



# **ХҮН АМ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ БАРИМТЛАХ ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН**

**(Эхний үе шат 2018 – 2021)**

*Жендэрийн Үндэсний Хорооны захиалгаар МЭХДХ-ны баг хийж гүйцэтгэв. 2022  
ОН.*

Удиртгал.....	1
Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын танилцуулга .....	8
Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үр дүн (50%) .....	9
НЭГДҮГЭЭР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх 50% .....	11
ХОЁРДУГААР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ: Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох 30% .....	18
ГУРАВДУГААР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ: Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх 60% .....	26
ДӨРӨВДҮГЭЭР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ: Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах 70%.....	28
ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ .....	31
ЗӨВЛӨМЖ .....	33
Үнэлгээнд ашиглагдсан баримт бичиг, аргачлалын жагсаалт .....	36
Хавсралтын жагсаалт.....	38
Товчилсон үгийн жагсаалт .....	38

## Удиртгал

### Үндэслэл

ЖЭТБХТХуулийн 19 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн захиргааны төв байгууллагууд нь тухайн салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэх чиг үүрэгтэй ажилладаг. Энэхүү чиг үүргийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд салбарын тусгайлсан жендэрийн бодлого, стратеги дэмжлэг үзүүлдэг бөгөөд Хорооноос жендэрийн бодлого, стратеги боловсруулах аргазүйг 2016 онд боловсруулж, удирдамж зааварчилгааг өгч ажилласны үр дүнд өдгөө 12 жендэрийн бодлого, стратеги төлөвлөгөө салбаруудад хэрэгжиж байна.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.2.7-ын 3 дахь хэсэгт салбарууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар тусгай бодлого стратеги төлөвлөгөөг батлан хэрэгжүүлж, 2024 он гэхэд бүрэн хэрэгжүүлж, тодорхой үр дүнд хүрэхээр тусгасан.

Салбарын жендэрийн бодлого, стратеги нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуульд заасан хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг дэмжсэн стратеги болохын хувьд салбарын бусад бодлого төлөвлөлттэй нэгдмэл, цогц, харилцан уялдаатай байх, судалгаа, шинжилгээнд үндэслэсэн байх, бүх талын оролцоог хангасан байх, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг зохистойгоор хангах, оролцогчдын хариуцлагын зарчмуудыг хангахыг шаарддаг. Тиймээс салбарын төр, төрийн бус, мэргэжлийн байгууллагуудыг салбарын жендэрийн бодлого, стратеги төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх үйл явцад татан оролцуулах, тэдний санал бодлыг тусгаж хамтран ажиллах нь илүү үр дүнтэй байдаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.1.”жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах”, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө” /2022-2031/-ний ЖЭТБХТХ-ийн үндсэн зарчим, үзэл баримтлалд нийцүүлэн, салбаруудын эрх зүйн орчныг шинэчлэх, хяналт үнэлгээ, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах дэд зорилт, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралт “**Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам**”-ын 6.1.3. “хөндлөнгийн үнэлгээг явцын болон эцсийн үнэлгээний аль ч шатанд хийж болох бөгөөд иргэд, төрийн бус байгууллагын төлөөллийг оролцуулж болно.”, ЖҮХАА-ны 2022 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний 1.2.2.“Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд оролцооны хяналт-шинжилгээ хийх чиглэлээр мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг зуулнэ.” зэрэг зорилт, арга хэмжээг үндэслэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээний ажлыг 2022 оны 10 дугаар сарын 15-аас 12 сарын 22-ны хугацаанд хийж гүйцэтгээд, тайлан, зөвлөмж танилцуулах ажлуудыг 12 сарын 30-нд дуусгав.

### Үнэлгээний зорилго

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жөндөрийн бодлогын 1 дүгээр үе шат буюу 2018-2021 оны хугацаанд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, үр нөлөөг бодлогын 4 зорилт, холбогдох үйл ажиллагааны 15 чиглэлийн хүрээнд Хорооноос боловсруулсан оролцоонд суурилсан аргагүйгээр хийж, дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулах зорилготой.

Мөн зөвлөх баг нь салбарын жөндөрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээнээс гарсан гол үр дүн, үнэлгээний тайланг салбарын удирдлагын баг (ажлын хэсэг) болон олон нийтэд танилцуулж, хэлэлцүүлэн холбогдох саналуудыг тусгаж, сайжруулах зөвлөмж боловсруулан тайлагнах, Салбарын жөндөрийн бодлогын хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний эцсийн тайланг өөрийн сүлжээ байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагуудын цахим хуудас, олон нийтийн сүлжээ, мэдээллийн бусад хэрэгслээр танилцуулж, сурталчлах юм.

### Үнэлгээний арга зүй

Салбарын жөндөрийн бодлогод тодорхойлсон зорилго, зорилт, хүлээгдэж буй үр дүнд чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөсөн цаг хугацаанд хэрэгжүүлсэн эсэх, дөрвөн зорилтын 15 тэргүүлэх чиглэл тус бүрийг шалгуур үзүүлэлтүүдээр дүгнэх, бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын оролцоо, ажилтнуудын мэдлэг ур чадвар, чадавх зэргийг тодорхойлохдоо ажлын даалгаварт тусгасны дагуу Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ын 6, 8, 9 дүгээр хавсралтыг удирдлага болгон Хорооноос боловсруулсан оролцоонд суурилсан аргагүйг ашигласан.

Мөн, бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл явц буюу төлөвлөсөн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн процессыг үнэлэх, оролцоог хэрхэн хангасан байдал, төлөвлөсөн үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, түүнчлэн 2018-2021 оны хооронд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүнд бий болсон үр нөлөөг:

- *Салбарын ба байгууллагын түвшинд (1, 2-р зорилт),*
- *Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг хүргэх түвшинд (3-р зорилт),*
- *Хамтын ажиллагаа, түншлэлийн түвшинд (4-р зорилт)*

гэсэн гурван түвшинд үнэлэхийг зорьсон.

Үнэлгээг баримт бичгийн судалгааны агуулгын шинжилгээ, бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны хүснэгтэн мэдээлэл, салбарын ажилтнуудын өөрийн үнэлгээ, ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын удирдамж, асуулт, аргагүйг боловсруулж мэдээлэл цуглуулсан. Өөрөөр хэлбэл анхдагч тоон мэдээлэл, тайлан зэрэг баримт бичгийн судалгаанаас гадна үр нөлөө, зөвлөмжийг боловсруулах чанарын аргазүйн загварыг бэлтгэн, цуглуулсан мэдээлэлд шинжилгээ хийж үр дүнг боловсруулсан.

Үнэлгээний аргазүйн дэлгэрэнгүй дараах хүснэгтээс харна уу:

Судалгааны арга зүй:	Мэдээллийн эх сурвалж, аргачлал, судалгаанд оролцогчид:	Агуулга – асуулт (ямар асуудлыг тодруулах зорилготой вэ?):
<b>Баримт бичгийн судалгаа</b>	Салбарын Жендэрийн бодлогын зорилт тус бүрийн хүрээнд салбарын үүрэг хүлээсэн 8 байгууллагаас 2018-2021 онд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа	Бодлогын баримт бичигт төлөвлөсөн үйл ажиллагааны хэрэгжилт, цаг хуагцааны төлөвлөлт, хэрэгжээгүй бол шалтгааныг тодорхойлох
	Салбарын 8 байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам	Ажил, ар гэр, амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн заалт орж чадсан уу? Ажилтан жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн тохиолдолд хаана хэнд хандах, яаралтай авах арга хэмжээ нь тодорхой тусгагдсан байна уу, хариуцлага тооцох механизм байна уу? Тэгш боломжийг эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн онцлог байдалд тулгуурлан олгох талаар тусгасан уу? Хөдөлмөрийн дотоод журамд оруулж буй нэмэлт өөрчлөлтийг ажилтнуудад танилцуулж гарын үсэг зуруулж авдаг уу?
	Үр дүнгийн гэрээ	Гэрээний агуулгад салбарын жендэрийн бодлогыг тусгасан байна уу? Үйл ажиллагаа түүний хэрэгжилтийг тодорхой цаг хугацаанд төлөвлөсөн үү? Үр дүнгийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолт, Хөдөлмөрийн гэрээнд Жендэрийн бодлоготой, жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах үүргийг тусгаж үүрэгжүүлж өгсөн үү?
	Хөдөлмөрийн гэрээ	Шалгуур үзүүлэлтүүд жендэрийн мэдрэмжтэй байна уу? Гэрээний дүгнэлтэд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг авч үзсэн байна уу?
<b>Санал асуулга</b>	Салбарын 8 байгууллагын (ГБХЗГ 105 хүн, ХХҮЕГ 210, НДЕГ 93, ХБХХЕГ 9, ХАБЭМТ 8, ХНАСҮСИ 8, БНСУ дахь ХНХҮТ 2, ХНХЯ	1. Жендэрийн ойлголтын талаарх ойлголт, мэдлэг, хандлагад гарсан өөрчлөлт - одоогийн нөхцөл байдал

	71, эрэгтэй 102, эмэгтэй 407) нийт 509 албан хаагчдаас авсан санал асуулгын судалгаа (Жендэрийн өөрийн үнэлгээний асуулга - 4 агуулгын хүрээнд)	2. Байгууллагын соёлд жендэрийн бодлогыг тусгаж чадсан уу?
<b>Фокус бүлгийн ярилцлага</b>	ХНХЯ-ны газар, хэлтсийн мэргэжилтнүүд 9 хүн Биечилсэн уулзалт ярилцлага	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр сургалтад хамрагдаж байсан уу. Салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг боловсруулахдаа мэргэжилтэн, шинжээч нарын оролцоог хэрхэн бодит оролцуулдаг вэ. Хөтөлбөрт тусгагдсан ажил хэрэгждэг үү. Хөтөлбөрийн давуу болон сул, боломж, эрсдлийг дурьдана уу. Хөтөлбөрийн сайжруулах таны санал, зөвлөмж Ажил амралтын цагийг хэрхэн зохицуулдаг вэ? Зайнаас ажиллах боломж байдаг уу? Ажлаа хоцрохгүйн тулд бага насны хүүхэдтэй гэр бүл ямар зохицуулалт хийдэг вэ?
	Агентлагуудын орон нутгийн салбар байгууллага, газар, хэлтсийн ажилтан, мэргэжилтнүүдийн төлөөлөл 12 хүн Цахимаар хийсэн ярилцлага	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр сургалтад хамрагдаж байсан уу. Салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг боловсруулахдаа мэргэжилтэн, шинжээч нарын оролцоог хэрхэн бодит оролцуулдаг вэ. Хөтөлбөрт тусгагдсан ажил хэрэгждэг үү. Хөтөлбөрийн давуу болон сул, боломж, эрсдлийг дурьдана уу. Хөтөлбөрийн сайжруулах таны санал, зөвлөмж Ажил амралтын цагийг хэрхэн зохицуулдаг вэ? Зайнаас ажиллах боломж байдаг уу? Ажлаа хоцрохгүйн тулд бага насны хүүхэдтэй гэр бүл ямар зохицуулалт хийдэг вэ?
	Дүүрэг, хорооны 15 албан хаагч Биечилсэн уулзалт ярилцлага	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр сургалтад хамрагдаж байсан уу. Салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг боловсруулахдаа мэргэжилтэн, шинжээч нарын оролцоог хэрхэн бодит оролцуулдаг вэ. Хөтөлбөрт тусгагдсан ажил хэрэгждэг үү. Хөтөлбөрийн давуу болон сул, боломж, эрсдлийг дурьдана

		<p>уу. Хөтөлбөрийн сайжруулах таны санал, зөвлөмж Ажил амралтын цагийг хэрхэн зохицуулдаг вэ? Зайнаас ажиллах боломж байдаг уу? Ажлаа хоцрохгүйн тулд бага насны хүүхэдтэй гэр бүл ямар зохицуулалт хийдэг вэ?</p>
	<p>Агентлаг газар буюу ГБХЗХГ, БНСУ дахь ХХҮГ, ХНХСҮСИ, ХБХХЕГ, ХАБЭТ, НДЕГ-БХСГ, БЗД-ХХЕГ, ХУД-ХХЕГ-ын 11 албан хаагч Цахимаар хийсэн ярилцлага</p>	<p>Ажил амралтын цагийг хэрхэн зохицуулдаг вэ? Зайнаас ажиллах боломж байдаг уу? Ажлаа хоцрохгүйн тулд бага насны хүүхэдтэй гэр бүл ямар зохицуулалт хийдэг вэ?</p>
<p><b>Ганцаарчилсан ярилцлага: Шийдвэр гаргагч</b></p>	<p>ХНХЯ ХХҮЕГ НДЕГ ХБХХЕГ Цахимаар болон биечлэн</p>	<p>Энэ ярилцлагаар Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлогын (2018-2024) дунд хугацааны хэрэгжилтийн үр дүнг бодлогыг хэрэгжүүлэгч, үүрэг хүлээсэн талууд (үйчилгээ хүргэх, мэдээлэх, оролцох гэх мэт), бодлогын хэрэгжилтэд шууд болон шууд бус нөлөөлөх байгууллага, хүмүүс болон бодлогын үр дүн, өгөөжийг шууд болон шууд бусаар хүртэгч оролцогч талуудын оролцоотойгоор үнэлэхэд шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах зорилготой юм.</p>
<p><b>Ганцаарчилсан ярилцлага: Салбарын ажилтан</b></p>	<p>ХНХЯ НДЕГ ГБХЗГ НДЕГ ХБХХЕГ ХНХЯСҮСИ Цахимаар болон биечлэн</p>	<p>Энэ ярилцлагаар Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлогын (2018-2024) дунд хугацааны хэрэгжилтийн үр дүнг бодлогыг хэрэгжүүлэгч, үүрэг хүлээсэн талууд (үйчилгээ хүргэх, мэдээлэх, оролцох гэх мэт), бодлогын хэрэгжилтэд шууд болон шууд бус нөлөөлөх байгууллага, хүмүүс болон бодлогын үр дүн, өгөөжийг шууд болон шууд бусаар хүртэгч оролцогч талуудын оролцоотойгоор үнэлэхэд шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах зорилготой юм.</p>
<p><b>Ганцаарчилсан ярилцлага: Үр шим хүртэгч</b></p>	<p>ХХҮЕГ, Асаргааны тэтгэмж авдаг үйлчлүүлэгч, цахим уулзалт НДЕГ, Нийгмийн даатгалын лавлагаа авсан, цахим уулзалт</p>	<p>Энэ ярилцлагаар Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлогын (2018-2024) дунд хугацааны хэрэгжилтийн үр дүнг бодлогыг хэрэгжүүлэгч, үүрэг хүлээсэн талууд (үйчилгээ хүргэх, мэдээлэх, оролцох</p>

	ГБХЗГ , Залуучуудын хөгжлийн төвөөр үйлчилгээ авсан төлөөлөл, цахим уулзалт ХАБЭМТ, Сургалт авсан, цахим уулзалт	гэх мэт), бодлогын хэрэгжилтэд шууд болон шууд бус нөлөөлөх байгууллага, хүмүүс болон бодлогын үр дүн, өгөөжийг шууд болон шууд бусаар хүртэгч оролцогч талуудын оролцоотойгоор үнэлэхэд шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах зорилготой юм.
--	---	---

### Үнэлгээний хамрах хүрээ

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын байгууллага, нэгжүүдийн хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний үр өгөөж дээшилж, нийгэм эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд томоохон хувь нэмэр оруулна<sup>1</sup> хэмээн зорьсон. Иймд энэхүү үнэлгээг ХНХЯ-ыг оролцуулан түүний харъяа газар, Засгийн газрын агентлаг болох Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт, БНСУ дахь Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв, Гэр бүл, хүүхэд залуучуудын газар, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар гэсэн 8 байгууллагыг хамруулан, аймаг, дүүрэг, сум, хорооны түвшинд мэдээлэл цуглуулж, судалгаа хийв.

