



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



YOUR
RESEARCH
PARTNER

ЖҮХ/202001025

МОНГОЛ УЛСЫН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ ХУРААНГУЙ ТАЙЛАН



2021.03.11
Сүүлийн хувилбар

Захиалагч: Жендэрийн үндэсний хороо
Зөвлөх: “Эм Эм Си Жи” ХХК



ASIA
PACIFIC
RESEARCH
COMMITTEE





АГУУЛГА

ОРШИЛ	2
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮГНЭЛТ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ	2
1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим бодлогын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	3
2. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	8
3. Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	10
4. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	13
5. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	15
6. Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	22
7. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	26
8. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	31
9. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмж	37
10. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомж зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх, хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмж	63

ОРШИЛ

Монгол Улсын Их Хурал (УИХ)-аас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (ЖЭТБХтХ)-ийг 2011 онд батлан гаргасан. Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын алба (ЖҮХАА)-ны захиалгаар судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний Эм Эм Си Жи ХХК Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх зөвлөх үйлчилгээний ажлыг гүйцэтгэн энэхүү тайланг танилцуулж байна. Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх ажлын зорилт нь хуулийн хэрэгжилтийн явц дахь ололтыг бататгах, түүний хэрэгжилтийн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудал, нийгэмд үзүүлж буй эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, цаашид хууль тогтоомжийг зохистой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлоход оршиж байгаа болно¹. ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхдээ Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын зургаадугаар хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ыг удирдлага болгон ажиллалаа.

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮГНЭЛТ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийхдээ Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ын дагуу хуулийн заалт, дэд заалт тус бүрээр хэрэгжилтийн үр нөлөөг тодорхойлох үзүүлэлтийн системийг боловсруулж ашиглалаа. Хуулийн 5-27 дугаар зүйлийн 82 заалт, 84 дэд заалт тус бүрээр үнэлгээ дүгнэлт өгөх нийт 218 шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлж, холбогдох статистик мэдээлэл, тайлан, судалгааг цуглуулж үнэлгээг хийж гүйцэтгэв.

Хуулийн заалт, дээд заалт тус бүрд сонгон авсан үзүүлэлтүүдийн хуулийг хэрэгжүүлэх хугацаанд ахиц дэвшил, үр нөлөө, хэрэгжилтийн байдалд өгсөн дүгнэлтийг нэгтгэн харилцаа тус бүрийн ерөнхий үнэлгээг гаргасан.

Цаашид энэхүү үзүүлэлтийн системийг сайжруулан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгааны хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээг байнга, үнэлгээг хуульд заасан хугацаанд тогтмол хийж гүйцэтгэх нь үр дүнтэй юм.

(i) жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар олон нийтийн мэдлэг, ойлголт тодорхой хэмжээнд нэмэгдсэн; (ii) иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог хуульчилж өгснөөр тэдний үйл ажиллагаа илүү идэвхжиж өргөжсөн; (iii) жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоо бүрдсэн; (iv) жендэрийн тэгш эрхийн зарчмыг үндэсний хууль тогтоомжоор баталгаажуулж өгсөн; (v) эдийн засгийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ахиц дэвшил гарсан зэрэг нь ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн явц дахь ололт байлаа.

Төрийн байгууллага, төрийн албаны зүгээс хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхэд ойлголт мэдлэг, идэвх санаачилга, хүчин чармайлт дутсан, жендэрийн асуудлыг салбар дундын цогц асуудал бусаар байгууллага, ажилтны хүлээх үүргийн хэмжээнд авч үздэг, жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт, дадал нийгэмд оршсоор байгаа байдлыг засаж залруулах, түүнчлэн нийт эдийн засаг, тэр дотроо боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг нийгмийн ба

¹ Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын зургаадугаар хавсралт. “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”

хүний хөгжилд амин чухал салбарт гарч буй өөрчлөлтүүдийг удирдах, шаардлагатай хариу үйлдэл үзүүлэх үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хандлага, чадавх сул байгаа зэрэг нь хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл болж байна.

ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагавар нь хуульд заасан зорилго, зорилттой харьцуулахад “**дундаас доогуур түвшин**”-д гарсан байгаа бөгөөд цаашид хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллахад төрийн зүгээс “**ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай**” байна. Тухайлбал: хуулийн заалт, дээд заалт тус бүрд сонгон авсан үзүүлэлтүүдийн хуулийг хэрэгжүүлэх хугацаанд ахиц дэвшил, үр нөлөө, хэрэгжилтийн байдалд өгсөн дүгнэлтийг нэгтгэн авч үзвэл эдийн засгийн хүрээ, соёл, боловсролын салбар, гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар “**дунд түвшин**”-д, улс төрийн хүрээ, эрүүл мэндийн салбар, хөдөлмөр эрхлэлт-хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны үр дагавар “**дундаас доогуур түвшин**”-д, төрийн албанд “**доогуур түвшин**”-д байжээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн талаарх тайлан, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын илтгэлийг тус тус бэлтгэн Засгийн газар, УИХ-д танилцуулж, шийдвэр гаргуулдаг горимыг тогтоож чандлан баримталж ажиллахыг зөвлөж байна. Энэхүү тайлан, илтгэлд нийтлэг дүгнэлт, санал зөвлөмжөөс гадна өмнөх тайлангийн хугацаанд гарсан зөвлөмж, шийдвэрийн хэрэгжилтийн байдал, түүнчлэн тодорхой нэг заалт, сэдэв, асуудлыг задлан шинжилж холбогдох үнэлгээ, шийдвэрийн төслийн хамт танилцуулж байх нь нийгмийн бүх харилцааг хамарсан маш гүнзгий агуулга, өргөн цар хүрээтэй бөгөөд төрөл бүрийн хэлбэрээр хэрэгждэг жендэрийн үйл ажиллагааг зөв удирдах арга болно гэж үзэж байна.

Зохистой хөгжлийн үндсэн хэсэг, хэрэглүүр болох жендэрийн тэгш эрхийн үйл хэргийг дээд хэмжээний улс төрийн манлайллаар хангаж буй дэлхийн сайн туршлагыг улс орондоо хэлбэрэлтгүй хэрэгжүүлж мэдлэг, хандлага, дадлаа шинэ түвшинд гаргах шаардлагатай байна гэсэн дүгнэлтийг тус үнэлгээгээр хийж байна.

Түүнчлэн, ЖЭТБХТХ, төрийн бодлогыг дэмжсэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг баталж, түүнийг “дэлхийн хэмжээнд сэтгэж, нутгийн хэмжээнд ажиллах” тухай хүнд ойрхон, үр дүнтэй үйл ажиллагааны нэгэн зарчмын дагуу салбар, орон нутгийн түвшний хөтөлбөр болгон ажиллаж байгааг сайшаан тэмдэглэх хэрэгтэй. Эдгээр хөтөлбөрийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл хэрэгт чанарын өөрчлөлт гарсныг бодит амьдрал, судалгаа үнэлгээ эргэлзэшгүй нотолтол өнөөгийн “тусгай зорилтот” хэлбэрээр нь үргэлжлүүлж, бусад хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд уусан бүдгэрэхээс хамгаалахыг зөвлөж байна.

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим бодлогын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

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.

Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлын үнэлгээ олон улсын дунджаас бага зэрэг дээгүүр байгаа хэдий ч 2010 онтой харьцуулахад буурчээ. 2020 оны байдлаар жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэлхийн дундаж үзүүлэлт 68.6% байсан бол Монгол Улс 70.6%-иар, нийт 153 орноос 79 дүгээр байранд орсон байна. Уг үзүүлэлт 2010 онд 71.9% байсан бөгөөд 1.3 нэгжээр буурчээ. Үүнд Эдийн засгийн оролцоо, боломжийн үзүүлэлт 12.4 нэгжээр буурсан нь голлон нөлөөлжээ. Боловсрол болон эрүүл мэндийн үзүүлэлтэд

өөрчлөлт гараагүй байна. Харин Улс төрийн оролцооны үзүүлэлт нэмэгдсэн боловч дөнгөж 10.2%-д хүрсэн нь Монгол Улсыг дэлхийн 153 орноос 120 дугаар байранд оруулж байна.

Эдийн засгийн оролцоо, боломжийн үзүүлэлтийг бүрдүүлэгч бүх дэд үзүүлэлтийн хувьд 2010 онтой харьцуулахад ухралт гарчээ. Үүнд ажиллах хүчний оролцооны түвшин 88.0-ээс 81.2 болж 6.8 нэгжээр, ижил хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгож буй байдал 81.0-ээс 73.0 болж 8.0 нэгжээр, дундаж орлого 87.0-ээс 66.5 болж 20.5 нэгжээр, хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалтны хүйсийн харьцаа 90.0-ээс 64.0 хүртэл тус тус буурчээ.

Монгол Улсад 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 тэгш шударга ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг **эрх зүйн хүрээнд хуульчилж өгсөн хэдий ч нийгэм, улс төр, эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан жендэрийн эрх тэгш байдал шууд бусаар алдагдахад хүрч байна.** Тухайлбал,

Улс төрийн хүрээнд хууль тогтоох, гүйцэтгэх засаглал болон улс төрийн намын удирдах түвшин дэх хүйсийн харьцаа гажиж, эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй түвшинд байна.

Эдийн засгийн хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж нөхцөлийг хангах хангах зарчим алдагдахад хүрчээ. Тухайлбал, цалин, бүтээмж, өсөлт өндөртэй салбаруудад эрэгтэйчүүд голлон ажиллаж, улс, орон нутгийн төсвийг хуваарилах шийдвэр гаргах түвшинд болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн эцсийн өмчлөгчдийн дунд эрэгтэйчүүд давамгайлсан хэвээр байна.

Төрийн албаны хүрээнд албан тушаал ахих, удирдах албан тушаалд томилогдон ажиллах нь улс төрийн нөхцөл байдал, эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх бололцоо, нийгэмд тогтсон хэвшмэл буруу ойлголт зэрэг хүчин зүйлсээс шалтгаалж байна. Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаагүйгээс шалтгаалж, төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хариуцлагагүй хандаж иржээ. Төрийн алба жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд манлайлах үүрэг гүйцэтгэж, төрийн хариуцлагын зарчмыг хэрэгжүүлэх нь дэлхийн жишигт нийцнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд үүрэг хүлээгч ажил олгогчдын үүргийн хэрэгжилт ба эрх агуулагч иргэд, ажилтнуудын хууль ёсны эрхийн талаарх мэдлэг, эрхийн хэрэгжилтийг шаардах идэвх, хүчин чармайлт дутагдалтай байдлаас шалтгаалан жендэрийн эрх тэгш байдал алдагдахад хүрч байна. Ажил олгогч үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай заавар, журам, бодлогын болон мэргэжлийн зөвлөмж, ажилтандаа эрх үүргийг нь ухамсарлуулж ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны дэмжлэг хангалтгүй байна. Түүнчлэн нийгэм, эдийн засгийн бусад хүчин зүйлсийн улмаас хөдөлмөр эрхлэлтэд жендэрийн тэгш бус байдал, шууд бус ялгаварлан гадуурхалт бий болж байна. Хөдөлмөрийн харилцааны суурь хууль болох Хөдөлмөрийн тухай хууль, холбогдох бусад хууль тогтоомжид жендэрийн хувьд шударга, мэдрэмжтэй ажлын байрыг хөгжүүлэх, хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн тодорхой заалтуудыг тусгаж хэрэгжүүлэх ажил хангалтгүй байсан байна.

Боловсролын салбарт боловсролын байгууллагын ажиллагсад, ялангуяа сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага, бага, дунд сургуулийн багш нар, их, дээд, мэргэжлийн сургуулийн суралцагчдын хүйсийн харьцаа, жендэрт суурилсан дарамт зэрэг асуудал тулгамдсаар байгаа боловч хуульд заасан тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх талаар идэвх санаачилга дутмаг байжээ. Түүнчлэн соёлын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах холбогдох баталгааг нэмж тусгах шаардлага бий болжээ.



Эрүүл мэндийн салбарын үйлчилгээний хүртээмж, олон нийтийн мэдлэг, хандлага, дадлын дутагдалтай байдал зэрэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтад ихээхэн зөрүүтэй байдал бий болгожээ. Эрүүл мэндийн салбарын бодлого жендэрийн мэдрэмжгүй байгаа нь үүний гол шалтгаан болж байна.

Гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш бус байдал нэлээд амь бөхтэй байгааг нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт, эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт шууд ба шууд бусаар бий болсон жендэрийн алагчлалаар тайлбарлаж байна. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус, эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь нөхцөл болж байна.

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.

Төрийн бодлого, хууль тогтоомжид ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг тусгах, аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхсан тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг хуульд зааж тодорхойлох чиглэлд дэвшил гарсны нотолгоо нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль юм. Цаашид ялгаварлан гадуурхалд ногдуулах хариуцлага, шийтгэлийг оновчтой болгох, хууль хоорондын уялдаа холбоог хангах, тухайлсан болон нийтлэг харилцааг зохицуулсан хуулиудтай нийцүүлэн тодорхойлох шаардлагатай байна. Үүний зэрэгцээ ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, түүнчлэн төрийн бодлого, хууль тогтоомжийн талаарх олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэх, эрх зүйн соёл, хэвшил төлөвшүүлэх сургалт сурталчилгааны ажлыг "иргэдийн эрх зүйн нийгэмшил" гэх тусгайлан боловсруулсан арга хандлагын хүрээнд эрчимжүүлэх хэрэгтэй байна.

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.

Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газраас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийг батлан гаргаж, холбогдох хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрт жендэрийн тэгш эрхийн болон ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчмыг тодорхой хэмжээнд тусгасан байгаа нь төрөөс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар хариуцлага хүлээх үүргээ хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлжээ. Харин баталсан бодлого хөтөлбөр, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, үр дүнг баталгаажуулах, хариуцлагаа бүрэн хүлээж ажиллах байдал хангалтгүй байгаа нь энэхүү үр дагаврын үнэлгээний явцад харагдаж байна. ЖЭТБХТХ-д заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтын хүрээнд хамаарах төрийн байгууллагууд хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой тайлан, илтгэлийг боловсруулж хэлэлцэх, дүгнэлт гаргах арга хэмжээг хуульд заасан хугацаанд эсхүл огт хэрэгжүүлж байгаагүй зэрэг нь төрийн хариуцлагын зарчим алдагдсан тухай дүгнэлт хийх үндэслэл болж байна. Хуулийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилт хангалтгүй, хөтөлбөрийн санхүүжилт дутагдалтай, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилтын хувьд бодитой үр дүн гараагүй зэрэг нь тус зарчим бүрэн хэрэгжээгүй болохыг нотолж байна.

Тухайлбал, УИХ-аас 2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдөр батлан гаргасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулийн 2 дугаар зүйлд "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.2-10.1.4 дэх

заалт, 10.3 дахь хэсгийн заалтыг тодорхой үе шаттай хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг Засгийн газар баталж, 2016 он хүртэл хугацаанд багтаан хэрэгжүүлнэ” гэж заасан хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байжээ.

Цаашид хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн хариуцлагын зарчмыг хэрэгжүүлж ажиллахад онцгой анхаарах хэрэгтэй байна.

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

Улс төр, эдийн засаг, төрийн алба, хөдөлмөр, соёл боловсрол, эрүүл мэнд болон гэр бүлийн харилцааг зохицуулах тусгайлсан хууль тогтоомжид жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгааг нарийвчлан тусгахад анхаарах шаардлагатай байна. Энэ хүрээнд хууль, тогтоомжийг боловсруулахдаа тухайн хууль тогтоомжийн төсөлд жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийж, дүгнэлт зөвлөмжид үндэслэн зохих зохицуулалтыг тусган сайжруулах арга зүйг нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Түүнчлэн төрийн бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх чиглэлээр хянан үзэж, шаардлагатай зүйл заалт, арга хэмжээг тусгах заавар, журмыг боловсруулан нийт төрийн байгууллагад мөрдүүлэхийг зөвлөж байна.

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

ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд батлагдан гарсан төрийн бодлого, хууль тогтоомжид жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг тусгах, нэвтрүүлэх асуудал хангалттай бус байжээ. Жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх нь мэдлэгт суурилсан бодлого, түүний үр дүнтэй хэрэгжилтийг баталгаажуулсан үндсэн нөхцөл болдог тул уг зарчмыг холбогдох хууль тогтоомжид тусгайлан тусгах, төрийн бодлого хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, тайлагналтын бүхий л заавар журам, хэрэгсэлд хүйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгах шаардлагатай. Төрийн байгууллага захиргааны статистик мэдээллийг хүйсээр ангилж гаргах, дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангах тал дээр хангалтгүй ажиллаж байгаад дүгнэлт хийж, институцийн чадавхыг эрс сайжруулахад шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Төрийн бодлогын чанар, үр дүнгийн шалгуур болсон хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл хангалтгүй байгаа нь төрийн хариуцлагын болон жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүргэж байна.

ЖЭТБХтХ-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.1-д заасан зарчмуудын уялдаа шүтэлцээ, шалтгаан-үр дагаврын нягт хамаарлыг нарийн харгалзаж, зарчим тус бүрийн хэрэгжилтийг хангах нь нэн чухал байна.

5.2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг арилгахад чиглэнэ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах бодлого хөтөлбөр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх суурь институци, хууль эрх зүй, хүний болон санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэхэд чиглэж иржээ.

ЖЭТБХТХ-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.1-д заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим болон хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилтот хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт хангалтгүй байснаас төрийн бодлогын талаарх 5 дугаар зүйлийн 5.2 дахь заалт хэрэгжих нөхцөл бүрдээгүй байна. Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний болон улс төрийн оролцоо, эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, дундаж наслалт, гэр бүл салалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэг асуудлыг ЖЭТБХТХ-ийн үндсэн зарчим болон холбогдох бусад хууль тогтоомжтой харилцан уялдаа, шалтгаан үр дагаврын хамааралтайгаар төрийн бодлогын түвшинд авч үзэж шийдвэрлэх, цаашид урьдчилан сэргийлэх чиглэлд анхаарах шаардлагатай байна.

6 дугаар зүйл. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох.

Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцааг зохицуулсан хууль тогтоомжийн хүрээнд жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт байхгүй хэдий ч нийгэм дэх хэвшмэл ойлголт, нийгэм-эдийн нөхцөл байдал зэрэг нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг шууд бусаар бий болгож байна. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуулиар жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалтад хамааруулан авч үзэж байна. Эдгээр хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дагаж гарсан журмуудаар жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах нөхцөлийг тодорхойлжээ. Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаанд жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон.

Жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдал, хууль эрх зүйн орчны талаар судалгаа мэдээлэл дутагдалтай байгаа бөгөөд цаашид энэ талаар нарийвчлан судалж үнэлэх шаардлагатай байна. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, нэн ялангуяа шууд бус ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуудлыг нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн өнөөгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан эрхзүйн зөрчлийн хүрээнд шийдвэрлэх зохих өөрчлөлтүүдийг бий болгох нь чухал байна.

7 дугаар зүйл. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээ

Эх, хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр батлан хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд холбогдох бодлого, хөтөлбөрийг үе шаттай батлан хэрэгжүүлж ахиц дэвшил гаргажээ. Цаашид ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.1-д заасан тусгай арга хэмжээ гэдэг утгаар нь эдгээр бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн талаарх тайлан мэдээллийг авч үнэлгээ дүгнэлт өгч байх нь үр дүнтэй юм. 2019 онд батлагдсан УИХ-ын сонгуулийн тухай хуульд нам, эвслээс нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байх тухай заалт оруулснаас өөрөөр улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлж үр дүнд хүрсэн тохиолдол одоогоор байхгүй байна. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2021-2024)-д нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх заалтыг оруулж, боловсрол, эрүүл мэндийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэн элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох зорилтыг тавьж, зарим нэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаагаас өөрөөр ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.3, 7.2.4-д заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн тохиолдол одоогоор байхгүй байна.

Цаашид хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг ямар хүрээнд, ямар нөхцөл үүссэн тохиолдолд, хэрхэн ямар арга замаар хэрэгжүүлэх талаарх заавар зөвлөмжийг манай улсын олон улсын гэрээнүүдээр удирдлага болгон ЖҮХАА-наас боловсруулж салбар зөвлөл, дэд хороод, төрийн байгууллагуудад хүргэн зөвлөмж чиглэл өгч ажиллах шаардлагатай байна.

2. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмжийг хуулийн заалт тус бүрээр тайлбарлав. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилтын **үр дагаврын үнэлгээ дундаас доогуур байна**. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 4 заалтын 8.3 дахь заалтын хувьд ахиц дэвшил гарсан, 8.1 дэх заалтын хувьд тодорхой хэмжээний ахиц дэвшил гарсан хэдий ч 8.2 болон 8.4 заалт нь огт хэрэгжээгүй, ахиц дэвшил гараагүй нь хэрэгжилтийн үр дагаврыг дундаас доогуур гэж үнэлэхэд хүргэлээ.

Заалт 8.1. Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд тодорхой хэмжээнд ахиц дэвшил гарсан. Улс төрийн намд гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцож буй байдал эмэгтэйчүүдийн хувьд намын анхан болон дунд төвшинд хангалттай, шийдвэр гаргах, удирдах түвшинд хангалтгүй байна. Үүнээс гадна улс төрийн намын гишүүдийн хүйсийн харьцааны талаар статистик мэдээлэл хангалтгүй байна.

Монгол Улсын үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын хувьд жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан буюу үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцож буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 55.2 байна. Мөн “Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай” (1991) хуульд жендэрийн асуудалтай холбоотой ямар нэгэн заалт байхгүй байгаа бол МҮЭХ-ны дүрэмд жендэрийн талаар тусгасан 5 заалт байна.

Бүртгэлтэй ИНБ-ын тоо олон байгаа боловч тогтмол, системтэй үйл ажиллагаа явуулдаг ИНБ нь харьцангуй цөөн байна. Олон нийтийн байгууллага нь ихэвчлэн жижиг хэмжээтэй, орон тооны ажилтангүй байгаа бөгөөд сайн дурын үндсэн дээр ажилладаг байна. Дунд хэмжээний ИНБ-ууд нь 2–5 орон тооны болон сайн дурын ажилтантай. Гишүүнчлэл болон удирдлагын аль ч түвшинд эмэгтэйчүүд ажиллах нь нийтлэг бөгөөд нийт ажиллагчдын 80-аас дээш хувийг эзэлдэг.

Санал зөвлөмж:

1. Улс төрийн намд гишүүнээр эвлэлдэн нэгдсэн эмэгтэйчүүдэд улс төрийн боловсрол олгох, сонгуульд нэр дэвших эмэгтэйчүүдийг бэлдэх үйл ажиллагааг ЖЭТБХТХ-ийн хүрээнд дэмжих.
2. Улс төрийн нам нь засаглал болон хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагаанд голлох үүрэг, нөлөөтэй оролцдог этгээд болохыг харгалзан нам, сонгууль болон эдгээрийн санхүүжилтийг зохицуулдаг хууль тогтоомжийг боловсруулах, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг гүйцэтгэх бүтэц, үйл ажиллагаанд жендэр судлаачдыг оролцуулдаг журам тогтоож хэрэгжүүлэх.
3. ЖЭТБХТХ-ийн энэ заалтад дурдсан байгууллагуудын шийдвэр гаргах түвшинд ажиллах эмэгтэйчүүдийг удирдлагын ухаанд сургах үйл ажиллагааг мэргэжлийн байгууллагуудаас явуулахыг төрийн бодлогын хүрээнд дэмжих.

Заалт 8.2. Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна.

Хэрэгжилтийн үр дагавар хангалтгүй, дүгнэх боломжгүй байна. Улс төрийн намууд сонгуулийн тухай хуульд заасан квотын дагуу 20-оос дээш хувийн квотыг эмэгтэйчүүдэд хуваарилсан байна.

УИХ-ын сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг хүйсээр ангилан гаргасан статистик тоо баримт, судалгаа байхгүй байна. Нэг нэр дэвшигчид ноогдох зардал 2016 онд 69 сая төгрөг байсан бол 2020 онд 71 сая төгрөг болж нэмэгдсэн байна. Нам, нэр дэвшигчдийн сонгуулийн нийт зардлын дүн 2016 онд 34.4 тэрбум төгрөг байсан бол 2020 онд 43.0 тэрбум төгрөг болж, 25 хувиар нэмэгджээ.

Орон нутгийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг хүйсээр ангилан гаргасан статистик тоо баримт, судалгаа байхгүй байна. Манай улсад эмэгтэй нэр дэвшигчдээ дэмжсэн бодлого, санхүүгийн болон аргазүйн дэмжлэг байхгүй байна. Ялангуяа сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн талаар бодитой тоо баримт байхгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх шатны сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлж байгаа санхүүгийн дэмжлэг хэмжээг нээлттэй ил тод зарладаг болох, тайланг гаргахдаа хүйсээр ангилан гаргах.
2. Үндэсний аудитын газрын зүгээс сонгуулийн болон сонгуулийн бус үеийн намын санхүүжилтийн мэдээллийг ил болгож иргэд чөлөөтэй үзэх боломжоор хангах.
3. Улс төрийн намын тухай хуульд төрөөс олгож буй санхүүжилтийг намын эмэгтэй гишүүдийн шийдвэр гаргах түвшинд, сонгуульд оролцох оролцоог дэмжихэд зарцуулах тухай зааж өгөх.
4. Улс төрийн намын тухай хуульд намын дүрмээр нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагааг нээлттэй зохион байгуулах, нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлага, нэр дэвшигчээс авдаг босго буюу санхүүжилт, хандивыг журамлах зохицуулалтыг тусгах.

