



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



YOUR
RESEARCH
PARTNER

ЖҮХ/202001025

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



2021.03.11
Сүүлийн хувилбар

Захиалагч: Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба

Зөвлөх: “Эм Эм Си Жи” ХХК

Хянан тохиолдуулсан: Жендэрийн үндэсний хорооны дэргэдэх,
“Шинжээчдийн бүлэг”



ASIA
PACIFIC
RESEARCH
COMMITTEE



ESOMAR²⁰
corporate



ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА

Монгол Улс, Улаанбаатар 14200-0063, Сүхбаатар

Дүүрэг, 6-р хороо, Нэгдсэн Үндэстний гудамж-20

Утас: (976)-70071116

Мэйл: secretariat@gender.gov.com

Веб сайт: <http://www.gender.gov.mn>

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР	6
ХҮСНЭГТ, ЗУРАГ, ШИГТГЭЭНИЙ ЖАГСААЛТ	8
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	8
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	15
ШИГТГЭЭНИЙ ЖАГСААЛТ	17
ОРШИЛ	19
НЭГ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ҮНДСЭН ЗАРЧИМ, БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ	20
5 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого	20
6 дугаар зүйл. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох.....	28
7 дугаар зүйл. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээ.....	33
ХОЁР. ТӨРИЙН БАЙГУУЛАЛ, ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, СОЁЛЫН ХҮРЭЭНД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН БАТАЛГААНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ.....	36
8 дугаар зүйл. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа.....	36
9 дүгээр зүйл. Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа ..	51
10 дугаар зүйл. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа....	65
11 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа.....	81
12 дугаар зүйл. Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа	114
13 дугаар зүйл. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа	129

14 дүгээр зүйл. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа	156
ГУРАВ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ.....	191
15 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Улсын Их Хурлын бүрэн эрх	191
16 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Засгийн газрын бүрэн эрх.....	205
17 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Монгол Улсын Ерөнхий сайдын бүрэн эрх	230
18 дугаар зүйл. Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг	233
19 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг	253
20 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бүрэн эрх.....	275
21 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг.....	279
22 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагын оролцоо.....	287
ДӨРӨВ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ЗӨРЧСӨН ТАЛААРХ ГОМДЛЫГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ, ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭЛГЭХ, БИЕЛЭЛТЭД ХЯНАЛТ ТАВИХ БАЙДЛЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ	298
23 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол гаргах	298
24 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх	303
25 дугаар зүйл. Гэм хор учирснаас үүсэх хариуцлага	307
26 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага	308
27 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт.....	313
ТАВ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮГНЭЛТ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ	315
5.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим бодлогын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	317
5.2. Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж	322

5.3. Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	328
5.4. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	333
5.5. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	337
5.6. Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	346
5.7. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	352
5.8. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж.....	359
5.9. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлт, санал зөвлөмж....	367
5.10. 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.....	394
ХАВСРАЛТ 1: ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ АРГА ЗҮЙН ТАНИЛЦУУЛГА	399
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ АЖЛЫГ ТӨЛӨВЛӨХ.....	403
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ АЖЛЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ	407
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ.....	410

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР

АН	-	Ардчилсан нам
ААНБ	-	Аж ахуйн нэгж байгууллага
АГДН	-	Анхны гэрлэлтийн дундаж нас
АНУ	-	Америкийн Нэгдсэн Улс
АХОТ	-	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин
АТГ	-	Авлигатай тэмцэх газар
АЭХ	-	Ардчилсан эмэгтэйчүүдийн холбоо
БНОУХ	-	Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэн
БСШУСЯ	-	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам
БШУЯ	-	Боловсрол, шинжлэх ухааны яам
БЗДХ	-	Бэлгийн замаар дамжих халдвар
ГБТ	-	Гэр бүл төлөвлөлт
ГЯ	-	Ганцаарчилсан ярилцлага
ДБСБ	-	Дээд боловсролын сургалтын байгууллага
ДБ	-	Дэлхийн банк
ДНБ	-	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ДЭЗФ	-	Дэлхийн эдийн засгийн форум
ДЭМБ	-	Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага
ЕБС	-	Ерөнхий боловсролын сургууль
ЖЭТБХТХ	-	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЖСХ	-	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл
ЖҮХ	-	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖҮХАА	-	Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын алба
ЖСАХ	-	Жирэмслэлтээс сэргийлэх арга хэрэгсэл
ЖХИ	-	Жендэрийн хөгжлийн индекс
ЗГХЭГ	-	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
ЗДТГ	-	Засаг даргын Тамгын газар
ИДС	-	Их, дээд сургууль
ИЗНН	-	Иргэний зориг, ногоон нам
ИНБ	-	Иргэний нийгмийн байгууллага
ИТХ	-	Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал
МАН	-	Монгол Ардын Нам
МАОЭНХ	-	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МҮЭХ	-	Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбоо
МУИС	-	Монгол Улсын Их сургууль
МУБИС	-	Монгол Улсын Боловсролын Их сургууль
МУТХҮБ	-	Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал
МҮАН	-	Монголын үндэсний ардчилсан нам
МХЕГ	-	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар
МСҮТ	-	Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв
ННФ	-	Нээлттэй нийгэм форум
НҮТС	-	Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа
НТБҮТ	-	Насан туршийн боловсролын үндэсний төв
НҮБ	-	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НӨУБ	-	Нутгийн өөрөө удирдах байгууллага
НҮБХАС	-	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүн амын сан
НҮБХС	-	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүүхдийн сан
НҮБХХ	-	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
НҮЭМ	-	Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд
ОУХБ	-	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ОУСБХБ	-	Олон улсын сэргээн босголт, хөгжлийн банк
ӨЭМТ	-	Өрхийн эрүүл мэндийн төв
СЕХ	-	Сонгуулийн ерөнхий хороо

СӨБ	-	Сургуулийн өмнөх боловсрол
ТАЗ	-	Төрийн албаны зөвлөл
ТНК	-	Төрөлтийн нийлбэр коэффициент
ТББ	-	Төрийн бус байгууллага
ТНБД	-	Төрийн нарийн бичгийн дарга
ТХЗ	-	Тогтвортой хөгжлийн зорилт
УБЕГ	-	Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар
УДШ	-	Улсын дээд шүүх
УИХ	-	Улсын Их Хурал
УБ	-	Улаанбаатар
ҮАГ	-	Үндэсний аудитын газар
ҮБХ	-	Үндэсний бодлогын хороо
ҮНО	-	Үндэсний нийт орлого
ҮСХ	-	Үндэсний статистикийн хороо
ҮХЦБ	-	Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого
ҮЭ	-	Үйлдвэрчний эвлэл
ФБЯ	-	Фокус бүлгийн ярилцлага
ХАОСТ	-	Хүн ам, орон сууцны тооллого
ХААИС	-	Хөдөө аж ахуйн их сургууль
ХНХЯ	-	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХДХВ	-	Хүний дархлал хомсдолын вирус
ХАБЭА	-	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХБХ	-	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн
ХК	-	Хувьцаат компани
ХҮН	-	Хөдөлмөрийн үндэсний нам
ХХК	-	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
ХЭҮК	-	Хүний эрхийн үндэсний комисс
ХЭТ	-	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин
ЦАС	-	Цаг ашиглалтын судалгаа
ЦЕГ	-	Цагдаагийн ерөнхий газар
ШЕЗ	-	Шүүхийн ерөнхий зөвлөл
ШШГЕГ	-	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар
ШӨХТГ	-	Шударга өрсөлдөөн, хэрэглэгчийн төлөө газар
ШХА	-	Швейцарын хөгжлийн агентлаг
ШУТИС	-	Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
ЭЗХАХБ	-	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага
ЭМЯ	-	Эрүүл мэндийн яам
ЭМД	-	Эрүүл мэндийн даатгал
ЭМХТ	-	Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв
ЭМАШТУ	-	Эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээ

ХҮСНЭГТ, ЗУРАГ, ШИГТГЭЭНИЙ ЖАГСААЛТ

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1: Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын үнэлгээ дүгнэлт	21
Хүснэгт 2: Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй байдал	29
Хүснэгт 3: ЖЭТБХтХ-ийн 6.5-д заасан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарах үйл ажиллагааны нөхцөл байдал	32
Хүснэгт 4: ЖЭТБХтХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлж буй бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө	33
Хүснэгт 5: Улс төрийн намын удирдах түвшин дэх хүйсийн харьцаа	36
Хүснэгт 6: Улс төрийн хүрээн дэх эмэгтэйчүүдийг улс төрд дэмжих үйл ажиллагааны нөхцөл байдал	40
Хүснэгт 7: Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд	40
Хүснэгт 8: УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшсэн болон сонгогдсон эмэгтэйчүүд	42
Хүснэгт 9: ИТХ-ын 2016-2020 оны сонгуулийн дүн, хүйсээр	45
Хүснэгт 10: Сонгуулийн зардлын хэмжээ	45
Хүснэгт 11: Намуудын дүрэмд эмэгтэйчүүдийн квотыг тусгасан байдал	48
Хүснэгт 12: Улс төрийн хүрээн дэх эмэгтэйчүүдийг улс төрд дэмжих үйл ажиллагааны нөхцөл байдал	48
Хүснэгт 13: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Бизнес эрхлэлтийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо	52
Хүснэгт 14: Эдийн засгийн оролцоо болон боломжийн индекс, түүний бүрэлдэхүүн үзүүлэлтүүдийн оноо	52
Хүснэгт 15: Нэмэгдэл өртөг дэх цалингийн эзлэх хувь, дундаж цалингийн болон ажиллагчдын хүйсийн харьцаа, 2018 он	58
Хүснэгт 16: Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй% : Эрэгтэй%)	60
Хүснэгт 17: Хөрөнгө эзэмших, ашиглах, өмчлөх эрхийн нөхцөл байдлын үнэлгээ	60
Хүснэгт 18: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Хөрөнгийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо	61
Хүснэгт 19: Засгийн газрын бүтэц дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	65
Хүснэгт 20: Аймаг, нийслэл дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	66
Хүснэгт 21: Дүүрэг дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа, 2019 оны байдлаар (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	66
Хүснэгт 22: Суман дахь улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа, 2019 оны байдлаар (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	67

Хүснэгт 23: Төрийн улс төрийн албан тушаалтнуудын доторх хүйсийн харьцааг ЖЭТБХтХ-ийн 10.1.1-д заасан харьцаатай харьцуулсан байдал	68
Хүснэгт 24: Яамдын ТНБД, Засгийн газрын агентлагийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	69
Хүснэгт 25: Төрийн бусад төв байгууллагын удирдлагын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй).....	69
Хүснэгт 26: Яамны газар, хэлтэс, албадын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй).....	70
Хүснэгт 27: Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй).....	70
Хүснэгт 28: Сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй).....	70
Хүснэгт 29: Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтнуудын доторх хүйсийн харьцааг ЖЭТБХтХ-ийн 10.1.2-д заасан харьцаатай харьцуулсан байдал	71
Хүснэгт 30: Төрийн тусгай албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	72
Хүснэгт 31: Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	73
Хүснэгт 32: Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагын гишүүдийн хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй).....	74
Хүснэгт 33: Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)	75
Хүснэгт 34: Төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үнэлгээ.....	76
Хүснэгт 35: Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо	82
Хүснэгт 36: Ажиллах хүчний оролцооны түвшин.....	84
Хүснэгт 37: Ажилгүйдлийн түвшин.....	85
Хүснэгт 38: Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо, сонгон авсан ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанаар болон хүйсээр.....	85
Хүснэгт 39: Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын бүтэц, сонгон авсан ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанаар, дүнд эзлэх хувиар	86
Хүснэгт 40: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Эцэг эхийн үүргийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо	87
Хүснэгт 41: Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн ажиллагчдын тоо, хүйсээр.....	93
Хүснэгт 42: Нийт ажиллагчдын дүн дэх илүү цагаар (долоо хоногт 48 цагаас илүү) ажиллагчдын эзлэх хувь, хүйсээр	94
Хүснэгт 43: Бага цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь, хүйсээр.....	95
Хүснэгт 44: Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, мянган төгрөгөөр.....	95

