

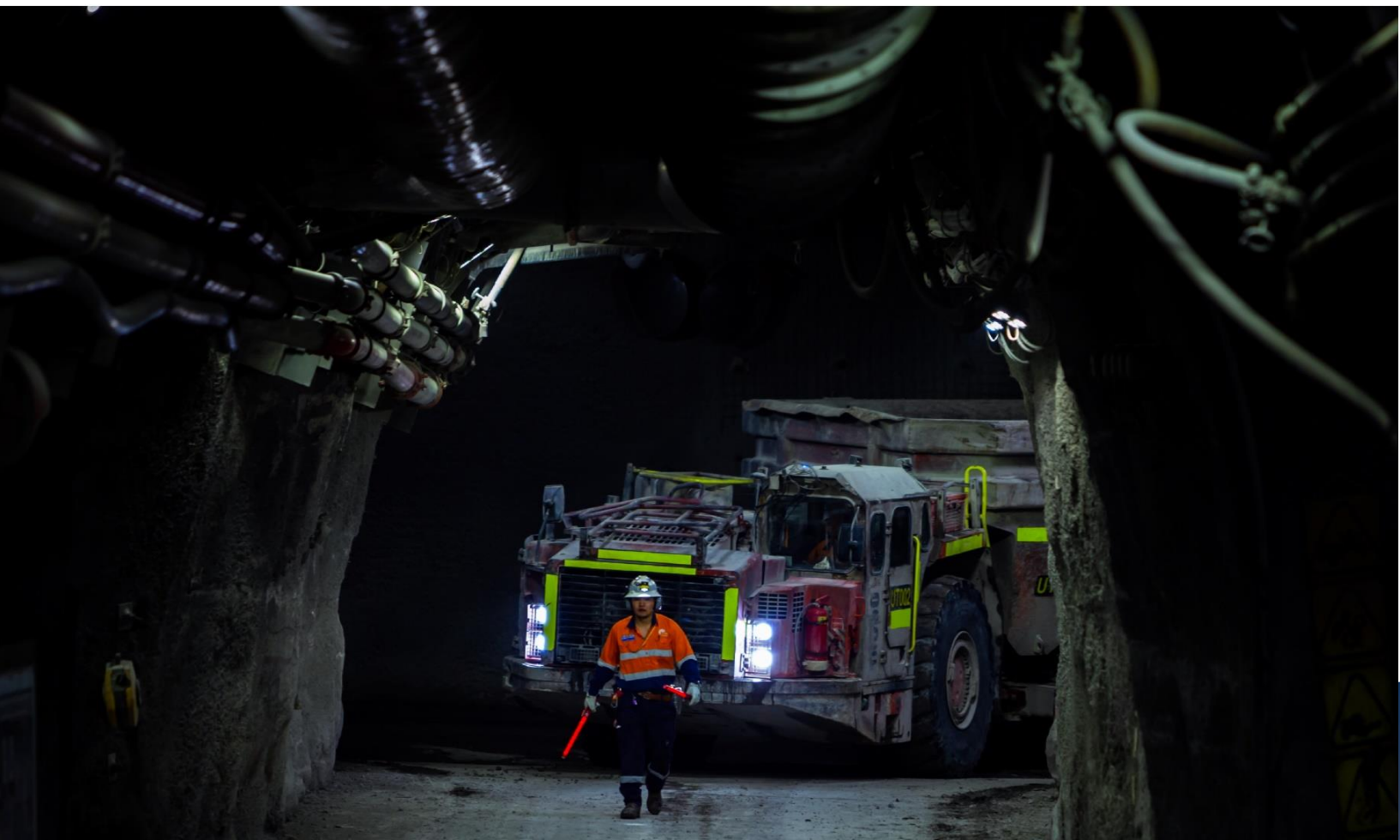


УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ



ГЕОЛОГИ, УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОС, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫН ҮНЭЛГЭЭ

Эцсийн тайлан



АГУУЛГА

АГУУЛГА	2
ТАЛАРХАЛ	3
ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ	4
ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	5
УДИРТГАЛ.....	6
ХУРААНГУЙ.....	7
НЭГ.ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ	9
1.1 Бодлогын хүрээ	9
1.2 Үнэлгээний асуултауд	10
1.3 Бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг үнэлэх аргачлалын тайлбар	11
1.4 Үнэлгээний арга зүй	12
ХОЁР. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	15
ГУРАВ. БОДЛОГЫН ҮНЭЛГЭЭ	17
3.1 Ач холбогдолтой/Нийцтэй байдал	17
3.2 Үр ашиг, үр нөлөөтэй байдал	21
3.3 Бодитой хэрэгжихүйц байдал	28
3.4 Тогтвортой байдал	33
ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ	36
4.1 Гол анхаарах асуудлууд	36
4.2 Үнэлгээний хязгаарлагдмал байдал	37
4.3 Бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх зөвлөмжүүд.....	38
НОМ ЗҮЙ	40
ХАВСРАЛТ	45
Хавсралт 1.1 Бодлогын хүрээ	45
Хавсралт 1.2 Бодлогын дүгнэлт.....	53
Хавсралт 2.1 Ганцаарчилсан ярилцлагын оролцогчдын дэлгэрэнгүй мэдээлэл	61
Хавсралт 2.2 Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын хэрэглэгдэхүүн	64
Хавсралт 2.3 Ганцаарчилсан ярилцлагын товч дүгнэлтүүд	66
Хавсралт 3.1 Үндэсний топ 100 аж ахуй нэгжид орсон геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын аж ахуй нэгжүүдэд хийсэн агуулгын дүн шинжилгээ, эх сурвалж	72
Хавсралт 3.2 21 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрт хийсэн дүн шинжилгээний хураангуй үр дүн	73
Хавсралт 3.3 Кейс судалгааны дэлгэрэнгүй мэдээлэл	74
Хавсралт 4.1 Тоон судалгааны дан тооллын үр дүн	83

ТАЛАРХАЛ

IRIM судалгааны хүрээлэн Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны захиалга, MERIT (Институтийн өөрчлөлт хийх замаар эрдэс баялгийн менежментийг сайжруулах) төслийн санхүүжилтээр “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)”-ын эхний шатны (2019-2022 оны) хэрэгжилтэд судалгаа хийж, үнэлгээ өгөх ажлыг 2022 оны 11 дүгээр сараас эхлэн 2023 оны 02-р сарын 01 хүртэлх хугацаанд гүйцэтгэв.

Судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд санал зөвлөгөө, холбогдох удирдамж, тайлан, мэдээллээр хангах, ярилцлагад оролцох, асуумжид хариулах зэргээр хамтран ажилласан бодлогыг хэрэгжүүлэгч, хамтрагч бүх байгууллага, хүмүүс түүний дотор Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны ахлах шинжээч А. Пүрэв, MERIT төслийн захирал Р. Алтангэрэл нарт IRIM судалгааны хүрээлэнгийн “Судалгааны баг”-ийн зүгээс гүн талархал илэрхийлж байна.

Мөн бодлогын хэрэгжилт, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх өөрийн үнэлгээ, үзэл бодлоо нээлттэй хуваалцсан нийт судалгаанд оролцогчдод гүн талархлаа илэрхийлж байна. Тэдгээр хүмүүсийн оролцоо хувь нэмэр, дэмжлэгээр бид энэхүү судалгааны тайланг гаргаж захиалагчид танилцуулж байгаадаа баяртай байна.

IRIM судалгааны хүрээлэнгийн судалгааны багийн гишүүд:

- Д.Аюуш, Багийн ахлагч
- Ц.Цэнджав, Зөвлөх,
- Г.Цэрэнханд, Зөвлөх,
- Т. Элбэрэл, Ахлах судлаач,
- Б.Халиунбат, Судлаач/зохицуулагч,
- Г.Билгүүнзаяа, Туслах судлаач

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

ААН	Аж ахуйн нэгж
АМГТГ	Ашигт малтмал, газрын тосны газар
АМЕП	Австрали Монголын Эрдэс Баялгийн Салбарын Хамтын Ажиллагааны Хөтөлбөр
АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
БОАЖЯ	Байгаль Орчин, Аялал Жуулчлалын Яам
БОНБУ	Байгаль орчны нөлөөллийн байдлын үнэлгээ
БОНБҮМЗ	Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний мэргэжлийн зөвлөл
БШУЯ	Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Яам
ГҮА	Геологийн үндэсний алба
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ДЭМБ	Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖЭТБ	Жендэрийн эрх тэгш байдал
ЖЭТБХТХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЖЭТБХҮХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр
ШХА	Швейцарийн хөгжлийн агентлаг
ЗГ	Засгийн Газар
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
МЕРИТ (MERIT)	"Монгол улс: Институтийн өөрчлөлт хийх замаар эрдэс баялгийн менежментийг сайжруулах нь төсөл
МУҮХ	Монгол Улсын Үндсэн хууль
МУЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн хороо
НЗДТГ	Нийслэлийн засаг даргын Тамгын газар
НҮБ	Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага
ОТ	Оюу толгой
СЕСМИМ	Монгол Улсын олборлох салбарын менежментийг бэхжүүлэх төсөл
СХЗГ	Стандарт хэмжил зүйн газар
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ТӨҮГ	Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилт
УУХҮЯ	Уул Уурхай, Хүнд Үйлдвэрийн Яам
ҮАБ	Үнэлгээ, аудитын байгууллага
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ҮХГ	Үндэсний хөгжлийн газар
ХАБ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал
ХБТТУТХ	Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай
ХНХЯ	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам
ХШҮ	Хяналт шинжилгээ үнэлгээ
ХЭҮК	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс

ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1 Бодлогын зорилтууд, хүлээгдэж буй үр дүн	9
Хүснэгт 2 Үнэлгээний асуултууд	10
Хүснэгт 3 Арга зүй	12
Хүснэгт 4 Үнэлгээний хязгаарлагдмал тал	13
Хүснэгт 5 Төрийн байгууллага болон бусад харьяа байгууллагуудын хүйсийн тэнцвэрт байдал	22
Хүснэгт 6 Бодлогын 4 зорилтыг дагах 8 багц үр дүн	28
Хүснэгт 7 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол Улсын хууль эрхзүйн баримт бичгүүд	46
Хүснэгт 8 Үнэлгээний үр дүн	54
Хүснэгт 9 Үнэлгээний хүрэх түвшин, тайлбар	55
Дүрс 1 Бодлогын хэрэгжилтийн аргачлал	11
Дүрс 2 Үнэлгээний арга зүй	13

УДИРТГАЛ

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам нь Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг нь 2019-2026 он хүртэл хэрэгжүүлж байна. Тус бодлогыг салбар яам, Жендэрийн үндэсний хороо, салбарын агентлагууд, хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллагууд, орон нутгийн байгууллагууд, төрийн бус байгууллага, аж ахуй нэгжүүдтэй хамтран хэрэгжүүлж байна.

Жендэрийн бодлогыг 2019-2022, 2023-2026 он хүртэл 2 үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх бөгөөд эхний үе шат нь 2022 онд дуусгавар болсон билээ. Иймд эхний үе шат дуусаж байгаатай холбогдуулан тус бодлогод энэхүү хөндлөнгийн үнэлгээ хийгдсэн болно. Мөн энэхүү бодлого нь УУХҮЯ-ны манлайлал, санаачилга дор салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг хэрхэн хэрэгжүүлж буйг илтгэх юм. Ялангуяа энэхүү санаачилга нь улс төрийн түвшинд жендэрийн хүрээнд хүлээсэн үүрэг амлалтын биелэлтэд дэмжлэг үзүүлэх, Тогтвортой хөгжлийн (ТХЗ) 5-р зорилго, "Хэнийг ч орхигдуулахгүй байх" зарчмын дагуу жендэрийн тэгш байдлыг хангахад оруулж буй хувь нэмэр учраас уг үнэлгээний ажлыг хийх зайлшгүй шаардлагатай.

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026), Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлж буй төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуй нэгж, орон нутгийн бодит байдалд үндэслэн үнэлгээ өгсөн.

Уг үнэлгээ нь Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны 5-р сарын А/114 тушаалаар батлагдсан Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтэд төсөл хэрэгжиж буй аж ахуй нэгж, орон нутгийн бодит жишээнд түшиглэн үнэлгээ өгөх, сайжруулах зөвлөгөө өгөх зорилготой.

1. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд ажлын даалгаварт өгөгдсөн дараах үндсэн 5 зорилтуудын хүрээнд заагдсан ажлуудыг гүйцэтгэлээ. Бодлого, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн талаар ХШҮ-ний тайлан, холбогдох баримт бичигтэй танилцаж дүн шинжилгээ хийх;
2. Салбарын жендэрийн бодлогын агуулга, хэрэгжилтийн талаар УУХҮЯ, Жендэрийн үндэсний хороо, жендэрийн мэргэжилтнүүд, аж ахуй нэгжүүдтэй ярилцлага хийх;
3. Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн бодит байдлыг салбар яам, агентлаг, аж ахуй нэгж, төрийн бус байгууллагуудын жишээн дээр судалж, дүгнэлт гаргах;
4. Үнэлгээний дүгнэлт, зөвлөмжүүдийг салбарын болон жендэрийн мэргэжилтнүүдийн дунд хэлэлцүүлэх;
5. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн байдалд өгсөн үнэлгээ, дүгнэлт, зөвлөмжүүдийг тусгасан тайлан гаргах;

ХУРААНГУЙ

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам (УУХҮЯ) нь Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг нь 2019-2026 он хүртэл 2 үе шаттайгаар (2019-2022, 2023-2026)¹ хэрэгжүүлэх бөгөөд эхний үе шат нь 2022 онд дуусгавар болсон. Тус бодлогыг салбар яам, Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ), салбарын агентлагууд, хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллагууд, орон нутгийн байгууллагууд, төрийн бус байгууллага, аж ахуй нэгжүүдтэй хамтран хэрэгжүүлж байхаар заасан.

Эхний үе шат дуусаж байгаатай холбогдуулан Монгол Улсын засгийн газрын 2020 оны 206-р тогтоолоор батлагдсан² "Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам"-ын дагуу тус бодлогод энэхүү хөндлөнгийн үнэлгээ хийгдсэн.

УУХҮЯ нь манлайлал үзүүлж, салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг баталж, хэрэгжүүлэхээр тэмүүлж ажилласан нь сайшаалтай зүйл гэдгийг Жендэрийн үндэсний хороо онцлон тэмдэглэж байлаа.³

Мөн салбарын тухайн бодлогыг хэрэгжүүлэгч, оролцогч талууд нь тухайн бодлогод хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэж, гарсан үр дүн, алдаа оноо, нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж цаашид бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх, тууштай үргэлжлүүлэх эрхэм зорилготой байгааг тэмдэглэх хэрэгтэй.⁴

2018 оны 4-р сарын 19-өөс эхлээд жил бүр Уурхайчин эмэгтэйчүүд-Хөгжлийн төлөө Үндэсний чуулган хийж ирсэн нь сайшаалтай.

Тус бодлогын 2019-2022 оны үе шатны хэрэгжилтийг **ЭРЧИМЖҮҮЛЭХ ШААРДЛАГАТАЙ** гэж үнэлж байна.

Бодлого нь ач холбогдолтой хэвээр байна. Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын нэгдэж орсон олон улсын гэрээ, конвенцод нийцэж байгаа нь уг бодлогын давуу тал болж байгаа бөгөөд энэ утгаараа нэг алхам урагшилсан. Монгол Улсын хөгжлийн дунд болон урт хугацааны бодлогууд, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031), шинэчилсэн хуулиудтай нийцэж байна. Тиймээс салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг 2026 он хүртэл тогтвортой, үе шаттай хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Бодлогын хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээний тайлан байхгүй байгаа нь энэ хугацаанд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлангуудыг баталгаажуулах боломжгүй байна. Бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанууд салбарын олон мянган ААН-д бууж хэрэгжсэн гэх мэдээлэл хангалтгүй байна.

Бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломж хязгаарлагдмал. Бодлогын 4 зорилтыг дагах 8 багц үр дүн нь бүгд шалгуур үзүүлэлтгүй, хэмжигдэхүйц бус. 29 үйл

¹ 0b1bb8e0ca8d866acb864490d3688a0d3fa75f4f.pdf (mmhi.gov.mn)

² <http://igovernment.mn/docs/242>

³ Ганцаарчилсан ярилцлага

⁴ Ганцаарчилсан ярилцлага

ажиллагаа тус бүрт шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон хэдий ч зорилт, үйл ажиллагааны суурь түвшин, хүрэх түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй.

Салбарын бодлого тогтвортой цаашид хэрэгжих хууль тогтоомжийн нөхцөл бүрдсэн хэдий ч бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай салбарын удирдлагын бүх түвшинд манлайлал сул, олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтэд хэрэгжилтийг орхисон, өөрсдийн үүргийн хүрээнд хангалттай санхүүжилт тусгаагүй байна.

Дээрх дүгнэлт, үнэлгээнд үндэслэн бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх дараах ерөнхий зөвлөмжийг өгч байна:

Бодлогыг хэрэгжүүлэх үүднээс үйл ажиллагааны түвшиндээ олон санал, санаачилгыг хэрэгжүүлж эхэлсэн боловч үр дүнг хэмжих түвшинд хараахан хүрч амжаагүй, мөн зарим төлөвлөсөн үр дүнгүүд хэмжигдэхүйц бус байна. Иймд бодлогын баримт бичгийн хэрэгжихүйц байдлыг сайжруулах үүднээс дэвшүүлсэн зорилтууд тэдгээрээс хүлээгдэж буй үр дүнгүүдээ илүү тодорхой хэмжигдэхүйц болгох. Одоо байгаа суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, хэмжигдэхүйц шалгуур үзүүлэлтийг нэг бүрчлэн тогтоож өгөх. Ингэхдээ ХБТТУТХууль, ЖЭТБХТХууль, Алсын хараа-2050, Салбар дундын стратеги төлөвлөгөө зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдтэй уялдуулах нь зүйтэй. Ийнхүү бодлогын баримт бичгийг сайжруулах, бодитой хэрэгжихүйц, үр дүнг нь хэмжигдэхүйц болгох асуудлыг яам болон ЖҮХ, мэргэжлийн судлаачид (экспертүүд)-ээс бүрдсэн Ажлын баг гарган гүйцэтгэхийг зөвлөж байна. *Мөн уг ажлын хэсэг бодлогод нэмэлт өөрчлөлт оруулахдаа төрийн албан хаагчдад чиглэсэн болон салбарын хэмжээнд гэж 2 салгаж үзэх, эхлүүлсэн сайн санал, санаачилгаа тууштай үргэлжлүүлэх саналыг оруулж байна.*

Бодлогын хэрэгжилтийг 2-р үе шатанд эрчимжүүлэх үүднээс санал болгож буй авах арга хэмжээнүүдийг мөн энэ тайлангийн эцэст тусгасан болно.

НЭГ.ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ

1.1 Бодлогын хүрээ

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны 5 дугаар сарын А/114 тушаалаар батлагдсан Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах уг бодлогод дурдсанаар зорилгодоо хүрэхийн тулд 4 зорилт, хүлээгдэж буй 8 багц үр дүн, хэрэгжүүлэх гэж төлөвлөсөн 29 үйл ажиллагаатай батлагдсан байна.⁵

Зорилго: Геологи, уул уурхай, газрын тос хүнд үйлдвэрийн салбарын бодлого, эрхзүйн орчныг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинжилж, байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, нөлөөллийн бүсэд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, салбарын үр шимийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх бүх хүрээнд хамтын ажиллагаа түншлэлийг хөгжүүлэх замаар жендэрийн хэвшмэл ойлголт хандлагыг өөрчлөх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх;

Хүснэгт 1 Бодлогын зорилтууд, хүлээгдэж буй үр дүн

Зорилт 1.	Зорилт 1. Салбарын эрх зүйн орчны шинэчлэл, бодлого, төлөвлөлт, төсөв, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, нөлөөллийн бүс нутагт сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлж, энэ талаарх чадавхыг бэхжүүлэх.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавх бэхэжнэ. 2. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно. 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын гэрээ, конвенцын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарна. 	10 үйл ажиллагаа
Зорилт 2.	Зорилт 2. Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх түвшинд зохистой, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн ажил, ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, салбарын яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум дүүрэг, баг, хорооны захиргааны бүх шатанд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах, бүх хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн тусгай арга хэмжээ болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хүйсийн төлөөллийн квот хангагдаж, ажлын байрны жендэрийн ялгаварлал, ажиллагчдын ар гэрт үзүүлэх сөрөг нөлөө арилж, жендэрийн тэнцвэрт байдлын стандарт бий болно. 2. Салбар, дэд салбаруудын үр өгөөжийг үндэсний, орон нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ. 	9 үйл ажиллагаа
Зорилт 3.	Зорилт 3. Салбар дахь ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц	<ol style="list-style-type: none"> 1. Салбарын хэмжээнд жендэрийн тулгамдсан асуудлыг ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө. 2. Салбар, дэд салбар дахь эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээл, тэгш бус байдлын 	2 үйл ажиллагаа

⁵ https://mmhi.gov.mn/wp-content/uploads/file_from_old/file/d456d06114889db8cc930db8193153a7d8d2666c.pdf

	стратегийг салбарт ажиллагч, оролцогч, сөрөг нөлөөнд өртөгч, бусад бүх тал болон олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх	саад тотгор багасна/арилна.	
Зорилт 4.	Зорилт 4. Салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, иргэний нийгэм, хөрөнгө оруулагч, хандивлагч улс, олон улсын байгууллага, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын түншлэл нэгдмэл бодлогын стратегийн сүлжээг хөгжүүлэх	1. Жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлогыг төсөв, хөрөнгө оруулалт, бодлого, техникийн туслалцаагаар дэмжих төр, хувийн хэвшлийн, иргэний нийгмийн институци, олон улсын ба үндэсний түвшний таатай орчин бүрдэнэ.	8 үйл ажиллагаа

БОДЛОГЫГ ХАМТРАН ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭЭР ОЛОН ТООНЫ БАЙГУУЛЛАГУУДЫГ ОНЦОЛЖЭЭ:

Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Жендэрийн үндэсний хороо, Төрийн бус байгууллагууд, Мэргэжлийн холбоод, Сангийн Яам, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, Эрүүл мэндийн яам, Хөдөлмөр, нийгэм хамгааллын яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Үндэсний хөгжлийн газар, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага, төрийн болон хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгж, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний мэргэжлийн зөвлөл, Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага, Үнэлгээ, аудитын байгууллага, Стандарт хэмжил зүйн газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс мөн бусад холбогдох байгууллагууд.

1.2 Үнэлгээний асуултууд

Уг үнэлгээ нь Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны 5-р сарын А/114 тушаалаар батлагдсан Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтэд төсөл хэрэгжиж буй аж ахуй нэгж, орон нутгийн бодит жишээнд түшиглэн үнэлгээ өгөх, сайжруулах зөвлөгөө өгөх зорилготой. Иймд уг үнэлгээний ажил нь дараах асуултуудын хүрээнд хийгдсэн болно.

Хүснэгт 2 Үнэлгээний асуултууд

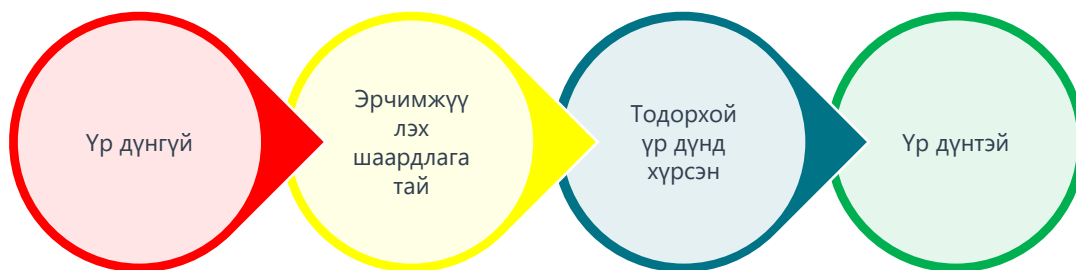
Ач холбогдолтой/ Нийцтэй байдал	Бодлого нь ач холбогдолтой хэвээр үү? Шинээр баталсан дунд болон урт хугацааны хөгжлийн бодлогууд, шинэчлэгдсэн холбогдох хуулиуд, хөтөлбөрүүд тухайн бодлогыг/бодлоготой дэмжиж/зөрчилдөж байгаа эсэх; тухайн бодлогын ач холбогдол буурсан/өссөн нөхцөл үүссэн эсэх; оролцогч талуудын ойлголт ямар түвшинд байгаа, хамтын ажиллагаа хангагдсан эсэх;
Үр ашиг/нөлөөтэй байдал	Үр дүн гарсан эсэх? Зорилтууд, хүлээгдэж буй үр дүндээ хүрсэн эсэх; төлөвлөсөн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн эсэх; хэрэгжилтийг үнэлсэн хяналт-шинжилгээний тайлангууд байгаа эсэх; өөрсдийн үнэлгээ, амжилт, алдаа онооны тайлбар; салбарын бодлого нь газар дээрээ буюу салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн ААН-н ажиллагсад мэдрэгдсэн эсэх; яамны зүгээс манлайлал байсан эсэх; бусад оролцогч талуудын оролцоо хангагдсан эсэх; нийгэм улс төрийн өөрчлөлтүүд, давагдашгүй хүчин зүйлүүд эергээр/сөргөөр нөлөөлсөн эсэх; ААН-д болон төрийн холбогдох байгууллагуудын сайтуудад хийсэн үнэлгээ үр дүн;
Бодитой хэрэгжихүйц байдал	Хэрэгжих боломжтой байсан уу? Бодлого үр дүндээ хүрэх боломжтой төлөвлөгдсөн эсэх; Бодлого хэмжих шалгуур үзүүлэлттэй эсэх; өсөлт/бууралт/ахиц/дэвшлийг хэмжих боломжтой эсэх; бодлого хэрэгжихэд шаардлагатай санхүүжилт төсөвлөгдсөн эсэх; давагдашгүй хүчин зүйлүүд сөргөөр нөлөөлсөн эсэх;

Тогтвортой үргэлжлэх эсэх? Салбарын удирдлагууд ач холбогдолтой гэж манлайлдаг эсэх; салбар бодлогыг өөрөө санхүүжүүлэх эрмэлзэлтэй эсэх; боломжтой эсэх; гадаадын төсөл санхүүжилтгүй цаашид хэрэгжих эсэх; хүний нөөцийн асуудал шийдэгдсэн эсэх; бодлогын хэрэгжилтийн залгамж халаа хангагдсан эсэх; салбар дундын хамтын ажиллагаа тогтвортой байж чадах эсэх;

1.3 Бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг үнэлэх аргачлалын тайлбар

- **Үр дүнтэй:** Зорилт арга хэмжээ нь оновчтой тодорхойлсон, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрсэн, удирдлага зохион байгуулалт сайн, үр дүн гарсан
- **Тодорхой үр дүнд хүрсэн:** Зорилт, арга хэмжээ нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрээгүй, тодорхой үр дүн гарч эхэлж байгаа, хэрэгжилт, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлагатай
- **Эрчимжүүлэх шаардлагатай:** Зорилт, арга хэмжээ нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх шаардлагатай
- **Үр дүнгүй:** Зорилго, зорилт, арга хэмжээг илүү сайн тодорхойлох шаардлагатай, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, төсөв хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулж чадаагүй, удирдлага зохион байгуулалт хангалтгүй

Дүрс 1 Бодлогын хэрэгжилтийн аргачлал



1.4 Үнэлгээний арга зүй

Үнэлгээний зорилт тус бүрт шаардлагатай мэдээллийг цуглуулахын тулд дараах 4 төрлийн тоон болон чанарын судалгааны аргуудыг хослуулан ашигласан.

Хүснэгт 3 Арга зүй

№	Зорилго	Мэдээлэл цуглуулалтын аргууд	Гарах бүтээгдэхүүнүүд
1.	Бодлого, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн талаар ХШҮ-ний тайлан, холбогдох баримт бичигтэй танилцаж дүн шинжилгээ хийх;	Баримт бичгийн шинжилгээ	<ul style="list-style-type: none"> Оролцогч талуудын жагсаалт, зураглал, шинжилгээ Бодлого, үйл ажиллагааны тайланд суурилсан биелэлтийн хүснэгт ба холбогдох тайлбар Үнэлгээнд хамруулах оролцогч талуудын жагсаалт Тайлагнасан үр дүнд суурилж, тодруулах зорилго бүхий ярилцлагын асуултууд Үндэсний топ 100 аж ахуй нэгжид орсон геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын аж ахуй нэгжүүдэд хийсэн сайтуудын агуулгын дүн шинжилгээ 21 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрүүд дундах салбартай холбоотой мэдээллийн дүн шинжилгээ
2.	Салбарын жендэрийн бодлогын агуулга, хэрэгжилтийн талаар УУХҮЯ, Жендэрийн үндэсний хороо, жендэрийн мэргэжилтнүүд, аж ахуй нэгжүүдтэй ярилцлага хийх;	Асуумж - 300 Ярилцлага - 31	<ul style="list-style-type: none"> Бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон өөрчлөлтүүд Эерэг, сөргөөр нөлөөлөгч хүчин зүйлс Санал зөвлөмж
3.	Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн бодит байдлыг салбар яам, агентлаг, аж ахуй нэгж, төрийн бус байгууллагуудын жишээн дээр судалж, дүгнэлт гаргах;	Кейс судалгаа	<ul style="list-style-type: none"> Бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон өөрчлөлтүүдийн түүх, жишээ МҮЭХ, ХЭҮК, ЦЕГ, ЖҮХ
4.	Үнэлгээний дүгнэлт, зөвлөмжүүдийг салбарын болон жендэрийн мэргэжилтнүүдийн дунд хэлэлцүүлэх;	Хэлэлцүүлэг	<ul style="list-style-type: none"> Урьдчилсан үр дүнгийн танилцуулга, слайд Урьдчилсан үр дүнд өгөх саналууд Хэлэлцүүлгийн үеэр боловсруулсан санал зөвлөмж

Үнэлгээний үндсэн арга зүй нь чанарын болон тоон судалгааны арга бөгөөд үнэлгээ хийх үүднээс холбогдох хууль, журам, хөтөлбөрүүд, баримт бичиг, судалгаа, тайлангуудтай танилцаж, ТОП 100-д багтсан салбарын ААН болон яам агентлаг сайтуудын агуулгын дүн шинжилгээ, 21 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрүүд дундах салбартай холбоотой мэдээллийн дүн

шинжилгээ, хамтрагч байгууллагуудаас жишээ, кейсүүд цуглуулж, бодлого хэрэгжүүлэх оролцогч талын төлөөлөл/экспертүүд, иргэний нийгмийн болон ААН-ын төлөөлөл болох 31 хүнтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн.

Дүрс 2 Үнэлгээний арга зүй



Нэмээд салбарын 300-н ажиллагсдаас асуумжаар тухайн бодлого амьдрал дээр эцсийн үр шим хүртэх хүмүүст хэрхэн мэдрэгдсэн талаар түүврээр дуу хоолойг нь тусгаж баяжуулсан болно. Урьдчилсан үр дүнг хэлэлцүүлж, саналууд хүлээн авч, үнэлгээний багийн зүгээс нэмэлт санал, шүүмжийг бодитой гэж үнэлбэл дүгнэлт, зөвлөмжид тусгаж баталгаажуулан тайланг хүлээлгэн өгнө.

Үнэлгээний хязгаарлагдмал байдал

Мэдээлэл цуглуулах ажлыг шинэчилсэн төлөвлөгөөний дагуу 2022 оны 11-р сарын 28-аас 2023 оны 01-р сарын 19-ны хооронд гүйцэтгэсэн. Иймд дараах байдлаар үнэлгээний ажилд тулгарсан хязгаарлагдмал талуудыг дэлгэрэнгүй харуулж байна. Үүнд:

Хүснэгт 4 Үнэлгээний хязгаарлагдмал тал

Асуумж судалгаа/кейс судалгаа	
Хязгаарлагдмал тал	Шийдвэрлэсэн байдал
<ul style="list-style-type: none"> - Жилийн эцэс тохиосон, салбарын онцлогийн хувьд өвлийн улиралд үйл ажиллагаа удааширсан байдал; - Салбарын 100 жилийн ойг тэмдэглэх бэлтгэл ажилд бүгд завгүй байсан; - 2022 оны 12 сард эхэлсэн “Нүүрсний хулгайн хэрэг” жагсаал; - Салбарын компаниудын өөрсдийн дотоод хүний нөөцийн бодлогын ялгаатай байдлын улмаас ажилтнуудын мэдээллийг задруулдаггүй байдал; - Нээлттэй мэдээллүүдийн хувьд томоохон ААН-үүдийн холбогдох мэдээлэл ил тод байдаг бол дунд, бага түвшний ААН-үүдийн хувьд хаалттай байсан; 	<ul style="list-style-type: none"> - КЕЙС СУДАЛГАА: ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр тухайн байгууллага, хувь хүнд гарсан кейс, жишээ байгаа эсхийг тодруулах замаар мэдээлэл цуглуулсан. Мөн ХЭҮК, ЦЕГ, МҮЭХ зэрэг байгууллагад кейс, жишээтэй холбоотойгоор судалгааны ажилд дэмжлэг үзүүлэх хүсэлт тавьсан. Үнэлгээний зорилтод аймгууд болох Өмнөговь, Төв, Дорноговь, Говь-алтай аймгуудад үйл ажиллагаа явуулдаг салбарын ААН-үүдэд хандан үнэлгээний ажилд дэмжлэг үзүүлэх хүсэлт тавьсан, утсаар олон удаагийн хандалт хийсэн. - АСУУМЖ СУДАЛГАА: Үнэлгээний багийн зүгээс нээлттэй болон захиалагчийн өгсөн мэдээллийг

<ul style="list-style-type: none"> - Захиалагчаас өгсөн жагсаалтыг ашиглан асуумж судалгааны мэдээлэл цуглуулах оролдлогыг хийсэн ч жагсаалт хуучирсан, чанаргүй байсан тул татгалзах, холбогдох боломжгүй байх эсвэл ажлаасаа гарсан байх тохиолдол их гарсан; - Үнэлгээний зорилтод аймгууд болох Өмнөговь, Төв, Дорноговь, Говь-алтай аймгуудад үйл ажиллагаа явуулдаг салбарын ААН-үүдэд хандан үнэлгээний ажилд дэмжлэг үзүүлэх хүсэлт тавьсан, утсаар олон удаагийн хандалт хийсэн боловч татгалзах хариулт дийлэнх нь өгсөн. 	<p>ашиглаж салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн ААН-үүд рүү байнгын хандалт хийсэн.</p> <p>Захиалагчаас өгсөн жагсаалтыг ашиглан мэдээлэл цуглуулах ажилд тулгарч буй бэрхшээлийг үндэслэн нэмэлт жагсаалтыг захиалагч талаас авсан ч уг жагсаалт зөвхөн и-мэйл хаягтай байсан. Уг жагсаалт дээрх 237 хувь хүн/салбарт хөдөлмөр эрхлэгч/-рүү и-мэйл хандалтыг тус бүр 3 удаа хийсэн. Мөн захиалагчаас илгээсэн жагсаалтын 10 ААН-н 43 албан тушаалтантай холбогдох оролдлого буюу хандалтыг хийсэн.</p>
---	--

ХОЁР. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

НҮБ-аас 2015 онд баталсан Тогтвортой хөгжлийн зорилго (ТХЗ)-д “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх” зорилтыг тунхагласан. Монгол Улс хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах олон улсын гэрээ конвенцудад нэгдэн орсны зэрэгцээ ТХЗ-ын санаачилгыг дэмжиж, баталсан 2016 оны “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030” бодлогыг 2020 онд Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого буюу “Алсын хараа-2050” -г баталснаар дунд хугацааны хөгжлийн бодлогыг хүчингүй болгосон. ТХЗ-д нь агуулгаараа тухайн шинэ баримт бичигт багтсан гэж үзжээ.