Баримт бичгийн судалгаанд мэдээллээ бүрэн ирүүлсэн 2, дутуу 5, огт ирүүлээгүй 1 байгууллага байна. Салбарын ажилтны жөндөрийн талаарх мэдлэг ойлголтыг үнэлэх, Жөндөрийн талаарх ойлголт, мэдлэг, хандлагад гарсан өөрчлөлт, одоогийн нөхцөл байдлыг үнэлэх, байгууллагын соёлд жөндөрийн бодлогыг тусгаж чадсан эсэхийг үнэлэх зорилготой Санал асуулгын судалгаанд салбарын 509 албан хаагч оролцсон байна.

### Үйл ажиллагаа

Хяналт үнэлгээг хийхдээ ЖҮХ-ны Оролцооны арга, бодлогын судалгаа хийх арга, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан **“Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам** зэргийг удирдлага болгон нэгдсэн аргачлал болон ажлын төлөвлөгөөг ХНХЯ-ны Жөндөрийн Салбар Зөвлөлийн 2022 оны 10 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуралд танилцуулсан бөгөөд Салбар зөвлөлийн даргын зүгээс хяналт үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл, хамтран ажиллах чиглэлийг талуудад өгсөн.

Мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааг 11 сарын 18 хүртэл төлөвлөсөн хэдий ч ХНХЯ болон харъяа 7 байгууллагаас шаардсан мэдээлэл бүрэн ирээгүй учир 11 сарын 21 хүртэл сунгаж, МЭХДХ-оос Албан тоотыг ХНХЯ-нд хүргүүлж, мөн хугацаагаар Зөвлөх үйлчилгээний гэрээг сунгаж өгөх хүсэлтийг ЖҮХ-ны Ажлын албанд илгээж зохион байгуулалтын арга хэмжээ авсан.

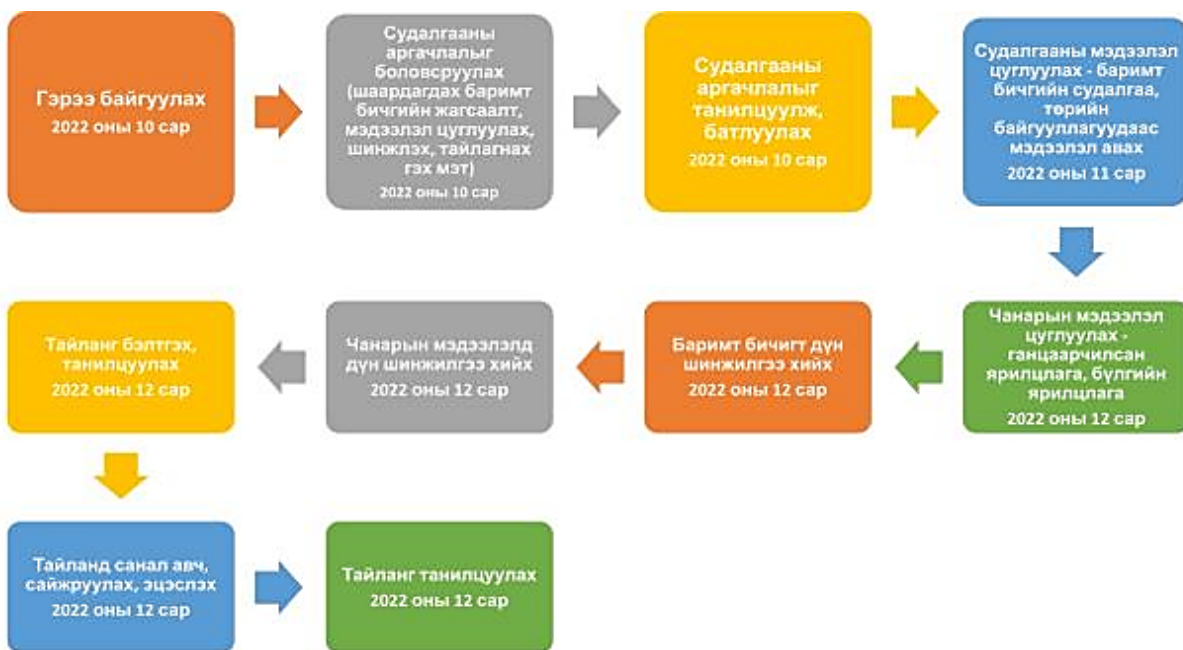
---

1



Бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчдын ирц хангалтгүй, хүн солигдох, хариуцсан албан тушаалтан нь томилогдоогүй байх зэрэг сорилт тулгарч байсан хэдий ч цахим болон танхимаар мэдээлэл, судалгаа, ажиглалтыг амжилттай хийж дуусгасан.

### Үйл ажиллагааны хуанли:



### Салбарын удирдлага танилцаж хүлээн зөвшөөрөв.

Хяналт үнэлгээний эхний үр дүнг ХНХЯ-ны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөлийн 2022 оны 12 сарын 23-ны өдрийн хуралд танилцуулж, судалгааны багийн бүх гишүүд зөвлөлийн асуултад хариулж, судалгааны үр дүнг бидэнд ирүүлсэн баримт материал, мэдээлэлд үндэслэн боловсруулсан болохыг онцлов. Хурлын төгсгөлд судалгааны багийн үр дүнг хүлээн зөвшөөрч, цаашид ахицтай үр дүн гаргахад дэм болох зөвлөмжийг нарийвчлан оруулах, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбар манлайлан ажиллана гэдгийг Зөвлөлийн дарга тэмдэглэв.

### Жендэрийн Үндэсний шинжээчдэд танилцуулж, зөвлөмж авав.

Энэхүү хяналт үнэлгээний үр дүнг ХНХЯ-тай зөвшилцсөний хүрээнд ЖҮХ-ны дэргэдэх Жендэрийн Үндэсний Шинжээчдийн Бүлэгт танилцуулах уулзалтыг 2022 оны 12 сарын 27-ны өдөр цахимаар зохион байгуулж, мэдээлэл боловсруулалт, дүгнэлт шинжилгээ, тайлан болон тайлангийн зөвлөмжид тусгах тодорхой саналууд гарсныг хүлээн авч энэхүү тайланд тусгав.

### Салбарын нийт ажилтнуудад танилцуулав.

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны 12 сарын 28-ны өдөр салбарын нийт ажилтнуудад

танилцуулах уулзалтыг танхим-цахим хосолсон хэлбэрээр зохион байгуулж, ХНХЯ-ны 20 гаруй албан хаагч танхимаар, салбарын 7 байгууллагын 40 гаруй албан хаагч цахимаар оролцов.

## Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын танилцуулга

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого (Цаашид “Салбарын жендэрийн бодлого” гэх.) нь тус салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн үйл ажиллагааны хүрээ, чиг хандлагыг тодорхойлсон дунд хугацааны бодлогын баримт бичиг юм. Салбарын жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-ын зорилтууд, Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025), Хүүхэд хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2018-2022)-тэй уялдаж, хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн бодлого, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг дэмжинэ<sup>2</sup>.

Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2018 оны 6 сарын 28-ны өдрийн А/177 тоот тушаалаар Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хавсралтаар бодлогыг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг баталсан.

Энэхүү бодлогын зорилго нь хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн хөгжил, хүн амд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар дэмжих бөгөөд 2018-аас 2024 оныг дуустал хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн.

Бодлого нь дараах 4 зорилтыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх;  
*Хүрэх үр дүн:* Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.
- Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;

---

<sup>2</sup> Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хуудас 7

*Хүрэх үр дүн:* Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.

- Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх;

*Хүрэх үр дүн:* Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жендэрийн үр нөлөө сайжирна.

- Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах;

*Хүрэх үр дүн:* Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төр, хувийн хэвшил, олон нийт, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлнэ.

Энэхүү бодлогыг дөрвөн үндсэн зорилт, 15 тэргүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд 2018-2021 болон 2022-2024 оны дуусах хүртэлх гэсэн хоёр үе шаттайгаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр"-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилт болон, Алсын Хараа 2050-ийн хэрэгжилттэй уялдуулан хэрэгжүүлнэ хэмээн тусгасан.

## Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үр дүн (50%)

Бодлогын эхний үе шат болох 2018-2021 оны хугацаанд хийгдсэн үйл ажиллагааг ХНХЯ болон түүний харъяа байгууллагуудаас ирсэн албан мэдээлэл, тоо болон чанарын судалгааны мэдээллийг нэгтгэн шинжилж, Засгийн Газрын 206 дугаар тогтоолоор баталсан журмын дагуу<sup>3</sup> үнэлэхэд хэрэгжилт 51% гарав. Энэ нь Цар тахал түүнтэй холбоотой хязгаарлалтууд, нийгмийн үйлчилгээ үзүүлэх сорилт, Засгийн газрын хэмнэлтийн бодлоготой шууд холбоотойгоос гадна нэгдсэн удирдлага зохион байгуулалт хангалттай байгаагүйг илтгэж байна.

Салбарын бодлого, үйл ажиллагааны ерөнхий 4 зорилтын хүрээнд нийт 68 арга хэмжээг 2018-2021 оны хооронд төлөвлөсөн байна. Урьдчилан тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтийг дээрх журмын 6.2.1, 6.2.2-т заасан аргачлалын

<sup>3</sup> Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам

дагуу тооцож, зорилт, арга хэмжээний дундаж үнэлгээгээр бодлогын зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг дараах ангилалд шилжүүлэн тооцоход:

6.2.3.1. "үр дүнтэй"-зорилт, арга хэмжээ нь оновчтой тодорхойлогдсон, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрсэн, удирдлага зохион байгуулалт сайн, үр дүн гарсан бол 100 хувьтай 3 арга хэмжээ

6.2.3.2. "тодорхой үр дүнд хүрсэн"-зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрээгүй, тодорхой үр дүн гарч эхэлж байгаа, хэрэгжилт, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлагатай бол 70-100 хүртэл хувьтай 7 арга хэмжээ

6.2.3.3. "эрчимжүүлэх шаардлагатай"-зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зорилтод чиглэсэн арга хэмжээг сайжруулах шаардлагатай бол 30-70 хүртэл хувьтай 31 арга хэмжээ

6.2.3.4. "үр дүнгүй"-зорилт, арга хэмжээг илүү сайн тодорхойлох шаардлагатай, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, төсөв хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулж чадаагүй, удирдлага зохион байгуулалт хангалтгүй бол 0-30 хүртэл хувьтай 27 арга хэмжээ байна.

Арга хэмжээнүүдийг дээрх аргаар ХНХЯ-ны өөрийн хийсэн үнэлгээ болон Зөвлөх үйлчилгээний багийн үнэлгээг зорилтоор багцлан харуулав.

Дд	Зорилт		Судалгааны тайлангийн (хувиар)	багийн дүн
1	Нэгдүгээр зорилт: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх	<b>100%</b> (5 арга хэмжээ)	<b>50%</b> (18 арга хэмжээ)	
2	Хоёрдугаар зорилт: Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох	<b>100%</b> (6 арга хэмжээ)	<b>30%</b> (17 арга хэмжээ)	
3	Гуравдугаар зорилт: Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх;	<b>100%</b> (3 арга хэмжээ)	<b>60%</b> (21 арга хэмжээ)	
4	Дөрөвдүгээр зорилт: Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах		<b>70%</b>	
Нийт дундаж		<b>100%</b>	<b>50%</b>	

## **Дүгнэлт:**

Ижил арга, аргачлалаар Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланд үнэлгээ хийхэд тодорхой зөрүү гарч байна. Үүний шалтгаан нь:

1-рт, ЖҮХ-нд илгээсэн Салбарын бодлогын хэрэгжилтийг дүгнэхдээ төлөвлөсөн нийт 86 арга хэмжээний 14-ийг тусгаж, тайлагнасан.

2-рт: Салбарын чиглэл, байгууллага бүрийн мэдээллийг нэгтгээгүй, дийлэнхдээ Гэр бүл хүүхэд залуучуудын газраас хийсэн ажлуудыг тайланд тусгасан, ажиллах хүчний оролцоо, ажиллах хүч гадаадаас авах, гадаадад гаргах, нийгмийн даатгал, халамж зэрэг асуудлууд тайланд огт тусгагдаагүй байна.

Салбарын бодлогын эхний шатны хэрэгжилтийн үед Цар тахал дэгдэж, нийгэм, эдийн засгийн хязгаарлалтууд, төрийн байгууллагын өндөр ачаалал, бодлого үйл ажиллагааны цахим болон биечилсэн хэлбэр өөрчлөгдөх зэрэг нь хэрэгжилтийг хангахад томоохон сорилт тулгарсан учир “эрчимжүүлэх” шаардлага үүссэн байна. Түүнчлэн Салбар зөвлөлүүд байгуулагдах тушаал гарсан ч тэдгээр нь улирал тутамдаа хуралдаагүй, журмын дагуу ажлаагүйн улмаас төлөвлөгдсөн үйл ажиллагаа, арга хэмжээнүүд зохион байгуулалттай хийгдээгүй байна.

Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, үйлчилгээ үзүүлэх бүх түвшинд энэхүү бодлогоо мэддэг хүн цөөхөн, үүнийг өөрсдийнх нь ажил амьдралд шингээн ажиллах мэдлэг, чадвар суугаагүй, зөвхөн нэг газар хэлтэс, нэг салбарын гадагшаа чиглэсэн үйл ажиллагаанд хэрэгтэй мэтээр хандсан байна.

**НЭГДҮГЭЭР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ:** Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх 50%

**Зорилт 1:** *Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх;*

**Хүрэх үр дүн:** *Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.*

*Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бүрдүүлэхийн хувьд:*

Байгууллагуудын ирүүлсэн мэдээллээс харвал бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн байгууллагаас 7 нь буюу ХНХЯ, ХБХЕГ, ХНХСҮСИ, ГБХХГ, ХХҮЕГ, НДЕГ дэд зөвлөл байгуулж, журмаа баталж, хариуцах ажилтанг тушаалд тэмдэглэж, үүрэгжүүлсэн, БНСУ дахь ХХҮГ Салбар зөвлөлөө байгуулаагүй байна.

