

**БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ  
ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫН  
ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ,  
ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН  
(2017-2022 он)**

**УЛААНБААТАР**

**2023**

Барилга, хот байгуулалтын яам, ЖҮХ-ны захиалгаар, Азийн сангийн дэмжлэгтэйгээр “Либерал Эмэгтэйчүүдийн Оюуны Сан” ТББ, “Нью Женерэйшин Лидершип Академи”-ийн судлаачдын баг хийж гүйцэтгэв.

Судалгааны тайланд тусгагдсан дүгнэлтүүд судалгааны багийн байр суурийг илэрхийлж байгаа бөгөөд төслийн санхүүжүүлэгч болон захиалагч байгууллагуудын байр суурийг илэрхийлээгүй болно.

**Үнэлгээний багийн ахлагч:**

**Ц. Бүжидмаа.**

“Либерал Эмэгтэйчүүдийн Оюуны Сан” ТББ-ын Тэргүүн, “Нью Женерэйшин Лидершип Академи”-ийн захирал доктор, профессор

**Багийн гишүүд:**

**Ц.Буйданбаатар**

“Нью Женерэйшин лидершип Академи”-ийн судлаач

**Э.Мөнх-Эрдэнэ**

“Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан” ТББ-ын төслийн ажилтан

**Д.Эрдэнэцэцэг**

Туслах судлаач

**БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ  
ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫН  
ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ,  
ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН  
(2017-2022 он)**

**УЛААНБААТАР**

## АГУУЛГА

### ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ТАЙЛБАР

### НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

### ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

### УДИРТГАЛ

8

### НЭГ. САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ТАНИЛЦУУЛГА

9

1.1 Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн зорилго, зорилтууд

9

1.2 Хамрах хугацаа, үе шат

9

1.3 Хэрэгжүүлэлт ба хяналт-үнэлгээ

9

### ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ

10

2.1 Үнэлгээний зорилго, хамрах хүрээ

10

2.2 Үнэлгээний аргачлал

11

2.3 Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

13

### ГУРАВ. ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮН

15

3.1 Үнэлгээний нэгдсэн дүн

15

3.2 Үнэлгээний матриц

17

3.3 Үнэлгээний дүгнэлт

37

### ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

60

### ЗӨВЛӨМЖ

67

### АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

### ХАВСРАЛТ

## ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ТАЙЛБАР

АХБ	Азийн хөгжлийн банк
АЧСС	Амьдралын чанарын суурь стандарт
БХБЯ	Барилга, хот байгуулалтын яам
БХБСЖТББ	Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого
БХТ	“Барилгын хөгжлийн төв” ТӨААТҮГ
БШУЯ	Боловсрол, шинжлэх ухааны яам
ГЗБГЗЗГ	Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газар
ГХБХБГ	Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газар
ЖҮХ	Жендэрийн Үндэсний хороо
ЖҮХАА	Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын алба
ЖМТ	Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт
ЖОТБСЗ	Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөл
ЖМТБ	Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийн баг
ЖСХ	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл
ЖҮАТ	Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө
ЖЭТБХтХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
МБҮА	“Монголын барилгын үндэсний ассоциаци” ТББ
МСС	Монголын Мянганы сорилын сан
НЖҮАТ	Нийгэм, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө
НГЗБА	Нийслэлийн газар зохион байгуулалтын алба
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
МХШҮГ	Мэдээлэл, хяналт- шинжилгээ, үнэлгээний газар
ТОСК	“Төрийн орон сууцны корпораци” ТӨХХК
ТНБД	Төрийн нарийн бичгийн дарга
ТХН	Төсөл хэрэгжүүлэгч нэгж
ШУТИС	Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
УИХ	Улсын Их Хурал
ЭМЯ	Эрүүл мэндийн яам

## ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1. Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувийг тооцсон үнэлгээний аргачлал
- Хүснэгт 2. Бодлогын баримт бичгийн зорилтын хэрэгжилтийг тооцсон үнэлгээ
- Хүснэгт 3. Бодлогын зорилт, хүрэх үр дүнгийн үнэлгээнд ашигласан оноо
- Хүснэгт 4. Чанарын судалгаанд оролцогчдын тоо
- Хүснэгт 5. Үнэлгээний нэгдсэн дүн
- Хүснэгт 6. Үнэлгээний матриц
- Хүснэгт 7. Жендэрийн сургалт зохион байгуулсан тоо, байгууллагаар
- Хүснэгт 8. Түрээсийн орон сууцны байршил, иргэдийн тоо
- Хүснэгт 9. БХБЯ-ны төрийн улс төрийн албан тушаалтнуудын хүйсийн тэнцвэрт байдал
- Хүснэгт 10. БХБЯ, ГЗБГЗЗГ-ын төрийн захиргааны албан хаагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдал
- Хүснэгт 11. БХБЯ, ГЗБГЗЗГ-ын төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдал
- Хүснэгт 12. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (БХБСЖТББ-ын талаар)

## ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

- Зураг 1. 2022 онд жендэрийн сургалтанд хамрагдсан албан хаагчдын тоо
- Зураг 2. Салбарын цахим шилжилтийн хүрээ
- Зураг 3. БХБЯ -ны цахим хуудасны “Сургалт, судалгаа” цэс
- Зураг 4. Газар эзэмшиж буй иргэдийн тоо хүйсээр
- Зураг 5. Газар өмчилсөн иргэдийн тоо хүйсээр
- Зураг 6. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (ажлын ачаалал)
- Зураг 7. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (илүү цагаар ажилладаг эсэх)
- Зураг 8. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (сургалтын сэдвүүд)
- Зураг 9. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын тоо
- Зураг 10. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (БХБСЖТББ-ын талаар)
- Зураг 11. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг ашигладаг тухай)
- Зураг 12. Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаарх судалгаанд оролцогчдын хариулт
- Зураг 13. Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаарх сэтгэл ханамжийн байдал (нийслэл)
- Зураг 14. Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаарх сэтгэл ханамжийн байдал (Орон нутаг)
- Зураг 15. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (Танай байгууллагад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ариун цэврийн өрөө тус тусдаа байдаг уу?)
- Зураг 16. БХБЯ-ны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан бие засах өрөө
- Зураг 17. Солонго 1 орон сууцны төслийн мэдээлэл
- Зураг 18. Солонго 2 орон сууцны төслийн мэдээлэл
- Зураг 19. Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд салбарын ТББ-уудтай хамтран ажиллах чиглэл
- Зураг 20. БХБСЖТББ-ын хэрэгжилтийн үнэлгээний дүн зорилтуудаар
- Зураг 21. БХБСЖТББ-ын хэрэгжилтийн үнэлгээний дүн үйл ажиллагаагаар
- Зураг 22. АХБ-наас хэрэгжүүлж буй төслийн хүрээнд ашиглаж буй жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд
- Зураг 23. Хуульд тусгагдсан заалтууд
- Зураг 24. Түрээсийн орон сууцны байршил
- Зураг 25. Бүс нутгийн хөгжлийг хангах чиглэлд хэрэгжиж буй зарим арга хэмжээ
- Зураг 26. Гуравдугаар зорилтын үйл ажиллагааны чиглэлүүдийн үнэлгээ

## НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Нэр, томьёо	Ойлголт, тодорхойлолт
Үнэлгээ	Байгууллагын үйл ажиллагаа, бодлогын баримт бичгийн зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг төлөвлөсөн зорилтот түвшинд хүрсэн эсэхэд дүн шинжилгээ хийж, өгсөн үнэлэлт.
Шалгуур үзүүлэлт	Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн үе шат бүрт бий болох өөрчлөлтийг хэмжихээр урьдчилан тодорхойлсон чанарын болон тоон үзүүлэлт.
Суурь түвшин	Үйл ажиллагаа болон бодлогын баримт бичиг, хэрэгжиж эхлэх үеийн шалгуур үзүүлэлтийн чанарын болон тоон утга.
Зорилтот түвшин	Тухайн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх явцад болон хэрэгжиж дуусахад хүрэхээр хүлээгдэж байгаа өөрчлөлтийг хэмжихээр урьдчилан тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн чанарын болон тоон утга.
Жендэрийн эрх тэгш байдал /Gender equality/	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх.
Жендэрийн тэгш эрх /Gender equity/	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн аливаа үе шат эсвэл стратегийг хэлнэ. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш эрхээ эдлэхэд саад учруулдаг нийгмийн болон түүхийн сул талыг тэнцвэржүүлэх, тэгш байдалд хүргэхэд чиглэсэн арга хэмжээг ихэнхдээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байдаг. Жендэрийн байдлыг хангахад тодорхой үр дүн гарах хүртэл эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ялгаатай хандах зориудын, тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлага гарч болно.
Чадавхыг бэхжүүлэх	Байгууллага, хувь хүмүүс өөрсдийн мэдлэг, ур чадвар, тогтолцоо, институцийг хөгжүүлэх замаар хувь хүний, эдийн засгийн, нийгмийн хувьд хүсэн тэмүүлж буй зорилгодоо хүрэхэд шаардлагатай чадавхийг тасралтгүй хөгжүүлэх үйл явц. Чадавхыг бэхжүүлэх үйл явц нь хувь хүн, байгууллагыг тухайн нийгэмтэй хөл нийлүүлэх чадвартай байлгадаг.
Жендэрийн хэвшмэл үзэл/ойлголт	Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлага

Эх сурвалж: Монгол Улсын Засгийн газар (2020). Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам, 206 дугаар тогтоол;  
УИХ (2011). Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль.



## УДИРТГАЛ

Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2017 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн 208 дугаар тушаалаар “Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг батлан хэрэгжүүлжээ. Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого нь салбарын хөгжлийн бодлогын үйл явцад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээг тогтоосон дунд хугацааны хөгжлийн төлөвлөлт төдийгүй жендэрийн талаар тус салбарт баримтлах урт хугацааны бодлогын чиглэлийг тодорхойлох үндэсийг тавьсан суурь баримт бичиг юм.

Барилга, хот байгуулалтын салбар нь манай улсын аж үйлдвэрийн салбарууд дундаас анх удаа салбарт баримтлах жендэрийн бодлогоо боловсруулан баталж, үлгэр жишээ болжээ.

Салбарын жендэрийн бодлогыг барилга, хот байгуулалтын салбарын ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн практик ба стратеги хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор 2017 оны хийгдсэн "Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ", салбарын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийг оролцуулсан хэлэлцүүлгийн үр дүнд тулгуурлан боловсруулсан бөгөөд “Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”, Монгол Улсын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) болон Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаатай уялдуулан хэрэгжүүлэхээр 2 үе шаттай төлөвлөсөн байна.

Барилга, хот байгуулалтын салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь бодлогын хэрэгжилтэнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт-шинжилгээний үр дүнг Жендэрийн салбар зөвлөл хэлэлцэн, салбарын холбогдох бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгаж, бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргахаар төлөвлөн ажиллажээ.

Жендэрийн бодлогын хүрээнд барилга, хот байгуулалт, газрын харилцааны үйл явц, ашиглалт, үйлчилгээ, тэдгээрт тавих хяналтад нийгмийн тэгш оролцооны боломжуудыг тодорхойлох, бүтээн байгуулалтын төлөвлөлтийн шатанд ялгаатай хэрэглэгчид, тэдгээрийн ялгаатай хэрэгцээг судлан тооцох эрх зүй, бодлогын орчныг бүрдүүлэх, шилдэг туршлага, ололт амжилтыг тодруулан түгээн дэлгэрүүлэх ажлыг өргөн хүрээний түншлэл, хамтын ажиллагаагаар дамжуулан хэрэгжүүлэхээр төлөвлөн ажиллаж байна.

Энэхүү бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн үнэлгээг “Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан” ТББ, “Нью Женерэйшин Лидершип Академи”-ийн судлаачид оролцооны аргаар хийж гүйцэтгэв.

Үнэлгээний үйл ажиллагаанд БХБЯ-ны Салбарын сургалт, ажиллах хүчний бодлого, зохицуулалт хариуцсан ажилтан, МХШҮГ-ын дарга, мэргэжилтэн, ГЗБГЗЗГ, Өвөрхангай, Говь-Алтай аймгийн ГХБХБГ, Нийслэлийн Газар зохион байгуулалтын алба, ТОСК, БХТ, МБУА, БМҮХ ТББ -ийн хамт олон идэвхитэй хамтран ажиллаж, зохих хувь нэмэр оруулсныг талархан тэмдэглэж байна.

## НЭГ. САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ТАНИЛЦУУЛГА

### 1.1 Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн зорилго, зорилтууд

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын зорилгыг “Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ”<sup>1</sup> гэж тодорхойлсон байна.

Энэхүү зорилгын хүрээнд гурван үндсэн зорилтыг дэвшүүлсэн. Эдгээр нь:

1. Хот суурин, барилга байгууламжийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах;

Хүрэх үр дүн: Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг чадавхи бүрдэж, тогтолцоо хөгжинө.

2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлогоор дэмжих;

Хүрэх үр дүн: Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх цогц үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна.

3. Барилга, хот байгуулалтын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулахад хэрэглэгчид, түншлэгчдийн оролцоог дээшлүүлэх.

Хүрэх үр дүн: БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжих, хөгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа өргөжин, эмэгтэй эрэгтэй оршин суугчдын оролцоо сайжирна.

### 1.2 Хамрах хугацаа, үе шат

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг 2018-2025 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлэхээр төлөвлөжээ. Эхний үе шат буюу 2018-2021 он: Энэ үе шат нь Засгийн газраас 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

Хоёрдахь үе шат буюу 2022-2025 он: Энэ үе шат нь “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

### 1.3 Хэрэгжүүлэлт ба хяналт-үнэлгээ

Салбарын жендэрийн бодлогыг танилцуулах, хэрэгжилтийг хангах нээлтийн ажиллагааг 2018 онд зохион байгуулж, Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийг байгуулан бодлогын хэрэгжилтийг зохион байгуулах арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгаж иржээ.

Түүний зэрэгцээ, салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх олон улсын болон бусад байгуулагуудын төсөл, хөтөлбөр, дэмжлэгийн хүрээнд салбарын жендэрийн бодлогын холбогдох үйл ажиллагаануудыг уялдуулан хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг бий болгохоор заасан.

<sup>1</sup> Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого 2018-2025. Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2017 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн 208 дугаар тушаал

Бодлогын хэрэгжилтийг ТНБД-аар ахлуулсан Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулж, жил бүр салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, үр дүнг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийг Засгийн газраас үүрэг болгосон.

Салбарын жендэрийн бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргах ажлыг хийхээр тодорхой заасан байна. Гэвч энэ ажил хийгдээгүй, харин яамны Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газраас салбарын жендэрийн бодлогын жилийн төлөвлөлт, хэрэгжилтэд 2020 оноос хяналт-үнэлгээ хийж ирсэн байна.

## ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ

### 2.1. Үнэлгээний зорилго, хамрах хүрээ

Салбарын жендэрийн бодлого батлагдсанаас хойшхи хугацааны хэрэгжилтийг үнэлэх, салбарын жендэрийн бодлогын чиглэл, үйл ажиллагааг цаашид сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байгаа эсэхийг тодруулах зорилгоор дунд хугацааны хэрэгжилтийн үнэлгээг хийсэн болно.

Захиалагч байгууллагатай байгуулсан гэрээнд зааснаар зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд дараах бүтээгдэхүүнийг нийлүүлэхээр ажиллав. Үүнд:

1. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ оролцоонд суурилсан аргаар хийж гүйцэтгэх, тайлан, инфографик боловсруулах;
2. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулахад чиглэсэн бодлогын зөвлөмж боловсруулах;
3. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор хувийн хэвшлийн байгууллагуудын захиргаа, хүний нөөц хариуцсан ажилтнуудад зориулан жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар 2 аймагт тус бүр 2 цагийн сургалт, уулзалт зохион байгуулах;
4. Салбарын оролцоонд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланг салбарын удирдлагын баг (ажлын хэсэг) болон олон нийтэд танилцуулж, хэлэлцүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулах, холбогдох саналуудыг тусгаж, сайжруулах, тайлагнах;
5. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний эцсийн тайланг өөрийн сүлжээ байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагуудын цахим хуудас, олон нийтийн сүлжээ, мэдээллийн бусад хэрэгслээр танилцуулж, сурталчлах арга хэмжээ авах.

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын эхний үе шат нь 2018-2021 оныг хамарч байгаа бөгөөд дунд хугацааны үнэлгээнд 2018-2022 онд<sup>2</sup> хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааг хамруулсан болно.

<sup>2</sup>Зөвлөх үйлчилгээний гэрээнд зааснаар 2022 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үр дүнг нэмж оруулав.

## 2.2. Үнэлгээний аргачлал

Дунд хугацааны үнэлгээг хийхдээ Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралт “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”<sup>3</sup> -ыг үндэслэл болгов.

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийн зорилт, үйл ажиллагаа нэг бүрээр дунд хугацааны үнэлгээг гаргасан. Ингэхдээ бодлогын баримт бичгийн зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хүрсэн түвшинг тоо болон чанараар илэрхийлэх боломжгүй тул журмын 6.2.2-т заасныг үндэслэн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувийг дараахь аргачлалаар тооцож тодорхойлов.

### Хүснэгт 1. Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувийг тооцсон үнэлгээний аргачлал

1	Зорилт арга хэмжээний хүрэх түвшинд хүрсэн, зохион байгуулалтын арга хэмжээ бүрэн авагдсан, холбогдох байгууллагын шийдвэр гарсан, гол үр дүн нь гарч байгаа бол	91-100 хувь
2	Зорилт, арга хэмжээний хүрэх түвшинд бүрэн хүрээгүй боловч зохион байгуулалтын арга хэмжээ бүрэн авагдсан, холбогдох байгууллагын шийдвэр гарсан, гол үр дүн нь гарч эхэлж байгаа бол	71-90 хувь
3	Тавьсан зорилт, арга хэмжээнд хүрэх зорилгоор өөрсдөөс хамаарах шийдвэрийг гаргасан, санхүүгийн асуудал шийдвэрлэгдсэн, дээд шатны байгууллагад өргөн барьсан буюу гүйцэтгэл нь тодорхой хэмжээгээр гарч эхэлж байгаа бол	51-70 хувь
4	Тухайн зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх бэлтгэл болон боловсруулалтын шатны ажил бүрэн хийгдсэн, ажил тодорхой хэмжээнд эхэлсэн бол	31- 50 хувь
5	Тухайн зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх бэлтгэл ажил хийгдэж дуусаад боловсруулалтын шатанд байгаа бол	15-30 хувь
6	Тухайн зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай тооцоо, судалгаа хийх, асуудал тодорхойлох зэрэг бэлтгэл хангахтай холбогдсон үйл ажиллагааг авч эхэлж байгаа бол	1-14 хувь.
7	Хэрэгжүүлэх талаар ямар нэгэн ажил зохион байгуулаагүй бол	Оноогүй

Харин бодлогын **зорилтын** хүрсэн үр дүнг тооцохдоо тухайн зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний хэрэгжилтэд өгсөн дундаж үнэлгээг дараах ангилалд шилжүүлэн тооцов. Ингэхдээ журамд заасан харгалзах оноог 5 интервалаар буулгаж хэрэглэсэн. Үүнд:

### Хүснэгт 2. Бодлогын баримт бичгийн зорилтын хэрэгжилтийг тооцсон үнэлгээ

		Журамд заасан үнэлгээ	Зөвлөхийн хэрэглэсэн оноо
1	Үр дүнтэй	100	92-100
2	Тодорхой үр дүнд хүрсэн	70-99	65-91
3	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	31-69	31-64
4	Үр дүнгүй	0-30	0-30

Бодлогын баримт бичгийн зорилт, хүрэх үр дүнгийн нэгдсэн үнэлгээг дараах өнгөөр ялгаж харуулав. Үүнд:

<sup>3</sup> <http://www.legalinfo.mn>

Хүснэгт 3. Бодлогын зорилт, хүрэх үр дүнгийн үнэлгээнд ашигласан оноо

“Үр дүнтэй”	“Тодорхой үр дүнд хүрсэн”	“Эрчимжүүлэх шаардлагатай”-	“Үр дүнгүй”-
92-100	71-91	31-70	0-30
Зорилт, арга хэмжээ нь оновчтой тодорхойлогдсон, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрсэн, удирдлага зохион байгуулалт сайн, үр дүн гарсан	Зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрээгүй, тодорхой үр дүн гарч эхэлж байгаа, хэрэгжилт, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлагатай	Зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зорилтот чиглэсэн арга хэмжээг сайжруулах шаардлагатай	Зорилт, арга хэмжээг илүү сайн тодорхойлох шаардлагатай, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, төсөв хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулж чадаагүй, удирдлага зохион байгуулалт хангалтгүй

Салбарын жендэрийн бодлого, стратегийн баримт бичгийн зорилт, үйл ажиллагаа нэг бүрээр хэрэгжилтийг суурь оны түвшингээс төлөвлөсөн зорилтод түвшинд хүрсэн эсэхийг тоон болон чанарын үзүүлэлтээр харьцуулан үнэлэх ёстой.

БХБЯ-аас бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах арга хэмжээг 2018-2019 онд ЖОТБСЗ -ийн ажлын төлөвлөгөөний хүрээнд төлөвлөж ирсэн байна. Харин 2020 оноос бодлогын баримт бичгийн зорилго, зорилт, үйл ажиллагаагааны чиглэл тус бүрээр төлөвлөн нийт 63 арга хэмжээнээс тухайн жилд хэрэгжүүлэх арга хэмжээг сонгон авах байдлаар хэрэгжүүлж иржээ.

БХБЯ-аас 2018-2022 оны ЖОТБСЗ-ийн үйл ажиллагааны тайлан, ЖҮХ—ны Ажлын албанднд хүргүүлсэн бусад тайлан мэдээнүүд болон холбогдох бусад баримт бичгүүдийг шинжилгээнд ирүүлж, бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн эхний шатны тайланг нэгтгэн гаргах ажиллагааг үнэлгээний явцад зохион байгууллаа. Хэрэгжилтийн тайланг нэгтгэх үйл ажиллагаа цаг хугацааны хувьд хязгаарлагдмал байснаас шалгуур үзүүлэлтийн тоон мэдээллийг бүрэн нэгтгэж чадаагүй тул бүх шалгуур үзүүлэлтийг үнэлэх боломжгүй байлаа. Иймд үнэлгээг үйл ажиллагааны үр дүнгийн үнэлгээ, үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн судалгаанд оролцогч салбарын ажилтнуудын үнэлгээ, баримт бичгийн судалгааны хүрээнд нэгтгэн боловсруулж гаргасан болно.

Энэхүү үнэлгээнд БХБЯ-аас ЖҮХ-ны Ажлын албанд хүргүүлсэн “Жендерийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтийн тайлан, ЖОТБСЗ-ийн жил бүрийн үйл ажиллагааны тайлан, БХБЯ-ны 2022 оны үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн тайлан, БХБЯ болон ГЗБГЗЗГ-ийн вебсайтад байршуулсан мэдээллүүд, Өвөрхангай, Говь-Алтай аймгийн ГХБХБГ-аас ирүүлсэн тайлан мэдээ болон яамнаас гаргаж өгсөн бусад баримт бичгүүдийг шинжилгээнд авсан болно.

Нэгдсэн үнэлгээнд үнэлгээний матриц (Хүснэгт 6)-ыг ашигласан бөгөөд матриц нь бодлогын баримт бичгийн зорилт, үйл ажиллагаа тус бүрд өгсөн дунд хугацааны үнэлгээ, үнэлгээний үндэслэл гэсэн үзүүлэлтүүдээс бүрдсэн. Үйл ажиллагааны чиглэл бүрээр үр дүнг тооцсон дүгнэлтийг тайлангийн “Үнэлгээний дүн” бүлэгт дэлгэрэнгүй харуулж, тайлангийн төгсгөлд нэгдсэн дүгнэлт, зөвлөмжийг багтаасан болно.

**Нэгдсэн оноо:** Бодлогын баримт бичгийн зорилго, зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтийн үнэлгээний ерөнхий дүнг гаргахдаа зорилт, арга хэмжээ тус бүрийн хэрэгжилтийн үнэлгээний энгийн арифметик дунджаар тооцов.

$$A_i = \frac{q_1 + \dots + q_n}{n}$$

Энд,

$A_i$  – тухайн зорилтод үйл ажиллагаанд өгсөн дундаж оноо  
 $q_1 + \dots + q_n$  - нь үйл ажиллагаануудад өгсөн оноо  
 $n$ - нь нийт үйл ажиллагааны тоо

Бодлогын баримт бичгийн үндсэн гурван зорилтын үнэлгээг гаргахдаа хүрэх үр дүн тус бүрээр  $\langle A_1, A_2, A_3, A_4 \rangle$  дундаж оноог тооцов.

### 2.3. Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

#### Үнэлгээнд ашигласан мэдээллийн эх үүсвэр:

Дунд хугацааны үнэлгээнд шаардлагатай тоо мэдээлэл, баримт материалыг цуглуулах, боловсруулахад дараахь арга зүйг ашиглав. Үүнд:

Баримт бичгийн судалгаа:

- Батлагдсан, дагаж мөрдөж буй хууль тогтоомж, тогтоол, шийдвэр;
- Яамны болон ГЗБГЗЗГ-ын тайлан, мэдээ;
- “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтийн тайлангууд;
- БХБЯ-ны 2022 оны үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн нэгдсэн тайлан;
- Нээлттэй цахим тайлан, мэдээ.

#### Чанарын болон тоон судалгаа

Чанарын судалгааны аргуудаас ганцаарчилсан ярилцлага, фокус бүлгийн ярилцлагын арга хэрэглэж ( $n = 125$ )<sup>4</sup>, тоон судалгааг ( $n = 407$ )<sup>5</sup> анкетын судалгааны аргаар зохион байгуулав.

Бүх шатны холбогдох байгууллагуудын төлөөлөл, үр шим хүртэгчид, гол мэдээлэгч нартай ганцаарчилсан ярилцлага ( $n = 28$ )<sup>6</sup>, 8 фокус бүлгийн ярилцлага (8 бүлэгт  $n = 97$ )<sup>7</sup> зохион байгуулж, судалгааны мэдээллийг цуглуулан тоон болон баримт бичгийн судалгааны үр дүнг нотлох зорилгоор ашигласан.

Хүснэгт 4. Чанарын судалгаанд оролцогчдын тоо

Чанарын судалгаа	Ганцаарчилсан ярилцлага	Салбарын Төрийн байгууллагуудын удирдах ажилтан	n = 4 хүн	Эмэгтэй 1
		Салбарын төрийн байгууллагын ажилтан	n = 6 хүн	Эмэгтэй 4
		ААНБ-ын удирдах ажилтан	n = 4 хүн	Эмэгтэй 1
		ААНБ-ын ажилтан	n = 3 хүн	Эмэгтэй 2
		Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн төлөөлөл	n = 3 хүн	Эмэгтэй 2
		Салбарын ТББ-ын төлөөлөл	n = 4 хүн	Эмэгтэй 4
		Үр шим хүртэгчдийн төлөөлөл	n = 4 хүн	Эмэгтэй 3
		<b>Нийт ганцаарчилсан ярилцлагад</b>	<b>n = 28 хүн</b>	<b>Эмэгтэй 17</b>
	Бүлгийн ярилцлага	8 бүлгийн ярилцлагад	n = 97 хүн	Эмэгтэй 56
<b>Нийт</b>		<b>n = 125</b>	<b>Эмэгтэй 73</b>	

<sup>4</sup> Үүнээс эмэгтэй 73

<sup>5</sup> Үүнээс эмэгтэй 249

<sup>6</sup> Үүнээс 17 нь эмэгтэй, ХБИ 1

<sup>7</sup> Үүнээс эмэгтэй 56

### **Мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах:**

Судалгааны мэдээллийг судалгааны багийн үндсэн 2 судлаач, туслах 2 судлаач, нийт 4 хүн ажлын 43 хоногт цуглуулав.

- Ганцаарчилсан ярилцлагын судалгааг биечлэн зохион байгуулж, бүлгийн 8 ярилцлагын 7- ярилцлагыг танхимаар, нэг ярилцлагыг Zoom us программ ашиглан цахимаар зохион байгуулав.
- Анкетын судалгааны асуулгыг Google Form ашиглан цахимаар зохион байгуулж, мэдээллийг SPSS програмаар боловсруулав.
- Баримт бичгийн шинжилгээ болон ярилцлагын судалгааны мэдээллийг Microsoft Word 2010 программ ашиглан боловсруулсан болно.

### **Мэдээллийг шинжлэх, тайлан боловсруулах:**

- Судалгааны хүрээнд цуглуулсан чанарын судалгааны мэдээллийг шинжилгээнд авч, нэгтгэн дүгнэх (analyzing), харьцуулах (comparing), эрс тэс ялгааг илрүүлэх (contrasting), тайлбарлах (interpreting) зэрэг аргыг ашиглав.
- Чанарын судалгааны хэд хэдэн ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн ярилцлагын үр дүнг нэгтгэн шинжилсэн(Cross-case analyses) бөгөөд ярилцлагын судалгааны дүгнэлт, кейсүүдийг судалгааны эх олонлогт тархаан тайлбарлах оролдлого хийгээгүй болно.
- Үнэлгээний тайланг ажлын даалгавар, бодлогын баримт бичгийн зорилтуудад нийцүүлэн бүтэцчилж, судалгааны дүгнэлтэд тулгуурлан санал, зөвлөмж боловсруулав.
- Үнэлгээний тайланд үйл ажиллагааны тайлан, мэдээ, тайлангийн ишлэл, жишээ гэх мэт ижил утгатай хэт олон мэдээллийг давтан оруулаагүй бөгөөд үнэлгээнд бодит түлхэц болохуйц оновчтой цөөн мэдээлэл, хэрэгтэй жишээг тусгахыг зорьсон болно.