Заалт 8.3. Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсан. Улс төрийн намын анхан шатны байгууллага, туслах албан тушаалд эмэгтэйчүүд олноороо ажилладаг боловч эрх мэдэл бүхий удирдах, шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд цөөн эмэгтэй ажиллаж байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.3 дахь заалтыг намууд дүрэмдээ тусгасан эсэхийг судалж үзэхэд 4 нам энэ талаарх заалтыг дүрэмдээ тусгаж өгчээ. МАН-ын хувьд 30 хувийн суудал хадгалах квотын тогтолцоотой бол АН-ын хувьд Үндэсний бодлогын хорооны 410 гишүүний 90 нь эмэгтэй байх, бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигчдэд аль нэг хүйсийн төлөөлөл хамгийн багадаа 25 хувь байна хэмээн дүрмээрээ тогтоосон аж. Ийнхүү өнөөдрийн хувьд улс төрийн намууд квотын аргыг хэрэглэдэг болсон нь сайшаалтай.

Санал зөвлөмж:

1. Орон нутгийн буюу анхан болон дунд шатны байгууллагуудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөлөл хангалттай байгаа учраас улс төрийн намын төлөөллийн төв байгууллагын бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг ТХЗ-ийн хүрээнд нэмэгдүүлэх.

2. Улс төрийн намын тухай хуульд ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.2-т заасан тусгай арга хэмжээ болон ЖЭТБХТХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.3 дахь заалтын хэрэгжилтийг хангаж ажиллах талаар тусгаж өгөх.

Заалт 8.4. Улс төрийн нам нь энэ хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг энэ хуулийн 18.1-д заасан Жендэрийн үндэсний хороонд хоёр жил тутам хүргүүлж байна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хангалтгүй. ЖЭТБХТХ батлагдсанаас хойш өнгөрсөн 9 жилийн хугацаанд улс төрийн намуудаас хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд огт ирүүлээгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Заалтыг улс төрийн намуудын тухай хуульд давхар тусгах.
2. Сонгуульд оролцох намуудын сонгуульд оролцох хүсэлтэд хавсаргах баримт бичгүүдийн жагсаалтад ЖЭТБХТХ хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг нэмэх.

3. Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ **дунд түвшинд** байжээ. Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 4 заалтын 2 заалтын хувьд ахиц дэвшил гарсан хэдий ч 2 заалтын хувьд ахиц төдийлөн гараагүй нь хэрэгжилтийн үр дагаврыг дунд түвшинд гэж үнэлэхэд хүргэлээ.

Заалт 9.1. Иргэн бүр хүйсээс үл хамааран аж ахуйн нэгж байгуулах, бүртгүүлэх, аж ахуйн ба мэргэжил, мэргэшлийн үйл ажиллагаа эрхлэх тэгш эрхтэй байна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсан. Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд бизнесийн орчин сайжирч, Монгол Улсын бизнесийн орчны үнэлгээний оноо 2010 онд 59.9 байсан бол 2020 онд 67.8 болж, 7.9 нэгжээр өсжээ. Иргэн бүр хүйсээс үл хамааран аж ахуйн нэгж байгуулах, бүртгүүлэх, аж ахуйн ба мэргэжил, мэргэшлийн үйл ажиллагаа эрхлэх тэгш эрхийн хувьд ЖЭТБХТХ-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.5-д заасан жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт байхгүй.

Жижиг дунд бизнес эрхлэх, аж ахуйн нэгж байгуулах, бизнес эрхлэхэд тавигдах шаардлага, зөвшөөрөл олгох, бүртгэх, зээл олгох, төсөл хөтөлбөрт хамруулах гэх мэт процессын хувьд хүйсийн ямар нэг шаардлага тавьдаггүй. Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтэд тэдний зонхилон үүрч буй асран халамжлах үүргээс гадна эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад барьцаа хөрөнгө, танилын сүлжээ дутмаг байдал сөргөөр нөлөөлж байна. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих төсөл хөтөлбөрүүд бий ч цаашид орон нутгийн түвшинд илүү хүртээмжтэй, урт хугацааны тогтвортой дэмжлэг шаардлагатай байна. Монгол Улсад бизнесийн орчны буюу бизнес эрхлэх таатай байдлын үзүүлэлт сайжирсан хэдий ч жендэрийн талаас нь авч үзвэл эдийн засгийн оролцоо, боломжийн үзүүлэлт буурчээ.

Санал зөвлөмж:

1. Бизнес эрхлэхүйн үзүүлэлт тайлангийн сэдэвчилсэн тайлангуудыг авч үзэж, бизнес эрхлэхүйн үзүүлэлт тус бүрээр жендэрийн нарийвчилсан үнэлгээг хийх, уг тайлангийн аргачлал арга зүйд үндэслэн бизнесийн орчны жендэрийн үнэлгээ дүгнэлт хийж, шаардлагатай арга хэмжээг төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллага, бизнесийн холбоодтой хамтран хэрэгжүүлэх.

2. Хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн тухай хуульд орсон өөрчлөлтийн дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагын эцсийн өмчлөгчдийн талаарх мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргаж, иргэн бүр аж ахуйн нэгж байгуулах тэгш эрхийн хэрэгжилтийн шалгуур үзүүлэлт болгон ашиглаж, үнэлгээ дүгнэлт хийх.
3. Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн дагуу төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагаас тусгай зөвшөөрөл авсан хуулийн этгээд, иргэдийн мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргаж, мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэгчид, тухайлбал, хуульч, өмгөөлөгч, нотариатчидын хүйсийн харьцааны мэдээллийг мэргэжлийн холбоодтой хамтран гаргаж, үнэлгээ дүгнэлт хийх.

Заалт 9.2. Төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны болон нутгийн өөрөө удирдах байгууллага, өмчийн бүх хэлбэрийн ААНБ-ын удирдлага нь газар, бусад үл хөдлөх ба хөдлөх эд хөрөнгө, төсвийн хөрөнгө, санхүүгийн актив, санхүүгийн зээл болон эдийн засгийн бусад нөөц баялгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд адил нөхцөлөөр тэгш, хүртээмжтэй хуваарилах үүрэг хүлээнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил төдийлөн гараагүй. Өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллагаас эдийн засгийн нөөц баялгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд адил нөхцөлөөр тэгш, хүртээмжтэй хуваарилах үүргийг хэрэгжүүлэхэд төр, төрийн байгууллагууд үлгэр дуурайл үзүүлж, төсөв, сангийн бодлогоор дамжуулан хувийн хэвшилд нөлөөлөх ёстой боловч үүнийг хэрэгжүүлэх гол арга зам болох жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх ажил өнөөгийн байдлаар эхлэлтийн байдалтай байна.

Эдийн засгийн өсөлт нь хүн амын амьдралын чанарт үр нөлөөгөө өгсөн хэдий ч нийт хүн амд харилцан адилгүй нөлөөлжээ. Эдийн засгийн үр ашиг багатай, эздийн өмч давамгайлдаг, нэмэгдэл өртөг багатай салбаруудад эмэгтэйчүүд голчлон ажиллаж байгаа бол эздийн өмч өндөртэй, мөн цалин өндөртэй салбаруудад эрэгтэйчүүд голчлон ажиллаж байна.

Банк санхүүгийн байгууллагад данс эзэмших, зээл авах эрх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст аль алинд нээлттэй бөгөөд ямар нэг хязгаарлалт тавьдаггүй. Данс эзэмшигчдийн тоо, зээлдэгчдийн тоонд жендэрийн харьцаа боломжит түвшинд байгаа хэдий ч зээл авахад зээлийг эргэн төлөх баталгаа буюу, орлого зээлийн төлбөрийн харьцаа болон барьцаа хөрөнгийн хувьд эмэгтэй зээлдэгчдэд зарим хүндрэл бэрхшээл тулгардаг байна.

Санал зөвлөмж:

1. ҮСХ-той хамтран Үндэсний тооцооны системийн үзүүлэлтүүд, түүн дотроо орлогын аргаар тооцсон ДНБ, нөөц ашиглалтын хүснэгтийн нийгмийн үзүүлэлтүүдийг хүйсээр ангилан, баялгийн хуваарилалтыг хүйсээр тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийж, дүгнэлт, санал зөвлөмж боловсруулж, шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах.
2. Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуульд заасан төсөв ерөнхийлөн захирагч, төсвийн шууд захирагч нарын тоог хүйсээр ангилан гаргаж, шилэн дансны мэдээллийн санд оруулж, мэдээлж байх.
3. Монгол банкнаас гаргаж буй Банкнуудын ипотекийн зээлийн тайлан болон бусад зээлийн тайлан дахь зээлдэгчдийн тоо, банкны үйлчлүүлэгчдийн тоо болон зээлийн хэмжээг хүйсээр ангилан гаргаж, банк санхүүгийн үйлчилгээний жендэрийн хүртээмжтэй байдлыг тооцож, үнэлгээ дүгнэлт өгөх.
4. Дээрх зөвлөмжтэй мөн адил Санхүүгийн зохицуулах хорооноос зохицуулалттай этгээдүүдээс авч буй тайлан мэдээлэл дэх үйлчлүүлэгчдийн тоог хүйсээр ангилан гаргаж, банкнаас бусад санхүүгийн үйлчилгээний жендэрийн хүртээмжтэй байдлыг тооцож, үнэлгээ дүгнэлт өгөх.

Заалт 9.3. Иргэний хуулиар зохицуулсан иргэн, хуулийн этгээдийн хооронд үүсэх эдийн ба эдийн бус баялагтай холбоотой харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсан. Үл хөдлөх эд хөрөнгийн улсын бүртгэлийн түвшинд газраас бусад үл хөдлөх хөрөнгийн бүртгэл дэх хүйсийн харьцаа болон газар өмчлөх, эзэмших, ашиглах эрхийн бүртгэл дэх хүйсийн харьцаа 50:50-д ойрхон байгаа нь бүртгэлийн түвшинд болон хуулийн хүрээнд эдийн баялагтай холбоотой харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах байдал байхгүйг илэрхийлж байна. Гэхдээ газар үл хөдлөх хөрөнгийг захиран зарцуулах асуудал дээр эрэгтэйчүүд харьцангуй илүү эрхтэй байгаа талаар хийгдсэн судалгаанууд байдаг.

Санал зөвлөмж:

1. Оюуны өмчийн газартай хамтран зохиогчийн эрх болон бусад оюуны өмчийн эрх эзэмшигчдийн мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргаж, үнэлгээ дүгнэлт өгөх, шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах.
2. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлтэй хамтран Иргэний хуулиар зохицуулсан иргэн, хуулийн этгээдийн хооронд үүсэх эдийн ба эдийн бус баялагтай холбоотой харилцаан дахь жендэрээр ялгаварлан гадуурхалтын судалгааг хийж, үнэлгээ дүгнэлт өгөх, шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах.

Заалт 9.4. Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах болон төрөөс үзүүлж байгаа бүх төрлийн үйлчилгээнд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил төдийлөн гараагүй. Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, төрөөс үзүүлж байгаа үйлчилгээнд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах эхний алхам нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх явдал юм. Гэтэл орон нутаг, байгууллага, улсын төсөвт жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх энэ ажил зөвхөн эхлэлтийн шатанд явагдаж байна.

Төрийн байгууллагуудын хувьд үйлчлүүлэгчдийн тоо, түүний дотор хүйсээр ангилсан мэдээлэл харьцангуй бага байгаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хийх, хэрэгжүүлэх суурь нөхцөл бүрдээгүй байгааг харуулж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Орон нутаг, байгууллага, улсын төсөвт жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх.
2. Төрийн байгууллагын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхээс гадна жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эрх зүй, бодлогын орчныг бүрдүүлэх.
3. Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай хуульд жендэрийн үнэлгээг нэн ялангуяа жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг дагуулах талаас нь хийх, шаардлагатай өөрчлөлтийг хууль тогтоомжоор баталгаажуулах.
4. Сангийн яамнаас орон нутгийн анхан шатны нэгжээс эхэлсэн судалгаа, туршилтын ажлуудыг шат дараатай зохион байгуулах.
5. Эмэгтэй өмчлөгчтэй бизнест давуу эрх олгох хууль зүйн зохицуулалтын олон улсын сайн туршлагыг судлан нэвтрүүлэх, хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх.
6. Төрийн үйлчилгээ тус бүрээр үйлчлүүлэгчийн тодорхойлолтыг гаргаж, төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчдийн нийт тоог хүйсээр ангилан гаргаж, нэг үйлчлүүлэгчид ногдох зардал, хүйсээр гэх мэт үзүүлэлтийг тооцож, төрийн үйлчилгээний жендэрийн

хүртээмжтэй байдалд үнэлгээ дүгнэлт өгч, түүнд үндэслэн шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх.

4. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар **доогуур түвшинд** байжээ. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах 4 заалтын бүгдэд нь ахиц дэвшил гараагүй байна.

Заалт 10.1. Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангах бодлого хэрэгжүүлнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Улс төрийн намын үйл ажиллагаа, удирдах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцааг хангадаггүй, хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүсэл зориг дутмаг, төрийн албаны институцийн жендэрийн тэгш бус байдлаас шалтгаалан улс төрийн хүрээнд дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа алдагдсан нь төрийн улс төрийн томилогдох албан тушаал буюу Засгийн газрын гишүүн, бүх шатны Засаг дарга нарын дотор аль нэг хүйсийн төлөөллийн доод хязгаарыг хангах боломжгүйд хүргэж байна.

Төрийн захиргааны дээд шатны албан тушаал буюу яамдын ТНБД, Засгийн газрын агентлагийн дарга болон аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа алдагдаж, квотыг хангаж чадахгүй байгаа бол дунд шатны удирдлага буюу яамдын газар, хэлтсийн дарга, сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа хуульд заасан квотыг хангаж байна. Төсөв хуваарилах, захиран зарцуулах, шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа бол гүйцэтгэх дунд шатанд эмэгтэй удирдлагууд ажиллаж байна. Төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн албаны зөвлөл ЖЭТБХТХ-ийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.4-д заасны дагуу уг заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.3-д заасан төрийн тусгай албан хаагчдын хүйсийн харьцаа хуульд заасан квотыг хангаж байгаа боловч төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын доторх хүйсийн харьцаа квотыг хангахгүй байна.

Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа хуулийн квотыг хангахгүй байна. Гэвч аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий ТАЗ энэ чиглэлд ямар ч арга хэмжээ авч ажиллаагүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Төрийн албан хаагчдын статистик мэдээллийг ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.1-10.1.4 дэх заалтад заасан албан тушаалын ангилал тус бүрээр хүйсээр гаргаж, мэдээлж байх.
2. ТАЗ-өөс төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцааг тодорхойлон дүгнэлт хийх, удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтыг түүнд нийцүүлэн зохион байгуулах замаар уг заалтын биелэлтийг хангуулан ажиллах.

Заалт 10.2. Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүний 40 хувиас доошгүй байна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Уг үзүүлэлтийг тодорхойлох статистик мэдээллийг ямар байгууллага цуглуулж, нэгтгэн дүгнэх нь тодорхойгүй явж ирсэн. Энэ удаа ЖҮХАА-наас нэгтгэн гаргасан тайланг үндэслэн хүйсийн харьцааг тооцож үзэхэд хуулийн квотыг хангахгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХАА-наас ТАЗ, ЗГХЭГ-тай хамтран төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагын хүйсийн тэнцвэрт байдлын мэдээллийг цуглуулж, нэгтгэн гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэх.
2. Уг мэдээллийг гаргах талаар холбогдох төрийн байгууллагад заавар, зөвлөмж өгөх, жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн жендэрийн мэргэжилтнүүд уг мэдээллийг бүрэн хамралттай гаргаж, олон нийтэд хүртээмжтэй, нээлттэй байдлаар мэдээлэх.
3. ЖҮХАА-наас төрийн байгууллага дэргэдээ болон харьяалах дээд байгууллагаас үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагыг байгуулахад хүйсийн харьцааг хангаж байх талаарх заавар зөвлөмжийг холбогдох төрийн байгууллагуудад хүргүүлж, хуулийг хэрэгжүүлж ажиллахыг зөвлөх.
4. ХЭҮК-ийн гишүүдийг сонгон шалгаруулж томилсон туршлагад үндэслэн төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагын гишүүдийн хүйсийн харьцааг тогтоох, сонгон шалгаруулах, томилох нийтлэг зөвлөмжийг боловсруулан хэрэгжүүлэх.

Заалт 10.3. Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Төрийн албан хаагчдын доторх хүйсийн харьцаа хуулийн квотыг хангахгүйд хүрч эхэлж байна. Гэвч аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий ТАЗ энэ чиглэлд ямар ч арга хэмжээ авалгүй явж иржээ. Эмэгтэй төрийн албан хаагчдын тооны өсөлт эрэгтэй төрийн албан хаагчдын тооны өсөлтөөс түрүүлэх болсноор нийт төрийн албан хаагчдын тоонд эрэгтэй төрийн албан хаагчдын эзлэх хувь буурч, хуульд заасан квотоос доошоо орсон байна. Цаашид энэ хандлага хэвээр үргэлжилбэл нийт төрийн албан хаагчдын дундах эмэгтэй төрийн албан хаагчдын эзлэх хувь давамгайлахаар байна.

Санал зөвлөмж:

1. Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцааг салбар, орон нутаг, байгууллага, албан тушаалын ангилал зэрэг бүхий л түвшинд гаргаж ажилтнуудын хүйсийн харьцаанд хяналт тавих.
2. Аль нэг хүйсийн төлөөлөл давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх үүрэг чиглэлийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтанд үүрэг болгох.

Заалт 10.4. Энэ хуулийн 11.1-11.9 дэх хэсгийн заалт төрийн байгууллага, албан тушаалтанд нэгэн адил хамаарна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ЖҮХАА, салбар зөвлөл, хороодоос хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн сургалт сурталчилгааны ажлын үр дүнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх төрийн албан хаагчдын мэдлэг ойлголт хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажиллагчидтай харьцуулахад харьцангуй дээгүүр байна. Төрийн албаны дүрэм журам, төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажилтны үүрэг, хариуцлагыг голчлон зааж өгсөн хэдий ч ажилтны эрх болон ажил олгогчийн эрх, үүрэг, хариуцлагыг орхигдуулсан байна. Энэ чиглэлд удирдамж, заавар зөвлөмжөөр хангаж ажиллах чиглэлд ТАЗ хангалтгүй ажиллаж иржээ.

Санал зөвлөмж:

1. ЖЭТБХтХ-ийн 21 дугаар зүйлийн 21.1.4-д зааснаар Төрийн албаны зөвлөл хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.4 дэх заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавих үүрэгтэйг анхааруулж, хуулийг хэрэгжүүлж ажиллах.
2. ТАЗ нь албан тушаалын ангилал тус бүрээр хүйсийн харьцааг гаргаж, хуульд заасан квоттой харьцуулж, харьцаа алдагдсан тохиолдолд шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах үүрэг, удирдамж чиглэлийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтан, төрийн албаны салбар зөвлөлд өгөх.
3. Уг үүрэг, удирдамж чиглэлд хүйсийн харьцааг хуульд заасан квотод хүргэхийн тулд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтад тодорхой нэг хүйсийн төлөөллийг илүү оролцуулах, ЖЭТБХтХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зэрэг бодлого, үйл ажиллагааг явуулах.
4. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, түүнийг дагалдан гарсан төрийн албан хаагчдын нөөц бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулалтын журамд шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлтийг тусгах.
5. Түүнчлэн төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын журамд төрийн удирдах албан тушаалд томилогдох иргэнд тавигдах шаардлагад Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэгтэй байх, ЖҮХАА-наас боловсруулсан цахим сертификатын сургалтад хамрагдсан байх шаардлагуудыг тусгах.
6. Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-д ЖЭТБХтХ, түүн дотроо хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1-11.9 дэх заалтууд болон 19, 20 дугаар зүйлд заасан үүргийн хэрэгжилтэд хяналт – шинжилгээ, үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг оруулж өгөх.

5. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар **дундаас доогуур түвшинд** байжээ. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах 9 заалтын 8 заалтын хэрэгжилтийн үр дагавар хангалттай бус байсан хэдий ч нэг заалтын хувьд ахиц дэвшил гарчээ.

Заалт 11.1. Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох, мөн

жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн батлах хэрэгцээ шаардлага нь хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангахтай шууд уялдаж байсан хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэлэлцэн батлаагүй нь ухралт болсон байна.

Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгаа бөгөөд нийт маргааны дүнд ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан дийлэнх хувийг эзэлж байна. Шүүхээр шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн маргааныг нарийвчлан авч үзэж дүгнэлт хийх боломжгүй байна.

Ажил олгогчид эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн талаарх заалтуудыг тааруухан хэрэгжилттэй гэж үзсэн нь ажилтнуудын үнэлгээтэй бараг таарч байжээ. ААНБ-уудад гарсан хөдөлмөрийн ганцаарчилсан болон хамтын маргааны дийлэнх нь цалин хөлс, ажил амралтын цагтай холбоотой байжээ. Ажилтнууд ажлаасаа үндэслэлгүйгээр халагдах, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, эмэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт зэргийг маргааны гол шалтгаан гэж үзэж иржээ.

Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгавартай хандлага нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж, мэргэжлийн сонголт зэрэгт нөлөөлж, Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох шууд бус нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Эдийн засаг, бизнес, нийгмийн харилцаанд гарч буй өнөөгийн өөрчлөлт, хандлагад нийцүүлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ЖЭТБХТХ-ийн зарчим, үзэл баримтлалыг тусгах.
2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх тогтолцоог бүрдүүлэх, түүнд ажил олгогч, ажилтан, үйлдвэрчний эвлэл, төрийн байгууллагын үүрэг оролцоог ЖЭТБХТХ-д нийцүүлэн тусгах.
3. Иргэний хэргийн шүүхэд гаргасан хөдөлмөрийн маргааны талаарх статистик мэдээллийг хүйсээр, маргааны агуулгаар нь ангилж гарган дүн шинжилгээ хийж, аливаа хөдөлмөрийн маргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдөж буй байдлыг нягтлан үнэлгээ дүгнэлт өгөх.
4. Бодлого боловсруулагчид нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөл байдал нь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдөхөд хүргэж, улмаар гэр бүлийн харилцаа, хүн амын эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг олон зүйлд нөлөөлж байгаад дүгнэлт хийж, хууль тогтоомж, төрийн бодлогод шаардлагатай өөрчлөлтийг хийх.
5. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хууль тогтоомжид эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлэх, улмаар гэрээр болон онлайн-зайнаас ажиллах, ажил-ар гэрийн тэнцвэрт байдлыг хангасан зохицуулалтуудыг нэмж тусгах.

Заалт 11.2. Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. ААНБ-уудын хувьд хамтын гэрээ байгуулах хандлага бага байна. Иймээс ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.2-д заасан арга хэмжээг зөвхөн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн хүрээнд бус хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд эдгээр асуудлыг тусгах шаардлагатай.

МҮЭХ-ноос хамтын гэрээнд тусгах шаардлагатай асуудлуудыг гаргасны дотор эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй байна. Түүнчлэн ААНБ-уудын хамтын гэрээг түүвэрлэн авч үзэхэд эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй нийтлэг хандлагатай байна. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2019-2020 оны Улсын хэлэлцээрт ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.2-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй байна. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогод² ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох (2.1.1.) зарчмыг баримтална гэж заасан хэдий ч энэ чиглэлд ахиц дэвшил гараагүй байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн ажиллагчдын тоо сүүлийн арван жилийн хугацаанд буурчээ. Энэ шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил гарсан байна. Гэсэн хэдий ч нийт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртөгчдөд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр хэвээр байна. Нийт ажиллагчдын дүнд илүү цагаар ажиллагчдын эзлэх хувь сүүлийн жилүүдэд нэмэгджээ. Илүү цагаар ажиллагчдын эзлэх хувь нэмэгдэж байгаа нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн ажил – амьдралын тэнцвэр алдагдах, гэр бүл, үр хүүхдэдээ зарцуулах цаг буурах, ажил мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл нэмэгдэх зэрэг олон сөрөг үр дагаврыг үүсгэдэг. Сүүлийн арван жилийн хугацаанд бага цалинтай эмэгтэй ажиллагчдын эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс илүү нэмэгдэж, арван эмэгтэй ажилтан тутмын дөрөв нь бага цалинтай ажил эрхэлж байна. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цагийн дундаж хөлсний зөрүү мөн сүүлийн арван жилийн хугацаанд 4.0 дахин нэмэгджээ. Эдгээрээс дүгнэвэл зорилтын хувьд ухралт гарчээ.