Салбарын байгууллагуудын бүх түвшний ажилтнуудад салбарын жендэрийн бодлогыг таниулах, хэрэгжилтийг хангахад оролцогч талуудын үүрэг оролцоог танилцуулах,

төлөвлөгөөнд тусгах, хэрэгжилтийг үнэлэх, хангах мэргэжилтэн томилох зэрэг хэрэгжилтийн механизм бий болгоход чиглэсэн ажлыг үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын аль нь ч санаачлан хэрэгжүүлээгүй байна.

Салбарын мэргэжилтнүүдийн ажлын чиг үүрэг, хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд:

“төсөл хөтөлбөр, цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагатай уялдуулан Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, жендэр ба бодлого төлөвлөлт, ажлын байрны бэлгийн дарамт, шинэ ажилтнуудад чиглэсэн мэдээлэл олгох сургалт, удирдах ажилтнууд болон хүний нөөцийн ажилтнуудад зориулсан жендэрийн бусад сургалтуудад хамрагдсан” талаарх мэдээлэл ирүүлсэн. Сургалтанд хамрагдсан албан хаагчид нь бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын санаачилга, санхүүжилт, хөтөлбөрийн хүрээнд бус төсөл хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны сургалтуудад хамрагдсан боловч удирдамж зохион байгуулалтаар ажилтан, албан хаагч, ажлын байрны онцлог хэрэгцээ, чиг үүрэгтэй холбоотой сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон түүний хүлээлтэд хүрэхүйц нэгдсэн сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхлээгүй байна.

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын бодлого төлөвлөлт, төсөв гаргах, тэдгээрийг гүйцэтгэх, хяналж үнэлэн цаашид сайжруулах арга хэмжээ авах чиг үүрэг тус бүрт жендэрийн ямар ур чадвар, мэдлэг ойлголт дутуу болон сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байгааг тодорхойлсноор чиглэл тус бүрт, ажлын байр тус бүрт хэрэгцээнд зориулсан сургалт зохион байгуулах нь бодлогын хэрэгжилтийг хангахад өндөр ач холбогдолтой. Тухайлбал, байгууллагын аж ахуй хариуцдаг албан тушаалтнуудад “ажлын жендэрийн мэдрэмжтэй таатай орчин” сургалт мэдлэг өгөх нь эрэгтэй, эмэгтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй, жирэмсэн ажилтан тус бүрт гарч болох ялгаатай хэрэгцээг олж харах боломж олгоно. Тухайлбал, ажлын өрөөний агааржуулалт эсвэл халаалт зохимжгүй байх нь ялангуяа жирэмсэн ажилтанд сөрөг нөлөөтэй, ариун цэврийн өрөө эрэгтэй эмэгтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тус тусдаа байх нь хүний наад захын хэрэгцээг хангах явдал бөгөөд үүнд шаардлагатай түр болон тусгай арга хэмжээг өөрийн ажил, төсөвтэй суулгах хэрэгтэй болдог.

Мөн ажлын биет бус орчин ээлтэй байгаа эсэх, ажилтан удирдлага хоорондоо болон ГУРАВДАГЧ ЭТГЭЭДээс ирэх ажлын байрны хүчирхийлэл дарамтаас сэргийлэх шинжилгээ хийж, хариу арга хэмжээ авч чадах ур чадварыг байгууллагын удирдлага, хүний нөөц болон мэдээлэл технологийн ажилтнаас шаарддаг. Цахим болон хүн хоорондын албан харилцаа, амин орон зайд халдахгүй байх, албан болон хувийн харилцааны хүрээ хязгаарыг хэрхэн тогтоодог талаар мэдээлэл сургалт, мэдлэг дадал бүх ажилтнуудад хэрэгцээтэй байж болох юм.

Жендэрийн шинжилгээ хийх чадавхыг бий болгох ажлын хүрээнд, ХНХЯ Дэлхийн Банкны хэрэгжүүлж буй Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бий болгохоор хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, арга хэмжээг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход аргагүйн дэмжлэг үзүүлсэн нь сайшаалтай боловч, үр дүн, үр нөлөөг үнэлэх ажил хийгдээгүй байна.

ХНХС-ын 2018 оны А/177 дугаар тушаалаар салбарын байгууллага, нэгжүүд өөрсдийн хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг

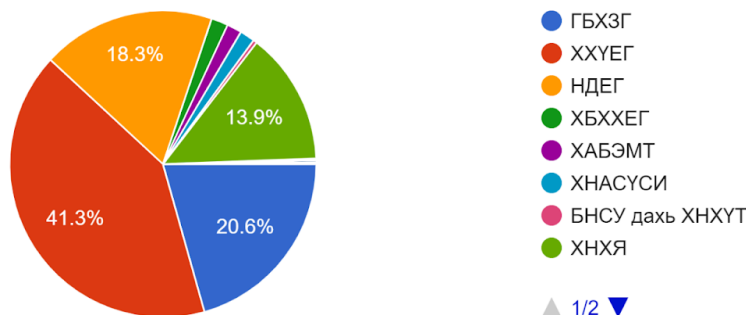
боловсруулна хэмээн тусгасан боловч одоогоор төлөвлөгөө боловсруулсан байгууллага байхгүй байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, тайлагналт болон жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах хүний нөөцийн бэлэн байдлын хувьд:

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэх тэгш боломжоор хангагдаж байвал түүнийг жендэрийн эрх тэгш байдал<sup>4</sup> гэнэ. Энэ утгаар Монгол Улсын хаана, ямар ХҮН эрэгтэй, эмэгтэй, гуравдагч хүйс болон малчин, ажилтан, ахмад, залуу зэргээс шалтгаалан нийгэмд тэгш оролцож чадахгүй, хөгжлийн үр шимийг тэгш хүртэхгүй байгааг олж харах, хариу арга хэмжээ авах жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийг энэ салбарт бүрдүүлэх бодлогын зорилт бий. Салбарын ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголтыг тандах зорилгоор “Жендэрийн өөрийн үнэлгээ”-ний асуулгыг цахимаар зохион байгуулж, 8 байгууллагын 509 хүн хамрагдаж хариулсан бөгөөд тэдний 80% эмэгтэй, 20% эрэгтэй байсан бөгөөд 76% нь захиргааны, 23% нь үйлчилгээний албан хаагчид байна. Тэднээс 40% аймагт, 17.8% дүүрэгт, 12.6% хороонд, 12.1% суманд, 8.3% яаманд, 5,7% нь агентлаг, газарт, 4.7% нь нийслэлд, 1.8% нь багт ажилладаг албан хаагчид хамрагдсан нь хангалттай төлөөлөл болсон байна.

Та ямар байгууллагын харъяанд ажилладаг вэ?

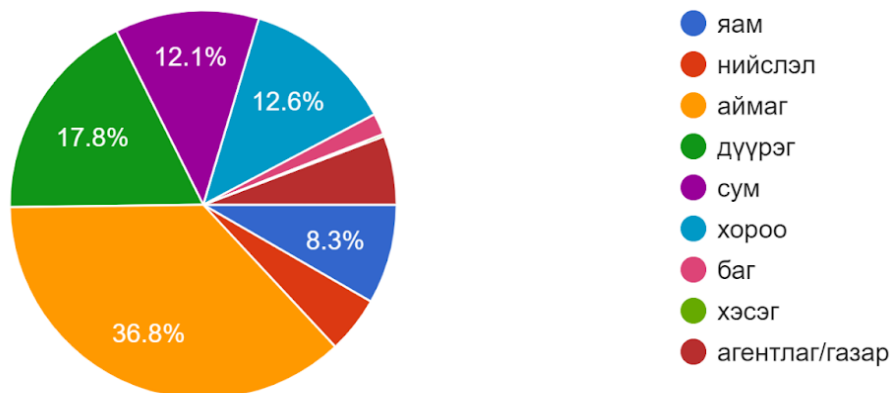
509 responses



<sup>4</sup> Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хуудас 6

## Та ямар түвшинд ажилладаг вэ?

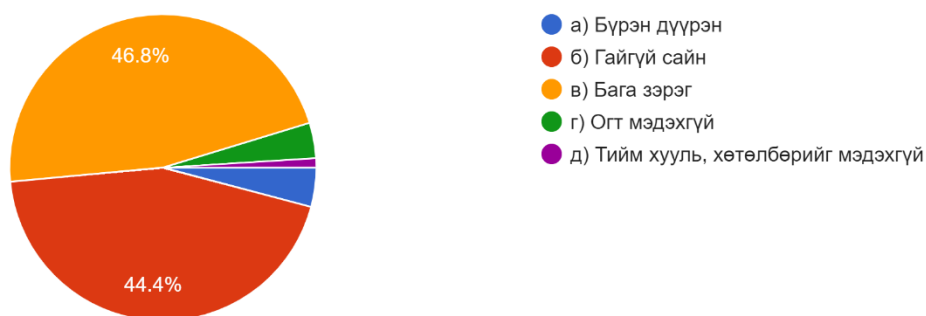
506 responses



Жендэрийн эрх тэгш байлыг хангах тухай хууль, жендэрийн хөтөлбөрийн талаар:  
бүрэн дүүрэн мэдлэгтэй -21 хүн, 4.1%  
гайгүй сайн мэдлэгтэй -226 хүн, 44.4%  
бага зэрэг мэдлэгтэй -238 хүн, 46.8%  
огт мэдэхгүй -24 хүн, 4.7% байна.

### 1.1. Та Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, жендэрийн хөтөлбөрийн талаар хэр мэдэх вэ?

509 responses



Асуулгад оролцсон 509 ажилтны тал хувь нь жендэрийн сургалтад боломжийн оролцож байсан бол 40% хангалттай оролцоогүй, 11.6% огт хамрагдаагүй байна.

### Өөрийн ажил дээрээ жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах чадварын хувьд:

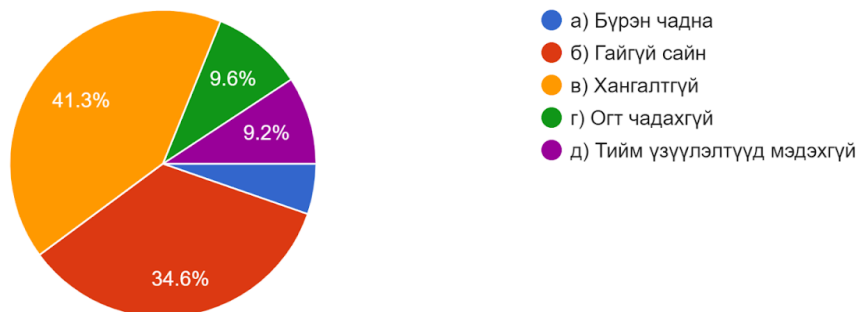
-бүрэн чадна 27 хүн, 5.3%



-гайгүй сайн 176 хүн, 34.6%  
-хангалтгүй, огт чадахгүй 259 хүн 50.9%  
-тийм үзүүлэлт мэдэхгүй 47 хүн, 9.2% байна.

#### 1.4. Та жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд ашиглаж чадах уу?

509 responses



Жендэрийн мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэх, ажилдаа ашиглах боломж:

-47 хүнд (9.2%) хангалттай,  
-213 хүнд (41.8%) гайгүй,  
-249 хүнд (48.9%) хангалтгүй болон огт олддоггүй байна.

Иймд салбарын ажилтнууд жендэрийн талаар тодорхой мэдлэг ойлголттой боловч түүнийг ажил төлөвлөлт, тайлагналтад ашиглах, нийгмийн бүлгүүд, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг тодорхойлж, онцлог ялгаатай байдал, хэрэгцээнд тулгуурлан үйлчилгээг төлөвлөж хүргэхэд бэлэн бус байна.

#### Бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй зохион байгуулах чадавхын хувьд:

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх тоон болон чанарын үзүүлэлтүүдийг жендэрийн шалгуур үзүүлэлт гэнэ. Төрийн үйлчилгээ, үйл ажиллагааны үр дүнд хувь хүнд, айл өрхөд ямар ахиц дэвшил гарч байгааг харахын тулд энэ хэмжүүрийг хэрэглэж сурах шаардлагатай болдог. Байгууллагын үйл ажиллагаанд ХНХЯ-ны хувьд тухайн оны улсын төсвийн тухай хуулиар тогтоосон шалгуур үзүүлэлт, хэмжих хэмжүүрт жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг суулгаагүй байна. Төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарын 2019, 2020, 2021 онд хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнгийн талаарх чанарын болон тоо хэмжээний үзүүлэлтэд жендэрийн мэдрэмжтэй тоо болон чанарын үзүүлэлтийг тусгаагүй байна. ХХҮЕГ-ийн ирүүлсэн 2019, 2020, 2021 оны Үр дүнгийн гэрээ, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд салбарын жендэрийн бодлого тусгагдаагүй, үйл ажиллагаа төлөвлөгдөөгүй байна. ГБХЗГ-аас ирүүлсэн 2019, 2020, 2021 оны Үр дүнгийн гэрээ, байгууллагын төлөвлөгөөнд салбарын бодлого ороогүй боловч Жендэрийн эрх тэгш байдлын хангах үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд үйл ажиллагаанууд төлөвлөгдсөн, хийгдсэн байна.

Гэвч нарийвчилсан жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт хийгдээгүй байна. Учир нь салбарын жендэрийн бодлогод жендэрийн мэдрэмж нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн тэдний хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг чадвар юм гэж тодорхойлсон бөгөөд дээрх төлөвлөлтүүдэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээг ялгаатай авч үзээгүй байна. Түүнчлэн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хууль тогтоомж нь хэрхэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцоогүй байв. Эдгээр нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль, түүний хэрэгжилтийг хангах баримт бичиг, дүрэм, журмуудад жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт, үнэлгээний талаар зохицуулалт байхгүйтэй холбоотой боловч Монгол Улсын иргэн бүрт хүрч үйлчилдэг салбарын хувьд үр дүнгийн гэрээ, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний тоо, чанарын үзүүлэлтэд жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт хийх боломж эрх зүйн хувьд байна.

Түүнчлэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил нь зөвхөн хариуцсан газар, хэлтсийн үүрэг мэт ойлгодог хандлага нь байгууллагын нэгж тус бүр жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөж, хэрэгжүүлж, тайлагнахгүй байгаагийн шалтгаан болсон байна.

Чанарын судалгааны хүрээнд цуглуулсан мэдээллээс харвал салбарын ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн эрх тэгш байдлыг өдөр тутмын ажил үүрэгтээ шингээж, хангаж ажиллахад шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар олгох, ажлын байранд дэмжлэг үзүүлэх, тогтмол сургалт, мэдээллийн ажил хийгдээгүй бөгөөд төсөв мөн хуваарилдаггүй гэж хариулсан.

