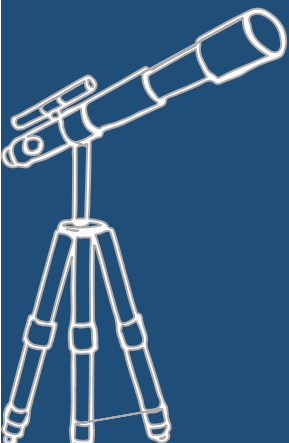


БАЙГУУЛЛАГЫН ХЭМЖЭЭНД ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ НЭВТРҮҮЛЭХ НЬ



○ ШУА- Газарзүй, Геоэкологийн хүрээлэн

Хүрээлэнгийн стратеги төлөвлөгөө

Хүрээлэнгийн эрх зүйн орчныг
сайжруулж, дээшлүүлэх

<p>1.3.Хүрээлэнгийн дэргэд эрдэм шинжилгээний ажилтны ёс зүйн хороог байгуулан, холбогдох журмыг боловсруулан батлуулах</p>	<p>1.3.1.Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендерийн тухай хуульд нийцүүлнэ.</p>
<p>1.6.Салбарын холбогдох хууль эрх зүй, бодлогын бичиг баримтанд эрдэм шинжилгээний байгууллагын бүтээмжийг сайжруулах санал, үндэслэлийг боловсруулан хүргүүлэх</p>	<p>1.6.1. Салбарын холбогдох хууль эрх зүй, бодлогын бичиг баримтанд эрдэм шинжилгээний байгууллагын бүтээмжийг сайжруулах саналыг боловсруулна.</p>

Хүрээлэнгийн стратеги төлөвлөгөө

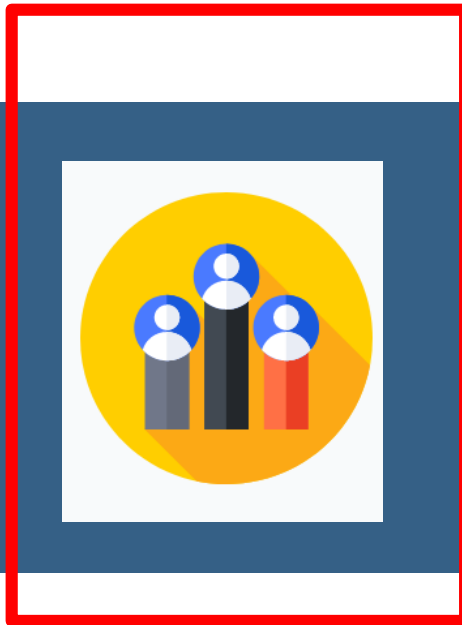
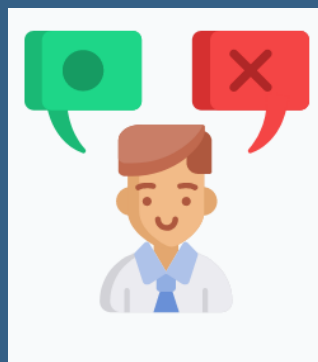
Хүний нөөцийн чадавхыг
дээшлүүлэн, хөгжүүлэх

2.1. “Шинэ мэдлэг бий болгох”-д чиглэсэн судалгаа-шинжилгээний ажил явуулах менежментийн тогтолцоог бүрдүүлэх	2.1.1. Судалгаа шинжилгээний ажлын уялдаа холбоог сайжруулна.
2.2. Эрдэмтдийн залгамж холбоо, хамтын ажиллагааг бодлогоор дэмжих	2.2.1. “Ахмад-Дунд-Залуу” гурван үеийн судлаачдын ажил мэргэжил, мэдлэг, туршлагын хэлхээ холбоог бататгана.

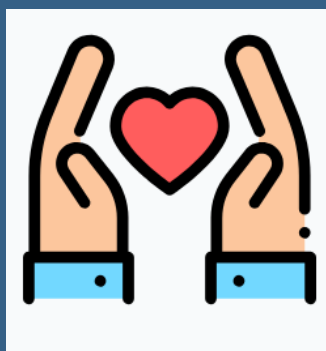
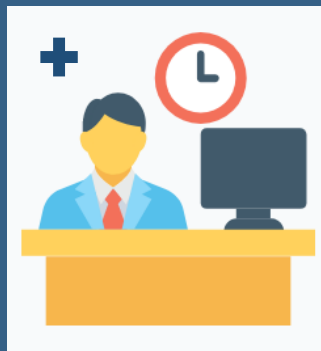
Үр өгөөж



Байгууллага



Хувь хүн



Хүрэх түвшин



Үүнд бид хэрхэн хүрэх вэ?

