



**МОНГОЛ УЛСЫН  
ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ХӨГЖЛИЙН  
САЙДЫН ТУШААЛ**

2020 оны 12 сарын 24 өдөр

Дугаар A/238

Улаанбаатар хот

**Зам, тээврийн салбарт жендэрийн талаар  
баримтлах бодлого батлах тухай**

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

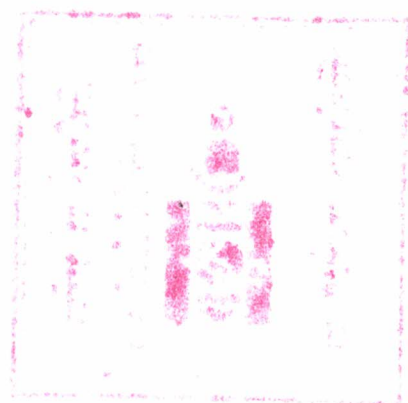
1. “Зам, тээврийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг нэгдүгээр, бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Жендэрийн талаар баримтлах салбарын бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, жил бүр Жендэрийн үндэсний хороонд тайлагнахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга бөгөөд Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн дарга /С.Батболд/-д үүрэг болгосугай.

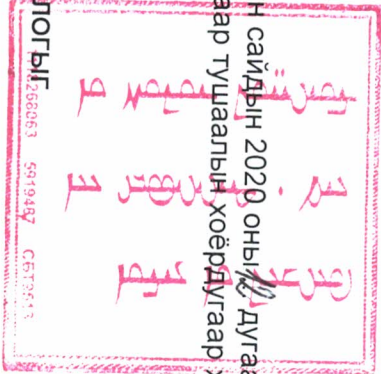
САЙД



Л.ХАЛТАР



Зам, тээврийн салбарт жөндөрийн талдар баримтлах бодлогыг  
хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө



Зам, тээврийн хөгжлийн сайдын 2020 оны 10 дугаар сарын 29-ны өдрийн 1085 дугаар тушаалын хоёрдугаар хавсралт

Зорилго:Зам, тээврийн салбарын бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жөндөрийн агуулгыг тусгах, жөндөрийн талаарх мэдлэг ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, салбарын үр шимийг эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, бүх хүрээнд хамтын ажиллагаа түншлэлийг хөгжүүлэх замаар жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жөндөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд энэхүү бодлогын зорилго оршино.

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2021-2023		II үе шат: 2024-2026	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
	Зорилт.1.Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жөндөрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг, ойлголтыг бүх түвшинд нэмэгдүүлж, Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдүүлэх Хүрэх үр дүн: Зам, тээврийн салбарт бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг жөндөрийн мэдрэмжтэй хийх чадавхи болон Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.				
1.1.	Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жөндөрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг, ойлголтыг бүх түвшинд нэмэгдүүлэх;	1.Жөндөрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэг олгох сургалт зохион байгуулах	Зохион байгуулсан сургалтын тоо	1.Зам, тээврийн салбарын мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн жөндөрийн сургагч багш нарын баг бүрдүүлэх	Сургагч багшийн тоо, хүйсээр
1.2.		2.Ажлын байранд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар гарын авлага боловсруулах	Гарын авлага	2.Авто зам, авто тээвэр, төмөр замын мэргэшсэн зэрэг горилгогч, инженерүүдэд мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын хөтөлбөрт жөндөрийн	Жөндөрийн мэдрэмжтэй сургалтын хөтөлбөр