Олборлох салбар нь Монгол Улсын эдийн засгийн гол салбар бөгөөд эдийн засгийн өсөлтийн эх үүсвэр. Уул уурхай дангаараа сүүлийн 5 жилийн дунджаар дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ)-ний 15 хувийг, нийт экспортын 90 гаруй хувийг бүрдүүлж, нийт ажиллах хүчний 5 хувь энэ салбарт ажиллаж байгаа бөгөөд гадаадын хөрөнгө оруулалтын 70 гаруй хувийг эзэлж байгаагаас эдийн засагт хэр жинтэй хувь нэмэр оруулж байгааг харж болно.⁶ 2021 оны байдлаар ДНБ-ны 24%-ийг уул уурхайн салбар дангаараа бүрдүүлж байна. Монголд 2022 оны 11-р сарын 30-ний байдлаар нийт 1,639 аж ахуйн нэгжид 2,542 тусгай зөвшөөрөл олгосон.⁷

Дээрх үзүүлэлтээс тухайн салбар нь Монгол Улсын бусад салбартай харьцуулахад санхүүгийн бие даасан байдал өндөр, “Бяртай” бөгөөд салбарын бодлого хөтөлбөрөө хэрэгжүүлэхэд дотроосоо хангалттай төсөв хуваарилах боломжтой гэж дүгнэж байна. Эрэгтэй хүйсийн давамгайлсан байдлаар барилгын салбарын дараа орж байна. Тухайлбал, 2020 оны байдлаар уг салбарын 84%-ийг эрэгтэйчүүд, 16%-ийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.⁸ Сүүлийн 10 жилд уул уурхайн салбарын ажиллагсдын тоо эрчимтэй нэмэгдсэн хэдий ч (2010 онд 33,000 гаруй байсан бол 2020 онд 49,000 гаруй болжээ) эмэгтэй ажиллагсдын тоо нэмэгдээгүй, буурсан байдалтай байна (2010 онд 23% эзэлж байсан бол 2020 онд 16%-ийг эзэлж байна).⁹

Жил бүр зохион байгуулдаг уламжлалт Эрдэс баялаг эмэгтэйчүүд үндэсний чуулганд салбарын сайд биечлэн үг хэлж нээдэг нь тодорхой ач холбогдол өгч байгаагийн илрэл гэж тэмдэглэжээ.¹⁰

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын тайлан, 2020 (УУХҮЯ, Мерит төсөл, Global Affairs Canada¹¹ дагуу яамны хувьд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай (ЖЭТБХТ) хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд хүйсийн харьцаа 40:60 байх квотыг хангаж байгааг тогтоосон (2020 оны байдлаар эрэгтэй, эмэгтэй албан хаагчдын харьцаа 57:43-тай байжээ). Гэвч яамны удирдах албан тушаалтны дотор, тэр дундаа газрын даргын түвшинд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байх шаардлагыг хараахан хангаагүй байна (одоогоор уг албан тушаалыг хашиж буй эмэгтэй албан хаагч байхгүй). Цаашлаад, газар хэлтсүүдийг аваад үзвэл нэг жендэр нэлээд

⁶ <https://www.mongolchamber.mn/a/1069>

⁷ Эрдэс баялгийн статистик мэдээ - Өгөгдлийн бүрдлүүд - OpenData.mn

⁸ Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, эдийн засгийн салбаруудаар, хүйсээр, 2020, ҮСХ

⁹ Уул уурхайн салбарын ажиллагсдын тоо, хүйсээр, 2020, ҮСХ

¹⁰ 2019, 2020, 2021, 2022 Бодлогын хэрэгжилтийн үйл ажиллагааны тайлан

¹¹ [MMHI Gender Audit Final Report - FINAL MN June 26, 2020 \(1\).pdf](#)

давамгайлсан буюу ажил үүргийн хувьд хүйсээр ялгаатай хуваарилагдсан ерөнхий дүр зураг ажиглагдаж байна.

“Эмэгтэйчүүд ба уул уурхайн ирээдүй” судалгаанд¹² сүүлийн 10 жилд уул уурхайн салбарт ажиллагсдын тоо 47 хувиар нэмэгдсэн бол харин эмэгтэйчүүдийн тоон дээр ахиц дэвшил гараагүй гэжээ. 2010 онтой харьцуулахад салбарын нийт ажиллах хүчинд эзлэх эмэгтэй ажиллагсдын тоо 7 хувиар буурсан үзүүлэлт байна, 2020 оны байдлаар. Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт бага байгаа нь гэрлэлт, гэр орны ажил болон бусдыг асран халамжлах, мөн ажил мэргэжлийн сонголт, ажил эрхлэхтэй холбоотой эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил үүргийн талаарх нийгэмд тогтсон ойлголттой холбоотой байна гэж дүгнэжээ.

¹² Уул уурхайн салбарт ажиллаж, өгөөж хүртэх боломж нь нэмэгдэж байгаа ч нийт ажиллагчдын 15.6% хувь нь эмэгтэйчүүд байна (ikon.mn)

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ҮНЭЛГЭЭ

3.1 Ач холбогдолтой/Нийцтэй байдал

Бодлого нь ач холбогдолтой хэвээр үү? Шинээр баталсан дунд болон урт хугацааны хөгжлийн бодлогууд, шинэчлэгдсэн холбогдох хуулиуд, хөтөлбөрүүд тухайн бодлогыг/бодлоготой дэмжиж/зөрчилдөж байгаа эсэх; тухайн бодлогын ач холбогдол буурсан/өссөн нөхцөл үүссэн эсэх; оролцогч талуудын ойлголт ямар түвшинд байгаа, хамтын ажиллагаа хангагдсан эсэх;

Бодлого нь ач холбогдолтой хэвээр байна. Монгол Улсын хөгжлийн дунд болон урт хугацааны бодлогууд, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031), шинэчилсэн хуулиудтай нийцэж байна.

Бодлогыг танилцуулах ажил 2019 онд зохион байгуулагдсанаас хойш оролцогч талуудад дахин/тогтмол таниулах ажил явагдаагүй байна, бодлогын талаарх мэдээлэл, ойлголт салбарын яам, агентлагаас бусад талуудад сул байна. Яам дотроо удирдлагын түвшинд ойлголт, дэмжлэг сул.

Салбарын удирдлагуудын манлайлал хангалтгүй байна. Салбарын хувьд жендэрийн бодлогыг чухалчилсан нотолгоо байхгүй байна, төсөвт суулгадаггүй, хамгийн түрүүнд “хэмнэлтээр” хасах хандлагатай байна (зөвхөн нэг салбараар хязгаарлагдахгүй, бусад салбарт мөн ажиглагдаж байна). Салбар дундын хамтын ажиллагаа, санаачилга байхгүй байна.

Монгол Улс Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл санааг Үндсэн Хуульдаа 1992 тунхагласан.¹³ Монгол Улс нь Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага (НҮБ)-аас 2015 онд баталсан Тогтвортой хөгжлийн зорилго (ТХЗ)-д “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх” зорилтыг тунхагласан.¹⁴ Монгол Улс хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах олон улсын гэрээ конвенцуудад нэгдэн орж, тогтвортой хөгжлийн санаачилгад нэгдэж, 2016 онд “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030” бодлогыг баталсан. 2020 онд Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого буюу “Алсын хараа-2050”-ийг баталснаар дунд хугацааны хөгжлийн бодлогыг хүчингүй болгосон. ТХЗ-д нь агуулгаараа тухайн шинэ баримт бичигт багтсан гэж үзжээ.¹⁵ Монгол Улсын “Алсын хараа-2050” хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичигт эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүүг багасгах, хөдөлмөрийн хүрээн дэх ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах, улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх, бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох тогтолцоог хөгжүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний бүтэц тогтолцоог хөгжүүлэх, хамтын ажиллагааг сайжруулах зэргээр жендэрийн тэгш байдлын үзэл

¹³ Монгол Улсын Үндсэн Хууль, 14р зүйл, 16р зүйл <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawid=367>

¹⁴ <http://sdg.gov.mn/Home/About>

¹⁵ “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай (legalinfo.mn)

баримтлалыг төрийн бодлого төлөвлөлтөд нэвтрүүлж, хүн, нийгэм, засаглалын хөгжлийг тогтвортой дэмжихийг зорьж тусгажээ.¹⁶

2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийг (ЖЭТБХ) баталж, тус хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих хүрээнд 2 үндэсний хөтөлбөр, 1 стратеги төлөвлөгөө, мөн 12 салбар, нийслэл, 21 аймаг, нийслэлийн 9 дүүрэгт жендэрийн тусгайлсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна. Уг хуулийн 11 дүгээр зүйл нь бүхэлдээ хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг зохицуулсан байдаг.

Мөн батлагдсан хууль, бодлого хөтөлбөрийн практик туршлагыг бэхжүүлэхэд салбар дундын зохицуулалт, хамтын ажиллагаа чухал болохыг харгалзан Монгол Улсын Ерөнхий Сайдын тэргүүлдэг Жендэрийн Үндэсний Хорооноос Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, салбар дундын стратеги төлөвлөгөө /2022-2031/ 2022 онд баталсан байна. Тус стратеги төлөвлөгөөнд үнэлгээ хийж буй бодлоготой уялдаатай, дэмжлэг үзүүлэх олон үйл ажиллагааг тусгасан байна.¹⁷

2022 оны нэгдүгээр сараас хэрэгжиж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар ЖЭТБХҮХ-т нийцүүлсэн зохицуулалтууд шинээр үйлчилж эхлээд байна. Хуулийн 5, 6, 7, 8-р зүйлүүдэд ажлын байранд аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглож, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах, шийдвэрлэх процессыг тодорхой тусгасан байна. Мөн 137.5-д шинэ төрсөн хүүхдийн эцэгт ажлын 10-с доошгүй өдрийн цалинтай аавын амралтыг бий болгожээ. Цалин хөлс тогтооход хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг хуульд тусгажээ.¹⁸

Дээр дурдсан салбар дундын стратеги төлөвлөгөө болон 2022 оноос хэрэгжиж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга нь том дэвшил бөгөөд салбарын бодлогын ач холбогдолтой байдалд эерэг нөлөө үзүүлсэн болно.

Салбарын жендэрийн бодлого нь бусад бодлого тухайлбал, урт дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, зорилттой уялдаж байж илүү үр дүнд хүрэх хэрэгцээ, шаардлага тавигдаж байна. Бодит байдал дээр энэ тал дээр мэдээллийн харилцан урсгал хангалтгүй буюу салбар хооронд төдийгүй яамны нэгжүүд дотроо мэдээлээ хуваалцах, ажлын уялдаа сул байдаг нь эрсдэлт нөхцөл байдлыг үүсгэдэг талаар яамны мэргэжилтэн тэмдэглэж байсан. Холбогдох яамд, тэр дотроо тухайн бодлогыг хэрэгжүүлэх 29 үйл ажиллагаа бүхий төлөвлөгөөтэй огт танилцаагүй байгаа явдал ажиглагдав. Салбарын түвшинд хүний нөөцүүд чадавхжаад бэлэн болоод энэ бодлого бүрэн хэрэгжсэн гэхэд эргэлзээтэй гэжээ. Бусад салбарын яамд тухайн бодлогын талаар мэдээлэл бага, ихэнх нь шинээр ажил авсан хүмүүс байна. Ажлын хажуугаар хийдэг бөгөөд зарим тохиолдолд нэмэлт цалин аваагүй байна. Дундын групп, эсвэл өөр хэлбэрийн тогтмол харилцаа шаардлагатай байна гэжээ. Одоогоор и-мэйлээр мэдээлэл ирдэг байна.¹⁹

¹⁶ Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “ Алсын хараа-2050 ”, <https://legalinfo.mn/mn/detail/15406>

¹⁷ <https://mojha.gov.mn/?p=9010>

¹⁸ ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ/ Шинэчилсэн найруулга/, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

¹⁹ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

Тус бодлогыг сурталчлан таниулах ажил 2019 онд явагдаж байсан²⁰ боловч үнэлгээний явцад ярилцлагаас тус бодлогыг хэрэгжүүлэх бусад яамд, ААН-д ойлголт сул, зарим тохиолдолд огт сонсоогүй байв. Энэ нь ЗГ-ын бодлогын залгамж чанар, тогтвортой бус байдал, боловсон хүчний байнгын шилжилт хөдөлгөөн, залгамж халаа суларсантай холбоотой байж болох тал ажиглагдсан.

Хууль, бодлогод санал авахдаа ёс төдий авдаг, хэдхэн өдөр өгч тулгадаг гэсэн шүүмжлэл ярилцлагаар хувийн хэвшлээс гарсан. Жишээ нь, Хөдөлмөрийн хууль гэхэд 7 хоногийн л өмнө танилцуулсан нь цаашид аливаа хууль, бодлогын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай. ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагаас үзэхэд бодлогын баримт бичгийг боловсруулах, түүнийг сайжруулахад бүх талуудын оролцоог хангах нь чухал байна. Уг бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь төрийн байгууллагаар хязгаарлагдаж байгаа нь уул уурхайн үйл ажиллагааны нөлөөлөлд өртөж буй иргэд, тэр дундаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс, тэдгээрийн амьжиргаа, амьдралын хэв маягт хэрхэн өөрөөр нөлөөлж байгааг үнэлэх, чиглэсэн арга хэмжээ авах асуудал хангалтгүй байна.

Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого 2017-2024-т "...мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэн, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох" зорилт тавьсан хэдий ч хэрэгжээгүй гэсэн дүгнэлт Жендэрийн эрх тэгш байдал хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тайланд оржээ (2021). Гэтэл хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулж гүний уурхай, эсвэл сүүлийн үеийн нарийн техник технологийн мэдлэг чадвар шаардсан мэргэжлээр тэтгэлэг эмэгтэйчүүдэд түлхүү боломж гаргах тал дээр анхаарч болно гэж ААН-ийн төлөөлөл, экспертүүд санал нийлж байна. Мөн оролцогч талууд эмэгтэй оюутнуудаар хязгаарлахгүй, энэ чиглэлээр ажил хийж буй эмэгтэйчүүдийг хамруулах асуудлыг оролцогч талууд хөндөж байсан.²¹ Үнэлгээний багын зүгээс салбарын нарийн мэргэжлийн эмэгтэйчүүдэд манлайлал, удирдлагын сургалтууд хийх нь бодлогын 2р зорилтын 2.6 үйл ажиллагаанд нийцнэ гэж үзэж байна.

ААН-ийн хувьд салбарын бодлогын талаар ойлголт байхгүй, жендэрийн тэгш эрхийг хангах холбогдох бусад хуулиудын (Жишээ нь: Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулга, ХАБЭА-ийн хууль) хэрэгжилтийг илүү хангаж ажилдаг байна. "Олон байгууллагаас олон төрлийн асуулга, судалгаа явдаг, яамнаас захирамж тушаал албан бичиг ирдэг-яг ямар бодлогын хүрээнд гэдэг нь ойлгомжгүй, ААН-д бол дарамт мэт ач холбогдлыг сайн мэдэрдэггүй. Базаж нэгтгэсэн газар байхгүй санагддаг" гэж шүүмжилсэн байна. Үүнээс гадна салбарын яам явуулсан удирдамж, зааварчилгаа, санамжийн араас нь хөөцөлддөггүй, нарийвчилсан зааварчилгаа өгч чаддаггүй, хангалттай дэмжлэг үзүүлдэггүй талаар дурдаж байв. Яамны хариуцсан албан хаагч өөрийн зүгээс ААН-с мэдээлэл имэйлээр авах хүсэлт тавих үед эргэх холбоо муу, идэвхгүй байдаг талаар онцолсон.

Бодлого батлагдаж хэрэгжүүлж эхэлсэн хугацаанд буюу 2019 оны 5-р сараас 2022 оны 12 сар дуустал хугацаанд цар тахлын (КОВИД-19) нөхцөл байдал үргэлжилсэн хэвээр байсан, энэ хугацаанд салбар бүрийн төсөв, төлөвлөлтөд шууд нөлөөлсөн "Коронавируст халдвар (КОВИД-19)-ын цар тахлаас

²⁰ УУХҮЯ нь Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого 2019-2026 хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө, биелэлт, Үйл ажиллагааны тайлан 2019

²¹ Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүнгээс

урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай” хууль 2020 оны 4-р сарын 29 өдөр батлагдаж 2022 оны 12-р сарын 31-ний өдрийг дуустал үйлчилсэн.²² Мөн үүссэн эдийн засгийн нөхцөл байдалтай холбоотой ЗГ-аас “Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль” 2022 оны 4-р сарын 29 өдөр батлагдаж хэрэгжиж эхэлсэн²³ нь бодлогын биелэлт хангалтгүй, удаашралтай, огт хэрэгжээгүй үйл ажиллагаанууд байгаад тодорхой хэмжээнд сөргөөр нөлөөлсөн байна.

Салбарын бодлогын зорилтууд, хүлээгдэх үр дүнтэй нийцэх санаачилгууд, арга хэмжээнүүдийг бүрэн бүртгэж тайландаа тусгах шаардлагатай. Жишээ нь, Засгийн Газраас Улсын Онцгой Комисст 0-5 насны хүүхэдтэй эцэг, эхэд гэрээсээ, цахимаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэг өгсөн байна.²⁴

Томоохон уул уурхайн компанийн хүний нөөцийн ажилтнууд өөр төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд жендерийн талаар сургалт, хэлэлцүүлэгт оролцож ойлголт авч, хүний нөөцийн бодлогынхоо хүрээнд мэргэжлийн байгууллагаас сургалт, зөвлөгөө авдаг. Тухайн салбарын онцлогоос хамаарч зөвхөн компанид нь ажиллаж буй эмэгтэйчүүд рүү чиглэсэн, илүү анхаарсан үйл ажиллагаа, чадавхжуулах ажлуудыг илүү зохион байгуулдаг байна. Эдгээр томоохон компаниудын хувьд дотроо эмэгтэйчүүдийн холбоо, ТББ болон эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг хамруулсан үйлдвэрчний эвлэлтэй байх нь элбэг байдаг. Харин дунд хэмжээний болон жижиг компаниуд үндсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөндөө илүү анхаарч ажилладаг байна.²⁵

Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжид жендерийн эрх тэгш байдлын асуудлууд нэгт тусгагдсан байдаг тул тухайн салбарт мөрдөх тусгайлсан бодлого байх шаардлага байгаа эсэхийг мөн хөндсөн байна.

Салбарын нийт 300 ажиллагсдаас (75% нь эрэгтэй) авсан асуумжаар жендерийн эрх тэгш байдлыг огт чухал биш, чухал биш гэж зөвхөн 10% л эрэгтэйчүүд хэлжээ, бусад нь тодорхой хэмжээнд ач холбогдлын чухалчилсан байна. Эрэгтэйчүүдийн 79% нь жендерийн эрх тэгш байдалд анхаарал тодорхой хэмжээнд хандуулдаг гэсэн нь эерэг үзүүлэлт гэж дүгнэж байна.²⁶

Салбар бодлоготой болно гэдэг өөрөө том дэвшил. Гол нь хэрэгжилт хангалтгүй. Боловсон хүчин, санхүү нөөц, хүмүүсийн жендерийн талаарх ойлголт мэдлэг дутмаг зэргээс болоод хэрэгжилт хангалтгүй байгаа. Шинэ дарга нарт ойлгуулах, ач холбогдлын мэдрүүлэх гэж хугацаа хэрэгтэй болдог. Төрийн албаны зөвлөлөөс шинэ орж буй хүмүүсийг 2 жил тутамд жендерийн ахисан түвшний сургалтад сайн хамруулах хэрэгтэй гэсэн санал оролцогч талууд хэлж байв. Хүн болгоны ажлын үүрэгт тусгаад, удирдах албан тушаалтанд энэ талаар ойлголт хангалттай өгөх юм бол жендерийн бодлого амжилттай хэрэгжээд явах бүрэн боломжтой гэжээ.

“Олон улсын төсөл хөтөлбөр, олон улсын гэрээ конвенц-д нэгдэхийн тулд тодорхой шаардлагыг тавьдаг. Жендерийн асуудал дээр Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам анхаарч 2021 оны хавар дотоод

²² <https://old.legalinfo.mn/law/details/15312>

²³ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16468624002961>

²⁴ <https://ikon.mn/n/2fpb>

²⁵ Ганцаарчилсан ярилцлага, ААН-н ярилцлагаас

²⁶ 300 ажиллагсдаас авсан асуумжийн үр дүнгээс, “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендерийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)”-ын эхний шатны (2019-2022 оны) үнэлгээний эцсийн тайлан

журамдаа, төрийн нарийн бичгийн тушаалаар жендерийн мэдрэмжтэй зохих өөрчлөлт оруулсан. Бодлогын баримт бичгийн дүгнэлтийг жил болгон Жендерийн Үндэсний Хороонд тайлагнадаг".²⁷

Бодлогын нөлөөнд гэхээсээ илүүтэй ААН-д өөрсдийн санаачилга, үүссэн нөхцөл байдалд дасан зохицох аргаар цар тахлын үед бодлоготой уялдахаар арга хэмжээнүүдийг авчээ. "Гэрээс ажиллах боломж оффисын ажилтнуудад бүрдсэн, сайн туршлага болсон. Өөрсдийн санаачилга, толгой компанийн шаардлага, санхүүжүүлэгчдийн шаардлагаар олон ажил хийдэг"²⁸

Салбарын бодлогын зорилтууд, хүлээгдэх үр дүнтэй нийцэх санаачилгууд, арга хэмжээнүүдийг бүрэн бүртгэж тайландаа тусгах шаардлагатай. Жишээ нь, Засгийн газраас Улсын Онцгой Комисст 0-5 насны хүүхэдтэй эцэг, эхэд гэрээсээ, цахимаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэг өгсөн байна.²⁹

3.2 Үр ашиг, үр нөлөөтэй байдал

Үр дүн гарсан эсэх? Зорилтууд, хүлээгдэж буй үр дүндээ хүрсэн эсэх; төлөвлөсөн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн эсэх; хэрэгжилтийг үнэлсэн хяналт-шинжилгээний тайлангууд байгаа эсэх; өөрсдийн үнэлгээ, амжилт, алдаа онооны тайлбар; салбарын бодлого нь газар дээрээ буюу салбарын төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн ААН-н ажиллагсад мэдрэгдсэн эсэх; яамны зүгээс манлайлал байсан эсэх; бусад оролцогч талуудын оролцоо хангагдсан эсэх; нийгэм улс төрийн өөрчлөлтүүд, давагдашгүй хүчин зүйлүүд эергээр/сөргөөр нөлөөлсөн эсэх;

Салбарын жендерийн мэдрэмжтэй, нарийвчлалтай тоо мэдээлэл хангалтгүй хэвээр, тайлагнах аргачлал боловсруулагдаж тараагдаагүй байна. Жендерийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлал байхгүй, тайлагналт хангалтгүй. Зохион байгуулсан сургалтуудын эргэх холбоо, үр дүнд хийсэн үнэлгээ байхгүй, олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээс бүрэн хамааралтай тул тогтмол байлгаж чадаагүй. Сургагч багш нарын бэлтгэх ажилд үр дүнгийн дүгнэлт олдоогүй, мөн хязгаарлагдмал тоогоор жилдээ бэлддэг тул цаашид ч бодлогын хүлээгдэж буй үр дүндээ хүрэхгүй байх магадлал өндөр.

Бодлогын хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээний тайлан огт байхгүй байгаа нь энэ хугацаанд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлангуудыг баталгаажуулах боломжгүй байна. Бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанууд салбарын олон мянган ААН-дэд бууж хэрэгжсэн гэх мэдээлэл байхгүй байна. ЖҮХ болон яам, ААН-үүд, орон нутагт хүрч ажиллаж чадахгүй байгаадаа өөрсдөө шүүмжлэлтэй хандсан байна.

Нарийвчлалтай, хүйсээр ангилсан мэдээлэл хангалтгүй байгаа нь тус эрдэс баялгийн салбарт хэрэгжиж буй жендерийн бодлогын үр нөлөө ямар байгааг тодорхойлоход бэрхшээл учруулж байна. Бодлогын үйл ажиллагаа нь улс даяар явагдаж, салбарын бүх тоглогчид хүрч үр дүнгээ үзүүлэх хүлээлттэй тул салбарын нийт тоо статистик нэн чухал байна (1.5 үйл ажиллагаа).

²⁷ Ганцаарчилсан ярилцлага, Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

²⁸ ААН -ийн төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

²⁹ <https://ikon.mn/n/2fpb>

2010-2020 оны уул уурхайн салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлт нь салбарын үйл ажиллагаа буурч унах үед эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүүтэй цомхотголд өртдөг байна.³⁰ Ярилцлагаар “Нийгэм эдийн засаг хямрах, засаглалд өөрчлөлт орох, эсвэл давагдашгүй хүчин зүйл болох үед хамгийн түрүүнд жендэртэй холбоотой үйл ажиллагааг хасах танах хандлага байгаа нь ажиглагдсан”³¹ гэжээ. Сүүлийн 10 жилд уул уурхайн салбарт ажиллагсдын тоо 47%-р нэмэгдсэн хэдий ч эмэгтэйчүүдийн тоон дээр ахиц гараагүй бөгөөд 2020 оны байдлаар 7%-р 2010 онтой харьцуулахад буурсан байна.³²

Салбарын бодлогыг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам мөн Ашигт малтмал, газрын тосны газар, Үндэсний геологийн алба гэсэн Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч хоёр агентлаг ажиллаж байна. Энэхүү гурван байгууллагад нийтдээ 2022 оны 4-р сарын байдлаар 253 хүн ажиллаж байгаагаас 137 (54%) эрэгтэй, 116 (46%) эмэгтэй ажиллагсад байна. Энэ нь эрдэс баялгийн салбар дотроо төрийн захиргааны байгууллагад хүйсийн тэнцвэрт байдал харьцангуй хадгалагдаж буйг харуулж байна.³³

Гэсэн хэдий ч удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хангалтгүй байна. Сайд, дэд сайд, төрийн нарийн бичгийн дарга бүгд эрэгтэй бөгөөд сайд, дэд сайд, төрийн нарийн бичгийн дарга болон бусад харьяа байгууллагын дэргэдэх хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэрт байдлын 2021 оны мэдээнд:

Хүснэгт 5 Төрийн байгууллага болон бусад харьяа байгууллагуудын хүйсийн тэнцвэрт байдал

Хороо, зөвлөл, комиссын тоо	Нийт дарга, гишүүдийн тоо	Эмэгтэй гишүүдийн тоо	Эмэгтэй даргын тоо
13 зөвлөл	230	47	0
4 комисс	36	10	0
3 хороо	45	7	0

2 зөвлөлд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл огт байхгүй байна (Зэсийн зөвлөл, Тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгслийн асуудлаар санал, дүгнэлт гаргах үүрэг бүхий Мэргэжлийн зөвлөл).³⁴

Гүйцэтгэх удирдлага болон менежерийн түвшинд эрэгтэйчүүд зонхилж байгаа нь эмэгтэйчүүд шийдвэрт нөлөөлөх боломжгүй байх магадлалтай гэж дүгнэжээ.³⁵ Дээрх үзүүлэлтүүд нь бодлогын 4 дүгээр зорилтын 5 дугаар үйл ажиллагааны хэрэгжилт хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Боловсрол Шинжлэх Ухааны Яам (БШУЯ)-ны салбарын жендэрийн бодлогод “.....мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэн, элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох” зорилт тавьсан хэдий ч хуульд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн тохиолдол байхгүй гэж үнэлгээний тайланд³⁶ гарсан нь бодлогын 2.7-нд ахиц гараагүй байх магадлалтайг харуулж байна. Мөн бодлогын 2.8-н хэрэгжилтийг салбарын түвшинд нийт сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрт хамрагдсан ажиллагсдын тооноос сургалтад хамрагдсан

³⁰ Уул уурхайн салбарын ажиллагсдын тоо, хүйсээр, 2020, ҮСХ

³¹ Төрийн байгууллага, ААН -ийн төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

³² Эмэгтэйчүүд ба Уул уурхайн ирээдүй, Монгол Улсын тайлан, 2022

³³ УУХҮЯ, 2022 оны мэдээ

³⁴ УУХҮЯ, 2021 оны мэдээ, хавсралт -2, маягт -2

³⁵ Эмэгтэйчүүд ба Уул уурхайн ирээдүй, Монгол Улсын тайлан, 2022

³⁶ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ үр дагаврын үнэлгээ, 2021 https://www.legalinfo.mn/uploads/V8_Report_GenderLaw_implementation_evaluation_MMCG_last.pdf

эмэгтэй ажилтны хувиас харж болох ч тухайн мэдээлэл шинэчлэгдээгүй бөгөөд ҮСХ 2018-2020 оны мэдээгээр нийт 49,000 ажилтнаас дөнгөж 2,200 нь мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдаж, тэдний 20% нь эмэгтэй байжээ.³⁷

Яамны тухайн бодлогын хэрэгжилтээр хяналт-шинжилгээний тайлан гаргаагүй байна. Мөн ЗД-ийн үр дүнгийн гэрээнд тусгадаг хэдий ч бодлогын хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл байхгүй байна (4.7).³⁸

Мөн ТОП 100 ААН-д багтсан геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын аж ахуй нэгжүүдийн нийгмийн сүлжээнүүдэд хийсэн дүн шинжилгээний үр дүнгээр аливаа мэдээлэл тайлан байхгүй байгааг тэмдэглэсэн байна.³⁹

Яамны 2021, 2022, 2023 оны үйл ажиллагааны тайлангууд нь өндөр хувьтай үнэлгээ өгсөн байгаа нь хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, болон ажлуудаа тайлагнаж дүгнэсэнтэй холбоотой. Хяналт-шинжилгээний тайлангаар үйл ажиллагааны тайланг баталгаажуулаагүй байна. Мөн төрийн байгууллагаас гадна салбарын ААН-дэд хүрч ажилласан ажлууд тайланд тусгагдаагүй.⁴⁰

Тодорхой тооны үйл ажиллагаанууд олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн төслийн (МЕРИТ төсөл, АМЕРП төсөл, СЕСМИМ төсөл) санхүүжилттэй хийгдсэн хэдий ч бодлогын түвшинд үр дүнтэй байсан гэж дүгнэх боломжгүй байна. Сургагч багш нэн чухал ч ЖҮХ нь жилдээ оролцогчдын тоог хязгаарладаг тул одоогоор төлөвлөсөн 50-с дөнгөж 10 л сургагч багш бэлдсэн гэж тайлагнажээ (4.5). Бэлтгэгдсэн сургагч багш нарын одоогийн ажил эрхлэлт, чанарын тайлан үнэлгээ зэрэг эргэх холбоотой ажлууд харагдсангүй.

Үйл ажиллагаануудаас эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдах төсвийг төрийн байгууллагууд албан хаагчдаа 90-с дээш хувиар хамруулсан нь сайшаалтай. Бодлогын төлөвлөсөн үйл ажиллагаанд төсвөөс гаргасан цөөн тооны ажлын нэг юм. ААН-ийн талаар мэдээлэл байхгүй байна.

Гэсэн хэдий ч энэ үйл ажиллагаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эхэн шатанд ганцхан жишээ болж байгаа нь огт хангалтгүй байна (1.2). УУХҮЯ-ны төсөв суулгаж чадсан Гэр бүлийн өрөөний төсвийг гаргаж өгөөгүй, дэмжээгүй байгаа нь яамны манлайлал энэ бодлогын хэрэгжилт сул байгаагийн нотолгоо юм.

Хувийн хэвшлээс Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын дагуу шинэ аав нарт амралт өгч, төсөвт суулгаж байгаа эсэх дээр дүгнэлт алга. Өөр төсөвт жендэртэй холбоотой гэр бүлийн уур амьсгалыг дэмжсэн, гэрээс ажиллах нөхцөлөөр хангасан мэт олон хувилбарыг шалгуур үзүүлэлтээр илүү тодруулж өгөх шаардлагатай байна. Бодлогын 1.6-д заасан салбарын жендэр хариуцсан ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт тусгайлан заагаагүй ч 30 % нэмэгдлээ авч байгаа бол бусад салбарын

³⁷ Эмэгтэйчүүд ба Уул уурхайн ирээдүй, Монгол улсын тайлан , 2022 оны 7 дугаар сар

³⁸ 21 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрүүд дундах салбартай холбоотой мэдээллийн дүн шинжилгээ (Хавсралт 3.2)

³⁹ Үндэсний топ 100 аж ахуй нэгжид орсон геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын аж ахуй нэгжүүдэд хийсэн сайтуудын агуулгын дүн шинжилгээ (Хавсралт 3.1)

⁴⁰ 2019,2020,2021,2022 оны яамны бодлогын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлангууд

⁴⁰ 2019,2020,2021,2022 оны яамны бодлогын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлангууд

энэ бодлогыг хамтран хэрэгжүүлэх ажилтнуудад хавсран ажилласны нэмэгдэл байхгүй, ажлын байрны тодорхойлолтуудад тусгагдаагүй байгаа нь ярилцлагаар ил болов.⁴¹

Аргачлал боловсруулах 1.2, 1.3, 1.5, 1.9, 1.10-н хэрэгжилт сул, мэргэжлийн экспертийн дэмжлэг хэрэгтэй байгаа нь тодорхой байна.

2.1, 2.2, 2.3-р үйл ажиллагаануудын хувьд Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгаар шийдэгдсэн, мөрдүүлж байгаа хэдий ч нэгдсэн мэдээлэл хомс, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчтай хангалттай хамтран ажиллаагүй. Мөн бодлогын зарим заалтууд нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн (ХАБЭА) тухай хуулийн 33.1, 33.3.2, 33.3.3-р заалтаар хэрэгжүүлж байна. Гэвч дээр дурдагдсан болон бусад хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой тайлангууд нь салбарын жеңдэрийн бодлогын тайланд тусгагдаагүй байна.

2.4 болон 2.5-н ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой асуудлаар зөвлөмжүүд хүргүүлж, салбарын яам, агентлагууд дотоод журамдаа оруулсан хэдий ч ААН-ийн түвшинд хяналт байхгүй. Хөдөлмөрийн хуулийн 5, 6, 7, 8-р зүйлүүдэд тодорхой тусгасан хэдий ч хэрэгжилтийн тайланд тусгагдаагүй байна. Үнэлгээний явцад "Дотоод хяналтын мэргэжилтэн нар хяналт тавьж, уурхай кемпийн орчинд хамгаалалтын ажилтан, камер тавьж ажиллаж байна. Дотоод журамдаа холбогдох заалтуудыг оруулан, бэлгийн болон сэтгэл зүйн дарамт үзүүлсэн үйлдэлд тооцох хариуцлагыг тодорхой зааж өгсөн. Мөн гомдол гаргах сувгуудыг зааж өгдөг" ⁴² ААН-д эхнээсээ хэрэгжүүлж эхэлсэнээ танилцуулж байлаа.

Мөн салбарын ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гэмт хэрэг, кейс, зөрчлийн тоо мэдээг лавлаж Цагдаагийн Ерөнхий Газар, Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбоо, Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс тус бүр бичгээр хандсан. ЦЕГ-аас ирсэн хариуд 2020-2022 оны хооронд салбараас нийт 9 хэрэг бүртгэгдсэн байгаа бол МҮЭХ тухайн асуудлаар аливаа кейс, зөрчил, гомдол хүлээж авч бүртгээгүй гэжээ. Харин ХЭҮК-оос хариу ирүүлээгүй байна.

Нийт 300 ажилтнаас авсан асуумжийн 58 % нь байгууллага ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг шийдэх механизмтай гэжээ, мөн 29 % нь байгууллага дээрээ гарсан ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой тохиолдол сонсож байжээ.⁴³

Монгол Улсын Засгийн Газар, Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн танхимаас хамтран шалгаруулдаг "ТОП-100 аж ахуйн нэгж" жагсаалтаас харахад тус бодлогын салбарт хамаарах нийт 36 ААН-д багтсан байгаагаас үнэлгээний хугацаанд 28 нь албан цахим хуудастай, 32 нь Фейсбүүк хуудастай байлаа. Салбарын жеңдэрийн бодлоготой холбоотой аливаа мэдээ, мэдээлэл, тайлан, тоо статистик, журам, агуулга ил байхгүй байна. Зөвхөн "Оюу Толгой" ХХК ажлын байран дээр зохисгүй үйлдэл гаргахыг үл тэвчих компанийн бодлогын дагуу "Бэлгийн дарамт, дээрэлхэлт"-ийн эсрэг бодлого баталсан тухай мэдээ тавьжээ.⁴⁴

⁴¹ Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

⁴² ААН -н төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁴³ 300 ажиллагсадаас авсан асуумжийн үр дүнгээс, "Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жеңдэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)"-ын эхний шатны (2019-2022 оны) үнэлгээний эцсийн тайлан

⁴⁴ https://www.ot.mn/static/sites/otnew/20180207/ot_report/pdf/YIR%202022_Mongolian.pdf

Бодлогын хүрээнд жил бүр Эрдэс баялаг эмэгтэйчүүдийн чуулга зохион байгуулж заншсан, Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх аянд жил бүр яам, агентлагаар нэгдэж оролцдог байна. Салбарын сайд ач холбогдол өгч, тогтмол үг хэлж нээж байсан байна. Чуулганаас жил бүр зөвлөмж гаргаж салбарын бүх оролцогч талуудад хүргэдэг, эргэх холбоо тогтоогүй, иймд хэрэгжилтийг нь үнэлэх боломжгүй, тайлагнадаггүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод харилцааг зохицуулдаг баримт бичгийг сайжруулж, уг хуульд туссан зүйл заалтын дагуу ажилчдын цалин урамшуулал, ажил амралтыг хүйсээс үл хамааран эдлүүлдэг. Мөн сүүлийн жилүүдэд эмэгтэй хүмүүсийг хүсвэл ямар ч ажлын байр дээр авч ажиллуулах боломжтой гэсэн хандлага хүний нөөц хариуцсан ажилтан, шийдвэр гарах түвшний албан хаагчдад бий болсон байгааг ААН-тэй хийсэн ярилцлагаар онцолжээ.