Санал зөвлөмж:

1. Хууль заасан арга хэмжээг зөвхөн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн хүрээнд бус хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хэрэгжүүлэх хууль эрхзүйн зохицуулалтыг хийж өгөх.
2. МҮЭХ, АОЭНХ зэрэг байгууллагуудтай хамтран хамтын гэрээнд хуульд заасан арга хэмжээг тусгах зөвлөмжийг гаргах.
3. Түүнчлэн эдгээр байгууллагаас ААНБ-уудын хамтын гэрээний мэдээллийг цуглуулан нэгтгэн гаргаж, дүн шинжилгээ хийж, шаардлагатай заавар, зөвлөмжийг өгч ажиллах, тухайлбал, хамтын гэрээг оролцогч талууд, ажиллагчид болон олон нийтэд ил тод нээлттэй болгож ААНБ-ынхаа цахим хуудсанд нийтлэх, хамтын гэрээг байгуулан, хэрэгжүүлж үр дүнд хүрсэн талаарх сайн туршлагыг сурталчлан таниулах.
4. Улсын хэмжээнд, тухайн салбар, мэргэжил, орон нутгийн түвшинд хөдөлмөрийн харилцаан дах жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хамтын хэлэлцээрийг үр дүнтэй ашиглах. Тухайлбал, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Улсын хэлэлцээрт

² Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

ЖЭТБХтХ-ийн 11.2-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан тусгах.

5. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогод³ заасан ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох (2.1.1.) зарчмыг хэрэгжүүлж ажиллах.
6. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагаас нийт эдийн засгийн салбарууд дахь хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөлийг арилгах/ бууруулах, ажил – ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах зэрэг чиглэлээр хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах.
7. Салбарууд дахь хөдөлмөрийн нөхцөлийн жендэрийн үнэлгээний үр дүнд үндэслэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) болон бусад олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэх талаарх ажил олгогч нарт зориулсан зөвлөмж, гарын авлага, сургалтын хөтөлбөр зэргийг боловсруулан, төрийн бус байгууллагуудын оролцоотойгоор ажил олгогчдод зориулсан сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.

Заалт 11.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүрэг

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчдын үүргийн хэрэгжилтийн өөрсдийн үнэлгээ 2.50 буюу дундаас доогуур түвшинд байна (1 “маш муу”-гаас 5 “маш сайн” хүртэлх үнэлгээгээр).

Санал зөвлөмж:

1. ААНБ-ууд руу чиглэсэн ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчдын хуулиар хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, түүнээс үүдэн гарах үр дагаврын талаарх мэдээлэл, сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх.
2. ААНБ-ын хүний нөөцийн комплеанс (*Human resource compliance*)-ын загвар, арга зүй, энэ чиглэлийн зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлж, бизнесийн үйл ажиллагаа, түүний дотор хөдөлмөрийн харилцаа, байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагааг үндэсний хууль тогтоомж, салбарын дүрэм журмын шаардлагын дагуу хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх.
3. Хүний нөөцийн комплеанс, түүн дотроо ажлын байран дахь хууль эрх зүйн шаардлагыг хангаж ажиллах чиглэлээр зөвлөх үндэсний чадавхыг бий болгох, хөгжүүлэх.
4. Бүрдүүлсэн үндэсний чадавхад тулгуурлан хүний нөөцийн комплеансын тогтолцоо, арга зүйн талаар ажил олгогчид, хүний нөөцийн менежерүүдэд чиглэсэн мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулж, сургалт, зөвлөх үйлчилгээний ажлыг хэрэгжүүлэх.

³ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

5. Мөн үндэсний чадавхад тулгуурлан ААНБ дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн загвар, зөвлөмж, гарын авлагыг бэлтгэж, ААНБ-уудад нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд нь зөвлөн туслах.
6. Ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах хүний нөөцийн комплеансын жишиг, загвар ААНБ-уудыг бий болгож, сурталчлах.
7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийн хэрэгжилтэд хяналт тавих эрх бүхий этгээд болон ажил олгогчийн үүргийн хэрэгжилтийг сайжруулах.
8. Адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах (11.3.4) зэрэг заалтуудыг Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид дэлгэрүүлэн тусгах.
9. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх гэсэн заалтын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд холбогдох ухуулга сурталчилгаа, мэдээллийг аж ахуйн нэгж байгууллагуудад өгч, тайлбарлан таниулах.

Заалт 11.4. Ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар Ажил олгогчийн авах арга хэмжээ

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ дундаас дээш (3.44) түвшинд хэрэгжүүлж байна гэж үнэлсэн бол ажилтнуудын энэ эрхийн талаарх мэдлэгийн үнэлгээ дундаас доогуур (2.97) түвшинд байна.

Ажил олгогчид бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргээ дундаас доогуур (2.98) түвшинд хэрэгжүүлж байна гэж үнэлсэн бол ажилтнуудын энэ эрхийн талаарх мэдлэгийн үнэлгээ мөн дундаас доогуур (2.97) түвшинд байна. Энэ үүргийг төдийлөн сайн хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа гэдгээ ажил олгогчид болон ажилтнууд аль аль нь хүлээн зөвшөөрч байна. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд хэрэгжилтийн үр дагаварт ахиц дэвшил гаргаж чадаагүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар ажил олгогчдод чиглэсэн сургалт, зөвлөгөөний үйл ажиллагааг зохион байгуулах.
2. Ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг хөдөлмөрийн дотоод журамд хэрхэн тусгах талаар сургалт, зөвлөгөө өгөх, загвар, гарын авлага, зөвлөмжөөр хангах.
3. Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын гарын авлага, загвар хөтөлбөр зэргийг боловсруулж гарган ажил олгогч, хүний нөөцийн менежер нарт дэмжлэг үзүүлж ажиллах.

Заалт 11.5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтны эрх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Ажилтнуудын жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхийн мэдлэг болон жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхийн мэдлэг дунд (2.97) түвшинд байна. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил төдийлөн сайн харагдахгүй, эрхээ мэдэхгүй байгаагаас ажил олгогчдоо шаардлага тавьж чадахгүйд хүрч байгаад дүгнэлт хийж, цаашид ажилтнуудад чиглэсэн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэхэд тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай байна.

Ажилтнуудын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2, 7.4-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийн мэдлэг дундаас дээш түвшинд байна. Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажиллагчдын мэдлэг харьцангуй доогуур байгаа нь энэ талын мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажил эдгээр байгууллагад төдийлөн сайн хүрэхгүй, ажил олгогчид энэ асуудалд идэвхгүй ханддагтай, нөгөө талаар жендэрийн хэвшмэл ойлголттой холбоотой байна. Ажилтнууд эрхээ мэдэхгүй, мэдсэн ч асуудлаа шийдвэрлүүлж чадахгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтнуудын эрхийг ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг төрийн бус байгууллагууд, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын холбоодоор дамжуулан зохион байгуулах.
2. Ажил олгогчид, байгууллагын хүний нөөцийн менежерүүд үйл ажиллагаандаа ашиглаж болох жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт өгөх мэдээлэл сурталчилгааны материалуудыг бэлтгэж түгээх.
3. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай гомдол гаргах, тайлбар өгөх, ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой ажилтны мэдлэгийг нэмэгдүүлж, хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх талаар мэдээлэл сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулах.

Заалт 11.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтны үүрэг

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшилттэй. Ажилтнуудын байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн мэдлэг дундаас дээш сайн (3.69) түвшинд байна.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн чанарын судалгааны үр дүнгээс бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүрэг эрэгтэйчүүдийн хүлээх үүрэг гэж үзэх хэвшмэл ойлголт олон нийтийн дунд тогтсон байгаа нь харагдсан.

Санал зөвлөмж: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтнуудын үүрэг хариуцлагыг байгууллагын дотоод журам, хууль тогтоомжийн хүрээнд ойлгуулж, ухамсарлуулах ажлыг байгууллагын сургалт, хүний нөөцийн ажилтнуудтай хамтран зохион байгуулах.

Заалт 11.7. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130.2-т заасны дагуу хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Дийлэнх ААНБ-ууд хөдөлмөрийн дотоод журамтай, түүнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай арга хэмжээ тусгагдсан гэж үзэж байгаа хэдий ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхой зааж өгөөгүй байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай арга хэмжээ тусгагдсан гэж үзэж байгаа хөдөлмөрийн дотоод журмыг авч үзэхэд дийлэнх нь зөвхөн ажилтнууд байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглосон заалтыг оруулж өгснийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай арга хэмжээ тусгагдсан гэж тэд үзсэн байна. Ажил олгогчдын мэдлэг ойлголт дутмаг, үүрэг хариуцлагаа төдийлөн сайн ухамсарлаагүй байгаагаас шалтгаалан хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тунхгийн чанартай заалт оруулсныг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан гэж үзэх боломжгүй юм.

Санал зөвлөмж: Хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг хэрхэн тусгах талаар ажил олгогчдыг заавар зөвлөмжөөр хангаж ажиллах, загвар жишээг багтаасан удирдамжийг боловсруулаад байгааг ажил олгогчдод сурталчлан таниулах.

Заалт 11.8. Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэн тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний боловсрол, мэргэжил, ажлын дадлага, туршлага болон бусад шалгуурын талаар ажил олгогчоос бичгээр тайлбар өгөхийг шаардах эрхтэй.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Нэг талаас иргэд энэ эрхээ мэдэхгүй, нөгөө талаас ажил олгогчид үүргээ мэддэггүй, мэдсэн хэдий ч дүрэм журамдаа тусгаж, хэрэгжүүлэхгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний боловсрол, мэргэжил, ажлын дадлага, туршлага болон бусад шалгуурын талаар ажил олгогчоос бичгээр тайлбар өгөхийг шаардах эрхийн талаар олон нийтэд мэдлэг мэдээлэл өгөх.
2. Нөгөө талаас ажил олгогчдын энэ талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах.

Заалт 11.9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны стратегид ажил олгогчдод дэмжлэг үзүүлэх, түүн дотроо ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх чиг үүргийг тусгайлан зааж өгөөгүй байгаа нь уг заалтын хэрэгжилт хангалтгүй гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн заалтуудыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр өгсөн санал зөвлөмж, ажил олгогчдод дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Жендэрийн үндэсний хороо хамтран зохион байгуулах.
2. Ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх талаар хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын үүргийн

хэрэгжилтийг хангуулж ажиллахыг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын захирамжаар хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад үүрэг болгох.

6. Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар **дунд түвшинд** байжээ. Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 7 заалтын 3 заалтын хувьд ахиц дэвшил гарсан хэдий ч 4 заалтын хувьд ахиц төдийлөн гараагүй нь хэрэгжилтийн үр дагаврыг дунд түвшинд гэж үнэлэхэд хүргэлээ.

Заалт 12.1. Эрэгтэй, эмэгтэй хүн сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн болон дээд боловсрол эзэмших, албан ба албан бус сургалтад хамрагдах ба мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэших, арга зүйн зөвлөгөө авах, мөн сургалтын тэтгэлэг авах тэгш эрх, тэгш боломжтой байна.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд тодорхой хэмжээний ахиц дэвшил гарсан. Сүүлийн жилүүдэд боловсролын түвшин дээшлэх тусам нийт суралцагчдын дунд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурч байгаа бөгөөд энэхүү жендэрийн тэнцвэргүй байдалд чиглэсэн тодорхой үйл ажиллагаа төлөвлөгдөөгүй байна. Боловсролын хүртээмж, эрх тэгш байдал, засаглалд дүн шинжилгээ хийсэн тайланд “Жендэрийн тэгш бус байдал дунд боловсролоос эхэлж боловсролын түвшин ахих тусам нэмэгдэж байна” гэж дурджээ. Боловсролын салбарын хуулиудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх шатны боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдад эмэгтэйчүүд давамгайлах хандлагатай байгаа тул хүйсийн төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал, тэтгэлэг авах боломжийг шат дараатай нэмэгдүүлэх.
2. Боловсролын тухай хуулийг эс тооцвол энэ чиглэлийн бүх хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байгааг харгалзан ЖЭТБХТХ-тай уялдуулж шинэчлэх, боловсролын салбарын хүний нөөцийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөхөд анхаарах.
3. Эцэг эхийн хүүхдэдээ өгөх зөвлөгөө, ЕБС-ийн сурагчид, Их дээд сургууль, коллежид элсэгчдийн мэргэжил сонголтод уламжлалт жендэрийн хэвшмэл ойлголтууд давамгайлж байгаад мэргэжлийн байгууллагууд анхаарч, мэдээлэл сурталчилгааны ажилд дэмжлэг үзүүлэх.

Заалт 12.2. Боловсролын сургалтын байгууллагын захирал, эрхлэгчийн ажлын байр, сургалтын орчныг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгаж, жендэрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлнэ.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Дээд боловсролын салбарт ажиллагчдын 62.6 хувь нь эмэгтэйчүүд бөгөөд тэдний гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлага, салбарын хөгжилд оруулж буй хувь нэмэр өндөр байна. Гэтэл шийдвэр гаргах эрх мэдэлд ялангуяа удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага, харин гүйцэтгэх албан тушаалд эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байна.

Монгол Улсын дээд боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч боловсролын байгууллагын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй байна. Сургалтын байгууллагуудын дүрэм журамд ялгаварлан

гадуурхалтаас ангид байлгах зарчмыг тусгасан эсэх талаар болон түүний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийгдээгүй байна.

Боловсролын сургалтын байгууллагууд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааны дагнасан төлөвлөгөө, хөтөлбөр баталж хэрэгжүүлдэггүй ба энэ чиглэлийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн түвшин хангалтгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх шатны боловсролын сургалтын байгууллагын дүрэм журамд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зарчим тусгуулах, хэрэгжилтийг хангуулах.
2. Бүх шатны боловсролын сургалтын байгууллагуудын ажилтан, албан хаагч, удирдлагуудад зориулсан жендэрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх.
3. “Ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгийн багшийн ёс зүйн дүрэм”-д хүйсээр ялгаварлахгүй байх тухай заалтууд байгаа боловч энэ хүрээнд тодорхой сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааг төлөвлөж хэрэгжүүлэх талаар нэмж тусгах.

Заалт 12.3. Боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээг тусгах бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн нь сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн нэг байна.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Боловсролын сургалтын байгууллагуудын үйл ажиллагааны тайлан нээлттэй, ил тод бус, веб хуудсандаа тогтмол байршуулдаггүй нийтлэг дутагдал байна. Ерөнхий боловсролын болон дээд боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланг авч үзэхэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын талаар болон гарсан зөрчил, түүнийг арилгах арга хэмжээний талаар дурдаагүй байна.

Хэдийгээр бүх шатны Засаг дарга сургууль, цэцэрлэгийн эрхлэгч нарын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг баталж байгаа ч түүнд жендэрийн агуулга, жендэрийн холбогдолтой ажил, үйл ажиллагааг тусгасан эсэх талаар үнэлгээ, дүгнэлт хийгээгүй байна. Багш нарын үйл ажиллагаа, ажлыг үнэлэх, аттестатчилах журам бүх сургуульд хэрэгжиж байгаа бол сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлт байхгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх шатны боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилтийн тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, энэ чиглэлээр гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээний талаар тусгаж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, тогтмол судалгаа хийх.
2. Сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийг тусгайлан боловсруулж түүний хэрэгжилтийн түвшнийг хэмжиж байх.
3. Бүх шатны Засаг дарга сургууль, цэцэрлэгийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд жендэрийн агуулгыг тусгах, төлөвлөгөөний хүрээнд хийгдэх жендэрийн ажил, үйл ажиллагааг тусгах.

Заалт 12.4. Сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн болон дээд боловсролын стандарт, зохих түвшний сургалтын хөтөлбөрт суралцагчийн зайлшгүй эзэмшвэл зохих жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой агуулга, арга зүй, үнэлгээг тусгана.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагавар тодорхой хэмжээний ахиц дэвшил гарчээ. ЕБС-ийн бага боловсролын түвшинд энэ чиглэлийн агуулга тусгагдаагүй байгаа бол дунд болон ахлах боловсролын түвшинд жендэрийн агуулгыг хичээлүүдэд тусгасан байна.

Технологийн хичээлийг ЕБС-д заахдаа охид хөвгүүдийг жендэрийн хэвшмэл ойлголтод үндэслэсэн хүйсээр тусгаарлаж, бүлгээр хувааж орж байгааг анхаарах шаардлагатай.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын агуулгыг дээд боловсролын стандарт, сургалтын хөтөлбөрт тусгах тусгайлан анхаарсан бодлого, зохицуулалт үгүй байна. Иймд дээд боловсролтой иргэн хүний жендэрийн цогц чадамжийн ерөнхий хүрээг тодорхойлон, сургалтын хөтөлбөрт, тодруулбал, ерөнхий суурь болон заавал үзэх, сонгон судлах хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгад тусгах нь үр дүнтэй юм.

Санал зөвлөмж:

1. Хүний эрхийн болон Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (CEDAW)-ын утга санааны дагуу жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүд үндсэн эрхээ эдэлж хөгжих, Монгол хүн, гэр бүл төлөвшихөд хоёр хүйсийн гэр бүл, нийгмийн бүхий л хүрээнд гүйцэтгэх үүргийн талаар нийгмийн сэтгэлгээ, дадалд хоногшин үргэлжилсээр саад тотгор учруулж буй соёл уламжлалаас улбаатай хандлага, зан байдлыг судлах, боловсролын салбараас эхлэн бүх чиглэлээр бодлого, үйл ажиллагаанд эрэгтэй эмэгтэй хүний үнэ хүнд, үнэлэмжийг тэгш бөгөөд зохистой болгоход чиглэсэн хэм хэмжээг тусгах, хэрэгжилтийг бүх талаар дэмжих.
2. Сургуулийн өмнөх, бага, дээд боловсролын стандарт, сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой агуулгыг суралцагчдын нас, сэтгэхүйн онцлогт тохируулан тусгах, нэвтрүүлэх.

Заалт 12.5. Ерөнхий боловсролын сургууль, сургалтын бусад байгууллагад хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулгатай байж үл болно.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагавар тодорхой хэмжээний ахиц дэвшил гарчээ. 2004 оноос хойш ЮНЕСКО-гийн дэмжлэгээр сурах бичгийн жендэрийн мэдрэмжийг судлах, боловсролын салбарт ашиглах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд боловсруулах ажлууд хийгдсэн ч үр дүнг нь боловсролын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглахгүй байна.

ЕБС-ийн сурах бичиг, их дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн ч СӨБ-ын сургалтын хэрэглэгдэхүүн, техникийн болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагын сурах бичиг, хичээлийн агуулгад жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлал туссан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийгдээгүй байна.

ЕБС-д хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулга байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийсэн бол сургалтын бусад байгууллагын хувьд ийм дүн шинжилгээ хийсэн тайлан мэдээлэл алга байна. Сурах бичгийн зураг, дүрслэл, эхэд эрэгтэйчүүдийн дүр хэт давамгайлж байгаа ба эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дүр үүрэг, сэтгэл зүйн шинжүүдийг жендэрийн хэвшмэл ойлголтоор өрөөсгөл хандлагаар дүрсэлсэн нь нэлээд хувийг эзэлж байгаа нь сурагчдад жендэрийн эерэг соёл төлөвшин хөгжихөд хүндрэл учруулж болзошгүй байна. Бүх түвшний боловсролын байгууллагын сурах бичиг, ном, гарын авлагын стандартын талаар үндэсний хэмжээний бодлого байхгүй, жендэрийн шалгуур, шаардлагын талаар сургуулиудын эрх зүйн актад тусгаагүй байгаа бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлын боловсролд сөрөг нөлөө үзүүлэхүйц сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг ашиглахаас урьдчилан сэргийлэх нөхцөл бүрдээгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЕБС, сургалтын бусад байгууллагад хэрэглэдэг ном, сурах бичиг, сургалтын хэрэглэгдэхүүнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулга байгаа эсэхэд жендэрийн чиглэлээр мэргэшсэн судалгааны байгууллагуудаар дүн шинжилгээ хийлгэдэг болох.
2. Сурах бичгийн стандартад нас хүйс, сэтгэхүйн онцлогт тохирсон жендэрийн агуулгыг нарийвчлан тусгаж, сурах бичиг зохиогчид болон редакторуудыг жендэрийн чиглэлээр бэлтгэх, чадавхжуулах.

Заалт 12.6. Насанд хүрсэн иргэн нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшний зөрүүг багасгахад чиглэсэн боловсрол нөхөн олгох албан ба албан бус сургалтад хамрагдах, тасралтгүй боловсролын үйлчилгээг хүртэх тэгш боломж, нөхцөлөөр хангагдана.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. 2018 онд Монгол дахь Хүүхдийг Ивээх Сангийн захиалгаар Хараат Бус Судалгааны Хүрээлэн “Монгол Улсын хүүхэд бүрийг боловсролд тэгш хамруулах зарчмыг дэмжих нь”, 2014 онд Насан туршийн боловсролын үндэсний төвөөс “Насан туршийн боловсролын хэрэгцээний судалгаа”-г хийсэн боловч тодорхой зорилтот бүлгийн нөхцөл байдлын талаарх түүвэр судалгаа болсон байна. Үүнээс өөрөөр их дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол сургалт болон насан туршийн боловсролын үйл ажиллагаан дахь тэгш боломж нөхцөлийн үнэлгээ хийгдээгүй байна.

Насан туршийн боловсролын төвийн үйл ажиллагаанд хамрагдсан болон сургалтад сууж байгаа тусгай хэрэгцээтэй, сургууль завсардсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хүйсээр харуулсан мэдээллээс үзэхэд сургалтад хамрагдагсдын 37.6 хувь эмэгтэйчүүд байна.

Санал зөвлөмж:

1. Насан туршийн боловсролын төвд дүйцсэн сургалтын хөтөлбөр, хичээлийн төлөвлөгөөг энэ чиглэлээр ажилладаг төв бүрд нэг агуулгатай болгох, дүйцсэн хөтөлбөрийн хичээлийн сурах бичиг, гарын авлагад жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх, шинэчлэх, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх.
2. Их дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол сургалт болон насан туршийн боловсролын төвийн үйл ажиллагаан дахь тэгш боломж нөхцөлийн үнэлгээг хийдэг болох, насан туршийн боловсролын суралцагчдын тоог хүйсээр гаргадаг болох.

Заалт 12.7. Энэ хуулийн 6.5.1, 6.5.6-д зааснаас бусад боловсролын бүх шатны сургалтын байгууллага элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох, элсүүлэхээс татгалзах, сургалтын ба бусад үйлчилгээ үзүүлэхийг хязгаарлах, татгалзах, эсхүл бусад арга, хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. СӨБ, ЕБС, МСҮТ-ийн элсэгчийг бүртгэх, үйл ажиллагааны журам, бусад холбогдох дүрэм журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай заалтыг тусгасан эсэх, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаар үнэлгээ хийгээгүй байна. ИДС-ийн элсэгчийг бүртгэх, үйл ажиллагааны журам, бусад холбогдох дүрэм журамд жендэрийн харилцааны заалт, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаар үнэлгээ хийгээгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Мэргэжлийн сургалтын байгууллагыг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журмын дөрөвт заасан мэргэжлийн сургалтын агуулга, хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдлын заалт, агуулгыг тусгах.
2. Мэргэжлийн сургалтын байгууллагыг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журмын 8.2-т Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын асуудал эрхэлсэн

төрийн захиргааны төв байгууллага нь мэргэжлийн сургалтын үйл ажиллагааны талаарх, холбогдох тайлан мэдээг хүйсээр ангилан гаргаж, хагас, бүтэн жилээр тайлагнадаг байх.

7. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар **дундаас доогуур түвшинд** байжээ. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах 6 заалтын 5 заалтын хэрэгжилтийн үр дагавар хангалттай бус байсан хэдий ч нэг заалтын хувьд ахиц дэвшил гарчээ.

Заалт 13.1. Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авна.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Монгол Улсын хэмжээнд дундаж наслалтыг нэмэгдүүлэх, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг бууруулах чиглэлээр үндэсний хэмжээний 4 бодлого, 9 хөтөлбөр хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа боловч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүг арилгах чиглэлээр тодорхой бодлого үйл ажиллагаа байхгүй байна. 2019 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 66.4 байгаа нь эмэгтэйчүүдийнхээс 9.6 жилээр доогуур байна. Монгол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүү дэлхийн дунджаас 2.2 дахин их байна. Монгол Улс 2016 оны байдлаар дундаж наслалтын зөрүү хамгийн их орнуудын 12 дугаарт орж байна.