### **Үнэлгээнд тулгарсан хүндрэл бэрхшээл:**

- Үнэлгээ хийх зөвлөх үйлчилгээний хугацаа зуны амралтын үетэй давхцсан тул мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, тайлан бичиж нэгтгэхэд нилээдгүй хугацаа сунгаж ажиллав.
- Нийслэл Улаанбаатар хотод шинээр ашиглалтад орсон барилга байгууламжуудын чанар, хот төлөвлөлт, шинээр баригдсан орон сууц, газрын маргаантай холбоотой асуудлууд, олон нийтийн сүлжээн дэх баталгаагүй мэдээллүүд, үер усны аюулаас үүдсэн нөхцөл байдлын улмаас нийгмийн сэтгэл зүйд бий болсон хандлага, олон нийтийн бухимдал нь ашиг хүртэгчид болон салбарын аж ахуй нэгж байгууллагуудын ажилтнуудаас авах судалгаанд тодорхой субъектив нөлөөлөл үзүүлэх дүр зураг гарсан.
- Үнэлгээний үйл явцад салбарын төрийн захиргааны байгууллагын 407 ажилтнаас санал асуулга авч, жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудаас нарийвчилсан тодруулга (21 асуулт бүхий тодруулга) авахаар БХБЯ-нд хүргүүлсэн боловч, зөвхөн БХБЯ-ны салбарын сургалт, ажиллах хүчний бодлого, зохицуулалт хариуцсан ажилтан ирүүлсэн.
- Төсөвтэй холбоотой нарийвчилсан мэдээлэл гараагүй, шалгуур үзүүлэлтүүдийн тоон мэдээллүүд бүрэн биш учир нэгтгэх боломжгүй зэрэг нь үнэлгээний тайлан гаргахад зарим талаар хүндрэл бэрхшээл учруулсан.
- Дээрх хүндрэл бэрхшээлүүд нь үнэлгээний дүнд хамааралгүй болно.

## ГУРАВ. ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮН

### 3.1. Үнэлгээний нэгдсэн дүн

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”(2018-2025)-ыг нэг зорилго, гурван үндсэн зорилт, 63 үйл ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлж байна.

Томоохон хэмжээний суурь судалгаа, төсөв, хөрөнгө шаардагдах (суурь судалгаа, стандарт боловсруулах, нэвтрүүлэг, шторк хийх гэх мэт) 3 үйл ажиллагааг (1.3.3, 3.1.4, 3.2.9) БХБЯ-ны өөрийн үнэлгээний багтай санал солилцож, үнэлгээнээс хасч тооцсон болно. Ийнхүү хасч тооцсон 3 арга хэмжээг дараагийн шатны хэрэгжилтийн төлөвлөгөөнд тусгагдах болно.

Үнэлгээгээр “Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын гурван зорилтын хоёр нь “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” нэг нь цаашид хэрэгжилтийг хангах үүднээс үйл ажиллагааг “Эрчимжүүлэх шаардлагатай” хэмээн үнэлэгдлээ.

Хүснэгт 5. Үнэлгээний нэгдсэн дүн

Зорилт	Үнэлгээ	Үйл ажиллагааны чиглэл	Үйл ажиллагаа	Үнэлгээ
1. Хот суурин, барилга байгууламжийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах	Тодорхой үр дүнд хүрсэн 84.5	1.1- ийн дундаж үнэлгээ 87.75	1.1.1	100
			1.1.2	88
			1.1.3	96
			1.1.4	80
			1.1.5	98
			1.1.6	92
			1.1.7	50
			1.1.8	98
		Дундаж	87.75	
		1.2- ийн дундаж үнэлгээ 92	1.2.1	100
			1.2.2	100
			1.2.3	80
			1.2.4	90
			1.2.5	90
		Дундаж	92	
		1.3- ийн дундаж үнэлгээ 78.6	1.3.1	50
			1.3.2	70
			1.3.3	Үнэлгээнээс хасав
			1.3.4	80
			1.3.5	90
			1.3.6	90
			1.3.7	92
		Дундаж	78.6	
1.4 - ийн дундаж үнэлгээ 80	1.4.1	80		
	1.4.2	100		
	1.4.3	50		
	1.4.4	100		
	1.4.5	70		
Дундаж	80			
2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаагаар дэмжих		2.1- ийн дундаж үнэлгээ 76	2.1.1	80
			2.1.2	92
			2.1.3	30
			2.1.4	80
			2.1.5	98
		Дундаж	76	
		2.2 - ийн дундаж үнэлгээ 94	2.2.1	98
			2.2.2	90
			Дундаж	94
				2.3.1



	Тодорхой үр дүнд хүрсэн  87.2	2.3 - ийн дундаж үнэлгээ  91	2.3.2	80	
			2.3.3	100	
			2.3.4	90	
			<b>Дундаж</b>	<b>91.25</b>	
		2.4 - ийн дундаж үнэлгээ  86	2.4.1	95	
			2.4.2	94	
			2.4.3	90	
			2.4.4	80	
			2.4.5	80	
			2.4.6	80	
			2.4.7	70	
			2.4.8	100	
		<b>Дундаж</b>	<b>86</b>		
		2.5 - ийн дундаж үнэлгээ  89	2.5.1	80	
			2.5.2	95	
2.5.3	92				
<b>Дундаж</b>	<b>89</b>				
3. Барилга хот байгуулалтын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулахад хэрэглэгчид, түншлэгчдийн оролцоог дээшлүүлэх	Эрчимжүүлэх шаардлагатай  70.2	3.1 - ийн дундаж үнэлгээ  60	3.1.1	70	
			3.1.2	50	
			3.1.3	Үнэлгээнээс хасав	
			3.1.4		
		<b>Дундаж</b>	<b>60</b>		
		3.2 - ийн дундаж үнэлгээ  75.6	3.2.1	85	
			3.2.2	70	
			3.2.3	70	
			3.2.4	100	
			3.2.5	90	
			3.2.6	80	
			3.2.7	50	
			3.2.8	60	
			3.2.9	Үнэлгээнээс хасав	
		<b>Дундаж</b>	<b>75.6</b>		
3.3 - ийн дундаж үнэлгээ  75	3.3.1	100			
	3.3.2	80			
	3.3.3	70			
	3.3.4	50			
	<b>Дундаж</b>	<b>75</b>			
<b>Дунд хугацааны үнэлгээний ерөнхий оноо 80.6</b>					
2018-2022 оны хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үнэлгээ					
<b>Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн хувь 50.4 хувь</b>					

Үүнд: “шар”–зорилт, үйл ажиллагаа тодорхой үр дүнд хүрсэн. Хоёр дахь шатанд биелэгдэх бүрэн боломжтой; “цэнхэр”–зорилтод хүрэх үр дүнг хангах үүднээс үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх шаардлагатай.

Дунд хугацааны үнэлгээний нэгдсэн дүнгээр “Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын дунд хугацааны үнэлгээг “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” (Үнэлгээний нийт оноо 80.6) хэмээн үнэлж байна. Харин бодлогын хэрэгжилт 50.4 хувьтай байна. “Барилга хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын хоёр зорилт нь хэрэгжилтийн хоёр дахь шатанд бүрэн биелэгдэх боломжтой, харин гурав дахь зорилтын хүрээнд төлөвлөсөн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх шаардлагатай хэмээн зөвлөх баг үзлээ.

Бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд зөвлөмж, удирдамж гарын авлага боловсруулах, суурь судалгаа хийх ажил олноор тусгагдсан байх бөгөөд нийт удирдамж, зөвлөмж, гарын авлага боловсруулах 7 арга хэмжээ, үнэлгээ болон суурь судалгаа хийх 6 арга хэмжээ, багц шалгуур үзүүлэлт боловсруулах 3 арга хэмжээг төлөвлөсөн байна. Эдгээр 20 орчим (3 судлан бодлогод тусгах гэсэн 3 арга хэмжээ байна) удирдамж, зөвлөмж, аргачлал боловсруулах, үнэлгээ, судалгаа хийх ажлууд хийгдээгүй байгаа нь бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээнд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлсөнийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

### 3.2. Үнэлгээний матриц

Хүснэгт 6. Үнэлгээний матриц

<b>Зорилго:</b> Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ.		
<b>Зорилт 1. Хот суурин, барилга байгууламжийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах</b>		
<b>Хүрэх үр дүн:</b> Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг чадавхи бүрдэж, тогтолцоо хөгжинө.		
<b>Үйл ажиллагааны чиглэл 1.1. БХБ-ын салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэх мэдлэг ойлгоц, чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх</b>		
<b>Үйл ажиллагаа:</b>	<b>Үнэл - гээ</b>	<b>Үнэлгээний үндэслэл</b>
<u>1.1.1.</u> Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүд болон <b>удирдах ажилтнуудад</b> зориулсан салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх талаар үе шаттай сургалт хийх.	<b>100</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018 онд 12 удирдах ажилтан, 2019 онд нийт 120 удирдах ажилтан, 2020 онд ЖҮХ-оос зохион байгуулсан “Жендэрийн сургагч багш бэлтгэх дунд шатны сургалт”-д 5 хүн, “Эрэгтэй, эмэгтэй хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгах” сэдэвт цахим зөвлөлдөх уулзалтад дэд салбар зөвлөлийн дарга нар хамрагджээ. 2021 онд 41 (эмэгтэй 13), 2022 онд 88(эмэгтэй 20), тайлант хугацаанд нийт 276 (үүнээс эмэгтэй 45) удирдах ажилтнуудыг жендэрийн сургалтанд хамруулсан.</li> <li>- БХБЯ, БХТ, ГЗБГЗЗГ-ын удирдах ажилтнуудад зориулсан цахим сургалтанд 25 удирдах ажилтан хамрагдан Ж1 гэрчилгээг авсан.</li> <li>- ГОУХАН-тэй хамтран “Ногоон барилгын материалын тухай ойлголт” сэдэвт уулзалт, семинарт 50 гаруй инженер техникийн ажилтнуудыг оролцуулсан.</li> <li>- Барилгын салбарын ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын 2022 оны төлөвлөгөөнд эрчим хүчний хэмнэлттэй ногоон барилгын технологи, ёс зүйн болон зөөлөн ур чадварыг дээшлүүлэх, нийгэм, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтуудыг нэмж тусган ажиллажээ. (Дэлгэрэнгүйг БХБЯ- ны өөрийн үнэлгээний тайлангаас харна уу)</li> </ul>
<u>1.1.2.</u> Салбарт хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрийн ажилтнуудад зориулсан салбарын жендэрийн бодлоготой уялдсан жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөлт хийх, шалгуур үзүүлэлтүүд гарган ашиглах <b>удирдамж боловсруулан хүргүүлэх.</b>	<b>88</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Салбарт хэрэгжиж буй дараах төслийн ажилтнууд жендэрийн чиглэлээр сургалтанд хамрагдсан байна. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Улаанбаатар хотын төв цэвэрлэх байгууламжийг шинээр барих төсөл”-ийн барилгын инженер,</li> <li>• “Ногоон нуур 1008 айлын орон сууцны төсөл”-ийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний ажилтан,</li> <li>• Польш Улсын Засгийн газрын санхүүжилттэй “Аймгуудын бохир усны цэвэрлэх байгууламжийг шинэчлэх, шинээр барих төсөл /Баян-Өлгий, Говьсүмбэр, Дорнод, Завхан, Увс/”-ийн ХШҮ хариуцсан ажилтан,</li> <li>• “Дархан хотын цэвэр усны шугам сүлжээг өргөтгөх, шинэчлэх, ухаалаг тоолуур нэвтрүүлэх төсөл”-ийн зохицуулагч зэрэг</li> </ul> </li> <li>- АХБ-ны зээлийн хөрөнгөөр 5 аймагт хэрэгжиж буй ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3388, МОН-3713 төслүүд Нийгэм, жендэрийн төлөвлөгөөтэй ажиллаж, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, олон нийтийн тэгш оролцоог ханган, хүйсээр ангилсан судалгаатай ажилласан.</li> <li>- <b>Нийгэм, жендэрийн асуудал хариуцсан багаас</b> тухайн төслийн удирдамж, тендэрийн ажлын даалгавар зэрэг холбогдох баримт бичгүүдэд жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгайлан тусгуулж, төслийн бүхий л үе шатанд хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажилладаг.</li> <li>- Дээрх аргачлалыг ашиглан цаашид шалгуур үзүүлэлт боловсруулах бүрэн боломжтой байна.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Монголын МСС-ын “Ус гүн цэвэршүүлэх үйлдвэр”-ийн барилга угсралтын ажил, төслийн баримт бичигт нийгэм, жендерийн асуудлыг тусган хэрэгжүүлж байгаатай газар дээр нь танилцах сургалт-уулзалтад яам, харьяа байгууллагуудын төслийн нэгжүүдийн 20 албан хаагчийг хамруулсан.</li> </ul>
<p>1.1.3. Холбогдох байгууллагын <b>ажилтнуудад</b> салбарын жендерийн бодлогыг танилцуулах мэдээлэл, сургалт семинар хийх.</p>	<p><b>96</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендерийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг эхлүүлэх ёслолын арга хэмжээг 2018 онд зохион байгуулж, салбарын ажилтнуудыг хамруулсан.</li> <li>- ЖҮХАА-тай хамтран албан хаагчиддаа Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөөг танилцуулсан. Бодлогын баримт бичгийг монгол, англи хэл дээр ном болгон 500 хувь хэвлүүлж түгээсэн. Бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар Европын холбооны Жендерийн зөвлөх Алисон Бродитой уулзалт зохион байгуулсан.</li> <li>- “Уур амьсгалын өөрчлөлт ба жендэр”, “Барилга, хот байгуулалт ба жендэр” сэдэвт сургалтад төрийн, төрийн бус байгууллага, төрийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газрын <b>100</b> ажилтнуудыг 2019 онд хамруулсан.</li> <li>- 2020 онд ЖҮХ-ны "Жендэр ба хөгжил-2021" үндэсний чуулган, Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүг багасгах арга хэмжээний төлөвлөгөөний хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлыг танилцуулах цахим хэлэлцүүлэг; “Эрэгтэй, эмэгтэй залуу малчдын амьдрал ахуй дахь жендерийн дүн шинжилгээ” судалгааны дүнг танилцуулах цахим хэлэлцүүлэг болон бусад сургалт хэлэлцүүлэгт нийт <b>80</b> гаруй албан хаагчид хамрагдсан.</li> <li>- ХНХЯ, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг /ГОУХАН/-тэй хамтран явуулсан “Барилгын салбар зөвхөн эрчүүдийн ертөнц гэж үү? Монголын барилгын салбар дах жендерийн талаарх ташаа ойлголтоос хэрхэн ангижрах вэ?” сэдэвт судалгааны ажлын үр дүнг танилцуулах цахим арга хэмжээнд орон нутаг, харьяа байгууллагуудаас <b>35</b> албан хаагчид оролцсон.</li> <li>- Тайлант хугацаанд бүх аймгуудад жендерийн чиглэлээр сургалт арга хэмжээ зохион байгуулж, ажилтнуудыг хамруулж ирсэн байна. 4 жилийн хугацаанд салбарын төрийн захиргааны ажилтан албан хаагч нийт 1159 ажилтныг сургалт, арга хэмжээнд хамруулсан.</li> <li>- <b>Салбарт хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд 2018-2022 онд тухайлбал</b> Архангай, Өвөрхангай, Өмнөговь, Дорноговь аймгуудад хэрэгжиж буй “L3388MON: Зүүн өмнөд говийн хот байгуулалт, хилийн ойролцоо суурин газруудын хөгжлийн төсөл-нэмэлт санхүүжилт” төслийн В1 багцын зөвлөх үйлчилгээний “Монхидроконстракш” ХХК-ийн нийгэм, жендерийн зөвлөх, байгаль орчны зөвлөхүүд нийт гүйцэтгэгч компаниудын 603 ажилчдад Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй болон ажлын байрны аюулгүй байдлын холбогдох дүрэм, журмыг хэрэгжүүлэх сургалтуудыг зохион байгуулжээ.</li> <li>- Англи улсад төвтэй Олон улсын Мокоро байгууллагатай хамтарсан Хүн төвтэй байгаль хамгаалал байгууллагын хэрэгжүүлж буй "Газар эдэлбэрийн баталгаат байдал" төсөл болон Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газар хамтран "Газар зохион байгуулалт ба олон нийтийн оролцоо" сэдэвт сургалтыг зохион байгуулж. нийслэл, дүүрэг, 21 аймгийн Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтнүүдийг хамруулсан.</li> <li>- Тайлант хугацаанд салбарт хэрэгжсэн төслийн шугамаар 1122 ажилтыг жендерийн чиглэлээр сургасан байна.</li> </ul> <p>(Дэлгэрэнгүйг БХБЯ- ны өөрийн үнэлгээний тайлангаас харна уу)</p>

<p>1.1.4. Жендэрийн асуудлаар салбарын мэргэшсэн сургагч багш нарын бүлэг байгуулан чадавхжуулах.</p>	<p>80</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Удирдах ажилтнуудад зориулсан цахим сургалтанд 25 удирдах ажилтан хамрагдан Ж1 гэрчилгээ авсан.</li> <li>- Тайлант хугацаанд яамны салбар зөвлөлийн гишүүд, холбогдох ажилтнууд, аймгуудын ГХБХБГ-ын жендэрийн асуудал хариуцсан албан хаагчдыг сургагч багшийн сургалтад хамруулсан.</li> <li>- Нийт 19 ажилтан сургагч багшийн гэрчилгээтэй. Тэд viber групп үүсгэж, мэдээлэл солилцож, хамтран ажилладаг байна.</li> <li>- Сургагч багш нарын бүлэг албан ёсоор байгуулагдаагүй.</li> </ul>
<p>1.1.5. Удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн цахим сургалтын хөтөлбөрийг салбарын үйл ажиллагаанд нийцүүлэн нэвтрүүлэх.</p>	<p>98</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Салбарын зөвлөх, мэргэшсэн, тэргүүлэх зэргийн мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрт салбарын онцлогт нийцүүлэн жендэрийн агуулгыг тусгаж, хэрэгжүүлж байна.</li> <li>- Барилга, хот байгуулалт, газрын харилцаа, нийтийн аж ахуйн инженер, техникийн ажилтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх, чадавхжуулах сургалтын цахим бүртгэл, мэдээ, мэдээлэл, төстийн санг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн. <a href="https://mcis.gov.mn/mn/training">https://mcis.gov.mn/mn/training</a></li> </ul>
<p>1.1.6. Төлөвлөгч нарт зориулсан жендэрийн сургалт зохион байгуулах, нөлөөллийн ажил хийх.</p>	<p>92</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Англи улсад төвтэй Олон улсын Мокоро байгууллагатай хамтарсан Хүн төвтэй байгаль хамгаалал байгууллагын хэрэгжүүлж буй "Газар эдэлбэрийн баталгаат байдал" төсөл болон ГЗБГЗЗГ хамтран 2022 онд зохион байгуулсан "Газар зохион байгуулалт ба олон нийтийн оролцоо" сэдэвт сургалтанд нийслэл, дүүрэг, 21 аймгийн ГХБХБГ-ын төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтнүүдийг хамруулсан.</li> <li>- Салбарын зөвлөх, мэргэшсэн, тэргүүлэх зэргийн зураг төслийн инженерүүдийн мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрт Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийн хичээлийг багтаасан бөгөөд 100 гаруй инженер, техникийн ажилтнууд хамрагдан зөвлөх, мэргэшсэн зэргээ авсан.</li> <li>- 2022 онд “Барилга, байгууламжийн норм, нормативын баримт бичиг”<sup>8</sup> "Барилга, байгууламжид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хүртээмжийг төлөвлөх" /БНБД 31-23-22/ зураг төсөлд тусган хэрэгжүүлэх сургалтыг зураг төсөл зохиогчид, архитекторууд, барилгын инженерүүдэд зориулан зохион байгуулсан.</li> <li>- Салбарын бодлого, төлөвлөлт хэрэгжилтэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах, хөдөлмөрийн дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулсан туршлага танилцуулах сургалтад холбогдох мэргэжилтнүүдийг хамруулсан.</li> </ul>
<p>1.1.7. Барилгын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар гарын авлага боловсруулан турших</p>	<p>50</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Энэ чиглэлээр сургалтууд зохион байгуулагдаж байгаа боловч тусгайлан гарын авлага боловсруулаагүй.</li> <li>- 2024 оны ажлын төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн.</li> </ul>
<p>1.1.8. Архитектор, зураг төсөл, хот төлөвлөлтийн нийт мэргэжилтнүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын чиглэлээр сургалт, нөлөөллийн ажил хийх.</p>	<p>98</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020 онд яам, “Монголын барилгачдын нэгдсэн холбоо” ТББ, “Монголын архитекторуудын эвлэл” ТББ-тай байгуулсан “Барилга, хот төлөвлөлтийн мэргэжилтнийг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх гэрээнд “Салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахаар бүх үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах” чиг үүргийг тусган хэрэгжүүлсэн.</li> </ul>

<sup>8</sup> БХБ-ын сайдын 2022.5.31-ний өдрийн 123 дугаар тушаалаар баталсан

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>2021 онд</b> Барилгын ажилтны давтан сургалт, мэргэшлийн /мэргэшсэн, зөвлөх инженер, архитектор, тэргүүлэх эдийн засагч, төсөвчин/ зэрэг олгох сургалтын нэгдсэн хөтөлбөрт Жендэрийн талаар мэдлэг ойлголт өгөх, сургалтыг ИТА-д сонгон суралцахаар тусгасан байна.</li> <li>- Сургалт эрхлэгч 12 ТББ-аас <b>2080</b> инженер техникийн ажилтан, архитекторуудад сургалт явуулахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний талаар мэдлэг, ойлголтыг өгсөн.</li> <li>- <b>2022 онд</b> Ногоон барилгын материалын тухай ойлголт” сэдэвт уулзалт, семинарт <b>50 гаруй инженер техникийн ажилтнуудыг оролцуулж</b>, “Монгол Улсад хэрэгжүүлж байгаа барилгын салбарын ногоон бодлого”, “Ногоон барилгын материалын тухай ойлголт”, “Эрчим хүч шингээсэн материалын ойлголт, үнэлгээ”, “Олон улсын сайн туршлага, үнэлэх, хянах систем”-ийн талаар илтгэл хэлэлцүүлсэн.</li> <li>- Барилгын салбарын ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын 2022 оны төлөвлөгөөнд эрчим хүчний хэмнэлттэй ногоон барилгын технологи, ёс зүйн болон зөөлөн ур чадварыг нь дээшлүүлэх, нийгэм, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтуудыг нэмж тусгасан.</li> <li>- ТНБД-ын 4 удаагийн тушаалаар 2022 онд 1204 ИТА-нд мэргэшлийн зэрэг шинээр олгох, 652 ИТА-ний мэргэшлийн зэргийг сунгаж, нийт <b>1856</b> ИТА-ийн мэргэшлийн зэргийг олгож, сунгах сургалтуудад жендэрийн эрх тэгш байдал, хэвшмэл ойлголт, хүйсийн ялгаатай хэрэгцээний талаарх агуулгыг тусган хэрэгжүүлж байна.</li> </ul>
<p><b>Үйл ажиллагааны чиглэл 1.2. БХБ-ын салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог өргөжүүлэн хөгжүүлэх</b></p>		
<p>1.2.1. Салбарын жендэрийн бодлоготой уялдуулан жендэрийн салбар зөвлөлийг өргөтгөж, ажиллах журмыг шинэчлэн батлах.</p>	<p><b>100</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилга, хот байгуулалтын яамны дэргэдэх Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, <b>ажиллах журмыг</b> Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2018.6.15-ны өдрийн 109 дүгээр тушаалаар шинэчлэн батлуулсан.</li> <li>- Сайдын 2020.02.07-ны өдрийн 34 дүгээр тушаал, 2020.10.27-ны 191 дүгээр тушаалаар БХБЯ-ны дэргэдэх Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах орон тооны бус салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн батлалсан. Тус зөвлөлд яамны харьяа байгууллагууд болон төрийн бус байгууллагуудын төлөөлөл оролцон ажиллаж байна.</li> <li>- ГЗБГЗЗГ, БХТ, ТОСК, ХСУХАТҮАЗЗ дэд салбар зөвлөл байгуулж, зөвлөлийн ажиллах дүрмээ баталж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайланг хагас бүтэн жилээр яаманд ирүүлж, яамнаас үйл ажиллагаанд нь чиглэл, зөвлөмж өгч ажилласан.</li> </ul>
<p>1.2.2. Нийслэлийн хот төлөвлөлт, ерөнхий төлөвлөгөөний газар (ерөнхий архитекторын ажлын албанд) жендэрийн асуудал хариуцсан <b>мэргэжилтэн томилон ажиллуулах</b></p>	<p><b>100</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нийслэлийн хот төлөвлөлт, ерөнхий төлөвлөгөөний газар (ерөнхий архитекторын ажлын албанд) жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн томилон ажиллуулсан.</li> <li>- Мэдээллээ ЖҮХАА-нд шууд хүргүүлж ажилладаг.</li> </ul>
<p>1.2.3. Аймаг, дүүргийн ГХБХБГ-уудад салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж, тайлагнах чиглэлээр <b>удирдамж гарган хүргүүлэх.</b></p>	<p><b>80</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Яамнаас тусгайлан удирдамж, зөвлөмж гаргаагүй, ЖҮХ-ноос гаргасан зөвлөмжийг хүргүүлэн удирдлагаар хангаж ажилласан.</li> <li>- ЖҮХАА-аас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн үр дагаврын үнэлгээ, Жендэрийн салбар хороодын ажлын тайланд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн тайлан, зөвлөмжүүдийг яамны харьяа болон 21 аймгийн ЗДТГ-т 2021.5.25-ны 3/1978 тоот албан бичгээр хүргүүлж, үнэлгээ, тайланд тусгагдсан болон жендэрийн эрх</li> </ul>

		<p>тэгш байдалтай холбоотой бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлж ажиллахыг зөвлөсөн.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ГЗБГЗЗГ, БХТ, ТОСК болон төрийн чиг үүргийг гэрээгээр гүйцэтгүүлж буй МБҮА, МБНХ, МАЭ зэрэг ТББ-уудад аливаа үйл ажиллагаа, зөвлөл, хорооны бүрэлдэхүүнд жендэрийн тэгш оролцоог хангаж ажиллах үүрэг, чиглэл, зөвлөмжийг албан бичгээр хүргүүлэн салбарт түгээж ажиллахыг чиглэл болгосон.</li> <li>- Аймаг, нийслэлийн ГХБХБГ-уудад салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж, тайлагнах чиглэлээр чиглэл, зөвлөмж хүргүүлж ажилласан.</li> </ul>
1.2.4. Салбарын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийн <b>жендэрийн агуулгыг тодорхойлон зэрэглэж</b> ажлын байртай холбон жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг хуваарилах.	<b>90</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилга, хот байгуулалтын сайд, нийслэл болон аймгуудын Засаг дарга нартай байгуулсан гэрээнд жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж тайлагнахыг 4 чиглэлээр тусган ажиллаж байна.</li> <li>- Жендэрийн асуудлыг хариуцсан зарим албан тушаалтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтод тусгасан.</li> <li>- Нийт Жендэрийн асуудлыг ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээндээ тусгасан ажилтны тоо – 25 (эмэгтэй 15)</li> <li>- Салбарын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийн жендэрийн агуулгыг тодорхойлсон баримт бичиг гараагүй байна. 2024 онд хийхээр төлөвлөсөн.</li> </ul>
1.2.5. Барилгын салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад <b>ТББ, мэргэжлийн холбоодын гүйцэтгэх үүргийг тодорхойлж</b> , нийгэм, жендэрийн асуудлаар ажиллах чадавхийг дээшлүүлэх цуврал сургалтууд зохион байгуулах.	<b>90</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018-2022 онд “Барилга, байгууламжийн зураг төсөл боловсруулах, барилгын ажил гүйцэтгэх, өргөх байгууламж, түүний эд ангийн үйлдвэрлэл, өгсрөлт, засвар үйлчилгээ эрхлэх хуулийн этгээдэд тусгай зөвшөөрөл олгох, Барилгын материал үйлдвэрлэлийн тусгай зөвшөөрөл олгох, “Барилгын салбарын ажилтныг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох”, “Архитектор, хот төлөвлөлтийн мэргэжилтнийг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулах” чиг үүргийг мэргэжлийн ТББ- аар гэрээгээр гүйцэтгүүлж байна.</li> <li>- Тайлант хугацаанд “Монголын барилгачдын нэгдсэн холбоо”, “Монголын барилгачдын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо”, “Монголын нийтийн аж ахуйн үйлчилгээний холбоо”, “Орон сууц, нийтийн аж ахуйн ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо” ТББ-уудтай хамтын хэлэлцээр байгуулан ажилласан. Хэлэлцээрийн хүрээнд барилгын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр заалтуудыг оруулж, ажиллаж байна.</li> <li>- Мөн сургалтуудыг явуулж ирсэн. 2022 онд гэхэд ТББ, мэргэжлийн холбоодын 58 ажилтныг жендэрийн сургалтанд цахимаар хамруулсан.</li> </ul>
<p><b>Үйл ажиллагааны чиглэл 1.3. БХБ-ын салбарын эрх зүй, бодлогын орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, шинжилгээнд тулгуурлан хөгжүүлэх</b></p>		
1.3.1. Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөө, салбарын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх жендэрийн хүчин зүйлсийн талаар <b>суурь судалгаа хийх.</b>	<b>50</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Яам, харьяа байгууллагуудын үйл ажиллагаанд Эрсдлийн үнэлгээ, яамны үйл ажиллагааны SWOT, PESTLE шинжилгээг хийсэн. PESTLE шинжилгээгээр техник, технологийн дэвшлийг үйл ажиллагаанд нэвтрүүлснээр ажилтнуудын ажиллах орчин сайжирч байгаа боловч Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, технологийн зарим нэг хоцрогдсон байдал болон цахим технологийн дэвшил, ашиглалт хувь хүн, байгууллагын аюулгүй байдалд сөрөг нөлөөлөх талтай зэрэг нөлөөлөх хүчин зүйлүүдийг гадаад, дотоод орчны шинжилгээ, Эрсдлийн үнэлгээгээр тодруулсан. Үүний холбогдуулан төлөвлөгөө гарган ажиллаж байна.</li> <li>- Харин салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөө, жендэрийн хүчин зүйлийн талаар суурь судалгаа хийгдээгүй байна.</li> </ul>