Хүснэгт 45: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Цалин хөлсний үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо	96
Хүснэгт 46: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийн хэрэгжилтийн өөрийн үнэлгээ болон засварласан үнэлгээ	98
Хүснэгт 47: ЕБС-д өдрөөр суралцагчид, хүйсээр	114
Хүснэгт 48: Хамран сургалтын бохир жин, хүйсээр	114
Хүснэгт 49: Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдын хүйсийн харьцаа.....	115
Хүснэгт 50: Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчид, хүйсээр.....	115
Хүснэгт 51: Техникийн болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчид, хүйсээр.....	116
Хүснэгт 52: Боловсролын салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны нөхцөл байдал.....	117
Хүснэгт 53: Боловсролын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд.....	117
Хүснэгт 54: Дээд боловсролын сургалтын байгууллага (ДБСБ) дахь хүйсийн харьцаа	120
Хүснэгт 55: ЕБС-ийн сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн агуулга туссан байдал	121
Хүснэгт 56: Жендэрийн тэгш эрхийн агуулгыг тусгасан сургалтын хичээлийн хөтөлбөрийн талаарх мэдээлэл	123
Хүснэгт 57: Насан туршийн боловсролын үйлчилгээнд хамрагдагсад, хүйсээр.....	126
Хүснэгт 58: Хүн амын дундаж наслалт, хүйсээр, тэдгээрийн зөрүү.....	129
Хүснэгт 59: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт тусгагдсан тусгайлсан заалтын хэрэгжилтийн шалгуур үзүүлэлт, түүний суурь, өнөөгийн болон зорилтот түвшний утга	132
Хүснэгт 60: Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчнүүд, дүнд эзлэх хувиар, 2010, 2019 он.....	133
Хүснэгт 61: Нас баралт, хүйсээр.....	135
Хүснэгт 62: Эрүүл мэндийн салбар дахь үндэсний хөтөлбөрүүд	139
Хүснэгт 63: Амбулаторийн үзлэгийн тоо, үүнээс урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн тоо	140
Хүснэгт 64: Эрүүл мэндийн нийт зардал, нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардал	141
Хүснэгт 65: Эмэгтэйчүүдийн эрт хүүхэд төрүүлэх хандлага	142
Хүснэгт 66: Сүүлийн 12 сард тохиолдлын бэлгийн хавьталд орсон бөгөөд сүүлийн тохиолдлын үед бэлгэвч хэрэглэсэн 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь	143
Хүснэгт 67: ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь	146

Хүснэгт 68: Судалгааны өмнөх 12 сарын хугацаанд БЗДХ авсан эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн болон БЗДХ-ын шинжилгээнд хамрагдсан 15-49 насны хүмүүсийн эзлэх хувь	147
Хүснэгт 69: Жирэмсний эрт хяналтын хувь, бүс, аймаг, нийслэлээр	150
Хүснэгт 70: 100,000 амьд төрөлтөд ногдох эхийн эндэгдлийн түвшин, бүс, аймаг, нийслэлээр	151
Хүснэгт 71: 1,000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдлийн түвшин, бүс, аймаг, нийслэлээр	152
Хүснэгт 72: Эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүд болон ядуурлын түвшин, бүс, аймаг, нийслэлээр	154
Хүснэгт 73: Гэр бүлийн хүрээн дэх сэтгэл санааны хүчирхийлэлтэй холбоотой гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэх үйл ажиллагааны нөхцөл байдал	158
Хүснэгт 74: Эхнэр, нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ нийгмийн амьдралд чөлөөтэй оролцох эрхийг хязгаарлах саад учруулахыг хориглохтой холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд	158
Хүснэгт 75: Гэрлэгчид, хамтран амьдрагчид ямар нэг байдлаар эхнэр, нөхөр хамтын амьдралтай хүнээ мэргэжлээрээ ажиллах эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох заалтын хэрэгжилтийн нөхцөл байдал	159
Хүснэгт 76: Эхнэр, нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлах саад учруулахыг хориглохтой холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд	160
Хүснэгт 77: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Гэрлэлтийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо, 2020 оны байдлаар	161
Хүснэгт 78: Гэрлэлт болон гэр бүл цуцлалт	162
Хүснэгт 79: Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу шүүхээс гэр бүл цуцлалтыг шийдвэрлэж буй байдал	164
Хүснэгт 80: Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу шүүхээс хүүхдийн асрамжийг тогтоож буй байдал	165
Хүснэгт 81: 0-17 насны хүүхдүүдийн эцэг эхтэй хамт амьдарч буй эсэх байдал	166
Хүснэгт 82: Эрэгтэй, эмэгтэй хүний гэрлэх, гэр бүлийн харилцаанд оролцох хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглох заалтын хэрэгжилтийн нөхцөл байдал	167
Хүснэгт 83: Төрөлт хоорондын зай буюу судалгааны өмнөх 5 жилийн хугацааны анхны бус төрөлтийн хувь, өмнөх төрөлтөөс хойших сараар, өмнөх төрөлтөөс хойших голч хугацаа	169
Хүснэгт 84: Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн хамтын болон бие даасан шийдвэр гаргалтын байдал	169
Хүснэгт 85: Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай эмэгтэйчүүдийн ЖСАХ-ийн хэрэгцээ	170
Хүснэгт 86: Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээний нөхцөл байдал	172

Хүснэгт 87: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага: дараах нөхцөлд нөхөр нь эхнэрээ цохиж, зодож болно гэж үздэг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, гэрлэлтийн байдлаар	173
Хүснэгт 88: Хүүхдийг хүмүүжүүлэхэд бие махбодын шийтгэл хэрэгтэй гэж хариулсан эцэг эх/ асран хамгаалагчийн эзлэх хувь	174
Хүснэгт 89: Сүүлийн 3 хоногт аливааг танин мэдэхэд эцэг эх нь дэмжлэг үзүүлсэн 2-4 настай хүүхдийн эзлэх хувь болон үзүүлсэн дэмжлэгийн дундаж тоо	174
Хүснэгт 90: Эцэг эх байх эрх хасах тухай маргаан шийдвэрлэлтийн байдал	175
Хүснэгт 91: Гэр бүлийн тухай хуулийн холбогдох зүйл заалтын дагуу шийдвэрлэсэн иргэний хэрэг маргааны тоо	176
Хүснэгт 92: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалт.....	177
Хүснэгт 93: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага, зан үйл төлөвийг үйл ажиллагааны нөхцөл байдал.....	177
Хүснэгт 94: Хүүхэд хүмүүжлийн эерэг хандлагыг бий болгохтой холбоотой зорилтын хэрэгжилтийн нөхцөл байдал.....	178
Хүснэгт 95: Эцэг эхийн үлгэр дуурайллын нөхцөл байдал	179
Хүснэгт 96: Гэр бүл дэх хүүхэд хамгааллын өнөөгийн нөхцөл байдал	181
Хүснэгт 97: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалтын өнөөгийн нөхцөл байдал.....	181
Хүснэгт 98: Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа.....	182
Хүснэгт 99: Гэр бүлийн хүрээн дэх эдийн засгийн хүчирхийлэлтэй холбоотой гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэх үйл ажиллагааны нөхцөл байдал	183
Хүснэгт 100: Хөрөнгө, орлогыг захиран зарцуулахад гэр бүлийн гишүүний эрхийг хүйсийн шинжээр үл хязгаарлаж буй нөхцөл байдал	184
Хүснэгт 101: Хүүхэд, ахмад настан, өвчтэй хүнийг асарч байгаа иргэдэд олгох нийгмийн халамжийн тэтгэмж авсан иргэдийн тоо, мян. хүн	186
Хүснэгт 102: Хүүхэд, ахмад настан, өвчтэй хүнийг асарч байгаа иргэдэд олгох нийгмийн халамжийн тэтгэмж авсан иргэдийн тоо, олгосон тэтгэмжийн хэмжээ.....	186
Хүснэгт 103: УИХ-ын тогтоол, батлан гаргасан бодлогын баримт бичгийн тоо, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хөндсөн баримт бичгийн тоо	191
Хүснэгт 104: УИХ-аас батлан гаргасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан баримт бичиг, тэдгээрийн холбогдох заалтууд.....	192
Хүснэгт 105: УИХ-аас батлан гаргасан хуулийн тоо	195
Хүснэгт 106: Жендэрийн үзэл баримтлалыг шууд агуулсан болон жендэрийн холбогдолтой хуулиуд, ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалттай хамаарах байдлаар	196
Хүснэгт 107: ЖЭТБХТХ-ийн 5.1.4-д заасан тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж дүгнэлт гаргаж буй байдал.....	203
Хүснэгт 108: Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тусгайлсан зорилт, арга хэмжээг тусгасан байдал.....	205

Хүснэгт 109: Засгийн газрын тогтоолын тоо, бодлого, хөтөлбөр, стратеги, төлөвлөгөө баталсан тогтоолын тоо	206
Хүснэгт 110: Жендэрийн холбогдолтой заалт оруулсан байх шаардлагатай гэж үзсэн бодлого, хөтөлбөр, стратеги, төлөвлөгөөний тоо, ЖЭТБХтХ-ийн холбогдох зүйл заалтаар болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтыг тусгасан байдлаар	207
Хүснэгт 111: ЖЭТБХтХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлж буй бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө	212
Хүснэгт 112: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрийн санхүүжилт	215
Хүснэгт 113: ТХЗ-ын 5 дахь зорилгын шалгуур үзүүлэлтүүдээс гарах боломжгүй байгаа үзүүлэлтүүд	218
Хүснэгт 114: Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх хүний нөөц	221
Хүснэгт 115: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны санхүүжилт, мянган төгрөгөөр	222
Хүснэгт 116: ЖЭТБХтХ-д заасан дэд хөтөлбөр болон Засгийн газраас баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлын хангахад чиглэсэн салбарын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, дүн шинжилгээ	248
Хүснэгт 117: Салбаруудын жендэрийн бодлого, тэдгээрт салбарын хөгжлийн бодлогод жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх талаар төлөвлөсөн зорилт, хүрэх үр дүн, хугацаа	253
Хүснэгт 118: Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш сонгосон салбарын хүрээнд гаргасан бодлого, хөтөлбөрүүд	256
Хүснэгт 119: Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш сонгосон салбарын хүрээнд гаргасан бодлого, хөтөлбөрүүд	261
Хүснэгт 120: Яамдад салбар зөвлөл байгуулсан байдал /2020 оны 11 дүгээр сарын байдлаар/	265
Хүснэгт 121: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төсвийг батлуулсан яамд, нутгийн захиргааны байгууллагын тоо	266
Хүснэгт 122: Жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажлыг хэрэгжүүлж тайлагнасан яамд, нутгийн захиргааны байгууллагын тоо	267
Хүснэгт 123: Аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-д ирүүлж буй байдал	277
Хүснэгт 124: Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын тайланг тухайн шатны ИТХ-аар хэлэлцсэн байдал	278
Хүснэгт 125: ЖЭТБХтХ-ийн 10.1.1-10.1.4-д заасан төрийн албан хаагчдын хүйсийн талаарх мэдээлэл ТАЗ-өөс гарч буй байдал	279
Хүснэгт 126: Яамд, жендэрийн талаар салбарт баримтлах бодлого, түүний хэрэгжилтийн тайлан, мэдээг цахим хуудсандаа мэдээлж буй байдал	291

