



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН
ГУРВАН ТАЛТ ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ
ТОГТООЛ**

2022 оны 12 сарын 12 өдөр

Дугаар 38

Улаанбаатар хот
Утас: 51-263035

Бодлого батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 16 дугаар зүйлийн 16.1.3 дахь хэсэг, Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны дүрмийн 3.1.3, 3.1.6 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

- 1."Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого"-ыг хавсралтаар баталсугай.
- 2.Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг хангаж ажиллахад дэмжлэг үзүүлж ажиллахыг нийгмийн түншлэгч талуудад даалгасугай.

ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ ДАРГА,
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД

Т.АЮУРСАЙХАН



МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ
ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБООНЫ
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ

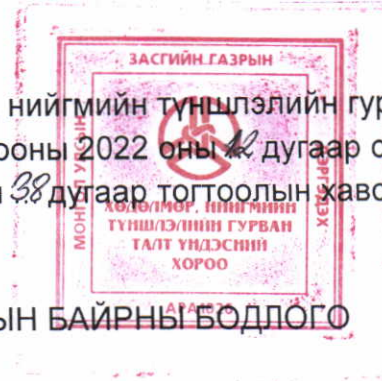
С.ЭРДЭНЭБАТ

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭЗДИЙН
НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ ДЭД
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ

Х.ГАНБААТАР



Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт
Үндэсний хорооны 2022 оны 4 дугаар сарын 12-ны
өдрийн 38 дугаар тогтоолын хавсралт



ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ АЖЛЫН БАЙРНЫ БОДЛОГО

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх үндсэн суурийн нэг нь Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрыг дэмжих явдал юм. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Монгол Улсын Засгийн газраас Зохистой хөдөлмөрийн талаар баримталж буй бодлого, Тогтвортой хөгжлийн зорилт, Монгол Улсын Жендэрийн бодлого төлөвлөлтөд баримталж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тулгарах асуудал, бэрхшээлийн ялгаатай байдлыг харгалзаж, түүнээс үүдэн гарах жендэрийн ялгаатай эрэлт, хэрэгцээг хангах зарчмыг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх мэдлэг ойлголт, туршлагыг үндэсний түвшинд нэмэгдүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Тиймээс эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээг эн тэгш харгалзах үндэсний жендэрийн бодлого, мөн Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын баримталж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогоор дэмжих хандлагад нийцүүлэн “Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого”-ыг /цаашид “Бодлого” гэх/ боловсруулан баталж Хөдөлмөр, нийгмийн гурван талт түншлэлийн хүрээнд хэрэгжүүлэх асуудал зүй ёсоор тавигдаж байна.

1.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого нь аливаа ажлын байр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцэж, хувь хүний эрх чөлөө, эрх тэгш байдал, гэр бүлийн болон нийгмийн үнэт зүйлсийг хүндэтгэх замаар ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангаж, эрүүл, аюулгүй, таатай ажлын орчин нөхцөлөөр адил тэгш хангаж байхад, тэдний, мөн нийгмийн хамгааллын хүрээнд тэгш шударга байж, дэмжлэг туслалцааг нийт ажилтанд, ялангуяа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, тэгш бус байдалд өртөж буй ажилтнуудад хүртээмжтэй болгон, хэнийг ч үл орхигдуулахад чиглэгдэнэ.

Хоёр. Ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгон хөгжүүлэх шаардлага

2.1. “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх”; “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох”; “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох” чиглэлээр 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгагдсан зохицуулалтуудын хэрэгжилтийг хангах шаардлага бий болсон.

2.2. Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад төрийн зүгээс хүлээх үүрэг оролцоо болон жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх үндсэн зарчмыг тусгасан. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрөөс Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжийн дагуу хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох үүрэгтэй.

2.3. Жендэрийн үндэсний хороо “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө” (2022-2031 он)-г 2022 онд баталсан. Уг төлөвлөгөөний “Эдийн засгийн хүрээнд жендэрийн тэгш боломж, тэгш оролцоог дэмжих” хоёрдугаар зорилтын хүрээнд “Ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлтийг баталж, хэрэгжүүлэх” арга хэмжээг дахин төлөвлөн, хэрэгжүүлж ажиллахаар заасан байна.