Эрэгтэйчүүд болон эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүтэй байдал болон эрэгтэйчүүдийн нийт өвчлөлийн дүнд эзлэх хувь нэмэгдэж байгаа нь олон талын шалтгаантай хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийн хувьд түүний 13 дугаар зүйлийн 13.1-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх зорилт нь төрөөс хүн амын эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого, нийт үйл ажиллагааны хүрээнд ихээхэн анхаарал, эрчимтэй дэмжлэгийг шаардаж байна. Сүүлийн жилүүдэд хийсэн ажлын үр дүнд аймаг, дүүргийн 4 нэгдсэн эмнэлэгт эрэгтэйчүүдийн (урологийн) кабинет байгуулж, эмч сурган ажиллуулж эхэлсэн боловч андрологийн эмч улсын хэмжээнд 6, урологийн эмч 40 гаруй байдгаас 30 гаруй нь Улаанбаатарт ажилладаг байна. Цаашид Ерөнхий сайдын 2020 оны 99 дүгээр захирамжийн хавсралтаар батлагдсан “Эрэгтэй, эмэгтэй хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-ний хэрэгжилт чухал ач холбогдолтой болно.

Санал зөвлөмж:

1. Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2020 оны 99 дүгээр захирамжийн хавсралтаар батлагдсан “Эрэгтэй, эмэгтэй хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар богино хугацаанд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө (2020-2023)-г хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай төсвийг салбар, орон нутгийн төсөвт тусган баталж, хэрэгжүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд хуульд заасан хөнгөлөлт, урамшуулал, тэтгэлэг олгох зэрэг тусгай арга хэмжээг шат дараатай авч хэрэгжүүлэх.
2. Эрүүл мэндийн салбарт хэрэгжүүлж байгаа үндэсний хөтөлбөрүүд, тухайлбал “Эх хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”, “Халдварт өвчнөөс сэргийлэх, хянах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”, “Халдварт бус өвчнөөс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”, “Сэтгэцийн эрүүл мэнд үндэсний хоёр дахь хөтөлбөр (2010-2019)”, “Осол гэмтлээс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2018-2022)” зэрэг үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаа 2019-2022 онд дуусаж байгаатай холбогдуулан хэрэгжилтийн үнэлгээг хийхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүг

багасгах, тэдний эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээг бий болгох чиглэлд ахиц дэвшил гаргасан эсэх талаас нь авч үзэх, хэрэгжилтийн үнэлгээнд үндэслэн дараагийн хугацааны үндэсний хөтөлбөрүүдийг боловсруулахдаа жендэрийн асуудлыг тусгайлан тусгаж өгөх.

3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 3.1.10-д заасан “эрэгтэйчүүдэд зориулсан эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх тасаг, кабинетыг бүх аймаг, дүүргийн эрүүл мэндийн төвд ажиллуулж, хүний нөөц, техник, тоног төхөөрөмжөөр хангах” үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хангаж ажиллах.
4. Эрүүл мэндийг хамгаалах бүхий л бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд эрэгтэй эмэгтэйчүүд, түүн дотор хүүхэд залуучууд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хөдөөгийн зэрэг хүн амын бүлгийн онцлог хэрэгцээг жендэрийн эрх тэгш байдлын талаас нарийн тусгах, үүнд шаардлагатай журам, заавар, аргачлалыг боловсруулж батлуулах, хэрэгжилтийг хангаж ажиллах.
5. Нийгмийн эрүүл мэндийн байгууллага, эрдэм шинжилгээний байгууллагын оролцоотойгоор эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээний талаарх мэдээлэл судалгааг бий болгож, иргэний нийгмийн байгууллага, хандивлагч байгууллагуудын оролцоотойгоор энэ чиглэлийн мэдээлэл сурталчилгааны ажил, түүн дотроо эрэгтэйчүүдэд эрүүл мэнддээ анхаарах мэдлэг, хандлага, дадлыг бий болгох нөлөөллийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах.

Заалт 13.2. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж байна.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хүн амын нас баралт дахь хүйсийн харьцаа тогтмол эмэгтэй, эрэгтэй 40:60 байж, эрэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшин өндөр хэвээр байжээ. Хүн амын нас баралтын зонхилох 5 шалтгааны хувьд хавдраас бусад шалтгаант нас баралт сүүлийн арван жилийн хугацаанд буурсан хэдий ч эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшний зөрүү өндөр хэвээр байжээ. Эрэгтэйчүүдийн гэмтэл, хордлого ба гаднын шалтгаант бусад тодорхой эмгэгийн шалтгаант нас баралт эмэгтэйчүүдийнхээс 4.3 дахин өндөр байгаа нь сүүлийн арван жилийн хугацаанд өөрчлөгдсөнгүй.

Амбулаторийн үзлэгт бүртгэгдсэн хүмүүсийн тооноос харахад эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 1.5 дахин бага байна. Эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт доогуур, зонхилох шалтгаант нас баралтын түвшин бүх шалтгааны хувьд эрэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр хэвээр байгаа нь эрэгтэйчүүдийн амбулаторийн үзлэг, түүн дотроо урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдалтын түвшинтэй холбоотой байж болох юм. Гэхдээ энэ талаар нарийвчилсан судалгаа мэдээлэл дутагдалтай байна. Нэг хүнд ногдох улсын төсвөөс зарцуулсан эрүүл мэндийн зардлын хэмжээ сүүлийн арван жилийн хугацаанд 2.8 дахин нэмэгджээ. Гэсэн хэдий ч уг зардлын хэдэн хувь нь урьдчилан сэргийлэх үзлэг оношилгоонд ногдож байгааг хүйсээр ангилж авч үзэх шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож буй нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлийн шалтгаан, нөхцөл байдлын талаарх нарийвчилсан судалгааг хийж, түүнд үндэслэн шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх.
2. Эрэгтэйчүүдийн нас баралтын гол шалтгаан болж байгаа гэмтэл, хордлого ба гаднын шалтгаант болон бусад тодорхой эмгэгийн шалтгаант нас баралтыг бууруулах чиглэлээр дараагийн боловсруулах үндэсний хөтөлбөрүүд, ялангуяа Халдварт бус өвчнөөс

сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр, Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний хөтөлбөр, Осол гэмтлээс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөрт холбогдох бусад талуудын оролцоо, үүрэг хариуцлагыг тодорхой зааж өгч, биелэлтийг хангуулж ажиллах. Тухайлбал, осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэхэд хууль сахиулах байгууллага, авто замын хөдөлгөөнийг зохицуулах байгууллага, зам тээврийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, нутгийн захиргааны байгууллагуудыг, үйлдвэрлэлийн осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэхэд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын холбоо, иргэний нийгмийн байгууллагуудыг тус тус татан оролцуулах.

3. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээ, тэдний дунд зонхилон тохиолдож буй нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлийн нөхцөл байдалд үндэслэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг оношилгооны тов, төрөл хэлбэрийг тодорхойлж, шаардлагатай зардлыг улсын төсөв болон эрүүл мэндийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх.
4. Нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардлын хэмжээ хүн амын өвчлөлийн түвшин, нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд хангалттай эсэх, шаардагдах хэмжээтэй харьцуулахад ямар түвшинд байгаа талаар үнэлгээ дүгнэлт хийж, шаардлагатай бодлогын чиглэлийг гаргах. Эрүүл мэндийн нийт зардлын хэдэн хувийг иргэд, хэдэн хувийг улсын төсвөөс болон эрүүл мэндийн даатгалаас санхүүжүүлэх харьцааг энд мөн авч үзэх.
5. Нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардлыг хүйсээр ангилан гаргах, түүн дотроо өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд нийт зардлын хэдэн хувийг зарцуулж байгааг тодорхойлж үнэлэлт дүгнэлт өгөх.
6. Хэдийгээр хамтын даатгалын зарчим үйлчилж байгаа ч эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулагчдын тоог хүйсээр ангилан гаргаж, нэг даатгуулагчид ногдох ЭМД-ын шимтгэлийн хэмжээг хүйсээр тодорхойлж, нөгөө талаас эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулсан иргэдийн жилд авч байгаа эрүүл мэндийн үйлчилгээний төлбөртэй харьцуулан дүгнэлт хийж, шаардлагатай урьдчилан сэргийлэх үзлэг, эмчилгээний зардлыг ЭМД-аас санхүүжүүлэх асуудлыг авч үзэх.

Заалт 13.3. Хүсээгүй жирэмслэлт, бэлгийн замын халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийг хүч хэрэглэх, тулган шаардах буюу аливаа арга, хэлбэрээр зөрчихийг хориглоно.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсан. Гэрлэсэн болон хамтран амьдрагчтай эмэгтэйчүүдийн хувьд хүсээгүй үедээ бэлгийн харьцаанд орохоос татгалзаж чадаж байгаа байдал, үр хөндөлтөөр төгсөж байгаа жирэмслэлтийн эзлэх хувь болон эрт хүүхэд төрүүлэх хандлага буурч байгаа нь хүсээгүй жирэмслэлтээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийн хэрэгжилтийн хувьд ахиц дэвшил гарсныг харуулж байна.

Бэлгийн замын халдварт өвчний тоо сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгаа, түүнчлэн олон хүнтэй болон тохиолдлын бэлгийн хавьталд орох үед бэлгэвч хэрэглэх хандлага эмэгтэйчүүдийн хувьд доогуур байгаа, тохиолдлын бэлгийн хавьталд орох үед бэлгэвч хэрэглэсэн байдал өмнөх судалгаанаас (2013-2018 оны хооронд) буурсан байгаа нь олон нийтийн мэдлэг, хандлага, дадал буурсантай холбоотой.

Санал зөвлөмж:

1. Нөхөн үржихүйн чанартай, хүртээмжтэй, цогц үйлчилгээгээр төрөөс хангахын зэрэгцээ энэ чиглэлийн сургалт, мэдээллийг нэмэгдүүлэх.

2. Жирэмслэхээс сэргийлэх эм хэрэгсэлд улсын төсвөөс зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг төлөвлөсөн хэмжээнд⁴ нь баталж, үр дүнтэй зарцуулах.

Заалт 13.4. Эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг нөхөн үржихүйн болон эрүүл мэндийн чиглэлийн бусад сургалт, сурталчилгаанд оролцох, үзлэг, шинжилгээнд хамрагдахад саад учруулахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагавар нь төдийлөн гарсангүй. Нийгмийн үзүүлэлтийн судалгаа хийгдсэн 2013-2018 оны хооронд ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй 15-24 насны эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурчээ. Энэ үзүүлэлтийн хувьд ухралт гарсан байна. Ер нь нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн асуудлыг эмэгтэйчүүд, эхчүүдийн асуудал гэж үзэх хэвшмэл ойлголт байсаар байна.

Нийгмийн үзүүлэлтийн судалгаа хийгдсэн 2013-2018 оны хооронд сүүлийн 12 сарын хугацаанд БЗДХ-ын шинжилгээ өгсөн гэж хариулсан 15-49 насны эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурсан бол эмэгтэйчүүдийн хувь нэмэгджээ. Судалгааны өмнөх 12 сарын хугацаанд БЗДХ авсан эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн хувь нэмэгдсэн байхад эрэгтэйчүүдийн хувьд шинжилгээнд хамрагдсан хувь буурсан, эмэгтэйчүүдийн хувьд БЗДХ авсан эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн хувь 2.0 дахин нэмэгдсэн байхад шинжилгээнд хамрагдалтын хувьд дөнгөж 3.2 пунктээр нэмэгдсэн байгаагаас дүгнэхэд энэхүү үзүүлэлтийн хувьд ухралт гарсан байна.

Санал зөвлөмж:

1. Дараагийн боловсруулах нөхөн үржихүйн үндэсний хөтөлбөрт нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн асуудлыг зөвхөн эхчүүд, эмэгтэйчүүдийн хүрээнд авч үзэж байгаа байдлыг засаж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг тэдний насны онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан тэгш, хүртээмжтэй үзүүлэх зорилт, арга хэмжээг тусгах.
2. Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүл төлөвлөлт, БЗДХ, ХДХВ-ийн халдвараас урьдчилан сэргийлэх хамгаалах талаарх олон нийт, өсвөр үеийнхний мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хандлагыг өөрчлөх чиглэлээр хэрэгжүүлж байсан үндэсний хөтөлбөр, олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлж байсан үйл ажиллагааг үргэлжлүүлэх, хуримтлуулсан туршлага, сургамждаа үндэслэн өнөөгийн нөхцөлд нийцсэн арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх.
3. Ажил олгогчид, иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог нэмэгдүүлж, байгууллага хамт олонд тулгуурласан эрүүл мэндийн мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах.

Заалт 13.5. Эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, үр хөндүүлэхийг ятгах, шаардах, дарамтлахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагавар нь төдийлөн гарсангүй. Нийгмийн хэвшмэл ойлголт, хандлага, эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд чиглэсэн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүрэлцээ хангамж, дэд бүтэц, хүний нөөцийн боломж зэргээс шалтгаалан эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, оношилгоо, цаашлаад өвчлөлийг эрт илрүүлж оношлох чиглэлд дутагдалтай байна. Үүнээс шалтгаалан эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг оношилгоо хийх үйлчилгээний хувьд тогтолцооны ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байна.

⁴ Засгийн газрын 2017 оны 78 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр"-т зааснаар 2020 онд ЖСЭХ-д улсын төсвөөс зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг 400 сая төгрөгт хүргэнэ гэж тодорхойлсон хэдий ч 2018 оны байдлаар 150 сая төгрөгийг зарцуулжээ.

2019 оны байдлаар үр хөндөлтийн 15,485 тохиолдол бүртгэгдэж, 1,000 амьд төрөлтөд 198.0 үр хөндөлт ногдож байгаа нь 2020 онд хүргэх зорилтот түвшинд хүрсэн хэдий ч 2010 оны суурь түвшнээс нэмэгдсэн байна. Уг үзүүлэлтийн хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй.

Санал зөвлөмж:

1. Амбулаторийн үзлэгийн тоо, түүн дотроо урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн тоог хүйсээр ангилан гаргаж, дүн шинжилгээ хийж, бодлогын шийдлийг гаргах.
2. Эрэгтэйчүүдийн дунд эрүүл амьдралын зан үйлийг бий болгох чиглэлд тусгай арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх, үүнд иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшил, иргэд олон нийтийг татан оролцуулж, тэдний санал санаачилгыг дэмжиж ажиллах.
3. Жирэмслэхээс сэргийлэх эм хэрэгсэлд улсын төсвөөс зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг төлөвлөсөн хэмжээнд нь баталж, үр дүнтэй зарцуулах.

Заалт 13.6. Орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн ам болон үндэстний цөөнхийн хүүхэд төрүүлэх, хүүхдээ асрах эрхийг хангах ба түүнд шаардлагатай туслалцаа, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээ авна.

Хэрэгжилтийн үр дагавар нь төдийлөн гарсангүй. Төрийн зүгээс хүн амын хүүхэд төрүүлэх, хүүхдээ асрах эрхийг хангах, түүнд шаардлагатай туслалцаа, үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, жирэмсний эрт хяналтад хамрагдалтыг нэмэгдүүлж, эх, нялхсын эндэгдлийг бууруулахад ахиц дэвшил гаргаж байна. Гэсэн хэдий орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн ам, хот суурин газрын эмзэг бүлгийн болон хөдөө орон нутаг дахь малчин өрх, туслах малчдад хүргэх эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хувьд дараах асуудлууд тулгарч байна. Хот, хөдөөгөөр нь авч үзвэл, жирэмсний эрт хяналтын хувь 0.7 пунктээр зөрүүтэй байна. Нийт дүнгээрээ жирэмсний эрт хяналтын хувь нэмэгдсэн хэдий ч тодорхой аймгуудад ялангуяа Завхан, Баян-Өлгий, Орхон, Архангай, Төв, Өмнөговь аймгуудад харьцангуй өндөр нэгжээр буурснаас алслагдмал нутгийн хүн амын хүүхэд төрүүлэх эрхийг хангах заалтын хэрэгжилтийн хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй гэж дүгнэж байна. Дэд бүтцийн тэгш биш хөгжил нь алслагдсан нутгийн хүн амд НҮЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө, үйлчилгээ хүргэхэд бэрхшээл учруулсан хэвээр байна. Хотын захын хорооллын эмзэг бүлгийн хүн ам, түүний дотор төвд шилжин суурьшигчдын нэлээд хэсэг НҮЭМ-ийн үйлчилгээг бүрэн авч чадахгүй байна.

Баруун бүс нутагт төрөлт, эхийн болон ураг, нярайн эндэгдэл өндөр, жирэмслэхээс хамгаалах хэрэгслийн хэрэглээ, жирэмсний эрт хяналтын болон мэргэжлийн эмчийн тусламж авч байгаа хувь доогуур, төрөлт хоорондын зай богино байна.

Жирэмсэлж, төрж байгаа эхчүүдийн гуравны нэгийг малчид эзэлж байхад эндсэн эхчүүдийн 50 орчим хувь нь малчид, 40 орчим хувь нь багт болон сумын төвд амьдардаг эхчүүд байна. Эндсэн эхчүүдийн 40 орчим хувь нь сум, багийн эмнэлэгт энджээ. Энэ нь сум, багийн түвшинд эсэн мэнд амаржихуйн тусламжийн чанар, хүртээмж нэн хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн хамгааллын үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд алслагдсан нутагт очиж ажиллах эх барих эмэгтэйчүүдийн эмч, эмнэлгийн ажилтанд санхүүгийн болон санхүүгийн бус урамшуулал, дэмжлэгийг үзүүлэх.
2. Орлого багатай, алслагдсан нутгийн хүн ам болон үндэстний цөөнх иргэдийн нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг хүргэхдээ хүүхэд хамгаалал, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх зэрэг үйл ажиллагаанд ашиглаж байгаа хамтарсан багтай төстэй иргэдийн оролцоонд тулгуурласан зохион байгуулалтыг бий болгож ажиллуулах.

3. Жирэмсэн эхчүүдийн жирэмсний хяналтад хамрагдах, хүүхдээ төрүүлэх үед үзүүлэх орон нутагт суурилсан дэмжлэг туслалцааг түлхүү хөгжүүлэх боломжийг судлах.
4. Эхчүүд, эмэгтэйчүүд, түүнчлэн гэр бүлийн гишүүдэд, ялангуяа нөхрүүдэд чиглэсэн мэдээлэл, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх.
5. Шилжин ирэгсэд, орлого багатай эмзэг бүлгийн иргэд, өрхийг бүртгэлд хамруулах, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамруулах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн сургалт, сурталчилгаа, мэдээлэл, тусламж үйлчилгээнд олон улсын хандивлагч байгууллагын дэмжлэгтэйгээр иргэний нийгмийн байгууллагуудыг татан оролцуулах, улсын төсвөөс дэмжлэг үзүүлэх ажлыг зохион байгуулах.

8. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар **дунд түвшинд** байжээ. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 6 заалтын 3 заалтын хувьд ахиц дэвшил гарсан хэдий ч 3 заалтын хувьд ахиц төдийлөн гараагүй нь хэрэгжилтийн үр дагаврыг дунд түвшинд гэж үнэлэхэд хүргэлээ.

Заалт 14.1. Гэрлэгчид, төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай байгаа хүн ямар нэг байдлаар эхнэр, нөхөр, хамтын амьдралтай байгаа хүнээ мэргэжлээрээ ажиллах, бусад хэлбэрээр нийгмийн амьдралд чөлөөтэй оролцох эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглоно.

Хэрэгжилтийн үр дагавар төдийлөн сайн байсангүй. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг 2004 онд батлан гаргаж, 2016 онд шинэчлэн баталсан. Уг хуульд сэтгэл санааны хүчирхийллийг гэр бүлийн хүчирхийлэл гэж үзэж, хуулийн үйлчлэлд хамаарах этгээдэд гэрлэлтээ хуульд заасны дагуу төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай байгаа хүмүүс болон гэр бүлийн харилцааны бусад өргөн хүрээг хамруулан авч үзсэн нь чухал алхам болжээ.

Цагдаагийн байгууллагын хувьд сэтгэл санааны хүчирхийллийн хэрэг зөрчлийн мэдээллийг хүлээн авч, нотлох, шийдвэрлэх чадавх бололцоо, хамтарсан баг, түр хамгаалан байрлуулах үйлчилгээ, нэг цэгийн үйлчилгээний хувьд энэ хэлбэрийн хүчирхийллийн талаарх мэдлэг, мэдээллийг иргэдэд өгөх, энэ хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөгчдөд үйлчилгээ үзүүлэх нөөц бололцоо хязгаарлагдмал байна. Нөгөө талаас гэрлэгчид, хамтран амьдрагчид нь эхнэр нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлах, саад учруулах нь гэр бүлийн хүчирхийллийн нэг хэлбэр, түүнийг дагаад олон сөрөг үр дагавар бий болдгийг төдийлөн сайн мэдэхгүй, үүнээс шалтгаалан энэхүү эрхээ эдэлж чадахгүй, хохирогчид холбогдох үүрэг хүлээгч төрийн этгээдэд шаардлага тавьж чадахгүйд хүрч байна.

Гэр бүлийн гишүүний ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг зөрчсөн сэтгэл зүйн, эдийн засгийн хүчирхийлэлтэй тэмцэхийн зэрэгцээ гэр бүл хангалттай орлоготой энх тунх аж төрөх нөхцөлийг бүрдүүлэх нь амин чухал байна. Үүнд ядуурлын судалгаагаар залуу гэр бүлүүд шинэ хүүхэд нэмэгдэж төрсний улмаас ядуучуудын хамгийн том хэсгийг бүрдүүлж байгаа, түүнчлэн АНУ-ын нэр хүндтэй Стратегийн болон олон улсын судалгааны төвөөс Дэлхийн банкны аргачлалыг ашиглан Азийн 38 орны нийгмийн давхаргыг орлогоор нь гаргасанд Монгол Улсын өдрийн 2 ам. долларын түвшнээс доогуур буй нэн ядуу хэсэг хүн амын 0.66 хувь харин бага орлоготойд тооцох хэсэг 66.93 хувь (<https://chinapower.csis.org/china-middle-class/>), энэ нь нийт 68 хувь байгаагаар харуулсныг анхаарч хөгжлийн бодлогодоо тусгах шаардлагатайг цохон тэмдэглэж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Гэр бүлийн гишүүдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхэд сөргөөр нөлөөлж буй нийгэм-эдийн засгийн хүчин зүйлсийг тогтоож үнэлэх судалгаа явуулах, хууль тогтоомж, төрийн бодлогод шаардлагатай өөрчлөлтийг хийх.
2. Гэр бүлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд хамтран амьдрах хэлбэр, түүнтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг тусгах.
3. Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш гэмт хэрэг, зөрчлийн тоон мэдээллийг авч үзэхэд бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийллийн хэлбэрт хамаарах гэмт хэрэг, зөрчил зонхилж, бусад хэлбэр төрийн байгууллагын бүртгэл мэдээллийн тусгагдахгүй байгаад дүгнэлт хийж, сэтгэл санааны хүчирхийллийн хэрэг зөрчлийн мэдээллийг хүлээн авч, нотлох, шийдвэрлэх талаарх цагдаагийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх.
4. Хамтарсан баг, түр хамгаалан байрлуулах үйлчилгээ, нэг цэгийн үйлчилгээний зүгээс сэтгэл санааны хүчирхийллийн талаарх мэдлэг, мэдээллийг иргэдэд өгөх, энэ хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөгчдөд үйлчилгээ үзүүлэх нөөц бололцоог нэмэгдүүлэх.
5. Иргэд гэр бүлийн хүчирхийллийн хувьд зөвхөн ноцтой хэлбэрүүд болох бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийллийг хууль сахиулах байгууллага шийдвэрлэдэг, сэтгэл санааны хүчирхийллийн хэлбэрийг хуулиар зохицуулсан гэдгийг төдийлөн сайн мэдэхгүй байгаад дүгнэлт хийж, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд заасан сэтгэл санааны хүчирхийлэлтэй тэмцэх талаар олон нийтийн дунд сургалт сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах.
6. Гэр бүлийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1-д заасны дагуу шүүх гэр бүлийн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ, 5.2-д заасны дагуу төрийн захиргааны болон нийгмийн халамжийн байгууллага, гэр бүлийн эрхийг хамгаалах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ Гэр бүлийн тухай хуульд заасны дагуу гэрлэгчдийн эрх үүрэг болон ЖЭТБХтХ-ийн 14.1 дэх заалтыг харгалзан үзэх.
7. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нийт эдийн засгийн салбарууд дахь хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөлийг арилгах/ бууруулах, ажил – ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах бүрдүүлэх чиглэлээр хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах.
8. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хууль тогтоомжид эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлэх зохицуулалтуудыг нэмж тусгах зэрэгт анхаарал хандуулж ажиллах.
9. Орлогын хоёр эрх үүсвэртэй гэр бүл” буюу эцэг, эх хоёулаа ажил эрхэлж хүүхэд болон гэр бүлийнхээ хөгжлийг өөрийн хүчээр хангах нөхцөлийг бүрдүүлсэн макро түвшнээс эхлэн микро түвшин хүрсэн, холбогдох бүх салбарыг хамруулсан цогц бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх.
10. Жендэрийн эрх тэгш байдал, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чухлаар нөлөөлөх хүн амын давхаргыг нийгэм-эдийн засгийн талаас тодорхойлох аргагүй, аргачлалыг боловсруулж урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”-ын зорилго болсон дундаж давхаргыг бий болгох зорилтот хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд шалгуур үзүүлэлт, үйл ажиллагааны хэлбэрээр тусгах.
11. Ажил олгогчид нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөлийг арилгах/ бууруулах, ажил – ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах зэрэг санал, санаачилгыг хэрэгжүүлж ажиллах, үлгэрлэн харуулах, үүнийг төрөөс бодлогоор дэмжих.
12. Иргэний нийгмийн байгууллагууд 11 дүгээр санал зөвлөмжид дурдсан чиглэлээр сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагааг олон нийтэд чиглэсэн, ялангуяа ажил олгогч нарт чиглэсэн сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.

