

## ХАРАХГҮЙГЭЭР ӨӨРЧЛӨГДӨХГҮЙ

Төрийн өмчийн ДБСБ-ын  
удирдах зөвлөлийн гишүүд:

♀ 36.6%

♂ 63.4%

ДБСБ-ын захирал, ректор:

♀ 42.1%

♂ 57.9%

Харьяа сургуулийн захирал:

♀ 36.9%

♂ 63.1%

ДБСБ-ын үндсэн багш:

♀ 60.4%

♂ 39.6%

ДБСБ-д ажиллагсад:

♀ 62.6%

♂ 37.4%

♀ Эмэгтэй    ♂ Эрэгтэй

Энэхүү бодлогын хуудсыг Монгол Улсын дээд боловсролын сургалтын байгууллагын удирдлага, засаглалын харилцааг сайжруулахад нөлөөлөх зорилгоор УИХ-ын гишүүд, Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүд, БСШУСЯ-ны шийдвэр гаргагчид, дээд боловсролын сургалтын байгууллагын удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөл, захиргааны зөвлөлийн гишүүд болон багш, ажилтан, мэргэжилтнүүдэд зориулан бэлтгэв.

### ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА, ЗАСАГЛАЛД ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ОРОЛЦООГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ

### ДЭЭД БОЛОВСРОЛД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮНДЭСЛЭЛ, ШААРДЛАГА

Боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах явдал нийгмийн хөгжилд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш оролцох, хөгжлийн үр шимийг адил хүртэх боломжийг бүрдүүлэх, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн сайн сайхан амьдрах суурь чадавхыг нэмэгдүүлэх үндсэн нөхцөл болдог. Энэ нь боловсролын бодлого, стратеги, суралцах орчин, багшлах ба суралцах үйл ажиллагаа,



сурлагын амжилт, хөтөлбөр болон хэрэглэгдэхүүний агуулга зэрэг олон асуудлуудыг багтаасан өргөн хүрээний ойлголт юм.

Монгол Улсын Боловсролын тухай хууль (2002), Дээд боловсролын тухай хууль (2002), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)-д дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдал, хэрэгцээ шаардлагыг хангах талаар тусгайлан зааж хуульчилсан. Энэ нь дэлхий нийтээрээ хүлээн зөвшөөрч, хэрэгжүүлэхийн төлөө хүчин чармайлт гаргаж буй хөгжлийн томоохон бодлого, стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй бид эн зэрэгцэн амжилтад хүрэх суурь нөхцөл хангалттай бүрдсэний илрэл юм.

2015 онд НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн 70 дугаар чуулганаар "Эх дэлхийгээ өөрчлөх нь: Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр-2030"-ыг баталж, хөтөлбөрийн зорилт 4-т боловсролын, зорилт 5-д жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тусгай зорилтуудыг дэвшүүлсэн. 2016 онд НҮБ-аас зохион байгуулсан "Дэлхийн боловсролын форум"-аас "Боловсрол-2030 Инчеоны тунхаглал ба үйл ажиллагааны хүрээ"-г баталж, алсын хараа, зорилго, зорилтуудаа Жендэрийн тэгш байдлыг хангасан үр дүнгээр илэрнэ хэмээн тодорхойлжээ.

Монгол улс "Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-30"-ийг 2016 онд баталж, нийгмийн тогтвортой хөгжлийн зорилтын хүрээнд "жендэрийн тэгш байдлыг хангах, бүх... иргэн бүрт хүртээмжтэй, чанартай боловсрол олгох, насан туршийн боловсролын үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх... -д чиглэнэ гэж заасан. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 5.1.4-т "хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох" жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмыг баримтлах тухай заасан. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-т тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц арга хэмжээгээр хуулийн хэрэгжилтийг хангах, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгыг тусгасан. Боловсрол, Соёл, Шинжлэх Ухаан, Спортын салбарт Жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024) хэрэгжүүлж байна.

## # Монгол Улсад дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль, эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй хэвээр байна.