<p><b>1.3.2.</b> Салбарын эрх зүй, бодлогын баримт бичигт оршин суугчдын <b>оролцооны боломж</b> бүрдсэн эсэхэд <b>үнэлгээ хийж</b>, жендэрийн тэгш оролцоог эрх зүй, бодлогын хүрээнд дэмжих чиглэлээр <b>зөвлөмж гаргах.</b></p>	<p><b>70</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Энэ талаар “Хот байгуулалтын тухай хууль”, “Барилгын тухай хууль”-д тодорхой заалтууд тусгагдсан байна.</li> <li>- Зарим аймаг, сумын төвийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө, төлөвлөгөөний тодотгол боловсруулахад орон нутгийн удирдлага, иргэдээс санал авч, талуудын оролцоотой төслийг хэлэлцүүлэх ажлууд хийгдэж байгаа нь сайн туршлагууд байна.</li> <li>- Салбарын эрх зүй, бодлогын баримт бичигт оршин суугчдын оролцооны боломж бүрдсэн эсэхэд үнэлгээ хийгдээгүй, зөвлөмж гараагүй байна.</li> </ul>
<p>1.3.3.Нутагшил, суурьшлын ерөнхий төлөвлөгөө, бүсчилсэн хөгжлийн бодлого боловсруулахад анхаарах жендэрийн асуудлын талаар <b>зөвлөмж гаргах.</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хүн амын нутагшилт, суурьшлын зохистой бодлогод нутаг дэвсгэрийн оновчтой зохион байгуулалтыг хэрэгжүүлэх зорилтуудыг дэвшүүлж, нийгэм, эдийн засгийн салбар тус бүрийн бүлэг сэдэвт төлөвлөлтийн шийдлүүдийг боловсруулах ажил хийгдэж байна.</li> <li>- Зөвлөмж гараагүй. 2024 оноос хэрэгжүүлнэ. Үнэлгээнээс хасав.</li> </ul>
<p>1.3.4. Нэг хороолол, орон сууцанд орлогын янз бүрийн түвшний хүмүүс холилдон амьдрах орчныг бүрдүүлэх, түрээсийн орон сууцуудыг тараан байрлуулах нөөц боломжийг судлан, “Түрээсийн орон сууц” хөтөлбөр, бусад холбогдох бодлогод тусгах.</p>	<p><b>80</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Монгол Улсын Засгийн газраас 2015 оны 06 дугаар сарын 15-ны өдрийн 248 тоот тогтоолоор баталсан “Түрээсийн орон сууц” хөтөлбөрийн хүрээнд улсын төсөв, олон улсын байгууллага, хандивлагч орнуудын буцалтгүй тусламж, хөнгөлөлттэй зээлийн эх үүсвэрээр “Түрээсийн орон сууцны сан”-г бүрдүүлэн гэр хорооллыг дахин төлөвлөх, орон сууцны хороолол барих замаар тусгай хэрэгцээ шаардлагатай иргэд, харж хандах үр хүүхэдгүй ахмад настан, залуу гэр бүл, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, байгалийн давагдашгүй хүчин зүйлийн нөлөөгөөр гэр, оронгүй болсон айл өрх, төрийн албан хаагч, олон хүүхэдтэй гэр бүл зэрэг зорилтот бүлгийн иргэдийг хөнгөлөлттэй үнээр хамруулсан.</li> <li>- “Түрээслээд өмчлөх гэрээ”-ний гол давуу тал нь анх удаа инженерийн шугам сүлжээнд холбогдсон орон сууц авч байгаа, урьдчилгаа төлбөрөө бэлэн төлөх боломжгүй иргэдэд тухайн орон сууцаа өөрийн нэр дээр 5 жилийн хугацаанд урьдчилгаа төлбөрийн хуримтлал үүсгэн авах боломжийг олгосон.</li> <li>- Түрээсийн орон сууц 9 байрлалд 1512 орон сууц байх бөгөөд, нийт 876 иргэн гэрээ байгуулсан байна. Эх сурвалж: <a href="https://tosk.gov.mn/?page_id=9036">https://tosk.gov.mn/?page_id=9036</a></li> </ul>
<p>1.3.5. Улаанбаатар хотын орон сууцны талбайн хэмжээг байршлаар харуулсан зураглал гаргах.</p>	<p><b>90</b></p>	
<p>1.3.6. Хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн дизайн (<i>Universal design feature</i>), төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх арга замыг хэлэлцэн тодорхойлж <b>зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх.</b></p>	<p><b>90</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Орхон, Хэнтий, Дорнод, Сүхбаатар аймгийн Газар зохион байгуулалтын төлөвлөгөө боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх үүрэг бүхий ажлын хэсгийн гишүүдэд “<b>Жендерийн мэдрэмжтэй газар зохион байгуулалт</b>” сэдвээр сургалт зохион байгуулж, энэ хүрээнд хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн дизайн (<i>Universal design feature</i>), төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх аргачлалын талаар мэдээлэл өгсөн. Нийт <b>60</b> орчим хүнд танхимын сургалт зохион байгуулсан.</li> <li>- “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨҮГ нийт <b>2383</b> ажлын зураг төсөлд магадлалын дүгнэлт гаргахдаа тухайн барилга байгууламжийн зураг төсөлд норм ба дүрмийн шаардлага, хүний ялгаатай, нийтлэг хэрэгцээний нийцлийг хангаж буй эсэхийг хянаж, баталгаажуулсан байна.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилга, байгууламжийн норм, нормативын баримт бичиг<sup>9</sup> "Барилга, байгууламжид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хүртээмжийг төлөвлөх" /БНБД 31-23-22/-т заасан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд нэн тэргүүнд тулгамддаг 12 бүлэг, нийт 53 шалгуураар Үнэлгээний шалгах хуудсыг боловсруулж, батлуулсан<sup>10</sup>. Уг шалгуур үзүүлэлтээр Төрийн ордон, 16 яам, нийслэлийн ЗДТГ, төвийн 6 дүүргийн ЗДТГ (нийт 24 байгууллага)-ын барилга байгууламжийн саадгүй байдал, хүртээмжийн үнэлгээг хийж, эдгээр байгууллагуудад хүртээмжгүй байдлыг засч сайжруулах зөвлөмж хүргүүлжээ.</li> <li>- Төлөвлөгөөнд заасан зөвлөмжийг тусгайлан боловсруулаагүй байна.</li> </ul>
<p>1.3.7. Хот, суурин руу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн, түүнийг дагалдан гарах нийгмийн олон талт сөрөг үр нөлөөг сааруулах, бүс нутгийн хөгжлийг хангахын тулд амьдралын өртгийг төвөөс гадагш буурах зарчмаар тогтоох боломжийг судлан бодлогод тусгах</p>	<p><b>92</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 аймаг 330 сумаас 19 аймаг 233 сумын нарийвчилсан судалгаа хийж, 11 аймгийн 47 суманд 30-50 жилийн насжилттай, хуучирч муудсан 120 км шугам сүлжээ, 28 суманд ашиглалтын шаардлага хангахгүй халаалтын зууханд өргөтгөл, шинэчлэлт хийх шаардлагатай гэсэн судалгааны дүгнэлтийг гаргасан.</li> <li>- Хот, суурин руу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн, түүнийг дагалдан гарах нийгмийн олон талт сөрөг үр нөлөөг сааруулах, бүс нутгийн хөгжлийг хангах бодлогын хүрээнд 2018-2022 онд улс, орон нутаг, олон улсын санхүүжилтаар “Монгол Улсын хүн амын нутагшилт, суурьшлын хөгжлийн ерөнхий төсөл”, “Улаанбаатар хотын 2040 он хүртэлх хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Булган аймгийн төв Булган хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Замын-үүд, Цагааннуур чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Өмнөговь аймгийн Ханбогд, Цогтцэций, Гурван тэс сумын төвийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө, Говь-Алтай аймгийн төв Алтай хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг боловсруулах ажлыг зохион байгуулсан бөгөөд “Алтанбулаг, Бичигт, Замын-Үүдийн хилийн боомтын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”-ний баримт бичгийг боловсруулж Хилийн боомтын Үндэсний зөвлөлөөр, Хөшигийн хөндий дэх “Шинэ Зуунмод” хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг баталсан хэлэлцүүлж Засгийн газрын 2022 оны 04 дүгээр сарын 06-ны өдрийн 143 дугаар тогтоолоор тус тус батлуулжээ.</li> <li>- Мөн “Баруун бүсийн тулгуур төв Ховд, Улиастай хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Зүүн бүсийн тулгуур төв Чойбалсан, Өндөрхаан хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Төвийн бүсийн тулгуур төв Дархан, Зуунмод хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Стратегийн ач холбогдол бүхий ашигт малтмалын орд газрыг түшиглэн хөгжих Багануур хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”-г боловсруулж Засгийн газраар, “Архангай аймгийн төв Цэцэрлэг хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”, “Өвөрхангай аймгийн төв Арвайхээр хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө”-г боловсруулан тухайн аймгийн ИТХ-аар тус тус хэлэлцүүлэн батлуулаад байна.</li> <li>- Улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар Увсын Зүүнхангай, Наранбулаг, Архангайн Хангай, Жаргалант, Тариат, Цахир, Улаанбаатар хотын БЗД; Дорноговь, Говь-Алтай, Хөвсгөл, Төв, Завхан, Сүхбаатар, Баян-Өлгий, Хөвсгөл аймгийн Цагаан-Уул зэрэг сумдад цэвэр усны шугам сүлжээ, усан сан, ухаалаг ус түгээх байр, гүний худаг барих, автоматжуулалтын</li> </ul>

<sup>9</sup> Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2022 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдрийн 123 дугаар тушаалаар баталсан

<sup>10</sup> Төрийн нарийн бичгийн даргын 2022 оны 11 дүгээр сарын 23-ны өдрийн А/169 дүгээр тушаалын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан



		<p>ажлуудыг тус тус гүйцэтгэж байна. Нийт ажлын явц 74,7%-тай, 2022 оны төлөвлөгөөний хэрэгжилт 100%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- УБ, Дархан, Эрдэнэт хот, 11 аймгийн төвд цэвэрлэх байгууламж, ус хангамжийн төслүүдийг хэрэгжүүлэн ашиглалтад өгч байна.</li> <li>- Аймгийн төвүүдийн айл өрхийг инженерийн хангамжид холбох ажлын хүрээнд:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Төв аймгийн 40-50 өрх инженерийн хангамжид холбогдсон.</li> <li>• Говьсүмбэр аймгийн Сүмбэр сумын 408 өрх аж ахуй нэгж холбох ажил 30%-ийн гүйцэтгэлтэй</li> <li>• Ховд аймгийн Жаргалант сумын Баатархайрхан, Бичигт, Тахилт багийн гэр хорооллын 250 өрх төвлөрсөн сүлжээнд холбогдсон</li> <li>• Хөвсгөл, Мөрөн сумын гэр хорооллын айл өрхийг инженерийн шугам сүлжээнд холбох ажлын гүйцэтгэл 40%-тай;</li> <li>• Баян-Өлгий аймгийн Өлгий сумын 1-р багийн 1, 2-р гудамжны айл, өрхийг цэвэр усны шугам сүлжээнд холбох ажлын гүйцэтгэл 100%-тай;</li> <li>• Хэнтий аймгийн төвийн 1, 2-р багийн 1788 өрхийг төвлөрсөн сүлжээнд холбох ажлыг гүйцэтгэж байна.</li> </ul> </li> <li>- “Сумын хөгжил” төсөл, арга хэмжээг 9 аймгийн 18 сумын төвд хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд инженерийн шугам сүлжээний барилга угсралтын ажлууд хийгдэж байна. Аймгуудад 2022 онд 3585 айлын орон сууц (инженерийн бүрэн хангамжид холбогдсон) ашиглалтад ороод байна.</li> </ul>
<p><b>Үйл ажиллагааны чиглэл 1.4. Б-ын салбарын хяналт үнэлгээний тогтолцоонд ажиллагчид, хэрэглэгчид, бүтээгдэхүүн үйлчилгээтэй холбоотой жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэх</b></p>		
<p><b>1.4.1.</b> Салбарын төрийн байгууллагуудын хийж буй судалгаа, үнэлгээ, түүний дотор хэрэглэгчид, ажиллагчдаас авах судалгаанд нас, хүйсийн үзүүлэлтийг оруулах, үр дүнг тайлагнахдаа нас, хүйсээр ангилан шинжлэх талаар удирдамж гаргаж мөрдүүлэх.</p>	<p>80</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Энэ чиглэлээр хэрэгжүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх чиглэлийг ГЗБГЗЗГ болон бусад байгууллагуудад ТНБД-ын 2022.1.31-ний өдрийн 3/419, 3/420 дугаартай албан бичгүүдээр хүргүүлэн ажиллаж байна.</li> <li>- АХБ-ны зээлийн хөрөнгөөр 5 аймагт хэрэгжиж буй ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3388, МОН-3713 төслүүд нийгэм, жендэрийн төлөвлөгөөтэй ажиллаж, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, олон нийтийн тэгш оролцоог ханган, хүйсээр ангилсан судалгаатай ажилласан гэх мэт эхлэлүүд, сайн туршлага байна.</li> <li>- “Барилгын салбарын статистикийн чиглэлээр 2021-2022 онд хамтран хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г Барилга, хот байгуулалтын сайд болон Үндэсний статистикийн хорооны даргаар батлуулан хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажилласан. Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг 9 үзүүлэлтээр гарган ажиллаж байна.</li> <li>- Тусгайлсан удирдамж гаргаагүй.</li> </ul>

<p>1.4.2. Газрын нэгдмэл сангийн улсын нэгдсэн тайланд газар өмчлөгч, эзэмшигч, ашиглагчдын талаарх бүх мэдээллийг нас, хүйсээр ангилан гаргахад шаардагдах мэдээллийн хэрэгцээг сум, дүүрэг, аймаг, нийслэлийн түвшинд үнэлж, шаардагдах зохицуулалтыг хийх.</p>	<p><b>100</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Газрын нэгдмэл сангийн тайлан гаргах журам”<sup>11</sup> болон Засгийн газрын 2003 оны 204 дүгээр тогтоолоор батлагдсан тайлангийн ГТ1-ГТ9 маягтуудын дагуу нэгтгэн улсын нэгдсэн тайланг жил бүр гаргаж байна.</li> <li>- 2022 оны байдлаар Улсын хэмжээнд 598232 иргэн газар өмчилсөн байгаагаас эмэгтэй 271157 иргэн нийт 25699,6 га газар, эрэгтэй 327075 иргэн нийт 33135,6 га газар тус тус өмчилсөн байна.</li> <li>- Улсын хэмжээнд 542052 иргэн газар эзэмшиж байгаа бөгөөд үүнээс эмэгтэй 212203 иргэн нийт 74053,4 га газар, эрэгтэй 261278 иргэн нийт 335331,9 га газрыг тус тус эзэмшиж байгаа судалгааг гаргасан байна.</li> </ul>
<p>1.4.3. БХБ-ын салбарт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх тоон болон чанарын багц шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрийн онцлогийг харгалзан гаргаж төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад турших.</p>	<p><b>50</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Яам, харьяа байгууллагын үйл ажиллагаанд Эрсдлийн үнэлгээ хийсэн.</li> <li>- Олон улсын чанарын менежментийн стандарт ISO9001-ыг яамны үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэхтэй холбоотой Зөрүүгийн шинжилгээхийсэн. Эдгээр шинжилгээний нэг үзүүлэлт жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байр, ажиллах нөхцлийг багтаасан шалгуур үзүүлэлтүүдтэй.</li> <li>- Тусгайлан шалгуур үзүүлэлт гараагүй, төр хувийн хэвшлийн байгууллагад турших ажил хийгдээгүй</li> <li>- Харин дээрх 2 үнэлгээ, стандартыг нэвтрүүлэхтэй холбоотой хийгдсэн шалгуур үзүүлэлтүүдэд тулгуурлан 2024 онд нэгтгэн багцалж, туршихаар төлөвлөсөн.</li> </ul>
<p>1.4.4. Гэр хорооллын дахин төлөвлөлт, нүүлгэн шилжүүлэх үйл ажиллагаанд хамрагдаж буй иргэдийн талаарх мэдээллийг нас, хүйс, орлого, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг үзүүлэлтээр ангилан бүрдүүлэх.</p>	<p><b>100</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Уг мэдээллийн санг Нийслэлийн орон сууцны корпораци дээр бүрдүүлэн "Зорилтот бүлгийн иргэдийг орон сууцад хамруулах журам"-ын дагуу түрээсийн орон сууцны хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийг нас, хүйс, орлого, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг асуудлыг харгалзан үзэж байна.</li> <li>- 2022 онд гэр хорооллын газрыг дахин төлөвлөн барилгажуулах төслийн хүрээнд 5684 айлын орон сууц ашиглалтад оржээ.</li> </ul>
<p>1.4.5. БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын ачааллыг ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу тэнцвэртэй хуваарилсан байдлыг хяналт үнэлгээний тогтолцоонд үзүүлэлт болгон оруулах.</p>	<p><b>70</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- БХБЯ, харьяа байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хийсэн Эрсдлийн үнэлгээ, яамны үйл ажиллагаанд хийсэн Зөрүүгийн шинжилгээгээр ажлын байрны ачааллын тэнцвэртэй байдалд үнэлгээ, дүгнэлт, зөвлөмж өгсөн. Яамны албан хаагчдаас авсан сэтгэл ханамжийн судалгаагаар мөн саналууд гарсны мөрөөр зарим арга хэмжээг авч хэрэгжүүлжээ.</li> <li>- Яам, харьяа байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудит хийхдээ ажилтнуудын ажлын ачааллыг жигд хуваарилсан эсэхийг үнэлгээнд тооцдог болсон байна<sup>12</sup>.</li> </ul>
<p><b>Зорилт 2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаагаар дэмжих</b></p>		
<p><b>Хүрэх үр дүн 2.</b> Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх цогц үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна</p>		
<p><b>Үйл ажиллагааны чиглэл 2.1. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаар нэгдсэн ойлголт зөвшилцлийг бий болгож хамтын ажиллагааг эхлүүлэх</b></p>		
<p>2.1.1. МХЕГ, БХБЯ, ХНХЯ, ҮЭ, ЭМЯ, салбарын мэргэжлийн ТББ-ын төлөөлөл бүхий хамтарсан баг байгуулж, барилгын салбарын ажлын орчин нөхцөлд жендэрийн</p>	<p><b>80</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хамтарсан баг байгуулаагүй.</li> <li>- Барилгын салбарын ажил мэргэжил, ажиллах хүч ба хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын орчны суурь судалгааг хийх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх ажлын даалгавар боловсруулж, ТНБД-аар баглуулан, худалдан авах ажиллагааг зохион байгуулуулахаар БХТ-д албан бичгээр хүргүүлсэн.</li> </ul>

<sup>11</sup> Монгол Улсын Засгийн газрын 2003 оны 28 дугаар тогтоолоор батлагдсан.

<sup>12</sup> Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар /ХШҮДАГ/, ГЗБГЗЗГ, БХТ, ТОСК.

<p>мэдрэмжтэй үнэлгээ хийх чиглэлээр сургах.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Монголын Мянганы Сорилтын Сангаас 2022.5.26-ны өдөр зохион байгуулсан Мянганы Сорилтын Корпорацийн Нийгэм, жендэрийн оролцоог хангах асуудал хариуцсан захирал Шарон Рожерс болон “Ус гүн цэвэршүүлэх үйлдвэр, Ус дахин боловсруулах үйлдвэрийн барилга байгууламжийн төсөл”-ийн гүйцэтгэгч нарыг оролцуулсан "Барилгын салбарт нийгэм жендэрийн оролцоог хангах нь" уулзалтаар уг төслийн сайн туршлагыг барилгын салбарт түгээх, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, тендэрийн баримт бичгүүдэд “Нийгэм, жендэрийн үнэлгээ” түүний дотор ажлын байрны орчин нөхцлийн шаардлагад жендэрийн асуудлыг тусгахаар хамтран ажиллаж байна.</li> </ul>
<p>2.1.2. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар салбарын үйл ажиллагаанд оролцогч байгууллагуудыг хамруулсан цуврал сургалт, семинарыг ҮЭ, ОУХБ-тай хамтран зохион байгуулах.</p>	<p><b>92</b></p>	<p>БХБЯ, Барилгын болон орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн ТББ-уудтай 2021.2.10-ны өдөр байгуулсан “2021-2022 оны хамтын хэлэлцээрт “Салбарын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, чиглэлийг баримтлан зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг үйл ажиллагааг явуулж, Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлж, тайлагнах” ажлыг тусган ажиллаж байна.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилгын салбарын хөгжлийн чиг хандлага” онол, практикийн анхдугаар бага хурлыг ШУТИС-тай хамтран 2022.11.18-ны өдөр зохион байгуулан “Төрийн бүтээмж, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн хандлага” сэдвийн хүрээнд зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, ногоон ажлын байрны талаар илтгэл тавьж, хэлэлцүүлсэн.</li> <li>- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь баримт бичгүүдийн нэг болох Барилгын салбарын ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-ҮАМАТ-08 -ыг “Европын холбооны Ажил мэргэжил, мэргэшил, чадамж, өрсөлдөх чадварын ангилал”-ын жагсаалт, тодорхойлолттой уялдуулан боловсруулж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022.12.22-ны өдрийн А/210 дугаар тушаалаар батлуулсан.</li> <li>- Барилгын салбарын ажилтныг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын 2022 оны нэгдсэн төлөвлөгөөнд Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, Ногоон ажлын байрны талаарх сэдвийг тусгаж хэрэгжүүлсэн.</li> </ul>
<p>2.1.3. Барилгын үйлдвэрлэл, барилга угсралт, орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын сонгосон байгууллагуудад <b>хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжтэй нарийвчилсан судалгааг хийх.</b></p>	<p><b>30</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Энэ судалгаа хийгдээгүй байна. Харин хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн талаар албан хаагчдын дунд явуулсан сэтгэл ханамжийн судалгаанд энэ чиглэлийн асуулга багтааж авдаг.</li> <li>- Монголын Мянганы Сорилтын Сангаас Сонгинохайрхан дүүргийн нутагт хэрэгжүүлж буй Ус гүн цэвэршүүлэх төслийн барилга байгууламжийн хөдөлмөрийн орчин нөхцөлтэй танилцах ажлыг зохион байгуулж, уг сайн туршлагыг түгээх ажлыг хэрэгжүүлж байна.</li> </ul>
<p>2.1.4. Салбарын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, нийгмийн даатгал, тэтгэвэр, нийгмийн хамгааллын нөхцөл байдалд <b>ХНХЯ-тай хамтран үнэлгээ хийж, салбар хоорондын зохицуулалтын хэрэгцээг тодорхойлох.</b></p>	<p><b>80</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ХНХЯ-ны хийсэн үнэлгээнд хамтран ажилласан.</li> <li>- Барилга, хот байгуулалтын сайд, “Монголын барилгачдын нэгдсэн холбоо” ТББ, “Монголын барилгачдын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо” ТББ-дын гурван талт хамтын хэлэлцээрт дараах чиглэлээр холбогдох арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр тусган ажиллаж байна. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> <li>o “Барилга, барилгын материал, хийцийн үйлдвэрлэлийн инженер, техникийн ажилтнуудын тэтгэвэрийг хөнгөлттэй нөхцлөөр тогтоолгохоор “Тэтгэврийг хөнгөлттэй тогтоох, газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалт”<sup>13</sup>-д нэмэлт өөрчлөлт оруулах ажлыг зохион байгуулах”</li> </ul> </li> </ul>

<sup>13</sup> Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2004 оны 77 дугаар тушаалаар батлагдсан

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Барилгын салбарын хөдөлмөрийн норм нормативыг шинэчлэх, ажилтнуудыг нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгалд бүрэн хамруулах</li> </ul>
2.1.5. Барилгын салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан хөдөлмөрт шилжүүлэхэд сургалтын тогтолцоо, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээг жендэрийн мэдрэмжтэй тодорхойлох хэлэлцүүлэг, семинарыг түншлэгчдийн өргөн хүрээнд зохион байгуулах.	98	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Дулаан шийдэл” төслөөр уг ажлыг хэрэгжүүлж байна.</li> <li>- Барилгын салбарын ажил мэргэжил, ажиллах хүч ба хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын орчны суурь судалгааг хийх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх” ажлын даалгавар боловсруулж, ТНБД-аар батлуулан, худалдан авах ажиллагааг зохион байгуулуулахаар БХТ-д 2022.12.23-ны 3/5974 тоот албан бичгээр хүргүүлсэн. Уг судалгаагаар албан болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг судлахаар даалгаварт тусгажээ.</li> <li>- БХБЯ, Барилгын болон орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын Үйлдвэрчний эвлэлийн ТББ-уудтай байгуулсан “2021-2022 оны хамтын хэлэлцээрт уг асуудлын тусгасан байна.</li> </ul>
<b>Үйл ажиллагааны чиглэл 2.2. Салбарын хүний нөөцийн нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг хөгжүүлж, ашиглалтыг сайжруулах</b>		
2.2.1. Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын мэргэжил, цалин хөлс, эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгал, мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийн сургалтад хамрагдалт, шагнал урамшуулал авсан байдал, орон сууцны нөхцөл, иргэншил зэрэг өргөн хүрээтэй үзүүлэлт бүхий нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг тодорхойлж, бүрдүүлэх ажлыг үе шаттай зохион байгуулах	98	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021 онд ажиллах хүчний бүртгэл, судалгаа явуулах ажлын хэсгийг байгуулсан<sup>14</sup>.</li> <li>- “Барилгын салбарын статистикийн чиглэлээр 2021-2022 онд хамтран хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г Барилга, хот байгуулалтын сайд болон Үндэсний статистикийн хорооны даргаар батлуулан хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажилласан.</li> <li>- Барилгын салбарын статистикийн мэдээллийг яамны цахим хуудас (<a href="https://mcud.gov.mn/p">https://mcud.gov.mn/p</a>) -ны “Мэдээллийн сан” цэсийн “Судалгаа” салбарын статистик дэд цэсэд байршуулж, шинэчлэн ажиллаж байна. Мөн Газрын харилцааны салбарын статистикийн мэдээллийг Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газрын цахим хуудасны (<a href="https://gazar.gov.mn/home">https://gazar.gov.mn/home</a>) нүүр хэсэгт байршуулж, шинэчлэн ажиллаж байна.</li> <li>- Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллүүдийг 9 үзүүлэлтээр бүрдүүлэн ажиллаж байна.</li> </ul>
2.2.2. Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын талаарх нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг тогтмол шинэчилж, салбарын мэдээллийн нэгдсэн санд холбох зохицуулалт, арга хэрэгсэл, техникийн нөхцлийг тодорхойлон, өртөг зардлыг тооцож, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодорхойлох.	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилгын салбарын ажиллах хүчний өнөөгийн байдал, ирэх нэг жилийн хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байх ажиллах хүчнийг ажил, мэргэжил, үйл ажиллагааны чиглэл, байршлаар тодорхойлон, салбарын бодлого боловсруулагчид, бусад хэрэглэгчдийг мэдээллээр хангах ажлын хүрээнд Барилга, хот байгуулалтын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг хамтран “Барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийг тодорхойлох туршилтын судалгаа”-г цахим хэлбэрээр зохион байгуулсан.</li> </ul>
<b>Үйл ажиллагааны чиглэл 2.3. Ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизмыг байгууллагын түвшинд хөгжүүлэх</b>		
2.3.1. Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудад, тэдний хоорондын болон удирдах болон гүйцэтгэх ажилтны хоорондын харилцаа, хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг хамарсан байдлаар тогтмол хийж, үр дүнг хүйсээр ангилан шинжилж тайлагнах журам, жишиг асуулгыг боловсруулан төр, хувийн	95	<p>Яам болон яамны харьяа байгууллагууд өгсөн чиглэл, төлөвлөгөөний дагуу албан хаагчдын дунд сэтгэл ханамжийн судалгааг явуулж ирсэн. Тухайлбал: Барилгын хөгжлийн төв албан хаагчдын ажлын байран дэх сэтгэл ханамжийн судалгааг байгууллагын онцлогт нийцүүлэн 30 асуумжаар бэлтгэн 2020 оны 10 дугаар сард явуулсан.</p> <p>Өмнөговь аймгийн ГХБХБГ 2020 оны эхний хагас жилд 15 асуулга бүхий судалгааг <a href="http://app.esurvey.mn">app.esurvey.mn</a> програм ашиглан явуулж, үр дүнг удирдлагадаа танилцуулдаг байна.</p> <p>Яам, ГЗБГЗЗГ-ын нийт албан хаагчдын эрэгтэй эмэгтэй болон 0-12 хүртэлх насны хүүхэдтэй албан хаагчдын судалгааг нэгтгэн гаргасан. Судалгаанд түшиглэн Жендэрийн тэгш байдлыг хангах</p>

