



**МОНГОЛ УЛСЫН
ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЯАМ**

Засгийн газрын XIV байр, Чингисийн өргөн чөлөө,
Хан-Уул дүүрэг, Улаанбаатар хот, 15160
Утас: 26 30 51, Факс: (976) 7004 3479,
Цахим шуудан: info@energy.gov.mn

2023. 01. 10 № 4/60
танай _____-ны № _____-Т

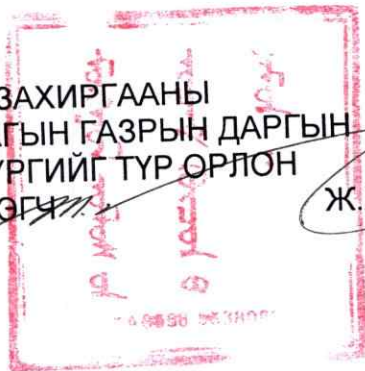
**ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ
НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА
БӨГӨӨД АЖЛЫН АЛБАНЫ
ДАРГА Т.ЭНХБАЯР ТАНАА**

Эрчим хүчний яамны дэргэдэх Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн 2022 оны төлөвлөгөөний биелэлт, 2023 оны төлөвлөгөө болон холбогдох мэдээллийг хавсралтын дагуу гаргаж хүргүүлэв.

Хавсралт *ll* хуудастай.

**ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ
УДИРДЛАГЫН ГАЗРЫН ДАРГЫН
АЛБАН ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН
ГҮЙЦЭТГЭГЧ**

Ж.ХИЧЭЭНГҮЙ



170500384672

**ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЯАМАНД АЖИЛЛАЖ
БУЙ АЛБАН ХААГЧДЫН 2022 ОНЫ МЭДЭЭ**

МАЯГТ-1а

| № | Төрийн захиргааны төв байгууллага болон түүний харъяа агентлагууд | Төрийн албан хаагчид /үндсэн/ | | |
|----|---|-------------------------------|---------|---------|
| | | Нийт | эрэгтэй | эмэгтэй |
| 1. | Эрчим хүчний яам | 90 | 48 | 42 |

МАЯГТ-1б

| № | Эрчим хүчний яам | Нийт төрийн улс төрийн АХ | | Үүнээс | | | | | |
|---|------------------|---------------------------|----|--------|----|----------|----|-------------------|----|
| | | Эр | Эм | Сайд | | Дэд сайд | | Гүйцэтгэх, туслах | |
| | | | | эр | эм | эр | эм | эр | эм |
| | | 4 | 2 | 1 | - | 1 | - | 2 | 2 |

МАЯГТ-1в

| № | Эрчим хүчний яам | Нийт төрийн захиргааны албан хаагч | | Үүнээс | | | | | |
|---|------------------|------------------------------------|----|-----------------------------|----|-----------------------|----|-------------------|----|
| | | Эр | Эм | Төрийн нарийн бичгийн дарга | | Газар, хэлтсийн дарга | | Гүйцэтгэх, туслах | |
| | | | | эр | эм | эр | эм | эр | эм |
| | | 44 | 40 | 1 | - | 10 | 3 | 33 | 37 |

**МАЯГТ 2: Эрчим хүчний яамны дэргэдэх үндэсний хэмжээний
хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэрт байдлын 2022 оны жилийн мэдээ /ЖЭТБХтХ-10.2/**

| № | Хороо, зөвлөл, комиссын нэр | Байгуулагдсан тушаал, шийдвэрийн тоо | Нийт гишүүдийн тоо | Эрэгтэй | эмэгтэй | Дарга | |
|----|--|---|--------------------------|------------|------------|------------|-----------|
| | | | | | | эрэгтэй | Эмэгтэй |
| | Салбарын сайдын ахалсан үндэсний болон салбарын хэмжээний | 65 | 455 | 325 | 130 | 63 | 2 |
| 1. | Төрийн нарийн бичгийн даргын ахалсан хороо, зөвлөл, комисс | 92 | 736 | 460 | 276 | 81 | 11 |
| | Нийт дүн | 157 | 1191 | 785 | 406 | 144 | 13 |

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР,
АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ**