Хүснэгт 127: Аймаг, нийслэл, дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийн тайлан, мэдээг цахим хуудсандаа мэдээлж буй байдал	292
Хүснэгт 128: ХЭҮК-т ирүүлсэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой болон нийт гомдол мэдээллийн тоо	298
Хүснэгт 129: ХЭҮК-т ирүүлсэн холбогдох бусад гомдол мэдээллийн тоо	299
Хүснэгт 130: Төрийн албаны зөвлөлд ирсэн өргөдөл, гомдлын тоо	309
Хүснэгт 131: Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлд ирсэн ёс зүйн зөрчлийн тоо, шийдвэрлэлтийн байдлаар	309
Хүснэгт 132: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ ..	322
Хүснэгт 133: Улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	323
Хүснэгт 134: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ ..	328
Хүснэгт 135: Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	330
Хүснэгт 136: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь төрийн албаны харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	333
Хүснэгт 137: Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	335
Хүснэгт 138: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	337
Хүснэгт 139: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	340
Хүснэгт 140: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь соёл, боловсролын харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	346
Хүснэгт 141: Соёл, боловсролын харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	349
Хүснэгт 142: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ ..	352
Хүснэгт 143: Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	355
Хүснэгт 144: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ ..	359
Хүснэгт 145: Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт	362
Хүснэгт 146: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний цаг хугацааны хамрах хүрээ, үечлэл	405

Хүснэгт 147: Тоон болон чанарын судалгаанд хамруулсан байршил, судалгаанд хамруулсан нэгжийн тоо	408
--	-----

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1: Сүүлийн 4 удаагийн УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцаа	40
Зураг 2: Намуудын эмэгтэйчүүдийн бодлогын талаарх олон нийтийн санаа бодлыг тандах судалгааны дүнгээс	43
Зураг 3: Сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуульд эмэгтэйчүүд сонгогдсон байдал (2020 он)	43
Зураг 4: Аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын даргад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, 2016-2020 оны сонгуулийн жилд	44
Зураг 5: Монгол Улсын бизнесийн орчны үнэлгээний оноо, дэлхийн бусад орнуудтай харьцуулсан байр	51
Зураг 6: Хүний хөгжлийн индекс болон түүнийг бүрдүүлэгч индексүүд	55
Зураг 7: Жендэрийн хөгжлийн индекс	56
Зураг 8: ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь	56
Зураг 9: Салбарын нэмэгдэл өртөг дэх ажиллагчдын цалин, түүнтэй адилтгах шилжүүлгийн эзлэх хувь	57
Зураг 10: Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх ажил олгогчдын үнэлгээ болон ажилтнуудын энэ талаарх эрхийн мэдлэгийн үнэлгээ	100
Зураг 11: Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх ажил олгогчдын үнэлгээ болон ажилтнуудын энэ талаарх эрхийн мэдлэгийн үнэлгээ	101
Зураг 12: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр	102
Зураг 13: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр	103
Зураг 14: Хуулиар хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр	105
Зураг 15: Байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр	107

Зураг 16: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр	108
Зураг 17: Ажилладаг байгууллагад нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамт үзүүлэх явдал тохиолдож байсан гэж хариулсан судалгаанд оролцогчдын эзлэх хувь, хүйсээр	109
Зураг 18: Ажлын сонгон шалгаруулалтад ороод тэнцээгүй тохиолдолд тухайн ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний талаарх тайлбар авч байсан байдал	111
Зураг 19: СӨБ-д хамрагдагчид (нас, хүйсээр), 2019-2020 оны хичээлийн жилд	114
Зураг 20: Дундаж наслалтын зөрүү хамгийн өндөр байгаа 15 улс, 2016 оны байдлаар	130
Зураг 21: Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж	134
Зураг 22: Хүн амын нас баралтын тэргүүлэх 5 шалтгааны 10,000 хүн амд ногдох нас баралтын түвшин	136
Зураг 23: Хүн амын нас баралтын тэргүүлэх 5 шалтгааны 10,000 хүн амд ногдох нас баралтын түвшин, хүйсээр	137
Зураг 24: Амбулаторийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо, насны бүлэг, хүйсээр	148
Зураг 25: Үр хөндөлт	149
Зураг 26: Төрөлтийн нийлбэр коэффициент (ТНК)	168
Зураг 27: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага: дараах нөхцөлд нөхөр нь эхнэрээ цохиж, зодож болно гэж үздэг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	173
Зураг 28: Долоо хоногийн нэг өдөрт насанд хүрэгчдийн хөлстэй, хөлсгүй ажил эрхлэх болон бусад үйл ажиллагаанд зарцуулсан хугацааны бүтэц	184
Зураг 29: Ажлын болон амралтын өдөрт насанд хүрэгчдийн хөлстэй, хөлсгүй ажил эрхлэх болон бусад үйл ажиллагаанд зарцуулсан хугацааны бүтэц	185
Зураг 30: Увс аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн 2018 оны тайлангаас	259
Зураг 31: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний аналитик үйл ажиллагааны хүрээ (Analytical Framework)	400
Зураг 32: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн оролцогч талуудын харилцан хамаарал	401
Зураг 33: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээний үе шат, дараалал	402
Зураг 34: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээний мэдээлэл цуглуулсан арга	406

ШИГТГЭЭНИЙ ЖАГСААЛТ

Шигтгээ 1: Намын гишүүдийн хүйсийн харьцааны талаар АН-аас ирүүлсэн мэдээллээс...	36
Шигтгээ 2: Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дүрэмд жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал	37
Шигтгээ 3: УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцааны талаар ИЗНН-ын дүрэмд туссан байдал	43
Шигтгээ 4: Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуульд сонгуульд зарцуулах зардлын хэмжээг тусгасан байдал	45
Шигтгээ 5: Улс төрийн намд тогтоосон квотын талаар экспертийн дүгнэлт...	49
Шигтгээ 6: Улс төрийн нам дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны талаарх экспертийн дүгнэлт...	50
Шигтгээ 7: Төрийн байгууллагын үйлчилгээнд гарч байгаа хүндрэл бэрхшээлийн талаарх иргэдийн санал бодол...	63
Шигтгээ 8: ААНБ дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх ажиллагчдын санаа бодол...	103
Шигтгээ 9: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн талаарх гомдол, мэдээлэл гаргаж буй байдал	104
Шигтгээ 10: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх мэдээлэл өгч, асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал	105
Шигтгээ 11: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтны хүлээх үүргийн талаар бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын ярианаас...	107
Шигтгээ 12: Ажлын сонгон шалгаруулалтад хүйсээр ялгаварлан шийдвэр гаргасан тохиолдол...	111
Шигтгээ 13: Төрийн байгууллагаас ажил олгогчдод үзүүлэх дэмжлэгийн талаарх ажил олгогчдын төлөөллийн байгууллагын төлөөллийн санаа бодол...	113
Шигтгээ 14: Боловсролын байгууллагын сургалтын агуулгын талаарх оролцогч талын төлөөллийн санаа бодол...	119
Шигтгээ 15: Боловсрол, соёлын байгууллага дахь удирдлага, ажилтнуудын хүйсийн харьцааны талаарх дүгнэлт...	121
Шигтгээ 16: Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн судалгаа (ҮСХ, 2017)-ны хүрээнд хийсэн бүлгийн ярилцлагад оролцогчийн ярианаас...	157
Шигтгээ 17: Гэр бүлийн харилцаан дахь эхнэр, нөхрийн хандлагын талаарх ажиглалт...	164
Шигтгээ 18: Шүүхээр гэр бүл цуцлалтыг шийдвэрлэж буй байдлын талаарх судалгаанд оролцогчийн дүгнэлт...	165
Шигтгээ 19: Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу эх байх эрх хассан шүүхийн шийдвэрээс...	176
Шигтгээ 20: Эхчүүд, эмэгтэйчүүдэд төрөөс үзүүлэх нийгмийн халамжийн үйлчилгээний талаарх санал бодол...	190

**Шигтгээ 21: ТАЗ-өөс ЖЭТБХтХ-ийн 21.1.1 дэх заалтын заалтыг дүгнэж тайлагнасан
байдал279**

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 (ЖУХАА)-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. Үнэлгээний аргачлалын талаарх дэлгэрэнгүй тайлбарыг тайлангийн Хавсралтаас үзнэ үү.

Зөвлөх үйлчилгээний ажлын хүрээнд ЖЭТБХТХ-ийн 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 хийсэн.

- Хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого, 6 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох, 7 дугаар зүйлд заасан Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээ – тайлангийн нэгдүгээр бүлэгт;
- Хуулийн 2 дугаар бүлэгт заасан Төрийн байгуулал, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгаа – тайлангийн хоёрдугаар бүлэгт;
- Хуулийн 3 дугаар бүлэгт заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт – тайлангийн гуравдугаар бүлэгт;
- Хуулийн 4 дүгээр бүлэгт заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомж зөрчсөн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх, 5 дугаар бүлэгт заасан Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага, 6 дугаар бүлэгт заасан Бусад зүйл – тайлангийн дөрөвдүгээр бүлэгт тус тус авч үзсэн.

ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний үр дүнд үндэслэн хийж буй дүгнэлт, цаашид хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр өгч буй санал зөвлөмжийг тавдугаар бүлэгт оруулсан.

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

НЭГ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ҮНДСЭН ЗАРЧИМ, БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ

5 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого

5.1 Жендэрийн эрх тэгш байдал дараах үндсэн зарчимд тулгуурлана:

Заалт 5.1.1. Жендэрийн тэгш эрхийн зарчим.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн тэгш эрхийн зарчмын хэрэгжилт

Монгол Улс жендэрийн үзүүлэлтээр олон улсад: НҮБХХ-өөс нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, улс төрийн төлөөлөл, ажиллах хүчний оролцооны үзүүлэлтэд суурилан гаргадаг жендэрийн тэгш бус байдлын үзүүлэлтээр 2018 оны байдлаар Монгол Улс 189 орноос 71-р байранд, Хүний хөгжлийн үзүүлэлтэд суурилан гаргадаг Жендэрийн хөгжлийн индексээр 92-р байранд орсон байна.

Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлын үнэлгээ олон улсын дунджаас бага зэрэг дээгүүр байгаа хэдий ч 2010 оноос хойш бага зэрэг буурчээ. 2020 оны байдлаар жендэрийн зөрүүтэй байдлын үзүүлэлт дэлхийн улс орнуудын дундаж 68.6% байсан бол Монгол Улс 70.6%-аар, нийт 153 орноос 79-р байранд орж байна. Уг үзүүлэлт 2010 онд 71.9% байснаас 1.3 нэгжээр буурчээ. Ийнхүү буурахад Эдийн засгийн оролцоо, боломжийн үзүүлэлт 12.4 нэгжээр буурсан нь голлон нөлөөлжээ. Улс төрийн оролцооны үзүүлэлт нэмэгдэж, боловсролд хамрагдалт болон эрүүл мэндийн үзүүлэлтэд өөрчлөлт гараагүй байна. Улс төрийн оролцооны үзүүлэлтээр Монгол Улс 10.2%-тайгаар дэлхийн 153 орноос 120 дугаар байранд орсон байна.²

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

Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж нөхцөлийг хангах тал дээр ухралт гарсныг харуулж байна. Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, Тогтвортой хөгжлийн зорилт - 2030-ын хүрээнд тавьсан зорилгоо биелүүлэхэд эмэгтэйчүүдийн улс төр дэх төлөөлөл болон ажиллах хүчний оролцооны түвшин хангалтгүй байгаа нь гол саад болж байна. Мөн эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт эмэгтэйчүүдийнхээс 9.7 жилээр богино болоод байгаа нь ноцтой асуудал юм³.

² “Global Gender Gap Report 2020”, World Economic Forum

³ “Монгол Улс: Жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн түвшин (Сүүлийн үеийн тоо баримтаар)”, Жендэрийн үндэсний хороо, 2020 он.

Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал: ЖЭТБХТХ-ийн Хоёрдугаар бүлгийн 8-14 дүгээр зүйлд заасан харилцаа тус бүрээрх жендэрийн тэгш байдлын үнэлгээг доор хүснэгтэд нэгтгэн дүгнэв. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг тайлангийн Хоёрдугаар бүлгийн холбогдох хэсгүүдээс үзнэ үү.

Хүснэгт 1: Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын үнэлгээ дүгнэлт

ДД	Хүрээ, харилцаа	Жендэрийн тэгш байдал
1	Улс төрийн хүрээ	Улс төрийн намын удирдах болон хууль тогтоох түвшин дэх хүйсийн харьцаа гажиж, эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй түвшинд байна.
2	Эдийн засгийн хүрээ	Эдийн засгийн хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг 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 давамгайлж байна.
3	Төрийн алба	Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлын баталгаа хангагдахгүй байгаагийн учир эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд 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 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 гүйцэтгэх нь дэлхийн жишигт нийцнэ.
4	Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа	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 хүргэж байна. Ажил олгогч үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай заавар, журам, бодлогын болон мэргэжлийн зөвлөмж болон ажилтандаа эрх үүргийг нь ухамсарлуулж ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны дэмжлэг хангалтгүй байна. Нийгэм, эдийн засгийн 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 бөгөөд зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, эерэг ажлын байр, хүний нөөцийн мэдрэмжтэй удирдлагыг хангах талаарх заалт болон хуулийг хэрэгжүүлэх ажил учир дутагдалтай явж ирсэн байна.
5	Соёл, боловсролын салбар	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 байтал оновчтой, шаардлагатай тохиолдолд тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх талаар идэвх санаачилга дутмаг байжээ. ЖЭТБХТХ-д <u>Соёлын салбар дахь</u> жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах үйл ажиллагаа орхигдсон байна.
6	Эрүүл мэндийн салбар	Эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж, олон нийтийн мэдлэг, хандлага, дадлын дутагдалтай байдлаас шалтгаалан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэнд, дундаж наслалтад ихээхэн зөрүүтэй байдал бий болжээ. Эрүүл мэндийн бодлого нь өөрөө жендэрийн мэдрэмжгүй байгаа нь үүний шалтгаан болж байна.
7	Гэр бүлийн харилцаа	Жендэрийн тэгш бус байдал нэлээд амь бөхтэй байгааг жендэрийн

ДД	Хүрээ, харилцаа	Жендэрийн тэгш байдал
		хэвшмэл буруу ойлголтууд болон эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, түүнчлэн боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт шууд ба шууд бусаар бий болсон жендэрийн алагчлалаар тайлбарлаж болохоор байна. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдал нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь нөхцөл болж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд бүхий хүрээнд тодорхой хэмжээний ахиц дэвшил гарсан хэдий ч хуулийн тавьсан зорилттой харьцуулахад ихээхэн зөрүүтэй байна. Тухайлбал:

Улс төрийн хүрээнд бодлого, боловсруулах шийдвэр гаргах түвшин дэх хүйсийн харьцаа хангалтгүй түвшинд байгаа бол эдийн засгийн хүрээнд аж ахуйн нэгжийн өмчлөлийн түвшинд болон цалин орлого өндөртэй салбаруудад мөн хүйсийн харьцаа алдагджээ.

Улс төрийн нөлөө, томилгооноос шалтгаалан төрийн албаны удирдах түвшин дэх хүйсийн харьцаа хуульд заасан квотод хүрч чадаагүй байна.

Эдийн засгийн салбарын бүтээмж, эдийн засгийн салбарууд дахь цалин орлогын зөрүүтэй байдал, гэр бүлийн доторх ажил үүргийн талаарх жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт зэргээс шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш бус байдал шууд бусаар бий болжээ.

Хэдийгээр боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт байхгүй хэдий ч нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт зэргээс шалтгаалан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн боловсролын түвшин, эрүүл мэндийн байдалд ихээхэн ялгаатай байдал бий болжээ.

Мөн гэр бүлийн харилцааг зохицуулах хууль эрх зүйн хүрээнд жендэрийн тэгш эрхийн зарчим хангагдаж байгаа хэдий ч жендэрийн хэвшмэл ойлголт хандлага, хөдөлмөр эрхлэлт, орлого, боловсролын ялгаатай байдал зэрэг нь гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг үүсгэгч хүчин зүйл болж байна.

Түүнчлэн жендэрийн тэгш эрхийн зарчим гэдэг нь хуульд заасан тодорхойлолтоос гадна жендэрийн ялгаатай хэрэгцээ шаардлагад ялгаатай хандах явдал гэдгийг мөн авч үзэх шаардлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл эрэгтэй эмэгтэй хүний нөхөн үржихүйн үүргийн ялгааг харгалзан үзэж “хүүхдийн өрөө” байгуулах асуудлыг шийдвэрлэснээр эмэгтэй хүний ажиллаж хөдөлмөрлөх тэгш байдлын зарчим хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэхэд хувь нэмэр оруулж байна гэж үздэг.

Заалт 5.1.2. Жендэрийн эрх тэгш байдал дараах үндсэн зарчимд тулгуурлана: Ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмын хэрэгжилт

Монгол Улсад эрх тэгш байдал, шударга ёсыг хангах талаар зохицуулсан 81 хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Эдгээр хуулиудад үүрэг болгосон “хориглоно” гэж заасан заалтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг зарим хуулиар тодорхой заагаагүй орхигдуулснаас уг хуулийн заалт хэрэгжих боломж хязгаарлагдмал байна.⁴

Эрүүгийн хуульд 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдөр оруулсан нэмэлтээр хуулийн 14.1.1-д хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол эрүүгийн хариуцлага тооцохоор болсон. Зөрчлийн тухай хуульд 2020 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр оруулсан нэмэлтээр хуулийн 6.26.1-д бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол, 6.26.2-д ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол тус тус хариуцлага тооцохоор болсон.

Эрүүгийн хууль болон Зөрчлийн тухай хуулийн холбогдох зүйлээр ял шийтгэл ногдуулсан тохиолдол одоогоор гараагүй байна.

ХЭҮК-т 2015-2019 оны хооронд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхтэй холбоотой нийт 59 гомдол мэдээлэл ирсний дотор хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхах (18), үндэс угсаагаар ялгаварлан гадуурхах (8), эрхэлсэн ажил албан тушаалаар ялгаварлан гадуурхах (8), нийгмийн гарлаар ялгаварлан гадуурхах (5), үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлан гадуурхах (5)-тай холбоотой гомдол мэдээлэл голлож байна. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан гомдлын хувьд 2019 онд 3 гомдол иржээ. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх зөрчигдсөн тухай гомдлын тоо ХЭҮК-т ирсэн нийт гомдлын тоонд 2.0 хувийг эзэлж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, жендэрийн тэгш эрхийн зарчим, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим, энэ хүрээн дэх эрх, үүргийн талаарх мэдлэг мэдээлэл иргэдийн дунд хомс байна. Үүнээс шалтгаалан эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд гомдол мэдээллийг холбогдох төрийн байгууллагад гаргаж шийдвэрлүүлэх байдал хангалтгүй байна. (Дэлгэрэнгүйг Дөрөвдүгээр бүлгийн 23 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол гаргах, Заалт 23.1 дэх хэсгээс үзнэ үү).

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төрийн бодлого, хууль тогтоомжид ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг тусгах, аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхсан тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг хуульд зааж тодорхойлох чиглэлд дэвшил гарсны нотолгоо нь ялангуяа Хөдөлмөрийн хууль, дараа нь батлагдсан 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 эрх тэгш байдлын үзэл баримтлал, түүнчлэн төрийн бодлого, хууль тогтоомжийн талаарх олон нийтийн мэдлэгийг

⁴ “Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг тусгайлсан зохицуулалт бүхий хууль боловсруулах эсэх талаарх хэрэгцээ шаардлагын урьдчилсан тандан судалгаа” Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Хууль зүйн судалгааны төв. 2019 он.

дээшлүүлэх сургалт сурталчилгааны ажлыг "иргэдийн эрх зүйн нийгэмшил" гэх тусгайлан боловсруулсан арга хандлагын хүрээнд эрчимжүүлэх хэрэгтэй байна.

Түүнчлэн ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг хуульд заасан тодорхойлолтоос гадна Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын 5 дугаар зүйлийн 5.а-д заасан "оролцогч улсууд аль нэг хүйсийг доорд, эсхүл дээрд үзэх, эсхүл эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн үүргийн талаарх хэвшсэн үзэлд тулгуурласан хохиролтой үйл ажиллагаа, заншил болон бусад бүх дадлыг устгах зорилгоор эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн зан төлвийн нийгэм, соёлын хэв шинжийг өөрчлөхөд чиглэсэн зохистой арга хэмжээг хэрэгжүүлэх" хүрээнд өргөтгөн авч үзэх шаардлагатай.

Заалт 5.1.3. Жендэрийн эрх тэгш байдал дараах үндсэн зарчимд тулгуурлана: Төрийн хариуцлагын зарчим.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Төрийн хариуцлагын зарчмын хэрэгжилт

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 буюу УИХ-ын түвшинд асуудлыг тавьж, хэлэлцүүлж дүгнэлт гаргуулж чадахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад хүргэж байна (Дэлгэрэнгүйг Гуравдугаар бүлгийн 15 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Улсын Их Хурлын бүрэн эрх, Заалт 15.1.4 дэх хэсгээс үзнэ үү).

Засгийн газраас 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. Засгийн газраас ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх зорилгоор Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилтыг 2013-2016 оны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт тусгасан боловч бодитой үр дүн төдийлөн гараагүй бөгөөд дунд хугацааны стратегийн хэрэгжилтэд хийсэн хөндлөнгийн үнэлгээ 60.1 хувьтай гарсан байна. Олон улсын байгууллагын төслийн хүрээнд 2019 оноос жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, холбогдох аргачлалыг боловсруулах ажлыг эхлүүлсэн байна.

(Дэлгэрэнгүйг Гуравдугаар бүлгийн 16 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Засгийн газрын бүрэн эрх, Заалт 16.1.1 дэх хэсгээс үзнэ үү).

Төрийн үүрэг хариуцлагын зарчмын хэрэгжилтийн үр дагаврын дэлгэрэнгүй үнэлгээг хуулийн 3-6 дугаар бүлгийн 15-27 дугаар зүйл тус бүрийн үнэлгээний дүгнэлт хэсгээс дэлгэрэнгүй танилцана уу.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 тодорхой хэмжээнд биелүүлж ирсэн гэж дүгнэж болохоор байна. Харин нэгэнт баталсан бодлого хөтөлбөр, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд нь хяналт тавьж үр дүнг нь 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. Хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийн хэрэгжилт хангалтгүй, хөтөлбөрийн санхүүжилт дутагдалтай, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилтын хувьд бодитой үр дүн гараагүй явдал нь зарчим бүрэн үйлчлээгүйг нэгэн адил 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 нь хангалтгүй байжээ.

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

Заалт 5.1.4. Жендэрийн эрх тэгш байдал дараах үндсэн зарчимд тулгуурлана: Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмын хэрэгжилт

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

ЖЭТБХтХ-ийг хуулийг 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 заалт тусгагджээ. Түүнчлэн УИХ-аас энэ хугацаанд батлан гаргасан жендэрийн холбогдол бүхий бүхий 74 хуулийн 50-д нь буюу 67.6%-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай зүйл, заалт оржээ. Хүний эрх, 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 (Дэлгэрэнгүйг Гуравдугаар бүлгийн 15 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Улсын Их Хурлын бүрэн эрх, Заалт 15.1.1. Төрийн бодлого, хууль

тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох хэсгээс үзнэ үү).