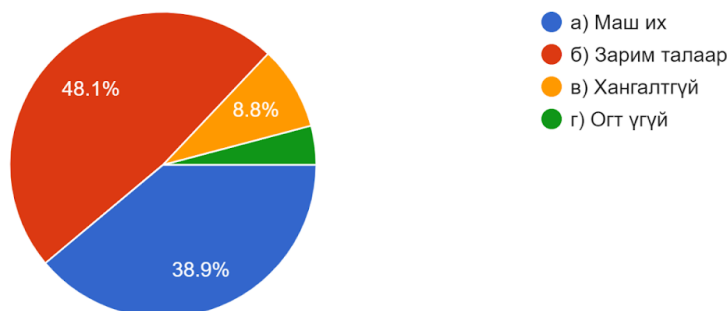
Түүнчлэн, салбарын жендэрийн бодлогын хүрэх үр дүн, хоёр үе шат тус бүрт хийхээр төлөвлөсөн үйл ажиллагаа, хамтын ажиллагаа зэргийг бүх түвшинд танилцуулаагүй, салбарын ажилтнууд энэ талаар мэдлэг мэдээлэл хангалтгүй гэж хариулснаас гадна үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгах ажил дутмаг байна. Салбарын ажилтнуудын талаарх мэдээллийг хүйсээр ангилан дэлгэрэнгүй цуглуулж, мэдээллийн сан бүрдүүлэхээр ажиллаж байна. Гэвч байгаа тоон мэдээлэлд хэрхэн дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг ашигладаг талаар мэдээлэл байхгүй байна.

Хөдөө орон нутаг, аймаг сум, дүүрэг хорооны ажилтнуудад бодлогын зорилт, хүрэх үр дүн, тэдний оролцоо, хэрэгжилт зэргийг танилцуулж, салбарын удирдах байгууллагын манлайлалтайгаар нэгдсэн уулзалт, хэлэлцүүлэг явуулах хэрэгцээ байна гэж оролцогчид хариулсан. Салбар агентлаг, байгууллагууд дэд зөвлөл байгуулагдан, дүрэм журмаа баталсан хэдий ч зорилтын хүрээнд тотмол үйл ажиллагаа явуулж, төсөв батлан, бусад байгууллага мөн тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй уялдуулдаггүй гэдгийг мөн оролцогчид онцолж байсан. Салбарын ажилтнуудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг олон сэдэв, агуулгын хүрээнд сургалт зохион байгуулагддаг боловч нэгдсэн хэлбэрээр, тогтмол, ажлын чиг үүрэгтэй холбоотой, тэдний бодит хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн сургалтын хөтөлбөр байхгүй байна.

Байгууллагынхаа жөндөрийн тэгш байдлыг дэмжих соёлын талаар салбарын ажилтнууд харьцангуй эерэг хандлагатай байв. Асуулгад оролцогчдын 87% нь өөр хоорондоо хүндэтгэлтэй ханддаг гэж хариулсан байна.

3.1 Та ажил үүргийнхээ хүрээнд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд эн тэгш, хүндэтгэлтэй харилцааг бий болгоход хэр их анхаардаг вэ?

509 responses



Салбарын байгууллагуудын хувьд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс ямар ч албан тушаалд ажиллаж, ямар ч ажил үүргийг гүйцэтгэхэд учрах саад бэрхшээлийг:

-бүрэн арилгасан 18.9%

-хангалттай арилгасан 47.5%

-хангалтгүй болон арилгаагүй 24% нь үзэж байна.

#### Хэсгийн дүгнэлт:

Салбарын хувьд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлэх ажил хангалттай биш байна. Бодлого боловсруулах, арга хэмжээ төлөвлөх, хэрэгжүүлэх зэрэг яам<sup>5</sup> болон бүх түвшний нэгж байгууллагуудын үр дүнгийн гэрээ, байгууллагын стратеги төлөвлөлт, тайлангуудад Хүүхэд гэр бүл, залуучуудын хөгжлийн газар, түүний харъяа байгууллагаас бусад нь жөндөрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлал, шалгуур үзүүлэлт тусгаагүй байгаа учир хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн хөгжил, хүн амд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлт үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээ жөндөрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар бүрэн хийгдээгүй хэвээр байна.

<sup>5</sup> Монгол Улсын 2019, 2020, 2021 оны төсвийн тухай хуулиудын Нэгдүгээр хавсралт

## ХОЁРДУГААР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ: Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох 30%

**Зорилт:** Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;

**Хүрэх үр дүн:** Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.

### **Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийн хувьд:**

Эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдын гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцоогүй бодлого төлөвлөлт нь эмэгтэйчүүдийг ажлын байрандаа ахиж дэвшихэд саад болж, цалин хөлс багатай, баталгаагүй ажил руу 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 амьдралын тэнцвэрийг хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцын нэгэн хэсэг болно.

Салбарын ажилтнуудын хүйсээр ангилсан, дэлгэрэнгүй мэдээллийн сан бий болгох нь зайнаас болон цахимаар ажиллах, цагийн уян хатан зохицуулалт ямар хэмжээнд шаардагдаж болохыг тооцоолох боломжийг Хүний нөөц, захиргаа хариуцсан албан тушаалтанд олгодог бол ажлын ачааллаа хэрхэн тэнцүүлэх төлөвлөлт гаргах боломжийг удирдлагад олгодог. Өгсөн үүрэг даалгаврыг хангалттай биелүүлж, хөдөлмөрөө шударга үнэлүүлсэн, ажилдаа ирэхдээ болон гэртээ харихдаа аз жаргалтай ажилтныг зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байраар хангагдсан хүн гэж хэлж болно.

Түүнээс гадна салбарын ажилтнуудын хүйсээр ангилсан мэдээлэл нь энэ салбарт, хаана ямар түвшинд эрэгтэй эмэгтэйчүүд илүү болон цөөн байгаа, түүний шалтгаан нөхцөлийг судалж, ижил үнэ цэнэтэй ажилд ижил цалин хөлс олгогдож байгаа эсэх зэргээр жендэрийн олон шинжилгээг хийж, эрх тэгш байдлыг хангах түр болон тусгай урт болон богино хугацааны арга хэмжээ төлөвлөхөд туслана.

Бидэнд ирүүлсэн мэдээллүүдээс харахад, хүйсээр дэлгэрэнгүй ангилсан тоо авдаг хэдий ч түүнийг нэгтгэн мэдээллийн сан үүсгэх, мэдээллийг хэн хэрхэн ашиглах, төлөвлөх, мөн удирдлагын төлөөллийн хувийг тооцох зэрэг ажлууд орхигдсон байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны тодорхойлолт, үзүүлэлт, ажлын байрыг туршилтын журмаар хэрэгжүүлэх ажлуудыг аль ч байгууллага одоогоор хэрэгжүүлээгүй байна.

Салбарын эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, хүчирхийлэл дарамтгүй орчинд ажиллаж буй эсэх асуудалд дүн шинжилгээ хийхдээ байгууллагуудын Дотоод журам, Хөдөлмөрийн гэрээ түүнтэй адилтгах баримт бичигт дүн шинжилгээ хийж, түүнийг бодлого боловсруулах дээд удирдлага, хэрэгжүүлдэг дунд шат, анхан шатны

гүйцэтгэлийн түвшинд агентлаг, аймаг, дүүрэг, сум, хорооны түвшинд ажилладаг хүний оролцоотой бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүн буюу чанарын мэдээлэлтэй харьцуулан шинжилж дүгнэв.

Ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх нь:

Ажлын байр гэдэг нь ажил хийж байгаа орчин болон хөдөлмөрийн харилцааг хэлэх бөгөөд ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирж очих, ээлж солигдох, ажил хүлээлцэх, сургалтанд хамрагдах болон ажил олгогч болон аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.<sup>6</sup> Харин ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар (6, 7 дугаар зүйл) өргөн хүрээнд тодорхойлж, ажилтан өөр хоорондоо болон ажил олгогчоос гадна гуравдагч этгээдээс дарамт хүчирхийлэлгүй орчин нөхцлийг бий болгох, энэ талаар хөдөлмөрийн дотоод дүрэм журамдаа тусгаж, гомдлын механизм бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг тогтмол хийх зэргээр тодорхой үүрэг хариуцлага хүлээлгэсэн.

Түүнчлэн ажилтны ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлнэ хэмээн заасан.

ХНХЯ болон харъяа 7 байгууллагын 4 нь Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамт учруулсан тохиолдолд хаана хандах, ямар арга хэмжээ авах талаар дотоод журам, түүнтэй адилтгах баримт бичигт тусгасан байна. Эдгээр хуулиар оногдсон үүргийг хангах чиглэлээр Салбарын бодлогод тусгагдсан зорилт, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг үнэлэхдээ тэдний Дотоод дүрэм журам, түүнтэй адилтгах баримт бичиг, байгууллагын жилийн ажлын төлөвлөгөө, тайлан гэсэн мэдээллүүдэд дүн шинжилгээ хийв.

ХНХЯ-ны хувьд ар гэр – амьдралын тэнцвэрийг хангахад захиргааг үүрэгжүүлсэн, шаардлагатай тохиолдолд ажил үүргээ гэрээсээ, зайнаас ажиллах боломж олгож журамласан байв. Харин “олон улсын эмэгтэйчүүдийн баярыг тохиолдуулан ... гарын бэлэг өгнө”<sup>7</sup> гэсэн нь олон улсын эмэгтэйчүүдийн эрхийн өдрийн агуулгыг дордуулж, эмэгтэйчүүдийн гэр бүл, байгууллага, нийгэмд оруулж буй хувь нэмрийг бүдэгрүүлсэн сөрөг үйлчлэлтэй заалт баталсан нь тус байгууллагын удирдлага, албан хаагчдын дунд жендэрийн хэвшмэл ойлголт өргөн хүрээнд байгааг илтгэж байна.

Ажлын байран дээрх ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтгүй орчин бий болгох, урьдчилан сэргийлэх үүргийг ажил олгогчид өгч, нийт ажилтанд хамтран ажиллагсадтайгаа соёлтой харьцах, ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байхыг үүрэгжүүлсэн байна. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар гомдол мэдээллээ “хайрцаг”-т хийх, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан

---

<sup>6</sup> Хөдөлмөрийн тухай хууль, 7.7 заалт

<sup>7</sup> Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны хөдөлмөрийн дотоод журам 7.8.10 ХНХЯ-ны ТНБД-ын 2022 оны 03 дугаар сарын 30-ны өдрийн А/67 тоот тушаал

албан хаагчид хандаж, гомдол гаргах, тус ажилтан нэгжийн даргад таницлуулах, хэрэв гомдол үндэслэлтэй бол Ажлын хэсэг байгуулж ажиллахаар журамласан байна. Бусдад Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлсэн ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах шийдвэр гарсан тохиолдолд "Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах" журмыг баримтлахаар тусгажээ.

Харин ХНХЯ-ны мэргэжилтэн, удирдлагуудтай хийсэн ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс харахад удирдах, гүйцэтгэх түвшний албан хаагчид өөр дээрээ болон өөрийн удирдлага доорх ажилтнуудынхаа ар гэр амьдралын тэнцвэр гэж юу болох, хэрхэн хангах талаар, ажлын байр, ажлын байрны дарамт, гуравдагч этгээдээс ирдэг дарамтын талаар ойлголт сул, эрэгтэй удирдлагуудын хувьд "зайнаас болон цахимаар ажиллах нь хүндрэлтэй" хэмээн үздэг, эмэгтэй удирдлагын хувьд "энэ төрлийн боломж олгох нь зүйтэй" хэмээн үзэж байна. АБД, АББД-д өртсөн тохиолдолд хаана, хэнд хандах талаар судалгаанд оролцогчдын 80% шууд хариулж мэдэхгүй байв.

НДЕГ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журамд хамт олныг эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах"-ыг ажил олгогчид үүрэг болгосон хэдий ч "...ажлын байранд аливаа хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт үзүүлсэн, ялгавартай хандах үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд холбогдох хууль журмын дагуу зохих хариуцлага хүлээлгэнэ"<sup>8</sup> гэсэн заалт нь "хууль ёсоор гаргасан ажлын дарамтын зөвшөөрсөн мэт ойлгогдож байна. "Ажлын цагийг үр бүтээлтэй, бүрэн ашиглаж, албан үүргээ хариуцлагатай, үр дүнтэй хэрэгжүүлнэ. Ажилдаа, ирэх, явахдаа цаг бүртгэлийн төхөөрөмжид заавал бүртгүүлэх бөгөөд хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр ажлын цагаас хоцрох, ажлын байрыг орхиж явах, чөлөөний хугацааг хэтрүүлэх зэргээр ажил цалгардуулахыг хориглоно"<sup>9</sup> гэсэн нь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг ажилтайгаа хослуулах ар гэр – амьдралын тэнцвэрийг хангахад сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй байна.

АБД, АББД-ын асуудлыг тодорхой тусгаагүй, механизм тусгаагүй, "Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм", "Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл оногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам"-ыг ишлэсэн байна. Гэвч тэдгээр журмуудад ажлын байрны дарамт, АББД-ыг тусгайлан зохицуулаагүй, Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хэм хэмжээг тусгаагүй байна.

ХХҮЕГ-ын 2016 онд баталж, 2018 онд нэмэлт орсон Хөдөлмөрийн дотоод журам<sup>10</sup>-д ажилтнуудын ар гэр – амьдралын тэнцвэрийг хангахад эерэг нөлөөтэй заалт байхгүй, харин ажлын цагийг хатуу баримталж ажил дээрээ тогтвортой байна (журмын 6.1.3), Олон улсын эмэгтэйчүүдийн баярыг тохиолдуулан эмэгтэйчүүдэд .... төгрөг хүртэл бэлэг олгож болно (журмын 7.3.4) зэрэг жендэрийн мэдрэмжгүй, хэвшмэл ойлголтыг өөгшүүлсэн заалтууд байна. Түүнчлэн АБД, АББД-ын талаарх Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон хэм хэмжээ, ажил олгогчийн үүргээ хэрхэн биелүүлэх талаар тусгаагүй байна.

---

<sup>8</sup> НДЕГ-ын хөдөлмөрийн дотоод журам 5.1.23, НДЕГ-ын даргын 2022 оны 3 сарын 1-ний А/37 тоот тушаал

<sup>9</sup> НДЕГ-ын хөдөлмөрийн дотоод журам 5.2.6

<sup>10</sup> ХХҮЕГ-ын даргын 2016 оны 9 сарын 28-ны А/20 тоот тушаал

ГБХЗГ-ын шинэчлэгдэн батлагдсан Хөдөлмөрийн дотоод журам<sup>11</sup>-д ар гэр – амьдралын тэнцвэрийг хангахад ээлтэй буюу цахимаар ажиллах, цахим гарын үсэг хэрэглэх, албан бичиг, өргөдөл гомдол цахимаар хүлээн авах, цахимаар хариу өгөх, ажилтны нийгмийн баталгааны зарим асуудал хангах, ажилтан сурч хөгжихөд дэмжлэг үзүүлэх, ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт, илүү цагаар ажиллуулах болзол, хязгаар, илүү цагийн цалин, нөхөн амралтыг олгох зэрэг 10 гаруй эерэг заалт (3.2, 3.3, 3.16, 3.17, 3.18, 4.8, 5.15, 5.16, 7.1.1, 7.1.2, 7.1.6, 7.5.2) орсон, ар гэр амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэгдсэн байна.