			мэдрэмжтэй дэд бүтцийн талаарх агуулгыг тусгах		
1.3.		3.Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жөндөрийн бодлогыг сурталчлах сургалт зохион байгуулах;	Зохин байгуулсан сургалтын тоо	3.Зам,тээврийн салбарын хэмжээнд жөндөрт эзлгэй, зохистой хөдөлмөрийн орчин нөхцөл бүрдүүлэх сургалт зохион байгуулах	Зохин байгуулсан сургалтын тоо
1.4.		4.Удирдах ажилтнуудад зориулсан жөндөрийн цахим сургалтын хөтөлбөрийг салбарын үйл ажиллагаанд нийцүүлэн нэвтрүүлэх	Цахим сургалт нэвтрүүлсэн байх	4.Салбарын хүний нөөц бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт заавал судлах хичээлийн агуулгад нь жөндөрийн үнэлгээ, шинжилгээ, жөндөрийн мэдрэмжтэй дэд бүтцийн талаар тусгахад хамтран ажиллах	Хамтран ажилласан байгууллагын тоо, жөндөрийн асуудал тусгасан хөтөлбөрийн тоо
1.5.		5.Шинээр ажилд орсон ажилтанд зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг жөндэр, байгууллагын соёл, хүний эрхийн асуудлыг тусган боловсруулж ашиглах	Боловсруулсан сургалтын хөтөлбөр	Шинээр ажилд орсон ажилтанд зориулсан сургалтын хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох	Үнэлгээний тайлан
1.6.		6.Зам, тээврийн салбарын байгууллагын цахим хуудсанд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй талаарх мэдээллийг байршуулах	Цахим хуудсанд мэдээлэл байршуулсан байгууллагын тоо		



		7.Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жөндөрийн шинжилгээ хийх арга зүйг нэвтрүүлэх	Жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх арга зүйг боловсруулсан байх			
		8.Харьяа байгууллагуудын ажлын байр хуульд заасан нөхцөл, шаардлага хангаж буй эсэхийг судлах	Судалгаа хийгдсэн байх			
1.7.	Жөндөрийн асуудлаар мэргэшсэн салбарын сургагч багш нарыг бэлтгэх сургалт зохион байгуулах	Салбарын хэмжээнд жөндөрийн сургагч багш бэлтгэх сургалтын хөтөлбөр боловсруулах	Боловсруулсан сургалтын хөтөлбөр	Салбарын хэмжээнд жөндөрийн мэдрэмжтэй сургалт зохион байгууллах багш нар бэлтгэх	Сургагч багш нарын тоо	
1.8.	Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жөндөрийн бодлогыг танилцуулах мэдээлэл сургалт, сурталчилгааны ажил зохион байгуулах	Салбарын хэмжээнд баримтлах жөндөрийн бодлого, түүний хэрэгжилтийг хангах асуудлыг салбарын бүх түвшиний шийдвэр гаргагч, бодлого боловсруулагчдад танилцуулах	Зохион байгуулсан сургалт болон оролцогчдын тоо хүйсээр			
1.9.		Салбарын хэмжээнд баримтлах жөндөрийн бодлогыг сурталчлах гарын авлага боловсруулах	Гарын авлага			

1.10.		Салбарын байгууллага бүрт жэндэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдаж боловсруулан хургуулэх	Байгууллагын түвшинд ашиглах удирдаж			
1.11.	Жэндэрийн хэвшмэл ойлголт, тэгш байдлыг хангах, жэндэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх сургалтад жэндэр, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнийг хамруулах	Жэндэрийн хэвшмэл ойлголт, тэгш байдлыг хангах, жэндэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх сургалтын хөтөлбөр боловсруулах	Боловсруулсан сургалтын хөтөлбөр	Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр жэндэрийн мэдрэмжтэй эсэхэд үнэлгээ хийх	Үнэлгээний тайлан	
1.12.		Салбарын хэмжээнд болон байгууллагын түвшинд жэндэрийн хэвшмэл ойлголт, тэгш байдлыг хангах, жэндэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх сургалтыг зохион байгуулах	Сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо хүйсээр			
1.13.		Салбарын хэмжээнд Ёс зүйн болон сахилгын шийтгэл ногдуулсан албан хаагчдын жэндэрийн байдалд дүн шинжилгээ хийж тайлагнах	Хүйсийн судалгаа хийгдсэн байх			
	<b>Зорилт 2.</b> Салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг бүрдүүлэх, ашиглах чадавхыг дээшлүүлэх, жэндэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жэндэрт суурилсан аливаа хүчирхийлээс ангид ажлын орчинг бий болгох					
	<b>Хүрэх үр дүн:</b> Хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн санг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглаж, эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жэндэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин бүрдэнэ.					