2.4. Ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны хөдөлмөрийн харилцаанд ажил, амьдралын тэнцвэрт байдлаа хангах, хөдөлмөрийн аюулгүй, таатай нөхцөлд ажиллах, ижил ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилд адил цалин хөлс олгох, ажлын байранд элсүүлэн авахад хүйсийн ялгаварлахгүй байх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын бүтцийн өөрчлөлтийн үед хүйсийн харьцааг харгалзан авч үзэх, ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх болон жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар ажилтны эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцлийг сайжруулах үүднээс Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2021-2022 оны улсын хэлэлцээрийн 3.9-д “Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрыг хөгжүүлэх бодлогын баримт бичгийг боловсруулж, батлан хэрэгжүүлэх” -ээр тусгажээ.

2.5. Ажлын байрыг Жендэрийн мэдрэмжтэй болгон хөгжүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал нь зөвхөн эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны тоог тэнцвэртэй байлгахаас илүүтэй хувь хүн бүрийн жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзан ажил, амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангасан, жендэрийн ялгаварлан гадуурхлаас ангид ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэж байгаа юм. Энэхүү үзүүлэлт нь ОУХБ-ын 122, 111 дүгээр конвенц, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх талаар өгсөн зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

2.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтэд 2021 онд хийсэн үнэлгээнээс үзэхэд ажлын байр, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх мэдлэг, туршлага төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад хангалтгүй байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үзүүлэлт дундаас доогуур, ялангуяа ажилтны энэ талаарх ойлголт, мэдлэгийн түвшин доогуур үнэлэгджээ.

2.7. Монгол Улс дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2021 оны эцсийн байдлаар, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (46.0%) эрэгтэйчүүдийнхээс (59.6%) 13.6 пунктээр доогуур, өөрөөр хэлбэл, эдийн засгийн салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн тоо харьцангуй

бага байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин (49.9%) улсын дундаж түвшнээс 7.0 пунктээр доогуур үзүүлэлттэй байна. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ажиллах эдийн засгийн салбарын ялгаа (*occupational gender segregation*) төдийлөн арилахгүй, түүнчлэн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2020 оныхоос 2.3 хувиар буурсан байна. “Монгол Улсын Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ (2019)” судалгаанаас үзэхэд албан бус салбарт эрэгтэйчүүд зонхилж, хүйсийн харьцаа 1.6:1 үзүүлэлттэй байна.

Уг судалгаанд нөхөн үржихүйн насны, бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ажилд авах сонирхол бага, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх тогтолцоо болон ажил, ар гэр амьдралын тэнцвэрийг хангасан, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн ажлын тааламжтай орчин нөхцөл хангалттай түвшинд бүрдэхгүй байгааг онцолсон байна.

Мөн залуу эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг ажилд авах магадлал өндөр байгаагаас цалин хөлс багатай биеийн хүчний ажлыг 40-өөс дээш насны эрэгтэйчүүд гүйцэтгэж насны ялгаварлан гадуурхалтад илүү өртөж байгааг уг судалгаанд дурьджээ.

2.8. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн зөрүү буурахгүй байгаа бөгөөд 2021 оны байдлаар улсын дундаж цалингийн үзүүлэлтийг харахад эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн 83.6 хувийг эзэлж байна. Эдийн засгийн салбараар авч үзвэл уул уурхай, олон улсын байгууллагад ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийхээс харьцангуй өндөр байна. Гэвч эмэгтэйчүүд зонхилсон боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн салбарт ажиллагчдын цалингийн хэмжээ улсын дунджаас доогуур байгаа нь Монгол Улсын 2015 онд нэгдэн орсон “Тэгш шан хөлс олгох тухай” ОУХБ-ын 100 дугаар конвенцын үзэл баримтлалтай нийцэхгүй байгаа бөгөөд цаашид дээрх салбаруудын хүний нөөцийн хөгжилд, ялангуяа эрэгтэйчүүд орж, тогтвортой ажиллахад саад болж байна.

2.9. Эмэгтэйчүүдийн эдийн засаг дахь оролцоог эрэгтэйчүүдийн түвшинд хүргэж 10 пунктээр нэмэгдүүлбэл манай улсын 1 хүнд ногдох Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн 0.5 хувиар өсч, 30 жилийн дотор эдийн засаг 16 хувиар тэлэх боломжтойг судалгаагаар гаргажээ. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүйсийн тэгш бус байдлыг арилгах нь эдийн засагт эерэг нөлөөтэй байна.