Засгийн газрын тогтоолоор баталсан, жендэрийн холбогдол бүхий 63 бодлого, хөтөлбөрийн 36-д нь буюу 57.1%-д нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалт, зорилго, зорилт, арга хэмжээг тусгажээ. Гэвч эдгээр бодлого хөтөлбөрийн зөвхөн бодлого хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зарчим хэсэгт тэгш эрх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг тусгаж өгсөн байна. Энэ нь ЖЭТБХТХ-ийн төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим зохих ёсоор хэрэгжих хангалттай зохицуулалт болж чадаагүйг харуулж байна (Дэлгэрэнгүйг Гуравдугаар бүлгийн 16 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Засгийн газрын бүрэн эрх, Заалт 16.1.1 дэх хэсгээс үзнэ үү).

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Улс төр, эдийн засаг, төрийн байгуулал, хөдөлмөрийн харилцаа, соёл боловсрол, эрүүл мэндийн салбар болон гэр бүлийн харилцааг зохицуулах тусгайлсан хууль тогтоомжид жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгааг нарийвчлан тусгахад анхаарах шаардлагатай. Аливаа хууль, тогтоомжийг боловсруулахдаа тухайн хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах шаардлагатай эсэхэд дүн шинжилгээ хийж, дүгнэлтэд үндэслэн зохих зохицуулалтыг тусгах арга зүйг нэвтрүүлэх хэрэгтэй.

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 байгууллагад хэрэгжүүлэх, салбар хоорондын зохицуулалтыг хангах, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах шаардлагатай байна.

Заалт 5.1.5. Жендэрийн эрх тэгш байдал дараах үндсэн зарчимд тулгуурлана: Жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмын хэрэгжилт

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд Монгол Улсын статистикийн салбарыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг 2011, 2017 онд хоёр удаа батлан гаргахдаа жендэрийн статистик мэдээллийн асуудлыг тусгасан нь ЖЭТБХТХ-ийн 5.1.5-д заасан жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэх чухал алхам болжээ.

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 (Дэлгэрэнгүйг Гуравдугаар бүлгийн 16 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Засгийн газрын бүрэн эрх, 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 хэсгээс үзнэ үү).

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 мөн учраас 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 баталгаа болсон хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл хангалтгүй нь төрийн хариуцлагын зарчим хэрэгжихгүй, үүний улмаас жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүргэж байна.

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

Заалт 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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг арилгахад чиглэгдсэн байдлын үнэлгээ

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд 2 бодлогыг батлан гаргасан байна. Эхний бодлого буюу хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги (2013-2016 он)-ийн хувьд хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоо, салбарын болон орон нутгийн чадавхыг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх, хуулийн хэрэгжилтэд иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэл, хувийн хэвшлийн олон талт оролцоог хангах, нөөц бололцоо, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг бий болгох, олон улсын хамтын ажиллагааг уялдуулах зэрэг суурь нөхцөл байдлыг бий болгоход чиглэгдсэн. Стратегийн хүрээнд тавьсан зорилтууд мөн институц, хүний нөөц, мэдээллийн сан, хууль эрх зүйн орчны бүрдүүлэх, сургалт мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэхээр заасан. Түүнчлэн 5 дугаар зорилтод “Жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулж, түүнээс урьдчилан сэргийлэх орчныг бүрдүүлж, жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай

гомдлыг хянан шийдвэрлэх талаарх хуулийн хэрэгжилтийг хангах механизмыг бий болгоно” гэж заасан нь хуулийн энэхүү заалттай нийцсэн зорилт болжээ.

“Хөгжлийн замнал” ТББ-аас хийсэн хөндлөнгийн үнэлгээгээр энэхүү стратеги, төлөвлөгөөний хэрэгжилт 60.1 хувьтай байсан байна. Хэдийгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин боловсронгуй болж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ахиц, дэвшил гарч байгаа боловч хууль хэрэгжүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх, санхүүжилтийг хүрэлцээтэй хуваарилах, хүний нөөцийг чадавхжуулах зэрэг нэн тэргүүнд шийдвэрлэх асуудал байсаар байна гэж дүгнэжээ.

Хоёр дахь бодлого буюу Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц арга хэмжээгээр хуулийн хэрэгжилтийг хангах, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэгдэж байна. Үндэсний хөтөлбөрийн зорилтуудын хувьд үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх зорилтыг дахин тавьж, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг хэрэгжүүлэх, хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн жендэрийн боловсролыг бүх нийтэд олгох сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлыг өрнүүлэх, хүчирхийлэл болон ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх тусгайлсан зорилтуудыг тавьжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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. Жендэрийн эрх тэгш байдал, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш боломж зэрэг нь хуульчлагдсан боловч ЖЭТБХТХ-ийн 5.1-д заасан үндсэн зарчим болон хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилтот хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт учир дутагдалтай байснаас жендэрийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын талаарх 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 болон гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэг асуудлыг төрийн бодлогын түвшинд ЖЭТБХТХ-ийн үндсэн зарчим болон холбогдох бусад хууль тогтоомжтой харилцан уялдаатай, шалтгаан үр дагаврын хамааралтай авч үзэх шаардлагатай байна.

6 дугаар зүйл. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох.

Заалт 6.1. Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй байдал*

Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй байдалтай холбоотой дүгнэлтийг доорх хүснэгтэд нэгтгэн оруулав.

Хүснэгт 2: Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй байдал

ДД	Харилцаа	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй байдал
1	Улс төрийн	Улс төрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн зохицуулалтын хувьд жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжсэн заалт байхгүй. ХҮЭК-т 2015-2019 онд ирсэн гомдлын тоо мэдээллээс харахад улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой гомдол нэг, сонгох, сонгогдох эрхтэй холбоотой 23 гомдол иржээ. Улс төрийн хүрээнд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт хэвээр байгааг хуульд заасан квотын хэрэгжилтээс харж болно.
2	Эрх зүйн	Хууль эрх зүйн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг зарчмын хувьд хуульчилж, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хоригложээ. Түүнчлэн хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбогдох хууль тогтоомжийн зарчим хэсэгт ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг тусгажээ.
3	Эдийн засгийн	Эдийн засгийн харилцааг зохицуулсан хууль тогтоомжуудын хувьд жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжсэн заалт байхгүй. ХҮЭК-т эдийн засгийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой гомдол 2015-2019 онд ирээгүй байна. Харин нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт, эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, эдийн засгийн салбарууд дахь цалин, орлогын ялгаатай байдлаас үүнийг харж болно.
4	Нийгэм, соёлын	Боловсрол, соёл, эрүүл мэндийн салбарын хууль тогтоомжийн хувьд жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжсэн заалт байхгүй. ХҮЭК-т соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой 4 гомдол 2015-2019 оны хооронд иржээ. Нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт, нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байна. Тухайлбал, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүү, өвчлөл, нас баралтын тэргүүлэх шалтгааны ялгаатай байдал, их, дээд сургуульд суралцагчдын хүйсийн харьцаа зэргээс үүнийг харж болно.
5	Гэр бүлийн	Гэр бүлийн харилцааны хууль тогтоомжийн хувьд жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжсэн заалт байхгүй. Нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт, нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байна. Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур, цалин, орлогын ялгаатай байдал, хүүхэд харах үйлчилгээний хүрэлцээ хангамж, гэр бүлийн гишүүдийн үүрэг оролцооны талаарх хэвшмэл буруу ойлголт зэрэг нь гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг үүсгэж буй хүчин зүйл болж байна. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой маргааныг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан журмаар шийдвэрлэнэ гэж заасан хэдий ч гэр бүлийн хэрэг маргаан дотор гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой хэрэг маргааныг ялгаж авч үзэх боломжгүй байна. ХҮЭК-т 2015-2019 оны хооронд гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой 23 гомдол иржээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 үүсгэж байна.

Заалт 6.2. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамааруулан хуулиар хориглож буй байдал

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хууль зэрэг хууль тогтоомжоор жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамааруулан авч үзэж байна.

Эрүүгийн хуульд 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулийн нэмэлтээр 14.1.1-д “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан эрүүгийн хариуцлага тооцохоор болсон.

Зөрчлийн тухай хуульд 2020 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулийн нэмэлтээр 6.26.1-д бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол, 6.26.2-д ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хариуцлага тооцохоор болсон.

Эрүүгийн хууль болон Зөрчлийн тухай хуулийн холбогдох зүйлээр ял шийтгэл ногдуулсан талаарх мэдээлэл одоогоор байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хууль зэрэг хууль тогтоомжоор жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамааруулан авч үзэж байна. Эрүүгийн хуулийн болон Зөрчлийн тухай хуулийн холбогдох зүйлээр ял шийтгэл ногдуулсан талаарх мэдээлэл одоогоор байхгүй байна.

Заалт 6.3. Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах нөхцөл, журмыг хуулиар тогтооно.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах нөхцөл, журмыг хуулиар тогтоож буй байдал

Өмнөх хэсэгт дурдсанчлан жендэрт суурилсан хүчирхийллийг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хууль зэрэг хууль тогтоомжоор жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамааруулан авч үзэж байна.

Эдгээр хууль, дагалдан гарсан бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах нөхцөл, журмыг тодорхойлж өгч байна. Тухайлбал, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 2 дугаар бүлэгт гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тогтолцоог тодорхойлж өгчээ. Хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, салбар зөвлөл,

боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, соёл, урлагийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, прокурорын байгууллага, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, бүх шатны Засаг дарга, Хамтарсан баг, хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, төрийн бус байгууллагын хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэхтэй холбоотой эрх үүргийг зааж өгчээ.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл ажиллагаанд хохирогчийн нэр төрийг хүндэтгэх, үл буруутгах, аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх (4.1.1), хохирогчийн амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, аюулгүй байдлыг шуурхай хангах (4.1.3) зэрэг зарчмыг баримтална гэж заасан бол 7 дугаар зүйлд гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглох дараах заалтуудыг оруулж өгсөн нь хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах эрх зүйн үндэслэл болж байна.

7.1. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй холбоотой мэдээлэл өгсөн этгээд гэрч, хохирогчид туслалцаа, дэмжлэг үзүүлсэн этгээд, энэ хуульд заасан үүргээ гүйцэтгэж байгаа албан тушаалтан, ажилтныг айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх, мөрдөн мөшгөх, дарамт, шахалт үзүүлэх, буруутгах, үйл ажиллагаанд нь саад учруулахыг хориглоно,

7.2. Гэр бүлийн хүчирхийллийг сурталчилсан, хохирогчийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хувийн нууц, нэр төрд халдсан мэдээ, мэдээлэл, зар сурталчилгааг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр болон бусад хэлбэрээр түгээхийг хориглоно,

7.3. Хохирогчийг хуульд заасан эрхээ эдлэхэд түүний шашин шүтлэг, соёл, зан заншлын хэм хэмжээтэй холбогдуулан аливаа хязгаарлалт тогтоохыг хориглоно.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хууль зэрэг хууль тогтоомж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой журмаар жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах нөхцөл, журмыг тодорхойлж өгч байна.

Заалт 6.4. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь энэ хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан шууд болон шууд бус хэлбэртэй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй байдал

ЖЭТБХТХ-ийн 26.1-д “Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ” гэж заасан байдаг. Түүнчлэн Төрийн албаны тухай хуулийн 39.1.12-д төрийн жинхэнэ албан хаагч хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно гэж заасан байна. Мөн хуулийн 48.1-д хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй болон энэ хуульд заасан бусад тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулна гэж заасан байдаг.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хууль зэрэг хууль тогтоомжоор жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалтыг авч үзэж байна. Харин Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн

байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаанд жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг хоригложээ. Гэвч жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдал, хууль эрх зүйн орчны талаар судалгаа мэдээлэл дутмаг байгаа тул нарийвчилсан судалгаа хийх шаардлагатай.

Заалт 6.5. Дараах үйл ажиллагаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарах үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарах үйл ажиллагааны нөхцөл байдалтай холбоотой дүгнэлтийг үйл ажиллагаа тус бүрээр доорх хүснэгтэд нэгтгэн оруулав.

