамгаалал сэдвээр хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан гэх мэт ажлыг төлөвлөн зохион байгуулсан (Нийслэлийн Сонгинохайрхан дүүргийн цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Багшийн ёс зүйн дүрэмд заагдсан эцэг, эх, асран хамгаалагч, олон нийт, хамтран ажиллагчдаа нас, хүйс, хувийн онцлог, албан тушаал, мэдлэг, туршилагаар нь ялгаварлахгүй, адил тэгш хүндэтгэлтэй хандах, хамт олны эв нэгдлийг дээдлэх; заагдсан байдаг тул ажилтан бүр хэрэгжүүлэн ажиллаж байгаа тул хамт олны дунд ялгаварлан гадуурхал байхгүй.

(Улаанбаатар хот Баянзүрх дүүргийн цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

“Нандин бүхнээ хамгаалъя” 16 хоногийн аянд хамт олны дунд үйл ажиллагаа төлөвлөн оролцсон. Таны нандин зүйл юу вэ?, хэрхэн хамгаалах вэ?, бусдын нандин зүйл танд хамаатай юу? зэрэг сэдвээр ярилцлага хийж зурагт хуудас гаргаж зөвлөгөө, мэдээлэл хүргүүлсэн.

(Хөвсгөл аймаг Мөрөн сумын цэцэрлэгийн эрхлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

Манай их сургууль аймаг орон нутагтай хамтран зарим төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг. Тухайлбал, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр” орон нутгийн захиалгат төсөлд оролцсон. Мөн эрдэм шинжилгээний хуралд багш, оюутны эрдэм шинжилгээний хуралд багш С.Өлзийжаргал “Орон нутгийн жендерийн дэд хөтөлбөрт хийсэн үнэлгээ”, оюутан Б.Жамцаа “Ховд аймаг дахь иргэдийн далд ухамсарт буй жендэрийн талаарх ойлголт, хэлэн дэх жендэрийн хэв маяг ба илрэх онцлог” сэдвээр оролцсон.

(Орон нутгийн их сургуулийн гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаас)

ХАВСРАЛТ 2. Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагад оролцогчдын жагсаалт**Хүснэгт Х1. Гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагад оролцогчид**

№	Овог нэр	Хүйс	Албан тушаал
1	Ц.Бумангэрэл	Эм	Гүйцэтгэлийн үнэлгээний бодлого, төлөвлөлт хариуцсан шинжээч
2	Т.Уранчимэг	Эм	Дээд болон мэргэжлийн боловсролын бодлогын удирдлага, зохицуулалтын газрын шинжээч
3	П. Жавзмаа	Эм	БШУЯ-ны Төрийн захиргааны удирдлагын газрын Жендэр, ТББ-ын хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилтэн
4	Д. Анхзаяа	Эм	Цахим бодлого, статистикийн хэлтсийн шинжээч
5	Б.Гантөгс	Эм	Сургалтын байгууллагын хөгжил, хүний нөөцийн бодлогын удирдлага, зохицуулалт хариуцсан шинжээч
6	Ш.Сарантуяа	Эм	Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээч, төрийн албаны салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга
7	Г.Одбаатар	Эр	Насан туршийн боловсролын хэлтсийн дарга
8	Б.Баяртуяа	Эм	Нийслэлийн Сонгинохайрхан дүүргийн 110 дугаар цэцэрлэгийн эрхлэгч
9	Т.Мөнхчимэг	Эм	Хөвсгөл аймаг Мөрөн сумын 2 дугаар цэцэрлэгийн эрхлэгч
10	Д.Мөнхзаяа	Эм	Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн 20-р цэцэрлэгийн эрхлэгч
11	Т.Ариунжин	Эм	МУБИС-ийн Элсэлт хариуцсан мэргэжилтэн
12	М.Эрдэнэчимэг	Эм	МУИС-ийн оюутан төгсөгчийн хэлтсийн дарга
13	Ж.Баттогтох	Эм	МУИС-ийн ОУХНУС-ийн захирал
14	Д.Наранзул	Эм	Ерөнхий боловсролын салбарын хүний нөөцийн бодлогын удирдлага, зохицуулалт хариуцсан шинжээч
15	Р.Цэдэндамбаа	Эр	Налайх дүүргийн Голомт цогцолбор сургуулийн Захирал
16	Б.Насанжаргал	Эр	Налайх дүүргийн Голомт цогцолбор сургуулийн Дотоод хяналт, хүний нөөцийн ажилтан
17	Г.Баярмаа	Эм	Налайх дүүргийн Голомт цогцолбор сургуулийн Нийгмийн ажилтан
18	Г.Галнаран	Эр	СБД-ийн 1-р сургуулийн Нийгмийн ажилтан
19	Р.Энхбат	Эр	СБД-ийн 1-р сургуулийн Захирал
20	Б.Эрдэнэбат	Эр	СБД-ийн 1-р сургуулийн Сургалтын менежер
21	Ц.Баттулга	Эр	Хөвсгөл аймгийн Дэлгэрмөрөн цогцолбор сургуулийн Сургалтын менежер
22	Н.Лхагвасүрэн	Эр	БГД-ийн 19-р сургуулийн Захирал
23	Ш. Нямхүү	Эм	ЧД-ийн 43-р цэцэрлэгийн эрхлэгч
24	Ш. Саруултуяа	Эм	СХД-ийн 41-р цэцэрлэгийн эрхлэгч
25	Х. Цэрэн	Эм	Дундговь аймаг Эрдэнэдалай сумын цэцэрлэгийн эрхлэгч

ХАВСРАЛТ 3. Ганцаарчилсан ярилцлагын удирдамж

ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА:

Монгол Улсын Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт баримтлах жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого (2017-2024)-ыг Засгийн Газрын 2017 оны А/130 дугаар тогтоолоор баталсан.

Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг дэмжинэ гэж тодорхойлсон байна.

Энэхүү зорилгын хүрээнд дөрвөн үндсэн зорилтыг дэвшүүлсэн. Эдгээр нь:

Зорилт 1: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох;

Зорилт 2: Салбарын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, чадавхыг сайжруулах;

Зорилт 3: Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх;

Зорилт 4: Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах.

Салбарын жендэрийн бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг үнэлж, цаашид авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргах зорилгоор энэхүү судалгааг явуулж байна.

Та цаг зав гарган холбогдох судалгаанд оролцон бидний ажилд дэмжлэг үзүүлнэ үү.

Баярлалаа.

Холбоо барих:

Жендэрийн Үндэсний Хорооны Ажлын алба

Жендэрийн Үндэсний шинжээч А. Солонго -99192408, algaasolongo@yahoo.com

Судлаач, М. Бүжинлхам-94141814, bujee0919@gmail.com

Судлаач, Энх-Учрал-94949964, enkhuchralbold@yahoo.com

Судлаач, М.Баяржаргал-96007807, bjargal944@gmail.com

ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГЫН АСУУЛТУУД:

ГЯ-1. ДБСБ-ын захирал, хөгжлийн бодлогын дарга

Байгууллагын нэр:	
Байршил: хот, дүүрэг/ аймаг, хөдөөгийн сум	
Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Танай байгууллага дээр шинжлэх ухаан, технологи, инновацийн ололт амжилтаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлогыг боловсруулан хэлэлцүүлэх талаар ямар нэг ажил хийгдсэн үү?
2. Танай байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээ тусгагдсан уу? Тийм бол тусгасан баримт бичгийн хуулбарыг өгнө үү.
3. Танай байгууллага салбарын жендэрийн бодлого, стратегитэй нийцсэн өөрийн жендэрийн бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг үү? Тийм бол энэ талаар мэдээлэл өгнө үү? /гол чиглэл, удирдлага, менежментийн бүтэц, зохион байгуулалт, зорилгод төсөв, зарцуулалт, хүний нөөц гэх мэт/
4. Танай байгууллага жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын ямар нэгэн арга хэмжээ авдаг уу? Тийм бол тодорхой жишээ хэлнэ үү.
5. Танай байгууллагаас Монгол орны цаг агаарын онцлог, охид хөвгүүдийн эрүүл мэндийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл, байгаль орчинд ээлтэй амьдралын хэв маягийг нэвтрүүлэх ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн/хэрэгжүүлж байна вэ? Тодорхой жишээ хэлнэ үү?
6. Сургалтын байгууллагын жендэрийн нийцтэй орчны үнэлгээг суралцагчдын санал сэтгэгдэлд үндэслэн үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, сургалт зохион байгуулсан уу?
7. Ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг үл тэвчих ухамсар, хандлагыг хамт олондоо төлөвшүүлэх арга замын талаар ямар ажил хийгдсэн бэ? Хамтын түншлэл, оролцоо, ач холбогдолын талаар мэдээлэл өгнө үү?

ГЯ-2. СӨБ, ЕБС-ийн захирал/нийгмийн ажилтан

Байгууллагын нэр:	
Байршил: хот, дүүрэг/ аймаг, хөдөөгийн сум	
Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Хөдөөгийн малчдын гэр бүлийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж буй бага боловсролын үйлчилгээний асуудлаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, шийдвэрлэх арга замыг бодлогод тусгах талаар ямар нэгэн арга хэмжээ авсан уу? Тийм бол жишээ дурьдана уу?
2. Танай байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээ тусгагдсан уу? Тийм бол тусгасан баримт бичгийн хуулбарыг өгнө үү.
3. Танай байгууллага салбарын жендэрийн бодлого, стратегитэй нийцсэн өөрийн жендэрийн бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг үү? Тийм бол энэ талаар мэдээлэл өгнө үү? /гол чиглэл, удирдлага, менежментийн бүтэц, зохион байгуулалт, зорилгод төсөв, зарцуулалт, хүний нөөц гэх мэт/
4. Сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнг оруулсан уу? Тийм бол хуулбарыг өгнө үү.
5. Бага, дунд боловсролын багш нарын дунд ажлын байрандаа нэгдсэн дүрэмт хувцас өмсөх асуудлаар судалгаа хийж, зохицуулалтыг хангах талаар ямар ажил хийсэн бэ?
6. ЕБС-ийн дунд ангиас ахлах ангид, төгсөх ангиас дээд сургуульд эмэгтэй, эрэгтэй сурагчдын элсэлтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, хүйсийн зөрүүтэй байдлыг бууруулахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлсэн үү? Тийм бол жишээ хэлнэ үү.
7. “Аюулгүй амьдрах ухаан хөтөлбөр” сургалтын хөтөлбөр хэр хэрэгжиж байна вэ? Ямар хүндрэл бэрхшээл тулгарч байна вэ?
8. ЕБС-д мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сонгоход зөвлөн туслах үйлчилгээг нэвтрүүлж, жендэрийн хэвшмэл ойлголтоос ангид байлгахад чиглэсэн удирдамж арга зүйгээр тогтмол хангах ажил хэр хийгдсэн бэ? Жишээ өгнө үү. Ямар асуудал тулгамдаж байгаа, хэрхэн шийдвэрлэх боломжтой байна вэ?
9. Ахлах ангийн сурагчид, тэдний эцэг эх, багш, сургуулийн нийгмийн ажилтанд мэргэжлээ оновчтой сонгоход туслах, ялангуяа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн мэдлэг мэдээлэл олгох төрөл бүрийн арга хэмжээг хичээлээс гадуур зохион байгуулсан уу? Тийм бол ямар үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлж байна вэ? Туршлагаасаа хуваацална уу?
10. Ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг үл тэвчих ухамсар, хандлагыг хамт олондоо төлөвшүүлэх арга замын талаар ямар ажил хийгдсэн бэ? Хамтын түншлэл, оролцоо, ач холбогдолын талаар мэдээлэл өгнө үү?
11. Жендэрийн асуудлаар ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж байна уу? Тийм бол хэзээ, хаана, ямар нэр/сэдэвтэй сургалт байсан бэ? Сургалтаас олж авсан мэдлэг ач холбогдлоо өгсөн үү?