| | | |
|---|---|---|
| Зорилго | Эрчим хүчний салбарын ажилтнууд, ИТА-нууд, хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах, хөдөлмөрийн мөлжлөг, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх асуудлыг тусгаж адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхлэж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох ижил нөхцөл тогтоохтой холбоотой хууль, тогтоомжууд хэрэгжих. | |
| Үр дүн | Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хууль хангагдсан байна. | |
| Үйл ажиллагаа | Шалгуур үзүүлэлт | Хэрэгжих хугацаа Хамтран хэрэгжүүлэх байгууллага |
| Зорилт 1. Төрийн захиргааны төв байгууллага дахь жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авах арга хэмжээ: | | |
| Эрчим хүчний яамны дэргэдэх Жендерийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг байгуулах, мөн түүний ажиллах журам болон салбар зөвлөлийн жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар хийх ажлын төлөвлөгөөг батлуулах | Яамны дэргэдэх салбар зөвлөл болон салбарын зөвлөлүүдийн тоо, хувь | Эрчим хүчний яамны дэргэдэх Жендерийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг сайдын 2021 оны 03 дугаар сарын 26-ны өдрийн тушаалаар шинэчлэн батлуулсан. Мөн 2021-2022 оны салбар зөвлөлийн хийх ажлын төлөвлөгөөг 5 зорилт хүрээнд 12 арга хэмжээг батлуулж салбарын бүх байгууллагуудад хүргүүлэн ажилласан. Биелэлт 100% |
| Эрчим хүчний яамны төрийн албан хаагчдын хүйсийн төлөөллийн доод хязгаарын заалтыг хангах ажиллагааг хэрэгжүүлж ажиллах | Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтийн явц | Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангах бодлогын хүрээнд төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор нэг хүйсийн төлөөлөл 20 хувиас доошгүй байх гэж заасан байдаг ба тус яаманд 13 удирдах албан тушаалтнаас 3 буюу 23 хувь нь эмэгтэй удирдах албан тушаалтан ажилласан. Мөн тус яамны нийт албан хаагчдын эмэгтэй 42 буюу 46.7 хувь, 48 буюу 53.3 хувь нь эрэгтэй албан хаагч ажилласан. Энэ нь төрийн захиргааны төв байгууллагын нийт албан тушаалтны дунд нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40/60 харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлж ажилласан байна. Биелэлт 100% |
| Зорилт 2: Эрчим хүчний салбарын жендерийн асуудлаарх нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлэх | | |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Эрчим хүчний яамны удирдах албан тушаалтан, албан хаагчдын болон Салбарын үйлдвэр компаниудын ажилтан, ИТА-ыг хүйсийн шинжээр нь ялгасан мэдээлэл цуглуулах, судалгааг авч мэдээллийн санг бүрдүүлэх</p> | <p>Салбарт ажиллаж байгаа эрэгтэй эмэгтэй ажилтнуудын нийт хувь</p> | <p>Салбарын үйлдвэр компаниудын ажилтан, ИТА-ыг хүйсийн шинжээр нь ялгасан мэдээлэл цуглуулах, судалгааг 2013-2021 онуудаар нэгтгэн авч салбарын нийт ажилтан, ажиллагсдын хүйсийн нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлсэн. 2021 оны байдлаар судалгаанд нийт 43 үйлдвэр компанийн 17950 ажилтан албан хаагчдаас 9309, буюу 72.7 хувь нь эрэгтэй, 3500 буюу 27.3 хувь нь эмэгтэй ажилтан албан хаагчид ажилласан байна. Биелэлт 100%</p> |
| <p align="center">Зорилт 3: Хөдөлмөрийн харилцааг жендерийн мэдрэмжтэй болгох талаар авсан арга хэмжээнүүд:</p> | | |
| <p>Хөдөлмөрийн дотоод журамд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтан, албан хаагчдын эрх, үүрэг хариуцлагыг тусгасан эсэх</p> | <p>Хөдөлмөрийн дотоод журамд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтан, албан хаагчдын эрх, үүрэг хариуцлагыг тусгасан байгууллагын тоо</p> | <p>Компанийн эрэгтэй эмэгтэй ажилтнууд хөдөлмөр эрхлэлт, эрх зүй, эдийн засаг, нийгмийн асуудлын хүрээнд тэгш эрхтэй оролцож, жендерийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, эрэгтэй эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох, жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажлаас халах зэрэг асуудал гаргаж, зөрчил үүсгээгүй, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендерийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байранд бэлгийн дарамтаас ангид, ажлын байранд жендерийн эрх тэгш байдлыг ханган ажилладаг. Мөн жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах, түүнчлэн эрэгтэй эмэгтэй ажилтны тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааны хэрэгжилтэд компанийн Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, Эмэгтэйчүүдийн хороо хяналт тавьж ажилладаг.</p> <p>Бүсийн эрчим хүчний сүлжээ байгууллагуудын хувьд тэнцвэрт байдал руу дөхсөн ч ДЦС-уудад 78 хувьд эрэгтэйчүүд ажиллаж байна. Эрчим хүчний салбар дахь хүйсийн тэнцвэрт байдал нь ААНБ-ын чиг үүрэг, ажил мэргэжлийн үүрэгтэй нь уялдаж ялгаатай байдаг. Ерөнхийдөө, эмэгтэй ажиллагсдын хувийн жинг нэмэгдүүлэхэд сэргээгдэх эрчим хүчний үйлдвэрлэл, хөдөлмөр хөнгөвчлөх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах инноваци чухал үүрэгтэй юм.</p> |
| <p>Эрчим хүчний салбарын хамт /тариф/-ын хэлэлцээрт “Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтанд жил тутамд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр мөнгөн тэтгэмж олгох” -оор заасан бөгөөд 4 аж ахуйн нэгж, байгууллага Хамтын гэрээнд энэ талаар нарийвчлан оруулсан байна. Тэр дундаа “ЭДЦС” ТӨХК-ийн хувьд сар бүр 100,000 төгрөг олгохоор шийдвэрлэжээ. Энэхүү арга хэмжээ нь ажилтны гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг салбарын болоод ААНБ-ын зүгээс үнэлгээжүүлэхэд санаачилгатай ажиллаж буй сайн жишээ байна.</p> <p>Мөн хүүхэд төрсний дараагаар эцэгт цалинтай чөлөө олгох боломжийг бүх байгууллага бүрдүүлж ажиллаж байна.</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн гэрээний олон төрлийг хуульчилсан. Энэхүү зохицуулалтыг салбарын 12 байгуулага өөрийн дотоод журамдаа тусгаж, жирэмсэн, бага насны хүүхэдтэй ажилтанд гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх нөхцөл бүрдүүлэх үүнээс уян хатан цагаар ажиллах болон зайнаас ажил үүргээ биелүүлэх боломж олгоход ААНБ-ын тал гаруй хувь нь анхаарч ажилласан байна. Дашрамд дурдахад Ковид-19 цар тахлын хөл хорионы үеэр гаргасан түр зохицуулалт нь ажил олгогч талд ажилтныхаа ажил-гэр бүлийн үүргээ хослуулах боломж олгох үүрэг хүлээдэг болохыг ойлгож, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэхэд нэгэн алхам болсон.</p> <p>Салбарын компаниуд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гаргасан гомдлыг барагдуулах асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журам, хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт тусган хэрэгжүүлж байна. Эрчим хүчний салбарын төрийн өмчит байгууллагын “Ажилтны ёс зүйн дүрэм” батлагдан хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбогдуулан салбаруудын ёс зүйн зөвлөлүүдийг шинэчлэн байгуулсан.</p> <p>Эрчим хүчний яамны хувьд 2019 оны Монгол Улсын Засгийн газрын 33-р тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, салбарын байгууллагын хувьд 2019 оны 08 сарын 08-ны өдрийн Эрчим хүчний сайдын 196 дүгээр тушаалын хавсралтаар баталсан “Эрчим хүчний салбарын төрийн өмчит байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм” -ийг баримталж байна.</p> <p>ААНБ-ын ёс зүйн дүрэмд ажиллагсдын хоорондын харилцаа, биеэ зөв авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг тусгаж, хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэх, хов жив, хэрүүл маргаан гаргах зэрэг үл хүндэтгэх үйлдэл, харилцааг хориглосон заалт оруулсан.</p> <p>Хуульд заасан аливаа дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх, хэнд хэрхэн хандах, хэрхэн гомдол гаргах зэрэг тодорхой заалтуудыг дотоод дүрэм журамдаа тусгасан ч Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан АББД болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөрийг ихэнх байгууллагууд хэрэгжүүлээгүй байна.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| <p>Адил хөдөлмөр буюу адил чанарын хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, түүнд хяналт тавих</p> | <p>Салбарын хамт /тариф/-ыг хэлэлцээрт энэ тухай заалт оруулсан байдал</p> | <p>Салбарын бүх байгууллагуудын ажилтнууд, ИТА-нуудад хөдөлмөрийн мөлжлөг, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх асуудлыг тусгаж адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхлэж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох ижил нөхцөл тогтоотой холбоотой хууль, тогтоомжууд хэрэгжиж байна.</p> <p>Эрчим хүчний салбарын 9 томоохон компаниудад дээр түүвэр хийж энэ талаар судалгаа хийж үзсэн ба Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын дундаж цалингийн хүйсээр ангилсан</p> |

мэдээллээс жендэрийн цалингийн зөрүүг тооцоход 92.3 хувьтай илэрлээ. Тодруулбал, судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын эмэгтэй ажилтнууд дунджаар эрэгтэй ажилтны цалингийн 92.3-тай тэнцэх цалин авч байна. Судалгаанд хамрагдсан арван ажилтан бүрийн 8 нь адил ачаалал, үүрэг хүлээж буй эсрэг хүйсийн ажилтантай адил хэмжээний цалин хөлс авч чадаж байгаа гэж хариулсан бөгөөд “адил байж чадахгүй байгаа” гэсэн эрэгтэй ажилтнуудын хувийн жин эмэгтэйчүүдийнхээс ялимгүй өндөр илэрлээ. Цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүүтэй байдал нь жендэрийн тэгш байдал хэр зэрэг хангагдсан болохыг харуулах чухал ач холбогдолтой баримт юм.