<sup>14</sup> ТНБД-ын 2021.9.20-ны А/119 дүгээр тушаалаар

<p>хэвшлийн байгууллагуудад нэвтрүүлэх.</p> <p>сонгосон туршин</p>		<p>зорилгоор өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлж 0-5 хүртэлх насны хүүхэдтэй эцэг, эхийн ажлын өдрийг 2 сарын хугацаанд цагийг богиносгон 1.30 цагийн цалинтай чөлөөг олгосон.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- БХБЯ-ны албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг авахад судалгаа үр дүн 65.6%-тай эерэг гэсэн үр дүнг харуулсан.</li> <li>- ХЭҮК-оос ирүүлсэн ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой хэд хэдэн судалгаанд яам, агентлагийн 112 албан хаагчдыг хамруулсан.</li> <li>- ХЭҮК-оос хийсэн “Ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага болон тархалтын байдал”-ын судалгааг “Able”-ийн Олон нийт цэс болон вэб сайтад байршуулж түгээсэн.</li> <li>- ТОСК: 2021 оны 03 дугаар сарын 15-ны өдөр “Ажлын байран дахь жендерийн эрх тэгш байдал” судалгааг 10 асуумжаар авсан</li> </ul>
<p>2.3.2. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендерийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, жендерийн салбар зөвлөлд тайлагнах удирдамжийг байгууллага, аж ахуйн нэгжийн өмчийн хэлбэр, хэмжээ, үйл ажиллагааны чиглэлийн онцлогийг тусгасан байдлаар ялгавартай боловсруулан сонгосон байгууллагуудад хэрэгжүүлэн турших.</p>	<p><b>80</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн нарийн бичгийн даргын 2022.1.31-ний өдрийн 3/419 тоот албан бичгээр яамны харьяа 3 байгууллагуудад барилга, хот байгуулалтын салбарын хэмжээнд жендерийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо, ажлын зохион байгуулалтыг өргөжүүлэхээр харьяа байгууллагуудад дэд салбар зөвлөлийг байгуулж ажиллуулах, дэд салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, журам, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлэх болон бусад үүрэг, чиглэлийг хүргүүлсэн.</li> <li>- Төрийн нарийн бичгийн даргын 2022.1.31-ний өдрийн 3/410 тоот албан бичгээр Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газарт Жендерийн талаар баримтлах бодлогын үйл ажиллагааг салбарын хэмжээнд хэрэгжилтийг зохион байгуулах үүрэг, чиглэлийг өгсөн.</li> <li>- ААНБ- уудад энэ талаар чиглэл, удирдамж хүргүүлээгүй байна.</li> </ul>
<p>2.3.3. Ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх талаар байгууллагын дотоод журамд тусгах.</p>	<p><b>100</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- БХБЯ-ны Хөдөлмөрийн дотоод журамд ТНБД-ын 2022.12.01-ний өдрийн Б/110 дугаар тушаалаар өөрчлөлт оруулж, журмын 11 дүгээр зүйлд ажлын байрны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой 12 заалтуудыг тусган хэрэгжүүлж байна.</li> <li>- Ажилтан, албан хаагчид “SPEAK OUT” буюу “Гомдол санал мэдүүлэх тогтолцоо”-г ашиглан ажлын байран дахь бүх төрлийн зохисгүй зан үйлдлийн талаарх мэдээллийг удирдах албан тушаалтанд утас, интернэтээр хүргэх боломжоор ханган ажиллаж байна.</li> <li>- Яамнаас нийслэл, 21 аймагт ажиллаж буй Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газарт чиглэл өгч орон нутгийн байгууллагууд байгууллагынхаа Хөдөлмөрийн дотоод журамд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах, ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас ангид байх, урьдчилан сэргийлэх талаар тусган ажиллаж байна.</li> <li>- Энэ ажлын хүрээнд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах санал хүсэлтийн хайрцаг ажиллуулах, мэдээллийн зурагт хуудсыг байршуулах, Google линкээр ажлын байрны асуулгыг авах зэрэг арга хэмжээг аймгуудын ГХХБГ- дд хэрэгжүүлж, яаманд тайлагнан ажилладаг байна. (Дэлгэрэнгүйг, яамны өөрийн үнэлгээний тайлангаас үзнэ үү.)</li> </ul>
<p>2.3.4. Ажилд авахад хүйс, насаар ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлын төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх.</p>	<p><b>90</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Засгийн газар, Жендерийн үндэсний хорооноос зарласан “Өрх гэр, ажлын байр, олон нийтийн газарт “Яг одоо” хүчирхийллийг таслан зогсоо” 16 хоногийн аянд БХБЯ, ГЗБГЗЗГ, БХТ, ТОСК, Ус сувгийн удирдах газар болон салбарын ТББ орон нутаг дахь харьяа байгууллагуудын хамт олон нэгдэн мэдээ, мэдээллийг онлайнаар түгээн ажилласан.</li> <li>- Барилга, хот байгуулалтын яамны дэргэдэх Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөвлөлийн 2020 оны 4 дүгээр сарын 10-ны өдрийн 01/20 тогтоолоор “Удирдах албан тушаалтнууд албан</li> </ul>

		<p>тушаалын бүрэн эрхээ ашиглан бусдыг дарамтлах, эрхшээлдээ байлгах, хавчин гадуурхах, айлган сүрдүүлэх, үг хэл, үйлдлээр доромжлох зэргээр албаны хэвийн харилцааг алдагдуулахгүй, хууль бус үүрэг даалгавар өгөхгүй байх”; “Удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид бие биеэ, бусдыг хүндэтгэн харилцах, шударга, тэгш, нээлттэй, ашиг сонирхолын зөрчил, жендерийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байх хандлага, зарчмыг үйл ажиллагаандаа баримтлан хэрэгжүүлэх” зэрэг заалтуудыг тусган, нийтэд мэдээлж, анхааруулж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажилласан.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Зохион байгуулсан арга хэмжээ-5, хамрагдсан албан хаагчид 921 гаруй.</li> </ul>
<p><b>Үйл ажиллагааны чиглэл 2.4. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендерийн тэгш байдалд ээлтэй хүн төвт, нийгмийн хариуцлага удирдлагын загварыг түгээн дэлгэрүүлэх</b></p>		
<p>2.4.1 БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцыг илүү нээлттэй, оролцоотой болгох арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх.</p>	<p><b>95</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар Барилга, хот байгуулалтын яамны цахим хуудасны нүүр хуудасны ил тод байдал цэсэд (<a href="https://mcud.gov.mn/home">https://mcud.gov.mn/home</a>) байршуулсан.</li> <li>- Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог тухай бүр нийтэд зарлаж, Төрийн албаны зөвлөлийн (<a href="https://hh.csc.gov.mn/">https://hh.csc.gov.mn/</a>) цахим хаягт байршуулахаас гадна Барилга, хот байгуулалтын яамны цахим хуудасны нүүр хуудасны нээлттэй ажлын байр цэсэд байршуулдаг. (<a href="https://mcud.gov.mn/as/ajliinzar">https://mcud.gov.mn/as/ajliinzar</a>).</li> <li>- Ил тод байдал цэсийн хүний нөөцийн ил тод байдал дэд цэсийн төрийн албаны салбар зөвлөл цэсэд албан хаагч, ажилтныг сонгон шалгаруулах журам холбогдох материалуудыг байршуулсан (<a href="https://mcud.gov.mn/as/tasz">https://mcud.gov.mn/as/tasz</a>).</li> <li>- Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газар нь цахим хуудасныхаа ил тод байдал цэсийн хүний нөөцийн ил тод байдал (<a href="https://gazar.gov.mn/transparency/post/249">https://gazar.gov.mn/transparency/post/249</a>) цэсэд албан хаагч, ажилтныг сонгон шалгаруулах журмыг байршуулсан байна.</li> <li>- Барилга, хот байгуулалтын яамны цахим хуудасны ил тод байдал цэсийн хүний нөөцийн ил тод байдал дэд цэсийн байгууллагын соёл, дэг журам цэсэд төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг үнэлэх журам (<a href="https://mcud.gov.mn/a/1132">https://mcud.gov.mn/a/1132</a>) -ыг байршуулсан.</li> </ul>
<p>2.4.2 Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн арга хэмжээг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд хамт олны оролцоо, саналд тулгуурлах зарчмыг БХБЯ-ны хөдөлмөрийн дотоод журамд тусган нэвтрүүлж, түгээн дэлгэрүүлэх.</p>	<p><b>94</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн нарийн бичгийн даргын 2021 оны А/70 дугаар тушаалаар Төрийн албан хаагчдын сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрт жендерийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлогоор хүний нөөцийг хөгжүүлэх талаар тусган хэрэгжүүлж байна<sup>15</sup>.</li> <li>- БХБЯ-ны Хөдөлмөрийн дотоод журамд ТНБД-ын 2022.12.01-ний өдрийн Б/110 дугаар тушаалаар өөрчлөлт оруулж, албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг тусган хэрэгжүүлсэн.</li> </ul>

<sup>15</sup> БХБЯ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журмын 9.9-т “Гачигдал тохиолдсон /гал түймэр, гэнэтийн болон байгалийн гамигийн улмаас гэр орон нь сүйдсэн зэрэг/ ажилтанд мэргэжлийн байгууллагын акт, түүнтэй адилтгах баримтыг үндэслэн дараалал харгалзахгүйгээр орон сууц буюу гэр олгох, албан тушаалын 6 сарын үндсэн цалинтай нь тэнцэх хэмжээний мөнгөн болон эд материалын тусламж үзүүлэх асуудлыг судлан шийдвэрлэнэ;

9.13-т. “Ажилтан орон сууц худалдан авах, амины орон сууц барихад нь хууль тогтоомжид нийцүүлэн дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг шийдвэрлэнэ” болон тэтгэмж, дэмжлэг үзүүлэхтэй холбоотой заалтуудыг тус тус тусган хэрэгжүүлж байна.

<p>2.4.3 Олон улсын болон дотоодын тендэрийн шалгуур үзүүлэлтэд ажилчдын дунд аль нэг хүйс 15 хувиас доошгүй, удирдлагын дунд 25 хувиас доошгүй байх, цалин хөлсөө бүх ажилтанд тогтмол олгодог байх заалтыг оруулах.</p>	<p>90</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төслийн баримт бичигт тухайн төслийн хэрэгжилтийг хангахад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг 30% -д хүргэж ажиллахыг зөвлөдөг.</li> <li>- ТНБД-ын 2021.5.25-ны 3/1978 тоот албан бичгээр яамны харьяа болон 21 аймгийн ГХБХБГ-т Жендэрийн салбар хороодын ажлын тайланд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн тайланг хүргүүлэн тендэрт оролцогч талууд болон гэрээлэгч байгууллагуудад жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой мэдээллийг өгч, холбогдох зөвлөгөө, зөвлөмжөөр тогтмол хангаж ажиллах, орон нутгийн иргэд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж ажиллахыг зөвлөв.</li> <li>- Яамны харьяанд хэрэгжсэн <b>МОН-3388: төсөл нийгэм ба жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй ажиллаж</b>, Өвөрхангай, Архангай, Өмнөговь, Дорноговь аймгуудын төвд цэвэрлэх байгууламж болон бохир усны шугам хоолойг барих барилгын гүйцэтгэгч компаниудтай гэрээ байгуулж ажилласан. Барилгын гүйцэтгэгч компаниуд орон нутгийн телевиз, аймгийн халамжийн үйлчилгээний газруудтай хамтарч шаардлагатай ажлын байрны зарыг тавьж, ажиллах хүсэлтэй хүмүүсийг авч ажиллуулсан. Нийт 603 ажлын байранд орон нутгийн иргэдийг ажиллуулсанаас дээрх 4 аймаг тус бүрд 30-31 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. (Дэлгэрэнгүйг БХБЯ-ны өөрийн үнэлгээний тайлангаас үзнэ үү)</li> </ul>
<p>2.4.4 Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлж, ажилчдын хүүхдэд зориулсан цэцэрлэг байгуулах зэргээр ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан байгууллага шалгаруулан, урамшуулан, хэвлэл мэдээллээр сурталчлах</p>	<p>80</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Яамнаас Чингэлтэй дүүргийн 9 дүгээр цэцэрлэгийн захиргаатай хамтын ажиллагааны Санамж бичиг байгуулсан ба энэ хүрээнд яам, агентлагийн 24 хүүхдийг уг цэцэрлэгт хамруулдаг нь байршлын хувьд ажлын газартай ойр тул эцэг, эхчүүд хүүхдээ цэцэрлэгт хүргэж, авахад тустай ажил болсон.</li> <li>- Яамны харьяанд хэрэгжүүлж буй “Ногоон нуур 1008 айлын орон сууц төсөл”-ийн хүрээнд 960 хүүхдийн сургуулийн барилга, 240 хүүхдийн цэцэрлэгийн барилга бүхий иж бүрэн орчны тохижилттой орон сууцны хороолол, “Солонго-1”, “Солонго -2” орон сууц барих төслүүдийн хүрээнд 5002 айлын орон сууц баригдахаас гадна улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар 1250 хүүхдийн цэцэрлэг, 280 хүүхдийн 2 цэцэрлэг барихаар төлөвлөсөн.</li> <li>- Төрийн орон сууцны корпораци” ТӨХХК-ийн “Эцэг эхийн зөвлөл”-тэй хамтран “Хүүхдийн хөгжил, хамгаалалд, гэр бүл, эцэг эх олон нийтийн үүрэг оролцоо” сэдэвт сургалтыг зохион байгуулж, Хүүхэд хамгааллын бодлогын 4.8 дугаар зүйлд заасны дагуу хүүхдийн хөгжих, эрүүл аюулгүй орчныг бүрдүүлэхийн зэрэгцээ ажилтнуудын хүүхдэд тавих хараа хяналтыг сайжруулах, тайван ажиллах боломж нөхцөлийг бүрдүүлж, компанийн байранд “Хүүхдийн өрөө”-г гарган, албан хаагчдын хандивласан ном, тоглоом зэргээр тохижуулан ажиллаж байна.</li> <li>- Ажил ар гэрийн тэнцвэр хангасан байгууллага шалгаруулах, хэвлэл мэдээллээр сурталчлах ажил хийгдээгүй байна.</li> </ul>
<p>2.4.5 Барилгын салбарт түр, улирлаар ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хөрвөх чадварыг сайжруулан байнгын ажилтай болгоход дэмжлэг үзүүлэх сургалтын тогтолцоог төр, хувийн хэвшлийн түншлэлээр бий болгох</p>	<p>80</p>	<p>Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжижи буй “Дулаан шийдэл” төслөөр зорилтот аймаг, сумдад нийт 9 гүйцэтгэгч компани 2018-2022 онуудад 5 жилийн хугацаанд нийт 603 ажлын байр бий болгосон. Нийт 603 ажлын байранд орон нутгаас 184 (30.5%) хүнийг авч ажиллуулсан. Нийт орон нутгаас авч ажлуулсан 184 хүний 127 эрэгтэй ажилчдын 38 буюу 30% д нь зорилтот бүлгийн иргэдийг ажиллуулсан байна. 2018-2022 онд 100 БЖДБ эрхлэгчдийг сургаж чадавхижуулсан.<sup>16</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Ус гүн цэвэршүүлэх үйлдвэр”-ийн төслийн гүйцэтгэгч БНТуркУ-ын “Мапа” компани барилга байгууламжийн</li> </ul>

<sup>16</sup> МБУА-ийн үйл ажиллагааны тайлан. 2022 он

		<p>гүйцэтгэлд 270 ажилтан ажиллаж байгаа бөгөөд үүний 30 хүртэлх хувьд эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах, орон нутгийн иргэдээс голчлон ажилд авах, ус хангамж, ариутгах татуургын чиглэлээр суралцаж байгаа оюутнуудыг дадлагажуулах зэргээр нийгмийн хариуцлагын хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төслийг хэрэгжүүлж байна.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Уг төслийн барилгын талбайд ажилтнуудын байрлах, хувцас солих түр байруудыг барьж бие засах, усанд орох зэрэг нийгэм, дэд бүтцийн хүртээмжтэй боломжоор хангасан.</li> </ul>
2.4.6 Ажиллагчдаа орон сууц, гэр, хашаа байшин, цалингийн урамшууллаар дэмжих, орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлд хамруулах арга хэмжээ авч буй аж ахуйн нэгжүүдийг урамшуулан дэмжих.	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн байгууллагууд бүгд дотоод журамдаа тусган хэрэгжүүлдэг.</li> <li>- Зарим ААН байгууллагууд ажилтнуудаа орон сууцаар хангах зорилтыг хэрэгжүүлэн ажилладаг. Энэ талаар шилдэг аж ахуйн нэгжийг шалгаруулах үзүүлэлт болгон оруулдаг байна.</li> <li>- Орон сууц, нийгмийн асуудлыг шийдэх хөтөлбөр бүхий төрийн байгууллага 25, хувийн хэвшлийн байгууллага 80 байна<sup>17</sup>.</li> </ul>
2.4.7 Салбарын мэргэжлүүдээр суралцагчдын дадлагын чанар, ашиглах материалын хүртээмж, чанарыг сайжруулахад төр, хувийн хэвшлийн хамтран ажиллах чиглэлийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх.	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилгын салбарын мэргэжлээр суралцагчдын дадлагын ашиглах материалын хүртээмж, чанарыг сайжруулахад Германы олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага, Барилгын политехникийн коллеж болон бусад байгууллагууд хамтран ажиллаж байна.</li> <li>- Дадлагад ашиглах материал, техник технологийн дэмжлэг үзүүлсэн байгууллагын тоо-12</li> </ul>
2.4.8 Барилгын салбарт албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн санал гомдлыг хүлээн авах сувгийг БХБЯ-д бий болгох.	100	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Өргөдөл, гомдол хариуцсан албан хаагчийн эцэг /эх/-ийн нэр, өөрийн нэр, харилцах утас, мөн иргэдийг хүлээн авч уулзах цагийн хуваарийг цахим хуудасны нүүр хуудсанд (<a href="https://mcud.gov.mn/i/Contact">https://mcud.gov.mn/i/Contact</a>) байршуулж цахимаар, утсаар, бичгээр ирүүлсэн иргэдийн өргөдөл, гомдлыг тухай бүрд нь хүлээн авч, холбогдох албан тушаалтанд танилцуулж, шийдвэрлэлтэд хяналт тавин ажилладаг.</li> <li>- Иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл гомдлын шийдвэрлэлтийн талаарх дэлгэрэнгүй тайланг тухай бүр ЗГХЭГ, АТГ-т тус тус хүргүүлдэг.</li> <li>- Яамны цахим хуудасны ил тод цэсийн үйл ажиллагааны ил тод байдал дэд цэсэд (<a href="https://mcud.gov.mn/as/urgudulgomdliinshiidverleltiin">https://mcud.gov.mn/as/urgudulgomdliinshiidverleltiin</a>) иргэдээс ирсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтийн талаарх тайлан, мэдээг байршуулдаг. E-Mail: <a href="mailto:info@mcud.gov.mn">info@mcud.gov.mn</a>, <a href="https://mcud.gov.mn">https://mcud.gov.mn</a> Утас: 51-261718</li> </ul>
<b>Үйл ажиллагааны чиглэл 2.5. Техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлж, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах замаар эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах боломжтой ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх</b>		
2.5.1 БХБ-ын салбарт эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэхүйц техник, технологийн талаар судалгаа хийж, бодлогын зөвлөмж гаргах.	80	<p>“Хөгжлийн бэрхшээл ба тэгш байдал” сургалтанд яамны 35 албан хаагч, 86 ИТА-ыг хамруулсан.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Улаанбаатар БҮК” ХХК-ийн барилгын бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл болон бусад бүрэн автомат, өндөр технологи бүхий үйлдвэрүүдэд кип автоматикийн мэргэжилтэй эмэгтэйчүүд ажиллах боломжтой болсон.</li> <li>- “Алсын өртөө” ХХК арматурын үйлдвэртээ технологийн шинэчлэл хийж, тус үйлдвэр 12 мянган тонн арматур үйлдвэрлэх хүчин чадлаар жигд ажиллах боломжтой болсон.</li> <li>- Ховд аймгийн Буянт суманд байгуулагдсан "Ховд эко цемент" автоматжсан цементийн үйлдвэрт эмэгтэйчүүд ажиллах боломж нөхцөл бүрдсэн.</li> <li>- Бодлогын зөвлөмж гараагүй байна.</li> </ul>
2.5.2 Барилгын материалын үйлдвэрийн технологийн	95	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилгын материалын үйлдвэрүүд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах талаар анхаарч ажилладаг. Тухайлбал,</li> </ul>

<sup>17</sup> БХБЯ-ны өөрийн үнэлгээний тайлангаас



<p>дамжлагыг програмчлах, автоматжуулах замаар эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх.</p>		<p>“МЦХҮХ” ТББ-аас “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбоо” болон 29 дүгээр дунд сургуулиас төгсөгчдийг ажилд авах хүсэлт хүргүүлэн ажиллаж байна .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ХБИ нь барилгын материалын тоног төхөөрөмжийн операторчин чиглэлээр кип автоматикын мэдлэг, мэргэжил эзэмшвэл барилгын материалын автомат удирдлагатай үйлдвэрүүдэд ажиллах боломжтой байна. Тухайлбал, хөөсөн хавтангийн үйлдвэрийн шахалтын цех, хөөрүүлэлтийн цех, хаалга, цонхны үйлдвэрийн шилэн багцын үйлдвэрлэл, гагнуурын цех гм бүрэн автомат, хөнгөн технологийн шугамд эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй ргэд ажиллах боломжтой.</li> <li>- Бүрэн автомат, өндөр технологи бүхий үйлдвэрүүдэд кип автоматикийн мэргэжилтэй эмэгтэйчүүд ажиллах боломжтой.</li> <li>- Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу БМУ-үүд ХБИ ажиллуулахыг дэмждэг.</li> <li>- Технологийн дамжлагаа програмчилж, автоматжуулан эмэгтэйчүүд, ХБИ-г авч ажиллуулсан байгууллагын тоо -18<sup>18</sup></li> </ul>
<p>2.5.3 Эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх технологи нэвтрүүлсэн байгууллагыг урамшуулан дэмжиж, сайн туршлагыг түгээн хэвлэл мэдээллээр сурталчлах.</p>	<p>92</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Салбарын шилдэг байгууллага шалгаруулах шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдад зохистой хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг бүрдүүлсэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангасан зэргийг шалгуур үзүүлэлтийн нэг болгон тусган хэрэгжүүлсэн.</li> <li>- Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2019 оны 140 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Барилгын салбарын оны шилдэг аж ахуйн нэгж, байгууллага шалгаруулах журам” - жендерийн бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилттэй хамаарал бүхий шалгуур үзүүлэлтийг оруулсан байна. Монголын барилгачдын өдрийг тохиолдуулан Шилдэг 10 ААН-ийг хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр зарладаг.</li> </ul>
<p><b>Зорилт 3. Барилга хот байгуулалтын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулахад хэрэглэгчид, түншлэгчдийн оролцоог дээшлүүлэх</b></p>		
<p><i>Хүрэх үр дүн:</i> БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжих, хөгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа өргөжин, эмэгтэй, эрэгтэй оршин суугчдын оролцоо сайжирна.</p>		
<p><b>3.1. Хот суурин газрын оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны жендэрийн мэдрэмжтэй багц үзүүлэлт - Амьдралын чанарын суурь стандарт (АЧСС) гарган салбарын оролцогч талуудын үйл ажиллагаанд мөрдлөг болгож, түгээн сурталчлах, сайжруулах</b></p>		
<p>3.1.1. Оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны багц үзүүлэлт–АЧСС-ыг нийгмийн эрүүл мэнд, хүний эрх, аюулгүй байдлын чиглэлээр ажилладаг үндэсний болон олон улсын байгууллагуудтай хамтран гаргах.</p>	<p>70</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ус хангамж, ариун цэврийн байгууламжийн тогтвортой менежментийг хангах 22 арга хэмжээг 2022 онд төлөвлөж, бүрэн хэрэгжүүлсэн. (Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн тайлан 2018-2022)</li> <li>- Зарим аймгуудын ус хангамжийн эх үүсвэрийн эрүүл ахуйн бүсийг ИТХ-аар хэлэлцэн шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэн ажилласан байна. 6 аймгийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга байгууламж, инженерийн шугам сүлжээг өргөтгөн шинэчлэх, шинээр барих санал боловсруулж, 2023 оны улсын төсөвт тусгуулахаар Сангийн яаманд хүргүүлсэн;</li> <li>- АНУ-ын МССК-ын буцалтгүй тусламжаар УБ хотын гэр хорооллын ус түгээх байрыг ухаалаг системд холбох төсөл хэрэгжүүлсэн.</li> <li>- Дорноговь, Дундговь, Дундговь аймгийн Эрдэнэдалай, Өвөрхангай аймгийн Хужирт сумын цэвэрлэх байгууламж ашиглалтад орсон.</li> <li>- Салбарын хэмжээнд олон орон сууцны төслүүдийг амжилттай хэрэгжүүлж байна.</li> <li>- Оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны багц үзүүлэлт–АЧСС-ыг гаргахад хамтран ажиллах талаар үндэсний болон олон улсын байгууллагуудад санал тавьж,</li> </ul>

<sup>18</sup>БХБЯ- ны өөрийн үнэлгээний тайлан.

		төслийг боловсруулахаар 2023 оны төлөвлөгөөндөө тусгасан байна. Энэ ажлыг ХБГХБХЗГ, ОССХ, ГХАХ, ТЗУ газрууд хариуцан хийх ажээ.	
3.1.2.	АЧСС, түүний хэрэглээний асуудлаар салбарын үйл ажиллагаанд оролцогчид, хэрэглэгчдийн оролцоог хангасан хэлэлцүүлэг зохион байгуулах.	50	- Дээрх орон сууцны болон ус хангамж, цэвэрлэх байгууламж, шугам сүлжээний төслүүдийг хэрэгжүүлэх талаар оролцогч талуудын хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулж ирсэн.
3.1.3.	Барилгын хөгжлийн төв, барилгын хөрөнгө оруулагчид, зураг төслийн болон БУК, улсын комисс, оюуны өмчийн газар, банк, үл хөдлөх хөрөнгийн зуучлалын компани, ХЭАХН, ШӨХТГ, мэргэжлийн ТББ, орон нутгийн засаг захиргаа, СӨХ зэрэг салбарын үйл ажиллагаанд оролцогчдод АЧСС- багц үзүүлэлтийг ашиглах талаар зөвлөмж гаргаж хүргүүлэх		- Үнэлгээнээс хассан
3.1.4.	АЧСС-ыг хялбар ойлгомжтой хэлбэрээр хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд хүргэх.		- 2023-2024 оны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн. - Үнэлгээнээс хассан.
<b>3.2. Хот суурин, барилга байгууламжийн төлөвлөлт, бүтээн байгуулалтад эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцох чадавхи, боломжийг сайжруулах</b>			
3.2.1.	Хот суурин газрын тулгамдсан асуудлыг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцоотой судлан тодорхойлж хэлэлцүүлэх ажлыг жил бүр түншлэгчидтэй хамтран зохион байгуулах.	85	- Гэр хорооллын газрыг дахин төлөвлөхтэй холбогдсон мэдээ мэдээллээр хангах сургалт уулзалт зохион байгуулах, зөвлөгөө өгөх иргэдийн идэвх санаачилгыг өрнүүлэн иргэдийн бүлэг байгуулах ажлыг зохион байгуулж, 2022 он жилийн эцсийн байдлаар гэр хорооллын газрыг дахин төлөвлөн барилгажуулах төслийн байршилд нийт 13 иргэдийн бүлэг байгуулагдахад дэмжлэг үзүүлж ажилласан <sup>19</sup> - АХБ-ны хөнгөлөлттэй зээлээр хэрэгжүүлсэн Ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3713 төслийн зөвлөх багаас Архангай, Дорноговь, Өвөрхангай, Өмнөговь аймгуудын НААҮБ-уудын удирдлага, санхүү, хүний нөөц, хэрэглэгч болон техник, технологи, үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийж, цэвэр, бохир усны үнэ тарифыг нэмэгдүүлэх, үйл ажиллагааг үе шаттай сайжруулах 3 жилийн “Бизнес төлөвлөгөө”-г аймаг бүрээр боловсруулсан. Энэхүү бизнес төлөвлөгөөг орон нутгийн удирдлагууд, олон нийтэд танилцуулах ажлыг Усны зохицуулах зөвлөлтэй хамтран усны үнэ тарифын хэлэлцүүлгийн 4 аймагт зохион байгуулсан. Жишээ нь: Дорноговь аймагт зохион байгуулсан хэлэлцүүлэгт нийт 177 оршин суугч үүний дотор 64 (36.4%) эрэгтэй, 113 (63.6%) эмэгтэйчүүд оролцжээ.

<sup>19</sup> БХБЯ- ны 2022 оны үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийсэн нэгдсэн тайлан.