2.10. Ковид-19 цар тахал, дэлхий дахиныг хамарсан санхүү, эдийн засгийн хямрал, уур амьсгалын өөрчлөлт ажилгүйдэл, орлогын ядуурал, гэр бүл дэх хүчирхийлэлд нөлөөлж, түүний дотор эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаатай нөлөөлж байгаа тул шинэ нөхцөл байдалд дасан зохицоход эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог дэмжин жендэрийн тэгш байдлыг хангах мэдлэг чадавхийг бүрдүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Гурав. Бодлогын зорилго, зорилт

3.1. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын зорилго нь хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоохоос ангид,

эмэгтэй,эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй, ажиллах таатай орчин нөхцлийг бий болгоход чиглэсэн ажлын байрыг дэмжих тогтолцоог бүрдүүлэхэд оршино.

3.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогыг дараах зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлнэ:

3.2.1. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын гэрээ, конвенц зөвлөмжийн холбогдох, заалт, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасан нөхцлүүдийг ажлын байранд хэрэгжүүлэх;

3.2.2. “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх”; “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох”; “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох” чиглэлээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгагдсан заалтуудын хэрэгжилтийг аж ахуйн нэгж, байгууллагад хангаж ажиллах;

3.2.3. Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах аливаа үйлдэл тухайлбал, ажилд авахад хүйсээр шууд ба шууд бусаар ялгаварлах, нөхөн үржихүйн насны болон бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ажилд авахаас цааргалах, гэрлэлтийн байдал, хүүхэд төрүүлэх эсэхийг нягтлах зэргээс үйлдлээс ангид байх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;

3.2.4. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүлдээ хүлээх үүргээ хослуулан гүйцэтгэх, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоог нь сайжруулан ажил, амьдралын тэнцвэрийг нь дэмжихийн тулд жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзан ажлын уян хатан цаг, зайнаас ажиллахыг дэмжсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалт хэрэглэх, адил үнэ цэнэ бүхий хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох, мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэх, ахиж дэвших тэгш боломж бүрдүүлэх зэргээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст аятай таатай ажиллах орчин нөхцөлийг бий болгох;

3.2.5. Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг ажлын орчинд нь дэмжин хамгаалах;

3.2.6. Ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, дарамт, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх болон жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой бусад асуудлаар ажилтан, ажил олгогч өөрийн эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг болох сургалт, нөлөөллийн ажлыг эрчимжүүлэх;

3.2.7 Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил байлгах.

Дөрөв. Бодлогыг хэрэгжүүлэх үе шат

4.1. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогыг дараах үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ:

4.1.1 Нэгдүгээр үе шат: 2023-2025 он

4.1.2 Хоёрдугаар үе шат: 2026-2028 он

4.1.3 Гуравдугаар үе шат: 2029-2031 он

Тав. Бодлогыг хэрэгжүүлэх зарчим

5.1. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогыг хэрэгжүүлэхэд дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:

5.1.1.жендэрийн тэгш эрхийн зарчим: эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах;

5.1.2.ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим: эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр нас, хүйс, ажил, албан тушаал, үзэл бодол, гэрлэлтийн байдал, боловсролын ялгаа зэргийг үл харгалзан ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөөг эдлэх;

5.1.3.төрийн хариуцлагын зарчим: төр эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжоор ногдуулсан үүргээ биелүүлэх, түүний үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээх;

5.1.4.жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим: хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох;

5.1.5.жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим: хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангах.

5.1.6. Хөдөлмөрийн харилцаанд дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц, холбогдох хууль тогтоомжийн үзэл баримтлалыг даган мөрдөх;

5.1.7.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан жендэрийн тэгш эрхийн, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын болон жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмууд

5.1.8. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрхийг хэрэгжүүлэх

5.1.9. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван тал хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх.

Зургаа. Бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэл, үйл ажиллагаа

6.1. Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогыг дараах чиглэлээр хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

6.1.1. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн хоёр ба гурван талт улсын болон аймаг, нийслэл, салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээний талуудын жендэрийн тэгш байдал, ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийн талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;

6.1.2. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хяналт үнэлгээ хийх тогтолцоог хөгжүүлж, хүний нөөцийг бэлтгэн чадавхжуулах;

6.1.3. Ажлын байранд ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх хариуцлагын тогтолцоог хөгжүүлэх;

6.1.4. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтэд саад болж буй ялгаатай эрсдэлт хүчин зүйл, бэрхшээлийг судлан илрүүлж, урьдчилан сэргийлэх, арилгах арга замыг тодорхойлох, эрх зүй, бодлогын орчныг боловсронгуй болгох хүрээнд нийгмийн түншлэлийн гурван талт хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх.