*“Алт олборлодог жижиг, дунд компаниудын хувьд ажилчдын уурхайд ажиллах, амьдрах таатай орчныг бүрдүүлэхэд анхаарал бага хандуулдаг бол нүүрс, хүдэр олборлодог компаниудын хувьд энэ талд дээр илүү анхаарал хандуулж, хөрөнгө оруулалт хийдэг байна”.*⁴⁵

Салбарт баримтлах бодлого батлагдаж хэрэгжсэнээр уул уурхай, газрын том, хүнд үйлдвэрийн салбарт тодорхой нөлөө үзүүлсэн хэмээн олон оролцогчид үзэж байна, тухайлбал, ажлын төлөвлөгөөнд тусгах, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах арга хэмжээ авах, сургалтаар энэ талаар мэдлэг өгөх, хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангахад анхаарах /жишээ нь, ажлын хэсэгт эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг оруулах/, хүйсийн онцлог байдал анхаарсан арга хэмжээ авах /жишээ нь, эрэгтэйчүүд рүү чиглэсэн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх/ гэх зэргийг дурдсан байна. Нөгөөтээгүүр салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд хийсэн ажил, авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ тодорхойгүй, анхан шатан дээр хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа, шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй хэвээр гэсэн санал мөн гарч байв.

Жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд төсөв хуваарилдаггүй, төсвийн ил тод байдал хангалтгүй байгаа тул үр ашгийн талаар мэдээлэл огт байхгүй байна. Иймд үр ашгийн талаар үнэлгээ хийх боломжгүй.⁴⁶

Салбарын бодлогын хэрэгжилтийн явцад оролцогч талуудаас болон тайлангуудаас цаашид баримтжуулан үргэлжлэх кейсүүдийг цуглуулсан болно.⁴⁷

Олон тооны сургалтуудыг МЕРИТ төсөлтэй хамтран хийсэн байна. Ойлголт илт сайжирсан гэж ярилцлагад оролцогчид дүгнэсэн. МЕРИТ-тэй хамтарсан сургалтуудыг сум орон нутагт нь уул уурхайн компанийн удирдлагууд, байгаль орчны салбарын мэргэжилтнүүдэд хийгдэж байгаа. Тухайн орон нутгийн иргэдийн төлөөлөл бас хамрагдаж байгаа нь сайшаалтай зүйл гэжээ.

Санхүүжилтээс хамаарч тогтмол хийхгүй байгаа нь дутагдал гэж онцолж байна. Хэвшмэл ойлголтыг тогтмол, тасралтгүй үйл ажиллагаагаар л өөрчлөх боломжтой гэж үзжээ. Яам чуулганаа тогтмол хийж байна. Чуулганаар ерөнхий мэдээлэл өгөөд орхидог. Уурхайнууд руу хандсан уялдсан ажил хийх боломж муу гэжээ.

⁴⁵ ААН -н төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁴⁶ ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын дүгнэлтээс

⁴⁷ Кейс жишээнүүд, ангилсан байдлаар, (Хавсралт 3.3)

Шинэ ажилтан авахад жендерийн анхан шатны сургалтад хамрагдахыг шаарддаг бол ахиц болно гэсэн саналууд байна. Эсвэл хэдэн жил тутамд хамрагдсан байх мэт ажлын байрны шаардлага тавьж өгөх нь зүйтэй гэжээ. Оффисын хүмүүсээс гадна уурхайд ажиллаж байгаа хүмүүс урт хугацааны сургалтыг үзээд суух боломжгүй учраас сонирхол татахаар богино контент хийвэл илүү үр дүнтэй гэжээ.⁴⁸

Төрийн байгууллагууд дотоод журамдаа жендерийн мэдрэмжтэй заалтуудыг тусгасан гэжээ. Жишээ: ар гэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах, бага насны хүүхэдтэй ажилтанд уян хатан хандах гэх мэт. Хэрэгжүүлэлт сул, хэрэгжсэн нотолгоо баримт байхгүй, дарга нар дэмждэггүй байна. Сургалтад орсон хүмүүсээ хүйсээр ангилж тайлагнадаг болсон. Гомдол хүлээн авах заалтыг дотоод журамдаа оруулсан. ААН-д мэдээлэл хомс тул хэрэгжилтийг мэдрэгдэхгүй байна.

Орон нутагт зарим аймагт жендерийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд нь жендерийн клуб байгуулсан байна. Хамгийн тулгарсан асуудал нь удирдлага ойлгодоггүй дэмждэггүй, төсөв тавьж өгдөггүй байна.⁴⁹ Уул уурхайн хувийн компаниуддаа жендерийн бодлоготой болгох, зөвхөн боловсруулаад хаях биш үргэлжлүүлэн дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байна гэж асуудлыг орон нутгаас тодорхойлжээ.

Салбарын төсөв, хяналт, үнэлгээ дэх жендерийн мэдрэмжтэй байдал ахиагүй. Удирдах түвшний хүмүүсийн ойлголт сул болохоор дээрх байдлууд ахиагүй. Одоогийн байдлаар салбарын бодлогууд дээр жендерийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт санхүүжилт хангалтгүй байгаа нь нийтлэг байна. Жендерийн мэдрэмжтэй төсөв гэдгийг амьд жишээ, загвар дээр харуулж байж илүү ойлгомжтой болох болно ярилцлагаар илэрхийлж байв.⁵⁰ Орон нутаг руу чиглэж ажиллахгүй байна, яамд орон нутгийн нэгжүүд рүү хүрэх нь бага байна гэж ярилцлагад оролцогч талууд дүгнэжээ.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн тэгш оролцоог хязгаарласан баримт бичиг, зүйл заалт байхгүй. Гүний уурхай дээр хориглож байсан одоо бол хориглохоо больсон. Автоматжуулалт нэмэгдсэн учраас эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэлээн өндөр болно гэсэн хүлээлт байна.⁵¹

Яамдаас онцлох нь Эрүүл мэндийн яам байлаа. Уул уурхайн салбарын бодлоготой холбоотой ажиллаагүй хэдий ч өөрийн салбарын бодлогын хүрээнд удирдлагын дэмжлэг сайн, бүх үйл ажиллагааг дэмждэг гэж онцолжээ. Удирдлага нь ойлголт сайн бол хэрэгжилт эрчимтэй явагддаг жишээ болж байна.

КОВИД-19 -н нөхцөл байдал бодлогын хэрэгжилт сөргөөр нөлөөлсөн байх магадлал өндөр хэдий ч мөн нийгэмд эрүүл мэндийн ач холбогдол болон гэр бүл ажлын тэнцвэртэй байдалд хандах хандлагад эергээр нөлөөлсөн жишээнүүд байна. Орон нутагт төсвөө эрүүл мэндийн болон нийгмийн хөтөлбөр, зорилтуудад төлөвлөж төсөвлөдөг болсон байна. Хавдрын эсрэг үзлэгүүд, байгууллагын дэргэд гэр бүлийн өрөөнүүд тохижуулах, КОВИД-19 -ийн үед гэрээс ажилдаг болж сурсан-бага насны хүүхэдтэй гэр бүл, жирэмсэн ажилтныг илүү онцлон анхаарч ажлын цагийн богиносгох гэх мэт уян хатан болсон гэх мэт.

⁴⁸ Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

⁴⁹ Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

⁵⁰ ААН -н төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁵¹ ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын дүгнэлтээс

Ажлын байрны бэлгийн дарамт дээр хууль хэрэгжиж байгаа тул хяналт чухал байна. Хариуцлагатай уул уурхайг хөгжүүлэх, дэмжих ойлголтууд нь хүний эрхийн асуудал, аюулгүй ажлын нөхцөл гэх мэтээр салбар дотроо өндөр шаардлага тавиад эхэлсэн гэжээ.⁵²

*"Том компаниудын бодлого сайн, хүний нөөцийн бодлого сайтай, ажлын байрны бэлгийн дарамтыг урьдчилан сэргийлэх, шийдэх механизмуудтай . Гэхдээ хэдхэн том компаниудаар төсөөлж болохгүй. Мөн улирлын чанартай компаниуд нь аюулгүй байдлын шаардлагуудыг ч хангаж ажиллахгүй байгаа нь ноцтой асуудал. Идэвхтэй ажиллагаатай 60-д байна, улирлын чанартай 200-д."*⁵³

⁵² ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын дүгнэлтээс

⁵³ ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын дүгнэлтээс

3.3 Бодитой хэрэгжихүйц байдал

Хэрэгжих боломжтой байсан уу? Бодлого үр дүндээ хүрэх боломжтой төлөвлөгдсөн эсэх; Бодлого хэмжих шалгуур үзүүлэлттэй эсэх; өсөлт/бууралт/ахиц/дэвшлийг хэмжих боломжтой эсэх; бодлого хэрэгжихэд шаардлагатай санхүүжилт төсөвлөгдсөн эсэх; давагдашгүй хүчин зүйлүүд сөргөөр нөлөөлсөн эсэх;

Бодлогын 4 зорилтыг дагах 8 багц үр дүн нь бүгд шалгуур үзүүлэлтгүй, хэмжигдэхүйц бус. 29 үйл ажиллагаа тус бүрт шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон хэдий ч зорилт, үйл ажиллагааны суурь хүрэх түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй. Энэ нь бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломжийг хязгаарлаж байна.

Хөтөлбөрийн дагуу хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаанууд олон улсын байгууллагуудын санхүүжилтээр хийгдсэн байна. Дотоодын санхүүжилтийн тоо баримттай мэдээлэл байхгүй байна. Жишиг болох бодитой төсөвлөж хэрэгжүүлсэн жишээ олдсонгүй.

Бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилт болон ил тод байдал, хариуцлагыг өндөржүүлэхийн тулд цахим хуудсаар олон нийтэд танилцуулах ажлыг Жендэрийн салбар зөвлөл хариуцна гэсэн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Аливаа бодлогын хэрэгжүүлэх боломжтой эсэх дээр дүн шинжилгээ, үнэлгээ өгөхөд юуны түрүүнд тухайн бодлого хэрэгжихүйц байхын үүднээс хэмжигдэхүйц, шалгуур үзүүлэлттэй, мөн харьцуулах суурь түвшинтэй байх ёстой.

8 багц үр дүн тус бүрийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлоогүй байна. Энэ нь өсөлт, бууралт, ахиц, дэвшлийг хэмжих боломжгүй буюу, хэмжигдэхүйц бус байна. Хэдий хууль эрх зүй, бодлого, хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийн талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлага нь өөрчлөгдөж байгаа эсэх, салбарын хувьд хэр ахиц дэвшилттэй байгаа талаар ярилцахад төдийлөн эерэг үр дүн ажиглагдахгүй байгаа талаар мэргэжилтнүүд дурдаж байв.

Хүснэгт 6 Бодлогын 4 зорилтыг дагах 8 багц үр дүн

Зорилт	Хүрэх үр дүн	Тайлбар
Зорилт 1	1 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
	2 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
	3 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
Зорилт 2	1 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
	2 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
Зорилт 3	1 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
	2 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
Зорилт 4	1 үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус

- **Шалгуур үзүүлэлтгүй:** Бэхжүүлэх, хэрэгжүүлэх, хөгжүүлэх, сайжруулах, бэхэжнэ, ахиц гарна, мэдрэмжтэй болно, таатай орчин бүрдэнэ гэх мэтээр ерөнхий зорилтууд, мөн ерөнхий үр дүнг тодорхойлсон.

- Хэмжигдэхүйц бус: Өсгөх, бууруулах гэх мэт өөрчлөлтийг хэмжих боломжгүй тул хэмжигдэхүйц бус.

Дээрх 4 зорилт түүнийг хэрэгжүүлэх 29 үйл ажиллагаа хоорондоо ерөнхийдөө уялдсан, 29 үйл ажиллагаа тус бүрт шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон хэдий ч тухайн зорилт, үйл ажиллагааны суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй байгаа нь бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломжийг хязгаарлаж байна.

Өөрөөр хэлбэл, бодлогын зорилт хэрхэн биелсэн, ямар үр дүн, үр нөлөө гарсныг үнэлэх боломжгүй гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна. Энэ нь энэхүү үнэлгээний бас нэгэн хязгаарлагдмал тал болж байна.

29 үйл ажиллагаанаас 17 хэмжигдэхүйц бус, 29 бүгд суурь түвшнийг тодорхойлоогүй байна.

“Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийн Зургаа дахь хэсэгт: “6.2. Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан батлан гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ; 6.3. Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж буй олон улсын болон үндэсний түнш байгууллагууд энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтийн 2 хувиас доошгүйг хуваарилах асуудлаар салбарын яам гэрээ хэлэлцээр хийнэ; 6.4. Салбарын компаниуд бодлогын хэрэгжилтийг хангах тодорхой хэмжээний санхүүжилт гаргахыг яам үүрэг болгоно”, Долоо дахь хэсэгт: “7.1. Бодлогын хэрэгжилтийг салбарын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна; 7.3. Бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилт болон ил тод байдал, хариуцлагыг өндөржүүлэхийн тулд болон цахим хуудсаар олон нийтэд танилцуулах ажлыг Жендэрийн салбар зөвлөл хариуцна” хэмээн тус тус заажээ.

Хэдий баримт бичигдээ тусгаж заасан ч үнэлгээний явцад энэ хүрээнд хийгдсэн тодорхой үр дүнд хүрсэн гэх зүйл үнэлгээний явцад төдийлөн харагдахгүй байна.

Нэн тэргүүнд төсөв, санхүүжилтийн асуудал аливаа хууль, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд амин чухал байдаг бол энэ бодлогын хэрэгжилтэд яамнаас бодитой төсөв батлаагүй харагдаж байна. Хөтөлбөрийн дагуу хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаанууд олон улсын байгууллагуудын санхүүжилтээр хийгдсэн байна. Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд тодорхой төсөв зарцуулсан тухай тайлан, болон баримт бичгүүдэд дурдсан зүйл байхгүй. СЕСМИМ төсөл, МЕРИТ төсөл болон АМЕП төсөл гээд донор байгууллага, гадаадын санхүүжилттэй төсөл хөтөлбөрүүдээр дамжуулан 2019, 2020 онуудад идэвхтэй сургалтууд, чадавх бэхжүүлэх үйл ажиллагаанууд эхлүүлсэн харагдаж байна. СЕСМИМ төсөл, МЕРИТ төсөл, АМЕП төслийг санхүүжилтийн эх үүсвэр гэж дурдсан хэдий ч, яам, холбогдох агентлагууд, ААН-ээс санхүүжсэн гэх онцгойлох үйл ажиллагаа байхгүй байгаа нь тус бодлогыг салбарын баталсан, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн өөрийн бодлого биш мэт харагдуулж байна.

Хэрэгжилт ААН-д буюу эцсийн үр шимийг хүртэгч талуудад хүрсэн тал дээр бүрэн зураглал гарахгүй байна. Мэдээллийг нэгтгэн цуглуулах механизм байхгүй, санамж, зөвлөмжүүд л хүргэж ажиллаж байна. ААН-ууд нь жендэрийн агуулгатай олон байгууллагын олон судалгаанд цаг гаргадаг, сургалтын

агуулгын дэмжлэг авдаг, бусад төсөвлөлт, тайлагналт, нарийвчилсан үзүүлэлттэй жендэрийн мэдээлэл бэлдэх тусламж аваагүй гэжээ.⁵⁴

Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад бодлогын зорилтуудад хүрэх заалтууд тусгагдаж тодорхой амжилтууд гарсан хэдий ч одоогоор хэрэгжилт болон, үр дүнгийн талаар салбарын мэдээлэл хомс. Хэрэгжээд нэг жил болж байгаа хэдий ч тоон үзүүлэлттэй үзүүлэлт, баримтууд олдсонгүй.

Яамнууд, төрийн байгууллагуудын удирдлагууд манлайлал байхгүй гэсэн шүүмжлэлд өртөж байна. Боловсон хүчин тогтвортой биш байдал нөлөөлж байна. Жишээ нь, жендэрийн бодлого хариуцсан гэх яамдын ажилтнуудын тухайн асуудлаар ажилсан жил дунджаар 1 жил байна. Залгамж халаа сул, өмнө хийсэн ажлын тайлангууд, мэдээлэл хомс, хоорондоо мэдээлэл солилцох нэгдсэн платформгүй гэжээ.

УУХҮЯ, Үндэсний Жендэрийн Хороо нь орон нутагт хүрч ажиллах боломж хомс байгаа нь ажиглагдав, нийт төрийн болон хувийн хэвшлийн тухайн салбарын ААН-ийг хэдэн олон улсын стандартын дагуу үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААН-ээр тодорхойлох, халхавч болгож тайлагнах нь буруу. Салбарт 2000 гаруй ААН-үүд байгаа бөгөөд тухайн ААН-үүдийн жишээнүүд нь уг салбарын бүрэн зураглалыг төлөөлж чадахгүй. Мөн гараар ашигт малтмал олборлож буй уурхайчид бодлогод орхигджээ.

Салбар хоорондын уялдаа байхгүй хэвээр байгаа нь шинээр батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратегийн төлөвлөгөө(2022-2031)-өөр өөрчлөгдөх эсэх, тухайн бодлогод яаж нөлөөлөх нь одоогоор тодорхойгүй байгаа ч эерэг өөрчлөлт гарна гэдэгт итгэлтэй байгаагаа оролцогч талууд илэрхийлж байв.

Жендэрийн талаар ерөнхий ойлголтод өөрчлөлт гарсан гэж ярилцлагаар оролцогч талууд дүгнэсэн “Жендэр гэхээр өөдөөс тендер гэж ойлгоод байдаг байсан үеэс илт ойлголт өөрчлөгдсөн. Хүний асуудал, ажилтны асуудал гэж хүлээж авдаг болсон”.⁵⁵

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг (ЖЭТБ) хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2020 үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээний, үнэлгээний танилцуулга, УУХҮЯ дагуу 2020 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр ЖЭТБХҮХ-ийн 6 зорилтын хүрээнд 33 ажлыг 97% гүйцэтгэлтэй буюу тодорхой үр дүнд хүрсэн гэж үнэлэгджээ. Хуулиар тусгайлан олгосон чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилт, арга хэмжээний хүрээнд ЖЭТБХ хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.2-т хэсэгт заасан “Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөллийг заасан үзүүлэлт ...”-ууд хангагдаагүй гэж үнэлэгджээ.

Үнэлгээний хугацаанд цар хүрээнд багтаж лавласан салбарын жендэрийн судалгаа, ҮСХ-ны тоонууд, салбарын яамны болон холбогдох агентлагуудын тоо үзүүлэлт ихэнх нь 2020 оноор байгаа тул бүрэн мэдээлэл дүр зураг гарах боломжгүй байна. Сүүлд хийгдсэн 2022 оны 7-р сарын судалгаа мөн 2020 оны байдлаар олон үзүүлэлт гарсан бөгөөд, цөөн тооны үзүүлэлт 2021 оны байдлаар байгаа нь бодлогын хүрээнд тоон үзүүлэлттэй холбоотой хүлээгдэж буй үр дүнгүүдэд дүгнэлт үнэлгээ өгөх боломжгүй гэж үзлээ.

⁵⁴ ААН -н төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁵⁵ Төрийн байгууллага болон ААН-н төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

Ажлын хажуугаар хийдэг тул үйл ажиллагаа зохион байгуулах, тогтсон чуулган, олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилттэй сургалтуудыг хийдэг ч сургалтын чанарт үнэлгээ өгөх, үр дүн нөлөөг ажиглах, түгээх мэт ажил хийгддэггүй байна.⁵⁶

Төрийн байгууллагуудын удирдах шатны түвшинд дэмждэггүй, тээршээж, залхсан байдлаар ханддаг байна. Сайн ойлголт байхгүй, хэрэгжүүлээгүй байж залхсан-буруу ойлголт тархсан байна.⁵⁷

World Resources Institute, Natural Resources Governance Institute (2021), Aubrey Mehard⁵⁸-н дүгнэснээр бодлого нь хэдий хэрэгжүүлэх үүрэгтэй хэдий ч хуулийн дэргэд хуулийн хүч нь сул байх магадлалтай гэжээ, мөн бодлого нь шинэ тул хэрэгжилт эрчимжихэд хугацаа шаардлагатай байж болно гэж тайлбарлажээ. Мөн цар тахлаас болж хэрэгжилт нь хойшлогдсон, суларсан явдал байж болох ч хууль, бодлого нь өөрчлөлт авчраагүй бол үр дүнгүй, ач холбогдолгүй болж хувирдаг-амьгүй эсвэл шүдгүй баримт бичгүүд болно гэж анхааруулжээ.

Иймд бодлого нь хэрэгжихүйц байх үүднээс хүний нөөц, санхүүгийн хариуцлага, удирдлагын манлайлал бүрдсэн байх ёстой бөгөөд байхгүйгээр аливаа хууль, бодлогын хэрэгжилт унадаг байна. Үнэлгээ өгч буй салбарын бодлогод хүний нөөц бүрэн бүрдээгүй, тогтворгүй; санхүүжилт гаднаас; салбарын удирдлагын манлайлал (төрийн болон хувийн бүх холбогдох байгууллагын бүх түвшини удирдлага) сул байгаа нь цаашдын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлөх болно.

Төрийн бус байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах, бүх талуудыг, тэр дундаа нөлөөлөлд өртөж буй иргэдийг хамруулах замаар бодлого бодитой хэрэгжинэ гэдгийг олонтоо цохон дурдсан байна.⁵⁹

Жендерийн эрх тэгш байдалд хэр анхаарал хандуулдаг вэ гэсэн асуултанд асуумжанд оролцсон эрэгтэйчүүдийн 42% анхаарал хандуулж сонирхдог гэсэн бол 37% чухал гэдгийг ойлгодог ч, идэвхтэй байж чаддаггүй гэжээ.⁶⁰

Жендерийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулсан. Сургагч багш нар бэлдэж байна. "Жендерийн үндэсний хорооноос Жилдээ 1:2 хүн л сургадаг. Квот нь цаанаасаа тэгж ирдэг " гэсэн нөхцөл нь энэ бодлогод зорьж буй тоондоо хүрэх боломжгүй харагдаж байна. Бусад сургалтуудын бүрэн мэдээлэл, тайлан байхгүй байна. Зөвхөн хүний эрх, жендерийн сургалтад хамрагдсан тайлангаа аж ахуй нэгжүүдийг явуул гэхэд 3 компани л хэдэн хүний и-мэйл хаягтай ирүүлэх жишээтэй гэж нөхцөл байдлыг яам тайлбарлаж байна.

Нөлөөллийн бүсийн иргэдэд гэсэн ажил тааруухан хийгдэж байна. Төсөв мөнгө байхгүй тул олон улсын төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилт олж чадахгүй бол угаасаа хэрэгжих боломжгүй болдог байна.

Аж ахуй нэгжүүд рүү жендерийн хуулийн хүрээнд, бодлогын баримт бичгийн хүрээнд ажиллана уу гэсэн утга бүхий албан мэйлүүдийг явуулж мэдээлэл өгдөг. Хэрэгжүүлж ажиллаж байгаа эсэхэд дүгнэлт гаргаж чадахгүй байна. Тухайн хувийн компанийн үйл ажиллагаа чиг үүрэгт нөлөөлөх боломжгүй

⁵⁶ Ганцаарчилсан ярилцлага, Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

⁵⁷ Төрийн бус байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁵⁸ [2021 Resource Governance Index | Natural Resource Governance Institute](#)

⁵⁹ ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын дүгнэлтээс

⁶⁰ 300 ажиллагсадаас авсан асуумжийн үр дүнгээс, "Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендерийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)"-ын эхний шатны (2019-2022 оны) үнэлгээний эцсийн тайлан

учраас зөвхөн зөвлөмж маягаар л хүргүүлдэг. ТУЗ-ийн түвшинд дэмжиж байж өөрчлөлт ирнэ гэдгийг ярилцлагад оролцогчид онцолж байв.

“Тулгамдаж буй асуудал нь салбар дундын уялдаа холбоог сайн хангах. Мөн том бодлого төлөвлөөд байдаг төсөв мөнгө байхгүй бол ажил цаашаа явахгүй”.⁶¹

Уул уурхай хөгжөөд ирэхээр хүн амын хөдөлгөөн дагаад ихэсдэг. Түүнтэй холбогдуулаад хүн ам, хүүхэд эмэгтэйчүүдэд учрах аюул гэмт хэрэг хүчирхийлэл ихсэх зэрэг сөрөг үзэгдлүүд гарах учраас тэрийг бодож бодлого төлөвлөлтөө хэрэгжүүлэхдээ анхаарах хэрэгтэй.⁶²

Жендерийн үндэсний хороо, Хүний эрхийн үндэсний комиссоос заавар зөвлөмж гарсан. Түүний дагуу төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн ААН-үүд дотоод журамдаа ажлын байрны аливаа дарамт хүчирхийлээс урьдчилан сэргийлэх асуудлуудыг заавал тусгах ёстой гээд тусгаж байгаа ААН-үүдийн тоо, төрийн байгууллагуудын тоо нэмэгдэж байгаа гэж өөрсдөө үзэж байгаа хэдий ч баталгаа болгох тоо аливаа тайланд тусгагдаагүй байна.

Орон нутагт жендерийн ганцхан мэргэжилтэн байна. Сургалт тогтмол хийх боломж муутай гэж өөрсдийгөө тодорхойлсон. “Том үйл ажиллагаанд танилцуулахаас биш, компанид зорьж очоод, энэ мэдээлэл өгөөд, сургалт сурталчилгаа хийгээд, хүмүүстэйгээ уулзаад, ажлын нөхцөлийг хараад заавар зөвлөгөө өгөөд явах боломж байдаггүй байна”.⁶³

⁶¹ Ганцаарчилсан ярилцлага, Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

⁶² Төрийн бус байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁶³ Ганцаарчилсан ярилцлага, Төрийн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлага

3.4 Тогтвортой байдал

Тогтвортой үргэлжлэх эсэх? Салбарын удирдлагууд ач холбогдол өгч гэж манлайлдаг эсэх; салбар бодлогыг өөрөө санхүүжүүлэх эрмэлзэлтэй эсэх; боломжтой эсэх; гадаадын төсөл санхүүжилтгүй цаашид хэрэгжих эсэх; хүний нөөцийн асуудал шийдэгдсэн эсэх; бодлогын хэрэгжилтийн залгамж халаа хангагдсан эсэх; салбар дундын хамтын ажиллагаа тогтвортой байж чадах эсэх;

Салбарын бодлого тогтвортой цаашид хэрэгжих хууль тогтоомжийн нөхцөл бүрдсэн хэдий ч бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай салбарын удирдлагын манлайлал сул, олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтэд хэрэгжилтийг орхисон, өөрсдийн үүргийн хүрээнд хангалттай санхүүжилт тусгаагүй байна. Салбар дундын хамтын ажиллагааны платформ байгүй, мэдээлэл солилцоо хомс байгаа нь тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байна. Мөн салбарын төрийн болон хувийн ААН-д бодлого хүрч нөлөөлж хэрэгжсэн нь тодорхойгүй, мэдээлэл байхгүй байгаа нь тогтвортой хэрэгжилтэд эргэлзээ төрүүлж байна.

Бодлогыг дэмжсэн хууль эрх зүйн олон улсын болон дотоодын орчин, нөхцөл хангалттай бүрдсэн (Монгол Улсын Үндсэн Хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулга, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, салбар дундын стратегийн төлөвлөгөө болон бусад), Монгол Улсын Засгийн Газраас баримт бичгийн хүрээнд бүрэн дэмжсэн байгаа нь тогтвортой байдлыг хангаж байгаа хэдий ч хэрэгжилтийн хувьд хангалтгүй байгаа нь бодлогын ач холбогдлыг сулруулах, амьдралгүй болгох эрсдэл байна. Хэмнэлтийн хуулиар, онцгой байдлын үед хамгийн түрүүнд бага хэмжээнд төсөвлөсөн жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлоготой холбоотой төсөв хасагдах магадлал өндөр байдаг, тийм бодит жишээнүүд байна.

Тогтвортой, удаашрахгүй, тасалдахгүй хэрэгжих нөхцөлүүдийн дотор нэн тэргүүнд удирдлагын манлайлал ил тод, хүчтэй байх ёстой. Сөргөөр нөлөөлөх нөхцөлд улс төрийн тогтвортой бус байдал, удирдлага ойр ойрхон солигдох явдал багтана. Сүүлийн 28 жилд Монголд нийт 28 засгийн газар солигдсон. Засгийн Газрын дундаж наслалт 1 жил 8 сар байна. Удирдлага, мэргэжилтэн, тодорхой албан тушаалтнууд сургалтын дараа тодорхой ойлголттой болж байсан хэдий ч ЗГ солигдоход удирдлага, алба тушаалтнууд шинээр солигддог. Жендэр хариуцсан хүн нь гүйцэтгэх албан тушаалтан тул шийдвэр гаргах тал дээр нөлөөлөх чадвар муу.⁶⁴

“Салбарын бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдал ахиагүй. Жендерийн талаарх ойлголт л алба хаагчдын хувьд бага зэрэг ахисан. Удирдах түвшний хүмүүс ямар ч ойлголтгүй болохоор дээрх байдлууд ахиагүй.”⁶⁵

Бодлогын санхүүжилт гол төлөв олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээс байгаа нь тогтвортой байдлын хамгийн том эрсдэл гэж харагдаж байна. Салбар тухайн бодлогын ач холбогдлыг зөвхөн цаасан дээр хүлээн зөвшөөрөх биш бодит үйлдлээр дэмжих илрэл бол санхүүжилтийг төсөвт хангалттай тусгаж байх явдал юм. Энэ одоогоор байхгүй байна.

⁶⁴ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁶⁵ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

*"Жендерийн бодлогын газар баймаар, эзэнгүй хаягдаад байдаг. Жендерийн асуудал бичиг хэргийн ажил ихтэй ч 30 % нэмэгдэл ч олгодоггүй (хуулийн дагуу олгох ёстой). Бодлого, төлөвлөлт нь том, гэвч санхүүжилтгүй гацдаг."*⁶⁶

Жендэрийн асуудлаар олон улсын байгууллага, донорууд судалгаа хийж, тайлан гарган, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсээр ирсэн боловч үр өгөөжийг нь бүрэн дүүрэн ашиглаж чадсангүй гэж Азийн Хөгжлийн Банк (АХБ), Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яам (ХНХЯ), ЖҮХ-ны "Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэл ололт амжилт ба сорилт, сургамж" тайланд дурджээ.

Жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөц дутмаг, удирдах албан тушаалтны манлайлал дутмаг, эдгээр албан тушаалтны мэдлэг ойлголт сул, хандлага хэвээр байгаа, төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх, халаа сэлгээг олонтоо хийж байгаа нь уг бодлогыг тогтвортой үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэхэд саад болж байна. Төрийн байгууллага, хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн асуудал хариуцсан орон тоо бий болгох санал нэлээдгүй гарсан боловч⁶⁷ шинээр орон тоо бий болгох нь асуудлыг төдийлөн бүрэн шийдэхгүй. Жендэр, хүний эрхийн мэдрэмжтэй байх нь аль ч салбарт нийтлэг баримтлах зарчим бөгөөд эдгээр асуудлыг нэг албан тушаалтанд хариуцуулснаар хандлага өөрчлөгдөхгүй. Жендэрийн мэдрэмжтэй байх нь бүх шатны төрийн албан хаагчдын ур чадвар, үүрэг хариуцлага юм. Тухайн асуудал, ажлыг 1 хүний ажил мэт хардаг. Бүх оролцогч талуудад хүрч ажиллаж чадахгүй байгаа. Бичиг л явуулах боломжтой, бодитой хяналт тайлан авах боломжгүй байдаг байна. Тогтворгүй байдал нь хөдөө орон нутагт мөн ажиглагдаж байна.⁶⁸

*"Жендэрийн статистик хөгжиж байгаа. Бодлого төлөвлөлтөө илүү сайжруулаад явах нь зөв. Жендерийн тусгай мэргэжилтэн гэхээс илүүтэй салбарын хувьд тухайн салбарын хүний нөөц, санхүү, хуульч, хяналтын мэргэжилтнүүд жендерийн бодлогын талаар ойлголт сайн бол хэрэгжилт сайжрах боломжтой."*⁶⁹

Салбар хоорондын мэдээллийн солилцоо байхгүй, хүний нөөц солигддог, байгууллагын залгамж алдагдсан, огт сонсож байгаагүй гэх хариулт давамгайлж байсан нь⁷⁰ бодлогын тогтвортой байдалд сөрөг дүгнэлтэд хүргэж байна. Тухайн бодлогын хэрэгжилтийг хангах салбар дундын хамтын ажиллагаа ажиглагдсангүй гэж дүгнэж болохоор байна.

УУХҮЯ, Үндэсний Жендэрийн Хороо нь орон нутагт хүрч ажиллах боломж хомс байгаа нь ажиглагдав, нийт төрийн болон хувийн хэвшлийн тухайн салбарын ААН-ийг олон улсын стандартын дагуу үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААН-ээр тодорхойлох, халхавч болгож тайлагнах нь буруу. Тухайн ААН-үүдийн жишээнүүд нь уг салбарын бүрэн зураглалыг төлөөлж чадахгүй, салбарт 2000 гаруй ААН-үүд байгаа. Мөн гараар ашигт малтмал олборлож буй уурхайчид бодлогод орхигджээ.

⁶⁶ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁶⁷ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁶⁸ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁶⁹ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁷⁰ Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

Салбарын бодлого нь бодлогын хүрээнд тодорхойлсон бүх л оролцогч талуудад хүрч, ялангуяа эцсийн үр дүнг хүртэх ёстой салбарын төрийн болон хувийн 1639 гаруй ААН-үүдийн уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн ажилчдад боломжийн хэмжээнд хүрч хэрэгжихгүй бол тогтвортой байдал хангагдахгүй билээ.

Компаниудын хувьд засаглалыг сайжруулах ёстой гэдэг дээр сүүлийн үед мэргэжлийн ассоциаци хөндөж байна. Энэ хүрээндээ бол жендэрийн хувьд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэлээн нэмэгдээд явах болов уу гэсэн хүлээлттэй байна. Хувийн хэвшлийн хувьд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын ач холбогдол, үр ашигтай байдлыг тооцоолж ойлгуулж өгвөл том хөшүүрэг болох магадлалтай гэжээ.

*".....тогтвортой байдлыг бий болгохын тулд хувийн хэвшилүүдийг урамшуулах, татвараас чөлөөлөх зэрэг арга хэмжээ авах нь илүү үр дүнтэй байдаг. Төрөөс хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны үр дүн, үр ашиг, үр нөлөөлтэй байдлыг судалсны дараа хэрэгжүүлэх эсэх, мөн үргэлжлүүлэх эсэхийг шийддэг байх, түүнийг нээлттэй байршуулах нь чухал байна."*⁷¹

Мөн бодлого цаашид тогтвортой байхын тулд бодлого илүү ойлгомжтой байх шаардлагатай, оролцогч талуудын үүрэг, хариуцлага, оролцоог нарийвчлан зааж өгвөл илүү үр дүнтэй ажлууд хэрэгжих магадлалтайг ярилцлагаар бүхэл талууд онцолж байсан.