Хүснэгт 3: ЖЭТБХТХ-ийн 6.5-д заасан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарах үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

ДД	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарах үйл ажиллагаа	Нөхцөл байдал
6.5.1	зөвхөн нэг хүйсийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэнд, боловсролын зэрэг төрөлжсөн үйлчилгээ үзүүлэх	Эрэлт хэрэгцээнээс шалтгаалан төрийн болон хувийн хэвшлийн эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ нь давамгайлж, эрэгтэйчүүдийн төрөлжсөн эрүүл мэндийн үйлчилгээний байгууллага, эмнэлгийн тоо, үйлчилгээний хүртэмж дутагдалтай байдалтай байна. Зөвхөн нэг хүйсийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн боловсролын үйлчилгээг санал болгох байдал бага хэдий ч жендэрийн хэвшмэл ойлголт, эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан дээд боловсролын байгууллага, тодорхой мэргэжлээр суралцагчдын тоонд хүйсийн харьцаа алдагдаж байна.
6.5.2	оюутан, сурагчдын дотуур байр, эмнэлэг, асрамжийн байгууллага, амралт, сувилал, хорих газар болон түр саатуулах байр, эрүүлжүүлэх байранд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг хүйсээр ялган байрлуулах	Эдгээр төрлийн байранд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг хүйсээр ялган байрлуулах тал дээр төдийлөн асуудал гарахгүй байгаа хэдий ч төсөв хөрөнгө, санхүүгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг хүйсээр ялган байрлуулах дээр хүндрэл бэрхшээл тулгарч байна. Уул уурхай, барилга, дэд бүтцийн салбарын талбар дээрх ажиллагчдын байранд эмэгтэй, эрэгтэй хүйсээр ялган байрлуулах гэх мэт шинэ нөхцөл байдал урган гарч байна.
6.5.3	орон сууц түрээслэх буюу хамтран хөлслөхөд зөвхөн аль нэг хүйсийн хүнийг сонгох	Орон сууц түрээслэх буюу хамтран хөлслөхөд зөвхөн аль нэг хүйсийн хүнийг сонгох нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад тооцогдохгүй, үүнийг нийгэмд хэрэглэж байгаа хэдий ч үүнийг дагасан сөрөг үзэгдлүүд байгааг үгүйсгэхгүй.
6.5.4	аль нэг хүйсийн гишүүнчлэл бүхий төрийн бус байгууллага байгуулах	Аль нэг хүйсийн гишүүнчлэл бүхий төрийн бус байгууллага байгуулах нь хууль эрх зүйн хувьд нээлттэй. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нийгмийн идэвх, нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан эмэгтэйчүүдийн гишүүнчлэл бүхий ТББ-уудын үйл ажиллагаа давамгайлсан байна.
6.5.5	нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын уралдаан, тэмцээн зохион байгуулах	Нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын уралдаан, тэмцээн зохион байгуулах дээр ямар нэг хүндрэл бэрхшээл учрахгүй байгаа хэдий ч эмэгтэйчүүдийн спортыг сонирхогчдын тоо, спортоор хичээллэгчдийн тоо бага зэргээс шалтгаалан эмэгтэйчүүдийн спортод өгөх ач холбогдлын түвшин бага байна. ХЭҮК-оос гаргасан “Монгол Улс дахь

		хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл"-д дурдсанаар нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын уралдаан, тэмцээний хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамт гардаг байна.
6.5.6	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх болон сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага зэрэг байгууллагын ажил, үйлчилгээний онцлогоос хамаарч нэг хүйсийн хүнийг сонгох.	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-д “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална” гэж заасан. Гэсэн хэдий ч одоогийн нөхцөл байдалд эмэгтэйчүүд ажиллахыг хориглох ажлын байрыг заах бус эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ажиллах нөхцөлийг хангахуйцаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах шаардлагыг тавих хэрэгтэй. Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай хуульд энэ талаарх заалт байхгүй. Тиймээс уг заалтыг “байгууллагын ажил, үйлчилгээний онцлогоос хамаарч хүйсийн харьцааны зорилтот түвшин хүртэл нэг хүйсийн хүнийг сонгох” гэдэг байдлаар өөрчлөх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарах үйл ажиллагаатай холбоотой ноцтой асуудал, нөхцөл байдал үүсээгүй хэдий ч нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн өнөөгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан зохих өөрчлөлтүүдийг бий болгох нь чухал байна.

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

Заалт 7.1. Энэ хуулийн 5.2-т заасан төрийн бодлогын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн чиглэсэн тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх бөгөөд эдгээр тусгай арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхгүй.

Заалт 7.2. Энэ хуулийн 7.1-д заасан тусгай арга хэмжээг дараах хүрээнд явуулна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хуульд заасан хүрээнд тусгай арга хэмжээг явуулж буй байдал

ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлж буй бодлого хөтөлбөрийн талаарх мэдээллийг дараах хүснэгтэд авч үзэв.

Хүснэгт 4: ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлж буй бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө

Тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хүрээ	Тусгай арга хэмжээний хүрээнд гаргасан бодлого, хөтөлбөр	Бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдал
7.2.1. эх, хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр батлах;	Эх, хүүхдийн эрүүл мэнд: “Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд” үндэсний дөрвөн хөтөлбөр (1997-2016), “Эх, нярайн эрүүл мэнд стратеги” (2011-2015), “Нярайн эрт үеийн нэн шаардлагатай тусламж, үйлчилгээг хэрэгжүүлэх стратеги” (2014-2020), “Нярайн тандалт, шинжилгээний хөтөлбөр” (2014-2020), Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) зэрэг хөтөлбөрүүд. Хүүхэд хамгаалал: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах Үндэсний хөтөлбөр (2011),	Хөтөлбөр, стратегийг үе шаттай хэрэгжүүлсний үр дүнд 2015 онд эхийн эндэгдлийн харьцаа 26.0, нялхсын эндэгдлийн түвшин 15.3, тав хүртэлх насны хүүхдийн эндэгдлийн түвшин 18.3 болж буурснаар хүүхдийн эндэгдлийг 4 дахин бууруулах зорилтыг бүрэн хэрэгжүүлж, эхийн эндэгдэл өндөртэй орноос эхийн эндэгдэл дунд зэрэгтэй орны түвшинд шилжсэн. Ийнхүү ахиц гаргасан хэдий ч эх, хүүхдийн өвчлөл, эндэгдэл тогтвортой буурахгүй, зарим бус нутаг, аймагт эх,

	<p>Хүүхэд хамгааллыг бэхжүүлэх стратеги (2011-2015 он) төлөвлөгөө (2011), Хүүхдийн хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2017) зэрэг хөтөлбөрүүд.</p>	<p>хүүхдийн эндэгдлийн харьцаа өндөр байна.⁵ Хүүхдийн хөгжил хамгааллын хөтөлбөрийн хүрээнд хамтарсан багууд, хүүхдийн тусламжийн утас, хүүхдийн эрхийн байцаагч, хүүхэд хамгааллын хариу үйлчилгээ, түр хамгаалах байр зэргийг ажиллуулж, эхэлсэн. Хүүхэд хамгааллын үйл ажиллагаанд улс төсвөөс тодорхой хэмжээний хөрөнгийг төсөвлөж зарцуулж эхэлсэн.</p>
<p>7.2.2. улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх;</p>	<p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулийн 2 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021). 2019 онд батлагдсан УИХ-ын сонгуулийн тухай хуульд нам, эвслээс нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байх тухай заалт оруулсан байна. Гэсэн хэдий ч шууд суудал хадгалах зэрэг зохицуулалтын арга хэмжээг хэрэгжүүлээгүй байна.</p>	<p>УИХ-д сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцаа дараах байдалтай байжээ:</p> <p>2008 онд 81.5 : 18.5 2012 онд 68.0 : 32.0 2016 онд 74.1 : 25.9 2020 онд 75.1 : 24.9</p> <p>УИХ-д нам, эвслээс нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байх квот хангагдаж иржээ. Гэсэн хэдий ч улс төрийн ба удирдах албан тушаалд хүйсийн тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүйн үр дагаврыг ЖЭТБХТХ-ийн 9 болон 10 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн байдлаас харж болно.</p>
<p>7.2.3. тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоох;</p>	<p>Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2021-2024): Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад элсэгчдийн хүйсийн тэнцвэрийг сайжруулах зорилгоор ажил олгогчид, ЕБС-иудтай хамтран ажиллах, нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.</p>	
<p>7.2.4. энэ хуулийн 6.5.6-г үндэслэн сургалтын байгууллагын элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох.</p>	<p>Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024): 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.</p>	<p>Энэ хүрээнд Герман – Монголын хамтарсан ашигт малтмал, технологийн дээд сургууль инженерчлэл, техник, технологийн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрт эмэгтэй элсэгчдийн хувийн жинг дор хаяж 30 хувь байлгах бодлогыг хэрэгжүүлж байна. МУБИС-ийн хувьд байгалийн ухаан, математик, сургуулийн өмнөх болон бага сургуулийн багш мэргэжлээр оюутан элсүүлэхдээ эрэгтэй</p>

⁵ “Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд” үндэсний хөтөлбөр. Засгийн газрын 2017 оны 78 дугаар тогтоолын хавсралт

		<p>элсэгчдийг татах үүднээс сургалтын төлбөрийн тэтгэлэг олгох бодлогыг 2015-2016 оны хичээлийн жилээс хэрэгжүүлж байна. 2015-2016 оны хичээлийн жилд элссэн оюутны 22% нь эрэгтэй оюутан байсан бол 2016-2017 оны хичээлийн жилд 24% болжээ.</p>
--	--	---

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 7.2.1-д заасан тусгай арга хэмжээ гэдэг утгаар нь эдгээр бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн талаарх тайлан мэдээллийг авч үнэлгээ дүгнэлт өгч байх хэрэгтэй. 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 7.2.3, 7.2.4-д заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн тохиолдол одоогоор байхгүй байна.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний явцад ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хүрээ, хэлбэрийн хувьд зөрүүтэй ойлголтууд байсныг энд дурдах нь зүйтэй. Цаашид хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг ямар хүрээнд, ямар нөхцөл үүссэн тохиолдолд, хэрхэн ямар арга замаар хэрэгжүүлэх талаарх заавар зөвлөмжийг ЖҮХАА-наас боловсруулан салбар зөвлөл, хороод болон төрийн байгууллагуудад хүргүүлж, зөвлөмж чиглэл өгч ажиллах шаардлагатай байна.

Заалт 7.3. Энэ хуулийн 7.2.1-д зааснаас бусад тусгай арга хэмжээг тэгш боломж, тэгш байдал тогтоох зорилго биелэгдмэгц зогсооно.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Хуулийн 7.2.1-д зааснаас бусад тусгай арга хэмжээг тэгш боломж, тэгш байдал тогтоох зорилго биелэгдмэгц зогсоож буй байдал*

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Тухайн нэг төрийн бодлого, тусгай арга хэмжээ нь тэгш боломж, тэгш байдал тогтоох зорилгодоо хүрсэн учраас уг бодлого арга хэмжээг зогсоосон тухай туршлага одоогоор байхгүй байна.