6.2. Дээрх чиглэлийг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

6.2.1. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн хоёр ба гурван талт улсын болон аймаг, нийслэл, салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээний талуудын жендэрийн тэгш байдал, ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийн талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр:

6.2.1.1. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн хоёр ба гурван талт хэлэлцээрт оролцогчдын жендэрийн асуудлаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт, нөлөөллийн ажлыг үе шаттайгаар зохион байгуулах;

6.2.1.2. Ажиллагчдын талаарх хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг аж ахуй нэгж, байгууллагуудад бүрдүүлэх;

6.2.1.3. Аж ахуй нэгж, байгууллагуудтай хамтран жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих хөшүүргийг тодорхойлж, бодлогын нөлөөлөл хийх;

6.2.1.4. Хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх удирдамжийг сурталчлан нэвтрүүлэх;

6.2.2. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хяналт үнэлгээ хийх тогтолцоог хөгжүүлж, хүний нөөцийг бэлтгэн чадавхижуулах чиглэлээр:

6.2.2.1. Ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх чиглэлээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үр дүнг үнэлэх жендэрийн багц үзүүлэлтийг ажлын байрны онцлогт нийцүүлэн ялгамжтай тодорхойлж, туршин нэвтрүүлэх;

6.2.2.2. Хөдөлмөрийн хяналт үнэлгээнд жендэрийн үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлж, хүний нөөцийг сургаж чадавхижуулах;

6.2.2.3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр мэргэшсэн ажилтны сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн асуудлыг тусгаж, хэрэгжүүлэх;

6.2.2.4. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнг үнэлэх хөндлөнгийн үнэлгээний аргачлалыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын аргачлалд суурилан боловсруулж нэвтрүүлэх;

6.2.2.5. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах дараах зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу нэн тэргүүнд бүрдүүлэх. Үүнд:

1. Ажилд шинээр ажилтан авахад бүрдүүлэх бичиг баримт, ажилтнаас цуглуулах хувийн мэдээллийн хүрээг тодорхойлох журам баталж мөрдүүлэх;
2. Ажилтанд хувийн чөлөө олгох журам баталж, мөрдүүлэх;
3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад "Цалин хөлсний журам" баталж мөрдүүлэн адил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох, цалин хөлсний жендэрийн ялгаатай байдлыг арилгах;
4. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдол шийдвэрлэх

журам батлан хэрэгжүүлэх

6.2.3. Ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх хариуцлагын тогтолцоог бий болгох чиглэлээр:

6.2.3.1. Ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх бодлогыг салбар болон орон нутгийн хоёр ба гурван талт хамтын хэлэлцээрт тусган, хэрэгжилтэд хяналт үнэлгээ хийх;

6.2.3.2. Хөдөлмөрийн мөлжлөг, ялгаварлан гадуурхлын аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх асуудлыг төр, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгуулах;

6.2.3.3. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл болон бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, гомдол хүлээн авч хариу арга хэмжээ авах механизмыг бий болгох;

6.2.3.4. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 34.2-т заасны дагуу нутаг дэвсгэрийн хамтын хэлэлцээрт хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, албан бус салбарт ажиллагчид, малчид, туслах малчдыг жендэрт суурилсан хүчирхийллээс сэргийлэх чиглэлээр хамтын ажиллагааны хүрээг тодорхойлж, хөгжүүлэх асуудлыг тусгаж хэрэгжүүлэх.