АБД, АББД-ыг журмаар зохицуулж, Ажил олгогчид урьдчилан сэргийлэх, орчин бүрдүүлэх, гомдол “хайрцаг”-аар хүлээн авах, шаардлагатай тохиолдолд Ажлын хэсэг байгуулж, гомдлыг хянан шийдвэрлэх үүргүүдийг даалгасан, Ажилтанд АББД үзүүлэхгүй байх, гомдол гаргах, мэдүүлэг өгөх, шаардах зэрэг эрх үүргийг олгосон байна. Энэ төрлийн гомдол мэдээллийг “хайрцаг”-т хийх, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчид гомдол мэдээлэл гаргах, ёс зүйн хороонд хандах, ажлын хэсэг байгуулж, “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл оногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-аар хариуцлага тооцохоор тусгасан байна.

ХБХХЕГ-ын Хөдөлмөрийн дотоо журам<sup>12</sup>-д ажилтны ар гэр – амьдралын тэнцвэрийн хангахад хүндрэл учруулах цөөнгүй заалт байна. Тухайлбал, “Нэг сард хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр хожимдсон нийт хугацаа нь 60 минутаас дээш ажлын цаг хоцорсон тохиолдолд 1 минутад ногдох хөдөлмөрийн хөлсний дүнгээр тооцож, тухайн албан хаагчийн албан тушаалын үндсэн цалингаас хасах арга хэмжээ авна.” зэрэг нь хол гэртэй, бага насны хүүхэдтэй эцэг эхчүүд сургууль, цэцэрлэгт хүүхдээ өгөх, авах цаг, замын түгжрэлээс шалтгаалан эсэхийг “хүндэтгэн үзэх” гэж тооцох эсэх, үгүй бол цалин хөлсөө хасуулах ээлгүй заалт болж байна. Мөн журмын “10.3.6. Олон улсын эмэгтэйчүүдийн баярыг тохиолдуулан эмэгтэйчүүдэд, Хүүхдийн баярыг тохиолдуулан ажилтнуудын 16 хүртэлх насны хүүхдэд 20 000 хүртэлх төгрөгийн бэлэг дурсгалын зүйл олгож болно.” Заалт нь олон улсын эмэгтэйчүүдийн эрхийн өдрийн агуулгыг дордуулж, эмэгтэйчүүдийн гэр бүл, байгууллага, нийгэмд оруулж буй хувь нэмрийг бүдэгрүүлсэн сөрөг үйлчлэлтэй заалт батласан нь тус байгууллагын удирдлага, албан хаагчдын дунд жөндөрийн хэвшмэл ойлголт өргөн хүрээнд байгааг илтгэж байна. Мөн “12.1.14. Удирдлагаас өгсөн үүрэг, даалгаврыг хугацаанд нь чанартай гүйцэтгээгүй; 12.1.19. Байгууллагаас зохион байгуулж буй ажлаас хойш суусан, бусдыг энэ үйлдэлдээ татан оролцуулсан, уриалсан;” бол сахилгын шийтгэл оногдуулахаар байгаа нь ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргийг албан журмаар даалгах, байгууллагаас зохион байгуулах ямар ажлаас хойш суух зэргийг нарийвчлан тодорхойлоогүй нь ажлын бус цагаар зохион байгуулагдах ажилд оролцоогүйн улмаас сахилгын шийтгэл оногдуулахаар байгаа нь ажил ар гэрийн тэнцвэрийг хангахад сөрөг нөлөөтэй байна.

---

<sup>11</sup> ГБХЗХГ-ын даргын 2022 оны 3 сарын 28-ны А/51 тоот тушаал

<sup>12</sup> ХБХХЕГ-ын даргын 2018 оны 12 сарын 14-ний А23 тоот тушаал

Аймаг, дүүрэг, сум хороо, агентлагийн мэргэжилтэн, удирдлагуудтай хийсэн бүлгийн болон ганцаарчилсан яриа авсан чанарын судалгааны үр дүнгээс харахад анхан шатны нэгж дээр иргэдтэй нүүр тулан ажилладаг ажилтны ачаалал их, ар гэрийн ажил, үр хүүхэддээ цаг гаргах боломжгүй, ажлын байрны тодорхойлолт заасан чиг үүргээс гадна “бусад” хэмээх заалтаар гүйцэтгэдэг “олон төрлийн судалгаа, мэдээлэл, хог түүх, мод тарих, Тамгын газрын ажилд оролцох” гэх мэт “ажил”-д үндсэн ажлаа хийдэг цагаас илүүг зарцуулдаг гэжээ.

**Шигтгээ 1:**

Өргөдөл гомдлыг би шууд шийдэх боломжгүй, холбогдох удирдлагадаа өгөөд, хариу хүлээдэг. Гэтэл иргэдийн зүгээс “удаалаа, хүссэнээр шийдэж өгсөнгүй, “П” минь гэх хэл амаар доромжлох нь байнга л гардаг. “Машины чинь дугаарыг харчихсан байгаа шүү” гэх мэт заналхийлэл ер нь байнга ирдэг. Үүнийг дарамт гэж нэг их боддоггүй, байнга ийм байдаг учраас, хэндээ ч хандаж хэлэх билээ дээ.

/”К” бүлгийн уулзалтад анхан шатны нэгж дээр ажилладаг ажилтны ярианаас/

**Шигтгээ 2:**

Өсвөр насны охин маань өчигдөрхөн надад гомдлоо хэлж, “Та намайг хэзээ ч тоож, анхаарч байгаагүй. Дандаа ажилтай байдаг. Биднийг унтаж байхад ирээд, өглөө унтаж байхад гараад явчихсан байдаг. Та ер нь надад хайртай юм уу? Би танд үнэхээр гомдож байна, би 108 руу залгаж гомдлоо хэлнэ” гэсэн. Бид өөрсдөө хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, хүүхэд эмэгтэйчүүдийг хамгаалах чиглэлээр цаг наргүй ажилладаг хирнээ өөрийн гэр оронд ийм зүйл их болж байна. Ар гэр үнэхээр хаягдсан, ганц миний хувьд биш манай салбарын ажилтан, удирдах түвшний ажилтан ч мөн ийм байдаг.

/”Б” бүлгийн ганцаарчилсан уулзалтад Удирдах албан тушаалтны өгсөн ярианаас.../

**Шигтгээ 3:**

Заримдаа боддог л юм, “би бас хүн шүү дээ” гэж. Төрийн албан хаагчийн өргөсөн тангарагтаа үнэнч байхын тулд эцсээ хүртэл л хичээж байна. Заримдаа их хэцүү байдаг. Удирдлагууд Албан ажлын бус ажлаар дарж, хэрэгтэй хэрэггүй судалгаа бөглүүлнэ, нэг мэдээг хэд хэдэн янзаар нэхнэ, дандаа “яг одоо яаралтай” гэнэ. Үндсэн ажлаа хийхэс илүүтэй судалгаа, тоо мэдээнд ажлын цаг дуусна, ард нь үндсэн ажил үлддэг тул түүнийгээ хийхээс аргагүй. Хог түүх, гудамж цэвэрлэх, элдэв янзын тэмцээн уралдаан хийх зэргээр гэр бүлдээ зарцуулах цаггүй болтол шахдаг. Үүнийгээ хэнд хэлэх билээ, хэлэх юм бол “цагтаа ажлаа амжаагүй чинь чиний чадваргүйнх” гэдэг хариу ирдэг учраас шүд зууж байна.

/”Ц” бүлгийн уулзалтад хийгдсэн ярианаас, энэ байдал сум баг хорооны түвшинд бүр их болдог байна. /судлаач/



Шигтгээ 4:

Цар тахлын үед манай салбар бүрэн бүрэлдэхүүнээрээ ажилласан, олон ч ажил амжуулж авсан. Гэхдээ сүүлийн үед нийгмийн зүгээс ирж буй дарамт, цахим орчинд болж буй дарамт, иргэдээс ирж буй дарамт, удирдлагаас ирж буй шахалтыг тэсвэрлэх аргагүй болж байна, ажлаа сольдог ч юм билүү гэж боддог. Ажлын үүдэнд хүлээж байгаад, уулзахдаа элдэв үгээр доромжилж, нүүр лүү нулимдаг хүн ч байдаг, би Төрийн албан хаагч учраас хариу үйлдэл үзүүлэхгүй доромжлолыг хүлээж авдаг. Дээр олон удирдлага дарга нар гэнэтийн гэнэтийн хурал, уулзалт зарлаж “загнана”, бас л удирдах удирдуулах зарчмын хувьд дуугүй загнуулаад суудаг. Би өөрөө “галыг өөр дээрээ” авахгүй бол болохгүй, миний удирдлагад ажиллаж байгаа олон хүндээ бурууг өгөхгүйн тулд. Тантай ний нуугүй ярьсан чинь жаахан хөнгөрөх шиг болж байна, бидэнд стрессээ гаргах хэрэгцээ маш их байгаа юм байна.

/"Ц" түвшний ганцаарчилсан ярианаас.../

Шигтгээ 5:

Аль болох ажилтнуудаа ойлгож, бага насны хүүхэдтэй, хол амьдардаг нэгэндээ чөлөө өгөх зэргээр зохицуулахыг хичээдэг. Гэвч үнэхээр хүн хүч хүрэхгүй, байнгын бэлэн байдалд ажилладаг тул хэзээ ч хамаагүй дууддаг, дуудагддаг. Дийлэнх ажиглагдаж байгаа зүйл нь шинэ залуу ажилтан эсвэл тэтгэвэрт гарах дөхөж байгаа ажилтнууд их хэцүү, жаахан шаардлага тавихад “хөдөлмөрлөх эрх, ялгаварлан гадуурхалт” гэж ярьна. Бидний үед тухайн баг хамт олон нэг нь нэгнийгээ орлож ажиллаж болдог байсан, одоогийн төрийн албан хаагчид чиг үүргийн хүрээнд хийж байгаа ажлаа “дарж хэвтчихээд” бусаддаа хуваалцдаггүй, ээжлийн амралтаар өөрийг нь орлохоор болоход өөрөөс нь өөр хүн олдохгүй байх жишээтэй.

/"К" ганцаарчилсан ярианаас.../

Шигтгээ 6:

Цалин их бага, хаанаа ч хүрдэггүй. Би өөрөө өрх толгойлсон ээж, гэрийн бараа харахгүй ажилтай. Цалин буусан гээд гэртээ авч очиход ичмээр л байдаг.

Түүнээс гадна нэг өрөөнд сууж байгаа хүмүүсийн өдрийэ хоолны мөнгө өөр өөр, зарим нь 11,000 төгрөг, зарим нь 5,000 төгрөгний нормтой. Хэдийгээр төсөв мөнгө хэмнэж байгаа хэдий ч хүний ходоод ижил хэмжээтэй шүү дээ, яагаад ингэж ялгаатай тогтоодог юм бэ.

/"Л" бүлгийн ярианаас.../

Шигтгээ 7:

Цагтаа тарах нь “гэм хийсэн” юм шиг мэдрэмж төрүүлдэг. Ажлын ачааллын хувьд харилцан адилгүй харагддаг, захиргааны хүмүүс бол цагтаа ажлаа амжуулж болоод байдаг болов уу, хяналт үнэлгээнийхэн бас байнга ачаалалтай байдаггүй. Харин иргэдэд үйлчилгээ үзүүлдэг салбарынхан хамгийн хэцүү. Жишээ нь би өөрөө хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй, хүүхэд дээрээ цагтаа очмоор байдаг, өглөө бусад

ажилтнуудаасаа хоцрохгүй ирэхийн тулд хүүхэд харах хүнээ царайчилна гэх мэт маш хүнд байдаг ... (хоолой нь зангирав)

Энэ байдлаа хэндээ ч хэлэхэв дээ, хэлээд ч ойлгож хүлээж авах нь юу л бол.

/"З" бүлгийн ярианаас.../

Шигтгээ 8:

Ер нь манай салбарт эрэгтэй ажилтан орж ирэхэд хэцүү. Маш бага цалинтай. Хэрэв үнэхээр жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллана гэж байгаа бол цөөн хэдэн эрэгтэй ажилтнаа хэрхэн авч үлдэх, цаашид энэ салбарт ажиллах эрэгтэй хүнийг бодлогоор дэмжмээр байна. Бусад улс орныг "сонсож" байхад, эрэгтэй ажилтнуудаа дэмжиж тамхинаас гарвал урамшуулал олгодог, эрэгтэй ажилтанд фитнес спортоор хичээллэх илүү боломж олгодог юм билээ. Ялангуяа суманд ажиллах ажилтан олдохоо болилоо, үүн дээр удирдлагууд анхаарал тавиасай.

/"Ж" бүлгийн ярианаас.../

Хоёрдугаар ерөнхий зорилттой холбоотой, салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг жендэрийн мэдрэмжтэй сайжруулах цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд анхан шатны нэгж дээр ажилладаг албан хаагчдыг тогтмол стресс менежментийн сургалтанд хамруулах, ажлаас халшрах хам шинжид өртсөн ажилтнууддаа мэргэжлийн тусламж хүргэх зорилгоор ХНХЯ-аас Арт терапи сургалтыг 2019 оноос эхлэн улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж буй хамгаалах байрны нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчид, Архангай, Баян-Өлгий, Дархан-Уул, Завхан, Ховд аймгууд, нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн хамгаалах байрны ажилтнуудад цахимаар болон танхимаар зохион байгуулсан байна. Байгууллагуудын ирүүлсэн мэдээллээс харахад ажилтнуудын ажил үүрэг, ажлын ачаалал, ажлын байр, орчноос шалтгаалсан стресс, хам шинж, хөдөлмөрийн норм нормативын үнэлгээ зэрэг ажлууд орхигдсон бөгөөд, сонгосон байгууллагын ажлын байрны орчин, дэд бүтцийг сайжруулах туршилтын төслийг хэрэгжүүлээгүй байна.

Энэ салбарын 8 байгууллагын ажилтан албан хаагчдын ажлын байрыг үнэлэхдээ хүйсээр ангилан, жендэрийн агуулгаар сэтгэл ханамжийг тодорхойлох, үүн дээр үндэслэн шийдвэр гаргах, ажилтнуудын ажил, ар гэрийн тэнцвэртэй байдлыг юу гэж тодорхойлох, хэрхэн үнэлэх зэрэг ажлууд огт хийгдээгүй байна. Ганцхан ГБХЗГ л сургалтын агуулга, сэтгэл ханамжийн судалгаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг ажлын байран дээр хэрхэн хангах талаар тусгасан байсан.