Адил ажилд ажил хэмжээний цалин хөлс олгож буйд үнэлгээ хийдэг эсэх, үндэслэл

| | Адил ажилд ажил хэмжээний цалин хөлс олгож буйд үнэлгээ хийдэг эсэх | Үнэлгээ хийхгүй байгаа үндэслэл |
|----------------------|---|--|
| ДБЭХС ТӨХК | Үгүй | Яаж хийхээ мэдэхгүй байгаа тул |
| ЭДЦС | Үгүй | Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй |
| ЭХЯ | Үгүй | Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй |
| ЦДҮС | Үгүй | Үнэлгээ хийх ёстойгоо мэдэхгүй байгаа тул |
| УБЦТС | Үгүй | Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй |
| ӨБЦТС | Үгүй | Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй |
| ББЭХ-ний систем ТӨХК | Үгүй | Яаж хийхээ мэдэхгүй байгаа тул |
| ТЭЦ-IV | Үгүй | Үнэлгээ хийх ёстойгоо мэдэхгүй байгаа тул |

| | | УБ дулааны сүлжээ | Үгүй | Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй |
|--|--|--|------|--|
| Биелэлт 100% | | | | |
| <p>Байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулан гэр бүлд ээлтэй болгон хөгжүүлэх</p> | <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтийн явц</p> | <p>Жендэрийн хариуцлагатай материаллаг орчинд эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын онцлог ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан чөлөөт цагаа өнгөрөөх, хөгжих, боловсрох, мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлсэн орчин нөхцөл ордог. Ихэнх ААНБ-уудад ажилчдын чөлөөт цагаа өнгөрөөх таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор биеийн тамир спортын заал, талбай, фитнес заал, спортын хэрэглэгдэхүүн, теннисний өрөөг тохижуулж, ажилчдын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх, соёлын өдөрлөгт оролцох, урлаг спортоор өрсөлдөх, биеийн тамир, спортоор хичээллэх, бялдаржуулахад санаачлагатай, идэвхтэй ажиллаж байна.</p> <p>Ажлын байрны орчин жендэрийн нийцэмжтэй байх нэгэн чухал нөхцөл бол ажилтнууддаа гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх боломжийг бүрдүүлсэн уян хатан арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг байх явдал юм.</p> <p>Хүүхэд асрах хөдөлмөрийг үнэлгээжүүлэхэд салбарын хэмжээнд төдийгүй ААНБ-ууд санаачилга гарган ажиллаж байна. Түүнчлэн, ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад зарим ААНБ-ууд сургуулийн өмнөх байгууллагатай хамтарч ажиллах, хөдөлмөрийн гэрээний олон хувилбарыг хүлээн зөвшөөрөх, зайны хэлбэрээр ажиллах боломж бүрдүүлэх, ажлын цагийн уян хатан хуваариар ажиллуулах, ажлын цаг хорогдуулах, хөнгөн ажилд шилжүүлэх зэргээр анхаарч ажиллаж байна.</p> <p>Хүүхдэд ээлтэй орчинг бүрдүүлж, хүүхдүүдийг цахилгааны аюул ослоос урьдчилан сэргийлэх зорилгоор “Улаанбаатар цахилгаан түгээх сүлжээ” ТӨХК-ийн инженер техникийн ажилтнууд сургууль, цэцэрлэг, хүүхдийн тоглоомын талбайн ойр орчимд байрлах цахилгаан дамжуулах шугам, дэд өртөө, мөн тухайн байгууллагын цахилгааны щитэнд үзлэг шалгалтыг тогтмол хийсэн.</p> <p>Салбарын бүх байгууллагууд ажилтнуудынхаа сургууль, цэцэрлэгийн насны хүүхэдтэй холбоотой арга хэмжээг санаачлан хэрэгжүүлж эхлээд байна.</p> <p>Эрчим хүчний салбар дахь хүүхдийн асуудлаар хүлээсэн үүрэг, цаашид хүүхдийн эрх хамгаалах, ээлтэй орчин бүрдүүлэх гарц, шийдэл тодорхойлох хэлэлцүүлгийг салбарын байгууллагын бүх Төрийн захиргааны дарга нарыг оролцуулсан ажлын хэсгийг ажиллуулж Эрчим хүчний салбар дахь хүүхдийн асуудлаар хүлээсэн үүрэг, цаашид хүүхдийн эрх хамгаалах, ээлтэй орчин бүрдүүлэх гарц, шийдэл тодорхойлох хэлэлцүүлгийг</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>2022 оны 04 дүгээр сарын 29-ний өдөр амжилттай зохион байгуулж танхим болон цахимаар нийт 160 гаруй оролцогчид оролцож, Хүүхдэд ээлтэй орчин-эрүүл ирээдүй” эрчим хүчний салбарын хэлэлцүүлгээс хүүхдийн эрхийг хамгаалах асуудлыг хэлэлцэн 10 зөвлөмжийг гарган батлуулж, энэхүү зөвлөмжийг хэрэгжүүлж ажиллах тухай 2022 оны 05 дугаарын 24-ний өдрийн в/2046 дугаар албан бичгээр салбарын бүх байгууллагуудад хүргүүлж, хэрэгжүүлсэн.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| <p>Жендэрийн асуудлаар бүх нийтийн боловсролыг дээшлүүлэхэд нөлөөлөх зорилгоор мэргэшсэн ажилтнуудын лекц, мэдээллийг сонсох, сургалт зохион байгуулах</p> | <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтийн явц</p> | <p>Монгол Улсын Ерөнхий сайд, Жендэрийн үндэсний хорооны дарга У.Хүрэлсүх 2022 оны 11-р сарын 25-ны өдрийн Засгийн газрын хуралдаанд Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх 16 хоногийн аянд нэгдэж ,өрх гэр, ажлын байр, олон нийтийн газарт хүчирхийлэл айдасгүй, амар амгалан орчинг бий болгохын төлөө хамтран ажиллахыг уриалж яамны албан ёсны сайт болон салбарын бүх байгууллагын сайтуудад байршуулж ажилласан.</p> <p>Манай салбарт нийт ажиллагсдын 72 хувь нь эрэгтэйчүүд ажиллаж байна. Энэ нь салбарын ажлын онцлог, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой. Иймд эрэгтэйчүүдийн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал нь эрчим хүчний салбарын жендэрийн бодлогын нэг асуудал болдог.</p> <p>ХАБЭА-н хүрээнд аюулгүй ажиллагааны болон техник ашиглалтын дүрмийн мэдлэг олгох, давтан сургалтыг жил бүрийн эхний улиралд багтаан зохион байгуулдаг. Энэ онд “КОВИД-19” өвчлөлтэй холбоотойгоор сургалтуудыг цахим, эчнээ, ганцаарчилсан болон хэсэгчилсэн байдлаар энэ жил зохион байгуулж эрхийн гэрчилгээг нь олгосон. Мөн ЖҮХ-ноос ирүүлсэн зөвлөмжүүдийг цаг тухайд нь салбарын байгууллагуудад хүргүүлсэн.</p> <p>Эрчим хүчний яам болон салбарын 16 байгууллагын эмэгтэй ИТА-нуудын ур чадварыг сайжруулах, нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэхээр ШУТИС-ЭХС-тай хамтарсан сургалтыг зохион байгуулсан.</p> <p>Үүнд нийт 120 ИТА-нуудыг сургаж ялангуяа алсдагдсан аймаг сумдад ажиллаж байгаа ИТА-нуудыг хамруулахаар төлөвлөн сургалтын хөтөлбөрийг 3 түвшинд боловсруулсан ба анхан шатны сургалтад 50, дунд шатны сургалтад 40, ахисан түвшний сургалтад 30 инженерийг тус тус оролцуулсан.</p> <p>Сургалт зохион байгуулагдах хугацаа: I. Мэргэжлийн анхан шатны сургалт- 2022.10.10 - 2022.10.14 II.Мэргэжлийн дунд шатны сургалт- 2022.10.17 - 2022.10.21 III.Мэргэжлийн ахисан түвшний сургалт- 2022.10.24 - 2022.10.28</p> <p>Бүх шатны сургалт нь амжилттай зохион байгуулагдаж дуусаж, суралцагсдад сертификат олгосон.