6.2.4. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтэд саад болж буй ялгаатай эрсдэлт хүчин зүйл, бэрхшээлийг судлан илрүүлж, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, даван туулах арга замыг тодорхойлж, эрх зүй, бодлогын орчныг боловсронгуй болгох, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр:

6.2.4.1. Үндэсний болон салбар, орон нутгийн түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний тогтолцоо, жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд ТББ-тай хамтран ажиллаж дэмжлэг үзүүлэх;

6.2.4.2. Өмчийн хэлбэр харгалзахгүй аж ахуйн нэгж, байгууллагад бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, түүний дотор ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас сэргийлэх, хохирогчийн хүсэлт, гомдлыг ажил олгогчийн зүгээс шийдвэрлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхэд нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулах;

6.2.4.3. Иргэнийг ажилд авахад нас, хүйс, гэрлэлтийн байдал болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлага зэрэгтэй нь холбоотойгоор жендэрийн шууд ба шууд бусаар ялгаварлахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгах зохицуулалтыг хуульд тусгах;

6.2.4.4. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үр дүнтэй ажилласан аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус байгууллага, иргэдийн үйл ажиллагааг сурталчлах, туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх, урамшуулах механизмыг бий болгох.

Долоо. Бодлогыг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт,
хүрэх үр дүн,

7.1. Ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрсэн байна. Үүнд:

7.1.1. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хэлэлцээрт оролцогчид жендэрийн тэгш байдал, ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийн талаар нэгдсэн

ойлголт зөвшилцөлд хүрч, түншлэл, хамтын ажиллагаа сайжирсан байна.

7.1.2. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хяналт үнэлгээ хийх тогтолцоо бий болж, хүний нөөц бэлтгэгдэн чадавхижсан байна.

7.1.3. Ажлын байран дахь жендэрийн шууд ба шууд бус ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх хариуцлагын тогтолцоог байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогт нийцсэн байдлаар хөгжүүлэх үндэсний чадавхи бүрдэж, сайн туршлагууд бий болсон байна.

7.1.4. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа шинжилгээний ажлын цар хүрээ, давтамж нэмэгдэж, эрх зүй, бодлогын орчин сайжирсан байна.

7.2. Бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг 3 үе шаттайгаар боловсруулж хэрэгжүүлнэ. Төлөвлөгөөнд тусгагдсан үйл ажиллагааны үр дүнг хянаж үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг бодлогын чиглэл бүрээр сонгож хэрэглэнэ.

7.3. Бодлогыг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт, зохицуулалтыг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо, Жендэрийн үндэсний хороотой хамтран хариуцаж, салбар, орон нутгийн түвшин дэх хэрэгжилтийг удирдан чиглүүлнэ.

7.4. Жендэрийн үндэсний хороо бодлогын хэрэгжилтийн тайланг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороонд жил бүр гаргаж танилцуулна. Бодлогын хэрэгжилтийн үе шат бүрийн төгсгөлд Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо нь Жендэрийн үндэсний хороотой хамтран, хөндлөнгийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэнэ.

---oOo---

Хавсралт 1. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөөний загвар

Зорилт	Хүрэх үр дүн	Арга хэмжээ	2023			
			I	II	III	IV
Зорилт 1. Жендэрийн талаар суралцаж, байгууллага, хамт олны хөгжилд хувь нэмэр оруулах	Байгууллагын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын харилцан ойлголцол, харилцаа хандлага, хамт олны уур амьсгал сайжирна. Ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдал сайжирна.	1. Жендэрийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулж, удирдлага болон ажилтнуудад тайлагнах эрх бүхий ажилтныг өөрийнх нь хүсэлтээр томилох				
		2. Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээнд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаар заалт тусгах				
		3. Жендэрийн асуудлаар үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай хамтран цуврал мэдээлэл хийх, сургалт зохион байгуулах				
		4. Жендэрийн тэгш байдал болон ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх талаар зурагт хуудас, мэдээллийг ажилтнуудын амрах байр, удирдлагын өрөөнд байрлуулах				
		5. Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнууд гэр бүлийн гишүүдийн хамт, тэгш оролцох боломжийг хангасан спортын уралдаан тэмцээн, хамт олны өдөрлөг зохион байгуулж хэвших				
		6. Ажлын орчин нөхцөл, удирдлагын харилцаа хандлага, ялгаварлан гадуурхлын талаар нэргүй, хүйс заасан санал авах хайрцаг байрлуулах				
		7. Эрэгтэй ажилтнуудыг эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн кабинетаар тухай бүр үйлчлүүлэх зөвлөмжийг өгч, үзлэлт жил бүр хамруулах				
		8. Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг дэмжин туслахад авах арга хэмжээний талаарх сургалтыг холбогдох ТББ-аар гүйцэтгүүлэх				
		9. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтэд уян хатан зохицуулалт хэрэглэх асуудлыг хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нь тусгуулах				
		10. Салбарын ажил олгогч эзэдтэй ажлын байранд аюулгүй байх нөхцлийг бүрдүүлэх, гэр бүлийн хүчирхийллийн улмаас ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмж буурахаас сэргийлэх чиглэлээр яриа хэлэлцээ хийх, хамтын хэлэлцээрт тодорхой асуудлыг тусгах				
		Зорилт 2. Байгууллагын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанар, хүртээмж сайжирч, эдийн	Байгууллагын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанар, хүртээмж сайжирч, эдийн	1. Нас, хүйс, соёл боловсрол ялгаатай хүмүүстэй харилцах ур чадвар, эрсдэлээс өөрийгөө хамгаалах арга зүйн асуудлаар ажилтнуудад зориулсан зааварчлагыг ҮЭХ-той хамтран боловсруулж, сургалт зохион байгуулах		