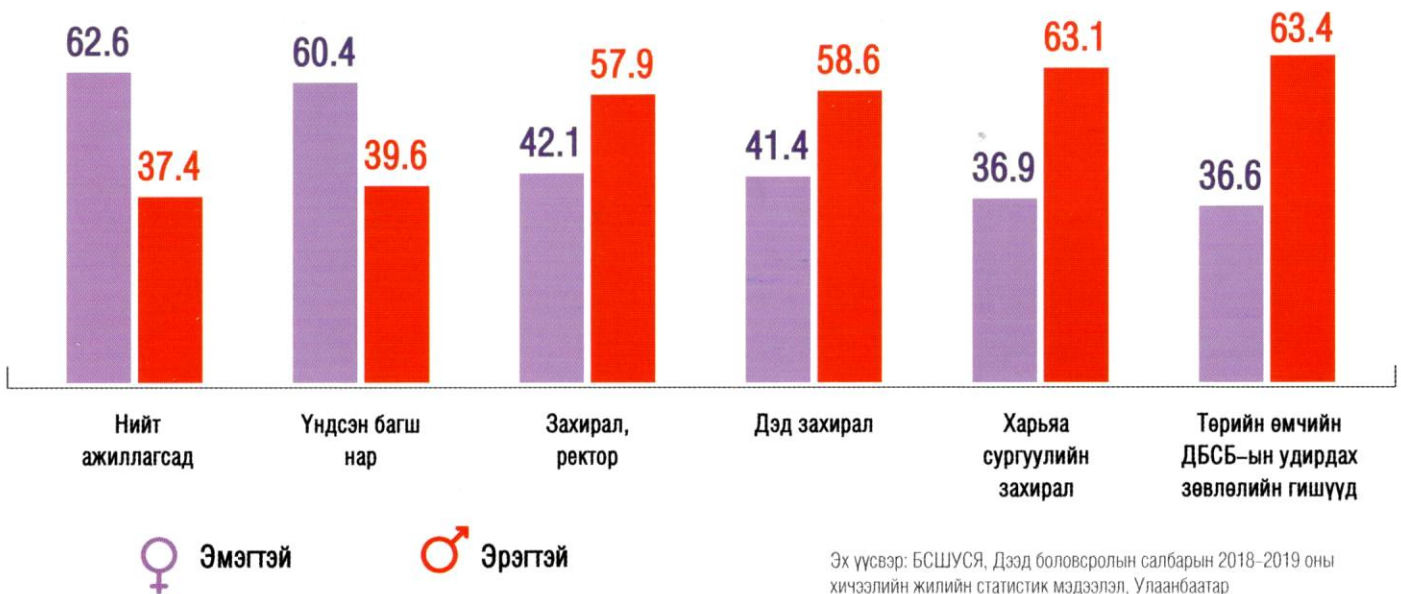
Дээд боловсролын сургалтын байгууллага (ДБСБ)-ын удирдлага тухайн сургуулийн эрхэм зорилго, зорилтуудыг тодорхойлоход голлох үүрэгтэй оролцож, санхүүгийн болон бусад нөөцийг юунд, хэрхэн хуваарилахыг шийдэх, хүрсэн үр дүнгээ эргэн харж, үнэлэн дүгнэх ажлыг зохион байгуулдаг.

Дээд боловсролын салбарт ажиллагсдын 62.6 хувь нь эмэгтэйчүүд бөгөөд тэдний гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлага, салбарын хөгжилд оруулж буй хувь нэмэр өндөр байна. Гэтэл шийдвэр гаргах эрх мэдэлд ялангуяа удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага, харин гүйцэтгэх албан тушаалд эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байна.

**ДБСБ-ын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй байгаа нь дараах сөрөг үр дагавруудыг бий болгож байна.**

- Эмэгтэй багш, ажилтнууд эрэгтэй багш нараас илүү цагаар ажиллах, ажлын ачаалал жигд бус байна.
- Ажил, гэрийн ажлын зохистой хуваарилалт алдагдах нь салбарын бүх эмэгтэйчүүд, тэр дундаа бага насны хүүхэдтэй залуу эмэгтэй багш, ажилтан, ажилчдын амьдралд олонтой тохиолддог.
- Эмэгтэй багш, ажилтнуудын нийгэм, хамт олны төлөө идэвх, санаачлага өндөр ч ажлын үнэлэмж шударга бус, эсвэл огт үнэлэгддэггүй.
- Эмэгтэй багш, ажилтнууд эзэмшсэн боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлагаар эрэгтэй багш, ажилтантай харьцуулахад ижил, зарим тохиолдолд илт давуу байсан ч цалин, шагнал урамшуулал нэмэх, албан тушаал ахих боломж хязгаарлагдмал, үл ойшоогддог.

Зураг 1. Монгол улсын төрийн болон хувийн өмчийн ДБСБ–д ажиллагсад, албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурь



## БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖ

### I. ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ЗАСАГЛАЛ, УДИРДЛАГАД ЖЕНДЭРИЙН ШУДАРГА ЁСЫГ ХАНГАХ

ДБСБ–ын удирдах зөвлөл, түүнийг бүрдүүлэх үйл явц нь шударга, нээлттэй байх боломжийг хангаагүй, нөгөө талаас эмэгтэй, эрэгтэй гишүүдийн хүйсийн харьцааны зохицуулалтгүй байна. Эрдмийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг сургуулийн үндсэн нэгжүүдийн багш нарын хурлаас сонгогдсон төлөөллөөс бүрдүүлэхээр тогтоосон ч, жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах тухай ямар нэгэн зохицуулалт байхгүй байна. Иймд:

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

- Удирдах зөвлөл, сургуулийн захирлын албан тушаалд хүйсийн бүлгүүдээс дор хаяж нэг нэр дэвшигчийг дэвшүүлэн, олонхийн саналаар сонгохыг Боловсролын тухай хууль, Дээд боловсролын тухай хуульд тусгах;