ГЯ-3. Багшийн их сургуулийн элсэлт хариуцсан захирал/мэргэжилтэн

Байгууллагын нэр:	
Байршил: хот, дүүрэг/ аймаг, хөдөөгийн сум	
Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын шалтгаан, түүнийг арилгах арга замыг боловсролын бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлох ажил хийгдсэн үү? Тийм бол судалгааны тайлан, хэлэлцүүлгийн тайланг хуваалцана уу?
2. 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 ажлын хүрээнд юу хийгдсэн бэ? ЕБС болон СӨБ-ийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн төслөөс жишээ хэлнэ үү.
3. /ЕБС-ийн төсөл, СӨБ-ийн төсөлд ЖҮАТ хэрэгжиж байна уу? Тийм бол ЖҮАТ-ийн онцлог юу вэ?/
4. Салбарын төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших ажил хийгдсэн үү?
5. Шинжлэх ухаан, технологи, инновацийн ололт амжилтаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлогыг боловсруулан хэлэлцүүлэх талаар ямар нэг ажил хийгдсэн үү?
6. Хөдөөгийн малчдын гэр бүлийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж буй бага боловсролын үйлчилгээний асуудлаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, шийдвэрлэх арга замыг бодлогод тусгах
7. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ?
8. Багш бэлтгэх сургуулийн болон багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, боловсрол олгох байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэр судлалыг заавал үзэх судлагдахуунд оруулсан эсэх? Тийм бол хөтөлбөрийг хуваалцана уу?
9. Багш бэлтгэх, багшийн мэргэжил олгоход жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах зорилгоор богино хугацаанд хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн квот тогтоон хэрэгжүүлэх, хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, урамшууллын бодлого хэрэгжүүлж буй эсэх, Тийм бол жишээ хэлнэ үү.
10. СӨБ, бага дунд сургуулийн багш нарын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх дунд хугацааны оновчтой арга замыг судлан, үе шаттай арга хэмжээ өвч буй эсэх. Жишээ хэлж өгнө үү.
11. Боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч, сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлж, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох талаар ямар арга хэмжээ авч байна вэ?
12. Жендерийн чиглэлээр академик судалгаа шинжилгээг эрчимжүүлэх талаар авч буй арга хэмжээ, төлөвлөгөө байгаа эсэх.

ГЯ-4. Хүний нөөцийн ажилтан /Яам, бүх шатны сургууль, агентлагаас/

Байгууллагын нэр:	
Байршил: хот, дүүрэг/ аймаг, хөдөөгийн сум	
Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Яам болон салбарын бүх шатны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг тусгасан уу? Тийм бол хуулбарыг өгнө үү. Үгүй бол ямар шалтгаанаар тусгаагүй вэ?
2. Сургуулийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт, мэргэжлийн зэрэг олгох шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байх талаар тусгасан уу? Тийм бол ямар шалгуур оруулсан бэ? Оруулаагүй бол яагаад?
3. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэгдсэн үү? Тэдгээрт үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ?
4. Салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан уу? Тийм бол сургалтын тайлангаас хуваалцана уу?
5. Танай байгууллагуудын дотоод журамд ажилтан авах, чөлөөлөх болон ажлын орчинд хүйсээр ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, мөн эдгээр чиглэлийн гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм байдаг уу? Тийм бол албан баримтын хуулбарыг өгнө үү. 2019, 2020, 2021 онд хичээн гомдол хүлээн авч, хэрхэн шийдвэрлэсэн бэ?
6. Танай байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын ямар нэгэн арга хэмжээ авдаг уу? Тийм бол тодорхой жишээ хэлнэ үү.
7. Танай 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 ямар нэгэн арга хэмжээ авсан уу? Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу? Өөрчлөх боломжгүй бол яагаад?
8. Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан албан хаагчдын адил үнэлгээтэй ажлыг тэгш шударгаар үнэлүүлэх эрхээ эдлэх боломжийг бүрдүүлэх чиглэлд ямар бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна вэ?
9. Жендэрийн асуудлаар ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж байна уу? Тийм бол хэзээ, хаана, ямар нэр/сэдэвтэй сургалт байсан бэ? Сургалтаас олж авсан мэдлэг ач холбогдлоо өгсөн үү?

ГЯ-5. Бүх шатны сургуулийн/дотуур байрны нийгмийн ажилтан, оюутан хариуцсан мэргэжилтэнгээс