*"Байгууллага, ААН-д өөрсдөө жендэрийн эрсдэлийн үнэлгээ, хүлээгдэж буй үр дүн, төлөвлөгөөгөө хийх ёстой. Нэвтрүүлэх, байгууллагын салшгүй соёл болгоход их хэцүү хүнд жилүүдийг давж туулах болно. Бүх түвшинд хэрэгжүүлэх хүсэл эрмэлзэл байх ёстой."*⁷²

⁷¹ ААН-ийн төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

⁷² Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Бодлого нь ач холбогдолтой хэвээр байна. Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын нэгдэж орсон олон улсын гэрээ, конвенцод нийцэж байгаа нь уг бодлогын давуу тал болж байгаа бөгөөд энэ утгаараа нэг алхам урагшилсан. Монгол Улсын хөгжлийн дунд болон урт хугацааны бодлогууд, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031), шинэчилсэн хуулиудтай нийцэж байна. Тиймээс салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг 2026 он хүртэл тогтвортой, үе шаттай хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Бодлогын хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээний тайлан байхгүй байгаа нь энэ хугацаанд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлангуудыг баталгаажуулах боломжгүй байна. Бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанууд салбарын олон мянган ААН-дэд бууж хэрэгжсэн гэх мэдээлэл хангалтгүй байна.

Бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломж хязгаарлагдмал. Бодлогын 4 зорилтыг дагах 8 багц үр дүн нь бүгд шалгуур үзүүлэлтгүй, хэмжигдэхүйц бус. 29 үйл ажиллагаа тус бүрт шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон хэдий ч зорилт, үйл ажиллагааны суурь хүрэх түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй.

Салбарын бодлого тогтвортой цаашид хэрэгжих хууль тогтоомжийн нөхцөл бүрдсэн хэдий ч бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай салбарын удирдлагын манлайлал сул, олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтэд хэрэгжилтийг орхисон, өөрсдийн үүргийн хүрээнд хангалттай санхүүжилт тусгаагүй байна.

4.1 Гол анхаарах асуудлууд

- Бодлогын талаарх ойлголт мэдлэг сул-бүх оролцогч талууд. Тоо мэдээлэл, нарийвчлалтай бүрэн зураглал салбарын түвшинд авах боломж бүрдээгүй;
- Санхүүжилт бүрэн олон улсын байгууллага, гадаадын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээс хамааралтай, салбарын хүлээсэн үүрэг гэж ач холбогдлын ойлголт сул байна. Удирдлагын манлайлал⁷³ сул, явцын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ байхгүй, ААН-д буюу хөдөө орон нутагт хүрч ажиллаж чадахгүй;
- Бодлогын хүлээгдэж буй 8 багц үр дүн бүгд Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус; 29 үйл ажиллагаа тус бүр үйл ажиллагааны суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй;
- Салбар нь эдийн засгийн хувьд улсын хамгийн “бяртай” салбаруудын нэг, өөрсдөө санхүүжүүлэх бүрэн боломжтой, тухайн сэдвээр нарийн мэргэшсэн техникийн туслалцаа дэмжлэг шаардлагатай (аргачлалууд, тайлагнах загварууд, нарийвчилсан шалгуур үзүүлэлтүүд боловсруулах). Бодлогын хэрэгжилтэд оролцогч зарим яамдын ажилтан, холбогдох мэргэжилтэнд хавсран ажилласны нэмэгдэл олгоогүй байна, мөн ажлын байрны тодорхойлолт байгааг баталгаажуулах шаардлага байна, үүрэг хариуцлага, хамтын ажиллагаа хангалтгүй, залгамж халаа байхгүй, дүн шинжилгээ хяналтгүй байна.

⁷³ Удирдлагын манлайлалд салбарын бүх түвшиний манлайлал багтана: төрийн байгууллагууд, бүх ААН-д

- Төр, хувийн хэвшлийн түншлэл, иргэний нийгэм, ТББ-уудын оролцоотойгоор хэрэгжүүлэх боломж, төрийн зарим үүргийг ТББ-уудад шилжүүлэх эрх зүйн орчныг бүрэн дүүрэн ашиглахгүй байна
- Гараар ашигт малтмал олборлогчдыг орхигдуулсан байна. 40,000-60,000 хүн гар аргаар ашигт малтмал олборлож байгаагаас⁷⁴ 40 орчим хувь нь эмэгтэйчүүд байдаг.

4.2 Үнэлгээний хязгаарлагдмал байдал

Бодлого батлагдаж хэрэгжүүлж эхэлсэн хугацаанд буюу 2019 оны 5-р сараас 2022 оны 12 сар дуустал хугацаанд цар тахлын (КОВИД-19) нөхцөл байдал үргэлжилсэн хэвээр байсан, энэ хугацаанд салбар бүрийн төсөв, төлөвлөлтөд шууд нөлөөлсөн “Коронавируст халдвар (КОВИД-19)-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай” хууль 2020 оны 4-р сарын 29 өдөр батлагдаж 2022 оны 12-р сарын 31-ний өдрийг дуустал үйлчилсэн.⁷⁵ Мөн үүссэн эдийн засгийн нөхцөл байдалтай холбоотой ЗГ-аас “Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль” 2022 оны 4-р сарын 29 өдөр батлагдаж хэрэгжиж эхэлсэн⁷⁶ нь бодлогын биелэлт хангалтгүй, удаашралтай, огт хэрэгжээгүй үйл ажиллагаанууд байгаад тодорхой хэмжээнд хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлсөн байна.

Бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломж хязгаарлагдмал байна, салбарын хэмжээнд орон даяар хэрэгжих том зорилтууд, хүлээгдэж буй үр дүн нь өргөн хүрээнд хэдий ч хүрч ажилсан ААН-н тоо, газарзүйн байршлын дүр зураг гарч ирэхгүй байна. Үйл ажиллагааны тайлангуудыг баталгаажуулах тогтмол хийгдэж байх ёстой хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлангууд байхгүй байна.

Үнэлгээний багаас дээрх бүх дурдсан хязгаарлагдмал байдал, бодлогын хэрэгжилтийн үйл ажиллагааны тайлангууд, үнэлгээний бусад аргачлалаар олж авсан мэдээлэл, баримт дээр үндэслэн:

“ЭРЧИМЖҮҮЛЭХ ШААРДЛАГАТАЙ” гэсэн үнэлгээ өгч байна

⁷⁴ [Mongolia | planetGOLD.](#)

⁷⁵ <https://old.legalinfo.mn/law/details/15312>

⁷⁶ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawid=16468624002961>

4.3 Бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх зөвлөмжүүд

Бодлогыг хэрэгжүүлэх үүднээс үйл ажиллагааны түвшиндээ олон санал, санаачилгыг хэрэгжүүлж эхэлсэн боловч үр дүнг хэмжих түвшинд хараахан хүрч амжаагүй, мөн зарим төлөвлөсөн үр дүнгүүд хэмжигдэхүйц бус байна. Иймд бодлогын баримт бичгийн хэрэгжихүйц байдлыг сайжруулах үүднээс дэвшүүлсэн зорилтууд тэдгээрээс хүлээгдэж буй үр дүнгүүдээ илүү тодорхой хэмжигдэхүйц болгох. Одоо байгаа суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, хэмжигдэхүйц шалгуур үзүүлэлтийг нэг бүрчлэн тогтоож өгөх. Ингэхдээ ХБТТУТХууль, ЖЭТБХТХууль, Алсын хараа-2050, Салбар дундын стратеги төлөвлөгөө зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдтэй уялдуулах нь зүйтэй. Ийнхүү бодлогын баримт бичгийг сайжруулах, бодитой хэрэгжихүйц, үр дүнг нь хэмжигдэхүйц болгох асуудлыг яам болон ЖҮХ, мэргэжлийн судлаачид (экспертүүд)-ээс бүрдсэн Ажлын баг гарган гүйцэтгэхийг зөвлөж байна. Мөн уг ажлын хэсэг бодлогод нэмэлт өөрчлөлт оруулахдаа төрийн албан хаагчдад чиглэсэн болон салбарын хэмжээнд гэж 2 салгаж үзэх, эхлүүлсэн сайн санал, санаачилгаа тууштай үргэлжүүлэх саналыг оруулж байна.

Бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хамтын ажиллагаа, эрх үүргийн матриц, үр өгөөжийн зураглал гараагүй тул цаашид бодлогод бүх талуудын үүргийг тодорхой болгож үүрэгжүүлэх шаардлагатайг байгуулагдах Ажлын багт зөвлөж байна.

Яам, төрийн байгууллагууд:

- Бодлогыг оролцогч талуудад эрчимжүүлэх үүднээс өргөн хүрээнд дахин танилцуулах, сурталчлах ажлыг сэргээх;
- Бодлогын хэрэгжилттэй шууд болон шууд бусаар холбоотой сайн жишээ, практик, кейсүүдийг түгээн дэлгэрүүлэх;
- Бодлогын хэрэгжихүйц байдлыг сайжруулах үүднээс хүлээгдэж буй үр дүнгүүдээ илүү тодорхой хэмжигдэхүйц болгох, үйл ажиллагаануудад суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж өгөх;
- Тайлагналтыг сайжруулах үүднээс яамны болон бусад төрийн байгууллагын, мөн ААН-ийн хяналт-шинжилгээний тайланд бодлогын хүлээгдэж буй үр дүнгүүдийн үзүүлэлтүүдийг багтаах; нарийвчилсан индексүүд нэмэх, тайлагнах загвараа шинэчлэх-гол үзүүлэлтээр товч тодорхой хэлбэрээр боловсруулан тараах; тайлан авах хугацааг тохирох, тогтмол болгох; ил тод байдлыг хангаж тайлан үнэлгээ, мониторингийн дүнгүүдийг тогтмол ил болгож байх;
- Хамтын ажиллагааг эрчимжүүлэх; дундын платформтой болгох; мэдээлэл тогтмол солилцож, ил байрлуулж залгамж халааг хангах; хамтарсан багаар мониторинг хийж тайлан гаргаж жендэрийн, хөдөлмөрийн байцаагч, ХАБ, эрүүл мэндийн ажилтан хуульч гэх мэт
- Бодлогод тусгасан олон төрлийн аргачлалыг боловсруулах, практик дээр турших, эцэслэхэд донор байгууллагуудаас техникийн туслалцаа, экспертийн дэмжлэг авах шаардлагатай;
- Төрийн байгууллагууд, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн ААН-дын Удирдлагын Манлайлалд анхаарах. Удирдлага солигдох бүрт хүний эрхийн (салбарын жендэрийн бодлого багтсан) ганцаарчилсан болон багаар сургалтууд зохион байгуулахыг журамлах. Ажлын байрны

шаардлага болгох Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль, дүрэм журам, албан тушаалын тодорхойлолтын шалгуур үзүүлэлтэд тусгах;

- Салбараас тодорхой санхүүжилтийг хүлээгдэж буй үр дүн дээр гаргуулж байх;
- Бодлогын хэрэгжилтэнд хамрагдсан бүх салбарын хариуцсан албан хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолт, нэмэлт цалин, урамшуулал олголтод хяналт тавих;
- Зах зээлтэй уялдуулж гүний уурхай, эсвэл сүүлийн үеийн нарийн техник технологийн мэдлэг чадвар шаардсан мэргэжлээр эмэгтэй оюутнуудаас гадна салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд түлхүү тэтгэлэг боломж гаргах тал дээр анхаарах (манлайлал, удирдлагын сургалтууд мөн багтана);
- Жендерийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах батлуулах зорилтод Сангийн яамнаас манлайлал үзүүлэх, бусад салбарыг дэмжиж ажиллах нь ач холбогдолтой.

Жендэрийн үндэсний хороо:

- Бодлогын ач холбогдол, эдийн засгийн ашиг тусыг боломжтой бол тооцоолж танилцуулах (экспертүүдийн санал авах).
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбарын бодлогын аливаа үйл ажиллагаанд тухайн яам, төрийн бусад байгууллага, ААН-ын удирдлага манлайлал үзүүлж, идэвхтэй оролцож байхыг шаардах.
- Бодлогын хэрэгжилтэд хамрагдсан бүх салбарын хариуцсан албан хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолт, нэмэлт цалин, урамшуулал олголтод хяналт тавих

Мэргэжлийн холбоод, Төрийн бус байгууллага:

- Сургалтын олон цагийн хөтөлбөрөөс гадна эрхийн талаар эерэг кейс харуулсан богино мессежнүүд, анимешн болгох, интерактив болгох, инфлюэнсэрээр дамжуулан тогтмол явуулж байх. Сошиал сувгуудыг идэвхтэй ашиглах.
- Байгууллагуудын хүний нөөц хариуцсан албан тушаалтнуудыг чадавхжуулах.
- Эцсийн үр шим хүртэгчдэд хүргэх. Энэ нь салбарын орон нутагт хэрэгжүүлж буй төслүүдийн нөлөөнд автагдах орон нутгийн иргэд, ААН-дэд хүрч ажиллах, мэргэжлийн холбоодоор дамжуулан хэрэгжилтийг газар дээр хянах боломжуудыг эрэлхийлэх

НОМ ЗҮЙ

Баримт бичгийн жагсаалт

Баримт бичгийн нэр	Файлын төрөл	Файлын хэл	Он
"Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030"-ийн хэрэгжилтэд хийсэн ХШҮ-ийн тайлан	PDF	Монгол	2019
"Монгол улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэш байдал" суурь судалгаа	PDF	Монгол	-
"Төрийн байгууллагын захиргааны дотоод дүрэм, журмыг жендэрийн өнцгөөс шинжлэх нь" судалгааны тайлан	PDF	Монгол	2022
"Уурхайчин эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө" Үндэсний чуулганаас гаргасан уриалга	PDF	Монгол	2018
"Уурхайчин эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө" Үндэсний чуулганаас Монгол улсын их хуралд хүргүүлэх санал	PDF	Монгол	2018
"Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ", "Эрдэс баялгийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах" ажлын хэсгийн хамтарсан журмын хөтөлбөр	PDF	Монгол	2018
"Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ", "Эрдэс баялгийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах" ажлын хэсгийн хамтарсан журмын хөтөлбөр	PDF	Монгол	2018
MERIT Брошюр	PDF	Монгол	2020
The geology, mining, petroleum, and heavy industry sector gender-responsive policy and its action plan /2019-2026/	PDF	Англи	2019
Бүрэлдэхүүн, ажиллах журмын	PDF	Монгол	2021
Геологи, уул уурхай газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого	PDF	Монгол	2019
Геологи, уул уурхай газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого /2019-2026/	PDF	Монгол	2019
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө /2019-2026/	PDF	Монгол	2019
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээ /техникийн санал/	PDF	Монгол	2022
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын "Жендэрийн талаар баримтлах бодлого" (2019-2026) зорилго, зорилт, хүрэх үр дүн, арга хэмжээ	PDF	Монгол	2019
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын жендэр хариуцсан албан хаагчдад зориулсан жендэрийн сургалтад оролцсон хүмүүсийн бүртгэл	PDF	Монгол	2019
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой 2022 оны төсвийн төсөөлөл	PDF	Монгол	2021-2022
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх 2019 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2019
Жендэрийн салбар зөвлөлийн	PDF	Монгол	2021
Жендэрийн салбар, зөвлөл, салбар хороодын жендэр хариуцсан мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах сургалт	PDF	Монгол	2020
Жендэрийн салбар, зөвлөл, салбарын хороодын жендэр хариуцсан мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр	PDF	Монгол	2021
Жендэрийн сургалтын удирдамж	PDF	Монгол	2018
Жендэрийн үндэсний хорооны 2020 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2020
Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаны албан тушаалтнуудтай хийх уулзалтын төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2020

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛЬ, САЛБАР ДУНДЫН СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ /2022-2031/	PDF	Монгол	2022
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасны дагуу холбогдох тайлан, мэдээ хүргүүлсэн албан бичиг хавсралтуудын хамт	PDF	Монгол	2021
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2017-2021
ЖЭТБХҮХ-т 2020 ХШҮ-ний нэгдсэн танилцуулга	PDF	Монгол	2021
Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: (Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, Баримт бичгийн судалгаа)	PDF	Монгол	2014
Монгол улсын засгийн газар, Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаны даргын тушаал, Ажлын хэсэг байгуулах тухай	PDF	Монгол	2020
МОНГОЛ УЛСЫН УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЙДЫН А/114-р тушаал	PDF	Монгол	2019
Монгол улсын, Засгийн газар, Жендэрийн Үндэсний Хорооны 03/202 дугаартай мэдээлэл хүргүүлэх тухай албан бичиг	PDF	Монгол	2022
Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит тайлан 2020	PDF	Монгол	2020
Салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтэд үнэлгээ өгөх ажлын удирдамж	PDF	Монгол, Англи	2022
Салбарын жендэрийн бодлого стратегийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх тухай 3/155 тогтоол	PDF	Монгол	2022
Сургагч багш бэлтгэх сургалт зохион байгуулах тухай албан бичиг	PDF	Монгол	2018
Төрийн албан хаагчдад жендэрийн сургалт явуулах "Сургагч багш" бэлтгэх сургалтын удирдамж	PDF	Монгол	2018
Төрийн захиргааны төв байгууллага /жендэрийн салбар зөвлөл/-ийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаатай танилцаж, хамтран ажиллах ажлын удирдамж	PDF	Монгол	2020
Төрийн захиргааны төв байгууллагаас "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, үр дүн"-гийн 2019 оны мэдээ	PDF	Монгол	2019
Төрөөс газрын тосны салбарыг хөгжүүлэх талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх 2018-2027 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2019
Төрөөс газрын тосны салбарыг хөгжүүлэх талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх 2018-2027 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2019
Төсвийн ерөнхийлөн захирагчаас аймгийн засаг дарга нартай 2021 онд байгуулсан гэрээний үүргийн биелэлт/2021 оны жилийн эцсийн байдлаар/	PDF	Монгол	2021
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын эрхлэх асуудлаар "Алсын хараа-2050" Монгол улсын урт хугацааны бодлогын баримт бичигт тусгагдсан зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний танилцуулга /2022 оны эхний хагас жилийн байдлаар/	PDF	Монгол	2022
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбар дахь жендэрийн чиглэлээрх бүх түвшин дэх хамтын үйл ажиллагаа, Ахлах шинжээч Т.Чимэгсанаа	PDF	Монгол	-
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамнаас 2020 онд жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, үр дүнгийн тайлан	PDF	Монгол	2020
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны 2020 оны үйл ажиллагаа, үр дүнд хийсэн хяналт-шинжилгээ үнэлгээний нэгтгэсэн тайлан	PDF	Монгол	2021
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны 2021 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний танилцуулга/2021 оны жилийн эцэс/	PDF	Монгол	2021
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны 2021 оны үйл ажиллагаа, үр дүнд хийсэн хяналт-шинжилгээ үнэлгээний нэгдсэн тайлан	PDF	Монгол	2021
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт	PDF	Монгол	2020
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайлан	PDF	Монгол	2017
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан	PDF	Монгол	-

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны төрийн нарийн бичгийн даргын “Хөдөлмөрийн дотоод журам батлах тухай” А/49 тушаал	PDF	Монгол	2021
Уул уурхайн яамны засаглалын үзүүлэлт	PDF	Монгол	2015
Уул уурхайн, үйлдвэрийн яамны засаглалын үзүүлэлт	PDF	Монгол	
УУХҮЯ салбар Жендэрийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам	PDF	Монгол	2022
УУХҮЯ-ны жердэрийн салбар зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2022
УУХҮЯ-ны хөдөлмөрийн дотоод журам	PDF	Монгол	2021
Үлгэрчилсэн загвар	PDF	Монгол	2021
Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилт, зөвлөмж	PDF	Монгол	2022
Эрдэс баялаг эмэгтэйчүүдийн “Эмэгтэйчүүд хариуцлагатай уул уурхайг манлайлах нь” үндэсний III чуулган	PDF	Монгол	2021
Эрдэс баялгийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах ажлын төлөвлөгөө	PDF	Монгол	2018
Эрдэс баялгийн салбарын ажилтан, ажил олгогчийн хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэхээр хамтран нэгдэх хамтын чармайлт	PDF	Монгол	2022
Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн сургалтын хөтөлбөр	PDF	Монгол	2020
Геологи, уул уурхай газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого	PPT	Монгол	2019
ГЕОЛОГИ, УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОС, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ: ЗОРИЛГО, АЧ ХОЛБОГДОЛ, ҮР ДҮН	PPT	Монгол	2019
Салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилт, Т.Чимэгсанаа	PPT	Монгол	2021
УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМНЫ ЖЕНДЭРИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН 2022 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХЭРЭГЖИЛТ, Ахлах мэргэжилтэн А.Пүрэв	PPT	Монгол	2022
2020.07.01-ний өдрийн Монгол Улсын Ерөнхий Сайдын 99 дүгээр захирамжаар батлагдсан эрэгтэй, эмэгтэй хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний (2020-2021) хэрэгжилтийн тайлан	WORD	Монгол	2021
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2020 үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний танилцуулга	WORD	Монгол	2020
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар салбарт баримтлах бодлогын хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийгдсэн тайлан	WORD	Монгол	2021
Зохистой түвшинд амьдрах эрх (хоол хүнс, ус) (11-р зүйл)	WORD	Монгол	NA
МАЯГТ-2: Сайд, Дэд сайд, Төрийн нарийн бичгийн дарга болон бусад харьяа байгууллагын дэргэдэх хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэрт байдлын 2021 оны мэдээ	WORD	Монгол	2021
Монгол Улсын засгийн газрын тогтоол	WORD	Монгол	2020
Монголын эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн ирээдүй	WORD		2019
Төрийн захиргааны төв болон харьяа бусад байгууллагад ажиллаж буй албан хаагчдын 2021 оны мэдээ	WORD	Монгол	2021
Төрийн захиргааны төв, түүний харьяа агентлагт ажиллаж буй албан хаагчдын 2020 оны хүйсийн тэнцвэрт байдлын жилийн мэдээ /УУХҮЯ/	WORD	Монгол	2021
УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМНЫ ЖЕНДЭРИЙН ОРОН ТООНЫ БУС САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН 2020 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ БИЕЛЭЛТ	WORD	Монгол	2020
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	WORD	Монгол	2021
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан /Журмын 3 дугаар хавсралт/	WORD	Монгол	2020
УУХҮЯ -наас 2020 онд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, үр дүнгийн тайлан (Хууль, үндэсний хөтөлбөр, салбарын жендэрийн бодлого)	WORD	Монгол	2020
Үндэсний геологийн албаны мэдээ, тайлан	WORD	Монгол	2020
Хөдөлмөрийн дотоод журмын жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулах талаар геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад хүргэх уриалга, зөвлөмж	WORD	Монгол	2021

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай Олон улсын фактын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын 5 дахь илтгэл	WORD	Монгол	NA
ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ	WORD	Монгол	NA
Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ судалгааны хураангуй: Гол үр дүн, дүгнэлт, зөвлөмж	WORD	Монгол	NA
Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ, судалгааны товч үр дүнгийн танилцуулга	WORD	Монгол	NA
ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ, СУДАЛГААНЫ ТОВЧ ҮР ДҮНГИЙН ТАНИЛЦУУЛГА	WORD	Монгол	NA
МОНГОЛ УЛСЫН УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЙДЫН А/114-р тушаалын хэрэгжилт	Excel	Монгол	2022
"АЛСЫН ХАРАА-2050" Монгол Улсын үрт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай	Холбоос	Монгол	2020
"УОК-т 0-5 насны хүүхэдтэй эцэг, эхэд гэрээсээ, цахимаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэг өгчээ" нийтлэл /https://ikon.mn/n/2fpb/	Холбоос	Монгол	2022
"Эмэгтэйчүүд ба уул уурхайн ирээдүй" Монгол Улсын тайлан хэвлэгдлээ » Монголын тогтвортой хөгжил, нийгмийн хариуцлагын зөвлөл (cssmongolia.org)	Холбоос	Монгол	NA
"Эрдэс баялгаас эрдэм мэдлэг, үр чадвар, үнэт зүйлс бүрдэнэ 2021 жилийн тайлан" /https://www.ot.mn/static/sites/otnew/20180207/ot_report/pdf/YIR%202022_Mongolian.pdf	Холбоос	Англи	2021
Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын алба (ЖҮХАА), Эм Эм Си Жи ХХК Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, 2021	Холбоос	Монгол	2021
КОРОНАВИРУСТ халдвар /COVID-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай /https://old.legalinfo.mn/law/details/15312/	Холбоос	Монгол	2020
Монгол Улсын үндсэн хууль /https://legalinfo.mn/mn/detail?lawid=367/	Холбоос	Монгол	1992
Сүүлийн 5 жилийн дунджаар уул уурхайн салбар ДНБ-ны 15, нийт экспортын 90 гаруй хувийг бүрдүүлж байна (mongolchamber.mn)	Холбоос	Монгол	2022
Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль /https://legalinfo.mn/mn/detail?lawid=16468624002961/	Холбоос	Монгол	2022
Уул уурхайн салбарт ажиллагсад 47 хувиар өссөн ч эмэгтэйчүүдийн тоонд ахиц гараагүй (gogo.mn)	Холбоос	Монгол	NA
Уул уурхайн салбарын ажиллагсдын тоо, хүйсээр, 2020, ҮСХ	Холбоос	Монгол	2020
ҮСХ. Ажиллах хүчний судалгааны 2020 оны IV-р улирлын товч танилцуулга. 2021	Холбоос	Монгол	2020-2021
ХБНГУ-ын Шпайрын Төрийн удирдлагын их сургуулийн докторант, Монголын тогтвортой хөгжил, нийгмийн хариуцлагын зөвлөл (ТНЗ). Эмэгтэйчүүд ба Уул уурхайн ирээдүй, Монгол Улсын тайлан, 2022	Холбоос	Монгол	2022
Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, эдийн засгийн салбаруудаар, хүйсээр, 2020, ҮСХ	Холбоос	Монгол	2020
Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шинэчилсэн найруулга /https://legalinfo.mn/mn/detail?lawid=16230709635751/	Холбоос	Монгол	2021
ЭРДЭС БАЯЛГИЙН СТАТИСТИК МЭДЭЭ (АШИГТ МАЛТМАЛ, ГАЗРЫН ТОСНЫ ГАЗАР) - Өгөгдлийн бүрдлүүд - OpenData.mn	Холбоос	Монгол	2022
2021 Resource Governance Index Natural Resource Governance Institute	Холбоос	Англи	2021

For Every Law, a Plan: Overcoming Implementation Gaps to Realize Gender Equality in the Extractive Sector Natural Resource Governance Institute	Холбоос	Англи	NA
Mongolia planetGOLD	Холбоос	Англи	NA

ХАВСРАЛТ

Хавсралт 1.1 Бодлогын хүрээ

Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, Монгол Улсын олон улсын гэрээ

Монгол Улс олон улсын хүний эрхийн суурь зарчим, стандартуудыг хангахыг бүрэн дэмждэг бөгөөд эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилт бүхий олон улсын гэрээнд гарын үсэг зурж, нэгдэн орсон. Тухайлбал, Монгол Улс хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой 70 гаруй гэрээнд, үүнээс хүний эрхийн олон улсын 18 гэрээнээс 17-д нь нэгдэн ороод байна.⁷⁷ Харин Бүх цагаач ажилчин ба тэдний гэр бүлийг хамгаалах тухай конвенцод нэгдэн ороогүй байна.⁷⁸

Хөдөлмөрийн талаарх олон улсын үүрэг амлалтын хувьд Монгол Улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 21 конвенцыг соёрхон баталснаас 20 нь хүчин төгөлдөр хэрэгжиж байна. Ажил, ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг дэмжих ОУХБ-ын С156 Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай конвенц, С175 Цагийн ажиллагчдын тухай конвенц, С177 Гэрээр ажиллагчдын тухай конвенц, ажлын байран дахь Хүчирхийлэл, дарамтын тухай С190 конвенцод нэгдэн ороогүй байна.

Үүнээс гадна Монгол Улс 2007 оны 9 дүгээр сарын 13-ны өдөр НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн чуулганы үеэр Уугуул иргэдийн эрхийн тухай НҮБ-ын тунхаглалыг (НҮБУИЭТ) дэмжсэн санал өгчээ.

Монгол Улс дээрх нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцуудын хүрээнд хүлээсэн үүрэг амлалтын хүрээнд нэлээдгүй олон улсын гэрээг баталсан байдаг. Эдгээрт Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай конвенц⁷⁹, Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц⁸⁰, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц⁸¹, Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц⁸², Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал⁸³, Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц⁸⁴, Боловсролын талаар алагчлахтай тэмцэх тухай конвенц⁸⁵, Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц⁸⁶, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын факт⁸⁷, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон

⁷⁷ [Ойлголтууд | EBEX001 | 'Нийтэд Нээлттэй Цахим Хичээл' \(num.edu.mn\)](#). Эрдэс баялгийн салбарын хүний эрх, жендэрийн цахим сургалт. УУХУЯ, АМЕП 2 төсөл, “Эрдэс баялаг-эмэгтэйчүүдийн холбоо” ТББ.

⁷⁸ Уг конвенцод ороогүй байгааг тус гэрээнд нэгдэн орвол цагаач иргэн олноороо ирснээр үндэсний аюулгүй байдалд харшилна гэж тайлбарладаг байна. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн ахлах судлаач Б.Энх-Амгалан. Олон улсын гэрээнд нэгдэн ороход судалгаатай хандах асуудал. https://nli.gov.mn/pdf/olon_ulsiin_gereend_negden_oroh.pdf

⁷⁹ [ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН УЛС ТӨРИЙН ЭРХИЙН ТУХАЙ КОНВЕНЦ \(legalinfo.mn\)](#)

⁸⁰ [ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ АЛАГЧЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ТУХАЙ КОНВЕНЦ \(legalinfo.mn\)](#)

⁸¹ <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1115>

⁸² <https://legalinfo.mn/mn/detail/1189>

⁸³ [ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТҮГЭЭМЭЛ ТУНХАГЛАЛ \(legalinfo.mn\)](#)

⁸⁴ <https://legalinfo.mn/mn/detail/1185>

⁸⁵ [БОЛОВСРОЛЫН ТАЛААР АЛАГЧЛАХТАЙ ТЭМЦЭХ ТУХАЙ КОНВЕНЦ \(legalinfo.mn\)](#) [БОЛОВСРОЛЫН ТАЛААР АЛАГЧЛАХТАЙ ТЭМЦЭХ ТУХАЙ КОНВЕНЦ \(legalinfo.mn\)](#)

⁸⁶ [АРЬС ҮНДСЭЭР АЛАГЧЛАХ ҮЗЛИЙН БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН КОНВЕНЦ \(legalinfo.mn\)](#)

⁸⁷ [ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, СОЁЛЫН ЭРХИЙН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ПАКТ \(legalinfo.mn\)](#)

улсын факт⁸⁸, Эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 103 дугаар конвенц (хянаж өөрчилсөн)⁸⁹ багтаж байна.

Хэдийгээр 1990-ээд оноос Монгол Улс, эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрхийг хамгаалах олон улсын олон чухал гэрээ, конвенцод нэгдэн орсон боловч “Үндэсний хууль эрх зүйн орчин нь хүний эрхийг хамгаалах олон улсын гэрээ хэлцлийн агуулгатай нийцэж буй эсэх-Экспертийн үнэлгээ”⁹⁰-ний дүгнэлтээр Монгол Улс “дунд” үнэлгээ авч, эдгээр олон улсын гэрээ хэлцлийг улам чанартай мөрдөх шаардлагатай байна гэжээ. “Монгол Улс нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах чиглэлээр олон улсын гэрээнд нэгдсэн орсон нь чухал алхам хэдий боловч одоо мөрдөгдөж байгаа дотоодын хууль, тогтоомж нь нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрх, нэр хүндийг хамгаалах талаар дутагдалтай байгаа нь олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулж, зөрчилтэй байдлыг үүсгэж байна” хэмээн дүгнэсэн байна (НҮБХХ, Хүний эрхийн Үндэсний комисс, 2011.09).

Үндэсний бодлого, хууль эрх зүйн орчин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, шударга тэгш оролцоо, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн дунд үйлчлэх нийгмийн шударга ёс зэрэг үндсэн асуудлуудыг хамарсан хэд хэдэн үндсэн баримт бичиг батлагдан хэрэгжиж байна. Эдгээр баримт бичгийг доорх хэсэгт товч тоймлон дурдав.

Хүснэгт 7 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол Улсын хууль эрхзүйн баримт бичгүүд

Хууль, тогтоомжийн нэр	Жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал
Монгол Улсын Үндсэн Хууль (1992)	Хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах тухай тусгасан 14-р зүйлд <ol style="list-style-type: none"> “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно.” 16-р зүйлд “11/улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй.” хэмээн нийгмийн бүхий л салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгаажуулсан.
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011) ⁹¹	Энэхүү хуулиар улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх, эрх зүйн үндсийг тодорхойлж хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулдаг. Хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчмыг тодорхойлохын зэрэгцээ хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх,

⁸⁸ ИРГЭНИЙ БОЛОН УЛС ТӨРИЙН ЭРХИЙН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ПАКТ (legalinfo.mn)

⁸⁹ ЭХЧҮҮДИЙГ ХАМГААЛАХ ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 103 ДУГААР КОНВЕНЦ (ХЯНАЖ ӨӨРЧИЛСӨН) (legalinfo.mn)

⁹⁰ Монгол Улсын хууль тогтоомж, олон улсын эрхийн гэрээ, хэлцлүүдэд нийцэж байгааг үнэлсэн экспертийн үнэлгээ. Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: (нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа)-д дурдсанаар. ШХА, IRIM судалгааны хүрээлэн, 2014 он.

⁹¹ <https://legalinfo.mn/mn/detail/253>. 2011 оны 2-р сарын 11-ний өдөр УИХ-аар баталсан.

	илрүүлэх, таслан зогсоох, хариуцлага хүлээлгэхтэй холбоотой зохицуулалтууд тусгагдсан. Мөн төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг (10-р зүйл) тусгайлан зохицуулсан болно. Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах зарчмыг (16-р зүйл) уг хуулиар хуульчилсан байдаг.
Иргэний (2002) ⁹²	хууль “1.2. Иргэний хууль тогтоомж нь иргэний эрх зүйн харилцаанд оролцогчдын эрх тэгш, бие даасан байдал, өмчийн халдашгүй байдал, гэрээний эрх чөлөө, хувийн хэрэгт хөндлөнгөөс оролцохгүй байх, иргэний эрх үүргийг ямар нэг хязгаарлалтгүйгээр хэрэгжүүлэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээлгэх, шүүхээр хамгаалуулах зарчимд үндэслэнэ” хэмээн заасан байдаг. Тус хуульд гэр бүлийн өмчийг өвлөх эрэгтэй эмэгтэй хүүхдийн эрх, нас барагчийн нөхөр эхнэрийн гэр бүлийн өмчийг өвлөх тэгш эрх, гэр болоогүй, мөн гэр болсон эмэгтэй, эрэгтэй хүн өмч хөрөнгийг тэгш эрх эдлэх зарчмыг тогтоосон байдаг.
Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), 2021 оны шинэчилсэн найруулга ⁹³	Хуулийн суурь зарчмууд болох үл ялгаварлан гадуурхах, шударга байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох, нийгмийн түншлэлийг хангах зохицуулалтуудыг тодорхой болгож өгсөн байна. Хуулийн 5, 6, 7, 8-р зүйлүүдэд ажлын байранд аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглож, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах, шийдвэрлэх процессыг тодорхой тусгасан. Жирэмсэн эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг өөрөө зөвшөөрөөгүй бол амралтын өдөр, нийтээр тэмдэглэх баяр ёслолын өдөр, шөнийн цагаар болон илүү цагаар ажиллуулах, томилолтоор явуулахыг хориглох заалт орсон байна. Хуулийн 137.5-д “Эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 10-аас доошгүй өдрийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно” гэж аавын амралтыг бий болгожээ. Ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд /ажилд зуучлагч/ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болох тухай тодорхой заасан. Ажил олгогч нь ажлын байранд дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж хэрэгжүүлэхээр зааж өгсөн. Уртын ээлжээр ажиллуулах тухай (92 дугаар зүйл) шинэ зохицуулалт орсон. Цалин хөлс тогтооход хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг хуульд тусгасан. Мөн хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг тусгай бүлэгт зааж өгсөн (Бүлэг 10).
Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2016, шинэчилсэн найруулга) ⁹⁴	Энэ хуулийн зорилт нь гэр бүлийн хүчирхийллийг илрүүлэх, таслан зогсоох, хохирогч, түүний гэр бүлийн бусад гишүүний амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах, үйлчилгээ үзүүлэх, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тогтооход оршиж байна. Гэр бүлийн хүчирхийллийг эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцдог болж байгаа нь энэ хуулийн хамгийн гол өөрчлөлт болсон. Хуульд зааснаар хамтран амьдрагчийнхаа бие махбодоос гадна сэтгэл санаа, эдийн засагт дарамт учруулсан бол гэр бүлийн хүчирхийлэл хэмээн үзэж хуулийн хариуцлага хүлээлгэхээр тусгасан байна. Хохирогч

⁹² ИРГЭНИЙ ХУУЛЬ (legalinfo.mn).