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд “Байгууллагын эрүүл мэндийн үзлэг”-ийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах замаар эрэгтэйчүүдийг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт жил бүр хамруулах</p> | <p>“Байгууллагын эрүүл мэндийн үзлэг”-ийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасан байгууллагын тоо, Эрэгтэйчүүдийг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдсан ажилтан, албан хаагчдын мэдээлэл</p> | <p>Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын дийлэнх олонх нь өөрийн байгууллага дахь ХАБЭА-н дүрэм журмын хэрэгжилт, өдөр тутмын зааварчилгаа, сургалтын талаар “сайн” хэмээн үнэлсэн бөгөөд энэ нь хүйсээс үл хамаарч байна. ААНБ-аас цуглуулсан мэдээллээс харахад дунджаар 560 орчим сая төгрөг буюу нийт төсвийн 1 хувьтай тэнцэх хөрөнгийг ХАБЭА-н үйл ажиллагаанд зарцуулж байна. Судалгаанд хамрагдсан бүх компанид ХАБЭА-н үйл ажиллагаа хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу тусгайлан тоноглож, бэлтгэсэн кабинет бүхий, ХАБЭА-аар мэргэжиж бэлгэгдсэн мэргэжилтэн ажиллуулдаг зэргээр холбогдох хууль тогтоомж, стандартын дагуу ажиллаж буй төлөв нийтлэг ажиглагдав.</p> <p>Эрчим хүчний салбарын хамт /тариф/-ын хэлэлцээр, 2021-2022 онд мөрдөх хамтын гэрээний дагуу эрчим хүчний салбарын байгууллагууд нь 2021 оны эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх ээлжит үзлэгт холбогдох зардлыг төлөвлөж, бизнес төлөвлөгөөндөө тусган нийт байгууллагын 95 хувь нь хэрэгжүүлж, урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдсан байна.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| <p>Эрэгтэйчүүдийн физиологи, бие бялдрын хувьд эрүүл, илүүдэл жингүй байх уриалга, арга хэмжээг үндэсний хэмжээнд зохион байгуулах</p> | <p>Зохион байгуулсан үйл ажиллагааны тайлан</p> | <p>Ажилтан гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхийг уртасгасан цагаар ажиллах, ажлын бус цагаар гэнэт дуудаж ажиллуулах зэрэг нь хязгаарлаж байдаг. Гэтэл эрчим хүчний салбарт зарим ажлыг ээлжээр болон уртасгасан цагаар ажиллуулахаас аргагүй, гэнэтийн дуудлагаар ажиллуулах зэрэг тохиолдол нэлээд гардаг онцлогтой.</p> <p>Эрэгтэй ажилтнуудын хувьд илүү, уртасгасан цагаар ажиллах, ажлын бус цагаар ажлаас дуудаж ажиллуулах явдал эмэгтэй ажилтнаас илүүтэй тохиолддог.</p> <p>Ажилтнуудын нэлээд хэсэг нь хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж, уртасгасан хугацаагаар амарч, эрт тэтгэвэрт гарах боломж бүрддэг ч хөдөлмөрийн нөхцөлөөс үл хамааран бүх ажилтнууд урт хугацаанд үзүүлэх хуримтлагдсан нөлөөллөөр эрүүл мэндийн хувьд олон төрлийн мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд нэрвэгдэх эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллаж байна. Тоосжилттой, чимээ ихтэй, хэт халуун эсвэл гадаа хүйтэнд, өндөрт, соронзон орны нөлөөлөлтэй зэрэг хэвийн бус нөхцөлд эрэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байгаатай зэрэгцэн цөөн тооны эмэгтэйчүүд мөн ажиллаж байна.</p> <p>Эрчим хүчний салбарт мэргэжлээс шалтгаалах өвчин үүсэх эрсдэл бий гэж судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 87 хувь нь үзсэн байна. Ажилтнуудын 83 хувь нь мэргэжлээс шалтгаалах өвчих үүсэхээс сэргийлж ажил олгогчийн зүгээс дараах төрлийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг гэж хариулжээ. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд тогтмол хамруулах 2. Хор саармагжуулах болон дархлаа дэмжих бүтээгдэхүүн олгох 3. Эмнэлэг, сувилалд хэвтэж эмчлүүлэх 4. ХАБЭА-н хувцас хэрэглэлээр хангах, зааварчилгаа, сургалтад хамруулах |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>5. Шинэ технологи нэвтрүүлэх, хуурай мананцар үүсгэх гэх мэт.</p> <p>Салбарын тарифын хэлэлцээрт төдийгүй ААНБ бүрийн Хамтын гэрээнд ажилтнуудыг эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол хамруулах талаар тусгажээ. Ингэхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүний хүйсийн онцлогийг харгалзсан эрүүл мэндийн үйлчилгээнд нэг байгууллагаас бусад ААНБ ажилтнуудаа хамруулж байгаа нь сайшаалтай. Ажилтнуудын хариулснаар ажил олгогч нь жил тутам эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулдаг, эмэгтэй ажилтнуудын 81 хувь, эрэгтэй ажилтнуудын 69 хувь нь хүйсийн онцлог бүхий үзлэг, шинжилгээнд хамрагдаж чаддаг гэжээ.</p> <p>Гэвч үзлэг, шинжилгээний багцыг сонголттой болгох, эрүүл мэндийн байгууллагаа сонгож үйлчлүүлэх боломжийг бүрдүүлэх, хувь ажилтны хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчлөх шаардлага байгааг ажилтнуудын зүгээс илэрхийлж эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, насжилтийн талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг Салбарын жендерийн стратеги төлөвлөгөөнд хэрэгжүүлэхээр оруулж байна.</p> <p>Уламжлал ёсоор “УБДС” ТӨХК байгууллагын илүүдэл жинтэй эрэгтэйчүүд өөрсдийн хүсэл зорилгоор нэгдэн байгууллагын фитнес танхимд тусгай бэлтгэлийн багшийн хамт бэлтгэл тогтмол хийж, уралдаан зарлан, амжилттай хичээллэсэн. Салбарын компаниуд ажлын байрандаа, бие бялдаржуулах өрөө, фитнесийн өрөөнүүдийг тохижуулж эрүүл, илүүдэл жингүй байх уриалга, арга хэмжээг салбарын хэмжээнд зохион байгуулан ажиллаж байна.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| Зорилт 4: Гэр бүлийн харилцаан дахь жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авах арга хэмжээнүүд: | | |
| <p>Гэр бүлийн болон жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбогдон гарсан гомдол, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх</p> | <p>Зөрчил, гомдол шийдвэрлэлтийн явц</p> | <p>2021 оны 7 сарын 2-нд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 5, 6, 7, 8-р зүйлүүдэд ажлын байранд аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглож, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах, шийдвэрлэх асуудлыг тодорхой тусгасан. Хуулиар бүх ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм болон хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгах шаардлагатай болсон.</p> <p>Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцаанд эрүүл мэнд болон бие махбод, эд хөрөнгөд халдсан үйлдэл, хэн нэгнээр хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах үйлдэл, хэн нэгний ялгаварлан гадуурхсан зэрэг үйлдэлд 70.3-93 хувь нь өртөөгүй боловч 7-29.7 хувь нь өртсөн. Гэхдээ хэн нэгнээр хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах үйлдэлд арай түлхүү өртдөг байна. Эдгээр дарамтад өртсөн тохиолдлыг нэгтгэн, хүйсээр шинжилбэл, эрэгтэй ажилтнуудын 29.8 хувь, эмэгтэй ажилтнуудын 40.0 хувь ямар нэг төрлийн дарамтад өртжээ.