- Эмэгтэй, эрэгтэй судлаачид уламжлалт бус чиглэлээр судалгааны ажил амжилттай хийж буй тохиолдолд тэтгэлгээр дэмжих, шалгаруулалтад шударга бус ханддаг.
- Байгалийн ухаан, математик, инженер технологийн чиглэлээр эрдэм шинжилгээний ажил эрхэлж буй эмэгтэй судлаачид орхигддог.
- Эмэгтэй, эрэгтэй судлаачдыг ил тод, шударгаар өрсөлдүүлэх, судалгаа, төслийн захиалга, хэрэгцээг нээлттэй зарладаггүй.
- Удирдах албан тушаалд өрсөлдөх гараа эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тэнцвэргүй байдаг.
- Сургуулийн дотоод дүрэм, журамд хүйсийн тэнцвэрт харьцааг хадгалах заалт орхигддог гэх мэт.

Иймд, сургалтын үйл явцад оролцогч гол субъектүүд өөрийн эрх, эрх чөлөөгөө бүрэн эдэлж, аливаа зөрчил, халдлага, дарамт, ялгаварлан гадуурхалт зэргээс ангид байх шийдвэр гаргах эрх мэдэлд эмэгтэйчүүдийн нөлөө, төлөөлөл нэн чухал байна. Эмэгтэй, эрэгтэй суралцагч, багш, ажиллагчдын хэн нь ч эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх эн тэнцүү нөхцөлд суралцах, ажиллах боломжийг салбарын бодлогоор бүрдүүлж өгдөг.





## БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖ

– Удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүн дэх 40:60 гэсэн хүйсийн тэнцвэртэй харьцааг тогтоох үүднээс суудал хадгалах квотын аргыг ДБСБ-ын үлгэрчилсэн дүрэм, бусад зохицуулалтад тусгах шаардлагатай байна.

**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 шалгаруулалтанд зохих болзлыг хангасан эмэгтэй, эрэгтэй багш, ажилтнууд ил тод, эн тэнцүү өрсөлдөхийг хуульчлан баталсан ч сонгон шалгаруулалтын комиссын гишүүдийн дунд эрэгтэй өрсөлдөгчийг илүүд үзэх субъектив хандлага хэвээр тул шалгаруулалтын дүнг хувь хүний хандлагаас бага хамааралтай байх үнэлгээний механизмтай болох.

– Зарим тохиолдолд шууд томилогддог захиргааны багийг сонгон шалгаруулалтаар, нээлттэй явуулах.

**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 болохыг Баруун Европын орнуудын туршлага харуулж байна. Иймд ДБСБ-ын эмэгтэй удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрөөр дамжуулан эмэгтэйчүүдийн манлайлал, удирдлагын арга барилыг хөгжүүлэхэд анхаарах

шаардлагатай байна. Багш болох хөрвөх сургалтын нэгэн адил ДБСБ-ын удирдах ажилтанг бэлтгэх хөтөлбөрийг нээн хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

**4. Жендэрийн мэдээлэлд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх**

– Боловсролын талаар төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичгүүдийг судалж үзэхэд жендэрийн бодлого хэрэгжих таатай орчныг бүрдүүлэхэд төдийлөн анхаараагүй байна. Цаашлаад жендэрийн дүн шинжилгээ хийхэд шаардлагатай хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн сан хангалттай бүрдээгүй байна. Иймд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд холбогдох үлгэрчилсэн зөвлөмж, жишигт “Жендэр”-ийн шалгуурыг тусгайлан тусгах шаардлагатай байна.

## II. ДБСБ-ЫН ЖЕНДЭРИЙН ҮЛГЭРЧИЛСЭН БОДЛОГЫГ БОЛОВСРУУЛАН ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ

Дээд боловсролын салбарын хэмжээний жендэрийн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ ДБСБ нь өөрийн жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх нь салбарын жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход томоохон алхам болох юм. Энэ хүрээнд дараах өөрчлөлтийг хийхийг зөвлөж байна. Үүнд:

– ДБСБ-ын жендэрийн үлгэрчилсэн бодлогыг боловсруулан санал болгох;

– ДБСБ-ын магадлан итгэмжлэл, сургалтын тэтгэлэг олгох журмаар дамжуулан байгууллагын “Жендэрийн бодлого”-той байхад чиглэсэн хөшүүргийг ашиглах.

### Мэдээллийн эх үүсвэр:

БСШУСЯ, АХБ, 2019. Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх бодлогын зөвлөмж, Улаанбаатар

БСШУСЯ, Дээд боловсролын салбарын 2018–2019 оны хичээлийн жилийн статистик мэдээлэл, Улаанбаатар

[www.mecss.gov.mn](http://www.mecss.gov.mn)

[www.adb.org](http://www.adb.org)

[www.herp.mn](http://www.herp.mn)