2.1.	Салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах	Төрийн захиргааны төв байгууллагаас хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан бүрдүүлэх	Салбарын албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан дахь мэдээллийн тоо	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг тогтмол шинэчлэх	Салбарын ажилтан албан хаагчдын шилжих хөдөлгөөний хүйсээр ангилсан тайлан	
2.2.		Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлагнах тогтолцоог салбарын хэмжээнд бий болгох	Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлагнах ажлыг хариуцсан ажилтны болон байгууллагын тоо	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг салбар, байгууллагын түвшний хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглаж тайлагнах	Хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашигласан тайлан, мэдээний тоо	
2.3.	Салбарын хэмжээнд ялгаварлан гадуурхалт, жөндөрт суурилсан аливаа хүчирхийлээс антид ажлын орчин бий болгох, сайн туршлагыг нэвтрүүлэх	Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд "Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх" талаар тусгах	Дотоод журамд тусгасан байгууллагын тоо	Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт болон бэлгийн дарамтын асуудлыг байгууллагын ёс зүйн зөвлөлийн дүрэмд тусгах	Ёс зүйн зөвлөлийн дүрэмд тусгасан байгууллагын тоо	
2.4.		Ажлын байран дахь нас, хүйсийн ялгаварлан гадуурхалт болон ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг олгох сургалтыг салбарын хэмжээнд зохион байгуулах	Зохион байгуулсан сургалтын тоо			
2.5.		Албан хаагчдын жөндөрийн талаарх ойлголт мэдлэгийг дээшлүүлэх, жөндөрийн эрх тэгш байдлыг	Сайн туршлагыг сурталчилсан байх			



2.6.		хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа сайн туршлага, үйл ажиллагааг сурталчлах				
		Жендэрийн асуудлаар төр-иргэний нийгэм-хувийн хэвшил-олон улсын түншлэгчдийн олон талт хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх	Хамтын ажиллагааг хөгжүүлсэн байх	Жендэрийн асуудлаар төр-иргэний нийгэм-хувийн хэвшил-олон улсын түншлэгчдийн олон талт хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, хамтын удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах	Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	
2.7.	Ажилд авах, ажлаас халахад нас, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдлыг бууруулах	Ажил олгогчдод чиглэсэн нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулах	Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	Ажлын байранд хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлтгин дарамтанд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг салбарын хэмжээнд өрнүүлэх	Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	
2.8.	Салбарын хэмжээнд ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг хийж, зөвлөмж гарган хэрэгжилтийг хангах	Үнэлгээ зөвлөмж хийгдэж хүргүүлсэн байх	Зөвлөмжийн хэрэгжилт хангагдсан байх	Ажлын байрны стандартыг боловсронгуй болгох	Ажлын байрны стандарт шинэчлэгдсэн байх	
2.9.		Ажлын байрны аливаа дарамт, нас, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт байгаа эсэхийг асуулгын аргаар судалгаа хийх	Судалгаа хийгдсэн байх			

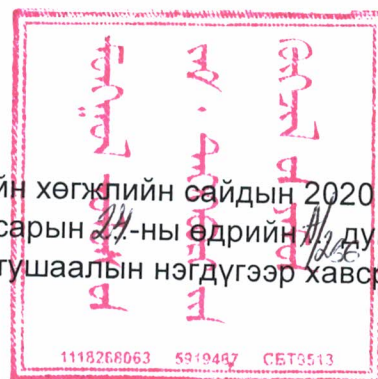


**Зорилт 3. Салбарын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд  
жөндэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх**