		- 4 аймагт цэвэр, бохир усны үнэ тарифын талаар олон нийтийн зөвлөгөөн хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, нийт 1458 хүн оролцсоны 657 (45%) эмэгтэйчүүд байсан.
3.2.2.	Хорооны түвшинд газрын харилцааны асуудлаар мэдээлэл өгөх ажилтныг бий болгон.	<b>70</b> Одоогоор Хорооны нийгмийн ажилтан газрын асуудлыг хариуцан хэрэгжүүлж байна.
3.2.3.	СӨХ-ийн хүний нөөцийн бүтцийн судалгаа гаргаж, орон сууцны оршин суугчдын оролцоог сайжруулах асуудлаар сургалт хийх.	<b>70</b> Бүтцийн судалгаа – НААГазар гаргасан. 2021 онд СӨХ- ний эрх зүйн байдал, нийтийн зориулалттай орон сууцны байшингийн дундын өмчлөлийн эд хөрөнгийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийлгэх ажлыг зохион байгуулсан. Энэ хүрээнд СӨХ- ний хүний нөөц, удирдлага менежементийн чадавхид үнэлгээ хийсэн <sup>20</sup> . Сургалтыг 2023, 2024 онд төлөвлөсөн.
3.2.4.	Хороодын ЗДТГ-ын сайтад СӨХ-ийн хэрэгжүүлсэн чадавхижуулах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайланг тавьж, оршин суугчдын саналыг авч байхыг журамлан хэрэгжүүлэх.	<b>100</b> Журам хэрэгжиж байна. БХБЯ- ны үнэлгээний тайланг үндэслэв.
3.2.5.	Орон нутгийн онцлогт тохирсон, жендэрийн мэдрэмжтэй хот төлөвлөлтийг тухайн газрын оршин суугчдын оролцоотой хийх асуудлыг бүсчилсэн хөгжлийн бодлогод уялдуулан тусгах.	<b>90</b> - Өмнөговь аймгийн Цогтцэций, Ханбогд сумын төвийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөний тодотгол; Сэлэнгэ аймгийн Сүхбаатар сумын хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөө; Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын төв, Хангайн бүсийн тулгуур төв Эрдэнэт хот, Говь-Алтай аймгийн төв Алтай хотын ерөнхий төлөвлөгөө, Замын-Үүд чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөний тодотгол, Алтанбулаг чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг шинэчлэн боловсруулахад холбогдох талууд, орон нутгийн удирдлага, иргэдийн төлөөлүүдээс санал авч, талуудын оролцоотой төслийг удаа дараа хэлэлцүүлсэн. - 4 аймагт цэвэр, бохир усны үнэ тарифын талаар олон нийтийн зөвлөгөөн хэлэлцүүлэгт нийт 1458 хүн (657 буюу 45 хувь нь эмэгтэйчүүд) оролцсон. - Англи улсад төвтэй Олон улсын Мокоро байгууллагатай хамтарсан Хүн төвтэй байгаль хамгаалал байгууллагын хэрэгжүүлж буй "Газар эдэлбэрийн баталгаат байдал" төсөл болон Газар зохион байгуулалт, геодези зураг зүйн газар хамтран 2022.10.5, 6-ны өдрүүдэд "Газар зохион байгуулалт ба олон нийтийн оролцоо" сэдэвт сургалтыг зохион байгуулж, Нийслэл, дүүрэг, 21 аймгийн Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтнүүдийг хамруулсан
3.2.6.	Хэрэглэгчдийн байгууллагыг үндэсний хяналтын тогтолцоонд оруулах.	<b>80</b> - 2018 -2022 онд Барилга байгууламжийн зураг төсөл боловсруулах, барилгын ажил гүйцэтгэх, өргөх байгууламж түүний эд ангийн үйлдвэрлэл, өгсрөлт, засвар үйлчилгээ эрхлэх хуулийн этгээдэд тусгай зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагааг нэг цэгийн үйлчилгээгээр зохион байгуулах чиг үүргийг /7/ ТББ-ын түншлэлийг төлөөлж “Монголын барилгын үндэсний ассоциаци” ТББ-аар;

<sup>20</sup> Улсын хэмжээнд нийт 1207 Сууц өмчлөгчдийн холбоо үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас нийслэлд 1062, орон нутагт 145 бүртгэгдсэн байна.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилгын материал үйлдвэрлэлийн тусгай зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагааг нэг цэгийн үйлчилгээгээр зохион байгуулах чиг үүргийг “Монголын барилгын материал үйлдвэрлэгчдийн холбоо” ТББ-аар;</li> <li>- “Барилгын салбарын ажилтныг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох ажлыг зохион байгуулах” чиг үүргийг 12 ТББ-ын түншлэлийг төлөөлж “Монголын барилгачдын нэгдсэн холбоо” ТББ-аар тус тус гэрээгээр гүйцэтгүүлснээр эдгээр үйл ажиллагааны хяналтыг ТББ, иргэд тавьж байна.</li> </ul>
3.2.7. Оршин суугчдын оролцоотой, АЧСС ашигласан барилга, хот төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх туршилтын төслийг Дархан-Уул аймагт хэрэгжүүлэх.	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дэд бүтцийн хөгжил төслийн хүрээнд Дархан-Уул аймгийн 4 суманд нийт 1406 ш гэрэлтүүлгийг 2021.10.11-ний 09/2021-р дүгнэлтээр, Сэлэнгэ аймгийн 3 суманд 1350 ш гэрэлтүүлгийг 2021.08.23-ны ГГ-28/2021-р комиссын дүгнэлтээр 2021 онд тус тус байнгын ашиглалтад оруулсан. УБ, Баянзүрх дүүрэгт нийтдээ 3057 ш гэрэлтүүлэг ашиглалтад оруулахаас 2004 ш гэрэлтүүлэгийг 2022.07.08-ны Цах-205/2022 комиссын дүгнэлтээр, 1053 ш-ийг нь 2022.11.21-ний Цах-407/2022 комиссын дүгнэлтээр тус тус ашиглалтад оруулсан.</li> </ul>
3.2.8. Хөшигтийн хөндийд байгуулах ухаалаг хотын төлөвлөлтөд АЧСС-ыг ашиглах.	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөшигтийн хөндий дэх Шинэ Зуунмод хотын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг Засгийн газрын 2022.04.06-ны өдрийн 143-р тогтоолоор батлуулсан. Уг ерөнхий төлөвлөгөөг АЧСС-ыг хангахуйц ногоон концепцээр боловсруулсан.</li> </ul>
<b>3.3. БХБ-ын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын цаашдын хөгжлийг түншлэл, хамтын ажиллагаагаар дэмжих</b>		
3.3.1. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэлийн зураглалыг гаргаж, салбарын жендэрийн бодлогыг танилцуулах уулзалт зохион байгуулах.	100	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Олон улсын чанарын менежментийн тогтолцоо ISO9001-2015 стандарт хэрэгжилтийн хүрээнд салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэлийн зураглалыг гаргасан.</li> <li>- Салбарын жендэрийн бодлогыг танилцуулах уулзалтыг зохион байгуулсан.</li> </ul>
3.3.2. Нийгэм, жендэрийн асуудлаар хийх салбар хоорондын зохицуулалтын чиглэлийг тодорхойлж, хамтын ажиллагааг эхлүүлэх.	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилга, хот байгуулалтын яам, "Монголын нийтийн аж ахуйн үйлчилгээний холбоо" ТББ, "Орон сууц, нийтийн аж ахуйн ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо" 3 байгууллага хамтын ажиллагааны хэлэлцээр байгуулан ажиллаж байна.</li> <li>- Орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын 2023-2025 оны хамтын хэлэлцээрт салбарын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, салбарын ажилтнуудын цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх зэрэг нийт 9 бүлэг 78 арга хэмжээ тусгагдсан байна.</li> <li>- АХБ-ны зээлийн хөрөнгөөр 5 аймагт хэрэгжиж буй ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3388, МОН-3713 төслүүд Нийгэм, жендэрийн төлөвлөгөөтэй ажиллаж, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, олон нийтийн тэгш оролцоог ханган, хүйсээр ангилсан судалгаатай ажилласан.</li> </ul>
3.3.3. Ипотекийн зээл олголт, орон сууцны түрээсийн нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг судалж, үр дүнг түншлэлийн өргөн хүрээнд хэлэлцэх.	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022 онд улсын хэмжээнд 7386 иргэнд 679,3 тэрбум төгрөгийн ипотекийн зээл олгосон бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газрын 2022.08.10-ны өдрийн 301 дүгээр тогтоолоор хөдөө, орон нутагт шилжин суурьших, анх удаа ипотекийн зээлд хамрагдаж байгаа иргэдийг дэмжих зорилгоор ипотекийн зээлийн хүүг 3% болгон бууруулж, урьдчилгаа төлбөрийн 30-60%-ийг төр батлан даахаар шийдвэрлэжээ.</li> <li>- 2022 онд нийт 1,744.4 тэрбум төгрөгийн ипотекийн зээлийг 21139 эзэлдэгчид олгож, гэр хорооллын дахин төлөвлөлтийн хүрээнд 5684 айлын орон сууц ашиглалтад орж, төрийн болон орон нутгийн түрээсийн 5592 айлын орон сууцны сан бүрдүүлж, нийслэл болон орон нутагт нийт 23201 айлын орон</li> </ul>

		<p>сууц шинээр ашиглалтад орсон байна. Улсын хэмжээнд 2019-2022 онд нийт <b>100980</b> айлын орон сууцыг ашиглалтад оруулсан байна<sup>21</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Архангай аймагт 47 айл өрхөд, Дорнод аймаг 61 айл өрхөд, Төв аймагт 23 айл өрхөд ипотекийн зээл олгож сууц өмчлөгчийн хариуцлагын даатгалд хамрагдсан байна.</li> <li>- Орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн урьдчилгаа төлбөрийг тэтгэврийн даатгалын нэрийн дансны хуримтлалаас бүрдүүлэх боломжийг судалж хэрэгжүүлэхээр 2022 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдөр Сингапурын хамтын ажиллагааны байгууллага (SCE)-тай хамтран ажиллах санамж бичгийг байгуулав. Удирдах хороог Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 08 дугаар сарын 09-ний А/153, дэд ажлын хэсгийг Төрийн нарийн бичгийн даргын 2022 оны 08 дугаар сарын 09-ний өдрийн А/144 дүгээр тушаалаар байгуулан ажиллаж байна.</li> <li>- <b>Нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг судалсан судалгаа одоогоор хийгдээгүй байна.</b></li> </ul>
<p>3.3.4. Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагуудын элсэлт, сургалтын үйл явц, төгсөлт болон төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд БХБЯ, ХНХЯ, БСШУСЯ-ны хамтарсан жендэрийн үнэлгээ хийж зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх</p>	<p>60</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Барилгын салбарт мэргэжлийн, чанартай боловсон хүчнийг бэлтгэх, давтан сургах, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлууд хийх, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, техник технологийн ололтыг салбарт нэвтрүүлэх чиглэлд хамтран ажиллахаар БХБЯ, ШУТИС-ийн Барилга, архитектурын сургуультай хамтын ажиллагааны санамж бичиг, хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөнд 2022.5.6-нд Талууд гарын үсэг зурсан.</li> <li>- Мэргэжил сурталчлах ажлыг ШУТИС, БАС, Барилгын политехник коллежд жилд 1-2 удаа зохион байгуулж, Барилгын салбарын хөгжлийн чиг хандлага” онол, практикийн анхдугаар бага хурлыг зохион байгуулжээ.</li> <li>- Барилгын салбарын ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-ҮАМАТ-08 -ыг “Европын холбооны Ажил мэргэжил, мэргэшил, чадамж, өрсөлдөх чадварын ангилал”-ын жагсаалт, тодорхойлолттой уялдуулан боловсруулж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022.12.22-ны өдрийн А/210 дугаар тушаалаар батлуулсан. Салбарын <b>645</b> ажил, мэргэжлийн нэршил, тодорхойлолтыг шинжлэн 38 ажил мэргэжлийг шинээр нэмж, 64-д өөрчлөлт оруулан 17 ажил, мэргэжлийг хүчингүй болгосон.</li> <li>- БШУЯ, ХНХЯ-нд барилгын салбарын МСҮТ-ийг чадавжуулах, суралцагчдын тоог нэмэгдүүлэх талаар санал, хүсэлтээ шаардлагатай мэргэжил, суралцагчийн захиалгыг жил бүр ХНХЯ, БШУЯ-нд хүргүүлдэг.</li> <li>- <b>Жендэрийн үнэлгээ хийгдэж, зөвлөмж гаргах ажлыг 2023, 2024 онд төлөвлөсөн.</b></li> </ul>

<sup>21</sup> БХБЯ-Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тайлан 2022 он

### 3.3. Үнэлгээний дүгнэлт

#### *Зорилт 1. Хот суурин, барилга байгууламжийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах*

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2017 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн 208 дугаар тушаалаар батлуулсан нь салбаруудаас анхдагч нь болсон бөгөөд хэрэгжилтийг эхлүүлэх ёслолын арга хэмжээ зохион байгуулж, бодлогын баримт бичгийг монгол, англи хэл дээр ном болгон 500 хувь хэвлүүлж түгээжээ.

*Үйл ажиллагааны чиглэл 1.1. Барилга, хот байгуулалтын салбарын үйл ажиллагаанд тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэх, мэдлэг ойлгоц, чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх”*

**Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах зорилтын** хүрээнд төлөвлөсөн арга хэмжээнүүд нь

- Сургалт, арга хэмжээ зохион байгуулах, сургагч багш бэлтгэх
- Сургалтын хөтөлбөрийг цахимжуулах
- Гарын авлага, удирдамж, шалгуур үзүүлэлт боловсруулах гэсэн 3 үндсэн чиглэлд хуваагдаж байх бөгөөд сургалтыг дараах 3 бүлэгт чиглүүлсэн байна. Үүнд:
  - Удирдах ажилтнуудын сургалт
  - Ажилтнуудад зориулсан сургалт
  - ИТА, архитекторууд, хот төлөвлөлтийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан сургалт

*Удирдах ажилтнуудыг сургалтанд хамруулах чиглэлээр* ЖҮХ-оос зохион байгуулсан жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийн сургалтанд ЖОТБСЗ-ийн гишүүд болон салбарын удирдах ажилтнууд, ТББ, АНБ-уудын удирдлагуудыг хамруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн байна.

Тайлант хугацаанд 2018 онд 12, 2019 онд 120(80 эмэгтэй) 2020 онд 25 (үүнээс эмэгтэй 9), 2021 онд 41 (эмэгтэй 13), 2022 онд 88(эмэгтэй 20) салбарын төрийн байгууллагын нийт 276 удирдах ажилтаныг (үүнээс эмэгтэй 122) сургалтанд хамруулснаас БХБЯ, БХТ, ГЗБГЗЗГ-ын удирдах ажилтан 26 хүн Ж1 гэрчилгээтэй байна.

Үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн анкетийн судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын төлөөлөл 21 хүний 78 хувь нь 2018-2022 онд 2-5 удаа сургалтад хамрагдсан байх бөгөөд тэдний 71 хувь нь сургалтаар олж авсан мэдлэг, мэдээллээ ажил хэрэгтээ ашигладаг гэсэн байна. Харин цаашид дахин суралцах шаардлагатай гэж 51 хувь нь үзэж байна.

Салбарын төрийн байгууллагын ажилтнуудаас 2018 онд 3, 2019 онд 69(эмэгтэй 28), 2020 онд 57 (эмэгтэй 27), 2021 онд 35 (эмэгтэй 21), 2022 онд 995 (эмэгтэй 571) хүнийг сургалтад хамруулсан байна. Салбарт хэрэгжиж буй төслүүдийн шугамаар 2000 гаран ажилтнуудыг сургалтад хамруулжээ.

Түүнчлэн “Чанарын менежментийн тогтолцооны стандарт MNS ISO 9001:2016”-ыг нэвтрүүлэхтэй холбоотой 6 удаагийн сургалтыг 2022 онд зохион байгуулсан байна. 5 албан хаагчийг БНСУ-ын их дээд сургуульд магистрын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамруулах ажлыг зохион байгуулж, БНСУ-ын КОЙКА ОУБ-тай хамтран “Үндэсний тэнцвэртэй



Зураг 1. 2022 онд жендерийн сургалтанд хамрагдсан албан хаагчдын тоо

хөгжлийн төлөөх бүс нутгийн бодлого, төлөвлөлт” сургалтад БНСУ-д 28 албан хаагчийг хамруулжээ<sup>22</sup>.

Үнэлгээний явцад хийгдсэн судалгаанд оролцсон 407 ажилтнуудаас 67.5 хувь нь хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хугацаанд 2-5 удаа сургалтанд хамрагдсан гэсэн хариултыг өгсөн байна. Гэхдээ сургалтын агуулгыг бүрэн эзэмшиж, ашигладаг байдал удирдах ажилтнуудтай харьцуулахад доогуур үзүүлэлттэй байна. Харин жендерийн сургалтанд цаашид ч хамрагдах “хэрэгцээтэй” гэж нийт ажилтнуудын 62.1 хувь нь үзэж байгаа нь сургалтын ач холбогдлыг ойлгож, үнэлж байгааг илэрхийлж байна.

*Архитектор, зураг төсөл, хот төлөвлөлтийн нийт мэргэжилтнүүдэд жендерийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын чиглэлээр сургалт, нөлөөллийн ажил хийх, жендерийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт, төсөвлөлтийн чиглэлээр амжилттай ажиллаж, салбарын хүний нөөцийн чадавхийг бүрдүүлэх зорилтыг хэрэгжүүлэхэд мэдэгдэхүйц үр нөлөө үзүүлсэн байна. Тухайлбал, ТНБД-ын 4 удаагийн тушаалаар 2022 онд 1204 ИТА-нуудад мэргэшлийн зэрэг шинээр олгож, 652 ИТА-ний мэргэшлийн зэргийг сунгаж, нийт 1856 ИТА-уудад жендерийн эрх тэгш байдал, хэвшмэл ойлголт, хүйсийн ялгаатай хэрэгцээний талаарх мэдлэг мэдээллийг өгсөн байна.*

Барилгын салбарын мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын төлөвлөгөө, ИТА-ийн мэргэшлийн зэрэг олгох, сунгах сургалтуудад нийгэм, жендерийн агуулгыг тусган хэрэгжүүлж буй сайн туршлага байна.

<sup>22</sup> Эх сурвалж БХБЯ

*Төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд зохион байгуулсан сургалтууд:*

БХБ-ын салбарт хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд нилээдгүй сургалт, арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулсан нь бодлогын баримт бичгийн зорилтыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд тодорхой нөлөө үзүүлсэн байна.

Тухайлбал, НҮБХХ, ЖАЙКА, КОЙКА зэрэг олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагуудтай хамтран давхардсан тоогоор 438 албан хаагчийг хамруулжээ. Мөн Канадын Засгийн газрын MERIT төсөл, Монголын Мянганы сорилын сантай хамтран сургалтуудыг зохион байгуулсан байна.

Архангай, Өвөрхангай, Өмнөговь, Дорноговь аймгуудад хэрэгжиж буй “L3388MON: Зүүн өмнөд говийн хот байгуулалт, хилийн ойролцоо суурин газруудын хөгжлийн төсөл-нэмэлт санхүүжилт” төслийн нийгэм, жендэрийн зөвлөх, байгаль орчны зөвлөхүүд 2018-2022 онд гүйцэтгэгч компаниудын 603 ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй болон ажлын байрны аюулгүй байдлын холбогдох дүрэм, журмыг хэрэгжүүлэх, байгаль орчны менежмент, ДОХ/ХДХВ сэдвүүдээр сургалтуудыг зохион байгуулжээ.

*ЖҮХ-оос зохион байгуулсан сургалт, арга хэмжээнүүд* нийт зохион байгуулсан сургалт, арга хэмжээнд томоохон байр суурь эзэлж байна. Судалгаанд оролцсон нийт ажилтнуудын 34.5 хувь нь ЖҮХ болон бусад байгууллагаас зохион байгуулсан сургалтад хамрагдсан байна.

*Хүснэгт 7. Жендэрийн сургалт зохион байгуулсан тоо, байгууллагаар*

2018	2019	2020	2021	2022
БХБЯ, “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨААТҮГ, ХТ 21 аймаг, нийслэлийн Газар зохион байгуулалтын алба	БХБЯ, “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨААТҮГ 21 аймаг, нийслэлийн Газар зохион байгуулалтын алба,	БХБЯ, “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨААТҮГ 21 аймаг, нийслэлийн Газар зохион байгуулалтын алба, Төслийн нэгжүүд -3, ТББ-3	БХБЯ, “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨААТҮГ 21 аймаг, нийслэлийн Газар зохион байгуулалтын алба, Төслийн нэгжүүд -3, ТББ-4	БХБЯ, “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨААТҮГ 21 аймаг, нийслэлийн Газар зохион байгуулалтын алба, Төслийн нэгжүүд -3, ТББ-4
Нийт 23	Нийт 23	Нийт 29	Нийт 30	Нийт 30

*Эх сурвалж: БХБЯ.*

Жендэрийн мэргэшсэн сургагч багш нар салбарт 19 байна. Сургагч багш нарын албан ёсны бүлэг байгуулан чадавхжуулах талаар тусгайлан зохион байгуулсан арга хэмжээ байхгүй ч сургагч багш нарын Viber групп үүсгэн мэдээлэл солилцож байгаа тухай яамнаас гаргасан тайлан мэдээнд дурьджээ.

*Удирдах ажилтнуудад зориулсан цахим сургалтын хөтөлбөр:* Жендэрийн сургалтын агуулгыг салбарын үйл ажиллагааны онцлогт нийцүүлэн нэвтрүүлэх арга хэмжээг үр дүнтэй зохион байгуулсаныг онцгойлон тэмдэглэж байна. Барилга, хот байгуулалт, газрын харилцаа, нийтийн аж ахуйн инженер, техникийн ажилтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх, чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөрийг батлан бүртгэл, мэдээ, мэдээлэл, төслийн санг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн нь бусад салбаруудад үлгэр жишээ болохоор томоохон ажил болжээ.



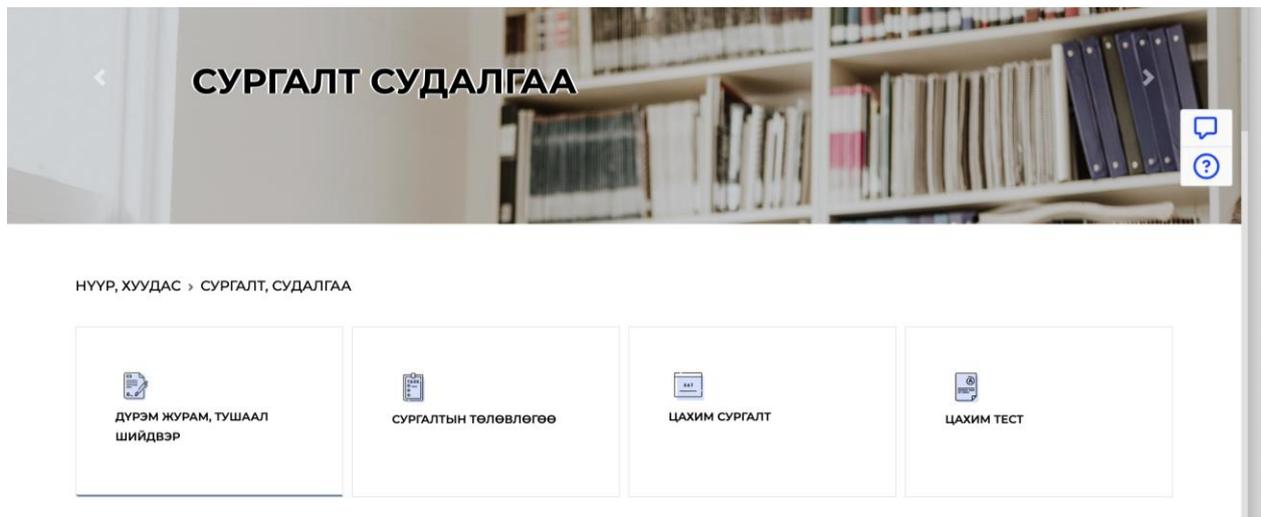
## БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН ЯАМ, БАРИЛГЫН ХӨГЖЛИЙН ТӨВ

Барилгын нэгдсэн мэдээллийн систем – [www.mcis.gov.mn](http://www.mcis.gov.mn)

<b>ТУСГАЙ ЗӨВШӨӨРӨЛ</b>	Барилгын салбарын мэргэжилтэн болон хуулийн этгээдийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж, барилгын үйл ажиллагааны 4 тусгай зөвшөөрөл, 1 мэргэжлийн эрхтэй холбоотой 25 үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн.
<b>НОРМ, НОРМАТИВ</b>	Монгол Улсын барилгын салбарт хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй 403 норм, нормативийн баримт, бичгийг үнэ төлбөргүй үзэж, хэвлэн авах боломжтой болсон.
<b>СУРГАЛТ, СУДАЛГАА</b>	Барилга, хот байгуулалт, газрын харилцаа, нийтийн аж ахуйн инженер, техникийн ажилтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх, чадавхжуулах сургалтын цахим бүртгэл, мэдээ, мэдээлэл, тестийн санг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн.
<b>МАГАДЛАЛ, ЗУРАГ ТӨСӨЛ</b>	Барилга, байгууламжийн зураг төсөлд магадлал хийлгэх хүсэлтийг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх, лавлагаа, мэдээллээр хангах боломжийг бүрдүүлсэн.
<b>ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ</b>	Барилгын салбарын мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх иргэн, хуулийн этгээдийг 9 чиглэлд бүртгэх үйл ажиллагааг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн.
<b>БАРИЛГЫН МАТЕРИАЛ</b>	Барилгын материалын үнэ, орд газрын мэдээллийн санг бүрдүүлж, тохирлын гэрчилгээ, технологийн заавартай аж ахуйн нэгж, байгууллагын мэдээллийг бүрдүүлж, ил тод, нээлттэй болгосон.
<b>ТАЙЛАН МЭДЭЭ</b>	Барилгын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөлтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үйл ажиллагааны тайланг хагас, бүтэн жилээр цахимаар хүлээн авч, хяналт тавих боломж бүрдсэн.

Зураг 2. Салбарын цахим шилжилтийн хүрээ

Сургалтын хөтөлбөр <https://mcis.gov.mn/mn/training>



Зураг 3. БХБЯ -ны цахим хуудас. “Сургалт, судалгаа” цэс

***Үйл ажиллагааны чиглэл 1.2. БХБ-ын салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог өргөжүүлэн хөгжүүлэх.***

Барилга, хот байгуулалтын яамны дэргэдэх ЖОТБСЗ-ийн бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг 2018 онд шинэчлэн боловсруулж батлуулан<sup>23</sup>, 2019, 2021, 2022 онд тус тус бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн баталсан байна.

ГЗБГЗЗГ, БХТ, ТОСК-д дэд салбар зөвлөлийг байгуулан ажиллаж байна. Зөвлөлийн ажиллах дүрэм, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг гаргаж, тайланг хагас бүтэн жилээр яаманд ирүүлж, яамнаас үйл ажиллагаанд нь чиглэл, зөвлөмж өгч ажилладаг байна.

БХБЯ-ны дэргэдэх ЖОТБСЗ 10 хүний бүрэлдэхүүнтэй, Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газрын дэргэдэх Жендэрийн орон тооны бус салбар дэд зөвлөл 7 хүний бүрэлдэхүүнтэй, БХТ болон ТОСК-ын дэргэдэх жендэрийн дэд салбар зөвлөл тус бүр 5 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж байна.

*Салбарын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийн жендэрийн агуулгыг тодорхойлон зэрэглэж ажлын байртай холбон жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг хуваарилах ажлын хүрээнд*

Барилга, хот байгуулалтын сайд, нийслэл болон аймгуудын Засаг дарга нартай байгуулсан гэрээнд жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж чиглэлээр дараах арга хэмжээний хэрэгжилтийг зохион байгуулж, тайлагнах үүргийг тусгажээ. Үүнд:

- Салбарын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих,
- Ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагааг явуулах,
- Нийгмийн нөлөөллийн үнэлгээ, хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл, үзүүлэлтүүдийг бүхий л үйл ажиллагааны хүрээнд тогтмол, бүрэн цуглуулах, нэгтгэх, түгээж ашиглах,
- Жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа шинжилгээг хөгжүүлэх, хүний нөөцийн бодлого, бодлогын хэрэгжилтэд ашиглах зэрэг
- Яамны түвшинд жендэрийн асуудлыг ТЗУГ-ын Салбарын сургалт, ажиллах хүчний бодлого, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээч, ГЗБГЗЗГ-т Захиргаа, удирдлага, хамтын ажиллагааны газрын Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн, Нийслэлийн газар зохион байгуулалтын албанд Хүний нөөц, сургалт, судалгаа хариуцсан мэргэжилтэн, аймгуудын хувьд ихэвчлэн захиргаа, хуулийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнүүд хариуцан тайлан мэдээг гаргаж ажилладаг байна.

Жендэрийн асуудлыг хариуцсан зарим албан тушаалтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн чиг үүргийг тусган ажиллаж байна. Тухайлбал БХБЯ-ны салбарын сургалт, хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээч, ТОСК-ийн Захиргаа удирдлагын газрын даргын албан тушаалын тодорхойлолтод “Хүний эрх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, жендэрийн асуудлыг хариуцахаар ажил үүргийг хувиарлажээ. (Хавсралт 5. БХБЯ-ны салбарын сургалт, хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээчийн ажлын байрны тодорхойлолт, Хавсралт 6. ТОСК-ийн Захиргаа удирдлагын газрын даргын ажлын байрны тодорхойлолт )

Төрийн чиг үүргийг гэрээгээр гүйцэтгүүлж буй МБҮА, МБНХ, МАЭ зэрэг ТББ-уудад аливаа үйл ажиллагаа, зөвлөл, хорооны бүрэлдэхүүнд жендэрийн тэгш оролцоог хангаж ажиллах үүрэг, чиглэл, зөвлөмж өгч 2017, 2018-2020, 2020-2022 онуудад “Монголын

<sup>23</sup> Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2018 оны 6 дугаар сарын 15-ны өдрийн 109 дүгээр тушаал

барилгачдын нэгдсэн холбоо” ТББ, “Монголын барилгачдын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо” ТББ-тай 3 талт хамтын хэлэлцээр байгуулж ажилласан. Энэхүү хэлэлцээрт барилгын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад мэргэжлийн холбоодын гүйцэтгэх үүргийг 4 зүйлээр тодорхой зааж, тусган хамтран ажиллаж байна. Үүнд:

- ЖҮХ-ноос гарсан заавар зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэх,
- Хөдөлмөрийн хуулийн заалтуудыг хэрэгжүүлэх,
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд,
- Хүүхэд хамгаалал, гэр бүлийн чиглэлээр ажиллах гэх мэт

Салбарын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийн жендэрийн агуулгыг тодорхойлох ажлыг 2024 онд хийхээр төлөвлөжээ.