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>Ажил мэргэжлийн байр сууриар авч үзэхэд хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах төрлийн дарамтад оюуны туслах, техникийн түвшний ажилтан болон удирдах ажилтнууд, харин ялгаварлан гадуурхсан үйлдэлд оюуны туслах, техникийн түвшний ажилтан болон үйлчилгээний мэргэжлийн ажилчид, бие махбодь, эрүүл мэндэд халдах үйлдэлд нарийн мэргэжлийн инженер, мэргэжлийн техникийн болон үйлчилгээний мэргэжлийн ажилтнууд бусадтай харьцуулахад арай илүүтэй өртөх хандлагатай болох нь судалгаагаар илрэв. Ажлын байрны дарамтыг удирдах ажилтнаас ажилтанд чиглэсэн байдаг гэсэн зөрүүтэй ойлголт дээрх баримтаар няцаагдаж байгаа бөгөөд тэр дундаа эмэгтэй удирдах ажилтнууд тодорхой төрлийн дарамтад илүүтэй өртдөг аж. Тодруулбал, доромжлох, нэр төрд халдахад судалгаанд оролцсон эмэгтэй удирдах ажилтнуудын 60.0 хувь, ялгаварлан гадуурхалтад тэдний 30 хувь нь өртсөн болохыг бид тодруулав. Эрэгтэй удирдах ажилтанг хүлээн зөвшөөрөх атлаа эмэгтэй удирдлагыг үл зөвшөөрөх, дорд үзэх хандлага байдаг нь хэвшмэл үзлийн илрэл юм. "УБЦТС", "УБДС", "ББЭХС", "ӨБЦТС", "ДБЭХС", "ЭДЦС" ТӨХК-иудад 3 аливаа төрлийн ялгаварлан гадуурхалт, дарамтын үйлдэл бусад байгууллагатай харьцуулахад их гарч гаргасан гомдол, зөрчлийг тодорхой хэлбэрээр шийдвэрлэж ажилллажээ.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| <p>Өрх тэргүүлсэн олон хүүхэдтэй, амьжиргааны түвшингээс доогуур орлоготой албан хаагчид, ИТА-нууд, ажиллагсадыг дэмжих</p> | <p>Нийгмийн халамж үйлчилгээ сайжирсан байх</p> | <p>Жилийн төлөвлөгөөнд хэрэгжүүлэх энэ арга хэмжээний хүрээнд өрх тэргүүлсэн олон хүүхэдтэй, амьжиргааны түвшингээс доогуур орлоготой албан хаагчдыг дэмжих зорилгоор ТНБД-ын тушаалаар халаалтын системд холбогдоогүй орон сууц болон гэрт амьдарч байгаа 9 албан хаагчид тус бүр 200.0 мянган төгрөгийн халаалтын улирлын хөнгөлөлт, ар гэр нь гачигдалтай 7 албан хаагчид тус бүр 250.0 мянган төгрөгийн нэг удаагийн тусламж тус тус олгосон байна. Мөн төрийн албан хаагчдыг эрүүл мэндийн үзлэгт оруулахаар төлөвлөж эмнэлэгүүдийн судалгааг авч байна.</p> <p>Эрчим хүчний салбарын 2021-2022 оны хамт /тариф/-ын хэлэлцээрийн 5 дугаар буюу нийгмийн асуудлын талаар гэж заасан заалтын 5.6 дах буюу "Өрх толгойлсон эхчүүд, эрчүүдэд бүтэн өнчин үлдсэн айлын 1 хүүхэдэд зайлшгүй мөнгөн тэтгэмж олгох шаардлагатай бол жилд нэг удаа салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх мөнгөн тэтгэмж үзүүлнэ" гэсэн заалтыг оруулж мөрдөж ажиллав. Мөн салбарын тарифийн хэлэлцээрийн 5.2-т халаалтын улирлын хөнгөлөлтийг нийт ажилтанд нэг зуун мянган төгрөгөөр бодож олгоно. /Энэ заалт ахмадууд ҮО, МШӨ-ний групптэй хүмүүс, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа эхчүүдэд нэг адил хамаарна./ Халаалтын улирлын хөнгөлөлтөд 2021 онд 733,1 сая төгрөг зарцуулсан байна.</p> <p>Салбарын хэмжэнээд хүүхэд асрах чөлөө авсан ажилтанд 2021 онд 159 ажилтанд 129,9 сая сая төгрөг, Өрх толгойлсон болон амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд хүрэхгүй байгаа ажилтнуудад, ахмадууд, группт орсон хүмүүст 2022 онд 3 тусламжид нийт 1,1 тэрбум төгрөг зарцуулснаас нас барагсдад 96,2 хувь буюу 1,1 тэрбум, өрх толгойлсон эх, эцэгт 3,8 хувь буюу 44,9 сая төгрөгийг тус тус зарцуулжээ.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар ирүүлсэн өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх</p> | <p>Өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтийн явц</p> | <p>Салбарын байгууллагуудын төлөвлөгөөний биелэлтээс харахад одоогийн байдлаар ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар ирүүлсэн өргөдөл гомдол байхгүй байна. Жендэрийн үндэсний хорооноос санаачлан олон улсын болон үндэсний түвшинд хурцаар шүүмжилж, нэгдэн тэмцэж буй хүний эрхийн ноцтой зөрчил болох “Ажлын байрны бэлгийн дарамт” түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмжийг боловсруулсан байна. Энэ зөвлөмжийн хүрээнд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд холбогдох нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулж хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг чиглэл болгож салбарын үйлдвэр, компаниудад албан бичгээр тус тус хүргүүлж ажиллалаа.</p> <p>Эрчим хүчний салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлж ажилладаг онцлогтой холбогдсон ажлын байрны бэлгийн дарамт гарсан байна.</p> <p>Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 96.5 хувь нь АББД-д өртөөгүй, 2.8 хувь нь өртсөн байна.</p> <p>Хүйсээр аваад үзвэл нийт эрэгтэй ажилтнуудын 1.2 хувь нь нийт эмэгтэй ажилтнуудын 4.8 хувь нь АББД-д өртөж, өртсөн ажилтнуудын 37.5 хувь нь гомдол гаргахдаа байгууллагын Ёс зүйн хороо, Маргаан таслах комисс, Захиргаа хүний нөөцийн хэлтэст хандаж шийдвэрлүүлсэн байна.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| <p>Зорилт 5: Эрчим хүчний салбарын жендэрийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах</p> | | |
| <p>Жендэрийн үнэлгээний аргачлалын дагуу салбарын хэмжээнд жендэрийн нөхцөл байдал, салбарын эмэгтэй болон эрэгтэй ажилтнуудын хөдөлмөр, нийгмийн оролцоо, мэргэжлийн манлайллын холбогдох судалгааг хийх</p> | <p>Монгол Улсын Засгийн газрын 2009 оны 143 дугаар тогтоолоор баталсан “Ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлт”-д нийцсэн байх</p> | <p>Азийн Хөгжлийн Банкны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Эрчим хүчний сүлжээнд ашиглах том чадлын хуримтлуурын төсөл”-ийн хүрээнд Эрчим хүчний салбарын жендэрийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах ажлыг эхлүүлж ажиллаж байгаа. Энэ ажлын хүрээнд салбарын хэмжээнд жендэрийн нөхцөл байдал, салбарын эмэгтэй болон эрэгтэй ажилтнуудын хөдөлмөр, нийгмийн оролцоо, мэргэжлийн манлайлал зэрэг холбогдох судалгаануудыг хийсэн.</p> <p>Төлөвлөгөөний дагуу Сайдын 2022 оны 05 дугаар сарын 06-ны А/95 дугаар тушаалаар Эрчим хүчний салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулж батлуулах ажил”-ыг гүйцэтгэх зөвлөх баг “Монголын Хууль эмэгтэйчүүдийн Холбоо” ТББ-ыг бодлогын удирдамжаар хангах үүрэг бүхий хамтарсан ажлын хэсгийг байгуулсан.</p> |