13. Шүүх аливаа хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтуудыг, гэр бүлийн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх заалтыг тус тус харгалзан үзэх.
14. Нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин доогуур байгаа нөхцөлд ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.1-д заасан эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх.

Хуулийг боловсронгуй болгож сайжруулах хүрээнд “мэргэжлээрээ ажиллах эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох” гэдгийг “ажил хөдөлмөр эрхлэх болон мэргэжлээрээ ажиллах эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох” гэж өөрчлөх нь зүйтэй.

Заалт 14.2. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний гэрлэх, гэрлэлтийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, гэрлэлтээ сайн дураараа цуцлуулах, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, гэр бүлийн харилцаанд оролцох зэрэг хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглоно.

Хууль хэрэгжих хугацаанд тодорхой хэмжээний ахиц дэвшил гарсан байна. Хүн амын тооны өсөлтийг дагаад гэрлэлтийн тоо нэмэгдсэн хэдий ч нөгөө талаар гэр бүл цуцлалтын тоо мөн нэмэгдсэн байна. Харьцангуй үзүүлэлтийн хувьд авч үзэхэд сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 1,000 гэрлэлтэд ногдох гэр бүл цуцлалтын тоо буурчээ. Гэр бүл, гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэнд, гэр бүлийн тогтвортой байдал, элэг бүтэн хамтдаа амьдрах нь гэр бүлийн эрхэмлэх зүйл гэж үзэх болсон нь нэг чухал ахиц дэвшил юм.

Гэр бүл салалт нь хүүхдийн хүмүүжилд сөргөөр нөлөөлж, нийгмийн олон сөрөг үр дагаврыг бий болгож байна. ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.2-д эрэгтэй, эмэгтэй хүний хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглоно гэж заасан хэдий ч хүүхдээ өсгөж хүмүүжүүлэх үүрэг нь ээжүүд, эмэгтэйчүүдэд илүү ногдож байна.

Гэр бүл цуцлалтын үед хүүхдийн асрамжийг тогтоохдоо эрэгтэй, эмэгтэй хүний хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, гэр бүлийн харилцаанд чөлөөтэй оролцох хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглоно гэсэн ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.2 дахь заалтыг харгалзан үзэж хүүхдийн асрамж болон бусад асуудлыг шийдвэрлэх, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх эрх, үүргээ биелүүлэх боломж олгосон зохицуулалтуудыг Гэр бүлийн тухай хуульд тусгах нь зүйтэй болох нь үнэлгээний үр дүнгээс харагдсан.

Санал зөвлөмж:

1. Бодлого боловсруулагчид Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого, ялангуяа гэр бүлийн амьдралын таатай орчныг бүрдүүлэх, амьдралын чанарыг сайжруулах зорилтын хэрэгжилтийг хангахад хүчин чармайлт гаргаж ажиллах.
2. Боловсролын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага бүх шатны боловсролын байгууллага дахь гэр бүлийн боловсролын сургалтын агуулга, өнөөгийн нөхцөл байдалд дүгнэлт хийж, сургалтын агуулга, чанарыг сайжруулах, тогтвортой байдлыг хангахад онцгой анхаарах.
3. Иргэний нийгмийн байгууллагуудаас гэр бүлийн боловсролын сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа, ялангуяа албан бус сургалт сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх.
4. Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх гэрлэгчдийн хэн нэг нь өөр хүнтэй гэр бүлийн харилцаатай болсон байдлыг гэрлэлтийг шууд цуцлах үндэслэл болгодог практикийг тал бүрээс нь нарийн судлах, үүний дагуу хууль ёсны гэр бүл үргэлжлэн оршин тогтнох боломжийг хаахгүй байхад чиглэсэн хуулийн зохицуулалт, уг боломжийг танин мэдэж

үгүйсгэхгүй байх хүрээнд шүүгчийн дотоод итгэлийг өөрчлөн төлөвшүүлэх арга хэмжээ авах.

5. Боловсрол, гэр бүлийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага залуучуудыг гэр бүл болоход бэлтгэх, эцэг эхийн үүрэг хариуцлагыг ухамсарлуулах, гэр бүлийн харилцааны аливаа зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор гэр бүлийн боловсролыг хүүхэд байхаас албан боловсролоор олгох, залуучуудыг гэр бүл болохоос өмнө тусгай сургалтад хамруулах, гэр бүлд зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг хөгжүүлэх.
6. Бодлого боловсруулагчдын түвшинд Эдийн засгийн салбарын бодлого, хөдөлмөр эрхлэлт, шилжилт хөдөлгөөн, гадаад ажиллах хүчин илгээх зэрэг бодлогын асуудалд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, гэр бүл, хүүхэд хамгааллын асуудлыг харгалзан үзэх.
7. Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх гэрлэлтийг цуцлах, хүүхдийн асрамжийг тогтоох үед Хүүхдийн эрхийн тунхаглалын “хүүхдийг бага насанд нь аюулгүй байдлын онцгой нөхцөлөөс бусад тохиолдолд эхээс нь салгаж үл болно” гэх заалтыг үндэслэл болгон хүүхдийн асрамжийн асуудлыг эхийн талд голчлон шийдэгдэг практикийн үр дагаврыг хүүхдийн бүх талын эрх ашиг, эцгийн эрх, эхийн үүргээ биелүүлэх чадамжийн өнцгөөс нарийвчлан судлах, шаардлагатай өөрчлөлтийг хууль тогтоомжид тусгах.

Заалт 14.3. Эхнэр, нөхөр нь хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрх, үүрэгтэй.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагавар ахиц дэвшилттэй байжээ. Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай нөхөн үржихүйн насны таван эмэгтэй тутмын нэг нь л НЭҮМ, ЖСАХ-тай холбоотой шийдвэрийг нөхөр/хамтран амьдрагчтайгаа хамтран гаргаж байгаа нь эхнэр, нөхөр нь төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрх, үүрэгтэй гэсэн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байгааг харуулж байна.

Албан сургалт, олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын хэрэгжүүлж буй мэдээлэл сурталчилгааны үйл ажиллагааны үр дүнд охидын эрт хүүхэд төрүүлэх байдал буурсан байна.

Санал зөвлөмж:

1. Сүүлийн жилүүдэд төрөөс төрөлтийг дэмжих бодлого хэрэгжүүлж ирсэн нь төрөлтийг нэмэгдүүлсэн хэдий ч түүнийг дагасан нийгмийн дэд бүтцийн үйлчилгээ дутагдалтай байгаа нь төрөлтийн тоог хамтран шийдвэрлэх адил тэгш эрхийг хязгаарлаж байгаад бодлого боловсруулагчид дүгнэлт хийх.
2. Гэр бүл, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын зайг хамтран шийдвэрлэх хандлага, төлөвшлийг бий болгох, нөхөн үржихүйн эрхийг хангасан гэр бүл төлөвлөлтийн чанартай, хүртээмжтэй, цогц үйлчилгээгээр төрөөс хангахын зэрэгцээ энэ чиглэлийн сургалт, мэдээллийг нэмэгдүүлэх.
3. Засгийн газраас гэр бүл төлөвлөлтийн арга, хүсээгүй жирэмслэлтээс сэргийлэх эм хэрэгсэлд хангалттай хэмжээний төсөв хөрөнгийг баталж өгөх.
4. Эрүүл мэндийн яам оролцогч талуудын чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр сургалт, мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг тогтмол зохион байгуулах, хот суурин газар дахь ГБТ-ийн үйлчилгээний хүрээлцээ хангамжийг нэмэгдүүлэх.

Хэдийгээр хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.3-д эхнэр, нөхөр нь төрөлтийн тоо, төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрх, үүрэгтэй гэж заасан хэдий ч хамтын амьдралтай байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, Гэр бүлийн тухай хуулиар гэрлэх насанд хүрээгүй хэдий ч гэр бүлийн харилцаанд орсон

эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах мөн адил тэгш, эрх үүрэгтэй байхыг хуульчилж өгөх шаардлагатай.

Заалт 14.4. Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоо болон жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголт, хүнийг хүйсийн шинжээр үл ялгаварлах үзэл, зан үйлийг өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүрэгтэй.

Хэрэгжилтийн үр дагавар төдийлөн сайн байсангүй. Монгол Улсын төрөөс сүүлийн жилүүдэд нийгмийн хөгжлийн тулгуур багана болсон гэр бүлийн тогтвортой байдлыг хангах, гэр бүлийн үнэ цэнийг дээшлүүлэх, хүүхдийн эрхийг дээдэлж, хүүхэд хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх чиглэлээр Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тодорхой зорилтуудыг тусган, эрх зүйн дорвитой шинэчлэлтүүдийг хийсэн. Үүний үр дүнд 2016-2019 онд Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийг УИХ баталсан.

Гэсэн хэдий ч иргэдэд гэр бүлийн хүчирхийллийн шинж чанар, шалтгаан нөхцөл, үе шатны талаарх болон хүүхдийн эрхийн тухай мэдлэг ойлголт дутмаг байна. Гэр бүлийн хүчирхийллийг хүлээн зөвшөөрч явсаар асуудал даамжрахад хүргэж байна. Үүнээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх талаар ойлголт дутмаг байна.

Санал зөвлөмж:

1. Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөлөөс зан үйлд нөлөөлөх сайн дурын сургалтын үйл ажиллагааг аймаг, нийслэлд жигд хүртээмжтэй хэрэгжүүлэх удирдлага арга зүйгээр хангах.
2. Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга нар зан үйлд нөлөөлөх сайн дурын сургалтын үйл ажиллагаанд хяналт тавьж дэмжлэг үзүүлэх үүргээ хэрэгжүүлэх.
3. Төрийн бус байгууллагууд зан төлөвт нөлөөлөх сайн дурын сургалтын хамрах хүрээг өргөжүүлэх чиглэлээр мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах, сургалтын арга техникийг боловсронгуй болгоход идэвх санаачилгатай оролцох.
4. Жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хандлагыг хүүхдэд бага наснаас нь төлөвшүүлэхийн тулд бүх шатны сургалтын байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт уг асуудлыг тусгаж өгөх.
5. Төр, иргэний нийгмийн байгууллагын хамтын оролцоотойгоор гэр бүл дэх хүүхэд хамгааллын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, хүүхэд хүмүүжлийн эерэг аргын талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх.
6. Хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан байгууллага нь эцэг эхчүүдэд зориулсан сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
7. Бүх шатны боловсролын байгууллагууд: Цэцэрлэг, сургууль, сургалтын байгууллагын үйл ажиллагаанд эцэг, эхийг тэгш оролцоотой татан оролцуулах, эцэг, эхэд чиглэсэн сургалт мэдээлэл өгөх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.
8. ААНБ-үүд: Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтнуудын ажил – ар гэрийн тэнцвэрт байдалд анхаарал хандуулах, хүүхдийнхээ хүмүүжилд цаг зав гаргах боломж бололцоог бий болгож өгөх.
9. Хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан байгууллага: Үр хүүхдэдээ цаг зав гаргаж, гэр бүлийн боловсрол олгох, үлгэр дуурайл үзүүлэх чиглэлээр эцэг эхчүүдэд зориулсан сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.

10. Хүүхэд хамгааллын тухай хуульд заасан гэр бүл дэх болон бусад харилцаан дахь хүүхэд хамгааллын талаарх оролцогч талуудын эрх, үүргийн хэрэгжилтийг хангуулах, тэдний чадавхыг бэхжүүлэхэд анхаарч ажиллах.
11. Хүүхэд хамгааллын үйл ажиллагаан дахь төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийн байгууллагын үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх.
12. Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөрийг барагдуулах шаардлагатай зохицуулалтыг бий болгох.

Заалт 14.5. Дундаа хамтран өмчлөх эд хөрөнгөөс гэр бүлийн гишүүнд ногдох хувь хөрөнгийг тогтооход оролцох, түүнийг захиран зарцуулах, орлого олох, гэр бүлийн бусад хэрэгцээг хангах үйл ажиллагаа явуулах гэр бүлийн гишүүний эрхийг хүйсийн шинжээр хязгаарлаж үл болно.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Гэр бүлийн гишүүдийн дундаа хамтран өмчлөх үл хөдлөх хөрөнгийн бүртгэлийн асуудал дээр жендэрийн ямар нэг шаардлага тавьж байгаагүй бөгөөд бүртгэлийн түвшинд харьцангуй жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан байна. Хөрөнгийг захиран зарцуулах, худалдан борлуулах түвшинд нөхөр, гэр бүлийн эрэгтэй гишүүд давуу эрхтэй байгаа талаар судалгааны дүгнэлт гарсан байна. Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу хөрөнгийн маргаантай гэр бүл гэрлэлтээ цуцлуулах шийдвэр гаргахдаа эд хөрөнгөө гэр бүлийн гишүүдэд тэнцүү хуваарилж байгаа хэдий ч хүүхдийн асрамжийг дагаад эд хөрөнгийн ихэнх хэсэг нь эхэд үлдэх практик илүүтэй байдаг.

Санал зөвлөмж:

1. Цагдаагийн байгууллагын эдийн засгийн хүчирхийллийн гэмт хэрэг зөрчлийн мэдээллийг хүлээн авч, нотлох, шийдвэрлэх чадавх бололцоог бэхжүүлэх.
2. Хамтарсан баг, түр хамгаалан байрлуулах үйлчилгээ, нэг цэгийн үйлчилгээний төвүүдийн эдийн засгийн хүчирхийллийн гэмт хэрэг зөрчлийн талаарх мэдлэг, мэдээллийг иргэдэд өгөх, энэ хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөгчдөд үйлчилгээ үзүүлэх нөөц бололцоог нэмэгдүүлэх.
3. Эрэгтэйчүүдийн эдийн засгийн болон сэтгэл санааны хүчирхийлэлд өртөж буй байдлын талаар судалгаа мэдээллийг бий болгож, дүгнэлт хийх.

Заалт 14.6. Эхнэр, нөхрийн гэрлэснээс хойш гэр ахуйн ажил ба өрхийн аж ахуй эрхэлсэн, хүүхэд, ахмад настныг асарсан зэрэг гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг нийгмийн баялаг бүтээх болон өрхийн эдийн засагт оруулсан хувь хэмээн тооцно.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн өөрчлөлт гарсангүй. Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн хүрээнд хүүхэд, ахмад настан, ХБИ-ийг асарч буй иргэдэд мөнгөн тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт олгох болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн хүрээнд хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан хугацааг шимтгэл төлсөн хугацаанд тооцох, төрүүлж, өсгөсөн хүүхдийн тоогоор шимтгэл төлсөн хугацааг нэмэгдүүлэх, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх хугацааг тооцох, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг олгох зэргээр гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж байна.

Үүнээс өөрөөр гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх чиглэлд одоогоор ямар нэг арга хэмжээ аваагүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх үнэлгээний арга зүйг нэвтрүүлж, гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг нийгмийн баялаг бүтээх болон өрхийн эдийн засагт оруулсан хувь нэмэр гэдгийг ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах.

2. Хүүхэд, ахмад настан, өвчтэй хүнийг асарч байгаа иргэдэд олгох мөнгөн тэтгэмжээс гадна тэдэнд зориулсан мөнгөн бус үйлчилгээнүүдийг төрөөс үзүүлдэг байх. Тухайлбал, хороон дээр хүүхдээ асарч буй ээжүүдийн сэтгэл зүйн болон нийгмийн харилцаанд оролцох хэрэгцээ шаардлагыг хангах уулзалт, сургалт зэрэг үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулах.
3. Хувийн хэвшлийн үйлчилгээний байгууллагуудад хүүхэдтэй ээж, аавуудад зориулсан хүүхэд харах, саатуулах үйлчилгээг бий болгохыг нийгмийн хариуцлагын хүрээнд уриалж, сайн туршлагыг сурталчлах.
4. Засгийн газраас хүүхэд, ахмад настныг асарсан гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг нийгмийн баялаг бүтээхэд оруулсан хувь нэмэр гэж үзэж, олгож буй тэтгэмжийн эдийн засгийн үндэслэл тооцоог хийж, үнэлгээ дүгнэлт өгөх.

9. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмж

ЖЭТБХТХ-ийн гуравдугаар бүлэгт заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмжийг хуулийн зүйл, заалт тус бүрээр гарган танилцуулж байна.

15 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх УИХ-ын бүрэн эрх

Заалт 15.1.1. Төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох.

Хэрэгжилтийн үр дагавар төдийлөн сайн байсангүй. ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд буюу 2011-2020 оны хооронд УИХ-аас батлан гаргасан 70 бодлогын баримт бичгийн 16 баримт бичигт буюу 22.9%-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгажээ. Гэхдээ жендэрийн эрх байдлыг хангах тухай зүйл, заалтыг тусгасан гэж үзэж байгаа бодлогын баримт бичгүүдийн хувьд баримтлах зарчим хэсэгт “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангана”, “жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно” гэх зэргээр тунхаглалын шинж чанартай заалтуудыг оруулсныг анхаарах хэрэгтэй. УИХ-аас энэ хугацаанд батлан гаргасан жендэрийн үзэл баримтлалыг агуулсан болон жендэрийн холбогдолтой 74 хуулийн 50-д нь буюу 67.6%-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай зүйл, заалт оржээ. Хүний эрх, чөлөөг хангахтай холбоотой хуулиудын баримтлах зарчимд жендэрийн тэгш эрхийн болон ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг тусгаж өгсөн нь ололттой тал болжээ. Харин төрийн хариуцлагын, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын болон жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмын асуудал орхигдсон байна.

Бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох талаар заавар, журам байхгүй, тодорхойгүй явж ирсэн.

Санал зөвлөмж:

1. Цаашид аливаа бодлогын баримт бичиг бүрийг боловсруулахдаа тэдгээрийг жендэрийн хамааралтай эсэхийг тодорхойлж, дүгнэлтэд үндэслэн шаардлагатай агуулга, зүйл заалт, зохицуулалтыг тусгах.
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах улс төр, эдийн засаг, төрийн байгуулал, хөдөлмөрийн харилцаа, соёл боловсрол, эрүүл мэндийн салбар болон гэр бүлийн

харилцааг зохицуулах хууль тогтоомжид жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгааг ЖЭТБХТХ-тай уялдуулан тусгаж өгөх.

3. ЖҮХ-ноос бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох аргачлалыг боловсруулаад байгааг Засгийн газар, УИХ-аар хэлэлцэн баталж, хэрэгжүүлж ажиллах.

Заалт 15.1.2. Энэ хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээгээр тогтоосон жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд бага зэргийн ахиц дэвшил гарсан. Хэдийгээр хууль, тогтоомжийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг үнэлж дүгнэх шаардлагыг Хууль тогтоомжийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга), Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ын дагуу тавьж байгаа боловч хэрхэн үнэлж, дүгнэх талаарх заавар зөвлөмж байхгүйгээс уг шаардлагыг харилцан адилгүй байдлаар хэрэгжүүлж байна.

Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийг 2020 оны 5 дугаар сарын 7-ны өдөр УИХ-аас баталсан. Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуульд хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн баримт бичгийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар боловсруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмын талаарх шууд агуулга бүхий зүйл, заалт тусгагдаагүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхэд хэрхэн үнэлгээ дүгнэлт өгөх заавар, зөвлөмжийг ЖҮХ-ноос УИХ-ын Тамгын газар, ХЗДХЯ-тай хамтран гаргаж хэрэгжүүлэх.
2. Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор дагалдан гарах журам, нэгдсэн арга зүйн баримт бичигт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмыг тусгах чиглэлд ЖҮХАА-наас Үндэсний хөгжлийн газартай хамтран ажиллах.
3. Дээр дурдсан заавар зөвлөмж, журам, арга зүйн баримт бичгийг боловсруулах үйл явцад хууль санаачлах эрх бүхий этгээдүүд, Засгийн газар, яамд, УИХ-ын Тамгын газар, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар зэрэг байгууллагын төлөөллийг оролцуулж, журам, зааврыг хэрэгжүүлж ажиллахад тэдний мэдлэг ойлголт, чадавхыг дээшлүүлэх.

Заалт 15.1.3. Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан эмэгтэй, эрэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгэм, эрх зүйн болон төрийн бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилт, төлөвлөсөн үр дүнгийн хэрэгжилтийг хангахуйц хөрөнгө батлах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд бага зэргийн ахиц дэвшил гарсан. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдсанаас хойш 2011-2019 онуудад жендэрийн асуудлаар зарцуулсан санхүүжилтийн 96.4 хувийг Хөгжлийн албан ёсны туслалцааны хүрээнд ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт эзэлж байна. Заалтын хэрэгжилтийг зөвхөн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санхүүжилтээр авч үзэхэд хангалтгүй байна. ЖЭТБХТХ батлагдсанаас хойш 2011 оноос 2016 оныг хүртэлх хугацаанд үндэсний хөтөлбөрүүдийн санхүүжилтийг жил бүрийн улсын төсөвт тусгаагүй байна. УИХ-аас 2015 онд батлагдсан Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.5-д “Үндэсний хөтөлбөрийн санхүүжилтийг улсын төсөв болон

улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөрт тусгана” гэж заасны дагуу 2017 оны улсын төсөвт үндэсний хөтөлбөрийн санхүүжилтийг тусгаж эхэлсэн, ЖҮХАА-ыг 2018 оноос Ерөнхий сайдын дэргэд тусад нь байгуулж, шаардагдах төсөв, хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж өгөх болсон нь хуулийн энэ заалтыг хэрэгжүүлэхэд чухал ахиц болжээ.

Заалт 15.1.4. Дараах тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах.

Хэрэгжилтийн үр дагавар хангалтгүй. ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын талаарх хуульд заасан тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам бэлтгэж, УИХ-аар хэлэлцүүлж, дүгнэлт гаргуулах ажилд холбогдох төрийн байгууллагууд нь идэвх санаачилгагүй, хариуцлагагүй хандаж, хэрэгжүүлэхгүй явж ирсэн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүргэжээ. Хууль тогтоогч, бодлого боловсруулагчид УИХ-ын түвшинд асуудлыг тавьж, хэлэлцүүлж, дүгнэлт гаргуулж чадахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад хүргэж байна.

Санал зөвлөмж: УИХ-аас 2020 онд батлан гаргасан Монгол Улсын Их хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 114 дүгээр зүйлийн 114.2-д холбогдох тайлан, илтгэл, танилцуулгыг Байнгын хороо харьяаллын дагуу хэлэлцэнэ гэж заасны дагуу ЖЭТБХТХ-д заасан холбогдох тайлан илтгэлийг хэлэлцэж, хуулийн хэрэгжилтийг хангах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмыг хэрэгжүүлж ажиллахад онцгой анхаарах.

Заалт 15.1.5. Хуульд заасан бусад бүрэн эрх

Хэрэгжилтийн үр дагавар хангалтгүй. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 25 дугаар зүйлийн 1.8 дахь хэсэгт УИХ хууль, Улсын Их Хурлын бусад шийдвэрийн биелэлтийг хянан шалгах асуудлыг өөрийн онцгой бүрэн эрхэд хадгалж шийдвэрлэнэ гэж заасан байдаг. ЖЭТБХТХ-ийн 15.1.4 дэх заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байгаагаас ЖЭТБХТХ тогтоомжийн биелэлтийг хянан шалгах онцгой бүрэн эрхээ УИХ хэрэгжүүлж чадахгүйд хүргэж байна.

16 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Засгийн газрын бүрэн эрх

Заалт 16.1.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр, энэ хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, эдгээрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, хөтөлбөрт тусгах гарын авлага, заавар, зөвлөмжийг боловсруулж, төрийн албан хаагчдын дунд сургалт семинар зохион байгуулах зэрэг ажлыг хэрэгжүүлж байсан хэдий ч нийтлэг журам, зааврыг боловсруулан, төрийн байгууллагуудад хэрэгжүүлэн, хэрэгжилтэд үнэлэлт дүгнэлт хийх ажил хийгдээгүй явж иржээ. Үүнээс шалтгаалан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах байдал хангалтгүй байна. Тухайлбал, 2019 онд Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийг эс тооцвол жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгайлсан зорилт, арга хэмжээг тусгаж, шаардлагатай санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах бүрэн эрхээ хангалттай хэрэгжүүлж чадаагүй байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгах шаардлагатай гэж үзсэн 63 бодлого, хөтөлбөрийн 36-д нь буюу 57.1%-д нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалт, зорилго, зорилт, арга хэмжээг тусгажээ. Эдгээр бодлого хөтөлбөрийн хувьд ихэвчлэн бодлого хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зарчим хэсэгт тэгш эрх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг тусгасан байна. Энэ нь

ЖЭТБХТХ-ийн төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүрснийг харуулж байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилтыг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх 2013-2016 оны дунд хугацааны стратеги, 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт тусгасан байна. Олон улсын байгууллагын төслийн хүрээнд 2019 оноос үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, холбогдох аргачлалыг боловсруулах ажлыг эхлүүлсэн хэдий ч бодит үр дүн гараагүй байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, хөтөлбөрт тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх нийтлэг бодлого, хүний нөөцийн чадавх дутагдалтай байснаас шалтгаалан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр, ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах бүрэн эрх хангалтгүй түвшинд хэрэгжихэд хүргэжээ.

Түүнчлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх ЖҮХ, түүний ажлын албаны бүтэц зохион байгуулалтад хуулийг хэрэгжүүлсэн сүүлийн 10 жилийн хугацаанд хэд хэдэн удаагийн өөрчлөлт оруулж, институцийн хувьд тогтворгүй байсан нь энэхүү заалтын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлжээ.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр хянан үзэж, шаардлагатай зүйл заалт, арга хэмжээг тусгах заавар, журмыг боловсруулан нийт төрийн байгууллагуудад хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах.
2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх бүрэн эрхээ Засгийн газар хэрэгжүүлж чадаагүй байгаад дүгнэлт хийж, уг ажлыг яаралтай хэрэгжүүлэхэд анхаарах.

Заалт 16.1.2. Хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэх, түүний дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангах чиглэлээр ҮСХ, түүнчлэн олон улсын байгууллагууд ихээхэн идэвх санаачилгатай ажиллаж иржээ. ҮСХ-ны хувьд олон улсын түвшинд жишиг сайн туршлага болохуйц түвшинд ажиллаж байна. Нөгөө талаас төрийн бусад байгууллагууд захиргааны статистик мэдээллийг хүйсээр ангилж гаргах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангах тал дээр хангалтгүй ажиллаж байгаад дүгнэлт хийж, шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй бус байгаа нь жендэрийн мэдээлэлд үндэслэн төрийн бодлогыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд үнэлгээ дүгнэлт өгөх боломжгүйд хүрч, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим, төрийн хариуцлагын зарчим алдагдахад хүргэж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчдийн хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл болон бусад хүйсээр ангилсан захиргааны статистик мэдээллийг бий болгох, мэдээллийн сан бүрдүүлэх, дүн шинжилгээ хийх чиглэлд ҮСХ-той хамтран ажиллах.

2. Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-д хүйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлт, хүйсээр ангилсан мэдээллийг бий болгож, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтөд ашиглаж буй байдалд үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг бий болгох.

Заалт 16.1.3. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд хүний ба санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХАА-ны бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөж, Ерөнхий сайдын харьяаллаас Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд (тухайн үеийн нэрээр)-ын харьяалалд шилжүүлсэн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг удирдлагаар хангах чиг үүргийг гүйцэтгэх бүтцийн зохион байгуулалт, хүний нөөцийн тоо, чадавхад ихээхэн сөргөөр нөлөөлжээ. Засгийн газрын 2018 оны 285 дугаар тогтоолоор ЖҮХАА-ны орон тоог 8 болгож, 2020 оны 80 дугаар тогтоолоор 14 болгож нэмэгдүүлсэн нь хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд чухал ахиц дэвшил болсон байна.

Салбар зөвлөл, хороодод жендэрийн мэргэжилтнүүдийг тогтмол ажиллуулж ирсэн хэдий ч ажлыг хавсран гүйцэтгэж байгаа нь ажлын гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлж иржээ. Эдгээр ажилтныг орон тооны болгож, салбар зөвлөл хороодын үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, хариуцлагыг дээшлүүлэх шаардлагатай байна.

Түүнчлэн ЖҮХАА-ны бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөж, байгууллагын үйл ажиллагаа, санхүүжилт, хүний нөөцийн талаарх мэдээлэл өөр өөр байгууллага, ажилтанд шилжиж байсантай холбоотойгоор тэдгээр мэдээллийг олж, нэг загвараар нэгтгэн гаргаж үнэлгээ дүгнэлт өгөх боломжгүйд хүргэж байна гэдгийг дурдах нь зүйтэй.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны санхүүжилт нь үндсэндээ олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтээс шууд хамааралтай явж иржээ.

Сүүлийн жилүүдэд, тухайлбал 2018 оноос хойш ЖҮХАА-ны хувьд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хүний болон санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэхэд ахиц дэвшил гарчээ. Цаашид жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тогтолцооны хувьд үндэсний хэмжээнд хүний болон санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Санал зөвлөмж:

1. Салбар зөвлөл, хороод дахь жендэрийн мэргэжилтнүүдийг орон тооны болгож, салбар зөвлөл, хороодын үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, хариуцлагыг дээшлүүлэх.
2. Салбарын яамд дээр нэгжтэй болгох асуудлыг судлан үзэж, боломжит хувилбараар шийдвэрлэх.
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлэхэд зарцуулж буй санхүүжилтээс жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх санхүүжилтэд шилжих.

Заалт 16.1.4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлыг хүн амын дунд зохион байгуулах, хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээ авах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлыг тодорхой хэмжээнд хийж хэрэгжүүлж ирсний үр дүнд жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар олон нийт зохих хэмжээний ойлголт мэдлэгтэй болжээ. Гэсэн хэдий ч жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголтыг арилгах,

хуулийг сурталчлан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх иргэдийн эрх үүргийг ойлгуулах талаар ихээхэн хүчин чармайлт гарган ажиллах шаардлагатай байна. Хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээ авах талаарх зохицуулалт байхгүй явж ирсэн нь олон нийтийн дундах хэвшмэл буруу ойлголтыг улам лавшруулж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголтыг арилгах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх иргэдийн эрх үүргийг ойлгуулах, хуулийг сурталчлан таниулах, мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг тогтмол зохион байгуулах.
2. ЖҮХАА-наас өөрсдийн чиг үүргийн хүрээнд болон салбар зөвлөл, хороод, түүнчлэн бусад төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагаас энэ чиглэлд хийсэн сургалт, мэдээлэл сурталчилгааны ажлын талаарх мэдээллийг нэгтгэн, мэдээлэл сурталчилгааны ажилд хамрагдаагүй бүлэг хэсэг, мэдээлэл сурталчилгааны агуулга сэдвийг тодорхойлж, үр дүнтэй зохион байгуулах.
3. Хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгааны өнөөгийн нөхцөл байдалд хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийж, түүнд үндэслэн энэ төрлийн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах зохицуулалтыг тодорхой болгох.

Заалт 16.1.5. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажлын байрыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зорилгод нийцүүлэн төрийн албаны стандарт батлан хэрэгжүүлэх.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд бага зэрэг ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг батлан гаргаснаас хойш буюу 2011 оноос 2019 он хүртэл төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой өөрчлөлтийг оруулаагүй нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад төр манлайлан оролцох төрийн хариуцлагын зарчим хэрэгжээгүйг харуулж байна. Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргаж, 299 дүгээр тогтоолоор Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгад ЖЭТБХТХ-ийн агуулгыг оруулж өгчээ.

Санал зөвлөмж: Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажлын байрыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зорилгод нийцүүлэн төрийн албаны стандарт батлан хэрэгжүүлэх.

Заалт 16.1.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх хэмжээний хүрээнд заавар, журам, зөвлөмж батлан гаргах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд Засгийн газраас бүрэн эрхийнхээ хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар заавар, журам, зөвлөмж батлан гаргаж байгаагүй ажээ. ЖҮХАА-наас холбогдох заавар, журам, зөвлөмжийг боловсруулан салбар зөвлөл, хороодод хүргүүлсэн байна. Төрийн байгууллагуудад мөрдүүлэх нийтлэг журам болгож хэрэгжүүлэхийн тулд Засгийн газрын тогтоолоор батлан хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Санал зөвлөмж: ЖҮХАА-наас боловсруулсан заавар, журам, зөвлөмжийг Засгийн газрын тогтоолоор баталж, Төрийн байгууллагуудад мөрдүүлэх нийтлэг журам болгож батлан хэрэгжүүлэх.

Заалт 16.1.7. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар УИХ-д тайлагнах.

Огт хэрэгжүүлээгүй. Засгийн газраас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаар УИХ-д тайлагнах бүрэн эрхээ хууль хэрэгжих хугацаанд нэг ч удаа хэрэгжүүлээгүй нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүргэжээ. Хууль тогтоогч, бодлого боловсруулагчид буюу УИХ-ын түвшинд асуудлыг тавьж, хэлэлцүүлж дүгнэлт гаргуулж чадахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад хүргэж байна.

Санал зөвлөмж: ЖҮХ-ноос үйл ажиллагааны тайлантай танилцаж хэлэлцэн, түүнд үндэслэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнгийн тайланг бэлтгэх УИХ-аар хэлэлцүүлэх.

Заалт 16.2. Засгийн газар өрхийн аж ахуйн ба гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг үндэсний тооцооны өргөтгөсөн системд тусгах бодлого, арга зүйг нэгдсэн удирдлагаар хангах үүрэг хүлээнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж, нийгмийн баялаг бүтээх болон өрхийн эдийн засагт оруулсан хувь хэмээн тооцох чиглэлд Цаг ашиглалтын судалгааг олон улсын аргачлал арга зүйн дагуу хийж мэдээллийг цуглуулж ирсэн нь чухал эхлэл болсон хэдий ч уг судалгааны үр дүнгийн ашиглалт хангалтгүй байна. Цаашид уг мэдээлэлд үндэслэн үнэлгээний аргачлалыг боловсруулж, үнэлгээг хийх ажлыг гүйцэтгэх шаардлагатай байна. Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж, үнэлгээнд тулгуурлан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогыг боловсруулж хэрэгжүүлэх чиглэлд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, ЖҮХ, ҮСХ зэрэг байгууллага дараах чиглэлээр хамтран ажиллах шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Тогтвортой хөгжлийн 5.4 дэх зорилтыг хэрэгжүүлэх чиглэлд НҮБ болон холбогдох бусад байгууллагаас өгч буй зөвлөмж, бусад улс орны туршлагыг судлан үзэх.
2. НҮБ-ын Статистикийн хэлтэс болон бусад олон улсын байгууллагаас өгч буй цаг ашиглалтын судалгааны үр дүнг бодлого боловсруулахад хэрхэн ашиглах талаарх зөвлөмжтэй танилцах, бусад улс орны туршлагыг судлах.
3. Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж, Өрхийн нийт бүтээгдэхүүнийг тооцох талаарх ЭЗХАХБ-ын аргачлал, зөвлөмж болон энэ чиглэлд тодорхой ахиц дэвшлийг гаргаад байгаа улс орнуудын статистикийн байгууллагын туршлагыг судлах.
4. Зах зээлийн орлуулах өртгийн аргыг ашиглан гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэхэд шаардлагатай нэмэлт судалгааг хийж мэдээллийг цуглуулах, тухайлбал хүүхэд асрагчийн нэг цагийн ажлын хөлс гэх мэт мэдээллийг цуглуулах.
5. Судалгаа мэдээлэлд үндэслэн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх арга зүйг боловсруулах, холбогдох талуудыг оролцуулан хэлэлцүүлж батлуулах.

17 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Монгол Улсын Ерөнхий сайдын бүрэн эрх

Заалт 17.1. Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал хамаарна.

Заалт 17.2. Монгол Улсын Ерөнхий сайд Жендэрийн үндэсний хороог тэргүүлж, түүний үйл ажиллагааг удирдлагаар хангана.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хамааруулж байсан хэдий ч, ЖҮХАА-ыг 2014-2018 онд Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд ажиллуулж байсан нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг удирдлагаар хангах Ерөнхий сайдын бүрэн эрхэд сөргөөр нөлөөлжээ. Өнгөрсөн хугацааны нөхцөл байдлаас харахад ЖҮХАА-ыг Ерөнхий сайдын хариуцах ажлын хүрээнд ажиллуулах нь зүйтэй нь харагдаж байна.

18 дугаар зүйл. Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг

18.3.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. 2011 оноос ЖЭТБХТХ батлагдсанаар тус хорооны чиг үүрэг тодорхой болж, хуулийг хэрэгжүүлэх салбар дундын зохицуулалтуудыг хийх, үндэсний жендэрийн бодлогыг тодорхойлох, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, хэрэгжилтэд нь хяналт тавихад үйл ажиллагаагаа чиглүүлснээс гадна 2013-2016 оны Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги, 2017 онд Үндэсний хөтөлбөр батлагдсанаар хуулийн энэ заалтын хэрэгжилт, үр дүнд **ахиц дэвшил** гарсан байна.

Хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.2, 7.2.3 дэх хэсэгт заасан тусгай арга хэмжээ авахад ЖҮХ санаачилга гарган ажилласан байна. Цаашид салбар зөвлөл, нийслэл, дүүрэг болон ЖҮХАА тайландаа тусгах шаардлагатай. ЖЭТБХТХ батлагдахаас өмнө Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцын хүрээнд жендэрийн нөхцөл байдлын талаар тайлагнадаг байсан байна. Хууль батлагдсантай холбоотойгоор үндэсний хэмжээний хөтөлбөрүүд батлагдан гарч бодлого, төсөл хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг хангах тогтолцоо бүрдсэн байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.1-д заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тусгай арга хэмжээнд хамаарах бодлого, хөтөлбөрийн тайлан, үнэлгээний мэдээллийг цуглуулж, үнэлгээ дүгнэлт өгөх, жендэрийн бусад бодлоготой уялдуулах.
2. ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.2-д заасан тусгай арга хэмжээг хэрхэн төлөвлөж хэрэгжүүлэх талаарх заавар, гарын авлагыг боловсруулж, салбар зөвлөл, хороод, төрийн бусад байгууллагад сургалт, удирдамж чиглэл өгөх.

Заалт 18.3.2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэх эдийн засаг, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэх, түүнийг боловсруулах ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХ байгуулагдсан цагаас хойш болон 2011 оноос өнөөдрийг хүртэл жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх эрх зүйн болон эдийн засгийн баталгаа бүрдүүлэхэд хүчин чармайлт гаргаж ажилласан байна. ЖҮХ-ноос арга зүйн удирдлагаар хангасны дүнд салбаруудын бодлого, төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх эдийн засгийн баталгаа бүрдүүлэх ажилд ахиц дэвшил гарсан байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХ боловсруулсан аргачлал, удирдамж, гарын авлага зэргээ Засгийн газраар хэлэлцүүлэн батлуулж, нийт төрийн байгууллагад мөрдүүлэх баримт бичиг болгох.
2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах арга зүйг боловсруулах, төрийн байгууллагуудад нэвтрүүлэх ажлыг удирдан зохион байгуулах.

Заалт 18.3.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлаар хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр болон олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцах, зөвлөгөө өгөх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн 2011 оноос хойших хугацаанд Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлүүдийг авч үзэхэд 13 дахь болон 16 дахь илтгэл (2017)-д “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх талаар төрийн холбогдох байгууллагын үйл ажиллагааны төлөв байдал”, 18 дахь илтгэл (2019)-д “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх талаар төрийн холбогдох байгууллагын үйл ажиллагааны төлөв байдал”, 19 дэх илтгэл (2020)-д “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн асуудлыг тусгаж, Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн тайланд ирүүлсэн асуултад тайлбар бэлтгэж хүргүүлсэн байна. Түүнчлэн Олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмж, үр дүнтэй танилцаж, Үндэсний хөтөлбөр, салбар, хороодын бодлого, хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрт санал, зөвлөмж хүргүүлж ажилласан тул энэ заалтын хэрэгжилт **хангалттай** гэж үзэж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль, тогтоомж, бодлого хөтөлбөр болон олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмж, тэдгээрийн хэрэгжилтийн тайлан зэрэг материалуудын мэдээллийн сан үүсгэх.
2. Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг хэрэгжүүлэх хүрээнд нийт төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа болон тэдгээрээс гаргасан бодлогын баримт бичгийн тайлан мэдээллийг нэгдсэн журмаар хүлээн авч үнэлгээ дүгнэлт хийх, хууль тогтоомж, бодлогын уялдааг хангах.

Заалт 18.3.4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллага, нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого арга хэмжээ авч, сургагч багш бэлтгэх, сургалтын модуль боловсруулах, Их дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрт тусгах, бүс бүсээр хувааж форум зохион байгуулах, ном гарын авлагыг хэвлэж тараах зэрэг олон талт арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж, хяналт тавьж ажилласнаар энэ заалтын хэрэгжилтэд **ахиц дэвшил** гарсан байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХ, түүний ажлын албаны стратеги төлөвлөгөөний хүрээнд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ боловсруулж, үндэсний хөтөлбөрийн санхүүжилт болон олон улсын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлэх.
2. Салбар зөвлөл, хороодын тайлан, хууль, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан болон энэхүү тайланд үндэслэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг оновчтой төлөвлөх.

Заалт 18.3.5. Энэ хуулийн 15.1.4.а-д заасан тайланг бэлтгэх ажлыг зохион байгуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ЖҮХ жил бүрийн үйл ажиллагааны тайлангаа ЖҮХ-ны хуралдаанд танилцуулж ирсэн. Салбар, зөвлөл, нийслэл дүүргээс ирсэн тайлангуудыг нэгтгэж ЗГХЭГ-т 2018 оноос хойш хүргүүлж байна. ЖЭТБХТХ-ийн 15.1.4а-д заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх тайлан гэдэг байдлаар Засгийн газрын тайланг бэлтгэж, Засгийн газраар хэлэлцүүлэн улмаар УИХ-д танилцуулж байсан тохиолдол байхгүй. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх тайланг 2 жил тутамд бэлтгэх гэсэн хэлбэртэй болгох шаардлагатай.

Санал зөвлөмж: Хуульд заасны дагуу Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайланг бэлтгэж, Засгийн газарт танилцуулж, улмаар УИХ-аар хэлэлцүүлэх ажлыг 2 жил тутамд зохион байгуулах.

Заалт 18.3.6. Энэ хуулийн 15.1.4.в, 15.1.4.г-д заасан тайлангийн төсөлтэй танилцах, санал өгөх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ЖЭТБХТХ хэрэгжиж эхэлснээс хойш Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн тайлангийн төсөлтэй танилцаж, санал өгч байгаагүй. Харин Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн тайланг бэлтгэж, конвенцын хэрэгжилттэй холбоотой өгсөн зөвлөмжийг хэрэгжүүлж ажилласан байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХАА-наас төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц үр дүнгийн талаарх тайланг бэлтгэхэд ТАЗ-д зөвлөмж өгч хамтран ажиллах, хуулийн хэрэгжилтийг хангуулж ажиллах.
2. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайланг бэлтгэхтэй холбоотой мэдээлэл, тайлан, судалгааг тогтмол цуглуулж, дараагийн тайланг цаг хугацаанд гаргах талаар шуурхай ажиллах.

Заалт 18.3.7. Энэ хуулийн 18.3.15 –д заасан тайлангийн төсөлд санал өгөх.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХ хуулиар хүлээсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд ЖЭТБХТХ, түүнийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль, Төрөөс жендэрийн талаар авч хэрэгжүүлж байгаа төсөл хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах үүрэгтэйн хувьд холбогдох тайлангуудыг бэлтгэж Засгийн газарт хүргүүлж ажилласан байна.

Санал зөвлөмж: ЖҮХАА-наас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаарх тайланг бэлтгэж, Засгийн газраар хэлэлцүүлж, тогтоол шийдвэр гаргуулах ажлыг ЗГХЭГ-тай хамтран зохион байгуулах.

Заалт 18.3.8. Жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчдэд хүргэх ажлыг зохион байгуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Нутгийн захиргааны байгууллагын түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан болон уг сангийн талаарх мэдээлэл хангалтгүй, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавх бүрдээгүй байгаа нь ноцтой саад бэрхшээл болж байна гэсэнтэй үнэлгээний баг санал нэгтэй байна. Өөрөөр хэлбэл, Жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, мэдээллийг хэрэглэгчдэд хүргэх ажил шат дараалалтай хийгдэж байгаа боловч цаашид үндэсний хэмжээний мэдээллийн сан,

сүлжээ бүрдүүлэхэд анхаарах шаардлагатай. НӨУБ, салбар зөвлөл, хороодоос ирүүлж байгаа тайлангаас үзэхэд хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгааг бүрэн ирүүлэхгүй байх тохиолдол байсаар байгааг анхаарах шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Цаашид үндэсний хэмжээний мэдээллийн сан, сүлжээ бүрдүүлэхэд анхаарах.
2. НӨУБ, салбар зөвлөл, хороодоос хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгааг бүрэн авах, заавар, зөвлөмжөөр тогтмол хангаж ажиллах.

Заалт 18.3.9. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангаж ажиллахад ахиц дэвшил гарсан боловч цаашид ЖҮХ хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах үйл ажиллагааг хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах чиглэлд ЖЭТБХТХ-ийн 22 дугаар зүйлд заасныг үндэслэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, биелэлтэд хяналт тавих, иргэний зөрчигдсэн эрхийг хамгаалахад бодлого, төлөвлөгөөтэй оролцуулах.
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангахад мэдээлэл, санхүү, арга зүйн болон бусад дэмжлэг үзүүлэх бодлого, үйл ажиллагаа, хэлбэрүүдийг тодорхойлж хэрэгжүүлэх.
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн байгууллагын тодорхой чиг үүргийг ТББ-аар гэрээгээр гүйцэтгүүлэх нийтлэг удирдамжийг боловсруулж, салбар зөвлөл, хороо, төрийн бусад байгууллагуудад хүргэх.

Заалт 18.3.10. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд таниулах, сурталчлах үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагатай хамтран зохион байгуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнгийн тухай мэдээлэх.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг таниулан сурталчлах, мэдээлэх чиглэлээр сургалт, хэлэлцүүлэг, тодорхой зорилго бүхий олон талт арга хэмжээнүүдийг тогтмол авч хэрэгжүүлжээ. Цаашид ЖЭТБХТХ-ийг иргэд олон нийт, аж ахуйн нэгж, байгууллагад таниулах үйл ажиллагаанд анхаарал хандуулах шаардлагатай. Энэхүү үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ мөн хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.12 дэх хэсэгт заасан “шагнаж урамшуулах” тогтолцоог бүрдүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй.

Санал зөвлөмж:

1. Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1-11.4, 11.7-11.8 дахь заалтыг таниулах, сурталчлах ажлыг нэн тэргүүнд хэрэгжүүлэх.
2. ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд үндэслэн тодорхойлсон санал зөвлөмжийг хэрэгжүүлж ажиллах.
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг таниулах сурталчлах үйл ажиллагааны олон нийттэй харилцах үйл ажиллагааны бодлого (PR)-ыг энэ чиглэлд хийгдсэн олон нийтийн санаа бодол, мэдлэг, хандлага, туршлагын судалгаа

зэрэгт үндэслэн боловсруулж ТББ, хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад удирдамж чиглэл өгөх.

4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнгийн талаарх мэдээллийг тогтмол мэдээлэхэд ашиглах нийтлэл, мэдээллийн агуулга, загвар, статистик мэдээллээр ТББ, хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудыг хангах.

Заалт 18.3.12. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлаар үр дүнд хүрсэн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнийг шагнал, урамшилд тодорхойлох

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлаар үр дүнд хүрсэн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнийг шагнаж урамшуулж иржээ. 2018, 2019 онд хуулийн энэ заалтын хэрэгжилтэд анхаарч ажилласнаар үүнд ахиц дэвшил гарсан байна. Цаашид ЖҮХ болон МҮХАҮТ, АОЭНХ аж ахуйн нэгж, байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр бусдыгаа манлайлан идэвх санаачилгатай ажилласан байдал, энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнд тодорхой шалгуур, тогтолцоо бий болгож, шагнаж урамшуулахад анхаарах шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Нийгмийн хариуцлага, нийгмийн маркетингийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох чиглэлд олон улсын сайн туршлагыг сурталчлан таниулах ажлыг хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийн дунд зохион байгуулах.
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлсэн нийгмийн хариуцлага, нийгмийн маркетингийн шилдэг төсөл, үйл ажиллагааг шалгаруулж, сурталчлах зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.

Заалт 18.3.13. Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, дүрмийг хэлэлцэж, батлуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХ хуулийн энэ хэсэгт заасан үүргээ биелүүлж ажилласан байна. Засгийн газраас ЖҮХАА-ны орон тоог нэмэгдүүлж байгаа нь сайшаалтай боловч ажлын албаны бүтэц, орон тооны хамгийн зохистой байх хэмжээг шинжээчдийн бүлэг, хөндлөнгийн байгууллага, олон улсын жишиг, өнөөгийн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх замаар бодитоор тодорхойлж Засгийн газарт өргөн мэдүүлэхэд анхаарах шаардлагатай. Өнгөрсөн хугацаанд ЖҮХ-ны Ажлын албыг ХНХЯ-ны бүтцэд оруулж байсан нь ЖЭТБХТХ-ийн 17 дугаар зүйлд заасныг зөрчсөн явдал болжээ. Улс орны хэмжээнд хуулийн хэрэгжилтийг хангах суурь бүтцийг ЖҮХ бүрдүүлж, зохион байгуулж байгаа тул ЖҮХ болон түүний ажлын албыг тогтвортой байлгах, хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай.