### ***Үйл ажиллагааны чиглэл 1.3. БХБ-ын салбарын эрх зүй, бодлогын орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, шинжилгээнд тулгуурлан хөгжүүлэх чиглэлээр***

Энэ талаар Хот байгуулалтын тухай хууль(2008), Барилгын тухай хуульд (2016) тодорхой заалтууд орсон байна. Тухайлбал, “Хот байгуулалтын тухай хууль”-д “Хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөө нь тухайн хот, тосгоны хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөнд үндэслэсэн дүүрэг, хороолол, бичил хороолол, талбайн өндөржилт, зай хэмжээ, инженерийн шугам сүлжээний шийдэл, ногоон байгууламж, орчны тохижилтын төлөвлөлтийн норм ба дүрмийн шаардлагыг хангасан, иргэдийн оролцоотой төлөвлөгдсөн байна”<sup>24</sup>. Хот байгуулалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд “Хот байгуулалтын үйл ажиллагаанд нийтийн эрх ашгийг эрхэмлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх болон олон нийтийн оролцоо, оролцогч этгээдийн эрх тэгш байдлыг хангах”<sup>25</sup>; Барилгын тухай хуульд “Барилгын үйл ажиллагаанд оролцогчдын эрх тэгш, бие даасан байдлыг хангах”<sup>26</sup> зэрэг заалт тусгагджээ.

Тайлант хугацаанд зарим аймаг, сумын төвийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө, төлөвлөгөөний тодотгол боловсруулахад орон нутгийн удирдлага, иргэдээс санал авч, талуудын оролцоотой төслийг хэлэлцүүлэх ажлууд хийгдэж байгаа сайн туршлага байна.

Салбарын эрх зүй, бодлогын баримт бичигт оршин суугчдын оролцооны боломж бүрдсэн эсэхэд үнэлгээ хийгдээгүй, зөвлөмж гараагүй байна.

“Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөө, салбарын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх жендэрийн хүчин зүйлсийн талаар суурь судалгаа”-г 2024-2025 онд хийхээр төлөвлөсөн байна.

*Нэг хороолол, орон сууцанд орлогын янз бүрийн түвшний хүмүүс холилдон амьдрах орчныг бүрдүүлэх, түрээсийн орон сууц<sup>27</sup>-ыг тараан байрлуулах нөөц боломжийг судлан, бодлогод тусгах* ажлын хүрээнд улсын төсөв, олон улсын байгууллага, хандивлагч орнуудын буцалтгүй тусламж, хөнгөлөлттэй зээлийн эх үүсвэрээр “Түрээсийн орон сууцны сан”-г бүрдүүлэн зорилтот бүлгийн иргэдийг хөнгөлөлттэй үнээр хамруулах арга хэмжээг зохион байгуулж байна.

Түрээсийн орон сууц 9 байрлалд 1512 орон сууц байх бөгөөд, нийт 876 иргэн гэрээ байгуулсан байна.

<sup>24</sup> Хот байгуулалтын тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.5 дахь хэсэг

<sup>25</sup> Хот байгуулалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.4 дэх хэсэг

<sup>26</sup> Барилгын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.2 дахь хэсэг

<sup>27</sup> Монгол Улсын Засгийн газраас 2015 оны 06 дугаар сарын 15-ны өдрийн 248 тоот тогтоолоор баталсан

Хүснэгт 8. Түрээсийн орон сууцны байршил, иргэдийн тоо

№	Байршил	Нийт орон сууц	Түрээслэн өмчлөх гэрээ байгуулсан иргэдийн тоо
1	"Буянт Ухаа-2" хороолол	564	400
2	"Хангай" хотхон	223	85
3	Дархан-Уул	152	91
4	Увс аймаг	105	63
5	Ховд аймаг	114	53
6	Архангай аймаг	120	24
7	Хэнтий аймаг	115	70
8	Сэлэнгэ аймаг, Мандал сум	102	79
9	Хэнтий аймаг, Бор-Өндөр сум	17	11
<b>Нийт</b>		<b>1,512</b>	<b>876</b>

Эх сурвалж: БХБЯ-ны 2022 оны тайлан. [https://tosk.gov.mn/?page\\_id=9036](https://tosk.gov.mn/?page_id=9036)

Хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн дизайн (Universal design feature), төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх арга замыг хэлэлцэн тодорхойлж, зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх аргачлалын сургалт, мэдээлэл өгөх арга хэмжээ зохион байгуулж ирсэн байна.

Барилгын хөгжлийн төв ТӨААТҮГ барилгын ажлын зураг төсөлд магадлалын дүгнэлт гаргахдаа тухайн барилга байгууламжийн зураг төсөлд норм ба дүрмийн шаардлага, хүний ялгаатай, нийтлэг хэрэгцээний нийцлийг хангаж буй эсэхийг хянан баталгаажуулж байна. Тэр дундаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн дэд бүтцийг сайжруулах, хүртээмжтэй болгох ажлуудыг үе шаттай хийж байна.

“Барилга, байгууламжийн норм, нормативын баримт бичиг”<sup>28</sup> "Барилга, байгууламжид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хүртээмжийг төлөвлөх" /БНБД 31-23-22/-т заасан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд нэн тэргүүнд тулгамддаг 12 бүлэг, нийт 53 шалгуураар үнэлгээний шалгах хуудсыг боловсруулж, батлуулжээ<sup>29</sup>. Уг шалгуур үзүүлэлтээр Төрийн ордон, 16 яам, нийслэлийн ЗДТГ, төвийн 6 дүүргийн ЗДТГ (нийт 24 байгууллага)-ын барилга, байгууламжийн саадгүй байдал, хүртээмжийн үнэлгээг хийж, эдгээр байгууллагуудад хүртээмжгүй байдлыг засч сайжруулах зөвлөмж хүргүүлжээ.

**Үйл ажиллагааны чиглэл 1.4. Барилгын салбарын хяналт үнэлгээний тогтолцоонд ажиллагчид, хэрэглэгчид, бүтээгдэхүүн үйлчилгээтэй холбоотой жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэх чиглэлээр**

Салбарын төрийн байгууллагуудын хийж буй судалгаа, үнэлгээ, түүний дотор хэрэглэгчид, ажилтнуудаас авах судалгаанд нас, хүйсийн үзүүлэлтийг оруулах, үр дүнг тайлагнахдаа нас, хүйсээр ангилан шинжлэх талаар тусгайлсан удирдамж гараагүй байна.

Харин ТНБД-ын 2022.1.31-ний өдрийн 3/419, 3/420 дугаартай албан бичгүүдээр “Хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл, үзүүлэлтүүдийг аливаа судалгаа, сургалт, төсөл хөтөлбөрийн оролцоо болон бусад үйл ажиллагааны хүрээнд тогтмол, бүрэн цуглуулах, нэгтгэх, түгээж

<sup>28</sup> Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2022 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдрийн 123 дугаар тушаалаар баталсан

<sup>29</sup> Төрийн нарийн бичгийн даргын 2022 оны 11 дүгээр сарын 23-ны өдрийн А/169 дүгээр тушаалын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан

ашиглах, жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа шинжилгээг хөгжүүлэх” чиглэлийг салбарын бүх байгууллагад хүргүүлэн ажиллаж байна.

*Газрын нэгдмэл сангийн улсын нэгдсэн тайланд газар өмчлөгч, эзэмшигч, ашиглагчдын талаарх бүх мэдээллийг нас, хүйсээр ангилан гаргах* ажлыг “Газрын нэгдмэл сангийн тайлан гаргах журам”<sup>30</sup> болон Засгийн газрын 2003 оны 204 дүгээр тогтоолоор батлагдсан тайлангийн ГТ1-ГТ9 маягтуудын дагуу боловсруулж, улсын нэгдсэн тайланг жил бүр гаргадаг байна.

2022 оны байдлаар улсын хэмжээнд 598232 иргэн газар өмчилсөн байгаагаас 271157 эмэгтэй нийт 25699,6 га газар, 327075 эрэгтэй нийт 33135,6 га газар өмчилсөн байна. Улсын хэмжээнд 542052 иргэн газар эзэмшиж байгаа бөгөөд үүнээс 212203 эмэгтэй нийт 74053,4 га газар, 261278 эрэгтэй нийт 335331,9 га газрыг тус тус эзэмшиж байна<sup>31</sup>.



Зураг 4. Газар эзэмшиж буй иргэдийн тоо хүйсээр

Зураг 5. Газар өмчилсөн иргэдийн тоо хүйсээр

Гэр хорооллын дахин төлөвлөлт, нүүлгэн шилжүүлэх үйл ажиллагаанд хамрагдаж буй иргэдийн талаарх мэдээллийг нас, хүйс, орлого, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг үзүүлэлтээр ангилан бүрдүүлэх ажлын хүрээнд уг мэдээллийн санг Нийслэлийн орон сууцны корпораци бүрдүүлэн "Зорилтот бүлгийн иргэдийг орон сууцанд хамруулах журам"-ын дагуу түрээсийн орон сууцны хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийг сонгохдоо нас, хүйс, орлого, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэж байна.

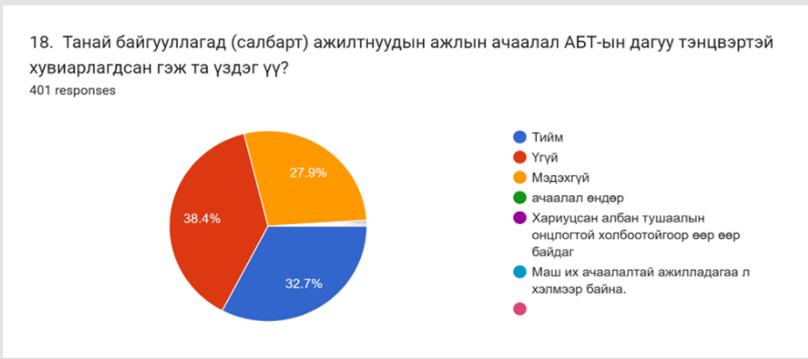
*БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын ачааллыг ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу тэнцвэртэй хуваарилсан эсэхэд дүн шинжилгээ хийх* ажлыг БХБЯ, харьяа байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хийсэн Эрдлийн үнэлгээ, яамны үйл ажиллагаанд хийсэн Зөрүүгийн шинжилгээний хүрээнд хийсэн. Энэхүү үнэлгээгээр ажлын байрны ачааллын тэнцвэртэй байдалд үнэлгээ, дүгнэлт, зөвлөмж өгч яамны албан хаагчдаас авсан сэтгэл ханамжийн судалгаагаар гарсан саналуудын мөрөөр зарим арга хэмжээг авч хэрэгжүүлжээ.

Харин энэхүү бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн судалгааны дүнгээр дээрхээс багагүй зөрүүтэй дүр зураг харагдаж байна.

Ажлын ачаалал маш их байдаг талаар чанарын судалгаанд оролцогчид фокус группийн ярилцлага болон ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр нэгэн адил илэрхийлж байсан юм.

<sup>30</sup> Монгол Улсын Засгийн газрын 2003 оны 28 дугаар тогтоолоор батлагдсан.

<sup>31</sup> БХБЯ- ны тайлан 2022 он

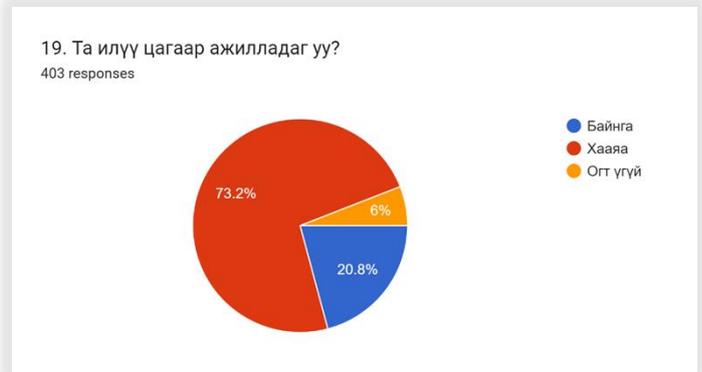


Үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн анкетийн судалгаанд “Ажлын ачаалал тэнцвэртэй хувиарлагдсан эсэх” тухай асуултад тийм, үгүй, мэдэхгүй гэсэн хариулт ойролцоо байгаа боловч судалгаанд оролцогчдын 20.8 хувь нь “Байнга”, 73.2 хувь нь “Хааяа илүү цагаар ажилладаг” гэсэн байна.

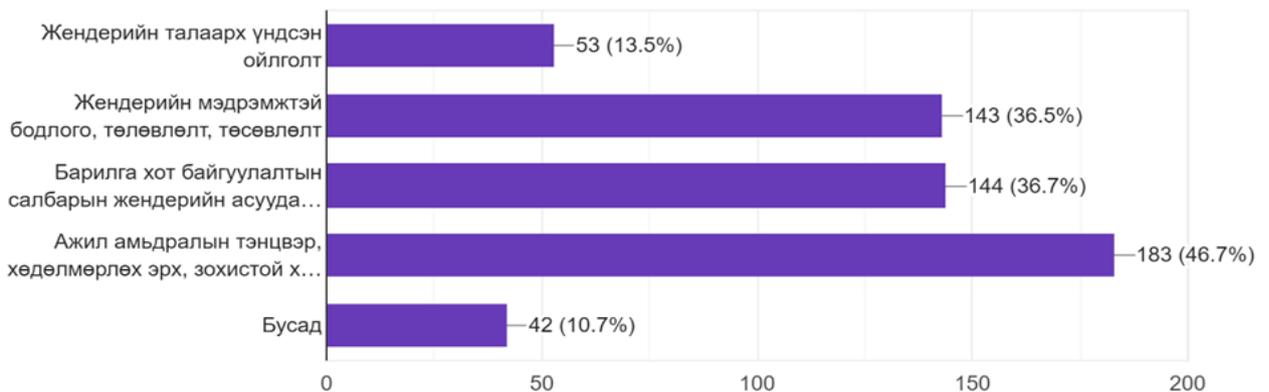
Зураг 6. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (ажлын ачаалал)

Судалгаанд оролцогчдын 70.8 хувь нь илүү цагаар ажилладаг шалтгаанаа нь “Ажил цагтаа багтдаггүй учраас өөрийн сонголтоор ажилладаг” гэж үзсэн байна. Энэ асуултад “Удирдах ажилтны дарамт шахалтаар” гэсэн хариултыг 56 ажилтан сонгосон байгаа нь анхаарал татаж байна. Иймд ажлын байрны дарамтын хэлбэр байгаа эсэхийг тодруулан судлах, урьдчилан сэргийлэх, удирдлагын харилцаа, ёс зүйн чиглэлээр тодорхой ахиц гаргаж ажиллах шаардлагатай байна. Мөн илүү цагийн хөлс олгогддоггүй гэж судалгаанд оролцогч ажилтнуудын 88 хувь нь хариулжээ.

Бид энэхүү судалгааны хүрээнд барилгын салбарын төрийн албан хаагчид жендерийн чиглэлээр сургалтын хэрэгцээгээ хэрхэн тодорхойлж байгааг илрүүлэх оролдлого хийсэн бөгөөд хамгийн хэрэгцээтэй, судлахыг хүсэж байгаа сэдвүүдээс “Ажил-амьдралын тэнцвэр” сэдэв нэгдүгээрт эрэмбэлэгдэж байгаа нь дээрх нөхцөл байдлаас үүдэлтэй байх магадлалтай байна.



Зураг 7. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (илүү цагаар ажилладаг эсэх)



Зураг 8. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (сургалтын сэдвүүд)

Барилга хот байгуулалтын салбарын ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэрт байдал:



Зураг 9. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын тоо

Монгол Улсын барилгын салбарт 2022 оны III улирлын байдлаар 88.8 мянган ажиллагчид ажиллаж байна. Үүнээс: Улаанбаатар хотод 59.5 (66.9%), баруун бүс 5.3 (6.0%), хангайн бүс 10.6 (11.9%), төвийн бүс 7.5 (8.4%), зүүн бүс 5.8 (6.5%) мянган ажиллагчид тус тус ажиллаж байна. Тэдний 71,933 (80.9%) эрэгтэй, 16,940 (19.1%) эмэгтэй байна. Гадаадын 1641 (23.3%) иргэн барилгын салбарт ажиллаж байна<sup>32</sup>.

Салбарын төрийн байгууллагуудад нийт 916 хүн ажиллаж байгаагаас эрэгтэй 421, эмэгтэй 495 байна. 2022 оны 12 дугаар сарын байдлаар БХБЯ-нд ажиллаж буй ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэрт байдлыг авч үзвэл төрийн улс төрийн албан тушаалтан сайд, дэд сайдын албан тушаалд 100 хувь эрэгтэй, БХБЯ болон ГЗБГЗЗГ-ийн газар, хэлтсийн дарга нарын 79.2 хувь нь эрэгтэй, 20.8 хувь нь эмэгтэй албан тушаалтнууд ажиллаж байна.

Түүнчлэн БХБЯ-ны сайдын дэргэдэх болоод бусад мэргэжлийн 13 зөвлөлийн 18 дарга, дэд дарга нарын дотор 2 (11 хувь) эмэгтэй дарга байна. (Хавсралт 2. БХБЯ-ны харьяа байгууллагуудын ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэрт байдлыг харуулсан хүснэгт)

Энэ нь “Яамдын газар, хэлтсийн дарга нарын 30 хувиас багагүй байх тухай “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулийн заалт<sup>33</sup>-ыг хангахгүй байна.

Нийт 103 төрийн захиргааны гүйцэтгэх ажилтнуудын 65 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Харин аймгуудын ГХБХБГ -уудад 2022 оны 12 дугаар сарын байдлаар нийт 603 хүн ажиллаж байгаагийн 54 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Үнэлгээний явцад хийгдсэн анкетийн судалгаанд нийт 407 ажилтан оролцсон бөгөөд тэдгээрийн 62.2 хувь нь эмэгтэй, 37.8 хувь нь эрэгтэй ажилтнууд байв.

Хүснэгт 9. БХБЯ-ны төрийн улс төрийн албан тушаалтнуудын хүйсийн тэнцвэрт байдал

<sup>32</sup> Эх сурвалж: БХБЯ

<sup>33</sup> Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. 10 дугаар зүйлийн 10.1.2 дахь заалт

№	Төрийн захиргааны төв байгууллагын нэр	Нийт төрийн УТАХ		Үүнээс					
		эр	эм	Сайд		Дэд сайд		Гүйцэтгэх, туслах	
				эр	эм	эр	эм	эр	эм
	БХБЯ	4	1	1		1		2	1

Эх сурвалж. БХБЯ - ны жендерийн үйл ажиллагааны тайлан 2022 оны. Хавсралт 1. Маягт 1-б

*Хүснэгт 10 . БХБЯ, ГЗБГЗЗГ-ийн төрийн захиргааны албан хаагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдал*

№	Байгууллагын нэр	Нийт	Нийт төрийн захиргааны АХ		Үүнээс			
			эр	эм	Газар, хэлтсийн дарга		Бусад гүйцэтгэх ажилтнууд	
					эр	эм	эр	эм
1.	Барилга, хот байгуулалтын яам	77	41	36	11	3	20	29
2.	Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газар	80	24	40	8	2	16	38
	Нийт	157	65	76	19	5	36	67

Эх сурвалж. БХБЯ- ны жендерийн үйл ажиллагааны тайлан 2022 оны. Хавсралт 1. Маягт 1-б

*Хүснэгт 11. БХБЯ, ГЗБГЗЗГ-ийн төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдал*

№	Байгууллагын нэр	Нийт төрийн үйлчилгээний АХ		Үүнээс			
		эр	эм	Газар, хэлтсийн дарга		Гүйцэтгэх, туслах	
				эр	эм	эр	эм
1.	Барилга, хот байгуулалтын яам	4	2	-	-	4	2
2.	Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газар	10	6	-	-	10	6
	Нийт	14	8			14	8

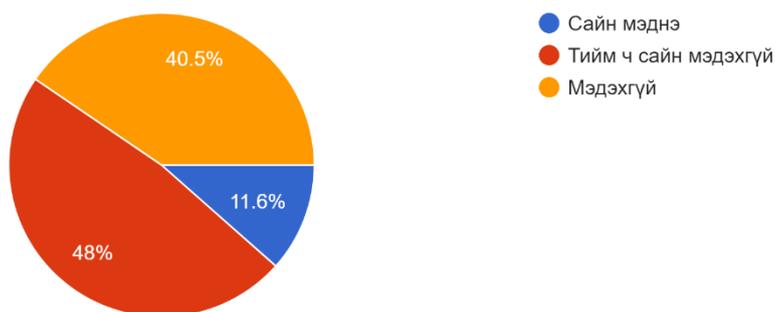
Эх сурвалж. БХБЯ- ны жендерийн үйл ажиллагааны тайлан 2022 оны. Хавсралт 1. Маягт 1-г

**Нэгдүгээр зорилтын хэрэгжилтийн хүрээнд цаашид анхаарах асуудал:**

1. Удирдах ажилтнуудын жендерийн мэдлэг, мэдээллийг улам бүр нэмэгдүүлэх шаардлагатай. Ялангуяа салбарын онцлогыг тусгасан сургалтад хамруулан, сургалтаар олсон мэдлэгээ ашиглах, жендерийн мэдрэмжтэй хот байгуулалт, зохистой хөдөлмөрийн зарчимын талаарх ойлголт хандлагыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр төр хувийн хэвшил, салбарын ТББ-дын удирдах ажилтнуудыг байнгийн давтамжтай сургах шаардлагатай.
2. Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан судалгаа, үнэлгээ, шалгуур үзүүлэлт боловсруулах зэрэг ажлуудыг үлдсэн хугацаанд зохион байгуулах, Монголын МСС-ийн болон БНТУ-ын “Мана” компаний Нийгэм, жендерийн асуудал хариуцсан багаас хэрэгжүүлж буй шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах, энэ чиглэлээр мэргэжлийн байгууллагууд, ЖҮХ- ний зөвлөхүүдтэй хамтран ажиллах зэрэг арга хэмжээг авах
3. Салбарын хэмжээнд удирдах ажилтан, ажилтнуудын хувьд сургалт, чадавхижуулах арга хэмжээнд хамрагдсан тоон үзүүлэлт хангалттай түвшинд



байгаа ч салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөөний талаарх ойлголт, Бодлогын баримт бичгийн талаарх мэдлэг хангалтгүй байна. Тухайлбал судалгаанд оролцсон нийт ажилтнуудын 58.2 хувь нь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар өөрсдийнхөө мэдлэгийг дундаж түвшинд, 22.1 хувь нь “муу” буюу “маши муу” мэдлэгтэй хэмээн үнэлсэн байна. Түүнчлэн “Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын талаар судалгаанд оролцсон 407 хүний 49 хөн нь буюу 11.6 хувь нь мэддэг, 48 хувь нь тийм ч сайн мэдэхгүй, 40.5 хувь нь огт мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн байгааг анхаарч хоёр дахь шатны төлөвлөлтөд тусгах.



Зураг 10. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (БХБСЖТББ-ын талаар)

Хүснэгт 12. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (БХБСЖТББ-ын талаар)

	Аймгуудын ГХХБГ		Яам, агентлаг, нийслэл	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
Мэдэхгүй	105	40 %	53	38%
Сайн мэднэ	21	8 %	25	17%
Тийм ч сайн мэдэхгүй	131	50%	58	42%
(blank)	4	1%	3	2.1%
<b>Grand Total</b>	<b>261</b>		<b>139</b>	

**Зорилт 2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаагаар дэмжих**

**Үйл ажиллагааны чиглэл 2.1. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаар нэгдсэн ойлголт зөвшилцлийг бий болгож хамтын ажиллагааг эхлүүлэх чиглэлээр дараахь арга хэмжээг авч хэрэгжүүлжээ. Үүнд:**

- БХБЯ, Барилгын болон орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын Үйлдвэрчний эвлэлийн ТББ-уудтай хамтын хэлэлцээр байгуулж, тус хэлэлцээрт “Салбарын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, чиглэлийг баримтлан зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж, тайлагнах” заалтыг тусган хэрэгжүүлж байна.
- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар салбарын үйл ажиллагаанд оролцогч байгууллагуудыг хамруулсан онол, практикийн бага хурал зохион байгуулах, сургалтад хамруулах ажлуудыг зохион байгуулжээ.
- Барилгын салбарын ажилтныг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөнд 2022 оноос Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, Ногоон ажлын байрны талаарх сэдвийг тусгаж хэрэгжүүлсэн.
- 2018-2020, 2020-2022 онуудад Барилга, хот байгуулалтын салбарын хамтын хэлэлцээрт Барилга, хот байгуулалтын сайдын “Монголын барилгачдын нэгдсэн холбоо” ТББ, “Монголын барилгачдын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо” ТББ-тай байгуулсан 3 талт хамтын хэлэлцээрээр “Барилга, барилгын материал, хийцийн үйлдвэрлэлийн инженер, техникийн ажилтнууд болон ажиллагчдын тэтгэвэрийг хөнгөлттэй нөхцлөөр тогтоолгох, Барилгын салбарын хөдөлмөрийн норм нормативыг шинэчлэх, ажилтнуудыг нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгалд бүрэн хамруулах чиглэлд холбогдох арга хэмжээг авч, дэмжлэг үзүүлэх зэрэг заалтуудыг оруулж, хэрэгжилтийг зохион байгуулж байна.
- Барилгын салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан хөдөлмөрт шилжүүлэхэд сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэхэд Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Дулаан шийдэл” төслөөр Улаанбаатар хотын төвийн 6 дүүргийн хэмжээнд барилгын салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй БЖДБ эрхлэгчид, бригадуудын мэдээллийн санг бүрдүүлэх судалгаа хийж, тэдний ажлын туршлага, мэргэжлийн чадавх, эдийн засгийн үзүүлэлт, ажиллах хүчний мэдээллийн санг бүрдүүлсэн байна. Уг төслөөр Монголын Барилгын Үндэсний Ассоциацид эрчим хүчний хэмнэлттэй барилгын салбарт ажиллаж буй БЖБД эрхлэгчдийг ногоон ажлын байранд зуучлах, сургаж, дадлагажуулах арга хэмжээг зохион байгуулж, 2018-2022 онд 100 БЖДБ эрхлэгчдийг сургаж чадавхижуулсан<sup>34</sup> байна.
- Барилгын салбарын ажил мэргэжил, ажиллах хүч ба хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын орчны суурь судалгаа хийх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх” ажлын даалгавар боловсруулж, ТНБД-аар батлуулан, худалдан авах ажиллагааг зохион байгуулуулахаар БХТ-д 2022.12.23-ны 3/5974 тоот албан бичгээр хүргүүлсэн байна. Уг судалгаагаар албан болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг судлахаар ажлын даалгаварт тусгажээ.

<sup>34</sup> МБУА-ийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан.

**Үйл ажиллагааны чиглэл 2.2. Салбарын хүний нөөцийн нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг хөгжүүлж, ашиглалтыг сайжруулах чиглэлээр**

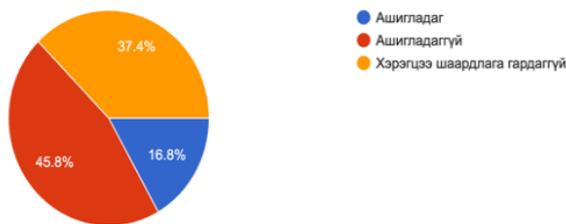
“Барилгын салбарын статистикийн чиглэлээр 2021-2022 онд хамтран хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г Барилга, хот байгуулалтын сайд болон Үндэсний статистикийн хорооны даргаар батлуулан хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажилласан.

Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын талаарх нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг тогтмол шинэчилж, салбарын мэдээллийн нэгдсэн санд холбосон байна.

Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллүүдийг яамны түвшинд дараах 9 үзүүлэлтээр гарган ажиллаж байна. Үүнд:

1. Барилгын салбарын ажиллагчид, хүйс, насны бүлэг, бүс, аймаг, нийслэлээр, улирал
2. Барилгын салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хүйсээр, улирал
3. Барилгын салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, ажил мэргэжлийн ангилал, хүйс, улирал
4. Барилгын салбарын осолдогчид, хүйсээр, улирал
5. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажил эрхэлж буй гадаадын иргэд, хүйсээр, улирал
6. Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагыг төгсөгчид, суралцагчид, хүйс, бүс, аймаг, нийслэлээр
7. Дотоодын их, дээд сургууль, коллежийг төгсөгчид, суралцагчид, хүйс, мэргэжлийн чиглэлээр, боловсролын зэргээр
8. Монгол Улсын хүн амын тоо, хүйс, насны бүлгээр /Хүн амын дундаж наслалт, хүйс, аймаг нийслэлээр/
9. БХБЯ болон харьяа байгууллагуудад ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хүйсээр

32. Та ажлын хэрэгцээндээ БХБЯ-наас гаргадаг хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг ашигладаг уу?  
393 responses



Дээрх 9 үзүүлэлтээр яамны түвшинд иж бүрэн статистик тоо мэдээлэл гарган ажиллаж байгаа боловч эдгээр нь нийслэл, орон нутагт мэдээллийг хүргэх, ажилтан албан хаагчид түүнийг ашиглах байдал дутагдалтай байна. Тухайлбал судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 16.8 хувь нь л эдгээр мэдээллийг ашигладаг гэсэн байна.