мэдрэмжтэй хандлагыг нэвтрүүлэх	засгийн үр өгөөж, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ. Байгууллагын нэр хүнд дээшилнэ.	2. Оршин суугчдад зориулсан зөвлөгөөг салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд хэвлүүлж, түгээж, турших					
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөөний Загвар (2023-20...)

Зорилт	Хүрэх үр дүн	Арга хэмжээ	2023				2024						
			I	II	III	IV	I	II	III	IV			
Зорилт 1. Жендэрийн талаар суралцаж, байгууллагын хөгжилд хувь нэмэр оруулах	Байгууллагын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчидын харилцан ойлголцол, харилцаа хандлага, хамт олны уур амьсгал сайжирна	1. Төлөвлөгөөний төслийг удирдах зөвлөлд танилцуулж баталгаажуулах											
		2. Удирдлагын баг жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаагаар дамжуулан байгууллага, ажилтныг хөгжүүлэх асуудлаар сургалт зохион байгуулах											
		3. Жендэрийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулах, удирдлага болон ажилтнуудад тайлагнах багийг удирдлага, ажилчдыг оролцуулан байгуулах											
		4. Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээнд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаар заалт тусгах											
		5. Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, жендэрийн асуудлаар үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай хамтран цуврал мэдээлэл сургалт зохион байгуулах											
		6. Жендэрийн тэгш байдал болон ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх талаар зурагт хуудас, мэдээллийг ажлын байранд байрлуулах											
Зорилт 2. Ажлын орчин нөхцлийг сайжруулан, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах	Ажилтнуудын урам зориг сайжирч, тогтвортой ажиллаж, ажлын бүтээмж нэмэгдэнэ	1. Ажлын орчин нөхцөл, удирдлага, хамт олны харилцаа хандлага, тулгамдсан бусад асуудлын талаар ажилчдаас тогтмол авах асуулга боловсруулж, ашиглах, үр дүнг хүйс, насаар ангилан дүгнэж тайлагнах											
		2. Ажлын орчин нөхцөл, удирдлагын харилцаа хандлага, ялгаварлан гадуурхалтын талаар нэргүй, хүйс заасан санал авах хайрцаг ажиллуулах											
		3. Ажилтнуудад амрах байр, эрүүл ахуйн өрөө бий болгох											

	4. Эмч цагаар гэрээлэн ажиллуулж, ажлын байранд анхан шатны үзлэг хийж зөвлөгөө өгөх ажлыг улирал бүр зохион байгуулах																					
	5. Ажлын дундуур тогтмол завсарлаж, гимнастик хийх дүрмийг шинэчлэн баталж мөрдүүлэх																					
	6. Ажлын байрны халаалтыг сайжруулах																					
	7. Ажилтнуудын амьдралын нөхцөл байдал, ар гэрийн талаарх судалгааг тогтмол гаргаж, ганц бие эцэг, эхчүүдийг дэмжих арга хэмжээний талаар ажилтнуудын саналыг авч, удирдлагын багаар хэлэлцэн тодорхойлж хэрэгжүүлэх																					
	8. Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг дэмжин туслахад авах арга хэмжээний талаарх сургалтыг холбогдох ТББ-аар гүйцэтгүүлэх																					
	9. Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнууд гэр бүлийн хамт, тэгш оролцох боломжийг хангасан спортын уралдаан тэмцээн, хамт олны өдөрлөг зохион байгуулж хэвших																					
Зорилт 3. Байгууллагын бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жөндөрийн судалгаа шинжилгээ ашиглан хөгжүүлэх	1. Байгууллагын бүтээгдэхүүн үйлчилгээ сайжирч, үйлчлүүлэгчд ийн сэтгэл ханамж нэмэгдэн, орлого нэмэгдэнэ																					
	2. Орон нутгийн нэг сургуулийн дэргэд ноосоор гар урлал хийх дугуйлан байгуулж, дэмжиж ажиллах																					
	3. Бусад ижил төстэй үйлдвэрлэгчидтэй холбоо тогтоож, янз бүрийн нас, хүйсийн хүмүүст зориулсан загварын мэдээлэл солилцох, борлуулалт хийх																					