ХОЁР. ТӨРИЙН БАЙГУУЛАЛ, ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, СОЁЛЫН ХҮРЭЭНД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН БАТАЛГААНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ

8 дугаар зүйл. Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Улс төрийн намын удирдах түвшин дэх хүйсийн харьцаа

Улс төрийн намын гишүүдийн 50 гаруй хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг хэр нь шийдвэр гаргах түвшин буюу Улсын Их Хурал (УИХ), Засгийн газар, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал (ИТХ), улс төрийн намын удирдлагад тэдний төлөөлөл хангалтгүй байна.⁶ Улс төрийн намын гишүүдийн хүйсийн харьцааг харуулсан бодитой тоо, статистик байхгүй байна. Намуудаас ирүүлсэн мэдээллийн дагуу тооцоолол хийж үзэхэд Монгол Ардын нам (МАН)-ын Бага хурал болон Ардчилсан нам (АН)-ын Үндэсний бодлогын хороо (ҮБХ)-ны гишүүдийн 22.0 хувь нь эмэгтэй байгаа бол аймаг, нийслэл, дүүргийн намын даргад 2020 оны байдлаар нэг ч эмэгтэй байхгүй байна. Бусад намын дунд болон анхан шатны байгууллагуудын хүйсийн харьцааг харуулсан энэ талаарх мэдээлэл мөн байхгүй байна.

Хүснэгт 5: Улс төрийн намын удирдах түвшин дэх хүйсийн харьцаа

Намууд	Бага хурлын гишүүд /288:81/ Үндэсний бодлогын хороо /320:90/	Аймаг, нийслэл, дүүргийн намын дарга /31:0/	Аймаг, нийслэл, дүүргийн намын дэд дарга /25:6/
МАН	78.0:22.0	100.0:0.0	80.7:19.3
АН	78.0:22.0	-	-

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцоолол

Шигтгээ 1: Намын гишүүдийн хүйсийн харьцааны талаар АН-аас ирүүлсэн мэдээллээс...

"...АН decentralized (төвлөрсөн бус) бүтэцтэй учраас бүх гишүүдийн нэгдсэн дата алга. Сонгуульт гишүүдийн тоо л гарах боломжтой байдаг. ҮЗХ-г Үндэсний бодлогын хороо болгон өөрчлөн байгуулаад 410 гишүүнтэй болсон, түүний 76 буюу УИХ-ын тойрог бүрд нэг эмэгтэй суудлын квотыг баталгаажуулсан. Одоогоор ҮБХ 90 гаруй эмэгтэй гишүүнтэй. Анхан шатны нэгж дээр буюу сум, хорооны намын хороонд тэргүүлэгчдийн 30% эмэгтэй байх квот үйлчилж байгаа".

-АН-аас ирүүлсэн мэдээллээс...

Шалгуур үзүүлэлт 2: Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн хүйсийн харьцаа

Үйлдвэрчний эвлэл буюу ажиллагчдын байгууллага нь эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн ажиллагчдын эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлыг хамтын ажиллагаагаар дамжуулан хамгаалах, дээшлүүлэх зорилгоор байгуулагддаг. Аливаа ялгаварлан гадуурхалтгүйгээр үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, нэгдэн орох эрхийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ)-ын 87, 98 дугаар конвенциуд баталгаажуулсан байдаг.

⁶ <http://ubsonin.mn/index.php?newsid=166>

Гурван талт хороо, зөвлөлд эмэгтэйчүүд байхгүй байна. Сүүлийн үед ажил-ар гэрийн тэнцвэрийн бодлого (хүний нөөцийн удирдлага), гэр бүлд ээлтэй ажлын байр (ажил олгогчоос хөхүүл хүүхэдтэй ажилчин эмэгтэйд зориулсан өрөө, компанийн дэргэд ясли цэцэрлэг сургууль байгуулах), гэр бүлд ээлтэй үйлчилгээ (гэр бүлийг хүүхэдтэй нь хүлээж авдаг амралтын газрууд гэх мэт), энэ бүхнээр төрөлтийг дэмжих хүртэл том бодлогуудад гурван талт механизмыг оролцуулах хандлага дэлхий орнуудад бий болоод байна.

2020 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар Монгол Улсад бүртгэлтэй 1,371 үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага бүртгэлтэй байгаагаас 1089 нь идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна⁷. Эдгээрийн удирдах түвшинд хэдэн эмэгтэй ажилладаг, дүрэмд нь эмэгтэйчүүдийн хороо байдаг эсэх талаарх мэдээлэл хараахан байхгүй байна.

Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуульд ялгаварлан гадуурхалтын талаар 3.1-д “Иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор аливаа зөвшөөрөл авалгүй, гагцхүү өөрсдийн сайн дурын үндсэн дээр ямар нэг ялгаваргүйгээр үйлдвэрчний эвлэлд чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй”, 3.3-д “Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн мөн эсэхтэй холбогдуулан иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно” гэж заасан байна.

ЖҮХ-ны бүрэлдэхүүнд МҮЭХ-ны Хөгжлийн бодлогын дарга багтдаг бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр нягт хамтран ажиллаж байна.

Шигтгээ 2: Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дүрэмд жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал

“...15.8.МҮЭ-ийн гишүүнийг Их хурлын төлөөлөгчөөр сонгоно. Их хурлын төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүний 50-иас доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд, залуучуудын төлөөлөл байх бодлого баримтална”.

17.2.Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нь ерөнхийлөгч, дэд ерөнхийлөгчид, ерөнхий нарийн бичгийн дарга, эмэгтэйчүүдийн хорооны дарга, залуучуудын хорооны дарга болон гишүүн байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдэнэ. Гишүүн байгууллагын төлөөлөлд тухайн байгууллагын дарга орсон байна.

17.4.Гишүүн байгууллага нь нэрчилсэн бүртгэлээр 6000 хүртэл гишүүнтэй бол Ерөнхий зөвлөлд 1 төлөөлөлтэй байх бөгөөд 6000-аас дээших 4000 гишүүн тутамд нэг төлөөлөл нэмэгдэнэ. Гишүүн байгууллагаас Ерөнхий зөвлөлд хоёроос дээш төлөөлөл сонгогдох тохиолдолд эмэгтэйчүүд, залуучуудын төлөөлөл оруулна.

19.3.Ерөнхий зөвлөлийн тэргүүлэгчид нь ерөнхийлөгч, дэд ерөнхийлөгчид, ерөнхий нарийн бичгийн дарга, гишүүн байгууллага болон эмэгтэйчүүд, залуучуудын төлөөллөөс бүрдэнэ.

24.1.3.МҮЭ-ийн Холбооны дэд ерөнхийлөгчид, ерөнхий нарийн бичгийн дарга болон ерөнхий зөвлөлийн тэргүүлэгч гишүүнд залуучууд, эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг харгалзан нэр дэвшүүлнэ.

-МҮЭХ-ны дүрмээс (2017 оны 11 дүгээр сарын 09-ний өдөр)...

МҮЭХ-ны дүрэмд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр цөөнгүй заалтууд орсон байгаа нь ОУ-ын жишигт нийцсэн сайн дүрэм болсон байгаа бол “Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хууль”-ийг шинэчлэн найруулах шаардлагатай байна. Мөн ҮЭ-ийн үндсэн бүтцүүдийн байгууллагууд болон дүрэмд заасан байгууллагууд нь жендэрийн талаар хэр мэдээлэлтэй байдаг, удирдлагуудын хүйсийн талаарх мэдээлэл одоогоор байхгүй байгаа юм.

МҮЭ-үүдийн холбооны 2004 оны мэдээгээр МҮЭ-ийн нийт 184,118 гишүүний 107,064 буюу 58.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан⁸ бол 2019 оны байдлаар ҮЭ-ийн гишүүн нийт 209,686 хүн байгаагаас 115,786 буюу 55.2% нь эмэгтэй байна.⁹ Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын удирдлагуудын хүйсийн талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

⁷ <https://www.1212.mn/>

⁸ http://www.nhrm.gov.mn/media/documents/1431397960_2005-yldverchniy-evleld-evlelden-negdeh.pdf

⁹ МҮЭХ-ны дэргэдэх Эмэгтэйчүүдийн хорооны тайлан мэдээ

Шалгуур үзүүлэлт 3: *Олон нийтийн байгууллагын гишүүдийн хүйсийн харьцаа*

Иргэний нийгмийн байгууллага (ИНБ) буюу олон нийтийн байгууллага гэж холбоо, судалгааны байгууллага, олон нийтийн бүлэг, нийтлэг ашиг сонирхлын бүлэг, улс төрийн хөдөлгөөн, сонирхлын клуб гэх мэт байгууллагууд юм. 1997 оны Төрийн бус байгууллага (ТББ)-ын тухай хуулийн хүрээнд ИНБ-үүд нь хуулийн этгээдээр бүртгүүлснээр албан ёсоор санхүүжилт авах боломж бүрдэж, орон тооны ажилтан ажиллуулах, үйл ажиллагаагаа илүү өргөн хүрээнд явуулах боломжтой болсон.

2019 оны 6 дугаар сарын байдлаар Монгол Улсад 18,000 ТББ бүртгэлтэй байгаагаас 8,500 гаруй нь буюу 48.5 хувь нь идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна. Нийт төрийн бус байгууллагуудын 86.5 хувь нь “нийгэмд үйлчилдэг” байгууллага байна.

Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар ИНБ-ын бүртгэлийн статистик тоо баримтыг сар бүр шинэчлэн гаргадаг боловч ИНБ-ын үйл ажиллагаа, холбоо барих хаяг, жилийн тайлан зэрэг иргэдэд өгөх мэдээллүүдийг нийтэлдэггүй байна.

Мөн ИНБ-ууд үр дүнтэй ажиллаж буй эсэхийг хэмжих, чиг үүргийнхээ дагуу ажиллаж буй эсэхийг тодорхойлох механизм байхгүй байна.¹⁰ ИНБ-уудын үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл дутмаг байгаа нь нийтлэг, хамтын ашиг сонирхлыг хамгаалан хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн иргэний нийгмийн үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоог бий болгох, тэдний санаачилгыг өрнүүлэх, иргэний нийгмийн байгууллагын хөгжлийг дэмжих боломжийг хязгаарлаж байгаа юм.

Монгол Улсад 1990-ээд оноос эхлэн байгуулагдсан эмэгтэйчүүдийн ИНБ-ууд нь ардчилал, шинэчлэлийн тэргүүн эгнээнд жагсаж, улс төр, нийгэм, эдийн засгийн үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлсэн. Эдгээрээс цөөн хэдийг дурдвал Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан ТББ нь улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог дэмжих, Нийгмийн дэвшил эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөн ТББ сонгогчдын боловсрол, эмэгтэй манлайлагчдын чадавхыг бэхжүүлэх зорилгоор үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан, Нийгмийн дэвшил эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөн болон Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо хамтран жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл ажиллагааг эхлүүлж, Хүчирхийллийн эсрэг төвийг үүсгэн байгуулсан нь Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв хэмээх бие даасан ТББ болон хөгжжээ.¹¹ Үүнээс гадна манай орны хувьд цоо шинэ үзэгдэл болсон эрэгтэйчүүдийн ТББ-уудыг дурдах нь зүйтэй. Жишээлбэл, Монголын эрэгтэйчүүдийн холбоо, Эрэгтэйчүүдийн хөгжлийн нийгэмлэг, Эрчүүд гэр бүлийн хөгжлийн нийгэмлэг гэх мэт байгууллагууд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Улс төрийн намд гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцож буй байдал эмэгтэйчүүдийн хувьд намын анхан болон дунд түвшинд хангалттай, шийдвэр гаргах, удирдах түвшинд хангалтгүй байна. Үүнээс гадна улс төрийн намын гишүүдийн хүйсийн харьцааны талаар статистик мэдээлэл байхгүй учраас динамик гаргах боломжгүй байна. Цаашид улс төрийн намын гишүүдийн хүйсийн харьцааг ЖҮХ, СЕХ бүртгэдэг байх, гишүүдийн мэдээллийг улс төрийн намууд ирүүлдэг болох механизм шаардлагатай байгаа нь харагдлаа.

¹⁰ Нээлттэй нийгэм форум. 2018. Ашгийн төлөө бус хуулийн этгээдийн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ, шаардлага: үндэсний болон зарим орны эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулсан судалгаа.