Зураг 11. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг ашигладаг тухай)

**Үйл ажиллагааны чиглэл 2.3. Ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх талаар байгууллагын дотоод журамд тусгах ажлыг салбарын хэмжээнд амжилттай зохион байгуулсан байна.**

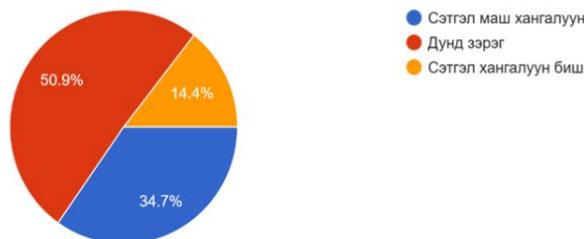
- Төрийн нарийн бичгийн даргын 2017 оны А/111 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д ажилтнуудаас бүх хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, тэгш бус хандлагын асуудлаар гаргасан санал, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх заалт оруулжээ.

- Яамнаас чиглэл өгч нийслэл, орон нутгийн төрийн байгууллагууд Хөдөлмөрийн дотоод журамдаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас ангид байх, урьдчилан сэргийлэх талаар тусган ажиллаж байна.
- Ажилтан, албан хаагчид “SPEAK OUT” буюу “Гомдол санал мэдүүлэх тогтолцоо”-г ашиглан ажлын байран дахь бүх төрлийн зохисгүй зан үйлдлийн талаар удирдах албан тушаалтанд утас, интернэт, чатаар хүргэх боломжоор ханган ажиллаж байгаа сайн туршлага байна.
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээ нилээдгүй зохион байгуулсан талаар тайлан мэдээ байгаа боловч “Ажилд авахдаа хүйс, насаар ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл сурталчилгаа, нөлөөллийн ажил хийгддэг” үү гэсэн асуултад судалгаанд оролцогч ажилтнуудын 19.4 хувь нь л тийм гэж хариулсан байгаа нь хангалттай үзүүлэлт биш юм.

Ажилтнуудыг эрүүл мэндийг хамгаалах, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангах чиглэлээр судалгаанд үндэслэн эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, бага насны хүүхэдтэй ажлын цагт зохицуулалт хийх, чөлөө олгох, эцэг эхийн зөвлөл байгуулах, тэдэнтэй хамтарч ажлын байранд хүүхдийн өрөө байгуулах (ТОСК), зэргээр ажиллаж байна. БХБЯ-аас нийслэлийн Чингэлтэй дүүргийн 9 дүгээр цэцэрлэгтэй хамтын ажиллагааны санамж бичиг байгуулж, яам, агентлагийн ажилтнуудын 24 хүүхдийг уг цэцэрлэгт хамруулсанд ажилтнууд сэтгэл хангалуун байгаагаа фокус бүлгийн ярилцлагын үеэр илэрхийлж байлаа.

Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгаа авах, үр дүнг хүйсээр ангилан шинжилж тайлагнах ажлууд хийгдэж байна. БХБЯ-ны тайланд албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн

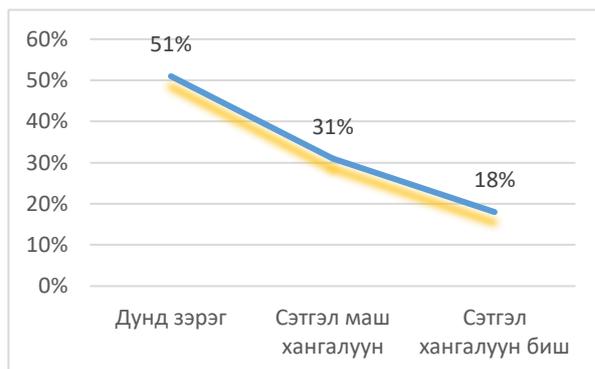
16. Та ажлын байрныхаа орчин нөхцөлд сэтгэл хангалуун байдаг уу?  
403 responses



судалгааны үр дүн 65.6 хувьтай эерэг гарсан гэж дурьдсан байх боловч энэхүү үнэлгээний хүрээнд салбарын төрийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй 407 ажилтнаас авсан судалгаагаар тэдний 34.7 хувь нь л ажлын байрныхаа нөхцөлд “сэтгэл маш хангалуун” байдаг, харин 50.9 хувь нь дунд зэрэг гэсэн хариултыг өгчээ.

Зураг 12. Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаарх судалгаанд оролцогчдын хариулт

Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаар нийслэл болон орон нутагт ажиллаж байгаа ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн байдал нилээдгүй функтээр зөрүүтэй байна. Нийслэлд ажиллаж байгаа ажилтнуудын 57 хувь нь ажлын байрны орчин нөхцөлдөө “сэтгэл маш хангалуун” гэсэн бол орон нутагт ажиллаж байгаа ажилтнуудын 31 хувь нь л “сэтгэл маш хангалуун” байдаг гэжээ. Ялангуяа сумдын газрын даамлуудын хувьд судалгаанд оролцсон 108 даамлуудын 52 хувь нь “дунд зэрэг”, 23 хувь нь “сэтгэл хангалуун биш” гэсэн хариултыг өгсөн байна.



Зураг 13. Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаарх сэтгэл ханамжийн байдал (нийслэл)

Зураг 14. Ажлын байрны орчин нөхцлийн талаарх сэтгэл ханамжийн байдал (Орон нутаг)

С рэ ах газартай, 58.9 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан орц, гарцтай хэмээн хариулсан байна.

Мөн ажилтны цайны өрөө, амрах байртай гэж 42.8 хувь, хүүхэд хөхүүлэх, саатуулах өрөөтэй гэж 10.5 хувь нь хариулсан байгаа нь салбарт ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчид, судалгаанд оролцогчдын нас хүйсийн байдалтай харьцуулахад хангалтгүй үзүүлэлт юм.



Зураг 15. Судалгаанд оролцогчдын хариулт (Танай байгууллагад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ариун цэврийн өрөө тус тусдаа байдаг уу?)

Шигтгээ 1. Үнэлгээний хүрээнд хийгдсэн судалгаанд 2 аймгийг сонгон авч ажилласан бөгөөд нэг аймгийн ГХБХБГ-ын ажилтнуудын эмэгтэйчүүдийн бие засах өрөөний хаалга эвдэрхий, нэг байгууллагад нь эрэгтэй эмэгтэй тусдаа бие засах өрөө байхгүй байсан юм. Энэ тохиолдолд эрэгтэйчүүдийн хувьд хамгийн ээлгүй орчин болдог тухай мэдээллийг фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчид өгсөн байна.

Фокус бүлгийн ярилцлагын тэмдэглэлээс

Харин 2 аймгийн ГХБХБГ-ын байр болон БХБЯ, ГЗБГЗЗГ-ын ажлын байранд ажилтнуудын амралтын өрөө, хурал зөвлөгөөн, сургалтын өрөөг зохих ёсоор тохижуулсан нь сайшаалтай байна. БХБЯ-нд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан орц гарц, бие засах өрөөг тохижуулсан байна.



Зураг 16. БХБЯ-ны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан бие засах өрөө

***Үйл ажиллагааны чиглэл 2.4. Салбарын төр, хувийн хэвилийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдалд ээлтэй хүн төвт, нийгмийн хариуцлага удирдлагын загварыг түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлээр***

- БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцыг илүү нээлттэй, оролцоотой болгох зорилгоор яамны цахим хуудасны “Ил тод байдал” цэсийн “Хүний нөөцийн ил тод байдал” дэд цэсийн “Төрийн албаны салбар зөвлөл” цэсэд ажилтан сонгон шалгаруулах журам, мөн “Байгууллагын соёл, дэг журам” цэсэд төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг үнэлэх журам (<https://mcud.gov.mn/a/1132>) гэх зэрэг мэдээллүүдийг байршуулан сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу ил тод зохион байгуулдаг.
- Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, шагнал урамшилд тодорхойлох гэх мэт асуудлыг хамт олны хурлаар нээлттэй хэлэлцэж шийдвэрлэдэг байна. Төрийн нарийн бичгийн даргын 2021 оны А/70 дугаар тушаалаар Төрийн албан хаагчдын сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг батлан ТНБД-ын 2022 оны 12 дугаар сарын 01-ний өдрийн Б/110 дугаар тушаалаар БХБЯ-ны Хөдөлмөрийн дотоод журамд өөрчлөлт оруулж, жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого, албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг тусган хэрэгжүүлж байна.
- Олон улсын болон дотоодын тендэрийн шалгуур үзүүлэлтэд ажилчдын дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 15 хувиас доошгүй, удирдах ажилтнуудын дунд 25 хувиас доошгүй байх, цалин хөлсөө бүх ажилтанд тогтмол олгодог байх заалтыг оруулахаар төлөвлөсөн. Энэ хүрээнд Төслийн баримт бичигт тухайн төслийн хэрэгжилтийг хангахад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг 30 хувьд хүргэж ажиллахыг зөвлөж байна.
- ТНБД-ын 2021 оны 5 дугаар сарын 25-ны 3/1978 тоот албан бичгээр тендэрт оролцогч талууд болон гэрээлэгч байгууллагуудад жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой мэдээллийг өгч, холбогдох зөвлөгөө, зөвлөмжөөр тогтмол хангаж, орон нутгийн иргэд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхийг зөвлөмж болгон ажиллаж байна. Энэ хүрээнд **МОН-3388 төслийн нийгэм ба жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний дагуу** нийт 603 ажлын байранд орон нутгаас 184 (30.5 хувь) хүнийг авч ажиллуулсаны 30-31 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

***Үйл ажиллагааны чиглэл 2.5. Техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлж, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах замаар эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах боломжтой ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр:***

- Барилгын салбарт бий болж байгаа технологийн дэвшил, автоматжуулалтын үр дүнд хөөсөн хавтангийн үйлдвэрийн шахалтын цех, хөөрүүлэлтийн цех, хаалга, цонхны үйлдвэрийн шилэн багцын үйлдвэрлэл, гагнуурын цех гэх мэт бүрэн автомат, хөнгөн технологийн шугамд эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах боломжтой

болжээ. Иймээс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу ААН байгууллагууд ХБИ ажиллуулахыг дэмждэг байна. Тухайлбал, “МЦХҮХ” ТББ-аас “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбоо” болон 29 дүгээр дунд сургуулиас төгсөгчдийг ажилд авах захиалга хүргүүлэн ажиллаж байна.

- Бүрэн автомат, өндөр технологи бүхий үйлдвэрүүдэд кип автоматикийн мэргэжилтэй эмэгтэйчүүд ажиллах боломжтой болж байна. Энэ чиглэлээр хэд хэдэн сайн туршлагауд байгааг тайлангаас үзэж болно.
- Нийгмийн хариуцлагын хүрээнд ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх, тэр дундаа ХБИ-д ээлтэй ажлын байр бий болгох, тогтвортой хөдөлмөрлөх нөхцлөөр хангах<sup>35</sup> асуудлыг шилдэг аж ахуй нэгж шалгаруулах шалгуур үзүүлэлтийн нэг болгон тусган хэрэгжүүлж байгаа нь сайшаалтай байна.
- Харин энэ талаар бодлогын зөвлөмж гараагүй байна.

### **Хоёрдугаар зорилтыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр цаашид анхаарах асуудал:**

1. *Барилгын салбарын ажлын орчин нөхцөлд жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээ хийх чиглэлээр сургалт (зөвлөх үйлчилгээ) зохион байгуулах*
2. *Зохистой хөдөлмөрийн зарчим, ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих соёлыг аж ахуйн нэгж байгууллагад нэвтрүүлэх чиглэлээр салбарын Төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах*
3. *Хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжтэй нарийвчилсан судалгааг хийх ажлыг 2023 ондоо багтаж эхлүүлэх, үр дүнгээр нь зохих арга хэмжээ авах ажлыг 2024-2025 онд зохион байгуулах*
4. *Салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах, жендэрийн салбар зөвлөлд тайлагнах удирдамжийг боловсруулан хүргүүлж ажиллах, энэ чиглэлээр сургалт зохион байгуулах*
5. *Ажилтнуудаа орон сууц, гэр, хашаа байшин, цалингийн урамшууллаар дэмжих, орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлд хамруулах арга хэмжээ авч буй аж ахуйн нэгжүүдийн мэдээлэл цуглуулах, нэгдсэн тоо баримттай болох, сайн туршилагыг түгээн дэлгэрүүлэх ажлыг зохион байгуулах*
6. *Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлж, ажилчдын хүүхдэд зориулсан цэцэрлэг байгуулах зэргээр ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан байгууллага шалгаруулан, урамшуулж, хэвлэл мэдээллээр сурталчлах ажлыг эрчимжүүлэх, энэ чиглэлээр шилдэг аж ахуйн нэгж шалгаруулах удирдамж дахь үзүүлэлтийг нарийвчлан тодорхой болгох*
7. *Барилгын салбарт түр, улирлаар ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хөрвөх чадварыг сайжруулан байнгийн ажилтай болгоход дэмжлэг үзүүлэх сургалтын тогтолцоог төр, хувийн хэвшлийн түншлэлээр бий болгох ажлыг эрчимжүүлэх*

<sup>35</sup> Барилгын салбарын шилдэг аж ахуйн нэгж шалгаруулах журам. БХБ-ын сайдын 2019 оны 140 дүгээр тушаал

**Зорилт 3. Барилга, хот байгуулалтын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулахад хэрэглэгчид, түншлэгчдийн оролцоог дээшлүүлэх**

**Үйл ажиллагаа 3.1. Хот суурин газрын оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны жендэрийн мэдрэмжтэй багц үзүүлэлт - Амьдралын чанарын суурь стандарт (АЧСС) гарган салбарын оролцогч талуудын үйл ажиллагаанд мөрдлөг болгож, түгээн сурталчлах, сайжруулах чиглэлээр хамтран ажиллахаар үндэсний болон олон улсын байгууллагуудад санал тавьж, төслийг боловсруулахаар 2023 оны төлөвлөгөөндөө тусгасан байна.**

- “Амьдралын чанарын суурь стандарт”<sup>36</sup>-ын нэг үзүүлэлт нь иргэдийн амьдрах орчин, нөхцлийг сайжруулах тэр дундаа ундны ус, усан хангамж, тохилог орон сууцны хүртээмжийг нэмэгдүүлэх явдал бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газар Барилга хот байгуулалтын яам орон сууцны төслүүдийг амжилттай хэрэгжүүлж байна.



Зураг 17. Солонго 1 орон сууцны төслийн мэдээлэл



Зураг 18. Солонго 2 орон сууцны төслийн мэдээлэл

<sup>36</sup> Цэвэр ус, орон байр хоол хүнс, хувцас хунар, гэх мэт зайлшгүй хэрэгцээт зүйлд хүртээмжтэй байх нь амьдралын чанарын үндэс суурь юм.



- Усан хангамж, ариун цэврийн байгууламжийн тогтвортой менежментийг хангах 22 арга хэмжээг 2022 онд төлөвлөж, бүрэн хэрэгжүүлсэн. Зарим аймгуудын ус хангамжийн эх үүсвэрийн эрүүл ахуйн бүсийг ИТХ-аар хэлэлцэн шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, 6 аймгийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга байгууламж, инженерийн шугам сүлжээг өргөтгөн шинэчлэх, шинээр барих санал боловсруулж, 2023 оны улсын төсөвт тусгуулсан байна. АНУ-ын МССК-ын буцалтгүй тусламжаар УБ хотын гэр хорооллын ус түгээх байрыг ухаалаг системд холбох төсөл хэрэгжүүлсэн.
- Түрээсийн орон сууцанд амьдрах ХБИ-ийн квотын хэмжээг 5% байсныг 10% болгон нэмэгдүүлэх асуудлыг талуудад танилцуулж, санал нэгдсэн.

***Үйл ажиллагааны чиглэл 3.2. Хот суурин, барилга байгууламжийн төлөвлөлт, бүтээн байгуулалтад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн оролцох чадавхи, боломжийг сайжруулах чиглэлээр дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэсэн байна.***

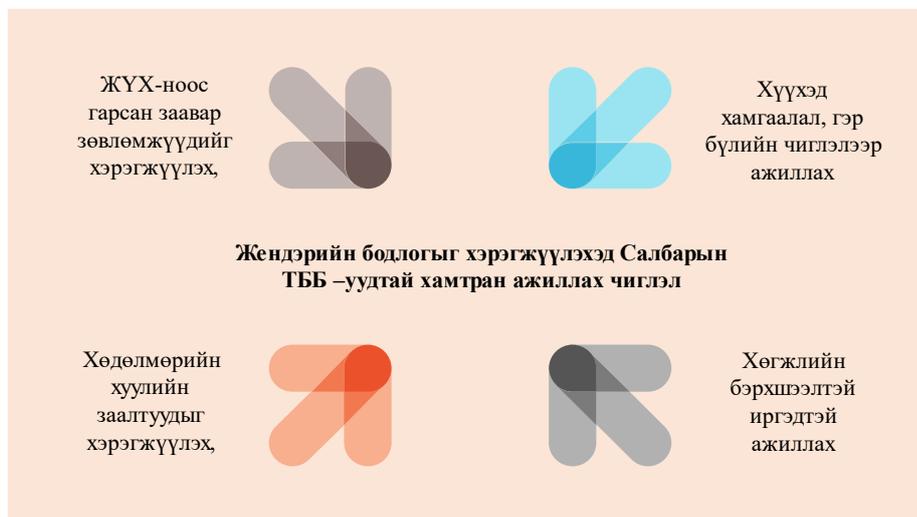
- АХБ-ны хөнгөлөлттэй зээлээр хэрэгжүүлсэн “Ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3713” төслийн зөвлөх багаас цэвэр, бохир усны үнэ тарифыг нэмэгдүүлэх, үйл ажиллагааг үе шаттай сайжруулах 3 жилийн “Бизнес төлөвлөгөө”-г орон нутгийн удирдлагууд, олон нийтэд танилцуулах ажлыг Усны зохицуулах зөвлөлтэй хамтран усны үнэ тарифын хэлэлцүүлгийн 4 аймагт зохион байгуулсан. Тухайлбал, Дорноговь аймгийн театрт нийт 177 оршин суугчдыг оролцуулан хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, 64 (36.4%) эрэгтэй, 113 (63.6%) эмэгтэйчүүд оролцсон байна.
- Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын төв, Хангайн бүсийн тулгуур төв Эрдэнэт хот, Говь-Алтай аймгийн төв, Алтай хотын ерөнхий төлөвлөгөө, Замын-Үүд чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөний тодотгол, эхний ээлжийн хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөө, Алтанбулаг чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг шинэчлэн боловсруулахад холбогдох талууд, тухайн орон нутгийн иргэдийн төлөөллийг оролцуулж боловсруулах ажлыг зохион байгуулсан сайн туршлага байна.
- "Газар зохион байгуулалт ба олон нийтийн оролцоо" сэдэвт сургалтыг зохион байгуулж, Нийслэл, дүүрэг, 21 аймгийн Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтнүүдийг хамруулсан.

***Хэрэглэгчдийн байгууллагыг үндэсний хяналтын тогтолцоонд оруулах зорилтын хүрээнд***

- Барилга байгууламжийн зураг төсөл боловсруулах, барилгын ажил гүйцэтгэх, өргөх байгууламж, түүний эд ангийн үйлдвэрлэл, угсралт, засвар үйлчилгээ эрхлэх хуулийн этгээдэд тусгай зөвшөөрөл олгох чиг үүргийг /7/ ТББ-ын түншлэлийг төлөөлж “Монголын барилгын үндэсний ассоциаци” ТББ-аар;
- Барилгын материал үйлдвэрлэлийн тусгай зөвшөөрөл олгох чиг үүргийг “Монголын барилгын материал үйлдвэрлэгчдийн холбоо” ТББ-аар
- “Барилгын салбарын ажилтныг давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох ажлыг зохион байгуулах” чиг үүргийг 12 ТББ-ын түншлэлийг төлөөлж “Монголын барилгачдын нэгдсэн холбоо” ТББ-аар тус тус гэрээгээр гүйцэтгүүлж байна.
- Барилга, хот байгуулалтын салбарт хэрэгжүүлж буй “Ногоон нуур 1008 айлын орон сууц төсөл”-ийн хүрээнд 960 хүүхдийн сургуулийн барилга, 240 хүүхдийн цэцэрлэгийн барилга бүхий иж бүрэн орчны тохижилттой орон сууцны хороолол, “Солонго-1”, “Солонго -2” орон сууц барих төслүүдийн хүрээнд 5002 айлын орон сууц барих, мөн улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар 1250 хүүхдийн цэцэрлэг, 280 хүүхдийн 2 цэцэрлэг барихаар төлөвлөсөн байна.

### Үйл ажиллагааны чиглэл 3.3. БХБ-ын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын цаашидын хөгжлийг түншлэл, хамтын ажиллагаагаар дэмжих чиглэлээр

- Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэлийн зураглалыг гаргаж, олон талт оролцооны түншүүд болох ТББ- уудтай хамтын хэлэлцээр байгуулан ажиллаж байна. Энэхүү хэлэлцээрт барилгын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад мэргэжлийн холбоодын гүйцэтгэх үүргийг 4 зүйлээр тодорхой зааж, хамтран ажиллаж байна.



Зураг 19. Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд салбарын ТББ-уудтай хамтран ажиллах чиглэл

- Орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын 2023-2025 оны хамтын хэлэлцээрт салбарын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, салбарын ажилтнуудын цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх зэрэг нийт 9 бүлэг 78 арга хэмжээ тусгагджээ.
- АХБ-ны зээлийн хөрөнгөөр 5 аймагт хэрэгжиж буй ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3388, МОН-3713 төслүүд нийгэм, жендэрийн төлөвлөгөөтэй ажиллаж, олон нийтийн тэгш оролцоог ханган, хүйсээр ангилсан судалгаатай ажиллаж байгаа сайн туршлагыг салбарын хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлж ажиллах бүрэн боломжтой байна.
- Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагуудын элсэлт, сургалтын үйл явц, төгсөлт болон төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд БХБЯ, ХНХЯ, БСШУСЯ-ны хамтарсан жендэрийн үнэлгээг 2024 онд хийж, зөвлөмж гаргахаар төлөвлөсөн байна

#### Гуравдугаар зорилтын хүрээнд цаашид анхаарах асуудлууд:

1. Оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны багц үзүүлэлт–АЧСС-ыг нийгмийн гаргах ажлыг үндэсний болон олон улсын байгууллагуудад санал тавьж, төслийг боловсруулахаар 2023 оны төлөвлөгөөндөө тусгасан байгааг нэн яаралтай эхлүүлэх;
2. Хэрэглэгчдийн байгууллагыг үндэсний хяналтын тогтолцоонд оруулах дараагийн алхамуудыг зохион байгуулах;
3. Нийгэм, жендэрийн асуудлаар хийх салбар хоорондын зохицуулалтын чиглэлийг тодорхойлохоор хамтын ажиллагаа эхэлсэн байгаа үр дүндээ суурилан энэхүү ажлыг эрчимжүүлж, үйл ажиллагааны чиглэлийг батлах, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө, эсвэл албан даалгавар, зөвлөмж боловсруулж, холбогдох талуудад хүргэх;
4. Ипотекийн зээл олголт, орон сууцны түрээсийн нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг судлах ажлыг эхлүүлэх;

5. Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагуудын элсэлт, сургалтын үйл явц, төгсөлт болон төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд БХБЯ, ХНХЯ, БСШУСЯ-ны хамтарсан жендэрийн үнэлгээ хийх ажлыг эхлүүлэх

### Чанарын судалгаанаас гарсан саналууд:

Энэхүү үнэлгээний хүрээнд бүх шатны холбогдох байгууллагуудын төлөөлөл, үр шим хүртэгчид, гол мэдээлэгч нартай хийх ганцаарчилсан ярилцлагад 24 хүн (Үүнээс эм 14), 8 фокус бүлгийн ярилцлага 104 хүн (Үүнээс 63 эм) хүн оролцсон.

Чанарын судалгааны дүгнэлтээр оролцогчдоос гарсан саналуудыг багцлан эрэмбэлэхэд бодлогын хэрэгжилтийн 2 дахь шатанд дараах асуудлуудад анхаарал хандуулж, ажиллах шаардлагатай байна.

#### 1. Сургалт, сурталчилгаа, мэдээлэл түгээх ажлыг үргэлжлүүлэх, эрчимжүүлэх

- Жендэрийн асуудлаар нэн тэргүүнд байгууллагын удирдлагуудыг түлхүү сургаж, тэдний манлайллыг нэмэгдүүлэх
- БХБ салбарын жендрийн талаар баримтлах бодлогын бичиг баримт, цаашдын зорилго зорилтын талаар цахим сургалтыг үе шаттайгаар авах суралцах
- Жендэртэй холбоотой сургалтад нийт ажилтнуудыг хамруулах, мэдээллээр хангах ажлуудыг үргэлжлүүлэн чанартай зохион байгуулах

Мөн судалгаанд оролцогчид сургалтын сэдвүүдээс “Ажил амьдралын тэнцвэр”, “Зохистой хөдөлмөрийн зарчим” сэдвүүдийг судлах хэрэгцээтэй байгаагаа илэрхийлсэн байна.

*Удирдлагууд манлайлахгүй бол ямар ч үр дүнд хүрэхгүй. Тиймээс тэднийг хангалттай сургаж, жендэрийн асуудалд анхаарлыг хандуулах хэрэгтэй. Мөн төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт жендерийн талаар бүрэн ойлголт өгөх нь чухал.*

*Ярилцлагын судалгаанд оролцогчийн мэдээллээс*

#### 2. Газрын даамлуудын ажиллах нөхцөл, ажлын ачаалал зэрэгт тусгайлан анхаарч, судалгаа хийх, тэдний санал бодлыг сонсох арга хэмжээг хэрэгжүүлэх

- Сумдын газрын даамлуудын ажлын ачаалал их, иргэдийн дарамт шахалт их байдаг. Мөн ажлын хэрэглээний программ(газрын удирдлагын нэгдсэн систем) дээр засвар хийх боломжийг нээж өгөх шаардлагатай. Үүнээс болж иргэдийн гомдол тасрахгүй байгааг анхаарах;
- Тухайн аймаг сумынхаа хүн амын тооноос шалтгаалж газрын даамлын орон тоог баталдаг байх;
- Ажиллах орчин нөхцөл тав тухгүй, ажлын ачаалал их ажлын 8 цагт ажил амждаггүй, байнга илүү цагаар суудаг, дарга нарын дарамт шахалт их,
- Хөдөө гадаа явж ажилладаг газрын даамлуудаа үнэлдэггүй, цалин хөлс бага

*Хөдөө сумд ажиллаж байгаа даамлууд бид чинь юм болгоноос хоцорсоор байна. Газрын алба нь ч тоохгүй, Тамгын газарт харьяалалгүй болохоор хэдэн өнчин хүүхэд шиг хүмүүс байдаг. Нийгмийн баталгаа, нийгмийн халамж гэж байхгүй, бид томилолт, илүү цаг, үр дүнгийн урамшуулал авдаг баймаар байна.*

*Ярилцлагад оролцогчийн мэдээллээс*

### 3. Ажлын байрны орчин нөхцлийг сайжруулах, нийгмийн асуудлыг анхаарах

- Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл нийгмийн баталгааг сайжруулахад төсөвт хөрөнгө суулгаж, ядаж амрах, хүүхэд хөхүүлэх өрөө зэрэг орчин үеийн стандартад нийцсэн ажлын байртай болох
- Хүний ажиллах хувийн орон зай байхгүй
- Нийгмийн асуудалд түлхүү анхаарах

*Ажилчдын ая тухтай ажиллах орчинг сайжруулах шаардлагатай. Жишээ нь ариун цэврийн өрөөнд 00 цаас, гарын шингэн саван тавих, ус цэвэршүүлэгчийн шүүлтүүрийг солих зэрэг наад захын хэрэглээний зүйлийн хэрэгцээг шийдвэрлэвэл зүгээр. Амралтын өрөө бий болгож ажилчдын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд анхаармаар санагддаг*

*Судалгаанд оролцогчийн мэдээллээс*

### 4. Бусад санал

- Шашинаар гадуурхах, өөрийн үзэл бодлоо тулгах гэх мэт зүйл бага сага ажиглагддаг.
- Төрийн захиргааны албан хаагчид үзэл бодлоо илэрхийлэх эрхгүй
- Ар гэр үр хүүхэд өөрсдийн эрүүл мэнддээ зарцуулах цаг зав огт байдаггүй
- Ажлын ачаалал маш их
- Удирдлагын зүгээс ялгаварлан гадуурхалт байдаг. Жишээ нь яг ижил нөхцөлд нэг хүнд нь цалинтай чөлөө өгөөд нөгөө хүнд өгөхгүй байх жишээтэй.