Анхаарах зүйл: Уг төлөвлөгөөг хамт олны хурлаар танилцуулан сайжруулж, хүн бүхэнд хүртээмжтэй газар байршуулах ба хэрэгжилтийг жил тус бүр байгууллагын хурлаар хариуцсан ажилтан танилцуулж хэлэлцүүлнэ. Төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн талаар удирдах зөвлөлд тайлагнаж, байгууллагын дараа жилийн төсөвт тусгана.

Хавсралт 2. Ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд

Шалгуур үзүүлэлтүүд	
Бүлэг	Үзүүлэлтүүд
Судалгаа шинжилгээ, сургалт мэдээлэл	<ol style="list-style-type: none"> 1) Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын гэр бүлийн байдал, амьжиргааны талаарх судалгаа тогтмол гаргаж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт, нийгмийн асуудлыг шийдэх арга хэмжээнд ашигладаг байх 2) Нийт ажилтнуудад жендэрийн асуудал, түүний дотор жендэрт суурилсан хүчирхийллийн асуудлаар сургалт, мэдээллийг жилд нэгээс доошгүй удаа хийдэг байх 3) Жендэрийн асуудлаар тусгайлсан судалгаа, асуулга авч, үр дүнг нэгтгэн нийт ажилтнуудад тайлагнадаг байх 4) Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг жил бүр тогтмол хийдэг байх 5) Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнг хүйсээр ангилан шинжилдэг байх
Бодлого төлөвлөлт:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлж, үр дүнг тайлагнадаг байх 2) Жендэрийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд зориулсан төсөвтэй байх 3) Жендэрийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн жил бүрийн санхүүжилтийг зохицуулсан заалтшийдээр/тушаал байх 4) Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, түүний дотор ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг байгууллагын дотоод дүрэм журамд тусгаж, ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой санал гомдлыг хэрхэн хүлээн авч шийдвэрлэх талаар тодорхой заасан байх 5) Гадаадын ажиллагчидтай бол уг дүрэм журам, заалтыг эх хэлээр нь танилцуулдаг байх 6) Хэл, соёл, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа зэрэг шинжээр ялгаварлахгүй байх, олон янз байдлыг хүлээн зөвшөөрөх талаар дүрэм журам, бодлогод тусгасан байх
Тогтолцоо:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Жендэрийн асуудлыг хариуцсан (бие даасан) ажилтантай байх, 2) Жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт тавих багийг ажилтнуудын өөрсдийн хүсэлтэд үндэслэн бүрдүүлсэн байх, 3) Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч болсон ажилтныг ажил олгогч, хамт ажиллагчдын зүгээс дэмжих, эрсдлээс хамгаалах тогтсон арга хэмжээ, тогтолцоотой байх 4) Хөдөлмөрийн дотоод журмын дээрх заалтыг нийт ажилтнууд танилцах боломжтой ил байршуулсан байх 5) Ажлын орчин, удирдлагын харилцаа хандлага, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалт, бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол гаргах эрхийн талаар тодорхой тайлбарлаж, ажилтан хувийн нууцаа хадгалан санал өгөх боломжтой байдлаар байршуулсан саналын хайрцагтай байх
Ажлын орчин нөхцөл:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Хүүхэд харах үйлчилгээ/ хүүхэд хөхүүлэх өрөө байх 2) Эрэгтэй ажилтнуудын эцгийн чөлөө авахыг дэмждэг байх 3) Ижил үнэ цэнэ бүхий ажил үүрэг гүйцэтгэж буй эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудад адил тэгш цалин хөлс олгох зарчмыг баримталдаг байх 4) Нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчид бүгд хамрагддаг байх 5) Цагийн болон түр, улирлаар ажиллаж буй ажилтнуудын ажлын орчин нөхцөл үндсэн ажилтнуудынхтай адил байх 6) Гадаад, монгол ажилчдын ажлын орчин нөхцөл (үндсэн цалин, шагнал урамшуулал, дэд бүтэц гэх мэт) адил тэгш байх