**1. Семинар, сургалтаар
дамжуулан
чадавхжуулах**

**2. Арга хэмжээ зохион
байгуулах, хамтран
ажиллах замаар
мэдлэг ойлголтыг
дээшлүүлэх**



**3. ГГХ-ийн ажлын
орчинг
сайжруулах**

**4. Нийт ажилчдын
сайн сайхан оршихуйг
дээшлүүлэх**

Бид ямар хариуцлага хүлээх вэ?



Бүх албан
хаагчдад
зориулсан
мэдээ гаргах



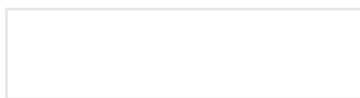
Жендэрийн
хорооны
нээлттэй
уулзалтууд



Удирдлагад
байнга ажлаа
тайлагнах



Жендэрийн
клубт аль болох
олон янзын
хүмүүсийн
төлөөллийг
оруулах



Хэн үүрэг хүлээх вэ?



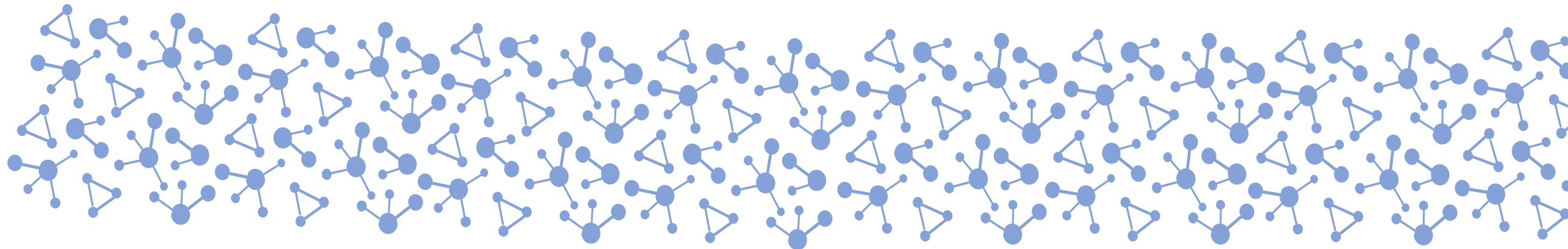
Ажилтан
бүр

Хүний
нөөц,
Захиргаа

Салбарын
эрхлэгч
нар

Эрдэмтэн
нарийн
бичгийн
дарга

Жендэрийн
мэргэжилтэн,
жендэрийн
хорооны гишүүд



Судалгааны дүнгээс...



“Жендэр”
хэмээх нэр
томьёог та юу
гэж ойлгож
байна вэ?

- Хүйсийн эрх тэгш байдал, Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн ажиллах тэгш эрх, боломж
- Хүйсээр ялгаваргүй тэгш оролцоо
- Эр, эм ялгалгүйгээр бүгд тэгш эрхтэй ажиллаж, хөдөлмөрлөж, амьдрах
- Хүйсийн харьцаа
- Эр, эм хүйсийн хүмүүсийн нийгэм, улс төр, гэр бүлийн харилцаа дахь шинж чанар, жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцох
- **Эмэгтэйчүүдийн нийгэмд оролцох боломжийг нэмэгдүүлэх**
- **Эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг илүү хамгаалах гэсэн, эрчүүдийг**

“Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах” гэдгийг та юу гэж ойлгож байна вэ?