Санал зөвлөмж: Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнд хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн төлөөллийг оруулах.

Заалт 18.3.14. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулах чиг үүргийг 2016 оноос хойш тасралтгүй хэрэгжүүлж ирсэн байна. 2013-2016 оны дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилт, үр дагавар, 2005 оноос хойших өнөөг хүртэлх Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ, орон нутгийн дэд хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт болон бусад хөтөлбөрүүдийн үр дүнг хэмжиж судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулахад ахиц дэвшил гарсан байна. Энэхүү

“ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх” судалгааны ажил зэрэг нь сайн туршлага болох жишээ гэж үзэж байна.

Санал зөвлөмж: ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний үр дүнд үндэслэн цаашид гүнзгийрүүлэн судлах, тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлд холбогдох судалгаа, дүн шинжилгээний ажлыг хийх.

Заалт 18.3.16. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар олон улсын байгууллага, гадаад улстай хийх хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар олон улсын байгууллага, гадаад улстай 2005 оноос хойш өргөн хүрээнд хамтран ажиллаж иржээ. Донор байгууллагын үйл ажиллагаа, санхүүжилт нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чухал нөлөө үзүүлснийг дурдах нь зүйтэй. Цаашид Монгол Улсын Засгийн газар, ЖҮХ гадаад улстай хийх хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх ажлыг эрчимжүүлэхэд хичээл зүтгэл гарган ажиллах шаардлагатай.

Санал зөвлөмж: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр олон улсын түвшинд үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага, сүлжээнд гишүүнээр элсэх, бусад улс орны ижил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах чиглэлээр судлан үзэх, хамтын ажиллагааг энэ чиглэлд өрнүүлж, мэдлэг, мэдээлэл, туршлагыг солилцох.

Заалт 18.4. Жендэрийн үндэсний хороо нь орон нутагт салбар хороо, төрийн захиргааны төв байгууллагад салбар зөвлөлтэй байна.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХ нь 21 аймаг, нийслэл, нийслэлийн 9 дүүрэгт 31 салбар хороо, төрийн захиргааны 14 төв байгууллага (яамд)-д салбар зөвлөлтэй, төрийн захиргааны төв байгууллагад 14, орон нутагт 31 жендэрийн мэргэжилтэнтэй ажиллаж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Засгийн газрын агентлагууд, Ерөнхий сайд, Шадар сайд, ЗГХЭГ-ын даргын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагууд, УИХ-ын харьяа байгууллагуудад салбар зөвлөлтэй байх асуудлыг хууль эрх зүйн хүрээнд шийдвэрлэх.
2. Салбар зөвлөл, хороонд орон тооны мэргэжилтнийг ажиллуулах.

19 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг

Заалт 19.1.1. Тухайн салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах чиглэлд 2016 оныг хүртэл ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд хийгдсэн судалгаа, сургалт мэдээллийн үйл ажиллагааг эс тооцвол ахиц дэвшил гараагүй байна.

ЖҮХАА АХБ-тай хамтран “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа /2016-2018/” төслийг хэрэгжүүлж эхэлснээр салбар, аймаг, нийслэл, дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг боловсруулан батлан хэрэгжүүлэх ажил эрчимжсэн. Үүний үр дүнд 4 салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 2 орон нутгийн дэд хөтөлбөр батлагдсан. 2020 оны 12 дугаар сарын байдлаар 11 салбарын жендэрийн талаарх баримтлах бодлого, 21 аймаг, нийслэл, 4 дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр батлагдан гараад байна.

Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого, орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрүүд нь салбар, орон нутгийн нийт бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгож, жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлэх гарааны алхам юм. Салбар, орон нутгийн бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгож, жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлэх зорилт тавигдсан хэдий ч салбар, орон нутгийн бодлогод тусгалаа олж хараахан эхлээгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Зарим салбарын бодлого, орон нутгийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж дуусах хугацаа дөхөж байгаатай холбогдуулан бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ дүгнэлт хийх, ялангуяа жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийн чиглэлээр арга зүй, хүний нөөцийн чадавх бүрдсэн эсэх, бодлого, дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаанд салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үнэлгээ хийж, үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх, ололт амжилт, сургамж, алдаа дутагдал юу байсан талаар үнэлгээ дүгнэлт хийх.
2. ЖҮХАА салбар зөвлөл, хороодоос авах тайландаа эдгээр бодлого, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг авч дүгнэлт хийж, шаардлагатай заавар, зөвлөмж, удирдамжаар хангаж ажиллах.

Заалт 19.1.2. Тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гараагүй. Салбарын яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллагын түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлж буй байдал хангалтгүй явж ирснийг дараах зүйлсээс харж болно. Үүнд:

- Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (<https://1212.mn/>) дахь захиргааны статистик мэдээлэл нь хүйсээр гардаггүй,
- ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх энэхүү ажлын хүрээнд тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн мэдээллийн эх үүсвэр, мэдээлэл судалгаа хангалтгүй, байгаа статистик, судалгаа мэдээлэл нь хүйсээр гардаггүй,

- Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зорилтыг дахин тавьсан,
- Яамдын цахим хуудсанд нийтэлсэн салбарын танилцуулгад хүйсээр ангилсан мэдээлэл маш ховор, байгаа цөөн мэдээлэл нь дэд салбар, ажил мэргэжлээр ангилаагүй, дүн шинжилгээ хийх боломжгүй байдлаар нийтэлсэн зэргээс харж болно.

Энэ хүрээнд боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын хувьд салбарт ажиллагчдын тоо, үйлчлүүлэгчдийн хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг хангалттай түвшинд гаргаж байгаа, Сэлэнгэ аймгийн жендэрийн салбар хороо, статистикийн хэлтсээс орон нутгийн онцлог хэрэгцээнд суурилсан Жендэрийн статистикийн эмхэтгэлийг гаргаж, олон нийтэд хүргэн бодлого хөтөлбөр боловсруулахад ашиглаж байгаа зэргийг сайшаах нь зүйтэй.

Санал зөвлөмж:

1. Салбарын яамд, агентлагуудын хувьд хамгийн багадаа тухайн салбарын төрийн байгууллагад ажиллагчдын тооноос гадна тухайн салбарт нийт ажиллагчдын тоо, үйлчлүүлэгчдийн тооны талаарх статистик мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргах.
2. Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын хувьд салбарт ажиллагчдын тоо, үйлчлүүлэгчдийн хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл хангалттай түвшинд гарч байгаа жишгээр бусад яам, агентлагууд мэдээллээ гаргах.
3. ЖҮХАА, ҮСХ-той хамтран салбар, орон нутгийн гаргах хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн жагсаалт, аргачлал зааврыг багтаасан зөвлөмж, удирдамжийг гаргаж, төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагуудад хэрэгжүүлэн, хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг хүлээн авч дүгнэлт хийж, шаардлагатай арга зүйн зөвлөмжөөр хангаж ажиллах.

Заалт 19.1.3. Салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гараагүй. Салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх заалтын хэрэгжилт огт хангалтгүй явж иржээ.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХАА-наас салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийх журам, аргачлалыг боловсруулан Засгийн газрын тогтоолоор батлуулж, мөрдүүлэх.
2. Уг журмын хэрэгжилтэд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газраас хяналт тавьж, салбарын яамдаас боловсруулсан салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг Засгийн газарт өргөн мэдүүлж, хэлэлцүүлэх үед жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийг шаардаж авах.
3. Шаардлагатай тохиолдолд ЖҮХАА-наас санал авдаг, тухайн жилд Засгийн газраар хэлэлцүүлсэн бодлогын баримт бичиг, тэдгээрт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн талаарх мэдээлэл тайланг нэгтгэн ЖҮХАА-нд хүргүүлэх.

Заалт 19.1.4. Зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХАА-ны тайланд дурдсанаар 2020 оны байдлаар нийт 14 салбар зөвлөл, 31 салбар хороо ажиллаж байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХАА-наас чиг үүргийн хүрээнд жендэрийн салбар зөвлөл нь харьяа агентлаг, газруудад дэд салбар зөвлөл, салбар хороо нь тухайн аймгийн сумдад, дүүргийн хороодод дэд хороог байгуулах, бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлахад зөвлөх ажилд анхаарал хандуулах.
2. ЖЭТБХтХ-ийн 19 дүгээр зүйл нь төрийн захиргааны төв байгууллага, нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүргийг зааж өгч байгаа хэдий ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг нэгдсэн удирдлагаар хангаж, төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоог хангахад ЗГХЭГ, төрийн захиргааны байгууллагууд буюу агентлаг, УИХ-д ажлаа тайлагнадаг байгууллагуудад энэ чиглэлийн бүтцийг бий болгох.

Заалт 19.1.5. Төрийн байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зарим чиг үүргийг олон нийтийн болон төрийн бус байгууллагаар гэрээний дагуу гүйцэтгүүлэх, үүнд шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт тусгаж батлуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил төдийлөн гарсангүй. Төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зарим чиг үүргийг ТББ-аар гүйцэтгүүлэхээр төсөвтөө тусгаж, хэрэгжүүлж байгаа байдал хангалтгүй байна.

Санал зөвлөмж: ЖҮХАА-наас Төсвийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд төрийн байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зарим чиг үүргийг олон нийтийн болон төрийн бус байгууллагаар гэрээний дагуу гүйцэтгүүлэх, үүнд шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт тусгаж батлуулах талаарх удирдамж зөвлөмжийг боловсруулан холбогдох байгууллага, төсөв ерөнхийлөн захирал, төсвийн менежер нарт хүргүүлэх.

Заалт 19.1.6. Тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажил явуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖЭТБХтХ-д заасан хуулиар чиг үүрэг хүлээсэн байгууллага бүр хууль батлагдсанаас хойш олон нийтийн болон төрийн албан хаагчийн жендэрийн талаарх хэвшмэл ойлголт, шийдвэр гаргах эрх мэдэл бүхий албан хаагчийн үзэл хандлага, ойлголтыг өөрчлөхөд зориулж сургалт, гэгээрэл, нөлөөллийн ажилд анхаарч ирснээр энэ заалтын хэрэгжилтэд ахиц гарчээ. Гэсэн хэдий ч салбарын түвшинд тухайн салбарын үйл ажиллагааны онцлог, зорилготой уялдаатай, тэдгээрт илүү чиглэсэн хөтөлбөр, агуулгатай сургалтын хэрэгцээ өндөр хэвээр байна.

Санал зөвлөмж: Салбар, орон нутгийн онцлог, хөгжлийн бодлого, зорилго, зорилттой уялдаатай, тэдгээрт илүү чиглэсэн сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг салбар, орон нутгийн мэргэжилтнүүдтэй хамтран боловсруулж, хэрэгжүүлэх.

Заалт 19.1.7. Энэ хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээг тухайн салбар, орон нутгийн онцлог, шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Төрийн захиргааны төв болон нутгийн байгууллагууд салбар, орон нутгийн хэмжээнд ЖЭТБХтХ-ийн 11.4-д заасны дагуу ажил олгогчид ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулах үүргээ 2018 оныг хүртэлх хугацаанд хангалтгүй хэрэгжүүлж иржээ. Уг арга хэмжээг салбарын болон орон

нутгийн ажил олгогчдын дунд зохион байгуулахын тулд төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагууд манлайлан оролцох ёстой. Гэтэл салбар, орон нутгийн хэмжээнд уг арга хэмжээг зохион байгуулах төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагууд нь өөрсдөө хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байран дах бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах арга хэмжээг тусгалгүй явж иржээ.

Өнгөрсөн жилээс буюу 2019 оноос эхлэн энэ чиглэлд төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагуудад тодорхой ажлууд хийгдэж ахиц дэвшил гарч байгааг улам эрчимжүүлэх шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагад энэ талаарх мэдлэг, мэдээллийг хүргэж, хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах зөвлөмж, үүрэг чиглэлийг өгөх.
2. Цаашид төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагууд дахь төрийн албаны салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны хүрээнд салбар, харьяа байгууллагууддаа Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, холбогдох бусад журмыг үндэслэн хөдөлмөрийн дотоод журам, түүний хэрэгжилтийн байдалд үнэлгээ хийх.
3. Түүнчлэн салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ЖЭТБХтХ-ийн 11 дүгээр зүйл болон Зөрчлийн тухай хуулийн 5.19 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан үүрэг хариуцлагын талаарх хууль тогтоомжийг танилцуулах ажлыг зохион байгуулах, хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах.

Заалт 19.1.8. Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг сум, дүүргийн Засаг дарга дараа оны 01 дүгээр сарын 10-ны дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргад, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор Жендэрийн үндэсний хороонд тус тус хүргүүлэх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХАА-ны тайлангаас харахад 2016 оноос хойш салбар зөвлөл, хороод хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайланг ЖҮХАА-нд ирүүлжээ. Салбар зөвлөл, хороодын ирүүлсэн тайлангийн тоон мэдээлэл зөрүүтэй байх, дутуу ирүүлэх, нэгтгэж ирүүлэхгүй байх зэрэг алдаа дутагдал их байжээ. ЖҮХАА энэ байдалд дүгнэлт хийж, 2018 оноос ҮСХ-той хамтран ажиллаж, мэдээллийн маягт зааврыг батлан ашиглаж эхэлснээр заалтын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарчээ. Гэхдээ ЖЭТБХтХ-ийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.8 дахь заалт болон бодит хэрэгжилтийн хооронд дараах зөрүү үүсэж байна. Тухайлбал:

- Дүүргийн Засаг дарга төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн харьцааны тайланг дараа оны 1 сарын 10-ны дотор дүүргийн Засаг даргад хүргүүлэхээр хуульд заажээ. Дүүргийн Засаг дарга төрийн захиргааны төв байгууллага буюу яамдад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг ирүүлэх боломжгүй. Одоогоор яамд буюу төрийн захиргааны төв байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг шууд ЖҮХАА-нд ирүүлж байна.
- Дүүргийн Засаг дарга тайлангаа нийслэлийн Засаг даргад хүргүүлж, нийслэлийн Засаг дарга ЖҮХАА-нд ирүүлэх мэдээллийн урсгал дараалалтай хэдий ч одоогоор дүүргийн Засаг дарга тайлангаа шууд ЖҮХАА-нд ирүүлж байна. Ажиллагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайлангийн маягтыг батлан, мэдээллийг цуглуулж эхэлснээр энэ урсгал зөв зохицуулалттай болно гэж үзэж байна.
- Түүнчлэн аймгийн салбар хороод хуульд заасны дагуу сумын Засаг дарга нараас буюу сум тус бүрээс мэдээллийг цуглуулж нэгтгэх байдал харилцан адилгүй байна.

Цаашид мэдээллийг маягтын дагуу цуглуулж эхэлснээр энэ байдал зөв зохион байгуулалтад орно гэж үзэж байна. Хэрэв ТАЗ-ийн Төрийн албан хаагчдын бүртгэл мэдээлэл, тайлангийн хүртээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлж, бүх түвшний төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг нээлттэй болгож чадсан тохиолдолд энд заасан тайлан мэдээллийг цуглуулах шаардлагагүй болно.

Санал зөвлөмж:

1. Яамд болон нутгийн захиргааны байгууллагууд дээр ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайлан мэдээлэлтэй болсноор мэдээлэлд хэрхэн дүн шинжилгээ хийж, ямар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх талаарх салбар зөвлөл, хороодын ажиллах удирдамж чиглэлийг тодорхой болгож өгөх.
2. Тухайн сум, дүүрэг, цаашлаад аймаг, нийслэл салбарын түвшин дэх ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайланг тухайн түвшинд хэрхэн ашиглах, ямар зохицуулалт хийх шаардлагатай болохыг тодорхой болгож өгөх.
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хуульд заасан тайлан мэдээллийг авах хугацаа болон ҮСХ-ноос баталсан тайлангийн маягтад дурдсан хугацааг нэг мөр болгоход анхаарах хэрэгтэй.

Заалт 19.2. Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага хууль тогтоомж, бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах, жендэрийн тэгш байдлын судалгаа, дүн шинжилгээний ажлыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлж болно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ЖҮХ-г үндэсний хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг, орон нутагт салбартай энэ чиглэлийн ТББ-уудын төлөөллөөр бүрдүүлсэн, мөн энэ чиглэлд үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-ын мэдээллийн санг бүрдүүлж, аливаа үйл ажиллагаа, арга хэмжээ, хэлэлцүүлэгт оролцуулж ирсэн нь бодлого боловсруулах, судалгаа дүн шинжилгээ хийх ажилд ТББ-уудыг татан оролцуулахад чухал алхам болжээ. Тэдгээр ТББ-ууд энэ чиглэлийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож ирсэн байна. Гэвч төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагууд энэ төрлийн үйл ажиллагааг өөрсдийн санаачилгаар, яамны болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх байдал учир дутагдалтай байна. Ихэнхдээ ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд тэдний санаачилгын дагуу, төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр эдгээр үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж иржээ.

Санал зөвлөмж:

1. Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын өөрсдийн санаачилга, санхүүжилтээр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэх.
2. Түүнчлэн ЖҮХАА-наас энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа ТББ-уудын мэдээллийн санг тогтмол шинэчлэх, тэдгээр ТББ-уудын хэрэгжүүлсэн ажлын талаарх мэдээллийг цуглуулж, мэдээллийн санд оруулах, тэдний үйл ажиллагаа, үр дүнг сурталчлах, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудтай холбон зуучлах ажлыг зохион байгуулах.

20 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бүрэн эрх

20.1.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг тухайн орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгах, хэрэгжилтэд хяналт тавих.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд тодорхой хэмжээнд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг тухайн орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгах чиглэлээр 2016 оныг хүртэл тодорхой үр дүн гараагүй байна. Түүнээс хойш аймаг, нийслэл, дүүргийн дэд хөтөлбөрийг ИТХ-аас батлан гаргаснаар энэ ажлын эхлэл тавигджээ. 2019 онд 7 аймгийн ИТХ аймгийн эдийн засаг болон нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд, 2 дүүргийн ИТХ дүүргийн эдийн засаг болон нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлд арга хэмжээ төлөвлөжээ.

Санал зөвлөмж: Цаашид орон нутгийн сонгуулийн дараа байгуулагдсан ИТХ-ын ажлын алба, тэргүүлэгчид, дарга нарт мэдээлэл өгөх сургалтыг тогтмол төлөвлөн ажиллах.

Заалт 20.1.2. Харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлэх.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Тухайн жилийн орон нутгийн төсөвт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг тусгах байдал нэмэгдэж байгаа ч хангалттай түвшинд бус, эдгээр нь сургалт, соён гэгээрүүлэх ажилд зарцуулагдаж байна.

Санал зөвлөмж:

1. Бүх шатны ИТХ-ын төлөөлөгчдөд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйн сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.
2. Бүх шатны ИТХ-аас орон нутгийн бодлого, хөтөлбөрийг батлахдаа үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлж буй бодлого, хөтөлбөртэй уялдуулан төлөвлөж, түүнд шаардагдах хүний нөөц, төсөв зэргийг тусгаж ажиллах.

Заалт 20.1.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг дэмжиж, тэдгээртэй хамтран ажиллах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг дэмжиж, тэдгээртэй хамтран ажиллах байдал сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгаа хэдий ч энд дурдагдаж байгаа тоо мэдээлэл салбар хороодын мэдээлэлтэй давхардсан буюу Засаг даргын тайланг тэр чигээр нь ирүүлж байгаа тохиолдол байна.

Санал зөвлөмж: Цаашид нутгийн өөрөө удирдах байгууллага буюу ИТХ жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг бодлогоор дэмжих, тэдний ажлыг урамшуулах чиглэлд илүү анхаарч ажиллах.

Заалт 20.1.4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал дараа оны 02 дугаар сарын 20-ны дотор Жендэрийн үндэсний хороонд хүргүүлэх

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Нутгийн өөрөө удирдах байгууллага буюу ИТХ, түүний ажлын албанаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг ирүүлэх байдал хангалтгүй явж ирсэнд дүгнэлт хийж, 2020 онд шинээр байгуулагдсан ИТХ-уудад хуулиар хүлээсэн үүргийнх нь талаарх мэдээлэл, удирдамж чиглэл өгч, тайлангийн ирц чанарыг сайжруулахад анхаарч ажиллах хэрэгтэй байна. Түүнчлэн ЖЭТБХТХ-ийн 20 дугаар 20.1.4-д аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын тайланг ЖҮХ-нд хүргүүлнэ гэж заасан хэдий ч дүүргүүдийн ИТХ-ын тайланг ЖҮХ-нд хүлээн авч нэгтгэж байгааг хуулийн заалтад нийцүүлэн нэг мөр болгох шаардлагатай байна.

ЖҮХАА-нд ИТХ-аас ирүүлсэн тайлангуудыг авч үзэхэд аймаг, нийслэл, дүүргийн салбар хорооны буюу ЗДТГ-аас ирүүлсэн тайлантай агуулга хэлбэрийн хувьд адил зүйлсийг ИТХ-ын тайланд давтан ирүүлж байна. ЖЭТБХТХ-д зааснаар аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаарх тайланг аймаг, нийслэлийн ИТХ-д танилцуулж, ИТХ нь тайланг хэлэлцээд дүгнэлт гаргаж, ЖҮХ-нд ирүүлэх ёстой.

Санал зөвлөмж:

1. 2020 онд шинээр байгуулагдсан ИТХ-уудад хуулиар хүлээсэн үүргийнх нь талаарх мэдээлэл, удирдамж чиглэл өгч, тайлангийн ирц чанарыг сайжруулахад анхаарч ажиллах.
2. Аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-ын ажлын албанаас ирүүлэх тайланг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайлан гэдэг утга агуулгад нийцүүлэн ирүүлэх талаар удирдамж, заавар өгөх, хэрэгжилтийг хангуулж ажиллах.

Заалт 20.2. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар тухайн шатны Засаг даргын тайланг хуралдаанаараа хэлэлцэж, дүнг нийтэд мэдээлнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд тодорхой хэмжээнд ахиц дэвшил гарчээ. Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын тайланг ИТХ-аараа хэлэлцсэн орон нутгийн тоо нэмэгдсэн хэдий ч хангалтгүй байна. Түүнчлэн хуульд заасны дагуу сумын ИТХ-аар сумын Засаг даргын тайланг хэлэлцсэн эсэх талаар мэдээлэл байхгүй, үүнд хяналт тавихгүй байна. Мөн ИТХ-аар хэлэлцүүлж буй Засаг даргын тайлан нь ЖЭТБХТХ-ийн 20 дугаар зүйлийн 20.2-д заасан агуулгатай нийцтэй бус байна. Засаг даргын тайланг хэлэлцэж, олон нийтэд мэдээлнэ гэсний дагуу уг тайлан, дүгнэлтийг олон нийтэд хэрхэн хүргэж байгаад дүгнэлт хийх боломжгүй байна.

Санал зөвлөмж:

1. Сумын ИТХ-аар сумын Засаг даргын тайланг хэлэлцэж дүгнэлт гаргаж буй байдалд хяналт тавих.
2. ИТХ-аар хэлэлцүүлж буй Засаг даргын тайлан нь ЖЭТБХТХ-ийн 20 дугаар зүйлийн 20.2-д заасан агуулгатай нийцтэй байх талаар зөвлөмж, чиглэл өгөх.
3. Засаг даргын тайланг хэлэлцэж, олон нийтэд мэдээлнэ гэсний дагуу уг тайлан, дүгнэлтийг олон нийтэд хэрхэн хүргэж байгаад дүгнэлт хийх.
4. Цаашид хуулийг сайжруулах чиглэлээр “...хэлэлцэж, олон нийтэд мэдээлнэ” гэснийг “хэлэлцэж, дүгнэлт гаргаж, Засаг даргад үүрэг чиглэл өгөх” гэж өөрчлөх.

21 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг

Заалт 21.1.1. Төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, уг мэдээллээр Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар бусад сонирхогч этгээдийг хангах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, уг мэдээллээр холбогдох талуудыг хангах заалтын хэрэгжилт огт хангалтгүй, ТАЗ энэ чиглэлд хангалтгүй ажиллаж иржээ. Төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх чиглэлээр ажиллаж байгаа боловч уг мэдээллийг хэрэглэгчид өөрт шаардлагатай ангилал, нарийвчлал, үзүүлэлт, хугацаагаар гарган авч

хэрэглэх боломж бүрдээгүй байна. ЖЭТБХТХ-д заасны дагуу мэдээллийг гаргасан гэж үзэж байгаа ч хуульд заасан ангиллаар гаргахгүй байгаа нь үнэлгээг бүрэн хийх боломжгүй байдалд хүргэж байна.