Байгууллагын нэр:	
Байршил: хот, дүүрэг/ аймаг, хөдөөгийн сум	
Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Танай байгууллагын суралцагчдыг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх байнгын тогтолцоог сургуулийн онцлогт тохируулан бий болгосон уу? Ямар нөлөөллийн үйл ажиллагаа зохион байгуулагдсан бэ? Хамтарсан багийн ажлыг хэрхэн сайжруулах бэ? /багийн чадавх, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах, эрсдлийг бууруулах үнэлгээ гэх мэт./ Жишээ кейс оруулах /хүүхэд хамгааллын жишиг сургуулиас сайн туршлагаас
2. “Боловсролын байгууллагын сургалтын орчин, дотуур байранд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх” сайдын А/239 тоот тушаалын хэрэгжилт хэр байна вж? Ямар хүндрэл бэрхшээл тулгарч байна вэ? Түүнийг хэрхэн даван туулж байна вэ? /урьдчилсан сэргийлэх ямар арга хэмжээ авсан, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдол гарсан бол ямар арга хэмжээ авсан, материаллаг орчин, сэтгэл зүйн харилцааны нөлөөллийг хэрхэн зохицуулсан бэ?
3. Спортын цогцолборуудад эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн хувцас солих өрөө тасалгаа, шүршүүр, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн тоног төхөөрөмж, дэд бүтцийг бий болгоход чиглэсэн заавар өгч, норм, стандарт тогтоосон уу? Тийм бол ямар? Хуулбарыг өгнө үү.
4. Хөдөөгийн дотуур байр: БСШУС-ын сайдын А/426 дугаар тушаалаар "Дотуур байрны орчин, үйлчилгээг сайжруулах дунд хугацааны төлөвлөгөө"-г батлан хэрэгжүүлж байна. Танайх энэ чиглэлээр ямар арга хэмжээ авч байгаа, хэрэгжүүлэлтэд зориулсан хөрөнгө, санхүүжилт, олон нийтийн оролцооны талаар мэдээлэл өгнө үү?
5. “MNS6781:2019. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын дотуур байрын орчин, үйлчилгээ, Ерөнхий шаардлага”, “Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, түүний дотуур байрын орчны эрүүл ахуй MNS6799:2019, Ерөнхий шаардлага” стандартын хэрэгжилт, тулгарч буй бэрхшээл /Кейс хөдөөгийн сургууль-1/
6. “ЕБС-ийн үйл ажиллагаанд эцэг эх, асран хамгаалагч, иргэд, олон нийтийн оролцоо, хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд баримтлах үлгэрчилсэн чиглэл”-ийг батлан хэрэгжүүлж байна. Үлгэрчилсэн чиглэлд ЕБС-ийн үйл ажиллагаанд эцэг эх, асран хамгаалагч, иргэд, олон нийтийн оролцоо, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, тэдэнтэй хамтран ажиллах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд ямар даваа тул, ямар сул талтай байна вэ? Эдгээрийг хэрхэн даван туулах боломж байна вэ?
7. Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль-Хүүхдийн эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчтэй байгуулах гэрээний үлгэрчилсэн загвар”-ын төслийг ашигладаг эсэх? Ямар үр нөлөө гарч байна вэ?
8. Ахлах ангийн сурагчид, тэдний эцэг эх, багш, сургуулийн нийгмийн ажилтанд мэргэжлээ оновчтой сонгоход туслас, ялангуяа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн мэдлэг мэдээлэл олгох төрөл бүрийн арга хэмжээг хичээлээс гадуур зохион байгуулах ямар үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлж байна вэ?
9. Жендэрийн асуудлаар ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж байна уу? Тийм бол хэзээ, хаана, ямар нэр/сэдэвтэй сургалт байсан бэ? Сургалтаас олж авсан мэдлэг ач холбогдлоо өгсөн үү?

ГЯ-6. Багш мэргэжлээр суралцаж, дэмжлэг авсан 1, одоо сурч байгаа 1 эрэгтэй оюутан /кейс судалгаа/

- Үндсэн мэдээлэл: Хаанаас ирсэн, ямар мэргэжлээр сурч байгаа. Яагаад энэ мэргэжлээр суралцах болсон, төрөөс үзүүлж буй ямар дэмжлэгт хамрагдсан бэ?
- Ажил эрхлэхэд тулгамдаж буй асуудал, сургуульд авсан дэмжлэг одоогийн нөхцөл байдал хэр үр нөлөөтэй байна вэ? Эрэгтэй багшийн цаашид бэлтгэх, ажиллуулахад юуг цаашид сайжруулах шаардлагатай байна вэ?

ГМ-1. Яамны ЕБС хариуцсан дарга/мэргэжилтэн:

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Хөдөөгийн малчдын гэр бүлийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж буй бага боловсролын үйлчилгээний асуудлаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, шийдвэрлэх арга замыг бодлогод тусгах талаар ямар нэгэн арга хэмжээ авсан уу? Тийм бол жишээ дурьдана уу?
2. Удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн модулийг боловсруулан цахим сургалтаар тогтмол зохион байгуулсан уу? Тийм бол сургалтын модуль, сургалт зохион байгуулсан тухай тайлангаа хуваалцана уу?
3. Ялгаварлан гадуурхал, дарамт шахалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар салбарын байгууллагын удирдах ажилтан, бусад холбогдох албан тушаалтанд зориулсан сургалт, нөлөөллийн ажлыг шат дараатай зохион байгуулсан эсэх? Тийм бол сургалтын хөтөлбөр, тайланг хуваалцана уу?
4. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтнүүдийн хүрээнд хэзээ зохион байгуулсан бэ? хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Тайланг хуваалцана уу?
5. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулсан уу? Тийм бол тайланг хуваалцана уу?
6. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэгдсэн үү? Тэдэнд үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ?
7. Салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан уу? Тийм бол тайлангаас хуваалцана уу?
8. Бага, дунд боловсролын багш нарын дунд ажлын байрандаа нэгдсэн дүрэмт хувцас өмсөх асуудлаар судалгаа хийж, зохицуулалтаар хангасан уу? Тийм бол тодорхой жишээ хуваалцана уу?
9. ЕБС-ийн дунд ангиас ахлах ангид, төгсөх ангиас дээд сургуульд эмэгтэй, эрэгтэй сурагчдын элсэлтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, хүйсийн зөрүүтэй байдлыг бууруулахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлсэн үү? Тийм бол тодорхой жишээ хуваалцана уу?
10. ЕБС-ийн технологи, эрүүл мэнд, биеийн тамирын хичээлүүдийн ахлах ангиудын сургалтын хөтөлбөрүүдэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдэж байсан уу.
11. Ерөнхий боловсролын салбарт 2019 онд 489 тэрбум төгрөгийн хөрөнгө оруулалт хийсэн нь 2017 оныхтой харьцуулбал 131.1 хувиар өссөн бөгөөд 2020 онд ерөнхий боловсролын түүхэнд анх удаа 3 ээлжээр хичээллэж байгаа сургуульгүй болсон. Өнөөдөр 3 ээлжээр хичээллэж байна уу? 2020, 2021 оны мэдээллийн шинэчлэх боломж байна уу?
12. 2022-2023 хичээлийн жилд хэдэн сургуулийн автобус үйлчилгээ үзүүлж байна вэ? Ямар хүндрэл бэрхшээл гарч байна, даван туулах ямар боломж байна вэ?