Салбарын ажилтнуудын ажлын ачаалал, ажил, ар гэрийн тэнцвэртэй байдлыг бий болгох ажил нэгдсэн төлөвлөгөөгүй, илүү цагаар нэмэгдэл хөлсгүй ажиллах шаардлагатай болох, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүргээс гадна "бусад" ангилалд орох буюу үндсэн чиг үүргээс өөр ажил үүргийг гүйцэтгэхэд ажлын ихэнх цагийг зарцуулдаг үүнийг тодорхой зохицуулах журам байдаггүй зэрэг асуудлууд байна. Тухайлбал, ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдаагүй гэнэтийн яаралтай тайлан мэдээ бэлтгэх, орчин тойрны

цэвэрлэгээний ажилд оролцох, байгууллага салбарын спорт, урлагийн арга хэмжээнд оролцохыг ажилтнуудаас шаарддаг бөгөөд оролцохгүй байх нь жилийн эцсийн урамшуулал, ажлын гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлөх учир заавал оролцох болдог гэж хариулсан. Энэ нь ажил, ар гэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах ажлыг огт хэрэгсээгүй, Хөдөлмөрийн тухай хуулид заасанчлан захиргааны санаачилгаар ажлын цагаас хэтрүүлэн ажил зохион байгуулах нь ажлын дарамт үүсгэж байгааг харуулж байна. Нөгөө талаас удирдах ажилтнууд болон хүний нөөцийн зүгээс хамт олны уур амьсгалыг эерэг болгох, баг болгох зорилгоор спорт, урлагийн арга хэмжээ зохион байгуулдаг гэж үзсэн.

Мөн ажлын байрны чиг үүргийн шинжилгээ хийгдсэн боловч албан хаагчид ялангуяа анхан шатны нэгж дээр ажиллаж байгаа хүмүүсийн хувьд ажил үүргийн норм норматив, төлөвлөгөө, ажлын чиг үүрэгтэй холбоотой асуудлыг хэрхэн, хэнд хандаж шийдвэрлэх боломжтой зэргийг ажилтнуудын өөрсдийнх оролцоотой, бодит асуудал, хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн хэлбэрээр явуулах зайлшгүй шаардлагатай байна.

***Салбарын ажилтнуудын ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтын гомдол хүлээн авах, гомдлын мөрөөр ажиллах, хариуцлага тооцох механизмын хувьд:***

Ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг журмыг хэрэгжүүлэх ажлыг нийтлэгээр хүний нөөц хариуцсан хэлтэс, мэргэжилтэнд хариуцуулдаг боловч нийт ажилтнуудад энэ талаар тогтмол мэдээлэл хүргэх, сургалт явуулах, урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд хаана хандах, байгууллага дотроо ямар арга хэмжээ авч шийдвэрлэх зэрэг ажлууд орхигдсон хэвээр байна.

Анхан шатны нэгж дээр ажилладаг албан хаагчдын хувьд үйлчилгээ үзүүлж буй хүмүүсийн зүгээс төрөл бүрийн дарамт, халдлагад өртөх тохиолдол түгээмэл байдаг, үүнийг гуравдагч этгээдээс ирдэг дарамт болохыг өөрсдөө ойлгоогүй, хэрхэн хаана хандаж шийдвэрлэх нь тодорхойгүй, нөгөө талаас ажлын ачаалал, дарамтыг шийдвэрлэхэд удирдлагаасаа зохих дэмжлэг, туслалцаа авч чаддаггүй, үүнийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн дүрэм журам огт байдаггүй нь ажлаа явуулахад томоохон бэрхшээл учруулж байгааг ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс дүгнэж болохоор байна.

Дарамт, хүчирхийллийн аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авахдаа дараах эрсдэлийн хүчин зүйлүүдийг харгалзан үзэх шаардлагатай<sup>13</sup> байдаг. Үүнд:

(а) ажлын нөхцөл, зохицуулалт, ажлын зохион байгуулалт, хүний нөөцийн удирдлага, эсвэл аль нэгнээс нь үүссэн;

(б) **түнш, үйлчлүүлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, олон нийт зэрэг гуравдагч этгээдийг оролцуулсан;**

(в) алагчлал, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, хүчирхийлэл, дарамтыг өөгшүүлж буй жендэр, соёл, нийгмийн хэм хэмжээнээс үүдэлтэй аюул, эрсдэлд онцгой анхаарал хандуулах хэрэгтэй.

---

<sup>13</sup> ОУХБ-ын 206 дугаар Зөвлөмжийн 8 дугаар зүйл

Эдгээр эрсдэлүүдийг үнэлэх, эрэгтэй эмэгтэй бусад хүйсний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй, онцлог хэрэгцээтэй ажилтнуудад учруулж болзошгүй зөрчил, хохирлыг урьдчилан тооцож, хариу арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх нь Ажлын таатай орчин бий болгох үндсэн нөхцөл юм.

Бодлогын баримт бичигт, ажлын байрны зураглал, зураг авалт хийж жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлно хэмээн төлөвлөсөн боловч дээр дурдсан дарамт, ажлын хэт ачаалал зэргээс гадна халуун усгүй, бие засах өрөө хангалтгүй, өлгүүр дутагдалтай, халаалт муу зэрэг ажил үүргээ хэвийн, үр дүнтэй явуулах орчин бүрдээгүй байна.

### **Хэсгийн дүгнэлт:**

Салбарын хэмжээнд аль ч түвшинд мэргэжилтэн, шинжээч, газар хэлтсийн дарга зэрэг албан тушаал үл харгалзан ажлын ачаалал, ажлын байрны дарамтын улмаас стресс өндөр байна. Ажлын байрны дарамтын талаар өнгөц ойлголттой, хэдийгээр дүрэм журамдаа тусгасан ч түүнийг амьдралд бодитоор хэрэгжүүлэх нөхцөл боломж бүрдэж эхлээгүй байна. Энэ нь нэг талаас салбарын ажилтан Ажлын байрны дарамт ба удирдлагын үүрэг даалгаврын ялгааг ойлгоогүй, нөгөө талаас удирдлагууд ажлын байрны ээлтэй биет болон биет бус орчин үүсгэх талаар мэдээлэлгүй, зайнаас болон цахимаар ажиллуулах шинэ арга барилд суралцах хэрэгцээ байгааг харуулж байна.

Хамгийн анхан шатны нэгж дээр босоо болон хөндлөн удирдлагын даалгаврууд, шаардлагууд яаралтай горимоор ирж хэт их ачаалал үүсгэхийн зэрэгцээ энэ шатны ХҮН хийсэн ажилдаа тохирсон цалин хөлс авдаггүй, ажил ар гэрийн тэнцвэр алдагдсан зэрэг нь Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай болсныг харуулж байна.

**ГУРАВДУГААР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ:** Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх **60%**

**Зорилт:** *Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх;*

**Хүрэх үр дүн:** *Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жендэрийн үр нөлөө сайжирна*

Улс орны хөгжлийн үйл явцад ХҮН БҮР тэгш оролцох, охид хөвгүүд, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд нийгэм, эдийн засгийн баялаг, үр шимээс ижил хүртэх эрхийг хангахын тулд ХЭНД ЯМАР ТУСГАЙ АРГА ХЭМЖЭЭ шаардлагатай байгааг тухай бүрт олж харж, судлан гаргаж, хэрэгжүүлэх жендэрийн мэдрэмжтэй төрийн үйлчилгээг Салбарын бодлогод тусгасан байна. Үүний хэрэгжилтийн байдлыг бид ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлага, байгууллагуудын ажлын төлөвлөгөө тайлан мэдээллүүдээс шинжилсэн болно.

Сум, хорооны хөгжлийн болон халамжийн нийгмийн ажилтан, нийгмийн даатгалын мэргэжилтэнд жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйг эзэмшүүлэхэд

чиглэсэн нэгдсэн удирдлага зохион байгуулалттай арга хэмжээ “явуулсан” мэдээлэл 8 байгууллага тус бүрээс ирсэнгүй.

Гэхдээ ГБХЗХГ-ын харъяа Архангай, Увс, Хөвсгөл аймгуудын Хүүхдийн өөрөө удирдах байгууллага Угтах үйлчилгээний тусгай өрөөтэй гэж тайланд тусгасан байна. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгоор ХНХЯ, Сангийн яамтай, Дэлхийн Банкны санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжиж буй төслийн хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн үйл ажиллагаанд жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ хийж, үр дүнг танилцуулах цахим уулзалтыг зохион байгуулж, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, арга хэмжээг 2022 онд жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулахад арга зүйн дэмжлэгийг үзүүлсэн хэмээнд бидэнд ирүүлсэн мэдээлэлд дурдсан байна. Гэсэн хэдий ч үр нөлөөний үнэлгээ, үнэлгээний үр дүнд авч хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөө, төсөв зэрэг мэдээлэл байхгүй байна.

Ажлын байран дахь, ажил үүрэг гүйцэтгэх, хөдөлмөрийн хяналт хийх явцад хүйсийн ялгаатай байдлыг хэрхэн харгалзаж үзэх, юуг хүйсээс шалтгаалсан ялгаварлан гадуурхалт гэж тооцох, хэрхэн урьдчилан сэргийлэх, хэрхэн шийдвэрлэх, шийдвэрлэсэн талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

Хүүхэд (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд), ахмад настнуудад халамж, асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй улсын болон хувийн, олон улсын, гадаадын иргэний санхүүжилттэй 30 төв үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн байна, гэхдээ дүн шинжилгээний мөрөөр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ямар арга хэмжээ авах, үр дүнг хэрхэн үнэлэх талаар мэдээлэл байхгүй байна.

Албан болон албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн статистикийг насны бүлэг, хүйсээр нь ялган гаргадаг болсон, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаарх аливаа үйл ажиллагаа, мэдээллийг илүү өргөн хүрээнд хүртээмжтэй (e-job, duudlaga.mn гэх мэт) хэлбэрээр хүргэхээр олон улсын санхүүжүүлэгч байгууллагуудтай хамтран ажилладаг, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн үйл ажиллагаанд жендэрийн үр нөлөөний үнэлэх ажлууд хийгдсэн мэдээлэл байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй үйлчилгээг төлөвлөх, халамж, тэтгэмж, нийгмийн даатгалын үйлчилгээг боломжит хэмжээнд цахимаар хүргэх, үйлчилгээний байгууллагууд харааны бэрхшээлтэй болон өндөр настнуудад туслах хүн ажиллуулдаг болсон, нэг цэгийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх зэрэг жендэрийн тэгш байдлыг хангах, нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн олон шинэлэг, хүртээмжтэй ажлуудыг санаачлан хэрэгжүүлж байгааг ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагад салбарын албан хаагчид дурьдав.

Эдгээр хийгдсэн ажлууд ихэвчлэн олон улсын төслийн байгууллага, доноруудын санхүүжилтээр хэрэгжсэн, улсын төсөвт тусгагдаагүй, хүйс, насны бүлгээр ангилсан мэдээллийг төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд бүрэн ашигладаггүй, тэтгэмжийн хэмжээ болон мэдээлэл хүргэж байгаа суваг хангалттай хүртээмжтэй бус, мөн төрийн үйлчилгээг цаашид иргэдэд илүү ээлтэй, хүртээмжтэй, ил тод болгох, хүн амын ялгаатай хэрэгцээг харгалзан халамжийн бодлогоо тодорхойлох зэрэг ажлуудад анхаарах шаардлагатай гэж салбарын мэргэжилтнүүд хариулсан байна.

Дэд бүтцийн хувьд, зарим байгууллагуудад бага насны хүүхдэд зориулсан тусгай өрөө, тэргэнцэртэй иргэдэд зориулсан барилгын гадаах налуу зам, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэйчүүдэд зориулсан бие засах өрөөтэй, зарим аймгууд нэг цэгийн үйлчилгээний төвүүдийг байгуулан ажиллаж байна гэсэн ололт амжилт байна. Мөн түүнчлэн, дохионы хэлний хэлмэрч байхгүй, ажилтнууд өөрсдөө сурч байгаа ч бүрэн ойлголцох түвшинд хүрэхэд хугацаа шаардагдах, үндсэн ажил үүргээс гадуур “бусад” ангиллын буюу хөдөө орон нутагт ялангуяа малын тооллогод явах, хог ачих гэх мэт ажилд олон цаг зарцуулах зэрэг асуудлууд байсаар байна.

Үйлчилгээ авч буй иргэдийн хувьд санал хүсэлт өгөх суваг хязгаарлагдмал, өгсөн саналын дагуу ямар арга хэмжээ авсан талаар эргэж мэдээлдэггүй, үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагын талаар хаана хэрхэн санал гомдол мэдээлэх нь тодорхойгүй гэх мэт сул тал ажиглагддаг гэж хариулсан. Нөгөө талаас иМонголиа цахим платформын төрөлжсөн үйлчилгээнд маш сэтгэл хангалуун байдаг гэдгээ бүх оролцогчид хэлсэн байна.

### **Хэсгийн дүгнэлт:**

Засгийн газрын “төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай хүргэх, цахим үйлчилгээ үзүүлэх, нээлттэй ил тод байх” зэрэг бодлогын хүрээнд нилээдгүй ажил хийгдсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгалын үйлчилгээнд иргэдийн ялгаатай хэрэгцээ тухайлбал харааны бэрхшээлтэй, тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй, ахмад настан, гэр бүл, хүүхэд, залууст зориулсан арга хэрэгслэлүүдийг нэвтрүүлсэн байна. Гэхдээ эдгээр нь жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалаар хийсэн эсэхэд дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай.

## **ДӨРӨВДҮГЭЭР ЗОРИЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТ: Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах 70%**

**Зорилт:** Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах;

**Хүрэх үр дүн:** Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төр, хувийн хэвшил, олон нийт, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлнэ.

Салбарын бодлого нь иргэнд хүрч буй хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг иргэдийн оролцоотойгоор тэдний хэрэгцээнд илүү тулгуурлан өөрчлөн шинэчлэх, байгууллагууд хоорондын ажлын уялдаа холбоог сайжруулах, хүн амын хөгжлийн асуудлаарх олон улсын түвшин дэх шинэлэг чиг хандлагыг үндэсний онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн бодлого, хөтөлбөртөө уялдуулах замаар даяаршлын эрин үед үндэснийхээ дархлааг хамгаалах, олон талт түншлэлийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах<sup>14</sup>ыг зорьсон.