Санал зөвлөмж:

1. ТАЗ Төрийн албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний нэгдсэн статистик мэдээллийн сангаас хэрэглэгчид өөрт шаардлагатай ангилал, нарийвчлал, үзүүлэлт, хугацаагаар гарган авч хэрэглэх боломжийг бүрдүүлж өгөх.
2. Энэ хүрээнд Төрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар зүйл, Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмыг хэрэгжүүлж ажиллах.

Заалт 21.1.2. Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээг тогтоож өгсөн хэдий ч стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ТАЗ-өөс арга хэмжээ авалгүй явж иржээ. Энэ чиглэлд 2019 оноос ТАЗ идэвх санаачилгатай ажиллаж эхэлжээ. Тухайлбал, ЖҮХ-ноос Төрийн байгууллагын удирдлага, ажилтан, албан хаагчдад зориулсан “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх арга зүйн зөвлөмж”-ийг боловсруулах ажлын хэсэгт орж ажиллажээ.

Санал зөвлөмж:

1. Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм”-д үндэслэн төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн стандарт, түүнийг хэрэгжүүлэх заавар зөвлөмжийг боловсруулах.
2. Төрийн байгууллагын удирдлага, ажилтан, албан хаагчдад зориулсан “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх арга зүйн зөвлөмж”-ийг нийт төрийн байгууллага, төрийн албаны салбар зөвлөл, ёс зүйн зөвлөлд хүргүүлж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах.
3. ЖҮХ-той хамтран стандарт, заавар, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар жендэрийн салбар зөвлөл, хороог арга зүйн удирдлагаар хангаж ажиллах.

Заалт 21.1.3. Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавих

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ТАЗ Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавих үүргээ хэрэгжүүлэх хүрээнд ТАЗ-д болон салбар зөвлөлүүдэд ирсэн гомдлыг жендэрийн хувьд ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдол гэдэг байдлаар тусгайлан авч үзэж, үнэлгээ дүгнэлт хийж үздэггүй байна.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн 6.1-д “Төрийн албан хаагч ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн эсэх асуудлаар эцэслэн дүгнэж, шийдвэр гаргах эрх бүхий Төрийн

албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөл төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллагын дэргэд ажиллана”, 6.2-д “Зөвлөлийн ажиллах журмыг томилох эрх бүхий албан тушаалтан батална” гэжээ. Энэ нь ТАЗ-өөс Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөлийн ажиллах нийтлэг журам, заавар, зөвлөмж, гарын авлагыг боловсруулахдаа Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах зохицуулалтыг тусгайлан оруулж өгөх хууль үндэслэл болж байна. Ингэхдээ төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдол гэдэгт төрийн албан хаагчид болон иргэд үйлчлүүлэгчдийг жендэрийн хувьд ялгаварлан гадуурхаж байгаа гомдлыг аль алиныг нь авч үзэх шаардлагатай.

Санал зөвлөмж:

1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөлийн ажиллах нийтлэг журам, заавар, зөвлөмж, гарын авлагыг боловсруулахдаа Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах зохицуулалтыг тусгайлан тусгах.
2. Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдол гэдэгт ямар төрлийн гомдлыг авч үзэхийг нарийвчлан тодорхойлж, салбар зөвлөл, ёс зүйн зөвлөлүүдийг удирдамж чиглэлээр хангаж, тэднээс хүлээн авч буй тайлан мэдээллийг нарийвчлан гаргуулж үнэлгээ дүгнэлт өгч, шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах.
3. Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдол гэдэгт төрийн албан хаагчид болон иргэд үйлчлүүлэгчдийг жендэрийн хувьд ялгаварлан гадуурхаж байгаа талаарх гомдлыг аль алиныг нь авч үзэх.

Заалт 21.1.4: Энэ хуулийн 10.1, 10.3, 10.4, 11.3.2 дахь заалтын биелэлтэд хяналт тавих.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1, 10.3, 10.4, 11.3.2 дахь заалтын биелэлтэд хяналт тавих үүргээ ТАЗ хангалтгүй хэрэгжүүлж иржээ. Цаашид хуулийн хэрэгжилтийг хангуулж ажиллахад ТАЗ онцгойлон анхаарч ажиллах хэрэгтэй байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, түүнийг дагалдан гарсан Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 16 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам, 25 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”, 17 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”, 59 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам” зэрэг холбогдох журамд ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1, 10.3 дахь заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт тусгагдаагүй байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын нөөц бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулалтыг хэрэгжүүлэхэд хүйсийн харьцааг хангах чиглэлээр төрийн байгууллага, томилох эрх бүхий ажилтан ажиллах боломжийг хязгаарлаж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2017 оны 12 дугаар сарын 7-ны өдөр УИХ-аас батлан гаргаж, хуулийг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөн. Хуулийн 39.1.12-д төрийн жинхэнэ албан хаагч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно (өмнөх хуульд оруулсан байсан өөрчлөлт) гэж зааснаас өөрөөр ЖЭТБХТХ-ийн 10, 21 дүгээр зүйлд заасан зохицуулалт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх талаарх зүйл заалт тусгаагүй байна. Энэ нь Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах, түүний хэрэгжилтэд ТАЗ хяналт тавьж ажиллах чиг үүргээ хангалтгүй хэрэгжүүлэхэд хүргэж байгаад дүгнэлт хийх хэрэгтэй.



Санал зөвлөмж:

1. ТАЗ нь албан тушаалын ангилал тус бүрээр хүйсийн харьцааг гаргаж, хуульд заасан квоттой харьцуулж, харьцаа алдагдсан тохиолдолд шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах үүрэг, удирдамж чиглэлийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтан, төрийн албаны салбар зөвлөлд өгөх.
2. Уг үүрэг, удирдамж чиглэлд хүйсийн харьцааг хуульд заасан квотод хүргэхийн тулд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтад тодорхой нэг хүйсийн төлөөллийг илүү оролцуулах, ЖЭТБХтХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.
3. Төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын холбогдох журамд ЖЭТБХтХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1, 10.3 дахь заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт, шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлтийг тусгах.
4. Түүнчлэн төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын журамд төрийн удирдах албан тушаалд томилогдох иргэнд тавигдах шаардлагад Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэгтэй байх, ЖҮХАА-наас боловсруулсан цахим сертификатын сургалтад хамрагдсан байх шаардлагыг тусгах.
5. Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг батлан хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд тус журамд ЖЭТБХтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1-11.9 дэх заалтууд болон 19, 20 дугаар зүйлд заасан үүргийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг тусгах.

22 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагын оролцоо

Заалт 22.1.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад оролцох, иргэний зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад ТББ-уудыг оролцуулах эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоо нь бүрдсэн, нэг талаас ЖҮХ нь ТББ-уудыг оролцуулах тал дээр хангалттай ажиллаж ирсэн бол нөгөө талаас төв, орон нутгийн ТББ-ууд идэвхтэй хамтран ажиллаж иржээ. Энэ хүрсэн түвшнийг цаашид хадгалж ажиллах шаардлагатай. Өнөөдрийг хүртэлх хугацаанд Монгол Улсад Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг төрийн анхаарлын түвшинд хүргэж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийг батлан хэрэгжүүлэх ажилд иргэний нийгмийн байгууллагууд тэргүүлэн оролцож, өнөөгийн түвшинд хүргэсэн гэж энэ чиглэлээр Монгол Улсад ажилласан олон улсын зөвлөх болон Үндэсний шинжээчид дүгнэж байсныг энд цохон тэмдэглэх нь зүйтэй. Өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр олон улсын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр иргэний нийгмийн байгууллагууд гол үүргийг гүйцэтгэж ирсэн. Ийм ч учраас энэ чиглэлд иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо, хамтын ажиллагааг цаашид илүү өргөжүүлэх шаардлагатай.

ТББ-ууд нь хүний эрхийн зөрчлийн талаарх гомдол хүлээн авах, зөрчлийг таслан зогсоох, арилгуулах арга хэмжээ авхуулахаар холбогдох байгууллагад нэн даруй мэдээлэх, шийдвэрлүүлэхээр шилжүүлэх, хяналт-үнэлгээ, шинжилгээ хийх, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалт, сурталчилгаа, соён гэгээрүүлэх ажил зохион байгуулах, тусламж дэмжлэг үзүүлэх, төрийн хууль тогтоомж, бодлого, шийдвэрт санал зөвлөмж өгч нөлөөлөх зэргээр идэвхтэй ажиллаж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад иргэний нийгмийн байгууллагуудыг оролцуулж буй байдалд Арнстейний Иргэдийн оролцооны шат (Arnstein (1969) Ladder of Citizen Participation)⁵-ны загварын дагуу нарийвчилсан үнэлгээ дүгнэлт хийж, оролцооны хамгийн дээд шат болох Иргэдийн хяналтын түвшинд хүргэх хэрэгтэй.

Санал зөвлөмж: Цаашид тэдний эрх, үүрэг, эрх зүйн баталгааг хуульчилж өгч, хангаж ажиллахад анхаарах.

Заалт 22.1.2. Төрийн байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээлэл, санхүү, арга зүйн болон бусад дэмжлэг авах.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлсэн 2017 оныг хүртэлх хугацаанд төрийн байгууллагаас ТББ-уудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээлэл, санхүү, арга зүйн дэмжлэгийг үзүүлэх ажил хангалтгүй явж иржээ. Энэ хугацаанд олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр ТББ-ууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр төсөл, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж иржээ.

⁵ <https://www.citizenshandbook.org/arnsteinsladder.html>

ЖҮХ, түүний дэргэдэх Үндэсний шинжээчдийн бүлэг зэргийг ТББ-ын төлөөллийг оролцуулан байгуулсан нь ТББ-ууд гол үүргийг гүйцэтгэж ажиллахад чухал үр нөлөөг үзүүлжээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн, АХБ-ны “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” төслийг хэрэгжүүлсэн, ЖҮХАА-ыг тусад нь байгуулж ажиллуулах болсон нь ЖҮХ, салбар зөвлөл, хороодын зүгээс ТББ-уудад мэдээлэл, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэхэд чухал алхам болж өгчээ. ТББ-уудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой арга зүйн дэмжлэгийг үзүүлэх чиглэлд ЖҮХ, түүний ажлын алба голлон ажиллаж байна. Иймд цаашид ЖҮХ, салбар зөвлөл, хороодоос ТББ-уудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх зохицуулалтыг тодорхой болгож, мэдээллийн болон арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх чиглэлд салбар зөвлөл, хороодын чадавхыг бэхжүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Төрийн бусад байгууллагын зүгээс ТББ-уудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээлэл, санхүү, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх байдал хангалтгүй байгаа бөгөөд энэ талын нэгдсэн мэдээлэл, судалгаа дутагдалтай байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖҮХ, салбар зөвлөл, хороодоос ТББ-уудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх зохицуулалтыг тодорхой болгож, мэдээллийн болон арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх чиглэлд салбар, хороодын чадавхыг бэхжүүлэхэд анхаарч ажиллах.
2. Төрийн бусад байгууллагын зүгээс ТББ-уудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээлэл, санхүү, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж байгаа талаарх нэгдсэн мэдээлэл, судалгааг бий болгох.

Заалт 22.1.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар саналаа илэрхийлэх.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ТББ-уудаас жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар төрийн байгууллагуудад саналаа илэрхийлэх гол суваг нь ЖҮХ, ЖҮХАА, салбар зөвлөл, хороо болж байна.

Санал зөвлөмж: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, үндэсний болон салбарын бодлого хөтөлбөрт тусгуулах, нийгэм, эдийн засгийн бүхий л хүрээнд жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн эрх байдал алдагдсан талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, холбогдох байгууллагад хүргэх тал дээр ЖҮХ манлайлан, салбар зөвлөл, хороод болон ТАЗ, ХЭҮК зэрэг оролцогч талуудыг удирдамж, зөвлөмжөөр хангаж ажиллах.

Заалт 22.2. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд заасны дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн байгууллагын тодорхой чиг үүргийг төрийн бус байгууллага гэрээгээр хариуцан гүйцэтгэж болно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд бага зэргийн ахиц дэвшил гарчээ. ЖҮХ, ЖҮХАА жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг ТББ-аар гэрээгээр гүйцэтгүүлэх тал дээр анхаарч ажилладаг хэдий ч байгууллага өөрөө төсөв хөрөнгийн дутагдалтай байдлаас шалтгаалан тогтвортой, үр дүнтэй хамтран ажиллаж чадахгүй байна. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх, хүүхэд хамгаалал, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүний эрхийг хамгаалах үйл ажиллагаанд төрийн бус байгууллагууд голлох үүргийг гүйцэтгэж байгаа хэдий ч төрийн байгууллагын ямар ямар үйл ажиллагааг ТББ-аар гэрээний үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэдий хэмжээний санхүүжилтийг улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлсэн талаарх нэгдсэн судалгаа мэдээлэл дутмаг байгаа нь хуулийн заалтын хэрэгжилтэд үнэлэлт дүгнэлт өгч, уялдаа холбоог сайжруулж, төсвийн хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулах боломжийг хязгаарлаж байна.



Санал зөвлөмж:

1. Төрийн байгууллагын ямар ямар үйл ажиллагааг ТББ-аар гэрээний үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэдий хэмжээний санхүүжилтийг улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлсэн талаарх нэгдсэн судалгаа мэдээллийг бий болгож, хуулийн заалтын хэрэгжилтэд үнэлэлт дүгнэлт өгч, уялдаа холбоог сайжруулж, төсвийн хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх.
2. Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-д Засгийн газрын тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд заасан үүргийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг оруулж өгөх.

10. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомж зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх, хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмж

ЖЭТБХТХ-ийн 4, 5, 6 дугаар бүлэгт заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх, хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд үнэлгээний багийн зүгээс дараах дүгнэлтийг хийж байна.

23 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол гаргах

Заалт 23.1. Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний комисст гомдол гаргах үндэслэл болно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдлын тоо ХЭҮК-т ирсэн нийт гомдлын тоонд маш бага хувийг буюу 1.2 хувийг эзэлж байна. Хэдийгээр ЖЭТБХТХ-ийн 23.1-д энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний комисст гомдол гаргах үндэслэл болно гэж заасан боловч ХЭҮК-ийн мэдээллээр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой 2015-2019 онд ирүүлсэн 36 гомдол мэдээллийн 23 нь гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой гомдол мэдээлэл байжээ. Гэтэл эдийн засгийн хүрээн дэх болон эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн тухай гомдол нэг ч ирээгүй, улс төрийн хүрээн дэх болон төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн тухай тус бүр нэг, соёл боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн тухай 4 гомдол иржээ.

Хөдлөх, үл хөдлөх хөрөнгө шударгаар олж авах эрх, хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн халамж хүртэх эрх, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах эрх, сурч боловсрох эрх, оюуны өмчийн эрх, сонгох, сонгогдох эрхийг зөрчсөн талаарх гомдолд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглохтой холбоотой зөрчил байсан эсэхийг нарийвчлан авч үзэж, дүн шинжилгээ хийх, тэдгээрийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдолд тооцож үнэлэх, энэ төрлийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд анхаарч авч үзэх шаардлагатай байна.

Санал зөвлөмж:

1. ЖЭТБХТХ-ийн талаарх сурталчилгааны ажлыг хийхдээ хуульд заасан хориглосон заалтууд, тэдгээрийг зөрчсөн тохиолдолд ХЭҮК-т гомдол гаргах талаарх мэдээлэл сурталчилгааг түлхүү зохион байгуулах.
2. Түүнчлэн гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн тохиолдолд Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх зохицуулалтын талаарх мэдээллийг олон нийтэд хүргэх.
3. ХЭҮК-т ирсэн нийт гомдлыг хянан үзэхдээ жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуудал байсан эсэхийг нарийвчлан, дүгнэлт хийж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдолд хамааруулан авч үзэх, энэ төрлийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг төлөвлөн хэрэгжүүлэхэд анхаарах.

Заалт 23.2. Энэ хуулиар баталгаажуулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, мөн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж хандлагыг аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан зөрчсөн гэж үзвэл үйлдвэрчний эвлэлийн болон бусад олон нийтийн байгууллага гомдол гаргах эрхтэй.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ЖЭТБХТХ-д заасан эрхийг холбогдох хуулиар баталгаажуулж өгсөн хэдий ч үйлдвэрчний эвлэл, төрийн бус байгууллага энэ талаар гомдол гаргаж байгаагүй ажээ. Иймд Хүний эрхийг хамгаалагчийн тухай хуулийг батлан гаргаж, үйлдвэрчний эвлэл, төрийн бус байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдалд хяналт тавьж, зөрчигдсөн тохиолдолд ХЭҮК-т гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх асуудлыг идэвхжүүлэх шаардлагатай байна.

Санал зөвлөмж: Хүний эрхийг хамгаалагчийн тухай хуулийг батлан гаргаж, үйлдвэрчний эвлэл, төрийн бус байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдалд хяналт тавьж, зөрчигдсөн тохиолдолд ХЭҮК-т гомдол гаргаж, шийдвэрлүүлэх идэвх санаачилгыг өрнүүлж, идэвхжүүлэх.

Заалт 23.3. Төрийн байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан ажлын байрандаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гаргасан бол ажил олгогчийг нэгэн адил энэ хуулийг зөрчсөнд тооцно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Ажилтан нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гаргасан тохиолдолд зөрчлийг арилгуулахаар ХЭҮК-ийн гишүүнээс ажил олгогчид шаардлага, зөвлөмж хүргүүлэх, шаардлага, зөвлөмжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хариуцлага тооцохоор Зөрчлийн тухай хуульд тусгаснаар энэхүү заалт хэрэгжиж байна.

24 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх

Заалт 24.1. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний комисс нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний комиссын тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. ХЭҮК ЖЭТБХТХ-ийг батлан гаргасан 2011 оноос ЖЭТБХТХ, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх үзэл баримтлалыг сурталчлан таниулах сургалт, сурталчилгааны чиглэлээр голлон ажиллаж ирсэн байна. Тодорхой салбар, чиглэл дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдалд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлд тусгах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, тогтоомжийг зөрчсөн тухай гомдлыг хүлээн авч хянан шийдвэрлэх зэргээр ажиллаж ирсэн хэдий ч ЖЭТБХТХ-д заасан чиг үүргийн хүрээнд бус урсгал байдлаар хэрэгжүүлж иржээ. Энэ байдал 2018 оноос өөрчлөгдөж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой тусгайлсан хяналт шалгалт хийж эхэлсэн байна.

Заалт 24.2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдлын үндэслэл нь хөдөлмөрийн гэрээ буюу хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хүрээнд шийдвэрлэх боломжтой нь тогтоогдвол гэрээний талууд гомдлыг хөдөлмөрийн ганцаарчилсан буюу хамтын маргааныг зохицуулах журмаар шийдвэрлэнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх боломжгүй байна. Энэ талаар судалгаа мэдээлэл одоогоор байхгүй байна. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хөдөлмөрийн гэрээ буюу хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг байгуулан, тэдгээрт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай холбогдох заалтыг тусгасан тохиолдолд гэрээний талууд гомдлыг хөдөлмөрийн ганцаарчилсан буюу хамтын маргааныг зохицуулах журмаар шийдвэрлэх боломж бүрдэх учиртай.

Заалт 24.3. Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу гарсан маргааныг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан журмаар шийдвэрлэнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн холбогдох зүйл заалт, Иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн гэр бүлийн холбогдолтой хэрэг маргааны талаарх мэдээлэл, Улсын дээд шүүхийн Иргэний хэргийн танхимаас гаргасан зөвлөмж зэргийг авч үзэхэд ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу гарсан маргааныг хянан шийдвэрлэж буй эсэх, түүнчлэн гэр бүлийн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ, тухайлбал, гэр бүл цуцлалтыг шүүхээр шийдвэрлэхэд ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлд заасныг харгалзан үзэж байгаа эсэх нь тодорхойгүй байна.

Санал зөвлөмж: Гэр бүлийн холбогдолтой эрх зүйн маргааныг хянан шийдвэрлэхэд ЖЭТБХТХ-ийг харгалзан үзэж буй эсэх талаар нарийвчилсан судалгаа хийж, Улсын дээд шүүхийн зөвлөмжид тусгах.

Заалт 24.4. Бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг хувийн нууц гэж үзэж, Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаална.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй. ХЭҮК зэрэг холбогдох байгууллагуудад бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад хувь хүний мэдээллийн нууцыг хамгаалах хуулийн зохицуулалт бүрджээ.

Санал зөвлөмж: ААНБ-ууд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хориглох тухай заалтыг оруулж өгснөөр ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах заалт хэрэгжиж байна гэж үзэж байгаа нь учир дутагдалтай бөгөөд үүнд дүгнэлт хийж, гарсан гомдлыг барагдуулах, ингэхдээ гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг хувийн нууц гэж үзэж, Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаалах зохицуулалтыг тусгах талаар ажил олгогчдод чиглэсэн мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах.

25 дугаар зүйл. Гэм хор учирснаас үүсэх хариуцлага

Заалт 25.1. Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ болон албан тушаалын дагуу хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх явцад энэ хуулийг зөрчиж бусдад гэм хор учруулсан бол Иргэний хуулийн 498.1, 498.2-т заасны дагуу түүнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогч хариуцан арилгана.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Энэхүү заалт нь Иргэний хууль болон холбогдох бусад хуультай нийцтэй байгаа бөгөөд гомдол, хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэх практикт бодитоор хэрэгжиж байна.

Санал зөвлөмж: Энэ заалтыг ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил олгогчийн хүлээх үүргийг хэрэгжүүлэх талаарх мэдээлэл сурталчилгааны ажилд ашиглах.

Заалт 25.2. Ажил олгогч энэ хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээ авсан болохоо нотолбол энэ хуулийн 25.1 дэх хэсэг хамаарахгүй.

Хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх боломжгүй байна. Хэдийгээр энэхүү заалтыг үндэслэн ажил олгогчийг хариуцлагаас чөлөөлж байсан тохиолдол байхгүй хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийн 11.4-д заасан ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг

үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн мэдээлэл сурталчилгааны ажилд ашиглах хэрэгтэй.

26 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

Заалт 26.1. Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх боломжгүй байна. Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой холбогдох заалтууд орсон хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийг зөрчсөн үндэслэлээр хариуцлага тооцсон талаарх мэдээлэл байхгүй байна. Мөн Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд ЖЭТБХТХ-ийг зөрчсөн этгээдэд ногдуулах хариуцлагыг зааж өгсөн хэдий ч эдгээр зүйлээр хуулийн хариуцлага хүлээлгэсэн тухай мэдээлэл байхгүй байна.

Санал зөвлөмж: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын хүнд хэлбэрийг Эрүүгийн хуулиар, бусад хэлбэрийг Зөрчлийн тухай хуулиар шийдвэрлэх зохицуулалтыг бусад холбогдох хуульд тусгах.

Заалт 26.2. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардлагатай мэдээлэл, баримт бичгийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр гаргаж өгөөгүй зэргээр Комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд холбогдох хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

Хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх боломжгүй байна. ЖЭТБХТХ-ийн 26 дугаар зүйлийн 26.2-д комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд холбогдох хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ гэж заасан хэдий ч Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль, Зөрчлийн тухай хуульд энэ талаар заалт ороогүй байна.

Санал зөвлөмж: Дээрх заалтыг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль болон Зөрчлийн тухай хуульд тусгах.

Заалт 26.3. Гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан этгээдийг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн дагуу зохион байгуулдаг зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтад хамруулж болно.

Хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх боломжгүй байна. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн дагуу гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан үйлдэл нь уг хуулийг зөрчсөн үйлдэл болж, Эрүүгийн хууль эсхүл Зөрчлийн тухай хуулийн хариуцлага хүлээлгэж байна.

27 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт

Заалт 27.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд Улсын Их Хурал, Засгийн газар, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга тус тусын эрх хэмжээнийхээ дагуу хяналт тавина.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд тодорхой хэмжээнд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих байдал УИХ-ын түвшинд хангалтгүй байгаа бол Засгийн газрын түвшинд ЖҮХ, ЖҮХАА, салбар зөвлөлөөр дамжуулан хяналт тавин ажиллаж байна. Аймаг (21 аймаг), нийслэл, дүүрэг (9 дүүрэг)-ийн салбар хороодын ЖҮХАА-нд ирүүлсэн үйл ажиллагааны тайлангаас харахад аймаг, нийслэл,



дүүргийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тухайн шатны Засаг дарга тодорхой хэмжээнд хяналт тавин ажиллаж байна.

Санал зөвлөмж: Цаашид сумын салбар хороодын үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, тэдний үйл ажиллагаанд тавих сумын Засаг дарга нарын хяналтыг сайжруулах.

Заалт 27.2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллага, иргэд олон нийтийн хяналт тавина.

Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих, иргэний зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах замаар олон нийтийн байгууллага, иргэд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд идэвхтэй хяналт тавьж ажиллаж иржээ.