13. "Дотуур байрны орчин, үйлчилгээг сайжруулах дунд хугацааны төлөвлөгөө"-г батлан хэрэгжүүлж байна. Хэрэгжилтийн талаар, хөрөнгө санхүүжилтийн хуваарилалт, хяналт-үнэлгээ хийгдсэн эсэх, тулгамдаж буй гол асуудал юу байна вэ? Эдгээрийг шийдвэрлэх боломж юу байна вэ?
14. MNS6781:2019. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын дотуур байрын орчин, үйлчилгээ, Ерөнхий шаардлага”, “Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, түүний дотуур байрын орчны эрүүл ахуй MNS6799:2019, Ерөнхий шаардлага” стандартын хэрэгжилт, тулгарч буй бэрхшээл юу байна вэ?
15. Хүүхдэд учирсан бие махбод, сэтгэл санааны хохирлыг нөхөн сэргээх, эргээд хэвийн амьдралдаа ороход нь дэмжлэг үзүүлэх эрх зүйн зохицуулалт байгаа ч энэ талаарх тоо мэдээлэл салбарын түвшинд бүртгэгдээгүй байна. Үүнтэй та санал нийлэх үү? Ямар асуудал тулгарч байна вэ?
16. Сургалтын байгууллагын жендэрийн нийцтэй орчны үнэлгээг суралцагчдын санал сэтгэгдэлд үндэслэн үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулж, сургалт зохион байгуулагдсан уу? Тийм бол хяналтыг хуудас болон сургалтын тайланг хуваалцана уу?
17. Эдийн засгийн хүндрэлийн үед боловсролын чанар, хүртээмжийг сайжруулах төсөл”- 1,2 үе шатны сургалтад Жендэрийн нийцтэй орчны үнэлгээг суралцагчдын санал сэтгэгдэлд үндэслэн үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулах талаар орсон эсэх. Тийм бол арга зүйн гарын авлагыг хувилж өгнө үү.
18. ЕБС-д мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сонгоход зөвлөн туслах үйлчилгээг нэвтрүүлж, жендэрийн хэвшмэл ойлголтоос ангид байлгахад чиглэсэн удирдамж арга зүйгээр тогтмол хангах ажил хэр хийгдсэн бэ? Ямар асуудал тулгамдаж байна вэ? Хэрхэн шийдвэрлэх боломжтой байна вэ?
19. Ахлах ангийн сурагчид, тэдний эцэг эх, багш, сургуулийн нийгмийн ажилтанд мэргэжлээ оновчтой сонгоход туслах, ялангуяа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн мэдлэг мэдээлэл олгох төрөл бүрийн арга хэмжээг хичээлээс гадуур зохион байгуулах ямар үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлж байна вэ?
20. Хүйсээр ангилагдсан мэдээллийг танай салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хэр ашиглаж байна гэж та үнэлж байна вэ? Хэрэв сул байгаа бол шалтгааныг та хэрхэн тайлбарлаж байна вэ?

ГМ-2. Яамны бодлого, зохицуулалтын дарга/мэргэжилтэн

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлэн хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд оруулж ажиллуулсан жишээнээс дурьдана уу? /ДБШТ-өөс бусад/.
2. Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болгож мөрдүүлэх ажил хэр хийгдэж байна вэ?
3. Хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын шалтгаан, түүнийг арилгах арга замыг боловсролын бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлох ажил хийгдсэн үү? Тийм бол судалгааны тайлан, хэлэлцүүлгийн тайланг хуваалцана уу?
4. 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 ажлын хүрээнд юу хийгдсэн бэ? ЕБС болон СӨБ-ийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн төслөөс жишээ хэлнэ үү.
5. /ЕБС-ийн төсөл, СӨБ-ийн төсөлд төслийн жендэрийн үйл ажиллагаа төлөвлөгөө /ЖУАТ/ -г хэрэгжүүлдэг үү?
6. Салбарын төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших ажил хийгдсэн үү? Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу?
7. Шинжлэх ухаан, технологи, инновацийн ололт амжилтаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлогыг боловсруулан хэлэлцүүлэх талаар ямар нэг ажил хийгдсэн үү? Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу?
8. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ?
9. Багш бэлтгэх сургуулийн болон багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, боловсрол олгох байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэр судлалыг заавал үзэх судлагдахуунд оруулсан эсэх? Тийм бол хөтөлбөрийг хуваалцана уу?
10. Багш бэлтгэх, багшийн мэргэжил олгоход жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах зорилгоор богино хугацаанд хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн квот тогтоон хэрэгжүүлэх, хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, урамшууллын бодлого хэрэгжүүлж буй эсэх, Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу?
11. СӨБ, бага дунд сургуулийн багш нарын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх дунд хугацааны оновчтой арга замыг судлан, үе шаттай арга хэмжээ өвч буй эсэх. Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу?
12. Боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч, сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлж, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох талаар ямар арга хэмжээ авч байна вэ?
13. Хүйсээр ангилагдсан мэдээллийг танай салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хэр ашиглаж байна гэж та үнэлж байна вэ? Хэрэв сул байгаа бол шалтгааныг та хэрхэн тайлбарлаж байна вэ?
14. Жендерийн чиглэлээр академик судалгаа шинжилгээг эрчимжүүлэх талаар авч буй арга хэмжээ, төлөвлөгөө байгаа эсэх.