| | | |
|--|---------------------|---|
| | | <p>Төлөвлөгөөний эхний ажил болох байгууллагуудад жөндөр аудитыг хийх, мэдээлэл цуглуулах ажлыг хийхээр Дөрвөн зорилтот аймгийн станц, түгээх сүлжээний холбогдох байгууллагуудыг түүвэр хийж сонгон дотоод томилолтоор очиж судалгаа, мэдээллийг цуглуулж судалгааг хийсэн. Энэхүү судалгаа нь Эрчим хүчний салбарын жөндөрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ нь тус салбарын жөндөрийн стратегийн төлөвлөгөөг гаргах хэрэгцээ, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж, бодлогын арга хэмжээний үндсэн чиглэлийг тодруулах зорилготой. Үүнд:</p> <p><i>Нэгдүгээрт</i>, эрчим хүчний салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан, албан хаагчдын эзэлж буй байр суурь (status), гүйцэтгэж буй үүрэг (role), эрх мэдэл (power), эзэмшиж буй баялаг, нөөц баялгаас хүртэж буй хэмжээ, ажил эрхлэх боломж, ажлын байрны хөдөлгөөн дэх ялгааг тодорхойлсны үндсэн дээр жөндөрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой асуудлуудыг илрүүлэх;</p> <p><i>Хоёрдугаарт</i>, эрчим хүчний салбарын үйлчилгээний хүртээмж, чанарын хувьд жөндөрт хамаарах ямар асуудал буйг тодорхойлох;</p> <p><i>Гуравдугаарт</i>, өнөөгийн нөхцөл байдалд нөлөөлөгч нийгмийн бүтэц, соёлын болон бусад хүчин зүйлсийн нөлөөг тогтоох;</p> <p><i>Дөрөвдүгээрт</i>, судалгааны үр дүнд тулгуурлан салбарын жөндөрийн стратеги төлөвлөгөөгөөр анхаарвал зохих асуудлууд, тэдгээр асуудлыг шийдэх арга зам, чиглэлийг тодруулсан.</p> <p>Судалгааны тайланг холбогдох бүх байгууллага, ЖҮХ-нд танилцуулж ажилласан.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 100%</p> |
| <p>Судалгаа, аудит хийсний үндсэн дээр Эрчим хүчний салбарын цаашид мөрдөн хэрэгжүүлэх жөндөрийн бодлого тодорхойлох баримт бичгийн боловсруулалт хийх</p> | | <p>Эрчим хүчний салбарын жөндөрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ, судалгааг хийж ажлын хэсгийнхэнд танилцуулж үүнд үндэслэн хамтарсан ажлын хэсгийнхэн ажиллаж салбарын жөндөрийн стратеги төлөвлөгөөний төслийг боловсруулж дуусаад яамны вэб сайтад олон нийтээс санал авахаар тавьсан. Хуулийн хугацаа дуусмагц сайдын зөвлөлийн хуралдаанаар оруулж батлуулахаар ажиллаж байна.</p> <p style="text-align: right;">Биелэлт 90%</p> |
| <p>Эрчим хүчний сүлжээнд ашиглах том чадлын хуримтлуур⁷-ын төслийн</p> | <p>Монгол Улсын</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>нийгмийн нөлөөлөл, жендэрийн суурь судалгаа, төсөл хэрэгжихээс өмнөх шатны сэтгэл ханамжийн судалгаа, мөн жендэрийн төгсгөлийн судалгаа, төслийн үр дүнгийн талаар сэтгэл ханамжийн судалгааг хийх</p> | <p>Засгийн газрын 2009 оны 143 дугаар тогтоолоор баталсан “Ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлт”-д нийцсэн байх</p> | <p>Эрчим хүчний сүлжээнд ашиглах том чадлын хуримтлуур”-ын төслийн нийгмийн нөлөөлөл, жендэрийн суурь судалгаа, төсөл хэрэгжихээс өмнөх шатны сэтгэл ханамжийн судалгаа, мөн жендэрийн төгсгөлийн судалгаа, төслийн үр дүнгийн талаар сэтгэл ханамжийн судалгааг хийх ба энэ ажлын хугацаа болоогүй байна.</p> <p style="text-align: right;">Хугацаа болоогүй.</p> |
| <p>Зорилт 6: Эрчим хүчний салбарт жендерийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох:</p> | | |
| <p>Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн арга барилыг эрчим хүчний салбарын төсвийг боловсруулах, батлах явцад нэвтрүүлэх нэгдсэн удирдамж гарган сурталчлах</p> | <p>Эрх зүй, бодлогын орчин бүрдүүлэх</p> | <p>Салбарын жендэрийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах ажил дууссаны дараа бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд холбогдох сургалтууд, Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн арга барилыг эрчим хүчний салбарын төсвийг боловсруулах, батлах явцад нэвтрүүлэх нэгдсэн удирдамж гарган сурталчлах ажлууд хийгдэхээр салбарын жендэрийн стратеги төлөвлөгөөнд “Салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоог бэхжүүлж, хууль тогтоомж, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлнэ” гэсэн нэг зорилтыг оруулан ажиллаж байна.</p> <p style="text-align: right;">Хугацаа болоогүй.</p> |