---

<sup>14</sup> Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хуудас 9

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх ажлын хүрээнд, ХНХЯ-аас Залуучуудын хөгжлийн төв болон Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдэд [www.etuslamj.mn](http://www.etuslamj.mn) цахим хуудсаар дамжуулан мэдээлэл, тусламж хүргэж эхэлсэн хэмээн мэдээлсэн. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төрийн, хувийн хэвшлийн, олон нийтийн, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бий болгоход ХНХЯ-наас бусад байгууллагууд хэрхэн оролцох, түншлэлийг хэрхэн бий болгох, мөн түүнчлэн Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулахад орлцогч талуудыг тодорхойлохоос эхлээд оролцоог нь хангах, чадавхжуулахад чиглэсэн төлөвлөгөө, үйл ажиллагаа огт хийгдээгүй байна. Хөдөө орон нутгийн болон анхан шатны нэгж дээр ажиллаж буй хүмүүсийн хувьд ажлын ачаалал, удирдлагын дарамт шахалт, үйлчилгээ авч буй хүмүүсээс ирэх дарамт зэрэг олон асуудлыг сонсох, шийдвэрлэхэд сэтгэлзүйн болон арга зүйн туслалцаа үзүүлдэг нэгж, хүн, супервайзар байхгүй нь ажил хийхэд улам хүндрэл учруулдаг гэж үзсэн байна.

Хувийн хэвшил, ТББ-уудтай гэрээлэн, ажил гүйцэтгүүлэх, цаашид магадлан итгэмжлэх эрх зүйн орчин бий болгох, мөн үйл ажиллагааны чиглэлээс хамааран олон улсын ТББ, хөгжлийн агентлагууд, донор байгууллагуудтай төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд олон талаар хамтран ажиллаж байна. Гэсэн хэдий ч энэхүү салбарын жендэрийн бодлогод тусгасан зорилтыг биелүүлэх богино болон дунд хугацааны, төлөвлөгөөт үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн байгууллага байхгүй, мөн байгууллага, салбар дундын хамтын ажиллагаа, төлөвлөгөө огт хийгдээгүй, бусад оролцогч талууд (төрийн болон ТББ, олон улсын байгууллага, анхан шатны нэгж дээр ажиллаж буй хүмүүс гэх мэт)-ын хэрэгцээг тодорхойлон, хамтын ажиллагааны урт хугацааны зураглал хийгдээгүй, бусад төсөл хөтөлбөртэй уялдаа холбоог тэр бүр хангаагүй байна.

Түншлэлийн хамтын ажиллагаан дахь жендэрийн агуулгыг салбарын ажилтнууд өөрсдөө үнэлэхдээ:

-жендэрийн бодлогын талаар 27% нь санал солилцдог

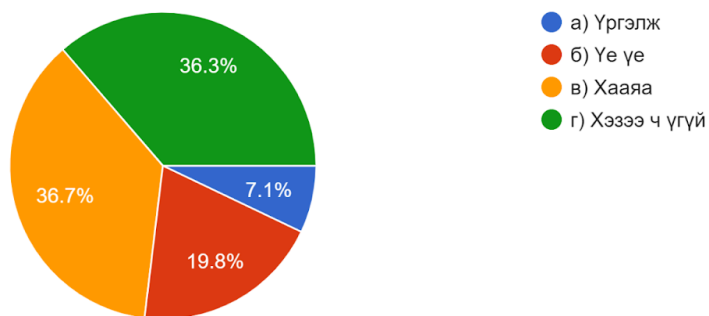
-энэ талаар ярьж байгаагүй гэж 36.3%,

-түншлэлийн хүрээнд хийж буй үйл ажиллагаандаа хүйсийн тэнцвэрийг хангах талаар 36.8% нь анхаардаг,

- 24.6% нь огт анхаарч байгаагүй гэж хариулсан байна.

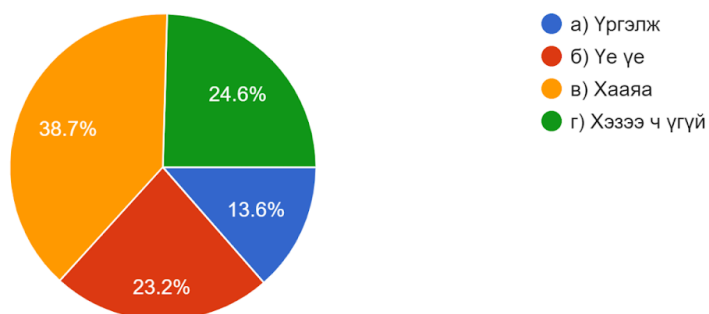
#### 4.1. Та түншлэгч байгууллагуудтайгаа жендэрийн бодлогын талаар санал солилцдог уу?

509 responses



#### 4.3. Танай байгууллага түншлэлийн хүрээнд хийж буй үйл ажиллагаандаа хүйсийн тэнцвэрийг хангах талаар анхаардаг уу?

509 responses



#### Хэсгийн дүгнэлт:

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд Олон улсын байгууллагуудтай тус бүр хамтран ажиллаж, олон төсөл хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг байна. Харин эдгээр төсөл хөтөлбөрүүд нь бүхэлдээ жендэрийн ямар мэдрэмжтэй байгааг үнэлэх боломж байхгүй, салбарын жендэрийн мэргэжилтнүүдийг мэдлэг, туршлагыг салбарт хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрүүдийг төлөвлөх, гүйцэтгэх, тайлагнах, хяналт үнэлгээ хийх бүхий л явцад хангалттай ашиглаж байгаа эсэх нь эргэлзээтэй байна. Учир нь ярилцлагад оролцогчдын жендэрийн эрх тэгш байдал, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны талаарх ойлголт, мэдлэг харилцан адилгүй бөгөөд зөвхөн тоон мэдээлэл болон сонголтот хариултаудаас сонгож хариулсан бөгөөд тухайн хариултын цаана ямар агуулга, мэдээлэл байгааг мэдэх боломжгүй байгаа юм. Стандартчилагдсан санал асуулгын энэ судалгаа буюу өөрийгөө үнэлэх судалгааны үр дүнд суурилан чанарын нэмэлт мэдээлэл цуглуулж, суурь шалтгаан, нөхцөл байдал, агуулгыг цаашид дэлгэрэнгүй гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай.



Төсөл хөтөлбөрүүд нь салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн нэгдсэн зорилго, зорилт, хүрэх үр дүнд чиглэсэн үйл ажиллагааны хүрээнд бус тодорхой төслийн зорилгын хүрээний ажлууд тул бодлогын түвшинд зорьж буй үр дүнг бий болгоход ямар хувь нэмрээ оруулж буй мөн эдгээрийг хэрхэн үнэлж, дүгнэх хэмжүүр, шалгуурууд дутмаг байгаа нь энэхүү дүгнэлтийг хийхэд хүргэж байна.

## ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ

### **Салбарын болон байгууллагын хувьд бий болсон үр нөлөө, өөрчлөлт:**

Салбар байгууллагуудын удирдлага, ажилтнууд, харъяа салбарын ажилтнуудын бодлогын баримт бичгийн талаарх ойлголт жигд бус буюу харилцан адилгүй байна. Салбарын жендэрийн бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх, танилцуулах мэдээлэл, сургалтуудыг бүх түвшинд (гүйцэтгэх, удирдах, мэргэжилтэн, шинжээч нарт) нэгдсэн удирдлагаар, тус бүрийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулаагүй учир хэрэгжилтийг бүрэн үнэлэх боломж олдсонгүй. Түүнчлэн бодлогын 4 зорилт тус бүрийн хүрээнд салбарын ажилтан, алба хаагчид, удирдлага, мэргэжилтнүүдийн хэрэгцээ шаардлага, ажлын байрны онцлогт нийцэхүйц жендэрийн нэгдсэн сургалтын хөтөлбөр, ажлын байрны үнэлгээ зэрэг бодлогод төлөвлөгдсөн үндсэн арга хэмжээг төлөвлөн, хэрэгжүүлсэн байгууллага байхгүй байна.

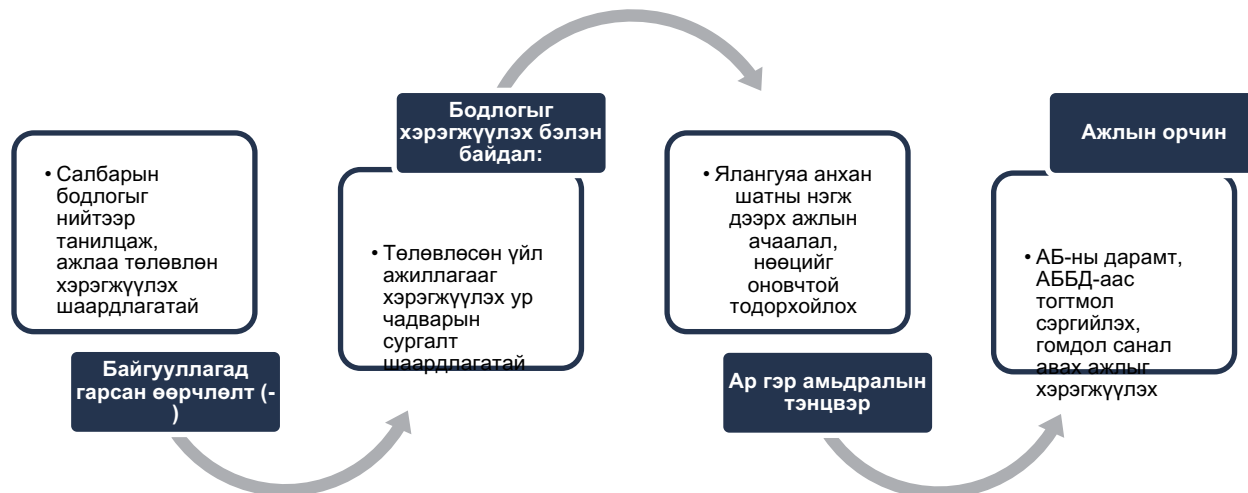
Ажилтнуудын хэрэгцээ шаардлага, чиг үүргийн онцлог (төлөвлөгөө гаргах, төсөв гаргах, хянах үнэлэх, хэрэгжүүлэх, гомдол мэдээлэл өгч сайжруулах гэх мэт) тус бүрт нийцүүлсэн сургалтын хөтөлбөр болон давтан, байнгын шинжтэй сургалтанд хамруулах төлөвлөгөө байхгүй, төсөв хуваарилагдаагүй байгаа учир салбарын 8 байгууллага тус бүрийн чиг үүрэгт хамаарсан үйл ажиллагаа жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хяналт үнэлгээ хийх хүний нөөцийн чадавх жигд суугаагүй байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх агуулгыг дотоод дүрэм журамдаа тусгаж, Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хүлээсэн үүргээ албажуулан хүлээсэн сайн туршлага байна. Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх, ажилтнуудад сургалт мэдээлэл өгөх, АББД-д өртсөн гомдлыг холбогдох талуудад өгөх болон түүнийг хүлээн авч, гомдлын мөрөөр ажиллах чадвар дадал хэвшүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна.

Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байр, ажиллах орчин бүрдүүлэхэд байгууллагын удирдлагын зүгээс бага насны хүүхдэд зориулсан өрөөг бий болгосон, шаардлагатай тохиолдолд зайнаас болон цахимаар ажиллах цагийн уян хатан зохицуулалтыг ажилтанд өгдөг тохиолдууд байгаа хэдий ч Дотоод дүрэм журамдаа тусгаагүй, дотоод дүрэм журмын цагийн зохицуулалт маш хатуу нөхцөлтэй байгааг нэн яаралтай засаж, Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин бүрдүүлэх хэрэгтэй байна.

Салбарын бодлогын хэрэгжилтийг бүхэлд нь авч үзвэл төлөвлөсөн арга хэмжээ тус бүрийн гүйцэтгэл, үр дүн, үр нөлөөг явц дунд нь үнэлэх, сайжруулах арга замыг хэлэлцэх гэх мэт мониторинг, үнэлгээний үйл явц орхигдсон байна. Тиймээс нэг удаагийн шинжтэй, бусад

төсөл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын үйл ажиллагааны үр дүнд хийгдсэн ажлууд бодлогын хэрэгжилтийг хангасан гэж дүгнэх боломжгүй байна.



**Үйлчилгээний түвшинд гарсан өөрчлөлт:**

Харааны бэрхшээлтэй иргэн, өндөр настай иргэдэд угтах, туслах үйлчилгээг нэвтрүүлээд байна.

Хүүхэд (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд), ахмад настангуудад халамж, асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй улсын болон хувийн, олон улсын, гадаадын иргэний санхүүжилттэй 30 төв үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг эрэгтэй, эмэгтэй, залуучууд, ахмадууд, малчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр тусгай хөтөлбөрүүд гарган хэрэгжүүлж байна. Гэвч тэдгээр арга хэмжээг төлөвлөхдөө зорилтот бүлгийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурлах, зохистой арга хэмжээ төлөвлөсөн эсэх, тэрхүү арга хэмжээнүүд нь зорилтот бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг ямар хэмжээнд дэмжсэн/дэмжээгүй талаар нэгдсэн системтэй үнэлэлт дүгнэлт хийх мэдээлэл байхгүй байна. Мөн түүнчлэн ХНХЯ-аас гаргаж буй бодлого, журам, дүрмүүд нь нийгэмд ямар нөлөө үзүүлж байгааг тухай бүр шинжилж, хариу арга хэмжээ авах нэгдсэн удирдлага зохион байгуулалт энэ салбарт дутагдаж байна.

Зөвхөн дотоод үйл ажиллагаа төдийгүй салбарын хэмжээнд Олон улсын байгууллагаас өгч байгаа техникийн тусламж дэмжлэгүүд, түүний мөрөөр хийгдэж байгаа үйл ажиллагааын хүрээнд үйлчилгээ авсан иргэдийн өгсөн мэдээллээс харвал санал хүсэлт өгөх, санал гомдлын дагуу авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, сайжруулах төлөвлөгөө зэрэг мэдээлэл огт байдаггүй байна.

Салбарын ажилтнуудын ажлын ачаалал хэтэрхий их, чиг үүрэг нь хэтэрхий өргөн хүрээг хамарч байгаагаас жендэрийн агуулгыг өдөр тутмын үйл ажиллагаанд шингээх, системтэй, тогтмол суралцах, бодлогын үр нөлөө хэрэгжилтийн үнэлгээнд хамрагдах, түүнчлэн ажил, ар гэрийн тэнцвэрт мөн сөргөөр нөлөөлж байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний аргазүйг байгууллагынхаа түвшинд тодорхойлж, боловсруулан, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлсэн байгууллага байхгүй байна.

### **Хамтын ажиллагааны түвшинд гарсан өөрчлөлт, үр нөлөө:**

Салбарын бодлогыг нийт албан хаагчдад нэгдсэн журмаар танилцуулаагүй, Салбар зөвлөл нь журмын дагуу тогтмол ажиллаагүй учир ХНХЯ болон харъяа 7 байгууллагууд, хөдөө орон нутгийн салбарын байгууллага хоорондын хамтын ажиллагаа явагдаагүй байна.