ГМ-3. Дээд боловсролын газрын дарга/мэргэжилтэн

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Салбарын шинээр боловсруулах хууль, бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн шинжээчдийн баг бүрдүүлэн хууль, бодлого боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд оруулж ажиллуулсан жишээнээс дурьдана уу?
2. Шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын төсөлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх эрх зүйн зохицуулалт бий болгож мөрдүүлэх ажил хэр хийгдэж байна вэ?
3. Хөвгүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын хоцрогдлын шалтгаан, түүнийг арилгах арга замыг боловсролын бүх түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачдын хүрээнд хэлэлцэн тодорхойлох ажил хийгдсэн үү? Тийм бол судалгааны тайлан, хэлэлцүүлгийн тайланг хуваалцана уу?
4. Салбарын төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших ажил хийгдсэн үү?
5. Шинжлэх ухаан, технологи, инновацийн ололт амжилтаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих бодлогыг боловсруулан хэлэлцүүлэх талаар ямар нэг ажил хийгдсэн үү? Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу?
6. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ?
7. Багш бэлтгэх сургуулийн болон багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, боловсрол олгох байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэр судлалыг заавал үзэх судлагдахуунд оруулсан эсэх? Тийм бол хөтөлбөрийг хуваалцана уу?
8. Багш бэлтгэх, багшийн мэргэжил олгоход жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах зорилгоор богино хугацаанд хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн квот тогтоон хэрэгжүүлэх, хөвгүүдийн элсэлтийг дэмжсэн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, урамшууллын бодлого хэрэгжүүлж буй эсэх, Тийм бол жишээ хэлнэ үү.
9. Боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч, сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлж, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох талаар ямар арга хэмжээ авч байна вэ?
10. Хүйсээр ангилагдсан мэдээллийг танай салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хэр ашиглаж байна гэж та үнэлж байна вэ? Хэрэв сул байгаа бол шалтгааныг та хэрхэн тайлбарлаж байна вэ?
11. Жендерийн чиглэлээр академик судалгаа шинжилгээг эрчимжүүлэх талаар авч буй арга хэмжээ, төлөвлөгөө байгаа эсэх.

ГМ-4. Яамны жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт хэрэгжиж байгаа хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журам, тэдгээрийн хэрэгжилтийн жендэрийн үр нөлөөг үр шим хүртэгчдийн хүрээнд судалгаа хийж үнэлсэн эсэх. Тийм бол тайланг хуваалцана уу?
2. Салбарын төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан байгууллагын төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан, тодорхой байгууллагад турших ажил хийгдсэн үү? Тийм бол жишээ хуваалцага уу?
3. Хөдөөгийн малчдын гэр бүлийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж буй бага боловсролын үйлчилгээний асуудлаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, шийдвэрлэх арга замыг бодлогод тусгах ажи хийгдсэн үү? Тийм бол жишээ хэлнэ үү?
4. Сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн үү? Тийм бол тайланг хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
5. Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн үү? Тийм бол тайланг хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
6. Удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн модулийг боловсруулан цахим сургалт тогтмол зохион байгуулсан уу? Тийм бол сургалтын модуль, сургалт зохион байгуулсан тухай тайланг хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
7. Ялгаварлан гадуурхал, 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 ажил хэр хийгдсэн бэ? Сургалтын хөтөлбөр, тайланг хуваалцана уу?
8. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтнүүдийн хүрээнд ямар сургалтууд, хэзээ зохион байгуулсан, хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Тийм бол тайлангуудыг хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
9. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулсан уу? Тийм бол тайланг хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
10. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Үгүй бол яагаад?
11. Салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан уу? Тийм бол тайлангаас хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
12. Бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох чиглэлээр хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлж үндэсний болон бусад телевизийн суваг, радио, FM, мэдээллийн сайт, сонин хэвлэлээр жендэрийн мэдлэг боловсролыг түгээх ажи хийгдсэн үү? Тийм бол тайлангаас хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
13. 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 яамтай хамтарч ажиллах ямар нэгэн арга хэмжээ авсан эсэх? Үгүй бол яагаад?
14. Ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг үл тэвчих ухамсар, хандлагыг иргэдэд төлөвшүүлэх арга замыг тодорхойлох зорилгоор түншлэлийн өргөн хүрээнд хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан уу? Тийм бол жишээнээс хуваалцана уу?

ГМ-5. Яамны статистикийн албаны дарга/мэргэжилтэн

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Салбарын жендэрийн дүн шинжилгээнд шаардагдах хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг баяжуулж, бүх түвшний статистик мэдээнд үзүүлэлт болгон оруулах (жишээлбэл: их, дээд сургуульд суралцагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг мэргэжил тус бүрээр гаргах, бичиг үсэг тайлагдалтын талаарх хүйсээр ангилсан мэдээллийг салбарын статистик үзүүлэлтэд оруулах гэх мэт) ажил хэр хэрэгжсэн, ололт амжилт, тулгарч буй бэрхшээлүүд юу байна вэ? /Дээд боловсрол, дунд ба бага боловсрол, СӨБ тус бүрээр хэрэгжилтийн түвшин ямар байна вэ?/
2. Хүйсээр ангилагдсан мэдээллийг танай салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хэр ашиглаж байна гэж та үнэлж байна вэ? Хэрэв сул байгаа бол шалтгааныг та хэрхэн тайлбарлаж байна вэ?