БАТЛАВ: ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЯАМНЫ ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА БӨГӨӨД
САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА

Н.ТАВИНБЭХ

ЖЕНДЭРИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН 2023 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

| № | Зорилго, зорилт, үйл ажиллагаа | Шалгуур үзүүлэлт | Хэм жих нэгж | Суурь түв шин | Зорилтот түвшин | Хэрэгжүүлэх байгууллага | |
|-------|--|-------------------------|-----------------|---------------------|--------------------|---|--|
| | | | | | | Үндсэн | Хамтрагч |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Зорилго 1. Салбарын удирдлага, ажилтанд жендэрийн мэдлэг, чадвар, хандлага төлөвшүүлж, хэвшмэл үзлийг өөрчлөн, эрх тэгш байдлын тогтолцоог бэхжүүлж, хууль тогтоомж, бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлнэ. | төлөвлөгөөний хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд, Сургагч багш, | ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх ЖҮШБ, ЖК, МХ, ТББ |
| 1.1 | Зорилт 1.1. Салбарын удирдлага, ажилтан, албан хаагчдад жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, чадвар, хандлагыг төлөвшүүлж, жендэрийн хэвшмэл үзлийг өөрчлөх цогц үйл ажиллагаа хэрэгжүүлнэ. | төлөвлөгөөний хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд, Сургагч багш, | ЖҮХ, ЖҮХ-ны дэргэдэх ЖҮШБ, ЖК, ТББ |
| 1.1.1 | Үйл ажиллагаа 1.1.1 | Удирдамж | Тоо | 1 | 1 | Эрчим хүчний яам, | ЖҮХ, |

| | | | | | | | |
|-------|---|--------------------------------|------|---------|-----|--|--------------------------------|
| | Яамнаас салбарын удирдлага, ажилтан, албан хаагчдад зориулсан сургалт явуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, чадвар, хандлагыг төлөвшүүлж, жендэрийн хэвшмэл үзлийг өөрчлөх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. | Удирдамж хүлээн авсан ААНБ | Тоо | 0 | | салбарын байгууллагууд, | ЖУШБ, ЖК, ЭХЗХ |
| 1.1.2 | Үйл ажиллагаа 1.1.2 Салбарын төр, хувийн хэвшлийн ААНБ, ИНБ-ын удирдах албан тушаалтан, ажилтанд зориулсан үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш бэлтгэнэ. | Үндэсний сургагч багш | Тоо | 0 | 10 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд, | ШУТИС, СҮТ, ЖҮХ |
| | | Орон нутгийн сургагч багш | Тоо | 0 | 5 | | |
| | | Хэрэгжүүлсэн ААНБ | Тоо | 0 0 | 15 | | |
| 1.1.3 | Үйл ажиллагаа 1.1.3 Салбарын инженер, техникийн ажилтан бэлтгэх дээд боловсролын болон техникийн, мэргэжлийн боловсролын сургалтын хөтөлбөр болон мэргэжлийн зэрэг олгох, ахиулах сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн агуулга бүхий сургалтын модуль боловсруулж, мэргэжсэн багшийг бэлтгэнэ. | Сургалтын модуль | Тоо | 0 | 2 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд, ШУТИС- ЭХС, ТМБСБ, ЭХҮТ-СҮТ | ЖҮХ, ЖУШБ, ЖК |
| | | Бэлтгэсэн багш | Тоо | 0 | 4 | | |
| | | Сургалтад хамрагдсан УАТ | Хувь | 0 | 5 | | |
| 1.1.4 | Үйл ажиллагаа 1.1.4 Салбарын төрийн ба хувийн хэвшлийн ААНБ, ИНБ-ын ажилтан, албан хаагчид зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтыг тогтмол зохион байгуулна. | Сургалт зохион байгуулдаг ААНБ | Тоо | 0 10 | 10 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ЖСЗ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, ЖУШБ, ЖК, МХ, ТББ, ХО, ХБ |
| 1.2 | Зорилт 1.2. Салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоог бэхжүүлж, хууль тогтоомж, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлнэ. | төлөвлөгөө ний хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд, ЖСЗ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, МХ, ТББ |

| | | | | | | | |
|-------|---|---|------|----------|------------|---|-------------------------|
| | | | | | | | |
| 1.2.1 | Үйл ажиллагаа 1.2.1 Салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг ААНБ, ИНБ-ын төлөөллөөр өргөтгөн, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг гаргаж, удирдамжаар хангах, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн ААНБ-д жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан ажиллуулна. | Ажил үүргийн хуваарь | Тоо | 0 | 15 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, ЖСЗ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, МХ, ТББ |
| | | Орон тооны мэргэжилтэн | Тоо | 0 | 15 | | |
| | | Хариуцсан ажилтантай ААНБ | Тоо | 0 | 15 | | |
| 1.2.2 | Үйл ажиллагаа 1.2.2 Салбарын бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хүний нөөц, худалдан авах ажиллагаа, дотоод аудитын мэргэжилтнүүдийг жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааг төлөвлөх, төсөвлөх, хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэх зэрэг чадавх бэхжүүлэх сургалтад хамруулна. | Сургалтад хамрагдсан мэргэжилтэн, хүйсээр | Тоо | 0 | 15 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, ЖСЗ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, УА |
| 2 | Зорилго 2. Салбарын байгууллага, аж ахуйн нэгжийн удирдах түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн мэдрэмжтэй орчин нөхцөл бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ. | Тухайн хугацаанд зорилтот түвшин, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн байдал | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, ЖСЗ, салбарын байгууллага | ЖҮХ, |
| 2.1 | Зорилт 2.1. Салбарын байгууллага, аж ахуйн нэгжийн шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангана. | Тухайн хугацаанд зорилтот түвшинг хангасан байдал | Хувь | 0 100 | 100 100 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, ТАЗ, МҮЭХ, МХ, ТББ |

| | | | | | | | |
|-------|---|--|------|----|----------|--|--|
| 2.1.1 | Үйл ажиллагаа 2.1.1 Сайд, ТНБД-ын шийдвэрээр байгуулсан болон үндэсний хэмжээний хороо зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагын бүрэлдэхүүнд хүйсийн тодорхой харьцааг хангана. | Хангасан хувь | Хувь | 5% | 40% | Эрчим хүчний яам | ТАЗ |
| 2.1.2 | Үйл ажиллагаа 2.1.2 Зөвлөх, мэргэшсэн инженер, тэргүүлэх төсөвчний зэрэг дэв горилж буй эмэгтэй ажилтанд ажлын байран дээр суралцуулах, цалинтай чөлөө олгох, туршлагатай ажилтныг дагалдуулан сургах, сургалтын төлбөр, зардлын тэтгэлэг олгох, байгууллага квот тогтоох зэрэг дэмжлэгийг хэрэгцээнд нь нийцүүлэн хэрэгжүүлнэ. | Дэмжлэгт хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн өсөлт | Хувь | 10 | 20 30 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ТБХХ-ийн ААНБ, ШУТИС, УА | ТАЗ, Салбарын эмэгтэйчүүдийн холбоо, ЖҮХ, ОУБ |
| 2.2 | Зорилт 2.2. Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх байгууллагын ажилтанд жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин нөхцөл бүрдүүлэх, эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. | Тухайн хугацааны төлөвлөгөөний хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ЖСЗ, МҮЭХ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, ТАЗ |
| 2.2.1 | Э Үйл ажиллагаа 2.2.1 рэгтэй ажилтны дундаж наслалтын судалгааг гаргаж, нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг илрүүлж, тэдэнд эрүүл амьдралын хэв маягийг хэвшүүлэх (эрүүл хоол хүнс хэрэглэх, хорт зуршлыг арилгах) зөвлөмж гарган, хэрэгжүүлнэ. | Судалгаа | Тоо | 0 | 25 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ЖСЗ, МХАЭБ, НЗБ, ТБХХ-ийн ААНБ | МҮЭХ, Салбарын эмэгтэйчүүдийн холбоо, МХ, ТББ, ЖҮХ, ХО |
| | | Хэрэгжүүлсэн ААНБ | Тоо | 0 | 28 | | |
| 2.2.2 | Үйл ажиллагаа 2.2.2 | Хөтөлбөр | Тоо | 0 | 1 | | ЖҮХ |