<p><b>Хүрэх үр дүн:</b> Салбарын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ жөндэрийн мэдрэмжтэй болж, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нийгмийн оролцоог тэгш хангах орчин бүрдэнэ.</p>					
3.1.	Зам, тээврийн салбарт жөндэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бүрдүүлэх	ЗТХЯ-ны харьяа байгууллагуудад Жөндэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.1, 11.2, 11.3.9-р зүйлүүдийн хэрэгжилтийн талаарх үнэлгээ, судалгааг хийх	Жөндэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж зөвлөмж хүргүүлэх	Жөндэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж зөвлөмжийг хэрэгжүүлсэн байдалд үнэлгээ хийх	Үнэлгээний тайлан
3.2.	Салбарын байгууллага, нэгж бүрт жөндэрийн тэгш байдлыг хангах	Салбарын байгууллага, нэгж бүрт жөндэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж тайлагнах удирдамж боловсруулан хүргүүлэх	Удирдамж хүргүүлсэн байх		
3.3.		Харьяа байгууллагууд ашиглахад зориулсан ажлын орчин нөхцөлийн жөндэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох	Шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон байх	Ажлын орчин нөхцөлийн жөндэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг харьяа байгууллагад ашиглах удирдамжийг хүргүүлж, ажлын үр дүнг үнэлэх	Удирдамжийн дагуу үйл ажиллагаа зохион байгуулсан байгууллагын тоо
3.4.		Салбарын байгууллагуудаас хийж буй судалгаа, үнэлгээ, хэрэглэгчээс авах судалгаанд нас,	Удирдамж боловсруулсан байх	Салбарын хэмжээнд шилдэг байгууллага шалгаруулах шалгуур үзүүлэлтэд "жөндэрийн тэгш байдлыг хангаж,	Шалгуур үзүүлэлт жөндэрийн мэдрэмжтэй агуулга

		хүйсийн үзүүлэлтийг оруулах, үр дүнг тайлагнахдаа хүйсээр ангилж дүн шинжилгээ хийх удирдамж гаргах		эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдад зохистой хөдөлмөрийн орчин нөхцөлийг бүрдүүлсэн байх" гэсэн үзүүлэлт оруулах		
3.5.		Зам, тээврийн салбарын хэрэглэгчийн судалгааг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгох	Судалгааг нас, хүйсээр ангилсан байх	Салбарын жөндөрийн бодлогын хэрэгжилтэд оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээ хийж, жөндөрийн талаар баримтлах цаашдын чиглэлийг тодорхойлох	Үнэлгээний тайлан	
3.6.		Салбарын хэмээнд эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн талаарх мэдлэг, хандлагыг өөрчлөх сургалт сурталчлалт ажлыг зохион байгуулах	Тодорхой арга хэмжээ зохион байгуулсан байх			
3.7.		Эрүүл мэндийн үзлэг зохион байгуулах замаар эрэгтэйчүүдийг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт жил бүр хамруулах талаар байгууллын "Хөдөлмөрийн дотоод журам"-д тусгах	Хөдөлмөрийн дотоод журамд холбогдох заалт тусгасан байх			

Зам, тээврийн хөгжлийн сайдын 2020 оны  
12 дугаар сарын 24-ны өдрийн 12 дугаар  
тушаалын нэгдүгээр хавсралт



**ЗАМ, ТЭЭВРИЙН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН  
ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО  
(2021-2026)**

**Нэр томьёоны товч тайлбар**

1. **Ажил ар гэрийн амьдралын тэнцвэр:** Эмэгтэй, эрэгтэй ажилчдын гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцоогүй бодлого төлөвлөлт нь эмэгтэйчүүдийг ажлын байрандаа ахиж дэвшихэд садаа болж, цалин хөлс багатай, баталгаагүй ажил уруу түлхдэг ба харин эрэгтэйчүүдийг гэр бүлийнхээ амьдралд оролцох боломж, чадварыг нь хязгаарлан эрүүл мэндийн эрсдэлийг нь ихэсгэдэг. Тиймээс хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг зохистойгоор хослуулж ажил ар гэрийн тэнцвэрийг хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцын нэгэн хэсэг болно.
2. **Жендэрийн дүн шинжилгээ:** Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй эмэгтэй, хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэхийг, мөн оролцох болон үр ашиг хүртэх тэгш боломжийг тэдэнд бий болгож байгаа эсэхийг үнэлэн судалж, анхаарч тооцох үйл явц юм. Үүнд зөвхөн хүйсээр ангилсан мэдээлэл бус, бодлогын дүн шинжилгээ, чанарын судалгааны аргуудыг хослуулан ашигладаг.
3. **Жендэрийн мэдрэмж:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн тэдний хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэлт эрмэлзэл, мэдлэг чадварыг тодорхойлсон ойлголт.
4. **Жендэрийн статистик:** Хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах, нэгтгэх, шинжлэх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах замаар жендэрийн тулгамдсан асуудлыг илүү тодорхой ойлгох, тэдгээрт нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тооцох арга хэрэгсэл.
5. **Жендэрийн эрх тэгш байдал:** Эмэгтэй эрэгтэй 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 хэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг хэлнэ.