*Монголын нийгэмд төрийн албан хаагчид ялангуяа мэргэжилтнүүд цаг завгүй, маш их ачаалалтай ажилладаг. Төрийн албан хаагчийн үг хэлэх үзэл бодлоо илэрхийлэхийг бүх шатанд хорьдог. Гомдол санал их байдаг. Төрийн албан хаагчийг хүн биш робот мэт л ажилуулдаг. Энэ талаар хаана хэнд хэлэх ёстойгоо мэддэггүй.*

*Судалгаанд оролцогчдын мэдээллээс*

### 5. Аж ахуйн нэгж байгууллагын ажилтнуудын зарим санал

- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй, илүү цагийн хөлс олгодоггүй, цалингаа цагтаа олгодоггүй.
- Гэр орноосоо хол олон сараар барилга дээр ажилладаг болохоор ажлын байрны нөхцөл маш чухал байдаг ч тэсээд л ажилладаг.
- Ажилтнуудыг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулахад анхаарах, ялангуяа эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудал хурцаар тавигддаг.
- Авч байгаа цалин хүрэлцдэггүй.
- Барилгын компанууд хүний нөөцийн хомсдолд орсон гэж хэлж болно. Ялангуяа мэргэжилтэй боловсон хүчин инженерүүд орон нутагт хомс.

## ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2017 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн 208 дугаар тушаалаар баталжээ. Бодлогыг 2018-2025 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлэхээр нийт 3 зорилт, 12 үйл ажиллагааны чиглэлийн хүрээнд 63 арга хэмжээг төлөвлөсөн. “Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ийн эхний шатанд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны нэгдсэн үнэлгээгээр 80.6 хувийн үнэлгээтэй, “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” хэмээн үнэлэгдэв. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт 50.6 хувьтай байна.



Үнэлгээгээр нэг ба хоёрдугаар зорилтын хүрэх үр дүн, үйл ажиллагааны үнэлгээ “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” харин гуравдугаар зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааг “Эрчимжүүлэх шаардлагатай” хэмээн үнэлэв.

Нийт 12 үйл ажиллагааны чиглэлээс 1.3, 3.2, 3.3 дахь үйл ажиллагааны чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүн 80-аас доош үнэлгээтэй байгааг “Эрчимжүүлэх шаардлагатай” байна.

Зураг 20. БХБСЖТББ-ын хэрэгжилтийн үнэлгээний дүн зорилтуудаар



Зураг 21. БХБСЖТББ-ын хэрэгжилтийн үнэлгээний дүн үйл ажиллагаагаар

Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд салбарын цахимжилт, үйл ажиллагааны ил тод байдал, олон улсын техникийн болон санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлж буй төслүүдийн хүрээнд зохион байгуулагдсан арга хэмжээнүүд эерэг нөлөө үзүүлсэн болохыг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй.

**Зорилт 1: Хот суурин, барилга байгууламжийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах**

Нэгдүгээр зорилтын хүрээнд 4 чиглэлээр нийт 25 үйл ажиллагааг төлөвлөсөн байгаагаас нэг, хоёр, дөрөвдүгээр үйл ажиллагааны чиглэлийн хүрээнд төлөвлөсөн арга хэмжээнүүд тодорхой үр дүнд хүрсэн 90-92 хувийн гүйцэтгэлтэй байна. Харин 3 дугаар үйл ажиллагааны чиглэлийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна.

**Нэгдүгээр зорилтын хүрээнд амжилттай хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнүүд сайн туршилага:**

- 1. Жендэрийн сургалтын чиглэлээр:** Барилга, хот байгуулалт, газрын харилцаа, нийтийн аж ахуйн инженер, техникийн ажилтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх, чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөрийг батлан бүртгэл, мэдээ, мэдээлэл, тестийн санг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн.

Салбарын онцлогт нийцүүлэн барилгын салбарын мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын төлөвлөгөө, ИТА-ийн мэргэшлийн зэрэг олгох, сунгах сургалтуудад нийгэм, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтын агуулгыг оруулсан сайн туршилага байна.

- 2. Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөлт хийх, шалгуур үзүүлэлтүүд гарган ашиглах чиглэлээр:**



АХБ-ны зээлийн хөрөнгөөр 5 аймагт хэрэгжиж буй ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3388, МОН-3713 төслүүд төслийн удирдамж, тендэрийн ажлын даалгавар зэрэг холбогдох баримт бичгүүдэд жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгайлан тусгуулж, хяналт тавьж ажилладаг байна.

Дээрх аргачлалыг ашиглан цаашид шалгуур үзүүлэлт боловсруулах бүрэн боломжтой байна.

Зураг 22. АХБ-наас хэрэгжүүлж буй төслийн хүрээнд ашиглаж буй жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд

- 2. БХБ-ын салбарын эрх зүй, бодлогын орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх чиглэлээр:**



Зураг 23. Хуульд тусгагдсан заалтууд

- Салбарын хууль тогтоомжид, иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг төлөвлөлтөд харгалзах, иргэдийн оролцоог хангах заалтууд орсон.

- Барилгын норм нормативт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлаар 12 бүлэг, нийт 53 шалгуураар үнэлгээний шалгах хуудсыг боловсруулж, батлуулсан<sup>37</sup> зэрэг нь салбарын жендэрийн бодлогын томоохон ахиц гэж үнэлж байна.

### 3. Хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн дизайн (Universal design feature), төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх чиглэлээр

- “Барилгын хөгжлийн төв” барилгын ажлын зураг төсөлд магадлалын дүгнэлт гаргахдаа хүний ялгаатай, нийтлэг хэрэгцээний нийцлийг хангаж буй эсэхийг хянаж, баталгаажуулж байна.

- Нийтийн зориулалттай барилга байгууламжийн зургийн болон архитектур төлөвлөлтийн даалгаварт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн дэд бүтцийг хангах талаарх норм дүрэм, стандартыг тусгадаг болсон байна. Барилгын ажлын зөвшөөрлийн гэрчилгээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн дэд бүтцийг хангасан барилга байгууламж барих талаар онцгойлон заах нөхцөлүүдийг тусгажээ.

- Түрээсийн орон сууцны сан”-г бүрдүүлэн тусгай хэрэгцээ шаардлагатай иргэд, харж хандах үр хүүхэдгүй ахмад настан, залуу гэр бүл, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, байгалийн

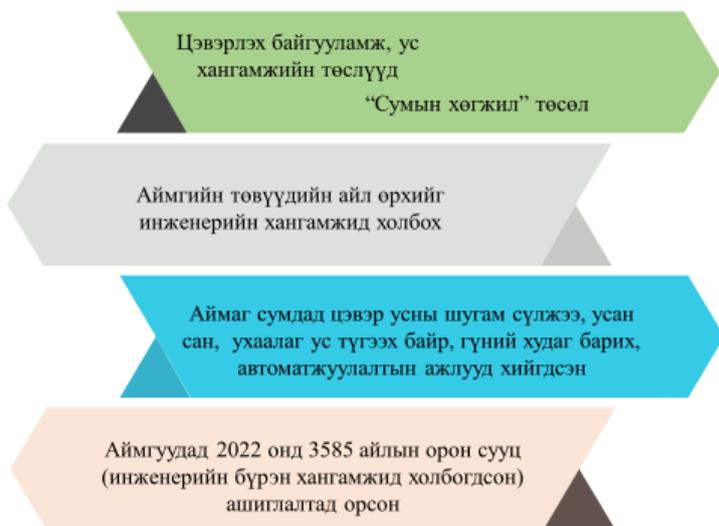


давагдашгүй хүчин зүйлийн нөлөөгөөр гэр, оронгүй болсон айл өрх, төрийн албан хаагч, олон хүүхэдтэй гэр бүл зэрэг зорилтот бүлгийн иргэдийг хөнгөлөлттэй үнээр хамруулах арга хэмжээг зохион байгуулж байна.

Зураг 24. Түрээсийн орон сууцны байршил

<sup>37</sup> Төрийн нарийн бичгийн даргын 2022 оны 11 дүгээр сарын 23-ны өдрийн А/169 дүгээр тушаалын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан

**4. Хот, суурин руу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн, түүнийг дагалдан гарах нийгмийн олон талт сөрөг үр нөлөөг сааруулах, бүс нутгийн хөгжлийг хангахын тулд амьдралын өртгийг төвөөс гадагш буурах зарчмаар тогтоох боломжийг судлан бодлогод тусгах чиглэлээр:**



Зураг 25. Бүс нутгийн хөгжлийг хангах чиглэлд хэрэгжиж буй зарим арга хэмжээ

“Монгол Улсын хүн амын нутагшилт, суурьшлын хөгжлийн ерөнхий төсөл”, “Улаанбаатар хотын 2040 он хүртэлх хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө” болон аймаг сумын хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөө, зарим хилийн боомтуудын хөгжлийн төлөвлөгөөг боловсруулах ажил хийгдэж байна.

Газрын нэгдмэл сангийн улсын нэгдсэн тайланд газар өмчлөгч, эзэмшигч, ашиглагчдын талаарх мэдээллийг нас, хүйсээр ангилан гаргадаг болсон.

***Нэгдүгээр зорилтын хүрээнд төлөвлөсөн дараах арга хэмжээнүүд хэрэгжээгүй байна. Үүнд:***

- Барилгын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар **гарын авлага боловсруулан турших;**
- Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөө, салбарын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх жендэрийн хүчин зүйлсийн талаар **суурь судалгаа хийх;**
- БХБ-ын салбарт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх тоон болон чанарын **багц шалгуур үзүүлэлтүүдийг** салбарын үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрийн онцлогийг харгалзан гаргаж төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад турших.

Гэвч эдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэх бэлтгэл ажлууд хийгдэж байгааг үнэлгээнд харгалзан үзсэн болно.



***Зорилт 2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаагаар дэмжих***

Хоёрдугаар зорилтын хүрээнд 5 чиглэлээр 22 арга хэмжээ төлөвлөсөн байх бөгөөд 2.1 дэх чиглэлээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үнэлгээ 76.4 хувьтай эрчимжүүлэх шаардлагатай хэмээн үнэлэгдсэн.

***Амжилттай хэрэгжүүлсэн, сайн туршлага болохуйц дараах арга хэмжээнүүдийг онцолж байна. Үүнд:***

- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь баримт бичгүүдийн нэг болох Барилгын салбарын ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-ҮАМАТ-08 -ыг “Европын холбооны Ажил мэргэжил, мэргэшил, чадамж, өрсөлдөх чадварын ангилал”-ын жагсаалт, тодорхойлолттой уялдуулан боловсруулж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 12 пугаар сарын 22-ны өдрийн А/210 дугаар тушаалаар батлуулсан.
- Барилгын салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан хөдөлмөрт шилжүүлэх сургалтын тогтолцоо, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээг Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Дулаан шийдэл” төслөөр хэрэгжүүлж байна.
- “Барилгын салбарын статистикийн чиглэлээр Үндэсний статистикийн хороотой хамтран ажилласан. Салбарын ажиллагчдын өргөн хүрээтэй үзүүлэлт бүхий нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг тодорхойлж, хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг 9 үзүүлэлтээр бүрдүүлэн ажиллаж байна.
- Ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, ажлын байрны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хянан шийдвэрлэх талаар байгууллагын дотоод журамд 12 заалтыг тусган хэрэгжүүлж, ажилтан, албан хаагчид “SPEAK OUT” буюу “Гомдол санал мэдүүлэх тогтолцоо”-г ашиглан ажлын байран дахь бүх төрлийн зохисгүй зан үйлдлийн талаар удирдах албан тушаалтанд утас, интернэт, чатаар хүргэх, авах санал хүсэлтийн хайрцаг ажиллуулах, мэдээллийн зурагт хуудсыг байршуулах, Google линкээр ажлын байрны асуулгыг авах зэрэг арга хэмжээг яам агентлаг, орон нутгийн түвшинд хэрэгжүүлж байна. Салбарын хэмжээнд тайлант хугацаанд гомдол санал гараагүй байна.
- Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах чиглэлээр яам, агнетлаг, БХТ зарим тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн сайн туршлага байна.

***Хоёрдугаар зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээнүүд хэрэгжээгүй байна. Үүнд:***

- “Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, жендэрийн салбар зөвлөлд тайлагнах удирдамж хүргүүлэх ажлыг байгууллага, аж ахуйн нэгжийн өмчийн хэлбэр, хэмжээ, үйл ажиллагааны чиглэлийн онцлогийг тусгасан байдлаар ялгавартай боловсруулан сонгосон байгууллагуудад хэрэгжүүлэн турших ажил хийгдээгүй байна.
- Ажилтнуудын ажил ар гэрийн тэнцвэр хангасан байгууллага тусгайлан шалгаруулах, хэвлэл мэдээллээр сурталчлах ажил хийгдээгүй, “Шилдэг аж ахуйн нэгж шалгаруулах журам”-ын хүрээнд хэрэгжүүлж байна.
- БХБ-ын салбарт эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэхүйц техник, технологийн талаар судалгаа хийж, бодлогын зөвлөмж гаргах ажил эхлэлийн төдий байна.

**Зорилт 3. Барилга, хот байгуулалтын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулахад хэрэглэгчид, түншлэгчдийн оролцоог дээшлүүлэх**

Гуравдугаар зорилтын хүрээнд 3 чиглэлээр 17 арга хэмжээ төлөвлөгдсөн. Нийт үнэлгээгээр 70.2 хувьтай байна.



Энэ үйл ажиллагааны чиглэлд АЧСС-ыг үндэсний болон олон улсын байгууллагуудтай хамтран гаргах, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, хялбар ойлгомжтой хэлбэрээр хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд хүргэхээр төлөвлөсөн 3 арга хэмжээ эхлэлийн шатандаа явж байгаагаас энэ зорилтын хэрэгжилт доогуур үнэлгээтэй байна.

Зураг 26. Гуравдугаар зорилтын үйл ажиллагааны чиглэлүүдийн үнэлгээ

**Гуравдугаар зорилтын хүрээнд амжилттай хэрэгжүүлсэн, сайн туршилага болохуйц дараах арга хэмжээнүүд байна. Үүнд:**

- Орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын 2023-2025 оны хамтын хэлэлцээрт салбарын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, салбарын ажилтнуудын цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх зэрэг нийт 9 бүлэг 78 арга хэмжээ тусгагдсан байна
- Орон нутгийн онцлогт тохирсон, жендэрийн мэдрэмжтэй хот төлөвлөлтөд оршин суугчдын оролцоог хангах асуудлыг бүсчилсэн хөгжлийн бодлогод уялдуулан тусгах ажлыг зохион байгуулж байна. Тухайлбал, Өмнөговь аймгийн Цогтцэций, Ханбогд сумын төвийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөний тодотгол; Сэлэнгэ аймгийн Сүхбаатар сумын хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөө; Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын төв, Хангайн бүсийн тулгуур төв Эрдэнэт хот, Говь-Алтай аймгийн төв Алтай хотын ерөнхий төлөвлөгөө, Замын-Үүд чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөний тодотгол, Алтанбулаг чөлөөт бүсийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг шинэчлэн боловсруулахад холбогдох талууд, орон нутгийн удирдлага, иргэдийн төлөөллүүдээс санал авч, талуудын оролцоотой төслийг удаа дараа хэлэлцүүлсэн.
- 4 аймагт цэвэр, бохир усны үнэ тарифын талаар олон нийтийн зөвлөгөөн хэлэлцүүлэгт нийт 1458 хүн (657 буюу 45 хувь нь эмэгтэйчүүд) оролцсон.
- Мокоро байгууллагатай хамтарсан "Газар эдэлбэрийн баталгаат байдал" төсөл болон Газар зохион байгуулалт, геодези зураг зүйн газар хамтран "Газар зохион байгуулалт ба олон нийтийн оролцоо" сэдэвт сургалтыг зохион байгуулж, нийслэл, дүүрэг, 21 аймгийн Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтнүүдийг хамруулсан нь олон нийтийн оролцооны ач холбогдлыг таниулсан энэ чиглэлээр мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлсэн үр дүнтэй ажил болсон байна.
- АХБ-ны зээлийн хөрөнгөөр 5 аймагт хэрэгжиж буй ус хангамж, ариутгах татуургын МОН-3388, МОН-3713 төслүүд нийгэм, жендэрийн төлөвлөгөөтэй ажиллаж байна.

*Гуравдугаар зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээнүүд хэрэгжээгүй байна. Үүнд:*

- Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагуудын элсэлт, сургалтын үйл явц, төгсөлт болон төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд БХБЯ, ХНХЯ, БСШУСЯ-ны хамтарсан **жендэрийн үнэлгээ** хийж зөвлөмж гаргах;
- Ипотекийн зээл олголт, орон сууцны түрээсийн **нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг судалсан** судалгаа;
- БХБ-ын салбарт эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэхүйц техник, технологийн талаар **судалгаа хийж, бодлогын зөвлөмж гаргах.**

Ийнхүү салбарын бодлогын хэрэгжилт амжилттай хэрэгжиж байгаа хэдий ч хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх шаардлагатай арга хэмжээнүүд нилээдгүй байгаа талаар зорилт бүрээр гаргаж дүгнэлт хэсэгт оруулсан болно.

**Барилга, хот байгуулалтын салбарт Монголын Мянган сорилтын сантай хамтран ажиллаж байгаа төслүүд жендэрийн бодлогын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн түлхэц болохоор байна.** Тухайлбал II Компакт гэрээний<sup>38</sup> 2025 оны гуравдугаар сарын 31-нийг хүртэл жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлд хамтарч ажиллахаар төлөвлөжээ.

АНУ-ын Мянган сорилтын корпорацын “Жендэрийн бодлого”, Монголын Мянган сорилтын сангийн “Нийгэм, жендэрийн оролцоог хангах нэгдсэн төлөвлөгөө”-нд үндэслэн БХБЯ-аас дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж байна. Үүнд:

- Барилгын салбар дахь эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчийг нэмэгдүүлэх
- Төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн бүх үе шатад нийгмийн оролцоо, жендэрийн тэгш байдлыг хангах шалгуур үзүүлэлт, шаардлагыг тусган хэрэгжүүлдэг сайн жишгийг бий болгох.
- Барилгын салбарт нийгмийн оролцоо, жендэрийн талаарх тоон мэдээллийг цуглуулж, дүн шинжилгээ хийх боломжтой дата баазыг үүсгэхээр ажиллаж байгаа ажээ.

---

<sup>38</sup> Усны Компакт гэрээний хүрээнд хэрэгжиж буй томоохон дэд бүтцийн төсөл, хөтөлбөрүүдийн нөлөөлд өртсөн орон нутгийн иргэдийн амьжиргаа, эдийн засгийн байдалд эерэг нөлөө үзүүлэх, сөрөг нөлөөг бууруулах замаар амьдралыг нь сайжруулж, улмаар ядуурлын хувь хэмжээг бууруулахыг гол зорилго болгож байна.

## ЗӨВЛӨМЖ

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх, хоёр дахь үе шатанд анхаарч ажиллах дараах зөвлөмжийг өгч байна.

### Нэг. Үндсэн зөвлөмж

1. Бодлогын хэрэгжилтийн хоёр дахь шатанд илүү түншлэгчид, оролцогчид, салбарын ААН байгууллагад чиглэсэн арга хэмжээ, салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөөг тооцох, нэмэгдүүлэх арга хэмжээнд төвлөрөх;
2. Хэрэгжилтэд хяналт тавих, төсөв, санхүүжилтийг хангалттай хуваарилах; Төсөвчидийг оролцуулан жендэрийн үйл ажиллагаанд зарцуулагдаж байгаа төсвийг тооцоолох;
3. Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, салбарын жендэрийн асуудлын талаар салбарын нийт төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, аж ахуйн нэгж, ТББ-уудын ажилтнуудын ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, сурталчлах ажлыг үргэлжлүүлэн чанартай зохион байгуулах.

### Хоёр. Бодлогын баримт бичигт тодотгол хийх талаар

1. Хоёр дахь шатны хэрэгжилтийг эхлүүлэхийн өмнө бодлогын баримт бичигт тодотгол хийх асуудлаар ЖОТБСЗ-өөр хэлэлцэж, шийдвэрлэх;
2. Хэрвээ тодотгол хийх боломжтой гэж үзвэл бол бодлогын баримт бичигт тусгагдсан 4 удирдамж, 5 зөвлөмж, 5 суурь судалгаа болон хэд хэдэн үнэлгээ хийх, шалгуур үзүүлэлт, гарын авлага боловсруулахаар төлөвлөсөн 20 орчим арга хэмжээг эргэж харах, ижил төсөөтэй агуулга бүхий зөвлөмж, удирдамжуудыг нэгтгэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
3. Бодлогын баримт бичгийн тодотголд барилгын салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн мөлжлөгийн асуудлаар тодорхой арга хэмжээ нэмж төлөвлөх.

### Гурав. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт боловсруулах талаар

1. Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан судалгаа шинжилгээний ажил, удирдамж, шалгуур үзүүлэлт боловсруулах ажлуудыг үлдсэн хугацаанд яаралтай эхлүүлэх;
2. Монголын МСС-ийн болон БНТУ-ын “Мапа” компаний **Нийгэм, жендэрийн асуудал хариуцсан багаас** хэрэгжүүлж буй шалгуур үзүүлэлт, АХБ-ны төслийн хүрээнд баримтлан ажиллаж буй нийгэм жендэрийн төлөвлөгөөний аргачлалыг ашиглах, энэ чиглэлээр мэргэжлийн байгууллагууд, ЖҮХ-ний зөвлөхүүдтэй хамтран ажиллах;
3. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт боловсруулахдаа дээр дурьдсан шалгуур үзүүлэлтүүдээс гадна олон улсад хэрэглэж буй нийгэм жендэрийн үнэлгээний аргачлалыг (GESI) ашиглах, түүнчлэн дараах үзүүлэлтүүдийг оруулах, Үүнд:
  - a. Оролцогч талуудын оролцоо;
  - b. Эрх тэгш байдал, нийгмийн оролцоонд саад учруулж болзошгүй саад бэрхшээлийг тодорхойлж, тэдгээрийг арилгах, даван туулах эерэг үр дүнд хүрэх арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх.

### **Дөрөв. Салбарын ААН байгууллага, ТББ-ын оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр**

1. Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд салбарын үйл ажиллагаанд оролцогч байгууллагуудын нэгдмэл үйл ажиллагаанд анхаарах. Энэ чиглэлээр ТББ, ААН-тэй хамтын ажиллагааг эрчимжүүлэх;
2. ААНБ-уудад жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжүүлэх, тайлагнах удирдамжийг даруй боловсруулан хүргүүлж, техникийн дэмжлэг, зөвлөгөө өгөх, сургалт зохион байгуулах ажлыг МБҮА-тай хамтран зохион байгуулж, нийт ААНБ-ын удирдлагуудыг хамруулах;
3. Барилгын ажил эрхлэх зөвшөөрөл авах, ажил эхлэхийн өмнө тухайн ААНБ-ын удирдлагууд, захирал, ерөнхий инженер, ХАБЭА, нягтлан бодогч, төлөвлөгч зэрэг удирдах ажилтнуудыг жендэрийн сургалтад заавал хамрагдсан байх зохицуулалтыг бий болгох (гэрээнд тусгах гэх мэт);
4. Хувийн хэвшилд ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг тогтмол, бүрэн цуглуулж ашиглах;
5. Эмэгтэйчүүдийн оролцоо, тэдэнд тулгарч буй асуудлыг анхаарлын төвд оруулах, эмэгтэйчүүдтэй тусгайлан уулзах, хэлэлцүүлэг хийх, тэдний санал хүсэлтийг хүлээн авч бодлого төлөвлөлтөд тусгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
6. Орон нутагт инженер техникийн ажилтнууд дутагдалтай, барилгын компаниудад мэргэжлийн чадварлаг ажилтан хүрэлцээгүй зэрэг хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэх хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх, хамтран ажиллах талаар төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх.

### **Тав. БХБЯ-ны хүний нөөцийн асуудлаар**

1. БХБЯ-ны улс төрийн албан тушаалтан сайд, дэд сайдын албан тушаалд 100 хувь эрэгтэй, БХБЯ болон ГЗБГЗЗГ-ын газар, хэлтсийн дарга нарын 20.8 хувь нь эмэгтэй, сайдын дэргэдэх болоод бусад мэргэжлийн 13 зөвлөлийн дарга, дэд дарга нарын 11 хувь нь эмэгтэй байгаа нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн “Яамдын газар, хэлтсийн дарга нарын 30 хувиас багагүй байх тухай”<sup>39</sup> заалтыг хангахгүй байгааг анхаарч, удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийг дэмжих талаар хүчин чармайлт гаргах;
2. Ажлын байрны нөхцлийн талаар ажилтнуудын сэтгэл ханамж сайнгүй байгааг (судалгаанд оролцогчдын 34.7 хувь нь л ажлын байрныхаа орчин нөхцөлд сэтгэл хангалуун байна) анхаарч бодолгод тусгах (ялангуяа аймгуудын ГХБХБГ-ын ажилтнууд, сумдын газрын даамлуудын ажлын орчин нөхцөл байдал);
3. Сумдын газрын даамлуудын ажлын орчин нөхцлийг бодитой үнэлэх, үнэлгээ хийх, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах талаар хоёр дахь шатанд тодорхой арга хэмжээ авах;
4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд ЖОТБСЗ-ийн гишүүд, дэд салбар зөвлөлүүдийн идэвхи санаачилга, оролцоог нэмэгдүүлэх;
5. Яаманд жендэрийн асуудлыг ТЗУГ-ын салбарын сургалт, ажиллах хүчний бодлого, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээч хариуцан ажиллаж байна. Салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлого, хэрэгжилтийг хариуцан ажилладаг энэ албан тушаалын ажлын байрны зураглалыг гаргаж, үнэлгээ хийж (Job evaluation), салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлт хэрэгжилтийг хариуцсан ажлын байр бий болгох талаар хүчин чармайлт гаргах.

<sup>39</sup> Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. 10 дугаар зүйлийн 10.1.2 дахь заалт

### **Зургаа. Сургалт, сурталчилгааны чиглэлээр**

1. Барилга, хот байгуулалтын салбарыг эрэгтэйчүүд давамгайлсан, эмэгтэйчүүд ажиллахад тохиромжгүй гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголт ялангуяа удирдах ажилтнуудын дунд түгээмэл байгаад дүн шинжилгээ хийж, хэвшмэл ойлголтыг халах, хандлага өөрчлөх сургалт бусад арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх;
2. Барилгын салбар дахь жендэрийн бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хүйсийн тэгш байдлыг хангах асуудлаас гадна тус салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний нийгэм, жендэрийн үр нөлөө, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг бодлогод тусгах, олон талт оролцоог хангах, барилга хот байгуулалтын тогтвортой болон тэсвэртэй байдал, иргэд олон нийт, төслийн нөлөөлөлт өртсөн иргэдийн амьдралын чанарын стандартыг хангах гэх зэрэг өргөн хүрээтэй асуудлыг авч үздэг тухай ойлголт мэдлэгийг салбарын нийт ажилтнууд, удирдлагууд, олон нийтэд түгээх арга хэмжээг зохион байгуулах;
3. Оршин суугчдын оролцоотой хяналт, барилга, хот байгуулалтын салбарын төлөвлөлт, бодлогын хэрэгжилтэд иргэдийн оролцох чадавхийг дээшлүүлэхэд сургалт, сурталчилгааны ажлыг чиглүүлэх.

Бусад зөвлөмжүүд, цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний саналыг бүлэг тус бүрийн төгсгөлд оруулсан.

## АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Барилгын тухай Монгол Улсын хууль (2016)
2. Хот байгуулалтын тухай Монгол Улсын хууль (2008)
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хууль (2011)
4. “Барилга 2022” судалгааны танилцуулга. Үндэсний статистикийн хороо
5. Барилга байгууламж, объектын улирлын мэдээ, ҮСХ – Хэрэглээний үнийн сарын мэдээ – 2022, ҮСХ
6. Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2022, ҮСХ
7. Монголын Ипотекийн Корпорацийн жилийн тайлан, 2022, МИК
8. АХБ: Монгол Улсын хот байгуулалтын салбар дахь үйл ажиллагаа
9. БХБЯ- ны 2022 оны үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийсэн нэгдсэн тайлан
10. БХБЯ- ны тайлан мэдээнүүд

Цахим эх сурвалж:

11. Статистик мэдээллийн нэгдсэн сан /[www.1212.mn/](http://www.1212.mn/)
12. Барилга, хот байгуулалтын яамны цахим хуудас / [www.mcud.gov.mn /](http://www.mcud.gov.mn/)
13. ГЗБГЗЗГ- ын цахим хуудас <https://www.gazar.gov.mn/>
14. БХТ-ийн цахим хуудас <https://barilga.gov.mn/>

## ХАВСРАЛТУУД

- Хавсралт 1. БХБЯ- ны өөрийн үнэлгээний тайлан үйл ажиллагаа тус бүрээр
- Хавсралт 2. ГЗБГЗЗГ болон харьяа бусад байгууллагад ажиллагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдлын тоо мэдээ
- Хавсралт 3. ЖОТБСЗ, дэд салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүний тушаал, ажиллах журам
- Хавсралт 4. Жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг салбарт хэрэгжүүлэх тухай БХБЯ-ны ТНБД- ын албан тоотын хуулбар
- Хавсралт 5. БХБЯ-ны салбарын сургалт, хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалт хариуцсан ахлах шинжээчийн ажлын байрны тодорхойлолт,
- Хавсралт 6. ТОСК- ийн Захиргаа удирдлагын газрын даргын ажлын байрны тодорхойлолт
- Хавсралт 7. Анкетийн судалгааны тайлан
- Хавсралт 8 Анкетийн судалгааны асуулга
- Хавсралт 9 Жендерийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд, жендерийн зөвлөлийн гишүүдээс авах тодруулгын хуудас
- Хавсралт 10 Бүлгийн ярилцлагын удирдамж
- Хавсралт 11 Ганцаарчилсан ярилцлагын удирдамж
- Хавсралт 12 Чанарын судалгаанд оролцогчид
- Хавсралт 13 Мон-3713: төслийн нийгэм ба жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (НЖҮАТ)-ний хэрэгжилт