Менежмент, байгууллагын соёл	<p>7) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний орох гарц, лифт, ариун цэврийн ерөөтэй байх</p> <p>1) Ажилтнуудыг цомхотгох, шилжүүлэх, салгэн ажиллуулах, шинээр ажилтан авахдаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш шударга хандах, тэгш боломж олгоход анхаарах, хүйсийн тэнцвэрийг харгалзах талаар дүрэм журамд тусгасан байх</p> <p>2) Хүүхэд асрах чөлөө авсан эмэгтэйг эргэн ажилдаа ороход дэмжин сургаж, ажилдаа дадахад нь тусалж дэмждэг хэвшил, дүрэм журамтай байх</p> <p>6) Хүүхэд хөхүүлэх/асрах өрөө, амрах байртай байх</p> <p>7) Хүүхэд хүргэх, авах цагт завсарлагаа тохируулах талаар ажил олгогчид санал хүсэлт гаргаж, тохирох боломжтой байх</p> <p>3) Ажиллагчдынхаа цалинг тогтмол хугацаанд олгодог байх</p> <p>4) Ажил, ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг дэмжиж, илүү цагаар ажиллахыг хязгаарладаг байх</p> <p>5) Ажлын уян хатан цагийн хуваариар ажиллахыг зөвшөөрдөг байх</p> <p>6) Эрүүл мэндийн үзлэг, түүний дотор эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст түгээмэл тохиолдож буй өвчлөлийг (жишээ нь эмэгтэйчүүдийн бөөр давсагны, эрэгтэйчүүдийн зүрх судас, түрүү булчирхайн өвчлөл гэх мэт) илрүүлэх үзлэгт ажилтнуудыг заавал хамруулдаг байх</p> <p>7) Эрэгтэй ажилтнуудын эцгийн чөлөө авахыг дэмждэг, энэ талаар шинэ аавуудад мэдээлэл өгдөг байх</p> <p>8) Ижил ажил үүрэг гүйцэтгэж буй эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудад адил тэгш цалин хөлс олгох зарчмыг баримталдаг байх</p> <p>9) Шагнал урамшуулал, сургалт зэрэгт хамрагдах боломжийг хүн бүрт адил тэгш олгоход анхаардаг байх</p>
Нийгмийн хариуцлага, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ	<p>1) Жендэрийн талаар хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааныхаа талаар байгууллагын танилцуулга, сурталчилгааны материалд тусгасан байх</p> <p>2) Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааг нас, хүйсээр ангилан шинжилдэг байх</p> <p>3) Орон нутаг, салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлтөд бодит хувь нэмэр оруулдаг байх</p> <p>4) Үйлчлүүлэгчидтэй харилцахдаа нас, хүйс, бусад байдлаар ялгаарлан гадуурхахгүй байх, мэдрэмжтэй харилцах талаар ажилтнууддаа сургалт мэдээлэл хийж удирдамж чиглэл өгдөг байх</p> <p>5) Нялх, бага насны хүүхэдтэй эцэг эхчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй үйлчлүүлэгчид таатай орчин нөхцлийг бүрдүүлсэн байх</p> <p>6) Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь зохистой, ухаалаг хэрэглээ, эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмждэг байх</p> <p>7) Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ байгаль орчинд ээлтэй байх</p> <p>8) Ногоон ажлын байр бий болгодог байх</p> <p>9) Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь орон нутгийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэнд, боловсрол, шийдвэр гаргахад оролцох байдлын ялгааг бууруулахад хувь нэмэр оруулдаг байх</p>
Хяналт үнэлгээ:	<p>1) Хөндлөнгийн байгууллага, мэргэжилтнээр жендэрийн хяналт үнэлгээ хийлгэдэг байх</p> <p>2) Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ хийдэг байх</p> <p>3) Дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн үзүүлэлтүүд ашигладаг байх</p>

Анхаарах зүйл: Дээрх шалгуур үзүүлэлтийг хэрэглэхдээ өөрийн байгууллагын онцлог, ажиллагчдын тоонд хамааруулан сонгон хэрэглэнэ.