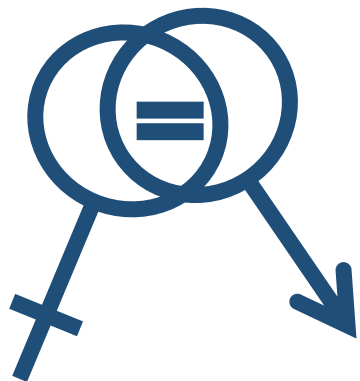
- Байгууллагын үйл ажиллагаанд ажилчдын дуу хоолойг жендэр харгалзалгүй сонсож, тэгш харилцааг үүсгэх
- Тэгш харилцаа, тэгш оролцоо, тэгш эрхийг бий болгох
- Удирдах албан тушаал хашдаг эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх
- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх
- Албан хаагчдад тэгш боломж олгох, тэгш ажиллах нөхцөл бүрдүүлэх
- **Хэрэггүй дэмий зүйл. Боловсролтой хүмүүс хүйсээр ялгаварладаггүй юм.**
- **Шаардлагагүй. Эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг хамгаалах маш олон байгууллага, ТББ-ууд бий.**

5. ГГХ дотоод журамдаа жендэрийн анхаарч үзвэл зохих зарим асуудлыг тусгах шаардлагатай гэж бодож байна уу?

- **70% Тийм**
- 15% Үгүй
- 15% Мэдэхгүй
- Эрэгтэйчүүдийн 71%, эмэгтэйчүүдийн 70% нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах хэрэгтэй гэж үзжээ.

4. ГГХ-ийн бодлого, хөтөлбөр, стратеги эсвэл зорилтуудад жендэрийн агуулга тусгагдсан байдаг уу?

- 21% Тийм
- 23% Үгүй
- **57% Мэдэхгүй**



- **51%** нь өөрийн ажилд жендэрийг тусгахдаа өөртөө маш итгэлтэй гэж хариулсан боловч тэдний зөвхөн **26%** нь жендэр тэдний ажилтай хэрхэн холбогдох талаар өмнө нь бодож үзэж байсан БОЛОН жендэрийн сургалтад хамрагдсан хүмүүс байв.
- Бараг бүх судлаачид өмнө нь жендэрээр ангилсан тоо мэдээ ашиглаж байгаагүй хэмээжээ.

Танай салбарт
жендэрийн
асуудлуудад илүү үр
дүнтэй анхаарал
хандуулахын тулд ямар
төрлийн сургалт авах
сонирхолтой байна вэ?

- Байгаль орчны судалгааны жендэрийн мэдрэмжтэй аргууд
- Жендэр, хүйс, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын бодлогын тухай үндсэн ойлголтууд
- Жендэрээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх
- Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, тайлагналт
- **Удирдлага болон шийдвэр гаргагчид жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ажлын байрыг жендэрийн хувьд тэгш болгох, ажил-амьдралын тэнцвэр, манлайлалд голлон анхаарах нь зүйтэй**

Шинэ ажилчдад ажлыг нь танилцуулах үйл явцад жендэрийн асуудлыг багтаадаг уу?

- Ихэнх оролцогчид шинэ ажиллагсдад ажлыг нь танилцуулах үйл явцад **жендэрийн асуудлыг хангалттай оруулдаггүй**, огт оруулдаггүй хэмээн илэрхийлжээ. Тодруулбал, эрэгтэйчүүдийн 25% нь л хангалттай оруулдаг хэмээсэн байхад эмэгтэйчүүдийн 9% нь хангалттай оруулдаг хэмээн хариулжээ.

17. ГХХ-ийн байгууллагын дотоод журам жендэрийн мэдрэмжтэй юу?

- Ихэнх албан хаагчид (66%) дотоод журам хангалгүй буюу **жендэрийн ямар ч мэдрэмжгүй** гэж хариулжээ. Уг хариулт эмэгтэйчүүдийн дунд ялимгүй өндөр байв.

18. Ажиллагсад
жендэрийн
хэвшмэл үзлээ
илэрхийлэх,
хүмүүст тэгш бус
хандахыг нь
болиулах ажлыг
ГГХ хангалттай
зохион байгуулдаг
үү?