⁹³ ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ /Шинэчилсэн найруулга/ (legalinfo.mn).

⁹⁴ <https://legalinfo.mn/mn/detail/12393>

	гомдлоосоо татгалзсан буюу хүчирхийлэл үйлдэгчтэй эвлэрсэн нь хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахыг зогсоох үндэслэл болохгүй гэж заасан. Мөн хүүхэд эцэг, эхийнхээ хүчирхийлэлд өртсөн бол тэдний саналыг харгалзахгүйгээр хүүхдийг хамгаалахаар хуульчилсан.
Эрүүгийн хууль (2015) ⁹⁵	Уг хуулийн хэд хэдэн заалт эмэгтэйчүүдийн эрхийг зөрчих үйлдлээс урьдчилсан сэргийлэх зорилготой байна. “Хуулийн шинэчилсэн найруулгад хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаар олон улсын стандартад нийцүүлэн томьёолсон нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, хүйсийн тэгш байдлыг бий болгоход чиглэсэн нэг чухал алхам болсон” (Пүрэвжав 2010, 203). Тухайлбал, хүн хулгайлахыг хүний эрх, эрх чөлөө, алдар хүнд, нэр төрийн эсрэг гэмт хэрэг гэж тус хуулиар үзэж байна. Хуулийн тодорхой зүйл заалтууд нь албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, баривчлах, цаазаар авах зэрэгт тодорхой бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эрхийг хамгаалсан байна.
Эрүүл мэндийн тухай хууль (2011) ⁹⁶	Уг хуулиар иргэний эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эрүүл мэндийн үйлчилгээ хүртэх эрхийг хамгаалах, эхчүүд хийгээд хүүхдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ болон бусад олон нийтийн эрүүл мэндийн үйлчилгээг нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан эсэхээс үл хамааран хүртэх эрүүл мэндийн үйлчилгээний харилцааг зохицуулдаг. Хуулийн 4.1.2-т хүн амд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг ялгаварлан гадуурхахгүйгээр тэгш, хүртээмжтэй үзүүлэх зарчмыг тусгасан байна.
Боловсролын тухай хууль (2002) ⁹⁷	Уг хуульд боловсролын салбар дахь эрх тэгш байдлыг хангах суурь зарчмыг тусгасан байдаг. Хуулийн 5.1.4-т “иргэнийг сурч боловсроход үндэс угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, хөгжлийн онцлог, эрүүл мэнд, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх, эх хэлээрээ сурч боловсрох тэгш боломж, нөхцөлөөр хангана” хэмээн заасан.
Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012), шинэчилсэн найруулга ⁹⁸	Уг хуулиар нийгмийн тодорхой бүлгүүд, тэр дундаа ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, байнгын асаргаа шаардлагатай иргэн, бүтэн өнчин хүүхэд болоод өрх толгойлсон эх/эцэгт төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээг нийгмийн халамжийн сангаас үзүүлэх харилцааг зохицуулдаг.
Монгол Улсын ирэнд газар өмчлүүлэх тухай (2002) ⁹⁹	Уг хуулиар иргэдэд, хүйсээс үл хамааран газрыг гэр бүлийнх нь хэрэгцээнд нэг удаа үнэ төлбөргүй өмчлүүлэх эрхзүйн үндсийг бүрдүүлсэн.
Ахмад настны тухай (2017), шинэчилсэн найруулга ¹⁰⁰	Ахмад настны нийгмийн хамгааллыг сайжруулах, ая тухтай амьдрах нөхцлийг бүрдүүлэх, хуримтлагдсан мэдлэг, ур чадвараа өвлүүлэн үлдээх боломжийг өргөжүүлэх, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцож, улс орныхоо хөгжилд хувь нэмрээ оруулах боломжийг өргөжүүлэх үүднээс уг хуулийг баталсан. Хууль 60 ба түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55 ба түүнээс дээш настай эмэгтэй Монгол Улсын иргэн, эсхүл цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр авч байгаа 55, 60 насанд хүрээгүй иргэнд ижил үйлчилнэ.
Гэр бүлийн тухай (1999) ¹⁰¹	Энэ хууль гэрлэх, гэрлэлт дуусгавар болох, гэрлэлтийг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцох журам, нөхцөлийг тогтоож, гэр бүлийн гишүүдийн эд хөрөнгийн болон эд хөрөнгийн бус харилцаа, хүүхэд үрчлэх, гэр бүлдээ авч асран хүмүүжүүлэх, тэжээн тэтгэх, асран хамгаалах, харгалзан дэмжих үйл ажиллагаатай холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилготой. Хуульд зааснаар гэрлэлт нь тэгш эрх, сайн дурын харилцаан дээр үндэслэх бөгөөд иргэнийг гэрлэхэд нь үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон байдаг. Үүнээс гадна дагавар хүүхдийг ялгаварлан

⁹⁵ ЭРҮҮГИЙН ХУУЛЬ (legalinfo.mn).

⁹⁶ <https://legalinfo.mn/mn/detail/49>.

⁹⁷ <https://legalinfo.mn/mn/detail/9020>

⁹⁸ <https://legalinfo.mn/mn/detail/393>

⁹⁹ <https://legalinfo.mn/mn/detail/346?fbclid=IwAR3c6ASb63eHyfMGaJn0VPrvRFWDaSuwCnV0hyh-um8riZwPpun47a10des>

¹⁰⁰ <https://legalinfo.mn/mn/detail/12453>.

¹⁰¹ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=226>

	гадуурхах, ашиг сонирхлыг нь хохироохыг хориглосноос гадна хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах зэрэг заалтууд туссан байдаг.
Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай (2019) ¹⁰²	Сонгуулийн эрх бүхий Монгол Улсын иргэн үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлагдахгүйгээр сонгох эрхтэйгээс (5.1) гадна сонгуулийн эрх бүхий, хуульд заасан шаардлагыг хангасан, насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэн УИХ-ын гишүүнээр сонгогдох эрхтэй (5.2) хэмээн иргэний сонгох, сонгогдох эрхийг хуульчилсан.
Улс төрийн намын тухай, (2005), шинэчилсэн найруулга ¹⁰³	Уг хуульд намд эвлэлдэн нэгдэх Монгол Улсын иргэний эрхийг (3 дугаар зүйл) баталгаажуулсан хэдийд ч квотын асуудал шинэчилсэн найруулгад тусгагдаагүй.
Зөрчлийн тухай (2017), шинэчилсэн найруулга ¹⁰⁴	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль зөрчих (5.4 дүгээр зүйл), хүүхдийн эрхийг зөрчих (6.20 дугаар зүйл), бэлгийн дарамт учруулах (6.26 дугаар зүйл) зэрэг хүний эрх, эрх чөлөөг хангасан хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн этгээдэд оногдуулах шийтгэлийг тодорхойлсон. Жишээ нь: "6.26 дугаар зүйл. Бэлгийн дарамт учруулах 1. Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна. 2. Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно" гэж заажээ.

Үндэсний хөтөлбөр, стратеги төлөвлөгөөнүүд

"Алсын хараа 2050"¹⁰⁵

УИХ-ын 52-р тогтоолоор 2020 оны 5 дугаар сарын 13-ны өдөр баталсан Монгол Улсын "Алсын хараа-2050" хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичигт эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүүг багасгах, хөдөлмөрийн хүрэн дэх ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах, улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайлыг нэмэгдүүлэх, бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох тогтолцоог хөгжүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний бүтэц тогтолцоог бэхжүүлж, хамтын ажиллагааг сайжруулах зэргээр жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгаж, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг төрийн бодлого төлөвлөлтөд нэвтрүүлэхээр зорьжээ.

Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025)

Уг бодлого нь хүн амын хөгжлийн асуудлыг хамарсан хамгийн чухал, тэргүүлэх ач холбогдолтой баримт бичиг юм. Монгол Улсын төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах цогц бодлогын хүрээнд хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах, төрөлтийг дэмжих таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүн амын шилжилт хөдөлгөөнийг зохистой түвшинд байлгах, хүн ам, гэр бүлийн эрүүл, аюулгүй амьдрах орчныг

¹⁰² [МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН СОНГУУЛИЙН ТУХАЙ \(legalinfo.mn\)](http://legalinfo.mn)

¹⁰³ <https://legalinfo.mn/mn/detail/508>

¹⁰⁴ <https://legalinfo.mn/mn/detail/12695>

¹⁰⁵ "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай (legalinfo.mn).

бүрдүүлж, амьдралын чанарыг сайжруулах, хүн бүрт боловсрох, хөгжих боломжийг бүрдүүлэх, хүн амыг идэвхтэй амьдрах, ажилтай, орлоготой байх нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүн амын насжилтад үр дүнтэй бэлтгэх чиглэлүүдээр холбогдох зорилтуудыг дэвшүүлжээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр 2002-2015

1995 онд болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн олон улсын дөрөвдүгээр бага хурлын дараагаар Бээжингийн тунхаглал, Үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн үзэл санааг үндэсний онцлогт нийцүүлэн хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол Улсын засгийн газар Эмэгтэйчүүдийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр 2000-г төрийн бус байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр баталсан. Энэ нь 2002 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр болон шинэчлэгдсэн.

Хөтөлбөрт "Улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад тохиолдож байгаа бэрхшээлийг арилгах, тэдний идэвхтэй хамтын оролцоотойгоор хөгжилд хүрэх, юуны өмнө нийгмийн анхдагч нэгж болох гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг эн тэргүүнд чухалчлахыг зорилт болгоно" гэж тодорхойлсон байдаг. Хөтөлбөрт бүх шатны шийдвэр гаргах үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах явдлыг үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийн нэг байна гэж тодорхойлжээ.

Хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл нь дараах салбаруудад хэрэгжүүлэх нийт 15 зорилтыг хангахад чиглэгдсэн байв:

- Гэр бүлийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал;
- Эдийн засгийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал;
- Хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал;
- Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдал;
- Жендэрийн асуудлаарх үндэсний тогтолцоо ба иргэний нийгмийн оролцоо;
- Уг хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд санхүүжилт дутмаг байсны улмаас төлөвлөсөн үр дүнд хүрээгүй байна;

Тухайлбал, улс орны жендэрийн үнэлгээний тайланд "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсөв маш хязгаарлагдмал, тиймээс хөтөлбөрийн үр нөлөө багасаж, зөвхөн цаасан дээр бичигдэн үлджээ" хэмээн дүгнэжээ¹⁰⁶.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)¹⁰⁷

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоог бэхжүүлэх, хуулийг хэрэгжүүлэх салбарын болон орон нутгийн чадавхыг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх түвшний бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэх, хуулийн хэрэгжилтэд иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэл, хувийн хэвшлийн олон талт оролцоог хангах, нөөц бололцоо, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг бий болгох, олон улсын хамтын ажиллагааг уялдуулах-ад уг Дунд хугацааны стратегийн зорилго оршиж байв.

¹⁰⁶ АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010.

¹⁰⁷ Монгол Улсын Засгийн газрын 34 дүгээр тогтоолоор батлагдсан. 2013 оны 1 сарын 26-ны өдөр.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр 2017-2021¹⁰⁸

Тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц арга хэмжээгээр хуулийн хэрэгжилтийг хангах, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад энэхүү хөтөлбөрийн зорилго оршиж байв. Уг хөтөлбөр нь салбаруудын жендэрийн стратегийг боловсруулахад дөхөм болсон бөгөөд яамд, төрийн холбогдох байгууллагуудын жендэрийн задаргаатай буюу хүйсээр ангилсан өгөгдөл, мэдээллийг цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, ашиглах чадавхыг бэхжүүлэх, үр дүнг бодлогын шийдвэр гаргахад нэгтгэн оруулах үүрэг хүлээсэн. Үүний дагуу есөн яам салбарынхаа жендэрийн бодлогыг батлаад байна. УУХҮЯ нь Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарын жендэрийн бодлого, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2019 оны 5-р сарын 6-ны өдөр Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын А/114 дүгээр тушаалаар батлаад байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031)

Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ)-ны хуралдааны 2 дугаар тогтоолоор 2022 оны 10-р сарын 5-ны өдөр баталсан уг стратеги төлөвлөгөөнд бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн судалгаа, мэдлэгт суурилуулах, хөгжлийн санхүүжилтэд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нэвтрүүлж үр ашиг, үр дүнг нь нэмэгдүүлэх, ажил эрхлэлт болон мэргэжилтэн бэлдэх хүрээнд хүйсийн зохистой харьцааг хангах тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх, соёл урлаг, цахим хөгжил зэрэг бүх салбар, засаг захиргааны анхан шатны нэгж болон хувийн хэвшлийн бодлого үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлэх, төрийн хууль, хөгжлийн бодлого төлөвлөгөөг бодитой үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн бодлогын шийдлүүдийг тусгасан байна. Тухайлбал, уг стратеги төлөвлөгөөнд нийт 5 зорилго, 20 зорилт, 242 арга хэмжээг тусган, шаардагдах зардлыг улсын болон орон нутгийн төсөв, гадаадын төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд шийдвэрлэх, төсвийн төлөвлөлт, зарцуулалт, үйл ажиллагааны хяналт-шинжилгээг тогтмол, үнэлгээг 2 жил тутам хийж, биелэлтийн мэдээллийг жил бүр танилцуулахаар заажээ.

2.2.10 уул уурхай, дэд бүтцийн зэрэг салбар болон чөлөөт бүсэд гэр бүлээрээ оршин суух орчин, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх чиглэлээр эрх зүй, бодлогын орчныг бий болгох, хэрэгжүүлж эхлэх;

2.3.9 уул уурхай, барилга, хот байгуулалт, зам тээвэр, эрчим хүч, дэд бүтцийн бүтээн байгуулалтад болон холбогдох бусад салбарт хүний эрх, жендэр, нийгмийн үр нөлөөний үнэлгээ нэвтрүүлж, үр дүнг бодлого төлөвлөлтөд тусгах, хэрэгжүүлэх;

5.1.3 хүлэмжийн хийн үндсэн ялгаруулагч мал аж ахуй, уул уурхайн салбарын үйлдвэрлэлд жендэрийн хүчин зүйлс, үр нөлөөний шинжилгээ хийж, холбогдох бодлогын баримт бичигт тусгах;

5.1.4 уур амьсгалын өөрчлөлт, байгаль орчны доройтол ба жендэрийн асуудлын харилцан уялдааг тодорхойлох судалгааг мал аж ахуй, уул уурхайн салбар зэрэгт хийж, зөвлөмж гаргаж хэрэгжүүлэх;

5.1.5 Уул уурхай, дэд бүтцийн салбар дахь байгаль хамгаалал, орон нутгийн иргэдийн амьдрах суурь нөхцөлийг хамгаалахад эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн оролцоог бодитой хангахад чиглэсэн эрх зүйн зохицуулалт хийж;

¹⁰⁸ Монгол Улсын Засгийн газрын 129 дугаар тогтоолоор батлагдсан. 2017 оны 4-р сарын 26-ны өдөр батлагдсан. Монгол Улсын Засгийн газрын 314-р тогтоолоор 2021 оны 10-р сарын 13-ны өдөр хүчингүй болсон.

5.2.2 Уул уурхайн салбарын хууль тогтоомжийн төсөлд хүний эрх, жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээний аргачлалыг нэвтрүүлж, жишиг үнэлгээ хийх,

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)

Тус бодлогын баримт бичиг нь салбарын бодлого, эрх зүйн орчныг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчлэх, байгаль орчин, хүний эрх, нийгэмд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин, нөхцөл бүрдүүлэх, салбарын үр шимийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх зорилготой.

Уг зорилгыг хангахад дараах дөрвөн зорилтыг хэрэгжүүлэхээр тодорхойлсон, үүнд:

Салбарын эрх зүйн орчны шинэчлэл, бодлого, төлөвлөлт, төсөв, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, нөлөөллийн бүс нутагт сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлж, энэ талаарх чадавхыг бэхжүүлэх; Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх түвшинд зохистой, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, салбарын яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны захиргааны бүх шатанд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах, бүх хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн “тусгай арга хэмжээ” болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх; Салбар дахь ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг салбарт ажиллагч, оролцогч, сөрөг нөлөөнд өртөгч, бусад бүх тал болон олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх;

Салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, иргэний нийгэм, хөрөнгө оруулагч, хандивлагч улс, олон улсын байгууллага, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын түншлэл, нэгдмэл бодлогын стратегийн сүлжээг хөгжүүлэх.

Дээрх дөрвөн зорилтын хүрээнд нийт 21 үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр тусгасан бөгөөд Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан батлан гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлэхээр заасан.

Бодлогыг 2019-2026 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ. Эхний үе шат буюу 2019-2022 он: энэ үе шат нь Засгийн газрын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн 2017-2021 оны үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

Хоёр дахь үе шат буюу 2023-2026 он: энэ үе шат нь “Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал -2030”-ийн хэрэгжилттэй уялдана гэж уг баримт бичигт тусгасан байна.

Дүгнэлт

Улс орны жендэрийн үнэлгээний тайланд дурдсанчлан “Монгол Улс нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн эрх зүйн сайн тогтолцоотой”.¹⁰⁹ Хэдийгээр хууль эрх зүйн таатай орчин бүрдсэн хэдий ч хэрэгжилт нь хангалтгүй байна. “Энэ нь хэрэгжүүлж буй аливаа бодлого, хөтөлбөр жендэрийн мэдрэмжтэй эсэх нь тодорхойгүй, засаглалын чадавх сул, хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг, мэдээллийг ашиглаж хэвшээгүй, бодлого төлөвлөлт, төсвийн хуваарилалтын жендэрийн мэдрэмж сул

¹⁰⁹ АХБ, ШХА болон ЖҮХ 2010, 50.

байгаа зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж байна “хэмээн Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс дүгнэсэн байна. Тухайлбал, “Монгол Улсын Засгийн газар, яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллагуудын жендэрийн талаар хэрэгжүүлж буй бодлого, үйл ажиллагаанд Комиссоос хийсэн хяналт шалгалт, иргэдээс ирүүлсэн гомдол, мэдээлэлд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийхэд тухайн хуулийн хэрэгжилт тун хангалтгүй байна” гэж Комисс Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэлдээ онцлон дурджээ.

НҮБ-ын Байгаль орчны хөтөлбөрийн тайланд дурдсанаар “Монгол Улс жендэрийн талаар харьцангуй өргөн хүрээтэй хууль эрх зүйн орчинтой хэдий ч жендэрийн талаарх төрийн байгууллагуудын хариуцлага, чадавх хязгаарлагдмал, бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагчдын халаа сэлгээ өндөр, зарим салбарын хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг, байгаа өгөгдлийг ашиглах нь хангалтгүй байгаа зэргээс шалтгаалан жендэрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт сул, уялдаа холбоогүй хэвээр байгаагаас улбаалан жендэрийн мэдрэмжгүй бодлого боловсруулалтад хүргэж байна”.¹¹⁰

2016 онд болсон “Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо” сэдэвт үндэсний чуулганы үеэр улс төрийн болон бусад салбар дахь шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, холбогдох үндэсний хөтөлбөр зэргийн хэрэгжилтийг сайжруулахыг онцлон тэмдэглэсэн байдаг.¹¹¹

АХБ, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, ЖҮХ-ны “Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт ба сорилт, сургамж” гарчигтай тайланд дурдсанаар “Хэдийгээр эрх зүй, бодлогын орчин сайжирч, тогтолцоо бий болсон ч жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг бүх түвшинд дутмаг, ЖҮХАА-ны хүний нөөц, чадавх хүрэлцээгүйгээс жендэрийн асуудлаар салбар хоорондын зохицуулалт хийж чадаагүй, 2002-2015 онд хэрэгжсэн Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт санхүүжилт хийгдээгүй... Жендэрийн асуудлаар олон улсын байгууллага, донорууд судалгаа хийж тайлан гарган, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсээр ирсэн боловч үр өгөөжийг нь бүрэн дүүрэн ашиглаж чадсангүй. Жендэр, эмэгтэйчүүд, мөн эрэгтэйчүүдийн асуудлаар ажилладаг ТББ-уудын жендэрийн талаарх үндэсний бодлого төлөвлөлтийг дэмжихүйц чадавх бүрдээгүй, хамтын ажиллагаа хөгжөөгүй байна”.¹¹²

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хэд хэдэн үндсэн бодлогын баримт бичгийн хугацаа дууссан байна.

Хавсралт 1.2 Бодлогын дүгнэлт

Үнэлгээний багийн зүгээс “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын хэрэгжилт, үр дүнгийн үнэлгээг, тус баримт бичгийг боловсруулах, батлах, хэрэгжүүлэх, тайлагнах, үр дүнг нь хянах, үнэлэх үйл ажиллагааг бүхэлд нь хамруулж дүн шинжилгээ хийхийг зорьсон болно.

¹¹⁰ UN-REDD Mongolia National Programme. Analysis of Social Inclusion and gender dynamic for REDD+In Mongolia. 2017.

¹¹¹<https://www.eda.admin.ch/countries/mongolia/mn/home/medee/medee.html/content/countries/mongolia/mn/meta/news/2016/cslb-project>

¹¹² АХБ, ХНХЯ, ЖҮХ, 2019, хуудас 9.

Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль (2015.11.26) мөрдөгдөж эхэлснээс хойш батлагдсан тул уг хуульд заасан хөгжлийн бодлогын төлөвлөлтөд баримтлах зарчим, баримт бичгийг боловсруулах, батлах, хэрэгжилт үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, тайлагнах хугацаа, үе шат, оролцогч талуудын чиг үүрэг, уялдаа холбоо зэргийг тус бодлогын баримт бичигт хэрхэн тусгасан байдлыг судлав. Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны 5-р сарын 06-ны өдрийн А/114 тушаалаар баталсан “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичиг нь бүтэц, агуулгын хувьд 4 зорилт, 8 багц үр дүн, бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (29 үйл ажиллагаа) зэргээс бүрдэж байна.

Дөрвөн зорилтын 1 дэх зорилтын хүрээнд гурван багц үр дүн, 2 дахь зорилтын хүрээнд хоёр багц үр дүн, гурав дахь зорилтын хүрээнд хоёр багц үр дүн, 4 дэх зорилтын хүрээнд нэг багц үр дүн гарна гэж тусгажээ. Гэхдээ 8 багц үр дүн тус бүрийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлоогүй байна.

Энэ нь өсөлт, бууралт, ахиц дэвшлийг хэмжих боломжгүй буюу хэмжигдэхүйц бус байна (Хүснэгт 6). Энэ нь энэхүү үнэлгээний гол хязгаарлагдмал тал болж байна.

Хүснэгт 8 Үнэлгээний үр дүн

Д/д	Зорилт	Хүрэх үр дүн	Тайлбар
1	<u>Зорилт 1</u> Салбарын эрх зүйн орчны шинэчлэл, бодлого, төлөвлөлт, төсөв, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, нөлөөллийн бүс нутагт сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлж, энэ талаарх чадавхыг бэхжүүлэх.	1. Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавх бэхэжнэ. 2. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно. 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын гэрээ, конвенцын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарна.	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
2	<u>Зорилт 2</u> Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх түвшинд зохистой, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн ажил, ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, салбарын яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум дүүрэг, баг, хорооны захиргааны бүх шатанд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах, бүх хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн тусгай арга хэмжээ болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх	1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хүйсийн төлөөллийн квот хангагдаж, ажлын байрны жендэрийн ялгаварлал, ажиллагчдын ар гэрт үзүүлэх сөрөг нөлөө арилж, жендэрийн тэнцвэрт байдлын стандарт бий болно. 2. Салбар, дэд салбаруудын үр өгөөжийг үндэсний, орон нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ.	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
3	<u>Зорилт 3</u> Салбар дахь ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг салбарт	1. Салбарын хэмжээнд жендэрийн тулгамдсан асуудлыг ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө.	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус

	ажиллагч, оролцогч, сөрөг нөлөөнд өртөгч, бусад бүх тал болон олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх	2.Салбар, дэд салбар дахь эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээл, тэгш бус байдлын саад тотгор багасна/арилна.	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус
4	Зорилт 4 Салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, иргэний нийгэм, хөрөнгө оруулагч, хандивлагч улс, олон улсын байгууллага, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын түншлэл, нэгдмэл бодлогын стратегийн сүлжээг хөгжүүлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлогыг төсөв, хөрөнгө оруулалт, бодлого, техникийн туслалцаагаар дэмжих төр, хувийн хэвшлийн, иргэний нийгмийн институци, олон улсын ба үндэсний түвшний таатай орчин бүрдэнэ.	Шалгуур үзүүлэлтгүй, Хэмжигдэхүйц бус

- **Шалгуур үзүүлэлтгүй** - бэхжүүлэх, хэрэгжүүлэх, хөгжүүлэх, сайжруулах, бэхэжнэ, ахиц гарна, мэдрэмжтэй болно, таатай орчин бүрдэнэ гэх мэтээр ерөнхий зорилтууд, мөн ерөнхий үр дүнг тодорхойлсон.
- **Хэмжигдэхүйц бус** - өсгөх, бууруулах гэх мэт өөрчлөлтийг хэмжих боломжгүй тул хэмжигдэхүйц бус

Дээрх 4 зорилт түүнийг хэрэгжүүлэх 29 үйл ажиллагаа хоорондоо ерөнхийдөө уялдсан, 29 үйл ажиллагаа тус бүрт шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон хэдий ч тухайн зорилт, үйл ажиллагааны суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй байгаа нь бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломжийг хязгаарлаж байна.

Өөрөөр хэлбэл, бодлогын зорилт хэрхэн биелсэн, ямар үр дүн, үр нөлөө гарсныг үнэлэх боломжгүй гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна. Энэ нь энэхүү үнэлгээний бас нэгэн хязгаарлагдмал тал болж байна (Хүснэгт 9).

Хүснэгт 9 Үнэлгээний хүрэх түвшин, тайлбар

Д/д	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Зорилтот (хүрэх) түвшин	Тайлбар
1	Зорилт 1-ийн хүрээнд:			
1.1	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актад жендэрийн үнэлгээ хийх	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актад жендэрийн үнэлгээ бүрэн хийгдсэн байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.2	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын онцлогт нийцүүлэн боловсруулах, турших, нэвтрүүлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлал боловсрогдсон байна. Эхний ээлжид ТЗТБ, агентлаг, Мөн төрийн өмчит болон хувийн ААН байгууллагад туршсан байна	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.3	Салбарын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал боловсруулж турших	Салбарын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал нэвтрүүлсэн байна. Эхний ээлжид ТЗТБ агентлаг төрийн өмчит болон хувийн ААН байгууллагад туршин хэрэгжсэн байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.4	Салбар, дэд салбарын үр шимийг үндэсний, бус, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон	Жилд 1-2 удаа сургалт, семинар зохион байгуулагдсан байна.	Жилд 1-2 удаа сургалт	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй

	нөлөөллийн бүсийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш хүртэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар удирдамж боловсруулж салбарын бүх байгууллага, ААН-д хүргүүлэн, сургалт семинар зохион байгуулах	Салбарын хэмжээнд удирдамж хэрэгжсэн байна.		
1.5	Үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн нөлөөний үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх аргачлалыг боловсруулан нэвтрүүлэх, аргачлалын дагуу хүйсээр ангилсан статистик бүхий нөлөөллийн үнэлгээний тайлан гаргах	Аргачлалын дагуу хүйсээр ангилсан статистик бүхий нөлөөллийн үнэлгээний тайлан гарсан байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.6	Салбарын жендэрийн салбар зөвлөл, асуудал хариуцсан ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж удирдамжаар хангах	Ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил үүргийг тодорхой тусгасан байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.7	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч талуудын удирдах албан хаагч, ажилтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулж, үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш бэлтгэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулсан байна. Үндэсний сургагч багш 30-аас доошгүй, орон нутгийн 50-иас доошгүй бэлтгэсэн байна.	Үндэсний сургагч багш 30, орон нутгийн сургагч багш 50	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.8	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтыг тогтмол явуулах	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтад удирдах албан тушаалтны 80-аас доошгүй хувийг хамруулсан байна.	80 хувийг сургалтад хамруулсан байна.	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.9	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН бүрт худалдан авалтын бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар удирдамж боловсруулж хүргүүлэн, сургалтын хөтөлбөрт аргачлалыг тусган хэрэгжилтийг хангах	Жендэрийн мэдрэмжтэй худалдан авалтын сургалтын төлөвлөгөө, модулийг боловсруулсан байна. Албан хаагч, ажилтны 60-аас доошгүй хувийг сургалтад хамруулсан байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
1.10	Салбарт хэрэгжүүлэх төслийн үнэлгээг нөлөөллийн бүсийн иргэдэд танилцуулах, санал авах ажиллагааг хүйсээр, насны бүлгээр дагнасан хэлбэрээр зохион байгуулах аргачлал боловсруулж, сургалт явуулж чадавхжуулах	Аргачлал гарсан байна. Үнэлгээний компани, үнэлгээчин болон шинжээчийн 60-аас доошгүй хувийг сургалтад хамруулсан байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2	Зорилт 2-ын хүрээнд:	Шалгуур үзүүлэлт	Зорилтот (хүрэх) түвшин	Тайлбар
2.1	Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, гэр бүлээс хол ээлжийн ажил (ростер)-ыг Хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлэн тогтоох аргачлал, зөвлөмж батлан салбарын төр хувийн хэвшлийн байгууллага оролцогч талуудад мөрдүүлэх	Нөхцөл шаардлагыг тогтоож аргачлал, зөвлөмж гарсан байна	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.2	Салбарын түвшинд хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөлийг бууруулах/арилгахад чиглэсэн зөвлөмж гаргаж, хэрэгжилтийг хангуулах	Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийгдсэн байна. Зөвлөмжийн 80-аас доошгүй хувь нь хэрэгжсэн байна.	Зөвлөмж 80 хувь хэрэгжсэн байна	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.3	Салбарын түвшинд ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээг хийж, эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээг хийж,	Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээ хийгдсэн байна. Зөвлөмжийн	Зөвлөмж 80 хувь хэрэгжсэн байна	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй

	эрсдэлийг бууруулах/арилгахад чиглэсэн зөвлөмж гаргаж, хэрэгжилтийг хангуулах	80-аас доошгүй хувь нь хэрэгжсэн байна.		
2.4	Салбарын байгууллага, ААН-ийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийн талаарх гомдол хүлээн авах шийдвэрлэх механизмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох	Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.5	Салбарын байгууллага, ААН-ийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийн талаарх гомдол хүлээн авах шийдвэрлэх механизмыг бий болгох	Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм бий болсон байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.6	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-ийн удирдах түвшинд эмгэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангуулах зорилтот түвшнийг тодорхойлж жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг хэрэгжүүлэх	Зорилтот түвшнийг тодорхойлж Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 70-аас доошгүй хувьд хүргэсэн байна.	Хуульд заасан квотын 70 хувьд хүргэнэ	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.7	Салбарын хүний нөөц, инженер техникийн ажилтан, мэргэжилтний тухайн салбарт эзлэх хүйсийн зохистой хувь хэмжээг салбарын онцлогт нийцүүлэн тогтоож, боловсролын сургалтын байгууллага салбарын ААН, байгууллагын хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэх	Салбарын ААН, байгууллагын хүний нөөцийн нэгдсэн мэдээллийн сантай болж түүнд үндэслэн хүйсийн ялгаатай хэрэгцээг тодорхойлж, төлөвлөж хэвшсэн байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.8	Хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалзан мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалт, давтан сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний загвар боловсруулж, салбарын байгууллага, ААН сургалтын төлөвлөгөөтэй болж ажилтнуудад сургалт явуулах	Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний загвар боловсрогдсон байна. Салбарын байгууллагуудын хүйсийн онцлогийг агуулсан сургалтын төлөвлөгөөтэй байна. Сургалтад салбарын ажилчдын 60-аас доошгүй хувь нь хамрагдсан байна.	Сургалтад салбарын ажилчдын 60-аас доошгүй хувь	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
2.9	Салбарын байгууллага, ААН-ийн аливаа шийдвэр гаргалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох удирдамж гарган мөрдүүлэх	Удирдамж гарч салбарын яамны жендэрийн салбар зөвлөлийн саналыг тусгадаг механизм бий болсон байна. Нийт байгууллага, ААН-ийн 60-аас доошгүй хувь нь удирдамжийг хэрэгжүүлдэг болсон байна.	Нийт байгууллага, ААН-ийн 60-аас доошгүй хувь	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
3	Зорилт 3-ын хүрээнд:	Шалгуур үзүүлэлт	Зорилтот (хүрэх) түвшин	Тайлбар
3.1	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого, үйл ажиллагаа явуулах удирдамж боловсруулан салбарын байгууллага, ААН-д мөрдүүлэх	Удирдамж боловсрогдсон байна. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН тусгайлсан төлөвлөгөөтэй болсон байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
3.2	Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, бүх шатанд хэрэгжүүлэх	Цогц стратеги төлөвлөгөө боловсрогдсон байна. Стратеги төлөвлөгөө 60-аас доошгүй хувьтай хэрэгжсэн байна.	60-аас доошгүй хувь	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4	Зорилт 4-ийн хүрээнд:			
4.1	Салбарын бүх оролцогч талд салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөгөөг танилцуулан дэмжлэг авч, оролцоог хангах	Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд бодитой оролцож, үүрэг хүлээсэн талууд тодорхой болсон байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй

		Түншлэлийн зураглал гарсан байна.		
4.2	БОАЖЯ, холбогдох бусад байгууллагуудтай хамтран салбарын жендэрийн бодлогод нийцүүлэн шинэчлэх бодлого, хууль, эрх зүйн акт, дагалдах маягт зааврын жагсаалт гаргаж шинэчлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй болгож шинэчлэх баримт бичгийн жагсаалт гарсан байна. Тэдгээрийн 60-аас доошгүй хувьд нэмэлт өөрчлөлт оруулж, мөрдөж эхэлсэн байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4.3	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-аас жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнах удирдамж, тайлангийн жишиг загвар батлан, нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх. Байгууллага, ААН-аас хуулиар хүлээсэн үүргийн дагуу холбогдох байгууллагад хүргүүлдэг жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг хавсарган тайлагнадаг болох	Жендэрийн тайлангийн жишиг загвар, удирдамж гарсан байна. Салбарын жендэрийн тайлангийн мэдээллийн сан бий болсон байна. Байгууллагын ААН-ийн жендэрийн бодлогыг хэрэгжилтийн тайланг чирэгдэлгүй илгээх механизмтай болсон байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4.4	Жил бүр жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан, холбогдох арга хэмжээг тусгаж, төсөв хөрөнгийг төлөвлөж хэрэгжүүлэх. Ийм байдлаар тодорхой үр дүнд хүрсэн байгууллага, ААН-ийг урамшуулах механизмыг бий болгох	Шалгуур үзүүлэлт гаргаж, ил тод дүгнэж урамшуулдаг болсон байна. Бодлого, төлөвлөгөө, ЖЭТБХТ хуулийн хэрэгжилт хангагдсан байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4.5	Салбарын эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшинд ажиллахад бэлтгэх, чадавхжуулах, манлайллыг бий болгох чиглэлээр иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтран ажиллах	Үндэсний 25, орон нутгийн 25-аас доошгүй сургагч багштай болсон байна	Үндэсний 25, орон нутгийн 25 сургагч багш	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4.6	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн чиглэлээр аймаг, нийслэл, бүс, салбар болон үндэсний хэмжээний зөвлөгөөнийг тогтмол зохион байгуулах	Жил бүр 2-оос доошгүй семинар, зөвлөгөөн зохион байгуулагдаж, салбарын нийт байгууллага, ААН-ийн 60-аас доошгүй хувийг хамруулсан байна.	2-оос доошгүй семинар, зөвлөгөөн, 60 хувь	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4.7	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг Сайдаас аймаг нийслэлийн Засаг даргатай байгуулах жил бүрийн үр дүнгийн гэрээнд тусгах	21-аймаг нийслэлийн ЗД-ын үр дүнгийн гэрээнд тодорхой заалт тусгагдаж, дүгнэгддэг болсон байна.	21-аймаг нийслэлийн ЗД-ын үр дүнгийн гэрээнд	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй
4.8	Нөлөөллийн бүс тогтоох, нүүлгэн шилжүүлэх, нөхөн олговор олгох харилцааг жендэрийн мэдрэмжтэй, хүний эрхэд суурилсан хандлагаар зохицуулсан эрх зүйн орчныг бүрдүүлж нөлөөллийн бүсийн ЗД, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн удирдлага, хүн амтай хамтран ажиллах механизмыг хэрэгжүүлэх	Нөлөөллийн бүсийн иргэдийн оролцоог хангах аливаа арга хэмжээг хүйсийн тэнцвэртэй зохион байгуулах зохицуулалт эрх зүйн хувьд баталгаажсан байна. Нүүлгэн шилжүүлэх, нөхөн олговор олгох, гомдол шийдвэрлэхэд жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрхийн зөрчил гарахаас сэргийлсэн хязгаарлалтыг баталгаажуулж байна.	Хэмжигдэхүйц бус	Суурь түвшнийг тодорхойлоогүй

- **Хэмжигдэхүйц** - суурь түвшин (үзүүлэлт)-тэй, зорилтот түвшин буюу хүрэх үзүүлэлт (хувь; тоо, индекс) тодорхой заасан байдаг.
- **Хэмжигдэхүйц бус** - шалгуур үзүүлэлттэй хэдий ч (бууруулах, өсгөх гэх мэт өөрчлөлтийг хэмжих боломжгүй) хэмжигдэхүйц бус.

“Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого” - ыг хэрэгжүүлэх ажлын удирдлага зохион байгуулалт. УУХҮЯ-ны сайдын 2019 оны 5-р сарын 06-ны өдрийн А/114 тоот тушаалаар “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 (Г.Нандинжаргал)-д үүрэг болгосон. Мөн “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийн Зургаа дахь хэсэгт: “6.2. Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан батлан гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ; 6.3. Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж буй олон улсын болон үндэсний түнш байгууллагууд энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтийн 2 хувиас доошгүйг хуваарилах асуудлаар салбарын яам гэрээ хэлэлцээр хийнэ; 6.4. Салбарын компаниуд бодлогын хэрэгжилтийг хангах тодорхой хэмжээний санхүүжилт гаргахыг яам үүрэг болгоно”, Долоо дахь хэсэгт: “7.1. Бодлогын хэрэгжилтийг салбарын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна; 7.3. Бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилт болон ил тод байдал, хариуцлагыг өндөржүүлэхийн тулд цахим хуудсаар олон нийтэд танилцуулах ажлыг Жендэрийн салбар зөвлөл хариуцна” хэмээн тус тус заажээ.

Гэвч уг бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон дээр дурдсан удирдлага зохион байгуулалттай холбоотой заалтуудыг хэрэгжүүлсэн талаарх мэдээлэл, мэдээ тайлан дутмаг байна. Судалгааны явцад энэ талаар тодорхой баримт жишээ төдийлөн цуглаагүй (олдоогүй) болно. Төслийн багийн зүгээс бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төсөвт тусган зарцуулсан зардлын судалгааг яамнаас гаргуулахыг хичээсэн боловч тийм баримт, материалыг танилцуулаагүй, ер нь төсвөөс зардал гаргаагүй гэсэн тайлбарыг өгсөн. Өөрөөр хэлбэл, бодлогод заасны дагуу тухайн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд зориулж улс, орон нутгийн төсөвт тусгаж, хэрэгжүүлсэн төсөв, зардлын тооцоо, тайлан байхгүй байсан бөгөөд энэ нь судалгаа, асуумж, ярилцлагаар ч нотлогдсон юм.

“Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого” - ын хэрэгжилтийн тайлан, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ. Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуульд зааснаар Төрийн захиргааны төв байгууллага (яам) нь “өөрийн эрхлэх асуудлын хүрээнд хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичгийн хэрэгжилтэд хууль тогтоомжид заасан хугацаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, тайлан, дүгнэлтийг Засгийн газар болон үндэсний хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлэх үүрэгтэй (9.6.4). Мөн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд: “19.1.3.салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх; 19.1.9.төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлэх” гэж зааснаас гадна “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийн Долоо дахь хэсэгт: “7.2. Салбарын яам нь бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж чанарын болон тоон үзүүлэлтийг ашиглан үр дүнгийн тайланг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулна” гэж тус тус заасан байна.

Судалж үзэхэд, дээрх хууль, тогтоомжуудад заасны дагуу уг бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж холбогдох талуудад тайлагнаагүй байна. Энэ нь “тус салбарын хэмжээнд ялангуяа удирдах түвшинд бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг тооцох, тайлагнах, ил тод мэдээлэх талаар хуулиар хүлээсэн үүргээ төдийлөн биелүүлж чадаагүй байна” гэсэн дүгнэлтэд хүргэж болохоор байна. Энэ талаар асуумж, ярилцлагад оролцсон зарим төрийн албан хаагч, иргэдийн зүгээс ч жендерийн асуудалд “Удирдлагын манлайлал чухал” гэдгийг мөн дурдаж байсан болно.

“Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын хэрэгжилт, үр дүн, үр нөлөө. Дээр 4 зорилт түүнийг хэрэгжүүлэх 29 үйл ажиллагаа хоорондоо ерөнхийдөө уялдсан, 29 үйл ажиллагаа тус бүрт шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон хэдий ч тухайн зорилт, үйл ажиллагааны суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, төлөвлөөгүй байгаа нь бодлогын үр дүн, үр нөлөөг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломжийг хязгаарлаж байгаа талаар нэгэнт дурдсан билээ.

Дээр дурдсан нөхцөл байдлуудад үндэслэн бүхэлд нь дүгнэж үзэхэд, “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийн хэрэгжилтийн үр дүн, үр нөлөөг тодорхойлох боломжгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, бодлогын хөндлөнгийн үнэлгээ хийх боломж хязгаарлагдмал байна. Түүнчлэн судалгааны явцад Үнэлгээний багийн зүгээс төлөвлөсөн 29 үйл ажиллагаа (output)-ны гүйцэтгэлийг гаргуулж үзэхэд, төлөвлөсөн үйл ажиллагаа тус бүрийн хэрэгжилт хангалтгүй байна. Ялангуяа олон төрлийн аргачлал, заавар, удирдамж, сургалтын модуль зэргийг боловсруулан гаргах, турших талаар төлөвлөсөн нь хэрэгжээгүй байв. (Хүснэгт 9)

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

1. Уг бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх асуудлын хүрээнд тавьсан зорилт, үйл ажиллагаа бүрийг хэмжигдэхүйц болгож шинэчлэх. Өөрөөр хэлбэл, бодлогын баримт бичгийг шинэчлэн боловсруулах үндэслэл, шаардлага үүсэж байна. Тухайлбал, бодлогын баримт бичгийн 4.1.1-д зааснаар: “Эхний үе шат (2019-2022 он): Энэ үе шат нь Засгийн газрын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн 2017-2021 оны үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана” гэжээ. Гэтэл Уг үндэсний хөтөлбөрийг ЗГ-ын 2021 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн 314 дугаар тогтоолоор хүчингүй болгосон байна.

Мөн бодлогын баримт бичгийн 4.1.2-д: “Хоёр дахь үе шат буюу (2023-2026 он): Энэ үе шат нь “Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ийн хэрэгжилттэй уялдана” гэж заасан. Уг үзэл баримтлалыг УИХ-ын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолоор хүчингүй болгосон байна.

Түүнчлэн Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан УИХ-ын 2020 оны 05 сарын 07-ны өдрийн 45 дугаар тогтоолоор: “1.2/ Монгол Улсын хэмжээнд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичгийг энэ хуульд нийцүүлэн боловсруулж, Улсын Их Хуралд 2022 оны 6 дугаар сард багтаан өргөн мэдүүлэх”-ийг Засгийн газарт даалгасан зэрэгтэй холбоотойгоор эдгээр хууль, эрх зүйн актуудын хүрээнд дээрх бодлогын баримт бичгийг шинээр авч үзэх нь зайлшгүй болж байна.

ГОЛ ЗӨВЛӨМЖ

Бодлогын үр дүнг үнэлэх, гарсан өөрчлөлт, шаталсан ахицыг хэмжих боломж хязгаарлагдмал байна. Иймд бодлогын баримт бичгийн хэрэгжихүйц байдлыг сайжруулах үүднээс дэвшүүлсэн зорилтууд тэдгээрээс хүлээгдэж буй үр дүнгүүдээ илүү тодорхой хэмжигдэхүйц болгох. Одоо байгаа суурь түвшин болон зорилтот (хүрэх) түвшнийг тодорхойлж, хэмжигдэхүйц шалгуур үзүүлэлтийг нэг бүрчлэн тогтоож өгөх. Ингэхдээ ХБТТУТХууль, ЖЭТБХТХууль, Алсын хараа-2050, Салбар дундын стратеги төлөвлөгөө зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдтэй уялдуулах нь зүйтэй. Ийнхүү бодлогын баримт бичгийг сайжруулах, бодитой хэрэгжихүйц, үр дүнг нь хэмжигдэхүйц болгох асуудлыг яам болон ЖҮХ, мэргэжлийн судлаачид (экспертүүд)-аас бүрдсэн Ажлын баг гарган гүйцэтгэхийг зөвлөж байна.

Хавсралт 2.1 Ганцаарчилсан ярилцлагын оролцогчдын дэлгэрэнгүй мэдээлэл

№	Үнэлгээний ажлын оролцогч талууд	Хүйс	Ажилласан жил	Ярилцлагад оролцсон эсэх	Нийт түүвэр	
1	Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам (УУХҮЯ)	УУХҮЯ Мэргэжилтэн	Эмэгтэй	0.5	+	1
2	Холбогдох яамдын төлөөлөл (БОАЖЯ, ХНХЯ,ЭМЯ)	БОАЖЯ, Мэргэжилтэн	Эмэгтэй	0.25	+	2
		ХНХЯ, Мэргэжилтэн	Эмэгтэй	NA	Татгалзсан	
		ЭМЯ, Мэргэжилтэн	Эмэгтэй	2	+	
3	Салбарын яам (Төрийн захиргаа)	Гадаад хамтын ажиллагааны хэлтсийн дарга	NA	NA	Хариу өгөөгүй	2
		Удирдах албан тушаалтан	Эрэгтэй	NA	+	
4	Салбарын агентлаг (АМГТГ, ҮГА)	АМГТГ Мэргэжилтэн	Эмэгтэй	5	+	2
		ҮГА, Хэлтсийн дарга	Эмэгтэй	4	+	
5	Жендэрийн үндэсний хороо	ЖҮХ Ахлах мэргэжилтэн	Эмэгтэй	6	+	2
		ЖҮХ Мэргэжилтэн	Эмэгтэй	2	+	
6	Мэргэжлийн холбоод (ЭБЭХ НҮТББ, МГЭХ ТББ)	ЭБЭХ НҮТББ Холбооны удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	5	+	2
		МГЭХ ТББ Холбооны удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	20	+	
7	Иргэний нийгмийн байгууллага/ТББ	Хүний эрх иргэний оролцоо ТББ удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	12	+	5

		Нийгмийн дэвшил эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөний /Төв аймаг дахь салбар/ ТББ удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	7	+	
		Дорнод аймгийн ТББ удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	22	+	
		"Нийгмийн дэвшил эмэгтэйчүүд" ТББ	Эмэгтэй	20	+	
8	Орон нутаг, НЗДТГ-ийн салбар хариуцсан удирдлага, мэргэжилтэн	НЗДТГ-ийн салбар хариуцсан удирдлага, мэргэжилтэн	NA	NA	Татгалзсан	5
		Төв аймгийн салбар хариуцсан удирдлага, мэргэжилтэн	Эрэгтэй	6	+	
		Өмнөговь аймгийн салбар хариуцсан удирдлага, мэргэжилтэн	Эрэгтэй	3	+	
		Дорнод аймгийн салбар хариуцсан удирдлага, мэргэжилтэн	Эмэгтэй	0.33	+	
		Говь-Алтай аймгийн салбар хариуцсан удирдлага, мэргэжилтэн	Эмэгтэй	15	+	
9	Хувийн хэвшлийн ААН-ийн удирдах албан тушаалтан	Уурхайн дарга	Эрэгтэй	1	+	4
		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Эмэгтэй	0.45	+	
		Уурхайн орлогч дарга	Эрэгтэй	4	+	
		- Гадаад харилцааны зөвлөх	1 эмэгтэй	15	+	
		- Хүний нөөцийн хөдөлмөрийн баг	1 эрэгтэй 2 эмэгтэй	NA		
10	Төрийн өмчийн ААН-ийн удирдах албан тушаалтан	Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Эрэгтэй	2	+	4
		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Эрэгтэй	2	+	
		Төв аймгийн Төрийн өмчийн ААН	NA	NA	Татгалзсан	
		Говь-Алтай аймгийн Төрийн өмчийн ААН	NA	NA	Байхгүй	
11	Үндэсний сургагч багш	Үндэсний сургагч багш	NA	NA	Татгалзсан	2
		Үндэсний сургагч багш	Эмэгтэй	20	+	
12	ОУБ-ын төсөл, хөтөлбөрийн төлөөлөл	Төслийн удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	4	+	6
		Ассоциацийн удирдах албан тушаалтан	Эмэгтэй	22	+	

	УУХҮ-ийн салбарын сэтгүүлийн тоймч	Эрэгтэй	13	+	
	Төслийн удирдах албан тушаалтан	-	NA	Хариу өгөөгүй	
	Зөвлөх	Эрэгтэй	22	+	
	Ахлах зөвлөх	Эмэгтэй	8	+	
Нийт		Эмэгтэй – 24 Эрэгтэй – 7		31	37

Хавсралт 2.2 Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын хэрэглэгдэхүүн

ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГЫН УДИРДАМЖ

Судалгааны гол зорилго нь “Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)”-н дунд шатны үйл ажиллагааг үнэлэх юм. Тиймээс та хөтөлбөрийн үйл ажиллагаанд хамрагдсан талаарх үнэлгээгээ бидэнд үнэн зөвөөр хариулахыг хүсэж байна. Судалгаанд хамрагдахад 20-40 минут зарцуулагдана.

БҮЛЭГ I. Ерөнхий асуулт (бүх оролцогчид хариулна)

1. Таны нас: _____
2. Таны хүйс
 1. Эрэгтэй
 2. Эмэгтэй
3. Та нийт хэдэн жил геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн уул уурхайн салбарт ажиллаж байна вэ? _____
4. Та геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт 2019 оноос хойш тасралтгүй ажиллаж байгаа юу?
 1. Тийм, хэдэн оноос хойш уул уурхайн салбарт ажиллаж байна вэ? _____
 2. Үгүй
5. Таны албан тушаал: _____
6. Одоогийн албан тушаалаа хашиж буй хугацаа: _____
7. Таны ажил үүргээ тогтмол гүйцэтгэдэг байршил хаана вэ? (ААН -д хамаарна)
 1. Төв оффис
 2. Орон нутагт-Ээлжийн ажил (ростер)
8. Та дараах бүлгүүдээс аль бүлэгт хамаарах вэ?
 1. Худалдан авалтын асуудал хариуцсан баг
 2. Байгууллагын удирдах албан тушаалтан
 3. Үнэлгээний компани, үнэлгээчин, шинжээч
 4. Үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш

ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ/ХАМТРАГЧТАЙ ХИЙХ ЯРИЛЦЛАГЫН УДИРДАМЖ

/Оролцогчийн төрлөөс хамаарч тэдний үйл ажиллагаанд буулгаж асуусан болно/

Ач холбогдолтой / Нийцтэй байдал

Урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилттой нийцэх байдал (Алсын Хараа 2050, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө 2022-2031) • Бүс, орон нутгийн хөгжлийн бодлогын зорилттой нийцэх байдал (зөрчилдөх асуудал гарч байсан эсэх) • Бусад төсөл, арга хэмжээтэй уялдах уялдаа, хамаарал (салбарт хэрэгжиж буй бусад төсөлтэй уялдаж байсан жишээ, бусад арга хэмжээтэй уялдаж хамтарсан эсэх, жишээ) • Хууль эрх зүйн шаардлагад нийцэж буй байдал (зөрчилдөх асуудал гарч байсан эсэх, дотоод журмуудтай зөрчилдөх гэх мэт)

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын гэрээ, конвенцын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарч байгаа юу? Ямар?

Энэ бодлого салбарын хөгжилд ач холбогдолтой юу? Яагаад?

Үр ашиг, үр нөлөөний шинжилгээ

Төрөөс тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн квот, стандартыг сайжруулахад нөлөөлсөн, дэмжсэн эсэх, жишээ • Уул уурхайд ажиллагсдын мэдлэг, чадавхыг дээшлүүлэхэд нөлөөлсөн, дэмжсэн эсэх, жишээ • Уул уурхайд ажиллагсдыг тэгш, зохистой орчинд ажиллах, амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд нөлөөлсөн, дэмжсэн эсэх, жишээ • Ажлын байранд тэгш байдлыг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлсөн, дэмжсэн эсэх, жишээ • Бодлогын баримт бичиг хэрэгжсэнээр тухайн салбарын хөгжил болон уул уурхайд ажиллагчдын чанарт үзүүлсэн үр дүн, үр нөлөө (Үүнээс эерэг, сөрөг нөлөө үзүүлсэн байдлыг тодорхойлох)

Салбарын бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдал [Хүрэх үр дүн 1.2] ахисан эсэх, жишээ

Төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн институци, олон улсын ба үндэсний түвшинд буй болж буй орчны өөрчлөлтүүд [Хүрэх үр дүн 4.1] байгаа эсэх, жишээ

Тогтвортой байдал

Уг салбарт тус бодлогыг цаашид хэрэгжүүлэх боломжтой эсэх, яагаад • Цаашид тогтвортой байдлыг хангах тогтолцоог нэвтрүүлж, бүрдүүлсэн эсэх, жишээ • Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай санхүүгийн, хүний нөөц бүрдсэн эсэх, дутагдалтай байгаа газар, шийдэх боломжтой эсэх • Бодлого, хөтөлбөр нь бүс, орон нутгийн эдийн засгийн хэрэгцээ, шаардлага, хэтийн зорилготой нийцэж буй эсэх

Жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлогыг төсөв, хөрөнгө оруулалт, бодлого, техникийн туслалцаагаар дэмжих ажлуудад гарч буй өөрчлөлт [Хүрэх үр дүн 4.1], жишээ

Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавх [Хүрэх үр дүн 1.1] бүрдсэн эсэх

Бодитой хэрэгжихүйц байдал

Бодлогын баримт бичгийн хүрээнд хамгийн үр дүнтэй, үр дүнгүй ажлууд, тэдгээрийн шалтгаан • Бодлогын баримт бичгийг амжилттай хэрэгжүүлэх зорилгоор нэн тэргүүнд шийдвэрлэх ажлууд • Бодлогын баримт бичгийн зорилго, зорилт хоорондоо уялдсан байдал • Бодлогын эцсийн үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд оновчтой, бодитой байдал • Бодлогыг төлөвлөсөн зорилготой цаг хугацаандаа хүрэхэд шаардагдах салбарын болон жендэрийн чиглэлийн анхаарвал зохих асуудлын талаарх саналууд • Бодлогын баримт бичгийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай гол орц, нөөцүүд

Салбарын хэмжээнд жендэрийн тулгамдсан асуудлууд юу вэ?

Хавсралт 2.3 Ганцаарчилсан ярилцлагын товч дүгнэлтүүд

Төрийн өмчит байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлагын дүгнэлт

№	Бүлэг	Дүгнэлт
1	Ач холбогдолтой / Нийцтэй байдал	<p>Салбар бодлоготой болсныг сайшааж, дэвшил гэж дүгнэжээ. Гол нь хэрэгжилт хангалтгүйг анхааруулж байна. Салбарын боловсон хүчин, санхүү нөөц, хүмүүсийн жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг дутмаг зэргээс болоод хэрэгжилт хангалтгүй байгаа. Шинэ дарга нарт ойлгуулах, ач холбогдлын мэдрүүлэх гэж хугацаа хэрэгтэй болдог. Төрийн албаны зөвлөлөөс шинэ орж буй хүмүүсийг 2 жил тутамд жендэрийн ахисан түвшний сургалтад сайн хамруулах хэрэгтэй байна. хүн болгоны ажлын үүрэгт тусгаад, удирдах албан тушаалтанд энэ талаар ойлголт хангалттай өгөх юм бол жендэрийн бодлого амжилттай хэрэгжээд явах бүрэн боломжтой байна.</p> <p>Олон улсын төсөл хөтөлбөр, олон улсын гэрээ конвенц-д нэгдэхийн тулд тодорхой шаардлагыг тавьдаг. Жендэрийн асуудал дээр Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам анхаарч 2021 оны хавар дотоод журамдаа, төрийн нарийн бичгийн тушаалаар жендэрийн мэдрэмжтэй зохих өөрчлөлт оруулсан. Бодлогын баримт бичгийн дүгнэлтийг жил болгон Жендэрийн Үндэсний Хороонд тайлагнадаг.</p> <p>Ач холбогдол өндөртэй хэвээрээ. Салбарын түвшинд хүний нөөцүүд чадавхжаад бэлэн болоод энэ бодлого бүрэн хэрэгжсэн гэхэд эргэлзээтэй гэжээ.</p> <p>Бусад салбарын яамд тухайн бодлогын талаар мэдээлэл бага, ихэнх нь шинээр ажил авсан хүмүүс байна. Ажлын хажуугаар хийдэг бөгөөд зарим тохиолдолд нэмэлт цалин аваагүй байна. Дундын групп, эсвэл өөр хэлбэрийн тогтмол харилцаа шаардлагатай байна гэжээ. Одоогоор и-мэйлээр мэдээлэл ирдэг байна.</p>
2	Үр ашиг, үр нөлөө	<p>Олон тооны сургалтуудыг МЕРИТ-тэй хамтран хийсэн байна. Ойлголт илт сайжирсан. МЕРИТ-тэй хамтарсан сургалтуудыг сум орон нутагт нь уул уурхайн компанийн удирдлагууд, байгаль орчны салбарын мэргэжилтнүүдэд хийгдэж байгаа. Тухайн орон нутгийн иргэдийн төлөөлөл бас хамрагдаж байгаа.</p> <p>Санхүүжилтээс хамаарч тогтмол хийхгүй байгаа нь дутагдал гэж онцолж байна. Хэвшмэл ойлголтыг тогтмол, тасралтгүй үйл ажиллагаагаар л өөрчлөх боломжтой гэж үзжээ. Яам чуулганууд тогтмол хийж байна. Чуулганаар ерөнхий мэдээлэл өгөөд орхидог. Уурхайнууд руу хандсан уялдсан ажил хийх боломж муу гэжээ.</p> <p>Шинэ ажилтан авахад жендэрийн анхан шатны сургалтад хамрагдсан байх хэрэгтэй, ойлголтой байх. Эсвэл хэдэн жил тутамд гэх мэт ажлын байрны шаардлага тавьж өгөх нь зүйтэй гэжээ. Оффисын хүмүүсээс гадна уурхайд ажиллаж байгаа хүмүүс урт хугацааны сургалтыг үзээд суух боломжгүй учраас сонирхол татахаар контент хийвэл илүү үр дүнтэй гэжээ.</p> <p>Төрийн байгууллагууд дотоод журамдаа жендэрийн мэдрэмжтэй заалтуудыг тусгасан гэжээ. Жишээ: ар гэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах, бага насны хүүхэдтэй ажилтанд уян хатан хандах гэх мэт. Хэрэгжүүлэлт сул, дарга нар дэмждэггүй байна.</p> <p>Сургалтад орсон хүмүүсээ хүйсээр ангилдаг болсон. Гомдол хүлээн авах заалтыг дотоод журамдаа оруулсан. ААН-д мэдээлэл хомс тул хэрэгжилтийг мэдэхгүй байна.</p> <p>Орон нутагт зарим аймагт жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд нь жендэрийн клуб байгуулсан байна. Хамгийн тулгарсан асуудал нь удирдлага ойлгодоггүй дэмждэггүй, төсөв тавьж өгдөггүй байна.</p> <p>Байгууллагууд жендэрийн мэргэжилтэнтэй болж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой зохицуулалт баталж байна. Уул уурхайн хувийн компаниуддаа</p>

		<p>жендерийн бодлоготой болгох, зөвхөн боловсруулаад хаях биш үргэлжлүүлэн дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байна.</p> <p>Салбарын бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ дэх жендерийн мэдрэмжтэй байдал ахиагүй. Удирдах түвшний хүмүүс ямар ч ойлголтгүй болохоор дээрх байдлууд ахиагүй. Одоогийн байдлаар салбарын бодлогууд дээр жендерийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт санхүүжилт хангалтгүй байгаа нь нийтлэг байна. Жендерийн мэдрэмжтэй төсөв гэдгийг амьд жишээ, загвар дээр харуулж байж илүү ойлгомжтой болох боломжтой.</p> <p>Орон нутаг руу чиглэж ажиллахгүй байна, яамд орон нутгийн нэгжүүд рүү хүрэх нь бага байна. Орон нутаг руу чиглэсэн үйл ажиллагаа маш хангалтгүй байдаг.</p> <p>Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хүмүүсийн хүйсийн тэгш оролцоог хязгаарласан зүйл байхгүй. Гүний уурхай дээр хориглож байсан одоо бол хориглохоо больсон. Автоматжуулалт нэмэгдсэн учраас эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэлээн өндөр болно. Жижиг компаниудын хувьд ач холбогдол өгөхгүй байгаа.</p> <p>Яамдаас онцлох нь Эрүүл мэндийн яам байлаа. Уул уурхайн салбарын бодлоготой холбоотой ажиллаагүй хэдий ч өөрийн салбарын бодлогын хүрээнд удирдлагын дэмжлэг сайн, бүх үйл ажиллагааг дэмждэг гэж онцолжээ.</p> <p>Орон нутагт төсвөө эрүүл мэндийн болон нийгмийн хөтөлбөр, зорилтуудад төлөвлөж төсөвлөдөг болсон байна. Хавдрын эсрэг үзлэгүүд, байгууллагын дэргэд гэр бүлийн өрөөнүүд тохижуулах, цар тахлын үеэр гэрээс ажилдаг болж сурсан - бага насны хүүхэдтэй гэр бүл, жирэмсэн ажилтан гэх мэт. Ажлын цагийн богиносгох гэх мэт уян хатан болсон.</p> <p>Ажлын байрны бэлгийн дарамт дээр хууль хэрэгжиж байгаа тул хяналт л чухал байна. Хариуцлагатай уул уурхай гэх мэт ойлголтууд нь хүний эрхийн асуудал, аюулгүй ажлын нөхцөл гэх мэтээр салбар дотроо өндөр шаардлага тавиад эхэлсэн.</p> <p>Том компаниудын цаасан дээрх бодлого сайн, хүний нөөцийн бодлого сайтай ямар, ажлын байрны бэлгийн дарамтыг урьдчилан сэргийлэх, шийдэх механизмуудтай . Гэхдээ хэдхэн том компаниудаар төсөөлж болохгүй. Мөн улирлын чанартай компаниуд нь аюулгүй байдлын шаардлагуудыг ч хангаж ажиллахгүй байгаа нь ноцтой асуудал. Идэвхтэй ажиллагаатай 60-д байна, улирлын чанартай 200-д.</p>
3	<p>Тогтвортой байдал</p>	<p>Хүмүүс байнга солигддог, залгамж халаа байхгүй, үндсэн ажлын хажуугаар хийдэг. Тухайн асуудал , ажлыг 1 хүний ажил мэт хардаг. Бүх оролцогч талуудад хүрч ажиллаж чадахгүй байгаа. Бичиг л явуулах боломжтой, бодитой хяналт тайлан авах боломжгүй байдаг. Тогтворгүй байдал нь хөдөө орон нутагт мөн ажиглагдаж байна.</p> <p>Удирдлага, мэргэжилтэн, тодорхой албан тушаалтнууд сургалтын дараа тодорхой ойлголттой болж байсан боловч ЗГ солигдоход удирдлага, алба тушаалтнууд шинээр солигддог. Жендэр хариуцсан хүн нь гүйцэтгэх албан тушаалтан тул шийдвэр гаргах тал дээр нөлөөлөх чадвар муу.</p> <p>Салбарын бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ дэх жендерийн мэдрэмжтэй байдал ахиагүй. Жендерийн талаарх ойлголт л алба хаагчдын хувьд бага зэрэг ахисан. Удирдах түвшний хүмүүс ямар ч ойлголтгүй болохоор дээрх байдлууд ахиагүй.</p> <p>Компаниудын хувьд засаглалыг сайжруулах ёстой гэдэг дээр сүүлийн үед мэргэжлийн ассоциаци хөндөж байна. Энэ хүрээндээ бол жендерийн хувьд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэлээн нэмэгдээд явах болов уу гэсэн хүлээлт байна</p>

	<p>Жендэрийн статистик хөгжиж байгаа. Бодлого төлөвлөлтөө илүү сайжруулаад явах нь зөв. Жендерийн тусгай мэргэжилтэн гэхээс илүүтэй салбарын хувьд тухайн салбарын хүний нөөц, санхүү, хуульч, хяналтын мэргэжилтнүүд жендерийн бодлогын талаар ойлголт сайн бол хэрэгжилт сайжрах боломжтой.</p> <p>Цаашид тогтвортой байлгахын тулд бодлого илүү ойлгомжтой байх шаардлагатай, оролцогч талуудын үүрэг хариуцлага оролцоо гэх мэт.</p> <p>Байгууллага, ААН-д өөрсдөө жендэрийн эрсдэлийн үнэлгээ, хүлээгдэж буй үр дүн , төлөвлөгөөгөө хийх ёстой. Нэвтрүүлэх, байгууллагын салшгүй соёл болгоход их хэцүү хүнд жилүүдийг давж туулах болно. Бүх түвшинд хэрэгжүүлэх хүсэл эрмэлзэл байх ёстой.</p>
4	<p>Бодитой хэрэгжихүйц байдал</p> <p>Зөвхөн хүний эрх, жендэрийн сургалтад хамрагдсан тайлангаа олон аж ахуй нэгжийг явуул гэхэд л 3 компани л хэдэн хүний и-мэйл хаягтай ирүүлэх жишээтэй. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулсан. Сургагч багш нар бэлдээд байна. Жендерийн үндэсний хорооноос Жилдээ 1:2 хүн л сургадаг. Квот нь цаанаасаа тэгж ирдэг.</p> <p>Нөлөөллийн бүсийн иргэдэд гэсэн ажил тааруухан хийгдэж байна. Төсөв мөнгө байхгүй тул олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт олж чадахгүй бол угаасаа хэрэгжих боломжгүй болдог.</p> <p>Аж ахуй нэгжүүд рүү жендерийн хуулийн хүрээнд, бодлогын баримт бичгийн хүрээнд ажиллана уу гэсэн утга бүхий албан мэйлүүдийг явуулж мэдээлэл өгдөг. Хэрэгжүүлж ажиллаж байгаа эсэхэд дүгнэлт гаргаж чадахгүй байна. Гаргасан шийдвэр тогтоол, баримталж ажиллах чиглэл өгч байгаагийнхаа араас хяналт тавьдаггүй. Тухайн хувийн компанийн үйл ажиллагаа чиг үүрэгт нөлөөлөх боломжгүй учраас зөвхөн зөвлөмж маягаар л хүргүүлдэг. Хувийн байгууллагын удирдлага жендерийн тал дээр сайн ойлголттой байх юм бол ажиллаж байгаа хүмүүсийн ойлголт өөр болно.</p> <p>Тулгамдаж буй асуудал нь салбар дундын уялдаа холбоог сайн хангах. Мөн том бодлого төлөвлөөд байдаг төсөв мөнгө байхгүй бол ажил цаашаа явахгүй.</p> <p>Уул уурхай их хөгжөөд ирэхээр хүн амын хөдөлгөөн дагаад ихэсдэг. Түүнтэй холбогдуулаад хүн ам, хүүхэд эмэгтэйчүүдэд учрах аюул гэмт хэрэг хүчирхийлэл ихсэх зэрэг сөрөг үзэгдлүүд гарах учраас тэрийг бодож бодлого төлөвлөлтөө хэрэгжүүлэхдээ анхаарах хэрэгтэй.</p> <p>Жендерийн үндэсний хороо, Хүний эрхийн үндэсний комиссоос заавар зөвлөмж гарсан. Түүний дагуу төрийн болон төрийн бус ААН-үүд дотоод журамдаа ажлын байрны аливаа дарамт хүчирхийлээс урьдчилан сэргийлэх асуудлуудыг заавал тусгах ёстой гээд тусгаж байгаа ААН-үүдийн тоо, төрийн байгууллагуудын тоо нэмэгдэж байгаа.</p> <p>Хувийн хэвшил, уул уурхайн ААН-үүд хүрч ажиллаж чадахгүй байгаа. Яагаад гэвэл орон нутагт жендэрийн ганцхан мэргэжилтэн байна. Бие даасан биш, ажил хавсарч хийдэг. Сургалт тэр болгон хийгээд байж чадахгүй. Том үйл ажиллагаа дээрээ танилцуулахаас биш, компанидаа зорьж очоод, энэ мэдээллийг өгөөд, сургалт сурталчилгаа хийгээд, хүмүүстэйгээ уулзаад, ажлын нөхцөлийг хараад заавар зөвлөгөө өгөөд явах боломж байдаггүй.</p>

ТУЗ-ийн түвшинд дэмжих ёстой. Систем чухал. ISO стандартыг суулгахад их хүнд. Эхний 3 жил бол жигдэрч өгөхгүй. Системийг нэвтрүүлсэн байхад certificate авах нь чухал биш гэдгийг салбарынхан ойлгохгүй байгаа юм.