6. **Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэгтгэх:** Бүх хүрээ, төвшний аливаа бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарах үйл явц, стратеги.
7. **Жендэрийн хэвшмэл ойлголт:** Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн тодорхой бүлгүүдийн гүйцэтгэх үүрэг, эзлэх байр суурийн талаарх хялбаршуулсан ерөнхий ойлголт бөгөөд тэдний ялгаатай хэрэгцээг бодлого төлөвлөлтөд анхаарч тусгахад садаа болж, шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөх үндэс болж байдаг.
8. **Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт:** Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого төлөвлөлтөд, үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх тоон болон чанарын үзүүлэлтүүд. Ийм үзүүлэлтүүд нь мөн жендэрийн тэгш байдлын агуулга, мөн чанарын талаар мэдээлэл өгдөг.
9. **Хүйсээр ангилсан мэдээлэл:** Статистикийн нэгэн үзүүлэлт болох хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл нь охид, хөвгүүд, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бодит нөхцөл байдлыг харьцуулан үзэх, жендэрийн зөрүү, тэгш бус байдлыг илрүүлэн залруулах боломж олгохоос гадна бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хүртээмж болон салбарын үйл ажиллагаан дахь эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн оролцооны дүр зургийг гаргахад хүйсээр ангилсан мэдээлэл тусална.



## НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Зам, тээврийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлого (Цаашид “Салбарын жендэрийн бодлого” гэх) нь тус салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн үйл ажиллагааны хүрээ, чиг хандлагыг тодорхойлсон дунд хугацааны баримт бичиг юм.

Салбарын жендэрийн бодлого нь “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”, Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр /2017-2021/ болон Зам, тээврийн салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаатай уялдан хэрэгжинэ.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр салбарын хэмжээний жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хийх, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, ажил үйлчилгээ бүтээгдэхүүнд ашиглах хэрэгцээ шаардлага байгааг тодорхойлсон.

Зам, тээврийн салбарын хүний нөөцийн бодлогын төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх, хэрэгжүүлэхэд өнөөгийн статистик мэдээллийн байдал хангалтгүй байна. Хувийн хэвшилд ажиллагсдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж ашиглаж чадахгүй байгаа нь нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөлийг бодитой үнэлэх боломжгүй байна.

Хүйсээр ангилсан мэдээллийг эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн тоо төдий байдлаар бус, цалин хөлс, эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалд, мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийн сургалтад хамрагдалт, шагналт урамшуулал, ажлын цагийн ачаалал, илүү цагаар ажилласан байдал зэрэг олон үзүүлэлтээр цуглуулж, нэгтгэх шаардлагатай байна. Хүйсээр ангилсан мэдээлэлд мөн тухайн салбарт ажиллаж буй гадаадын ажиллах хүчийг ч хамруулах шаардлага ч үүсч байна.

Зам, тээврийн салбарын бодлого төлөвлөлтийг “хүн” төвтэй, жендэрийн мэдрэмжтэй болгохын тулд эн тэргүүнд хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл, үзүүлэлтийг тогтмол, бүрэн цуглуулах, нэгтгэх, ашиглах, жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа шинжилгээг хөгжүүлэх, төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад байгаа сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх хэрэгцээ тулгарч байна.

Энэхүү зам, тээврийн салбарын жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр /2017-2021/, Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2020 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрийн 99 дугаар захирамжийн 1 дүгээр заалтаар батлагдсан “Эрэгтэй, эмэгтэй, хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө /2020-2022/-ний хэрэгжилтийг хангах төдийгүй салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээнд чухал хувь нэмэр оруулах болно. Имйд жендэрийн асуудлаар ажиллах мэдлэг, чадварыг салбарын хэмжээнд бүрдүүлэхийн хамтаар салбарын бүхий л бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах, ялангуяа ашиглах, ялангуяа хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудит

хийх үндсэн чиг үүрэгт жендэрийн асуудлыг тусгайлан оруулах, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах шаардлагатай байна.