| | | | | | | | |
|-------|---|---------------------------------|------|---------|----------|---|--|
| | Эрэгтэйчүүдийн дундаж насжилтийг нэмэгдүүлэх, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, үйлдвэрлэлийн ослын эрсдлээс хамгаалах арга хэмжээний тусгай хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ. | Хэрэгжилт | Хувь | 0 0 | | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ЖСЗ, МХАЭБ, НЗБ, ТБХХ-ийн ААНБ | |
| 2.2.3 | Үйл ажиллагаа 2.2.3 ЖЭТБХ тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогчид ногдуулсан үүргийн хэрэгжилтийг хангуулж, ААНБ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинэчилнэ. | ХДЖ-аа шинэчилсэн ААНБ | Тоо | 0 | 28 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ЖСЗ, МХАЭБ, НЗБ, ТБХХ-ийн ААНБ | МҮЭХ, Салбарын эмэгтэйчү ү дийн холбоо, МХ, ТББ, ЖҮХ, ХО |
| 2.2.4 | Үйл ажиллагаа 2.2.4 Адил хөдөлмөр буюу адил чанарын хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, түүнд хяналт тавих, цалин хөлсний тогтолцоог жендэрийн мэдрэмжтэйгээр шинэчилнэ. | Үнэлгээ хийсэн байгууллага, ААН | Тоо | 0 | 28 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, МХАЭБ, НУБ, ТБХХ-ийн ААНБ | ЖҮХ, МҮЭ, МХ, ТББ, ХО, |
| 2.2.5 | Үйл ажиллагаа 2.2.5 Салбарын ААНБ-ын дотоод журамд хамтын/ тарифын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн маргааны талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно. | Хэрэгжүүлсэн ААНБ | Тоо | 0 | 28 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, НУБ, ТБХХ-ийн ААНБ, | ЖҮХ, МҮЭХ, ХЭҮК, МХ, ТББ, ХО |
| 2.2.6 | Үйл ажиллагаа 2.2.6 Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин нөхцөл бүрдүүлэх удирдамж гарган, хэрэгжүүлнэ. | Удирдамж | Тоо | 0 1 | | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, НУБ, ТБХХ-ийн ААНБ | МҮЭХ, ЖҮХ, МХ, ТББ, ХО, ХБ |
| | | Хэрэгжүүлсэн ААНБ | Тоо | 2 28 | 42 60 | | |
| 2.2.7 | Үйл ажиллагаа 2.2.7 Жирэмсэн, хөхүүл, бага насны хүүхэдтэй ажилтанд уян хатан ажлын цагаар болон зайнаас ажиллах боломж бүрдүүлэх талаар | Сайн туршлага нэвтрүүлсэн ААНБ | Тоо | 28 | 42 60 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ЭХХЗ, НУБ, ТБХХ-ийн ААНБ | МҮЭХ, ЖҮХ, МХ, ТББ, ХО, ХБ |

| | | | | | | | |
|-------|---|---|------|---|-----|--|----------------------------|
| | Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах сайн туршлага нэвтрүүлнэ. | | | | | | |
| 2.2.8 | Үйл ажиллагаа 2.2.8 Салбарын ААНБ-ууд хүүхдэд ээлтэй бодлогыг хэрэгжүүлнэ. | Байгууллагын тоо | Тоо | 0 | 28 | ЭХЯ, ЭХЗХ, ТБХХ-ийн ААНБ | Бүх шатны ИТХ, Засаг дарга |
| 2.3 | Зорилт 2.3. Салбарт жендэрээс үүдэлтэй ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийллийг арилгах бодлого, арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлнэ. | Тухайн хугацааны төлөвлөлтийн хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд | ЖҮХ, |
| 2.3.1 | Үйл ажиллагаа 2.3.1 Салбарын байгууллагууд төлөвлөгөөний дагуу, ажлын байрны бэлгийн дарамт болон бусад дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах сургалтыг цахим болон танхимын хэлбэрээр зохион байгуулна. | Сургалтын хөтөлбөр | Тоо | 0 | 1 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд | ЖҮХ, |
| | | Сургалт зохион байгуулдаг ААНБ | Тоо | 0 | 28 | | |
| 2.3.2 | Үйл ажиллагаа 2.3.2 ААНБ хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байрны бэлгийн болон бусад дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг тусган нэвтрүүлнэ. | Механизм нэвтрүүлсэн ААНБ | Тоо | 0 | 28 | Эрчим хүчний яам, Салбарын байгууллагууд | ХЭҮК, ЖҮХ |
| 3 | Зорилго 3. Уур амьсгалын өөрчлөлтийг бууруулахад салбарын хувь нэмрийг нэмэгдүүлэх болон хэрэглэгчдэд үйлчлэх бодлого, үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжүүлнэ. | Тухайн хугацааны төлөвлөлтийн хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, салбарын байгууллагууд | ЖҮХ, ОУБ |

| | | | | | | | |
|-------|---|--|------|---|-----|--|----------|
| 3.1 | Зорилт 3.1. Хэрэглэгчдэд үйлчлэх бодлого, үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжүүлнэ. | Тухайн хугацааны төлөвлөлтийн хэрэгжилт | Хувь | 0 | 100 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, ЭХХЗ, ТБХХ-ийн ААНБ, НУБ | ЖҮХ, ОУБ |
| 3.1.1 | Үйл ажиллагаа 3.1.1 Хэрэглэгчдэд жендэрийн мэдрэмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх эрх зүйн орчин бүрдүүлнэ. | Хууль тогтоомжийн өөрчлөлт | Тоо | 0 | 1 | Эрчим хүчний яам, "УБЦТС", "УБД" ТӨХК | ЖҮХ, ОУБ |
| 3.1.2 | Үйл ажиллагаа 3.1.2 Эмэгтэйчүүд, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ахмад настан зэрэг нийгмийн бүлгүүдийн онцлогийг харгалзсан үйлчилгээг нэвтрүүлнэ. | Үйлчилгээний төрөл | Тоо | 0 | 1 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, салбарын байгууллагууд | ЖҮХ, ОУБ |
| 3.1.3 | Үйл ажиллагаа 3.1.3 Гэр, байшинг стандартын дагуу дулаалж дулаан алдагдлыг бууруулах, улмаар эрчим хүч хэмнэх, хэрэглээний дадлын өөрчлөлт хийх чиглэлд өрх, ААНБ-тай хамтран ажиллах үйл ажиллагааг чанаржуулж, сургалт, нөлөөллийн ажлыг тогтмол зохион байгуулна. | Үйл ажиллагааны төрөл | Тоо | 0 | 2 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, салбарын байгууллагууд | ЖҮХ, ОУБ |
| 3.1.4 | Үйл ажиллагаа 3.1.4 Иргэд, ААНБ-ын сэргээгдэх эрчим хүч ашиглах талаарх мэдлэг, хандлагыг сайжруулж, хэрэглээг нэмэгдүүлэхэд төрийн татвар, зээлийн болон эрх зүйн бусад бодлогоор дэмжинэ. | Хэвлэл, мэдээллийн бүтээгдэхүүн | Тоо | 0 | 2 | Эрчим хүчний яам, ЭХЗХ, | ЖҮХ, ОУБ |
| | | Үйл ажиллагааны төрөл | Тоо | 0 | 1 | | |
| | | Сургалтад хамрагдсан үнэлгээний компани, үнэлгээчин, шинжээч | Хувь | 0 | 30 | | |