ГМ-6. СӨБ газрын дарга/мэргэжилтэн

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн үү? Тийм тайланг хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
2. Удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн модулийг боловсруулан цахим сургалтаар тогтмол зохион байгуулсан уу? Тийм бол сургалтын модулийг хувилах авах, сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан авах.
3. Ялгаварлан гадуурхал, 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 тал дээр хийсэн ажлуудаасаа хуваалцана уу?
4. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтэнүүдийн хүрээнд ямар сургалтууд, хэзээ зохион байгуулсан, хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Сургалтын тайланг хуваалцана уу?
5. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулсан уу? Тийм бол тайланг хуваалцана уу?
6. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Сургалтын тайланг хуваалцана уу?
7. Салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан уу? Тийм бол тайлангаас хуваалцана уу?
8. Хүйсээр ангилагдсан мэдээллийг танай салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хэр ашиглаж байна гэж та үнэлж байна вэ? Хэрэв сул байгаа бол шалтгааныг та хэрхэн тайлбарлаж байна вэ?

ГМ-7. Яамны хүний нөөцийн мэргэжилтэн/ажилтан

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

- Яам болон салбарын бүх шатны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг тусгасан уу? Тийм бол хуулбарыг өгнө үү. Үгүй бол ямар шалтгаанаар тусгаагүй вэ?
- Сургуулийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт, мэргэжлийн зэрэг олгох шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байх талаар тусгасан уу? Тийм бол ямар шалгуур оруулсан бэ? Оруулаагүй бол яагаад?
- Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэгдсэн үү? Тэдгээрт үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ?
- Салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан уу? Тийм бол сургалтын тайлангаас хуваалцана уу?
- Танай байгууллагуудын дотоод журамд ажилтан авах, чөлөөлөх болон ажлын орчинд хүйсээр ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, мөн эдгээр чиглэлийн гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм байдаг уу? Тийм бол албан баримтын хуулбарыг өгнө үү. 2019, 2020, 2021 онд хичээн гомдол хүлээн авч, хэрхэн шийдвэрлэсэн бэ?
- Танай байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх хандлага, соёлыг хэвшүүлэх зохицуулалтын ямар нэгэн арга хэмжээ авдаг уу? Тийм бол тодорхой жишээ хэлнэ үү.
- Танай 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 ямар нэгэн арга хэмжээ авсан уу? Тийм бол туршлагаасаа хуваалцана уу? Өөрчлөх боломжгүй бол яагаад?
- Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан албан хаагчдын адил үнэлгээтэй ажлыг тэгш шударгаар үнэлүүлэх эрхээ эдлэх боломжийг бүрдүүлэх чиглэлд ямар бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна вэ?
- Жендэрийн асуудлаар ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж байна уу? Тийм бол хэзээ, хаана, ямар нэр/сэдэвтэй сургалт байсан бэ? Сургалтаас олж авсан мэдлэг ач холбогдлоо өгсөн үү?

ГМ-8. Насан туршийн боловсролын үндэсний төвийн захирал/сургалт хариуцсан мэргэжилтэн

Албан тушаал:	
Албан тушаалтны нэр:	
Хариулагчийн хүйс:	

АСУУЛТ:

1. Насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн үү? Тийм бол тайланг авах, үгүй бол яагаад?
2. Удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн модулийг боловсруулан цахим сургалтаар тогтмол зохион байгуулсан уу? Тийм бол сургалтын модулийг хувилах авах, сургалт зохион байгуулсан тухай тайлан авах.
3. Ялгаварлан гадуурхал, 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 ажил хийгдсэн үү? Тийм бол тайланг авах, үгүй бол яагаад?
4. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг дээшлүүлэх сургалтыг салбарын мэргэжилтэнүүдийн хүрээнд ямар сургалтууд, хэзээ зохион байгуулсан, хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Тийм бол тайланг авах, үгүй бол яагаад?
5. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэх ажлын байрны практик сургалтыг зохион байгуулсан уу? Тийм бол тайланг хуваалцана уу?
6. Салбарын жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн жендэрийн сургагч багш нарын баг бэлтгэж, үе шаттай сургалтыг зохион байгуулдаг уу? Тийм бол хэрхэн, яаж, хэдэн удаа, хэдэн хүн хамрагдсан бэ? Тийм бол тайланг авах, үгүй бол яагаад?
7. Салбарын ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулах хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан уу? Тийм бол тайлангаас хуваалцана уу? Үгүй бол яагаад?
8. Жендэрийн агуулгыг насан туршийн боловсролын хөтөлбөрийн чиглэл тус бүрийн агуулга болон суралцагчдын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн тусгах арга хэмжээ авсан эсэх? Тийм бол хөтөлбөрийн хуулбарыг өгнө үү. Үгүй бол яагаад?
9. 2019 онд хэдэн хэдэн зориулалтаар сургалтууд зохион байгуулсан байна. Гол ялгаа нь юу байсан бэ? Оролцогчид өөр өөр, сэдвүүд нь ялгаатай байсан уу? Сургалтын хөтөлбөр, оролцогчдын шинж байдлыг харах, үр өгөөжийг үнэлсэн үү? Үүнээс хойш сургалт зохион байгуулсан бол ямар сэдвээр хичээл орсон бэ? Хөтөлбөрүүдийн хуулбарыг өгнө үү. Хүснэгт 4.1 зөв эсэх. Онлайн сургалт тусдаа эсэх.
10. 2020, 2021, 2022 оны сургалтуудад жендэрийн сургалт хийсэн эсэх, хөтөлбөр жендэр тусгасан эсэх. Нотлох баримт өгнө үү.
11. Хүйсээр ангиллагдсан мэдээллийг танай салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хэр ашиглаж байна гэж та үнэлж байна вэ? Хэрэв сул байгаа бол шалтгааныг та хэрхэн тайлбарлаж байна вэ?