Төрийн болон хувийн өмчит ААН-н ажилтан, албан тушаалтнуудтай хийсэн ярилцлагын дүгнэлт

№	Бүлэг	Дүгнэлт
1	Ач холбогдолтой/ Нийцтэй байдал	<p>Салбарын жендэрийн бодлогын талаар сонсоогүй, мэдээлэл байхгүй. Бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой ямар ажил хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй учир бусад хууль тогтоомж, стратегийн баримт бичигтэй хэрхэн уялдаж байгаа талаар мэдэхгүй байгаа нь нийтлэг байна. Томоохон уул уурхайн компанийн хүний нөөцийн ажилтнууд өөр төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийн талаар сургалт, хэлэлцүүлэгт оролцож ойлголт авч, хүний нөөцийн бодлогынхоо хүрээнд мэргэжлийн байгууллагаас сургалт, зөвлөгөө авдаг. Тухайн салбарын онцлогоос хамаарч зөвхөн компанид нь ажиллаж буй эмэгтэйчүүд рүү чиглэсэн, илүү анхаарсан үйл ажиллагаа, чадавхжуулах ажлуудыг илүү зохион байгуулдаг байна. Эдгээр томоохон компаниудын хувьд дотроо эмэгтэйчүүдийн холбоо, ТББ болон эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг хамруулсан үйлдвэрчний эвлэлтэй байх нь элбэг байдаг. Харин дунд хэмжээний болон жижиг компаниуд үндсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөндөө илүү анхаарч ажилладаг байна.</p> <p>Хэмжээнээс үл хамааран бүх төрлийн компани “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын дагуу ажилтнуудын ажил, амралтыг зохицуулж байна.</p>
2	Үр ашиг, үр нөлөө	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод харилцааг зохицуулдаг баримт бичгийг сайжруулж, уг хуульд туссан зүйл заалтын дагуу ажилчдын цалин урамшуулал, ажил амралтыг хүйсээс үл хамааран эдлүүлдэг. Мөн сүүлийн жилүүдэд эмэгтэй хүмүүсийг хүсвэл ямар ажлын байр дээр авч ажиллуулах боломжтой гэсэн хандлага хүний нөөц хариуцсан ажилтан, шийдвэр гарах түвшний албан хаагчдад бий болсон. Мөн тухайн компанийн хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг бий болгохын тулд ажилчдын ажиллах, амьдрах таатай орчныг бий болгоход илүү чиглэсэн ажлуудыг зохион байгуулдаг болсон байна. Ажилтнуудын ажиллах, амьдрах таатай орчин бүрдэж байгаа нь тухайн уул уурхайн компанийн олборлож буй ашигт малтмалын төрөл болон том жижгээс мөн хамаардаг байна. Жишээ нь Алт олборлодог жижиг, дунд компаниудын хувьд ажилчдын уурхайд ажиллах, амьдрах таатай орчныг бүрдүүлэхэд анхаарал бага хандуулдаг бол нүүрс, хүдэр олборлодог компаниудын хувьд энэ талд дээр илүү анхаарал хандуулж, хөрөнгө оруулалт хийдэг байна. Орон нутгийн иргэд тогтвортой ажиллах хандлагатай байдаг.</p>

3	Тогтвортой байдал	Салбарын ажлын байрны судалгааг гаргаж эмэгтэй хүмүүс ажиллах боломжтой ажлын байруудыг тодорхойлж, түүнд нийцүүлсэн боловсон хүчнийг бэлтгэх хэрэгтэй байдаг. Бодлогын тогтвортой байдлыг бий болгохын тулд хувийн хэвшлүүдийг урамшуулах, татвараас чөлөөлөх зэрэг арга хэмжээ авах нь илүү үр дүнтэй байдаг. Төрөөс хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны үр дүн, үр ашиг, үр нөлөөтэй байдлыг судалсны дараа хэрэгжүүлэх эсэх, мөн үргэлжлүүлэх эсэхийг шийддэг байх, түүнийг нээлттэй байршуулах нь чухал байна.
4	Бодитой хэрэгжихүйц байдал	Салбарын онцлогийг бодолцож хүйсийн харьцааг зохистой түвшинд барихад компанийн дотоод бодлого, дүрэм журамд тусгах, түүнд нөлөөлөхүйц түвшний албан тушаалтанд хандсан сургалт, мэдлэг олгох үйл ажиллагаа зохион байгуулах хэрэгтэй.

ОУБ-ын төсөл хөтөлбөр, хэвлэл мэдээлэл, ТББ, холбоодын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын дүгнэлт

№	Бүлэг	Дүгнэлт
1	Ач холбогдолтой / Нийцтэй байдал	Уг бодлогын баримт бичгийг Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилтууд, бусад хууль тогтоомжтой нийцсэн гэж 10 оролцогч үзэж байгаа бол 5 оролцогч эсрэг байр суурьтай байна. 3 оролцогч энэ талаар дүгнэж мэдэхгүй байна. Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын нэгдэж орсон олон улсын гэрээ, конвенцод нийцэж байгаа нь уг бодлогын давуу тал болж байгаа бөгөөд энэ утгаараа нэг алхам урагшилсан. Бодлогын баримт бичгийг Мянганы хөгжлийн зорилтууд, Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрт нийцүүлж боловсруулж байсан тул 2020 оноос хойш батлагдсан Монгол Улсын хөгжлийн урт хугацааны бодлого болох Алсын хараа-2050, Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуульд нийцүүлэн шинэчлэх шаардлагатай. Орон нутгийн хэмжээнд уг бодлогын уялдаа холбоо хангалтгүй, хүртээмжгүй. Зөвхөн жендэрийн бодлогын хувьд биш, бусад бодлогын хувьд нийтлэг байна. Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжид жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлууд нэгт тусгагдсан байдаг тул тухайн салбарт мөрдөх тусгайлсан бодлого байх шаардлага байгаа эсэхийг мөн хөндсөн байна. Бодлогын баримт бичгийг боловсруулах, түүнийг сайжруулахад бүх талуудын оролцоог хангах нь чухал. Уг бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь төрийн байгууллагаар хязгаарлагдаж байгаа нь уул уурхайн үйл ажиллагааны нөлөөлөлд өртөж буй иргэд, тэр дундаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс, тэдгээрийн амьжиргаа, амьдралын хэв маягт хэрхэн өөрөөр нөлөөлж байгааг үнэлэх, чиглэсэн арга хэмжээ авах асуудал хангалтгүй байна.
2	Үр ашиг, үр нөлөө	Салбарт баримтлах бодлого батлагдаж хэрэгжсэнээр уул уурхай, газрын том, хүнд үйлдвэрийн салбарт тодорхой нөлөө үзүүлсэн хэмээн олон оролцогчид үзэж байна, тухайлбал, ажлын төлөвлөгөөнд тусгах, ажиллах нөхцлийг сайжруулах арга хэмжээ авах, сургалтаар энэ талаар мэдлэг өгөх, хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангахад анхаарах \жишээ нь, ажлын хэсэгт эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг оруулах\, хүйсийн онцлог байдал анхаарсан арга хэмжээ авах \жишээ нь, эрэгтэйчүүд рүү чиглэсэн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх\ гэх зэргийг дурдсан байна. Нөгөөтээгүүр салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд хийсэн ажил, авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ тодорхойгүй, анхан шатан дээр хэрэгжүүлж

		<p>чадахгүй байгаа, шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй хэвээр гэсэн санал мөн гарч байв.</p> <p>Жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд төсөв хуваарилдаггүй, төсвийн ил тод байдал хангалтгүй байгаа тул үр ашгийн талаар мэдээлэл огт байхгүй байна. Иймд үр ашгийн талаар үнэлгээ хийх боломжгүй.</p>
3	Тогтвортой байдал	<p>Уг асуудал хамгийн эмзэг асуудал болж байна. Бодлогын баримт бичгийг төслийн хүрээнд боловсруулсан, хэрэгжүүлэх арга хэмжээг санхүүжүүлэхэд төсвөөс зардал хуваарилдаггүй, гадаадын төслийн хүрээнд үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлж байгаа зэрэг нь цаашид уг бодлого бүрэн хэрэгжинэ гэсэн баталгаа тааруу байна. Жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөц дутмаг, удирдах албан тушаалтны манлайлал дутмаг, эдгээр албан тушаалтны мэдлэг ойлголт сул, хандлага хэвээр байгаа, төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх, халаа сэлгээг олонтоо хийж байгаа нь уг бодлогыг тогтвортой үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэхэд саад болж байна. Төрийн байгууллага, хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн асуудал хариуцсан орон тоо бий болгох санал нэлээдгүй гарсан боловч нөгөөтээгүүр шинээр орон тоо бий болгох нь асуудлыг шийдэхгүй гэсэн санал мөн гарсан байна. Учир нь жендэр, хүний эрхийн мэдрэмжтэй байх нь аль ч салбарт нийтлэг баримтлах зарчим бөгөөд эдгээр асуудлыг нэг албан тушаалтанд хариуцуулснаар хандлага өөрчлөгдөхгүй, бүх төрийн албан хаагчдын үүрэг хариуцлага байх хэрэгтэй гэсэн санал гарсан байна. Үүнээс гадна төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн хүрээнд иргэний нийгмийн байгууллага, төрийн бус байгууллагуудтай идэвхтэй хамтран ажиллах боломж байгааг мөн онцолсон байна.</p>
4	Бодитой хэрэгжихүйц байдал	<p>Соёлын асуудал, заншил, биет бус өв зэргийг судалж тухайн орны соёлын нөхцөлд хэр таарч байгаа эсэхийг судлах, бодолцох, бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийн хүртээмжийг сайжруулах шаардлагатай. Төрийн бус байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах, бүх талуудыг, тэр дундаа нөлөөлөлд өртөж буй иргэдийг хамруулах замаар бодлого бодитой хэрэгжинэ гэдгийг олонтоо цохон дурдсан байна.</p> <p>Бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгасан зарим арга хэмжээнүүд хэт ерөнхий, суурь түвшин байхгүй, зарим зорилтууд хэт тунхагласан байдалтай, гарах үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлт нь тодорхой бус байгаа зэрэг нь бодлого бодитой хэрэгжсэн эсэхэд дүгнэлт өгөхөд хангалтгүй. Хандлагыг өөрчлөх, зөв хандлага төлөвшүүлэхэд нэлээдгүй хугацаа шаардахын зэрэгцээ үүнийг хэмжихэд амар биш. Ерөнхий боловсролын хүрээнд жендэрийн тухай, жендэрийн эрх тэгш байдал, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тусгай хэрэгцээний талаар мэдлэг олгодог байх, мэргэжил сонгоход энэ талаарх мэдээллээр хангадаг байх зэргээр боловсролын салбар дахь жендэрийн бодлоготой уялдуулах хэрэгтэй. Хэт нэг талын хүйсэд чиглэсэн арга хэмжээ, үйл ажиллагаа явуулснаар сөрөг хандлага, ойлголт бий болгож байгааг анхаарч хөвгүүд, эрэгтэйчүүд рүү чиглэсэн үйл ажиллагааг зөв төлөвлөж хэрэгжүүлж байх хэрэгтэй байна. Тус салбарын онцлог, хоёр өөр хүйсийн хөдөлмөрийн хуваарилалтыг онцлогийг сайтар харгалзан үзэх шаардлагатай гэсэн санал олонтоо гарч байна. Тухайлбал, уг салбарт квотыг хатуу тогтоох, цалингийн зөрүүг арилгах зорилт тавих нь уг салбарын онцлогийг харгалзах үзээгүй жишээ болж байна. Салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, цалингийн талаарх мэдээлэл хомс</p>

байгаа нь бодлого хэрхэн хэрэгжиж байгаад үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийхэд хангалтгүй байна.

Хавсралт 3.1 Үндэсний топ 100 аж ахуй нэгжид орсон геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын аж ахуй нэгжүүдэд хийсэн агуулгын дүн шинжилгээ, эх сурвалж

№	Дэд салбар	Ажиллагчдын тоо	ААН-н тоо
1	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	29,722	22
2	Газрын тосны хангамж	6449	9
3	Хүнд үйлдвэр	2886	5
НИЙТ		39,057	36

Эх сурвалж: <https://www.mongolchamber.mn/p/c/16>

#	Аж ахуй нэгжийн нэрс	Салбар чиглэл	Вэбсайт бий эсэх	Фейсбүүк хуудас бий эсэх	Жендэрийн бодлогын талаарх мэдээлэл бий эсэх	Байгууллага доторх жендэрийн чиглэлийн журам бий эсэх	Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх вэб мэдээ бий эсэх	Хайлт хийхэд гарч ирсэн илэрцийн тоо	Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар хийгдсэн үйл ажиллагааны тайлан бий эсэх
1	Эрдэнэт Үйлдвэр ТӨҮГ	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	1	1	0
2	Оюутолгой ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	1	0
3	Эрдэнэс Тавантолгой ХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
4	НИК ХХК	Газрын тосны хангамж	1	1	0	0	0	0	0
5	Энержиресурс ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
6	Монголын Алт МАК ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
7	Болдтөмөр Ерөө Гол	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	0	1	0	0	0	0	0
8	Монголросцветмет ТӨҮГ	Хүнд үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
9	Петрочайна Дачин Тамсаг ХК	Газрын тосны хангамж	0	1	0	0	0	0	0
10	Дарханы төмөрлөгийн үйлдвэр ТӨХК	Хүнд үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
11	Бүрдэл Майнинг ХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	0	0	0	0	0	0
12	Шунхлай ХХК	Газрын тосны хангамж	1	1	0	0	0	0	0
13	Эрдэнэс Монгол ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
14	Си Өү Эй Эл ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	0	1	0	0	0	0	0
15	Багануур ХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
16	Содмонгол Групп ХХК	Газрын тосны хангамж	1	1	0	0	0	0	0
17	Хишиг Арвинд Индустриал ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	0	1	0	0	0	0	0
18	Рэдлаф Монгол ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	1	0
19	Шинь Шинь ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	0	1	0	0	0	0	0
20	Лекс Ойл ХХК	Газрын тосны хангамж	0	0	0	0	0	0	0
21	Ти Ти Жи Ви Си Өү ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	0	0	0	0	0	0	0
22	Цайрт минерал ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
23	Тэс петролиум	Газрын тосны хангамж	1	1	0	0	0	0	0
24	МоЭнКо ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
25	Ачи-Им ХХК	Хүнд үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
26	Монголимет ххк	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	1	0
27	Бороо Гуулд ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
28	Цемент шохой ХХК	Хүнд үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
29	МАК Цемент ХХК	Хүнд үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
30	Тавантолгой ХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	1	1	0
31	Петростар ХХК	Газрын тосны хангамж	1	1	0	0	0	0	0
32	Саусгоби Сэнс ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
33	Баялаг Энержи Ресурс	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
34	Шивээ Овоо ТӨХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
35	Барловорл Монголия ХХК	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	1	0
36	Шунхлай Трейдинг	Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	1	1	0	0	0	0	0
		ТИЙМ= 1	28	32	0	0	2	6	0

Хавсралт 3.2 21 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрт хийсэн дүн шинжилгээний хураангуй үр дүн

Уг хавсралт хэт том хүснэгт болсон учир “**Хавсралт 3.2**” нэртэй excel файлыг хавсаргав.

Хавсралт 3.3 Кейс судалгааны дэлгэрэнгүй мэдээлэл

Сайн үерэг жишээг улбар шар өнгөөр ялгав.

КЕЙС # 01.

Манай байгууллага энэ жил жендэрийн бодлогын төлөвлөлт дотор эрэгтэйчүүдийг илүү оруулсан ажлыг авч явсан. Засгийн газрын үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр дотор эрүүл чийрэг эр хүн гээд хөтөлбөр манай салбарт батлагдсан байдаг. Үүнтэй уялдуулаад эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн чиглэлээр түлхүү ажил хийгдсэн. Эрэгтэйчүүдийн эмч нарыг Жендэрийн үндэсний хороо хамтран сургалт зохион байгуулан жендэрийн хэвшмэл ойлголт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эсрэг сургалтуудыг зохион байгуулсан. Эрэгтэйчүүдийн кабинетуудын үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх арга хэмжээ авч ажилласан. Яг сайн туршлага гэх юм бол манай салбар жендэрийн сургагч багштай болсон. Сургагч багшаараа дамжуулаад орон нутгийнхаа салбарынхаа эрүүл мэндийн газар ажилладаг эмч мэргэжилтэн, бусад мэргэжилтнүүдээ жендэрийн тухай ойлголтыг өгөх энэ оны эхний том зорилго байна.

Төрийн байгууллагын мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС #02.

Дандаа эрчүүд байснаас дотор нь эмэгтэй хүн ажиллаж байвал ажиллах орчин нөхцөл нь цэвэр цэмцгэр болох, зөв хооллолтыг дэмжих, хүйсийн эрх тэгш байдал биш байлаа гэхэд мэдлэг мэдээллийн хувьд тэгш биш байдаг дээд, бүрэн дунд, суурь, бага боловсролтой хүмүүсийн харьцааг тэгш болговол нэг нэгэндээ эергээр нөлөөлөх гэх мэт олон талын нөлөөлөл байгаа.

Төв аймгийн салбар хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС #03.

Бид 2022 онд уул уурхайн эрхлэгчдийн зөвлөгөөнийг аймгийн хэмжээнд зохион байгуулсан. Үүнд яам, АМГТГ, аймаг, сум, MERIT төсөл гэх мэт бүх оролцоогоо хамруулсан. Дээрээс нь төр, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллага бүгд орсон. Уг зөвлөгөөнөөр аймгаасаа баримталж байгаа бодлого, улсаасаа баримталж байгаа бодлого, нөгөө талдаа хувийн хэвшлийнхэнд учирч байгаа асуудал хүндрэл зэргээ ярилцаад бид нэг долгион дээр ойлголцож, аймгаас тавьж байгаа шаардлага, хэрэгжүүлж байгаа бодлогоо танилцуулаад болох болохгүй байгаагаа ярилцахаар тодорхой хэмжээний эерэг нөлөө үзүүлж байна. Төсвийн хэмнэлтийн тухай хууль гарснаас болоод тодорхой хэмжээгээр бид сургалт явуулах боломж бололцоо, төсвийн хүрэлцээ муудсан энэ үед олон улсын байгууллагатай хамтрахаар сургалт зохион байгуулах боломж нөхцөл бүрдэж байна. Ер нь төслийн байгууллага чадавхжуулах сургалтуудыг их зохион байгуулдаг учраас эерэг нөлөөг тодорхой хэмжээнд үзүүлж байна.

Төв аймгийн салбар хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС #04.

Төрийн байгууллагууд бол яг энэ чиглэлээр төсвийн тухайд хязгаарлагдмал байгаа. ... орон нутгийн төсөвт албан ёсоор суулгаж чадахгүй ч гэсэн төсөл хөтөлбөр, иргэдийн хандив тусламж, ААН-ийн дэмжлэг гэдэг чиглэлээр жендэрийн бодлогууд хэрэгжиж байгаа. Гэхдээ манайх... энэ онд орон нутгийн төсвөөс жендэрийн буюу "Хавдаргүй монгол" гээд хөтөлбөрийн хүрээнд бүх сумаар явж үзлэгт хамруулсан, сургалт сурталчилгаа хийсэн, эмэгтэйчүүдийн зөвлөгөөн зохион байгуулсан, эрэгтэйчүүдийн зөвлөгөөн зохион байгуулсан. Ер нь нийгмийн тал руугаа илүү их анхаараад байгаа. Жишээ нь: Хөдөө сумын гэрлээгүй малчин залуучууд олноороо байгаа. Эмэгтэйчүүд нь бүгд их, дээд сургууль гээд явчихдаг. Тэр залуучуудыг бас цуглуулж "Алтан залуус" гэдэг зөвлөгөөн хийсэн гэх мэтчилэн ажлуудад орон нутгийн төсвөөс мөнгө гаргасан. Нийгмийн чиглэл рүүгээ, гэр бүл дэх жендэрийн асуудал, нийгмийн харилцаан дахь жендэрийн асуудал руугаа нэлээн түлхүү анхаарч байгаа.

Говь-Алтай аймгийн салбар хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 05.

Аймгийн ЗДТГ, төрийн байгууллагууд руу чиглэсэн үйл ажиллагаа ихээхэн сайн хийгдсэн. Сая 11 сард жендэрийн хөтөлбөрийн хүрээнд төрийн байгууллагуудын дунд хөтөлбөр хэрэгжээд яг ямар үр дүн гараад байна гэдгийг, сайн туршлага хаана байна гэдгийг, сургалтууд нь тогтмол болсон эсэх талаар 2 хэсэг баг болоод бүх агентлагуудаар явсан. Төрийн байгууллагын хувьд явахад тогтмол сургалтаа хийдэг хэдэн газар байх жишээтэй. Эрүүл мэндийн салбарт 80-90% нь үзүүлдэг, цаг гаргадаг болсон байна. Жишээлбэл цагдаагийн газар эмэгтэйчүүдээ Улаанбаатар хотын эмнэлэгтээ гэрээлж үзүүлдэг. Нөхцөл байдлыг харж үздэг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг зам гарахад анхаардаг. Хүүхдийн өрөөг тохижуулах, ажилчдынхаа нөхцөл байдлыг сайжруулах гээд жендэрийн хөтөлбөрийн хүрээнд хийгдсэн үр дүнтэй ажлууд харагдаж байсан.

Дорнод аймгийн ТББ-ийн удирдах албан тушаалтны ярилцлагаас

КЕЙС # 06.

...хөдөлмөрийн хуулиар зохистой ажлын байр бүрдүүлэх ёстой. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэртэй байдлыг хангах ёстой. Жишээ нь, Энержи Ресурс шиг орон байр, гэр бүлээрээ амьдрах боломжийг хангах, сургуулийн хүүхдүүдийнх нь сургалтад анхаараад, сургууль цэцэрлэгээр хангах зэргээр хамтад нь шийдэх ёстой. Энэ зөвхөн Энержи дээр л хэрэгжлээ. Миний мэдэхийн Оюутолгойд удирдлагын түвшинд ажиллаж байсан инженер 2 ч гэр бүл салсан, сүүлийн хэдэн жилийн хугацаанд. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэртэй байдлыг хангаагүйн улмаас. Иймээс шинэчилсэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд 14/14 ростерын зохицуулалтыг оруулсан. Гэвч цалин багассан, компаниас гарах зардал өссөн. Үүнийг буцааж "ухраахаар" яригдаж байна. Уг заалтыг авах, компани ажилтантай тохирч 14/14 хоногоор байж болно, уртаар мөн байж болно зэрэг уян хатан байдлаар зохицуулахыг уурхайчид шаардаж байгаа юм байна. 14/14 ростерын зохицуулалтаар замдаа 2 x 2 хоног алдагдаж байна, энэ нь цалингүй байдаг. Иймд тухайн компани дотоод журмаараа, хөдөлмөрийн гэрээгээр 21 x 7 хоног байж болно. Хуулийг уян хатан байдлаар, салбарын онцлогт тохируулж хэрэглэж болно гэсэн саналыг ажилчдын зүгээс их тавьж байгаа юм байна. Энэ нь уул уурхайн салбар онцлог салбар гэдгийг харуулж байна.

Хил хязгааргүй алхам ТББ-ийн удирдах албан тушаалтны ярилцлагаас

КЕЙС # 07.

Жендэрийн мэдрэмжтэй холбоотойгоор сүүлийн жилүүдэд өөрчлөгдсөн зүйлүүд ажиглагдаж байна. Уул уурхайн компаниуд хүмүүсийнхээ ажиллах, амрах орчин нөхцөлийг сайжруулах, өөрчлөх, гэр бүлээр нь тухайн сум орон нутагт шилжүүлж ирэх, орон нутгаас ч бас гэр бүлээрээ шилжиж ирж ажиллах шаардлага тавьдаг. Цогтцэций суманд ажиллаж амьдарч байгаа хүмүүсийг ажлын байраар хангах санал, хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгаж өгдөг болсон. Тэр заалтын дагуу компаниуд хүмүүсээ шилжүүлж ирж байна. Уул уурхай эхлэхийн өмнө манай сум 2,000 хүрэхгүй хүн амтай байсан. Одоо бол 9,000-10,000 гаруй хүн амтай болж байна. Компаниуд хүмүүсээ сумын тамгын газар, газрын албатай хамтарч газрынх нь асуудлыг шийддэг. Зарим хувийн компаниуд Энержи Ресурс гэхэд бүхэл бүтэн хороолол байгуулаад ажилчдаа байршуулж байна. Мөн Эрдэнэс Таван Толгой шинээр 2023 оноос эхлэн шинэ суурьшлын бүс, хотхон байгуулж ажилчдаа зөөдөг биш 100% энэ газраасаа ажилдаа явах нөхцөл боломжоор нь хангах зүйлс уул уурхай дээр хийгдэж байна. Манай сумын уул уурхайгаар жишихэд жендэрийн тал дээр аль аль талаас нь гэр бүлээрээ амьдрах нөхцөлийг хангаж байгаа нь дэвшил.

Өмнөговь аймгийн Хүний эрх, иргэний оролцоо ТББ-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 08.

Саяхан би нэг албаны даргын зар тавьсан. Би zangia.mn-ээр дамжуулж зараа тавьдаг (гэрээтэй). Нээлттэй ажлын байрны зар тавиад, тээвэр механик албаны дарга гэдэг албан тушаал дээр тавьсан. 42 анкет ирэхэд 2 нь эмэгтэй байсан. Би 2 эмэгтэйтэй нь зориуд холбогдоод санал бодлыг нь сонссон. Ирүүлсэн анкет нь боломжийн мэргэжил таарахаар байхад ярихад уурхай дээр ажиллана шүү дээ, Улаанбаатараас 600 км зайтай гэхлээр нөгөө 2 эмэгтэй Улаанбаатарт оффисын газар ажиллана гэж бодсон байсан тул тэгвэл хэцүү юм байна гээд больсон. Гэтэл уулын мастер эмэгтэй байна. Оюутолгойд эмэгтэй операторууд зөндөө байна. Нүүрс тээврийн том оврын машиныг эмэгтэй хүмүүс бариад явж байна. Энэ бол эмэгтэй хүн өөрийнх нь зориг шаардсан асуудал. Чадна гэж бодвол эмэгтэй хүнд чадахгүй юм байхгүй. Эмэгтэй хүн түлхүү авчих юм сан гэсэн бодол шаардлагатай эмэгтэй хүний заагдсан орон тоо байна шүү дээ.

Уурхайн компанийн менежерийн ярилцлагаас

КЕЙС # 09.

Энэ асуудлууд гарна. Хүн амьдарч байгаа орчинд хүний гаргадаг бүх үйлдэл гардаг. Тэгэхээр манайд яаж ханддаг вэ гэхээр захиралд биш, захиралд хандах нь хандана голцуу над руу орж ирнэ, хандана. Наад зах нь манай нөхөр гэртээ амраад байж байсан чинь энэ хэдэн нөхөд үүд орж ирээд архи уугаад байх юм. Дарга та нэг хэлж өгөөч. Манай нөхөр, эхнэр ингээд байна гэсэн, эхнэр ингээд байна гэхээс илүү нөхөр ингээд байна гэсэн гомдол манай эмэгтэйчүүд их гаргадаг. Тэрийг тухай үед нь захиргаа шинжтэй биш ахуйн хүрээний гэр орондоо болсон асуудлыг, миний авч байсан арга хэмжээ гэвэл жишээ нь нэг эмэгтэй орж ирээд манай нөхөр ажлаасаа буучхаад гэртээ ирэхгүй байна, өөр хүн байх шиг байна гэсэн гомдол орж ирнэ, та нэг анхаарч үзээч. Тэгэхлээр би тэр хоёрыг дуудаад, бүр орой ажил тараад хүнгүй болсон хойно эсвэл би эхнэрт нь хэлнэ. Би орой гэнэт танайд орно шүү. Тэдэн цагийн үед. Угаасаа л би айлд орохоор бол яваад ордог юм, манайхан мэднэ. Тэгээд ороод тэр хоёрыг суулгаад хөөрхөн лекц уншичихна. Ялангуяа залуучуудад. Амьдралын тухай ч юм уу, архины тухай ч юм уу. Архины асуудал гаргаад байгаа хүнтэй гэрт нь ороод чи яагаад архи уугаад байгаа юм гэж ерөөсөө загнадаггүй. Архитай холбоотой сэдвүүдийг өөрт нь хандсан биш байдлаар өөр тийш нь хандуулаад архинаас үүдэлтэй хор хохирол учруулахыг ойлгуулахыг хичээдэг. Цагдаад байхад том гэж ярихаар үр дүнгүүд гарч байсан.

Уурхайн компанийн менежерийн ярилцлагаас

КЕЙС # 10.

Манайд гэр бүлээрээ ажилладаг хүмүүс олон байдаг. Эндээс хүмүүсийн ээлжийн асуудал гарч ирдэг. Манай байгууллагаас аль болох нэг ээлжид оруулах, гэр бүлийг нь дэмжих тал дээр анхаардаг. Харин аав ээж нь ээлжийн ажилтай учраас хүүхэд орхигдох гээд байдаг нь том асуудал болоод байгаа. Энэ тал дээр анхаарал хандуулах хэрэгтэй. Мөн уул уурхайн салбарт, тэр дундаа яг манай байгууллага дээр эмэгтэйчүүд илүү оффис, ханган, лабораторид түлхүү ажилладаг. Яг олборлолт уурхайн гардан ажилд ажиллах эмэгтэйчүүдээ дэмжих хэрэгтэй.

Шинь Шинь ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 11.

Журам хэрэгжиж эхэлснээс хойш COVID цар тахлаас үл шалтгаалан ажилтан өөрөө хүсэлтээ гаргах юм бол гэрээсээ бага насны хүүхдээ харах, өвчтэй өндөр настай хүнээ асран гэрээсээ зайнаас ажиллуулах бүрэн боломжтой. Гэхдээ энэ нь биечлэн уурхай дээр байх шаардлагагүй оффисын хүмүүс гэрээсээ ажиллах, зайнаас ажиллах ийм зохицуулалтууд нэлээн хэдэн жил хийгдээд хүмүүс ажиллаад сурчихсан явж байна. Жендэр гэхээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн хувьд яриад байдаг. Гэхдээ өргөн утгаараа том асуудал. Манай байгууллагын хувьд ярих дуртай жишээнүүдийн нэг гэвэл жендэрээс үл харгалзан ажил үүргийн тэнцвэртэй байдал, гэртээ цаг гаргах дээр нэлээн анхаараад бодлогын түвшинд цалинтай чөлөөг сайн олгодог.

Хамгийн сайн туршилага гэвэл шинээр хүүхэдтэй болсон эцэгт 18 долоо хоногийн цалинтай чөлөө олгодог. 18 долоо хоног гэхлээр 4 сар орчим шинээр төрсөн хүүхдээ гэртээ эхнэртэйгээ хамт хараад цалингаа бүтэн аваад явах боломжтой байгаа. Уурхайд ажилладаг, Улаанбаатарт ажилладагас үл шалтгаалан шинэ хүнтэй, хүүхэдтэй болох юм бол цалинтай чөлөөгөө аваад гэртээ цаг заваа зарцуулаад ажил амьдралын тэнцвэрт байдал нь жинхэнэ утгаараа хэрэгжиж байна. Жирэмсний амралтаа авч буй ээжүүдэд 180 хоногийн цалинтай чөлөө олгодог. Үндсэн цалинг нь бүтэн олгодог. Нийгмийн даатгалаас 120 хоногийн цалинг хувь тооцож өгдөг. 180 хоногийн цалинтай чөлөөг бүтэн олгож тухайн ээж маань гэр орондоо цагаа зарцуулах, хүүхдээ харах боломжуудыг олгодог. Мөн өөр маш олон төрлийн цалинтай чөлөө олгодог. Хөдөлмөрийн хуультай хамааруулаад манайх бол ажил амьдралын тэнцвэртэй байдлыг хуулиа дагаад сайн хангаж явж байна. уурхайд ажиллаж байгаа ажилтнуудын хувьд сэтгэл ханамжийн байдал рогтерт сайн байгаа. Өмнө бол манайх 14 хоног, 7 хоног гэсэн рогтероор явдаг байсан. Одоо 14, 14 хоног болсон учир гэртээ цаг зав зарцуулах цагтай болсон. Хүмүүс рогтерын хувьд сэтгэл ханамжтай байгаа.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 12.

2 жишээ санаанд орч байна. Ил болон гүний уурхай дээр операторуудыг авч ажиллуулаад нэлээн хэдэн жил болсон байна. Ахлах болон ажлын байран дээр нь сургалт ордог хүмүүстэй ярьж байхад эмэгтэй операторууд маань ажлын байран дахь аюулгүй ажиллагаа дээр маш сайн чамбай байдаг. Магадгүй сурахдаа эрэгтэй хүмүүс шиг хурдан сурдаггүй байх. Гэхдээ дадаад ирэхээр ажлыг чамбай хийж суудаг. Манай салбарын онцлог чинь өндөр эрсдэлтэй ажил хийдэг учир аюулгүй ажиллагаа чухал. Энэ дээр сайн ажилладаг гэсэн коммент сонсож байсан. Өөр бас нэг жишээ нь дотооддоо workshop хийгээд эмэгтэй хүмүүсийг дэмжинэ гээд 10 хүнтэй багийн 1-ийг эмэгтэй хүн авчихдаг. Манай хүний нөөцөөс ятгаж үнэмшүүлээд шахах байдлаар 1 хүн авч ажиллуулдаг.

Дугуй засвар, инженерийн ажил байлаа гэхэд бүгдээрээ хийх ёстой байтал эмэгтэй хүмүүсээ удирдах ажилтан нь хайрладаг ч юм уу хүнд хүчир ажлаа хийлгэдэггүй. Эсвэл талбай дээр очоод хийх ажлаа хийлгэхгүй оффист суулгах, төлөвлөлт хийлгэх бичиг цаасныхаа ажлуудаа хийлгэдэг. Гадаах тэр ажлууддаа эрэгтэй хүмүүсээ явуулаад байдаг байсан. Гэтэл яг адилхан л тодорхойлолттой ажлын байр байхад тэр ажлаа хийгээд ингэснээрээ тэр хүн маань өөрөө сурч хөгжих ёстой. Бүх ажлуудаа хийж чаддаг байх ёстой. 10 хүний 1 нь эмэгтэй байж байгаад 2-3 болоод ирэхээр бүх ажлуудаа адилхан хийх нь зүйтэй зүйл юм байна. Дээр нь аюулгүй ажиллагаа талаасаа хүний хүч бяраа шаардаад хийгээд байгаа бол автоматжуулах хөнгөвчлөх ёстой. Талбай дээр эрэгтэй эмэгтэй хүний бяраар хийх ажил байх ёсгүй юм байна гэдгийг эмэгтэй хүнийг авсан багийн ахлахууд илүү ойлгосон гэж ярьж байсан.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 13.

Уурхайн талбар дээр ажилладаг багаас сонссон зүйлээ дамжуулж хэлэхэд эрчүүд давамгайлсан багт эмэгтэй хүн орж ажиллахаар уур амьсгал нь өөр болж байгаа нь мэдрэгддэг гэсэн. Ядаж л 10 хүн дотор 1 хүн нь эмэгтэй хүн байхад хараал хэлэх, тас түс хийсэн тийм зүйл нь зөөлрөх тийм шинж мэдрэгдэх, уур амьсгал, гүйцэтгэл талаасаа эерэг үр дагавар гарсан хэд хэдэн багаас сонсож байсан. Операторын жишээг хэлж байна. Түүнийг дугуй засвар элэгдэлтэй холбож хэлсэн. Уул уурхайн 300 тонн даацтай машины дугуй маш үнэтэй. Нэг нь 50000 мянган доллар байдаг. Тийм үнэтэй техник технологийн зүйлийг ариг гамтай ашиглах ёстой. Эмэгтэй операторын барьдаг машины дугуйны элэгдэл нь бага байдаг гэж удирдлага нь хэлж байсан. Судалгаа байдаг эсэхийг сайн мэдэхгүй. Эмэгтэй оператор их нямбай барьдаг, элэгдэл нь бага байдаг гэж хэлж байсан. Би давуу тал байдлаар нь сонсоод өнгөрсөн.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС #14.

Манайд бас нэг онцлог юм байгаа. Би хувьдаа бахархдаг. Эмэгтэй хүмүүсээс бүрдсэн mine rescue-ийн буюу аврах байгаа. Гүний уурхай чинь осолд бэлтгээд, аюулгүй ажиллагаатай холбоотой аврах багууд бэлэн байдалд ажиллаж байдаг. Тэр үед байнгын сургалтад хамрагдаад юмаа хийгээд үндсэн ажлуудаа хийж байдаг. Аливаа аваар осол болоход аврах багийнхан хамгийн түрүүнд ажиллах ёстой. Дан эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн өмнө нь ажиллаж байсан гадаад ажилтнууд байгуулчаад явж байсан . Яагаад заавал эмэгтэйчүүдээс бүрдүүлсэн юм бэ гэж асуухад байгалиасаа хүнийг care хийх, тэр чанар нь эмэгтэй хүнд байж байдаг учраас дан эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн баг зайлиггүй чухал. Дайны үе шиг хүн үүрээд гүйгээд байхгүй өөр л процесс явагддаг. Түрүүний гүйцэтгэх удирдлага дээр мэдээлэл хайгаад зарим юм олдохгүй байгаа гэж хэлж байсан. От. тп-ээр ороод гүйцэтгэх удирдлагын баг гэж байгаа тэнд тоолоход хувь шууд гарч ирнэ. СҮ эмэгтэй, санхүүгийн захирал эмэгтэй, стратегийн удирдлагын баг, хүний нөөцийн дарга эмэгтэй гээд харахад нэлээн олон хувь нь эмэгтэй болсон байгаа. Би 10 гаруй жил Оюутолгойд ажиллаж байна. Өмнөх 5 жилтэй харьцуулахад мэдэгдэхүйц, харагдахуйц эмэгтэйчүүдийн тоо өссөн.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 15.