- Хүмүүс асуудлаа шийдүүлэхийн тулд хэрхэх талаар илүү тодорхой бүтэц хэрэгтэй.
- Байгууллагын зүгээс тодорхой хэмжээний арга хэмжээ авах хэрэгтэй байх
- Удирдлагад жендер гэж юу вэ гэдгийг ойлгуулах
- Сургалт хийж нэгдсэн ойлголтыг түгээх
- Салбарын болон удирдах тушаалын эмэгтэй дарга нарын тоог нэмэх
- ГГХ-ийн удирдлага хүмүүст тэгш бус хандах хандлагаа өөрчлөх шаардлагатай
- Жендэр мэдэрдэг захиралтай бол
- Мэргэжлээс шалтгаалсан зарим хүндрэл бэрхшээлийг таниулах, ажилд шинээр хүн авахдаа анхаарах
- Хүмүүс нээлттэй сэтгэх хэрэгтэй
- **Ажлын онцлогоос шалтгаалдаг учир байгуулагад буруу өгөх нь өрөөсгөл юм**

21. Та ГГХ-ийн удирдах албан тушаалтнуудын 30-аас багагүй хувь нь аль нэг жендэрийн хүн эзэлж байх зорилт тавих нь чухал гэж үзэж байна уу?

- **9% Маш чухал**
 - **53% Чухал**
 - 28% Тийм ч чухал биш
 - 9% Чухал биш
-
- Эрэгтэйчүүдийн 69%, эмэгтэйчүүдийн 57% нь уг зорилтыг хэрэгжүүлэх нь чухал, маш чухал гэж боддогоо илэрхийлжээ. Эрэгтэйчүүдийн 89%, эмэгтэйчүүдийн 96% нь наанадаж уг зорилтыг хэрэгжүүлэх ямар нэгэн байдлаар чухал гэж үзсэн.

БОЛОВСРОЛ, СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААН,
СПОРТЫН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР
БАРИМТЛАХ БОДЛОГО (2017-2024)

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох;
2. Салбарын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, чадавхийг сайжруулах;
3. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын бүх түвшний байгууллагад жендэрийн нийцтэй орчинг бүрдүүлэх;
4. Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад саад болж буй хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл явцыг манлайлах.

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Зорилт 1-ийн хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 1.1 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт хэрэгжиж байгаа болон шинээр боловсруулах хууль, эрх зүйн акт, дүрэм, журмын жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулах;
- 1.2 Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бэхжүүлэх;
- 1.3 Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төслийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх үйл явцад жендэрийн хандлагыг төлөвшүүлэх;
- 1.4 Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан, түүний ашиглалтыг сайжруулж, жендэрийн дүн шинжилгээг хөгжүүлэх.

Зорилт 2-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 2.1 Салбарын нийт удирдах албан тушаалтны жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлан хэрэгжүүлэх үүрэг хариуцлага, чадавхийг дээшлүүлэх;
- 2.2 Салбарын мэргэжилтнүүдийн жендэрийн дүн шинжилгээнд суурилсан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэх арга барил, ур чадварыг сайжруулах;
- 2.3 Боловсрол, соёл урлаг, шинжлэх ухаан, биеийн тамир спортын салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх бүх хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг тусгах.

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Зорилт 3-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 3.1 Ялгаатай байдлыг хүндэтгэж, ялгаварлан гадуурхал, дарамт хүчирхийллийг үл тэвчих тогтолцоо, байгууллагын соёл бүх түвшинд хөгжүүлэх;
- 3.2 Эмэгтэй эрэгтэй ажилтан, албан хаагчдын ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан ажиллах орчин бүрдүүлэх;
- 3.3 Жендэрийн нийцтэй суралцах орчинг бүх шатны сургалтын байгууллагад бий болгох;
- 3.4 Салбарын удирдах ажилтан, багш, суралцагчдын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх.

Зорилт 4-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 4.1 Насан туршийн боловсролын тогтолцоо болон хэвлэл мэдээллээр дамжуулан бүх нийтийн жендэрийн боловсролыг дээшлүүлэх;
- 4.2 Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, ялгаварлан гадуурхлыг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээ, санаачлагыг дэмжих.

Achieving gender equality
requires the engagement of
women and men, girls and boys.
It is everyones responsibility.

Ban Ki-Moon

A group of five business professionals (three men and two women) are gathered around a table in a meeting room. They are looking at documents and discussing them. The room has large windows in the background. The image is dimly lit, with a dark overlay.

Анхаарал Хандуулсанд Баярлалаа!

Жендэрийн клуб
Газарзүй, Геоэкологийн хүрээлэн