ХАВСРАЛТ 4. Асуумжийн хуудас

Холбоос:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSciGcMRlo3m03TY4VKY2SgRX5kixjn09kiQbdP09JhpBPPQPg/viewform?usp=sf_link

Он/сар/өдөр

--	--	--

Асуулгын дугаар

--	--	--

Судалгаанд оролцогч танаа,

Энэхүү судалгааг Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын жендерийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтийн дунд шатны үнэлгээнд ашиглах юм.

Судалгаанд оролцогч таны мэдээллийн нууцлалыг Монгол Улсын “Статистикийн тухай хууль”-ийн 22 дугаар зүйлийг үндэслэн чандлан хадгалах болно. Таныг судалгаанд идэвхтэй оролцож бидний ажилд тусална гэдэгт найдаж байна.

Бидний ажлыг дэмжиж судалгаа өгсөнд баярлалаа.

А. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

A.1	Та хаана ажиллаж, амьдардаг вэ? Хот/дүүрэг Аймаг/сум	
A.2	Холбоо барих утасны дугаар 1	

1. ӨРХИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

1.1	Таны нас		
1.2	Таны хүйс	Хариултын хувилбарууд	Хариулт
		Эрэгтэй	1
		Эмэгтэй	2
1.3	Та боловсролын аль түвшний байгууллагад ажилладаг вэ?	Хариултын хувилбарууд	Хариулт
		СОБ	1
		ЕБС	2
		Их дээд сургууль	3
1.4	Та боловсролын байгууллагад хэд дэх жилдээ ажиллаж байна вэ?		

2. СУРГАЛТ

2.1	Та жендерийн асуудлаар 2017 оноос хойш хугацаанд ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж байсан уу?	1. Тийм, танхимаар 2. Тийм, цахимаар 3. Тийм, аль алианаар 4. Үгүй
2.2	Тийм бол ямар байгууллагаас зохион байгуулсан бэ? Олон сонголттой байж болно.	1. БШУЯ-наас 2. Багшийн хөгжлийн төвөөс 3. Төслийн хүрээнд 4. Өөрийн сургуулиас 5. ТББ-аас 6. Бусад бичнэ үү.
2.3	Сургалтаас олж авсан мэдлэгээ та ашиглаж байна уу?	1. Ашигладаг. 2. Ашиглаагүй байна.
2.4	Боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт хэрэгжиж буй жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, стратегийн баримт бичгийн талаар та мэдэх үү?	1. Мэднэ, уншсан 2. Мэднэ, сонссон 3. Мэдэхгүй
2.5	Тийм бол түүний хэрэгжилт ямар байна гэж Та бодож байна вэ?	1. Маш сайн 2. Боломжийн

		3. Дундаж 4. Муу 5. Маш муу 6. Сайн мэдэхгүй байна
2.6	Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар тө өөрийн хэр мэдлэгтэй гэж үнэлэх вэ?	1. Маш сайн 2. Боломжийн 3. Дундаж 4. Муу 7. Маш муу
2.7	Танай байгууллага салбарынхаа жендэрийн бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэлт хэр оролцоотой байдаг гэж та үнэлж байна вэ?	1. Маш сайн 2. Боломжийн 3. Дундаж 4. Муу 5. Маш муу 6. Сайн мэдэхгүй байна
2.8	Та дундажаас доогуур үнэлгээ өгсөн бол яагаад ийм үнэлгээ өгсөн бэ?	Бичнэ үү.
2.9	Танай байгууллагад хүүхэд хөхүүлэх, саатуулах өрөө, байр бий юу?	1. Тийм 2. Үгүй
2.10	Танай байгууллагын ажил дүгнэх журамд ажлын үнэлгээг эрх тэгш, шударга болгох зохицуулалт хийгдсэн үү?	1. Тийм 2. Үгүй
2.11	Хийгдсэн бол ямар зохицуулалт хийгдсэн бэ?	Бичнэ үү.
2.12	Танай байгууллагад гомдол хүлээн авах, түүнийг шийдвэрлэх механизм байдаг уу?	1. Тийм 2. Үгүй 3. Мэдэхгүй
2.13	Танай байгууллагын дотоод дэрэм, журамд ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийллээс сэргийлэх, хамгаалах эрх зүйн асуудал тусгагдсан уу?	1. Тийм 2. Үгүй 3. Мэдэхгүй
2.14	БШУЯ-наас гаргадаг хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл ашиглах хэрэгцээ шаардлага танд үүсдэг үү?	1. Тийм, ашигладаг 2. Тийм, ашигладаггүй 3. Үгүй
2.15	Тийм бол энэхүү статистик мэдээлэл таны хэрэгцээг хангаж чаддаг уу?	1. Тийм 2. Үгүй
2.16	Үгүй бол яагаад?	Бичнэ үү.
2.17	Танай байгууллага байгууллагынхаа төсөв боловсруулахад эмэгтэйчүүдийн онцгой хэрэгцээг харгалзан үздэг үү?	1. Тийм 2. Үгүй 3. Мэдэхгүй
2.18	Тийм бол ямар? Жишээ бичнэ үү?	Бичнэ үү.
2.19	Та сургалтын үйл ажиллагаандаа жендэрийн мэдрэмжтэй ханддаг гэж өөрийгөө хэлэх үү?	1. Тийм 2. Үгүй 3. Мэдэхгүй
2.20	Үгүй бол яагаад?	Бичнэ үү.
2.21	БШУ-ны салбарт жендэрийн эрх тэгш байдал ямар асуудал дээр хамгийн их зөрчилтэй байдаг гэж та үзэж байна вэ?	Бичнэ үү.
2.22	Дээрх асуудлыг шийдвэрлэх ямар боломж, гарч байна гэж та үзэж байна вэ?	Бичнэ үү.

СУДАЛГААНД ОРОЛЦСОН ТАНД БАЯРЛАЛАА.