Энэ салбарт олон төсөл, хөтөлбөрийг Олон улсын байгууллагын санхүүжилтээр төрийн бус байгууллагуудтай буюу талуудын оролцоотой хэрэгжүүлж байгаа сайн туршлага байна. Гэхдээ нэг талаас зээл тусламжийн мөнгөний үр нөлөөг зорилтот бүлэгт хүргэж тодорхой ахиц гаргах, нөгөө талаас төслийн үйл ажиллагаа, чиглэл давхцах зэрэг нөхцөл байдал ажиглагдаж байгаа тул тэдгээрийн хоорондын давхцал (үйл ажиллагаа, салбар, асуудал, газарзүйн байршил, хүний нөөц гэх мэт)-ыг шинжлэн судалж үзэх нь зүйтэй. Иймд Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг оролцогч талуудад (хувийн хэвшил, ТББ, санхүүжүүлэгч байгууллагууд, олон улсын ТББ, хөгжлийн агентлагууд гэх мэт) танилцуулан, үйл ажиллагааг уялдуулж, оролцоог нь хангах үйл ажиллагааг зохион байгуулах шаардлагатай байна.

Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх чиглэлээр оролцогч талуудын эрх үүрэг, оролцоо, хувь нэмэр, хамтын ажиллагааг төлөвлөх, хэлэлцэх үйл ажиллагааг орхигдуулсан байна.

## **ЗӨВЛӨМЖ**

Салбарын бодлогын эхний шатны хэрэгжилт 51% буюу эрчимжүүлэх шаардлагатай байна. Хэрэгжилт хангалтгүй байгаагийн шалтгаан нь нэг талаас ЦАР ТАХАЛ-түүнтэй холбоотой хүчин зүйлээс болсон хэдий ч нөгөө талаас жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэгтгэх удирдлага, зохион байгуулалтын бүтэц сул байснаас үүдэлтэй байна. Иймд “эрчимжүүлэх” хэрэгцээ шаардлагыг үндэслэн дараах ерөнхий зүйлийг ХНХЯ-д зөвлөж байна. Үүнд:

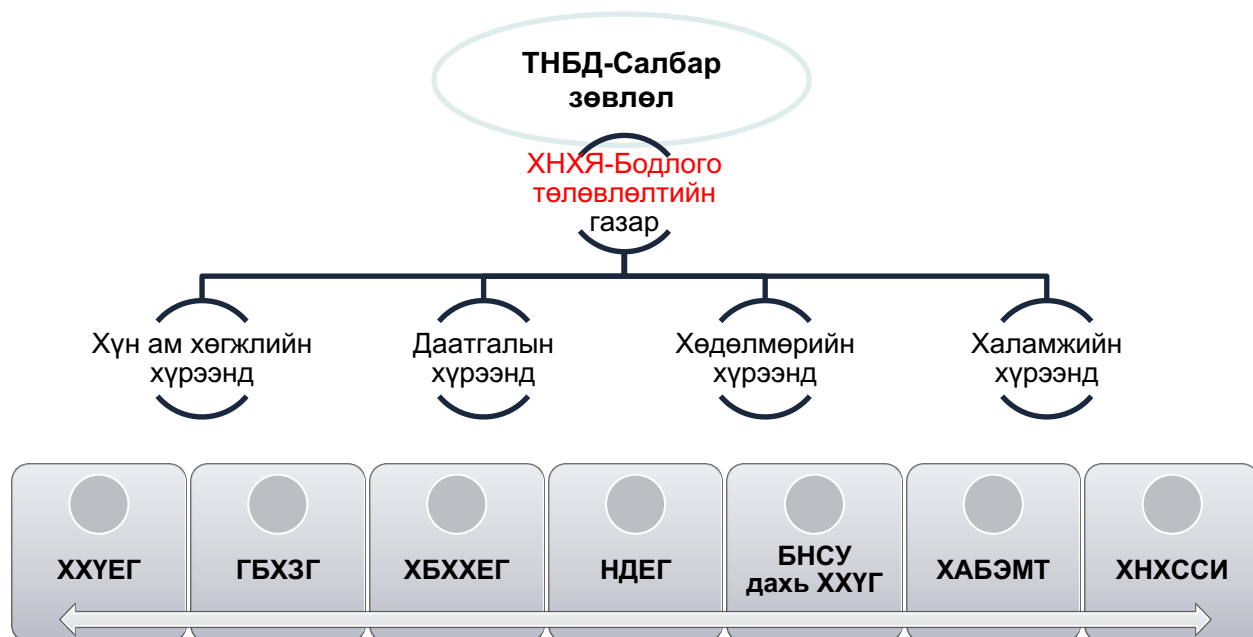
1. ХНХЯ-ны дэргэдэх Жендэрийн Салбар Зөвлөлийн удирдлага, зохион байгуулалтыг бүтцэд өөрчлөлт оруулах

Салбарын бодлогын 2024 он хүртэлх хийхээр төлөвлөсөн арга хэмжээ, төлөвлөгөөг чиг үүрэг тус бүрийн мэргэжилтнүүдийг оролцуулан, Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө 2022-2031”, Жендэрийн ирэх 10 жилийн салбар дундын стратеги, Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн

зөвлөмж үүрэг амлалт, Хөгжлийн зорилтот хөтөлбөрүүдтэй уялдуулан шинэчилж, батлах, хэрэгжилтийг хагас жил тутам Салбар зөвлөл хэлэлцэх

2. Салбарын бодлогын 4 зорилтод хүрэх шалгуур үзүүлэлтийг ЖҮХ-ны арга зүйн дэмжлэгтэйгээр боловсруулан гаргах

Бүх хүрээ, түвшний 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 хийгдээгүй нь Салбар зөвлөлийг ХНХЯ-ны ганцхан газарт харъяалуулснаас шалтгаалсан тул бүх түвшинд, өргөн хүрээгээт жендэрийг шингээж ажиллахын тулд Бодлогын хэрэгжилтийг зохион байгуулалтаар хангах ажлил үүргийг ХНХЯ-ны Бодлого зохицуулалтын газар хийвэл салбарын хамрах асуудлаар, бүх түвшинд хүрч ажиллах боломжтой байна.



Аймаг, нийслэл, сум дүүрэг, баг хорооны мэргэжилтэн



Салбарын бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх чиглэлийн хүрээнд ЖҮХ-ны Ажлын Албанд дараах зөвлөмжийг хүргүүлж байна. Үүнд:

- Жил бүр ХНХЯ-аас авч байгаа “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны тайлан” –г авдаг маягтдаа Салбарын бодлогын зорилт, арга хэмжээг оруулах

Салбарын бодлогын хэрэгжилтийг хангах үүрэгтэй ХНХЯ-ны Жендэрийн Салбар Зөвлөлд дараах зөвлөмжийг хүргүүлж байна. Үүнд:

Зорилт	Зөвлөмж
<p><b>Зорилт 1.</b> Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Салбар зөвлөлийн гишүүдэд сургалт явуулах</li> <li>2. Хяналт үнэлгээний мэргэжилтнүүдэд сургалт явуулах</li> <li>3. Сургалтын хэрэгцээг салбар, түвшний хувьд тодорхойлж, төлөвлөгөө гаргаж хэрэгжүүлэх</li> <li>4. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг ХНХЯ-ны Бодлого төлөвлөлтийн газарт харъяалуулах</li> </ol>
<p><b>Зорилт 2.</b> Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Салбарын нийт ажилтны Нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг ажилтны оролцоотойгоор төлөвлөж, гаргах</li> <li>6. Ажлын байрны дарамт хүчирхийллийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх болон урьдчилан сэргийлэх хамт олны үйл ажиллагааг төлөвлөгөөтэй, төсөвтэй хэрэгжүүлэх</li> <li>7. Нийгэмд төрийн ажилтныг ойлгуулах нөлөөлөл сурталчилгааны ажил өрнүүлэх</li> <li>8. Эрэгтэй ажилтныг энэ салбарт татан оролцуулах тусгай арга хэмжээ төлөвлөх</li> </ol>
<p><b>Зорилт 3.</b> Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Төрийн халамж, тэтгэмж, хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ авч байгаа иргэдийн хүйс, насны бүлгээр ангилсан мэдээллийг нэгтгэж харах талбартай болох, эдгээр мэдээллийг төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах</li> <li>10. төрийн үйлчилгээг цаашид иргэдэд илүү ээлтэй, хүртээмжтэй, ил тод болгох, хүн амын ялгаатай хэрэгцээг харгалзан халамжийн бодлогыг тодорхойлох</li> </ol>
<p><b>Зорилт 4.</b> Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Салбарт хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрүүдийн салбарын жендэрийн бодлогод оруулах хувь нэмэр, оролцоог тодорхойлох, Төрийн бус байгууллагуудын</li> </ol>

## Үнэлгээнд ашиглагдсан баримт бичиг, аргачлалын жагсаалт

### *Хөдөлмөр нийгмийн хамгаалалын сургалт үнэлгээ судалгааны институт*

- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ судалгааны институтын захирлын тушаал 2022.10.10 А/115 “Жендэрийн дэд зөвлөл байгуулах тухай ”
- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институтын “Хөдөлмөрийн дотоод журам” батлах тухай
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ судалгааны институтын захирлын тушаал 2019.04.12 А/08 “Хөдөлмөрийн дотоод журам шинэчлэн батлах тухай”

### *Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар*

- НДЕГ-н Даргын тушаал 2022.03.01 А/37 “Хөдөлмөрийн дотоод журам шинэчлэн батлах тухай”
- НДЕГ-н Даргын тушаал 2019.06.14 А/113 “Хөдөлмөрийн дотоод журам шинэчлэн батлах тухай”
- Байгууллагын 2022 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ажиллаж буй албан хаагчдын 2021 оны мэдээ

### *Хөдөлмөр аюулгүй байдал, Эрүүл мэндийн төв*

- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр аюулгүй байдал, Эрүүл мэндийн төвийн захирлын тушаал 2022.03.29 А/56

### *Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар*

- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын даргын тушаал 2022.03.28 А/51 “Хөдөлмөрийн дотоод журам шинэчлэн батлах тухай”
- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын даргын тушаал 2020.06.23 А/162 “Хөдөлмөрийн дотоод журам шинэчлэн батлах тухай”
- Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын 2021 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний жилийн эцсийн хэрэгжилтийн тайлан
- Байгууллагын 2021 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө /байгууллагын нэр: гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар/
- Үр дүнгийн гэрээ 2019
- Гэр бүл хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газрын 2022 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний эхний хагас биелэлтэд хийсэн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний танилцуулга 2022.06.15
- 2020 оны гүйцэтгэлийн тайлан бүтэн жил
- 2018 оны гүйцэтгэлийн тайлан
- 2020 оны төлөвлөгөө

- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын даргын тушаал 2029.12.20 А/346 “Жендэрийн дэд зөвлөл байгууллах тухай”
- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын даргын тушаал 2021.12.31 А194 “Жендэрийн дэд зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, Дэд зөвлөлийн ажиллах журмыг шинэчлэн батлах тухай”

*Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар*

- Байгууллагын 2020 оны жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн тайлан
- Байгууллагын 2020 оны жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө
- Байгууллагын 2019 оны жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн тайлан
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын 2019 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө
- Үр дүнгийн гэрээ 2018
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын 2021 оны Жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн тайлан
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын даргын тушаал 2022.04.05 А/41 “Хөдөлмөрийн дотоод журам батлах тухай ”
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын даргын тушаал 2018.12.14 А/23 “Хөдөлмөрийн дотоод журам батлах тухай ”
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын даргын тушаал 2019.11.14 А/41 “Жендэрийн дэд зөвлөл батлах тухай”
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар /жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн тайлан/ 2022.11.17
- Салбар зөвлөл, дэд зөвлөлүүдийн 2018-2021 оны мэдээлэл
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын 2021 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө

*Бүгд Найрамдах Солонгос улс дахь Хөдөлмөр нийгмийн хамгаалал үйлчилгээний төв*

- Бүгд Найрамдах Солонгос улс дахь Хөдөлмөр нийгмийн хамгаалал үйлчилгээний төвийн даргын тушаал 2019.12.25 А/36 “Хөдөлмөрийн дотоод журам шинэчлэн батлах тухай”
- Албан тушаалын тодорхойлолт 2019.09.24

*Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар*

- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тайлан 2019
- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргын тушаал 2022.10.06 А/242 “Жендэрийн дэд зөвлөл батлах тухай”
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих газрын мэргэжилтэн Т.Лхагвасүрэнгийн 2018 оны жилийн эцсийн үр дүнгийн гэрээний биелэлт
- 2019 оны гүйцэтгэлийн тайлан
- 2020 оны гүйцэтгэлийн тайлан
- 2021 оны гүйцэтгэлийн тайлан
- 2018 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт
- 2019 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт
- 2020 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө

- 2021 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө
- Үр дүнгийн гэрээ 2018
- Үр дүнгийн гэрээ 2019
- Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргын тушаал 2016.09.28 А/20 “Хөдөлмөрийн дотоод журам батлах тухай ”
- Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргын тушаал 2018.10.10 А/218 “Хөдөлмөрийн дотоод журамд нэмэлт оруулах тухай ”

#### *Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам*

- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны дотоод журам 2022
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайдын тушаал 2019.03.28 А/135 “Салбар зөвлөл байгуулах тухай”
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайдын тушаал 2022.04.05 А/58 “Салбар зөвлөл байгуулах тухай”
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө (2017-2021)
- Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүдийн товч мэдээлэл 2020
- Төрийн захиргааны төв байгууллагаас “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, үр дүнгийн тайлан”-ийн товч хүснэгт
- Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүдийн товч мэдээлэл 2021

#### Хавсралтын жагсаалт

Хавсралт 1:	Фокус бүлгийн ярилцлагын удирдамж
Хавсралт 2:	Ганцаарчилсан ярилцлагын удирдамж
Хавсралт 3:	Бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн салбарын төрийн байгууллагуудаас авах мэдээллийн хүснэгт
Хавсралт 4:	Жендэрийн өөрийн үнэлгээний асуулга
Хавсралт 5:	Зураг, баримтжуулалт

#### Товчилсон үгийн жагсаалт

АББД	Ажлын байрны бэлгийн дарамт
АБД	Ажлын байрны дарамт
БЗД-ХХЕХ	Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний хэлтэс
БНСУ дахь ХНХҮТ	Бүгд Найрамдах Солонгос улс дахь Хөдөлмөр нийгмийн хамгаалал үйлчилгээний төв
ГБХЗХГ	Гэр Бүл, Хүүхэд, Залуучуудын хөгжлийн газар
НДЕГ	Нийгмийн Даатгалын Ерөнхий газар
НДЕГ	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
ХАБЭМТ	Хөдөлмөр аюулгүй байдал, Эрүүл мэндийн төв
ХБХХЕГ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар



ХНАСҮСИ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгаалалын сургалт үнэлгээ судалгааны институт
ХНХЯ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ХУД-ХХЕХ	Хан-Уул дүүргийн хөдөлмөр халамж үйлчилгээний хэлтэс
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр Халамж Үйлчилгээний Ерөнхий газар