### **Зам, тээврийн салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй**

#### **бодлого, төлөвлөлтийн хүрээ**

Салбарын бодлого – Төлөвлөлт-Хэрэгжилт – Хяналт үнэлгээ- Судалгаа сургамж

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн салбарын бодлого нь салбарын өмнө тулгамдаж буй зорилт, төлөвлөсөн үйл ажиллагааг илүү оновчтой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхийн зэрэгцээ зам, тээврийн салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, учирч буй саад бэрхшээл, хүндрэлийг арилгах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс ангид ажлын орчин бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ.

### **ХОЁР. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН**

2.1. Энэхүү бодлогын баримт бичгийн зорилго нь Зам, тээврийн салбарын бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах, жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, салбарын үр шимийг эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, бүх хүрээнд хамтын ажиллагаа түншлэлийг хөгжүүлэх замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд оршино.

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

Зорилт.1. Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг, ойлголтыг бүх түвшинд нэмэгдүүлж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдүүлэх

Хүрэх үр дүн: Зам, тээврийн салбарт бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх чадавхи болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.

Зорилт 2. Салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг бүрдүүлэх, ашиглах чадавхыг дээшлүүлэх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс ангид ажлын орчинг бий болгох



Хүрэх үр дүн: Хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн санг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглаж, эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин бүрдэнэ.

Зорилт 3. Салбарын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх

Хүрэх үр дүн: Салбарын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болж, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нийгмийн оролцоог тэгш хангах орчин бүрдэнэ.

## **ГУРАВ. БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА**

3.1.Зорилт 1-ийн хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.

3.1.1. Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг, ойлголтыг бүх түвшинд нэмэгдүүлэх;

3.1.2. Жендэрийн асуудлаар сургалт зохион байгуулах салбарын мэргэшсэн сургагч багш нарыг бэлтгэх;

3.1.3.Зам, тээврийн салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогыг танилцуулах мэдээлэл сургалт зохион байгуулах;

3.1.4.Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх сургалтад жендэр, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний хамруулах;

3.2. Зорилт 2-ын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.

3.2.1. Салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах;

3.2.2. Салбарын хэмжээнд ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс ангид ажлын орчин бий болгох, сайн туршлагыг нэвтрүүлэх;

3.2.3. Салбарын эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт тогтмол хамруулах ажлыг зохион байгуулах;

3.3.Зорилт 3-ын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.

3.3.1. Зам, тээврийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бүрдүүлэх;

3.1.2. Зам, тээврийн салбарын бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бүрдүүлэх;

3.1.3. Зам, тээврийн салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд ашиглах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлж, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх;

## **ДӨРӨВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА**

4.1. Бодлогыг 2021-2026 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжинэ.

4.1.1.Эхний үе шат буюу 2021-2023 он: Энэ үе шат нь Засгийн газраас 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”, Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2020 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрийн 99 дугаар захирамжийн 1 дүгээр заалтаар батлагдсан “Эрэгтэй, эмэгтэй, хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө /2020-2022/”-ний хэрэгжилттэй уялдана.

4.1.2. Хоёрдахь үе шат буюу 2024-2026: Энэ үе шат нь “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”-ын хэрэгжилттэй уялдана.

## **ТАВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨСӨВ, ХӨРӨНГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР**

5.1. Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ.

-Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө

- Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө

- Хувийн хэвшлийн хандив, тусламжийн хөрөнгө

- Бусад

5.2. Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан гаргаж, хэрэгжүүлэгч болон оролцогч талуудыг тодорхойлж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.



**ЗУРГАА. БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН УДИРДЛАГА,  
ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ**

6.1. Бодлогын хэрэгжилтийг Зам, тээврийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага дахь Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна.

6.2. Зам, тээврийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь бодлогын хэрэгжилтэнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт-шинжилгээний үр дүнг Жендэрийн салбар зөвлөл хэлэлцэн, салбарын холбогдох бодлого, төлөвлөлт, төсөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгана.

6.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн дагуу бодлогын хэрэгжилтийн тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлнэ.

6.4. Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.