Тэнд ажиллаж байгаа эмэгтэй ажилчдын эмэгтэй хүний асуудал байгаа тэрэнд хандсан жижигхэн төсөл хэрэгжүүлсэн. Манай Оюутолгойн компани дотор байдаг сайн дурын төрийн бус байгууллагатай хамтраад удирдлагуудтайгаа хэрэгжүүлсэн. Энэхүү төсөл нь олон цаг машин дотор, гүний уурхай дотор ажилладаг бол 12 цаг гарч ирж чадахгүй. Ариун цэврийн хэрэглэлийг бид нар ариун цэврийн өрөөнүүдэд бэлэн бэлдээд тавьсан. Энэ нь мэдээж төсөвтэй. Төсөв нь уурхайн нэг удирдлагын төсвөөс гарч байгаа. Өөрөө ч санаачлаад хамтраад ажилласан. Энэ нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөл байсан уу гэвэл байсан.

Өнгөн талаас нь харвал ийм зүйл тарааж байснаас өөрсдөө зохицуулчихвал болох зүйл гэж харагдах боловч уурхайн ажил маань өөрөө онцлогтой эрүүл мэндийн шалтгаанаас болоод хэзээ ч юу ч эмэгтэй хүнд болж болдог. Доошоо өглөө эрт 6 цагт газрын гүн лүү орчихсон байхад гэнэт асуудал тулгарвал яаж ч чадахгүй. Тэрийг тодорхой хэмжээнд шийдэж өгсөн. Энэ бол яах аргаггүй сайн жишээний нэгэнд орох ёстой л гэж бодож байна. Одоо уурхай дээр очоод үзэхэд хайрцагт дээр хийсэн эмэгтэйчүүд аваад хэрэглэх боломжтой. Энэ ажлыг 2022 онд хийсэн.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 16.

Манайх ганцхан бэлгийн дарамт гэхээсээ илүү ямар нэгэн байдлаар асуудал байгаа бол тэрийг шийдвэрлэх процесс байдаг. Хэд хэдэн процесс байгаа. Ажилтнуудын хамгийн сайн мэддэг процесс гэх юм бол хуучин speak out гэдэг нэртэй байсан одоо бол ту voice нэртэй хөтөлбөр хэрэгждэг. Энэ нь хэрвээ ажлын байран дээр надад ямар нэгэн асуудал тулгараад ямар нэгэн дарамтад орлоо гэхэд, бүр өөр ямар нэгэн ажилтантай харилцааны асуудалд орох энэ тохиолдолд тухайн ту voice-д хандаж болно. Му voice нь яадаг вэ гэвэл, компаниас хараат биш тустай нэгж байгууллага байдаг. Тэгэхлээр ажилтан саналаа хэнээс ч айхааргүй, ичихгүй мэйлээр саналаа явуулах, утсаар ярих, бүр хүсэх юм бол нэрээ нууцлаад асуудлаа илгээж болно. Тэгэнгүүт тусдаа шалгах баг гараад тухайн асуудлыг шалгаад ямар асуудал байна гэдгийг шалгаж нотолж байгаад асуудал байгаа бол тэрийг нь шийдээд явдаг.

Бас нэг суваг нь гэвэл илүү ахлах ажилтан хүний нөөцдөө хандаад асуудлуудаа шалгуулах боломжтой. Гэхдээ бэлгийн дарамттай холбоотой асуудал байхад ахлах ажилтан гэхээсээ илүү нэрээ нууцалмаар байдаг ч юм уу ийм тохиолдолд ту voice руу хандвал илүү зохимжтой. Мэдээж ахлах удирдлага, хүний нөөц рүүгээ хандаж болно.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 17.

Манай оффис дээр хөхүүл хүүхэдтэй ээж хүүхдээ хөхүүлдэг nursing room байдаг. Энэ өрөөг орж үзээд ийм зүйл байж болох юм байна гэсэн. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрыг бий болгосноор төрийн албан хаагчийн ажлын бүтээмж, ажилдаа дуртай болно гэсэн байдлаар үзээд явж байсан. Төрийн байгууллагатай хамтарч ажилласан сайн жишээ гэж та хэдэд танилцуулж байна.

Оюутолгой ХХК-ийн мэргэжилтний ярилцлагаас

Сөрөг жишээ – цэнхэр ногоон өнгөөр ялгав.**КЕЙС #01.**

Манайд л гэхэд жендэрийн мэргэжилтэн байхгүй би хүний нөөцийн мэргэжилтнийхээ ажлын хажуугаар хавсарч хийдэг. Хааяа хуулийнхаа дагуу бодлогын баримт бичгээ танилцуулна, уул уурхайн яамнаас хэвлэж өгсөн баримт бичгүүдийг хүмүүст тараана гэх мэт ажлуудыг хийж байна. Манай байгууллагад жендэрийн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагаа явуулах гэхээр ганцхан би байгаа болохоор хийж чадахгүй байгаа. Тийм болохоор хүн болгоны ажлын үүрэгт тусгаад, удирдах албан тушаалтанд энэ талаар ойлголт хангалттай өгөх юм бол жендэрийн бодлого амжилттай хэрэгжээд явах бүрэн боломжтой гэж бодож байна. Манай байгууллагын хувьд хүний нөөцийн мэргэжилтний ажил их байдаг болохоор жендэрийн ойлголт өгөх ажлаа сардаа 1 удаа хийж амжих уу үгүй юу л байна. Жендэрийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэхэд хүн болгоны оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгтэй гэж бодож байна.

Агентлагийн мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС #02.

Жишээ болгож нэг кейс яривал, миний ажиллаж байсан компани дээр гэр бүлээрээ ажилладаг залуу гэр бүл олон байсан. Тэдний зүгээс удирдлага, дээд шатны ААН -дээ өргөдөл хүсэлт гаргана. Гэр бүлээрээ амьдаръя аа, ядаж энд байх хугацаандаа гэр бүлээрээ нэг өрөөнд баймаар байна аа, олон эрчүүдтэй цуг байгаа гэдэг. Гэтэл удирдлагууд нь ерөөсөө хөдлөхгүй шүү дээ. За тэгвэл дараагийн шатны үйлдвэрчний эвлэл рүүгээ хандъя аа гээд ханддаг. Тэгээд үйлдвэрчний эвлэлээс хөдлөхгүй бол мэдээж нөгөө удирдлага руугаа хандана шүү дээ. Тиймэрхүү байдлаар шийдэгдэж байгаа асуудал, нийгмийн асуудлыг минь шийдээд өгөөрэй гэдэг тиймэрхүү асуудлууд ерөөсөө шийдэгддэггүй шүү дээ. Иймэрхүү асуудалд хяналт гэж байх ёстой юм уу? Эсвэл төрийн бус, та нар шиг хөндлөнгийн байгууллага байх ёстой юм уу. Энэ тал дээр муу.

Дорнод аймгийн салбар хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС #03.

Энэ дээр ер нь ямар нэг байгууллага дээр очихоороо л сургалт нөлөөллийн ажил гэж тооцогддог. Би жишээлбэл Жендэрээс гадна байгаль орчны бүх сургалт, мэдээлэл, тэмдэглэлт өдрүүдэд олон нийтийг татах үүрэгтэй байж байгаа. Гэтэл олон нийтийг хамруулах гээд тэгэхээр төрийн албаны хэмнэлтийн"... тухай хууль гэж байгаа. Тэр хуульдаа баригдаад бид хэд яг иймэрхүү сургалт нөлөөллийн ажил дээрээ бүх мөнгө ерөнхийдөө зогсонги байдалд орчихсон. Тэгэхээр яах аргагүй мэргэжилтнүүд уул уурхайн салбар луу яваад орчихоор дагаж явах үүрэгтэй байгаа. Би чинь бас ААН-үүдэд танай дээр ийм сургалт орно оо, ав гэсэн шууд шахалт хийж болдоггүй юм. Хэрэв ААН-ээс манай дээр ийм төсөл хөтөлбөр хэрэгжих юм аа, үүнтэй холбоотойгоор сургалт хийж өгөөч ээ гэсэн хүсэлт, тийм албан бичиг ирж байж бид нар явдаг байхгүй юу. Тэгэхээр бид яг ААН-үүдтэй иргэний байгууллагуудтайгаа хамтарч л явахгүй бол, өөр нэг мэргэжилтэн явахгүй бол төсөв байдаггүй.

Дорнод аймгийн салбар хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

КЕЙС # 04.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хувьд шууд илэрч байгаа тохиолдол бага байх. Байгаа тохиолдолд мэдэхгүйн улмаас байна гэж би ажигласан. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нийтлэг байх шиг байна. Жишээ нь, ажлын байраар нь, ингэхгүй бол хална шүү гэх мэтээр дарамтлах асуудал байх шиг байна. Ийм кейсүүд гарч байна. Илт давуу байдал олгох, татгалзсаных нь төлөө нэр хүндэд нь халдах зэрэг илэрдэг.

Хил хязгааргүй алхам ТББ-ийн удирдах албан тушаалтны ярилцлагаас

КЕЙС # 05.

Бодлого боловсруулахдаа эрдэс баялгийн салбарын хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, жендэрийн нөхцөл байдлын суурь судалгаа хийсэн. Уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбар онцлогтой салбар тул заавал квот тогтоох нь зохистой биш, харин шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг ахиулах байдлаар байж болох юм. Жишээ нь, газрын даргын ажил нь биеэр хийх ажил биш, хүчний ажил шаардагдахгүй. Ийм төрлийн ажлын байранд эмэгтэй ажилтныг ажиллуулах, салбарын хэмжээнд буюу уурхайд эмэгтэйчүүдийн ажиллаж болох ажлын байрыг хадгалах нь зүйтэй. Салбарын онцлог гэж байгаа. Эрсдэл багатай, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааг хангах ёстой гэх мэт онцлогтой салбар тул хуульд заасанчлан 25, эсвэл 30 гэх мэтээр хатуу квот тогтоох нь зохисгүй. Иймд квотын хувьд зохистой гэсэн үг хэрэглэх нь зөв юм байна гэж бодлогын баримт бичигт тусгасан байгаа. Бодлого хэрэгжиж эхэлснээс хойш 3 жилийн дараа удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь ахисан байх ёстой гэж харж байгаа. Уурхайнуудын хувьд уурхайд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг хатуу заах боломжгүй. Салбарын хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн хувийг нэмэгдүүлэхийн тулд 1990-ээд оны хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг цуцлах ёстой. Үүний тулд судалгаа хийх хэрэгтэй. Үүний дараа дараагийн үе шатанд эмэгтэйчүүдийн ажиллах ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх боломжийг харах хэрэгтэй гэж тухайн үед ярьж байсан. Уг жагсаалт хэвээр байгаа гэж ойлгож байгаа.

Хил хязгааргүй алхам ТББ-ийн удирдах албан тушаалтны ярилцлагаас

КЕЙС # 06.

Удирдлагын түвшинд мөн эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэж байгаа боловч шийдвэр гаргах түвшинд бас бага байсаар л байна. Эмэгтэйчүүдийн хувьд мэдлэг олж авах, мэдээлэл хүлээн авах, харилцах, зөвшилцөх гэх мэт удирдлагын түвшинд ажиллах ур чадвар маш өндөр. Тэрийг нь илүү гаргаж ирж, дэмжих нь мөн илүү чухал. Хөдөө орон нутгийн уул уурхайн нөлөөллийн бүсийн эмэгтэйчүүд, тэднийг хамруулдаг, Гурвансайхан сум, оролцоо өндөр. Уул уурхайн нөлөөллийн талаар хэлэлцэхээр иргэдийг урихад эмэгтэйчүүд давамгайл оролцоотой, идэвхтэй санал бодлоо илэрхийлдэг. Хэлэлцүүлгийн явцад эмэгтэйчүүд гээд тусдаа бүлэг гаргаж санал бодлыг нь сонссон ч, эрэгтэйчүүдийн бүлэг гаргаагүй, бас сонсохгүй байгаа нь жендэрийн тэгш байдал гэдгээ хангахгүй байгааг харуулж байгаа. Тэгш байдлыг хангахын тулд аливаа асуудлыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хэрхэн өөрөөр харж байгааг аль аль талыг нь оролцуулж байж л харах боломжтой. Уул уурхайн нөлөөллийн бүсийн иргэд бол хэрхэн уул уурхайн дэмжлэгтэйгээр бизнес эрхэлж, ажил хөдөлмөртэй болох вэ гэдэг талаар ярьж байна. Мөн нөлөөллийн хувьд гол ус багасаж байгаа гэх мэт нөлөөлөл бас ярьдаг. Гэтэл эмэгтэйчүүдээс сонсох нэг өөр, эрэгтэйчүүдийг тусад нь оруулаад харвал бас нэг өөр асуудлыг хөндөх жишээний.

Mining journal, уул уурхайн сэтгүүл зүйчийн ярилцлагаас

КЕЙС # 07.

Жендэрийн асуудал гэхээр эмэгтэйчүүдийн асуудал мэтээр ойлгох хандлага түгээмэл. Гэтэл анхнаасаа хүмүүст буухгүй, гадаад нэр томьёо хэрэглэх нь тэр ойлголтыг суулгаж, уламжлалт хандлагыг өөрчлөхөд саад болж байна. Олонх үйл ажиллагаануудыг харахаар дан эмэгтэйчүүдийн асуудлыг гаргаж ирж, ярьдаг. Гэтэл эрэгтэйчүүд бас л өртөж байгаа гэдгийг гаргаж ирж тавьдаггүй. Тийм ч учраас, салбарт Оюутолгой дээр гэхэд уул уурхай дах эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн зөвлөл г.м хоёр гурван гол байгууллага байхад эрэгтэйчүүдийн байгууллага байхгүй л байдаг. Уул уурхай дах эмэгтэйчүүд нь 80 хувь, эрэгтэйчүүд нь 20 орчим хувьтай. Эрэгтэйчүүд нь тэд нарт асуудлаа хүргэж байх жишээний.

Mining journal, уул уурхайн сэтгүүл зүйчийн ярилцлагаас

КЕЙС # 08.

Хэрэгжиж ирээгүй шүү дээ! Албан тоот авчраад шидчихдэг. Түүнийхээ хойноос хөөцөлддөггүй. Хариуцлагатай компаниуд жишээлбэл Оюутолгой өөрөө "Рио Тинто" гийн менежменттэй учраас өөрийнхөө менежментээр л явдаг. Нөгөө талдаа "Олон улсын санхүүгийн корпорац" болон олон улсын банкнуудын санхүүжилттэй учраас санхүүжилтийн шаардлагаар л ажлаа хийж байна. Тийм учраас үр дүн нь гайгүй гарч байна. Нөгөө талдаа Монголын уул уурхайн компаниудыг аваад үзвэл жендэр, хүний эрх яриа сөхөөгүй, өнөө маргаашаа аргалж буй байр суурьтай байдаг. Бодит амьдрал дээр тийм байна. Тэгээд үүнийг жендэр ярьсан, эсвэл хүний эрхийн комиссын албаныхан асуулт асуугаад тайланг хүний эрхийн зөрчилтэй гэх мэт нь явцгүй. Ингээд эцсийн эцэст компани дээр юу болж хувирдаг вэ гэхээр төрөөс олон дарамтууд ирдэг, бичиг баримтууд ирдэг.

Үндэсний сургагч багшийн ярилцлагаас

КЕЙС # 09.

Яг үнэндээ бид судалгаа хийж үзсэн. Хуулийг сорчлон хэрэгжүүлдэг, шаардлагатай хуулиа хэрэгжүүлээд, нөгөө мэргэжлийн хяналт эсвэл бодлогын газрын яам тамгын газрын албаныхан хяналт хийхээр мөн адил сорчлоод хяналтаа тавьдаг. Жишээ нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай хууль шинэчлэгдээд, батлагдаад гарах гэхээр ярих болон ярьдаг хүн байхгүй. Гэх мэтчилэн харилцан уялдааг нь огт хардаггүй, дандаа нарийхан тусгалаар хардаг. Жендэр гэхээр бусад хуулиуддаа холбоотой бүгдэд нь шигдээд орсон. Жишээ нь хөдөлмөрийн тухай шинэ хуульд жендэр дээр яригдаж буй бүх асуудлууд орсон байгаа. Яг байгууллагууд дээр очоод харахаар тодорхой хэмжээний байр суурьтай, үүрэгтэй байгууллагуудад тайлагнадаг. Стратегийн [ач холбогдол бүхий орд] зарим компаниуд нь тодорхой хэмжээний хөдөлмөрийн хуулиудаа шинэчлээд гэрээгээ байгуулаад явж байна. Гэхдээ яг асуудал дээрээ тулахаар хууль 2022 оны 1-р сарын 1-ээс мөрдөгдөнө гээд 5 дугаар сард батлагдсан хуулийн орон зай өгч байхад хэн ч бэлтгэл ажлаа хангаагүй байдаг. Яг 1 дүгээр сарын 1-нд хууль мөрдөгдөж эхлэхээр бүгдээрээ хөдлөөд эхэлдэг. Гэрээгээ шинэчлэх ч юм уу. Үүнийгээ дагаад ур чадварууд хэрэгтэй болно. Жендэр дотроо ажил амралтын тэнцвэртэй байдал гээд орсон явж байгаа боловч 14:14 ростер болгосон ч одоо компаниуд яаж зохицуулж байгааг мэдэхгүй хүндрэлтэй л байгаа. Би юу гэж хэлэх гээд байна гэхээр: Аливаа шийдвэрийг хэрэглэгч талаас нь сайн судалгаа хийж байгаад хэрэглэгч нь үнэхээр тухайн бодлого шийдвэрийг биелүүлэх хөрс нь бэлтгэгдсэн юм уу, бэлдэхэд нь төрийн зүгээс ямар дэмжлэг өгөх ёстой гэж үзээд бодлого шийдвэрээ гаргах хэрэгтэй. Жендэр бол яг адилхан. Би ерөнхийд нь ярьж байгаа боловч хэлбэр нь яг адилхан байна. Манайд жендэрийн бодлогоос гадна олон бодлогууд бий. Бие биедээ харилцан уялдаагүй. Тэгээд яамнаас нэг хүн явж ирээд танайх жендэрийн хороотой бол гэдэг. Энэ нь албан тушаал нэмэгддэг. Дарга асуусан даргад хариулна гэсэн дээр үеэрээ одоо ч мөрдөгдөөд явж байна.

Үндэсний сургагч багшийн ярилцлагаас

КЕЙС #10.

Эрэгтэйчүүдийн өвчлөлийн асуудал тусгай бодлого хэрэгтэй, энэ нь өөрөө эрэгтэйчүүддээ маш том давуу тал олгосон кейс Дорнод аймагт гарч байсан. Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд амьдралын хэв маягийг өөрчлөх mindset сайн тусгаж өгнө үү гэсэн бодлого дээр Иргэдийн хурлаар ороод дийлэнх нь эрэгтэй хүмүүс баталж байгаа болохоор эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг сайжруулах гэснийг үг дуугүй баталчаж байна. Энэ бол өөрсдөд нь ялгаатай байдлыг гаргуулах бүр хөшүүрэг болсон байна. Эсрэгээрээ ажил дээр нь эмэгтэйчүүд хүүхдүүдийг дэмжих 2 саяын төсөвтэй төсөл хэрэгжүүлье гэхэд одоо болоод байхад хэд байсныг нь тэд болгоод жоохон мөнгө батламж өгч байсан тохиолдол гарсан. Энэ нь буцаад эрэгтэйчүүдийг дэмжиж байгаа гэсэн боловч буцаад тэр мөнгийг үрэлгэн зарцуулах харалган байдлыг илүү нэмэгдүүлсэн жишээ болж байна. Тэгэхээр бүх талаас нь харах хэрэгтэй. Эрэгтэйчүүдийн бодлого бол дундаж наслалт нэмэгдүүлнэ, эрүүл мэндийг дэмжинэ гэхээр төсвийг маш хурдан баталчаж байна гэж байна. Энэ нь өөрөө төсвийн үрэлгэн, жендэрийн мэдрэмжгүй зардал болж байна.

KII#12

КЕЙС #11.

Сүүлийн жилүүдэд өөрчлөгдсөн зүйлүүд ажиглагдаж байна. Уул уурхайн компаниуд хүмүүсийнхээ ажиллаж, амрах орчин нөхцөлийг сайжруулах, өөрчлөх, гэр бүлээр нь тухайн сум орон нутагт шилжүүлж ирэх, орон нутгаас ч бас гэр бүлээрээ шилжиж ирж ажиллах шаардлага тавьдаг. Цогтцэций суманд ажиллаж амьдарч байгаа хүмүүсийг ажлын байраар хангах саналыг хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгаж өгдөг. Тэр заалтын дагуу компаниуд хүмүүсээ шилжүүлэн авчирч байна. Уул уурхай эхлэхийн өмнө манай сум 2000 хүрэхгүй хүн амтай байсан. Одоо 9000-10000 гаруй хүн амтай болж байна. Компаниуд хүмүүсээ сумын тамгын газар, газрын албатай хамтарч газрынх нь асуудлыг шийддэг. Зарим хувийн компаниуд Энержи Ресус гэхэд бүхэл бүтэн хороолол байгуулаад ажилчдаа байршуулж байна. Мөн Эрдэнэс таван толгой шинээр 2023 оноос эхлэн шинэ суурьшлын бүс, хотхон байгуулж ажилчдаа зөөдөг биш 100% энэ газраасаа ажилдаа явах нөхцөл боломжоор нь хангахаар төлөвлөж байна.

KII#17**КЕЙС #12.**

Хүний нөөц ер нь бол дутмаг. Жишээ нь манайх бол жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд нь жендэрийн клуб байгуулсан. Тэр маань удирдлагатай нэг юм уу хоёр удаа л уулздаг. Өнжөөд нэг хоёр удаа л уулздаг. Тэр нь өөрсдийн тус тусын байгууллага байгууллага дээрээ хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаагаа танилцуулаад, жишээ нь дотоод журамдаа жендэрийн мэдрэмжтэй яаж хандах вэ?, удирдлагадаа яаж нөлөөлөх вэ? гэсэн иймэрхүү байдлаар нэг нэгэндээ танилцуулдаг. Гэхдээ бүгд л ер нь нэг юм ярьдаг.

Дорнод аймгийн салбар хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

Хавсралт 4.1 Тоон судалгааны дан тооллын үр дүн

БҮЛЭГ I. ХҮН АМ ЗҮЙН МЭДЭЭЛЭЛ (бүх оролцогчид хариулна)

1. Асуумж судалгаанд оролцогчдын насны бүлэг

№	Хариулт	Хувь
1	18-24	8.3
2	25-34	38.3
3	35-44	32.3
4	45-54	16
5	55-64	5
Нийт		100

2. Асуумж судалгаанд оролцогчдын хүйс

№	Хүйс	Хувь
1	Эрэгтэй	74.7
2	Эмэгтэй	25.3
Нийт		100

3. Боловсролын түвшин

№	Боловсрол	Хувь
1	Боловсролгүй	0.3
2	Бага (1-5 анги)	0.7
3	Суурь (6-9 анги)	2.7
4	Бүрэн дунд (10-12 анги)	31.3
5	Техникийн, мэргэжлийн боловсрол	3.7
6	Дээд	61.3
Нийт		100

4. Гэрлэлтийн байдал

№	Гэрлэлтийн байдал	Хувь
1	Ганц бие	25
2	Гэрлэсэн	69
3	Хамтран амьдрагчтай	5.7
4	Бусад	0.3
Нийт		100

5. Та аль салбарт ажиллаж байна вэ?

№	Салбар	Хувь
1	Геологи	7.7
2	Уул уурхай	84.7
3	Газрын тос	6
4	Хүнд үйлдвэр	1.7
Нийт		100

5.1 Та хаана ажиллаж байна вэ?

№	Байршил	Хувь
1	Өмнөговь	48.7
2	Төв	8.3
3	Дорнод	12.3
4	Говь-Алтай	1
5	Улаанбаатар	26.3
6	Бусад	3.3
Нийт		100

6. Та нийт хэдэн жил геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт ажиллаж байна вэ?

№	Жил	Хувь
1	0-5	45
2	6-10	25
3	11-15	14.7
4	16-20	10.3
5	21 ба түүнээс дээш	5
Нийт		100

7. Та геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт 2019 оноос хойш тасралтгүй ажиллаж байгаа юу?

№	Хүйс	Хувь
1	Тийм	69.7
2	Үгүй	30.3
Нийт		100

8. Та ямар түвшинд ажилладаг вэ?

№	Түвшин	Хувь
1	Шийдвэр гаргах түвшин (жишээ нь: ТУЗ-ийн гишүүн, Гүйцэтгэх Захирал гэх мэт)	3.3
2	Дунд шатны удирдлагын түвшин (Газрын захирал, салбарын захирал)	19.7
3	Гүйцэтгэх түвшин (менежер, суперинтендэнт, мэргэжилтэн гэх мэт)	48
4	Бусад (жишээ нь: ажилтан, туслах ажилтан гэх мэт)	29
Нийт		100

9. Таны ажил үүргээ тогтмол гүйцэтгэдэг байршил хаана вэ?

№	Байршил	Хувь
1	Төв алба (Улаанбаатар)	23.7
2	Өөр орон нутагт уртын ээлжээр ажилладаг	59
3	Өөрийн амьдарч буй орон нутагт уртын ээлжээр ажилладаг	17.3
Нийт		100

10. Та дараах бүлгүүдээс аль бүлэгт хамаарах вэ?

№	Бүлэг	Хувь
1	Худалдан авалтын асуудал хариуцсан баг	1.7
2	Байгууллагын удирдах албан тушаалтан	10.7
3	Үнэлгээний компани, үнэлгээчин, шинжээч	2.7
4	Үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш	1.7
5	Төрийн өмчит ААН-н ажилтан	17.7
6	Хувийн ААН-н ажилтан	63
7	Бусад	5.3
Нийт		100

БҮЛЭГ 2. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН ТАЛААРХ ЕРӨНХИЙ ОЙЛГОЛТ, ХАНДЛАГА, ТУРШЛАГА

11. Та жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх өөрийн мэдлэгээ үнэлнэ үү?

№	Мэдлэг	Хувь
1	Огт мэдэхгүй	14
2	Сонсож байсан, ерөнхий ойлголт, мэдлэгтэй	40.3
3	Тодорхой, цэгцтэй мэдлэгтэй	38.7
4	Маш сайтар мэдлэгтэй	7
Нийт		100

12. Та жендэрийн эрх тэгш байдалд хэр анхаарал хандуулдаг вэ?

№	Анхаарал хандуулдаг байдал	Хувь
1	Огт анхаарал хандуулдаггүй	14
2	Чухал гэдгийг нь ойлгодог ч, төдийлөн идэвхтэй биш	37
3	Анхаарал хандуулж, сонирхож сонсдог	40.3
4	Маш их санаа тавьж, идэвхтэйгээр манлайлан оролцдог	8.7
Нийт		100

13. Таны бодлоор жендэрийн эрх тэгш байдал нь геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт чухал асуудал уу?

№	Чухал асуудал	Хувь
1	Огт чухал биш	1.7
2	Чухал биш	8.3
3	Зарим талаар	18.3
4	Чухал	42
5	Маш чухал	21.7
6	Мэдэхгүй	8
Нийт		100

14. Танай байгууллагад гарсан ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой тохиолдлын талаар сонсож байсан уу?

№	Ажлын байрны бэлгийн дарамт (АББД)-ийн талаар сонсож байсан эсэх	Хувь
1	Тийм	22.3
2	Үгүй	77.7
Нийт		100

15. Танай байгууллага ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг шийдэх механизмтай юу?

№	АББД гомдол шийдэх механизм байгаа эсэх	Хувь
1	Тийм	57
2	Үгүй	22.3
3	Мэдэхгүй	20.7
Нийт		100

16. Таны туршлагын хүрээнд геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн тэгш бус байдал ажиглагддаг уу?

№	Ажиглалт	Хувь
1	Тийм	35
2	Үгүй	44
3	Мэдэхгүй	21
Нийт		100

17. Та өөрийн ажлын байрны орчныг үнэлнэ үү?

№	Ажлын байрны орчны үнэлгээ	Хувь						Нийт
		Огт сэтгэл ханамжгүй	Сэтгэл ханамжгүй	Дунд зэрэг	Сэтгэл ханамжтай	Маш их сэтгэл ханамжтай	Мэдэхгүй	
1	Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэртэй байдал бүрдсэн байдал	0.7	5.7	27.3	43.3	20.7	2.3	100
2	Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу ажлын ачаалал (ажиллах, амрах) таатай нөхцөл бүрдсэн байдал	1.3	5.3	20.7	45	26.7	1	100
3	Ажлын байран дах хүйсийн зохистой хувь хэмжээ бүрдсэн байдал	1.7	11.3	30.0	37	9.3	10.7	100
4	Удирдах түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдал, оролцоо, төлөөлөл хангагдсан байдал	3.7	8	28.7	38.3	12.3	9	100
5	Ажлын байранд хүйс, наснаас үл хамааран ялгаварлан гадуурхалтгүй орчин бүрдсэн байдал	1.7	4.3	16.0	52	23.7	2.3	100

18. Та 2019 оноос өмнө/дараа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аливаа үйл ажиллагаанд хамрагдаж байсан уу?

№	Ажлын байрны орчны үнэлгээ	Өмнө (%)		Нийт	Дараа (%)		Нийт
		Тийм	Үгүй		Тийм	Үгүй	
1	Сургалт	16	84	100	31.7	68.3	100
2	Семинар, зөвлөгөөн	12.3	87.7	100	17.3	82.7	100
3	Тэмцээн, уралдаан	5.3	94.7	100	6.3	93.7	100
4	Бусад	4.7	95.3	100	3.7	96.3	100

БҮЛЭГ 3. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХАМРАГДСАН БАЙДАЛ БА ҮНЭЛГЭЭ

19. Та геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг 2019-2026 онд хэрэгжүүлэх бодлогын талаар сонсож байсан уу?

№	Сонсож байсан эсэх	Хувь
1	Огт сонсож байгаагүй	55.7
2	Сонсож байсан, гэхдээ уншиж байгаагүй	29.3
3	Сонсож байсан, сайтар уншиж танилцсан	10.7
4	Сонсож байсан, үйл ажиллагаанд нь хамрагдсан	4.3
Нийт		100

20. Та геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг 2019-2026 онд хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний хүрээнд зохион байгуулсан дараах ажил, боловсруулсан баримт бичгийн талаар сонсож байсан уу?

№	Ажлын байрны орчны үнэлгээ	Сонсож байсан эсэх (%)		Нийт	Сургалт, үйл ажиллагаанд нь хамрагдаж байсан эсэх (%)		Нийт	Хэрвээ хамрагдсан бол, үр дүнтэй байдлыг үнэлнэ үү (%)						Нийт
		Тийм	Үгүй		Тийм	Үгүй		Огт сэтгэл ханамжгүй	Сэтгэл ханамжгүй	Дунд зэрэг	Сэтгэл ханамжтай	Маш сэтгэл ханамжтай	Мэдэхгүй	
1	Сургалт	48.6	51.4	100	48.6	51.4	100	0	0	22.9	60.0	17.1	0.0	100
2	Семинар, зөвлөгөөн	53.4	46.6	100	53.4	46.6	100	0	0	22.6	54.8	16.1	6.5	100
3	Сургалтын модуль	56.3	43.8	100	56.3	43.8	100	0	0	16.7	72.2	11.1	0.0	100
4	Айл, өрх гэрийн түвшинд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш эрх эдлэх, боломж хүртэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар удирдамж	26.1	73.9	100	26.1	73.9	100	0	0	25	66.7	8.3	0.0	100
5	Байгууллагад хэрэгжүүлэх сургалтын модуль	31.6	68.4	100	31.6	68.4	100	0	0	16.7	75	0	8.3	100
6	Байгууллагад шийдвэр гаргалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох удирдамж	42.4	57.6	100	42.4	57.6	100	0	0	28.6	42.9	21.4	7.1	100
7	Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг жендэрийн дэмжлэгтэй болгох журам	30.3	69.7	100	30.3	69.7	100	10	0	10	70.0	10	0	100
8	Салбарт жил бүр хэрэгжүүлэх жендэрийн үйл	37.1	62.9	100	37.1	62.9	100	0	0	23.1	61.5	0	15.4	100

24. Та геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бие даасан бодлого хэрэгжихийн давуу талыг тодорхойлно уу

№	Давуу тал /олон сонголттой/	Хувь
1	Өөрт тулгарсан асуудлаар тохирох шийдлийг олж авах	20.7
2	Холбогдох талуудын хандлага өөрчлөгдөх	29.3
3	Эрх нь зөрчигдөж буй ажилтнуудын хувьд эрхээ хамгаалуулах орчин бүрдэх	58.3
4	Эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд хамгаалуулах механизм тодорхой болно	43.3
5	Эрсдэлийг урьдчилан тооцох	31
6	Салбарын үйл ажиллагаанууд илүү үр дүнтэй болно	20.7
7	Жендэрийн эрх тэгш байдал болон салбарын холбогдох хууль тогтоомжийн талаарх мэдлэгтэй болно	43.3
8	Бусад	3.7

25. Та бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд хамрагдсан арга хэмжээ, боловсруулсан баримт бичгийг дараах үзүүлэлтүүдээр үнэлгээ өгнө үү.

№	Үйл ажиллагааны төрөл	Үнэлгээ				Хамрагдсан арга хэмжээ			Нийт
		Маш муу	Муу	Дунд зэрэг	Сайн	Маш сайн	Мэдэхгүй	Хамаарахгүй	
1	Хэрэгцээнд нийцсэн байдал	0%	0%	33.3%	29.4%	33.3%	2.0%	2%	100
2	Агуулгын шинэлэг байдал	0%	7.8%	23.5%	33.3%	31.4%	3.9%	0%	100
3	Сургагч/Зааварлагч багш нарын ур чадвар	0%	3.9%	9.8%	47.1%	35.3%	3.9%	0%	100
4	Зохион байгуулалтын чанар	0%	3.9%	15.7%	43.1%	35.3%	2.0%	0%	100
5	Сургалт/Уулзалтын орчин/техник хангамж	0%	2%	15.7%	49.0%	31.4%	2.0%	0%	100
6	Үйл ажиллагааны хүрээнд боловсруулан гаргасан/түгээсэн материал, гарын авлагын чанар	0%	3.9%	13.7%	41.2%	33.3%	3.9%	3.9%	100
7	Бодлогын хүрээнд боловсруулан гаргасан/түгээсэн материал, гарын авлагын хэрэглээ, ашиглалт	0%	5.9%	17.6%	35.3%	31.4%	3.9%	5.9%	100
8	Бодлогын хүрээнд боловсруулан гаргасан/түгээсэн материал, гарын авлагын хүртээмжтэй байдал	0%	5.9%	11.8%	41.2%	35.3%	2%	3.9%	100

26. Та геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бие даасан бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд хамрагдсан үйл ажиллагааны талаарх сэтгэл ханамжаа үнэлнэ үү.

№	Сэтгэл ханамж	Хувь
1	Огт сэтгэл ханамжгүй	0
2	Сэтгэл ханамжгүй	3.9
3	Дунд зэрэг	29.4
4	Сэтгэл ханамжтай	58.8
5	Маш их сэтгэл ханамжтай	7.8
Нийт		100

27. Таны бодлоор салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогод дараах ажлууд хэр ач холбогдолтой гэж үзэж байна вэ?

№	Үйл ажиллагааны төрөл	Огт чухал биш	Чухал биш	Зарим талаар	Чухал	Маш чухал	Нийт
1	Салбарын эрх зүйн орчны шинэчлэл, бодлого, төлөвлөлт, төсөв, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах	2.7%	8%	19%	44.7%	25.7%	100
2	жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, нөлөөллийн бүс нутагт сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлж, энэ талаарх чадавхыг бэхжүүлэх	2%	5.3%	15%	48.3%	29.3%	100
3	Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх түвшинд зохистой, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх	1%	2.7%	7.3%	50.7%	38.3%	100
4	салбарын яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны захиргааны бүх шатанд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах	2%	4.7%	14.3%	50.7%	28.3%	100
5	Салбар дахь ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх	1.7%	5.3%	13%	46.7%	33.3%	100
6	Салбарын байгууллага, ААН-ийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийн талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг бүрдүүлэх, бэхжүүлэх	1%	2.7%	7.3%	45.3%	43.7%	100