¹¹ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/525716/civil-society-brief-mongolia-mn.pdf>

Монгол Улсын хувьд эмэгтэйчүүд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнээр эвлэлдэн нэгдсэн байдал дунджаас дээгүүр (55.2%) түвшинд байна. ҮЭ-ийн удирдах байгууллага, гурван талт зөвлөл зэрэг чухал бүтэц дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл, оролцооны мэдээлэл байхгүй учраас жендэрийн эрх тэгш байдал бүрэн хангагдсан тухай дүгнэлт хийх боломжгүй байна. Мөн МҮЭХ-ны дүрэмд жендэрийн талаар 5 заалт байгаа бол энэ байгууллагын зорилго, үйл ажиллагааны эрх зүйн орчныг нийтэд нь тодорхойлох “Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай” (1991) хуульд жендэрийн асуудалтай холбоотой ямар нэгэн заалт байхгүй байна. Тиймээс 1991 онд батлагдсан “Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай” хуулийн агуулгыг орчин цагийн төлөв байдалд нийцүүлэн шинэчилж, ЖЭТБХТХ-ийн 8.1 дэх заалттай уялдуулах шаардлагатай.

Салбарын болон нийт улсын ажиллах хүчний ихээхэн хэсэг, хөдөлмөрчдийн ашиг сонирхлыг илэрхийлэн хамгаалдаг үйлдвэрчний эвлэлийг иргэний нийгмийн цөм байгууллага гэж үздэг. Үйл ажиллагааныхаа зорилго, цар хүрээ, түүнчлэн эрх зүйн байдлынхаа хувьд ҮЭ нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтэд чухал үүрэг гүйцэтгэх этгээд юм. Гэтэл хүртээмжтэй байгаа мэдээлэл нь ҮЭ-ийн байгууллага энэхүү үүргээ гүйцэтгэж байгаагийн нотолгоо болж чадахгүй байна.

Бүртгэлтэй ИНБ-уудын тоо хэдий олон ч тогтмол, системтэй үйл ажиллагаа явуулдаг ИНБ нь харьцангуй цөөн, эдгээрийн 80 хувь нийслэл хотод төвлөрч, 20 хувь нь л орон нутагт ажиллаж байгаа нь иргэдийн сайн дураараа нэгдсэн эдгээр байгууллагын санхүүжилт, түүнээс үүдэлтэй институцийн чадавх, хүний нөөцийн хүртээмж, тогтвортой байдал ихээхэн асуудалтайг харуулж байна. 2019 онд батлагдсан Татварын багц хуулийн шинэчлэлээр ТББ, ашгийн бус хуулийн этгээд нь аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхлэх боломжийг зөвшөөрсөн бөгөөд тухайн үйл ажиллагаанаас олсон орлогыг зорилгын дагуу нийтэд тустай үйл ажиллагаанд зарцуулах боломжтой болсон. ТББ-ын тухай хууль батлагдсанаас хойших хугацаанд ТББ-уудын санхүүжилтийн ердөө 2 хүрэхгүй хувийг төрийн санхүүжилт бүрдүүлж иржээ. ТББ-уудын 80 гаруй хувь нь гаднын эх үүсвэрээр санхүүждэг бөгөөд үлдсэн хэсгийн санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхой бус байдаг тул нийгмийн ашиг сонирхлыг илэрхийлэх бус, ашгийн байгууллага болж хувирсан гэх шүүмжлэлийг дагуулсаар байна¹². Хүйсээр авч үзвэл, гишүүнчлэл болон удирдлагын бүх түвшинд эмэгтэйчүүд давамгайлж нийт ажиллагсдын 80-аас дээш хувийг эзэлдэг. ИНБ-д ажиллагсдын дунд эрэгтэйчүүд 10 гаруй хувь л байна.

ИНБ-ын энэхүү байдлаас ерөнхий дүгнэлт хийвэл цалин хөлсгүй болон бага цалинтай хөдөлмөрийг эмэгтэйчүүд ихээр хийдэг нь батлагдаж байгаа ба нийгмийн сайн сайхны төлөө эмэгтэйчүүд ажиллаж байна. Эндээс хөдөлмөр эрхлэлт болон цалингийн шатлалтай холбоотой эрх мэдлийн харилцаа бий болж байгаа нь харагдлаа.

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

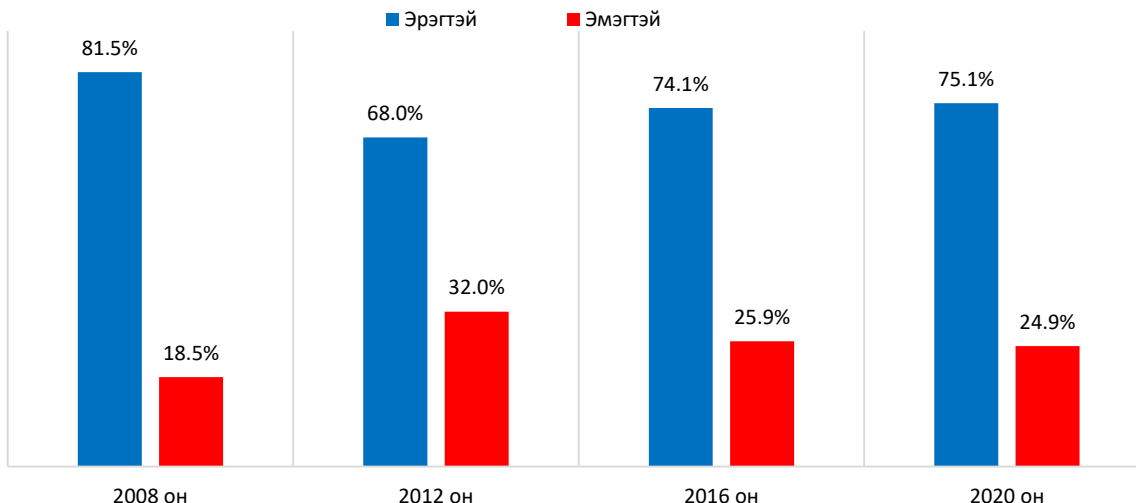
Шалгуур үзүүлэлт 1: УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцаа

УИХ-ын сүүлийн хоёр сонгуульд нийт нэр дэвшигчдийн тооноос хамааран тэдний дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 1 пунктээр буурсан байна. 2016 онд 26 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан бол 2020 оны сонгуульд 25 хувь болжээ. Харин нэр дэвшсэн эмэгтэйчүүдийн тоог

¹² ДеФакто институт “Төрийн бус байгууллагын институцийн орчны харьцуулсан шинжилгээ”, 2019 он

авч үзвэл 2016 онд 129 эмэгтэй нэр дэвшсэн бол 2020 онд 151 болж, 17 хувиар өссөн байна.

Зураг 1: Сүүлийн 4 удаагийн УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцаа



2020 оны УИХ-ын сонгуульд хамгийн олон эмэгтэйг Зон олны нам, Хөгжлийн хөтөлбөр нам, Гэр хороолол хөгжлийн нам дэвшүүлсэн байна. Зон олны намын нэр дэвшигчдийн 77 хувь нь, Хөгжлийн хөтөлбөр намын нэр дэвшигчдийн 57 хувь нь, Гэр хороолол хөгжлийн намын нэр дэвшигчдийн 50 хувь нь эмэгтэйчүүд байжээ. Харин эрх баригч МАН-ын нэр дэвшигчдийн 21 хувь нь, сөрөг хүчин АН-ын нэр дэвшигчдийн 22 хувь нь, "Та бүхний эвсэл"-ийн нэр дэвшигчдийн 23 хувь, "Зөв хүн электорат" эвслийн нэр дэвшигчдийн 24.5 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан байна.

1992 оноос хойш УИХ-ын 7 удаагийн сонгуулийн дүнд нийт 532 гишүүн сонгогдсоноос давхардсан тоогоор 50 нь эмэгтэй гишүүн байжээ.

Үүрэг хүлээгч - Эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах учир шалтгаантай байна.

Хүснэгт 6: Улс төрийн хүрэн дэх эмэгтэйчүүдийг улс төрд дэмжих үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
Улс төрийн нам: Улс төрийн намуудын эмэгтэйчүүдийг үл дэмжих хандлага өндөр, намын удирдлагын хүсэл эрмэлзэл сул байна. Улс төрийн намын дүрэмд ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг биелүүлэх тодорхой заалтыг тусгах шаардлагатай байна.	Улс төрийн намын гишүүн, сонгуульд ажилтан: Эмэгтэйчүүд санхүүгийн хувьд дутмаг нөхцөл байдал түгээмэл байна. Мөн улс төрийн үйл явцад оролцох, өрсөлдөх шалгуур шударга бус, ёс зүйгүй, гол шалгуур нь мөнгө болсон байна.

Улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах хууль эрх зүйн баримт бичгийг уялдуулж авч үзэх шаардлагатай. Үүнд:

Хүснэгт 7: Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд

ДД	Хууль эрх зүйн баримт бичиг	Холбогдох заалт, тэдгээртэй холбоотой асуудлууд

1	<p>Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль¹³</p>	<p>30 дугаар зүйл. Нам, эвслээс нэр дэвшүүлэх 30.2. Нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нийт нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна. <i>Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуулийн 30.2-д заасны дагуу улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийн нэр дэвшүүлж байгаа боловч сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо цөөн (УИХ-ын сүүлийн 2 сонгуульд 17%), нэр дэвшүүлэлт нь квотыг хадгалах нэр төдий, улс төрийн дэмжлэг багатай байгаа учраас СЕХ-оос эмэгтэй улс төрчид болон намуудыг чадавхжуулах сургалт, үйл ажиллагаа зохион байгуулах шаардлагатай байна.</i></p>
2	<p>Улс төрийн намын тухай хууль¹⁴</p>	<p>5.1.3. гишүүддээ намын удирдах байгууллагын төлөөлөлд орох, сонгуульд нэр дэвших, сонгогдоход үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар ялгаварлахгүйгээр адил тэгш боломж олгох зарчмыг баримтална. 11.2. Намын дүрэмд дараах нийтлэг зүйлийг тусгана. 11.2.8. сонгуульд нэр дэвшүүлэх, боловсон хүчнийг шилж сонгох, хүйсийн тэгш байдлыг хангах зарчим <i>Дээрх заалтын дагуу улс төрийн намуудын дүрмийг шүүж үзэхэд 6 улс төрийн нам л энэ талаарх заалтыг дүрэмдээ тусгасан байсан ба цаашид бусад улс төрийн намуудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах талаар УДШ, ЖҮХ шат дараатай арга хэмжээ авах, хуулийн хэрэгжилтийг хянадаг байгууллага үүргээ биелүүлэх, хариуцлага тооцдог болох шаардлагатай байна.</i></p>
3	<p>Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай, 2020 он</p>	<p>5.1.Тухайн засаг захиргааны нэгжид байнга оршин суугчаар бүртгүүлсэн сонгуулийн эрх бүхий Монгол Улсын иргэн /цаашид "иргэн" гэх/ үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлагдахгүйгээр орон нутгийн Хурлын сонгуульд оролцож, тухайн шатны Хурлын Төлөөлөгчийг сонгох эрхтэй. 29.2.Нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн нэр дэвшигч байна. <i>ИТХ-ын төлөөлөгчийг сонгох сонгуульд сонгогчдын ирцийн квот заагаагүй, санал авах хугацааг богиносгосон, иргэний улсын бүртгэлийн хаяг дээр олон иргэн бүртгэсэн зэрэг нь сонгогчийн сонгуульд оролцох, санал өгөх эрхэд халдаж байгаа учраас УИХ хуульд өөрчлөлт оруулах, УБЕГ, СЕХ хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлээр ажиллах шаардлагатай байна.</i></p>

Улс төрийн нам нь төрийн байгуулалтад голлох үүрэгтэй оролцдог этгээд мөн бөгөөд Улс төрийн намын тухай хуульд жендэрийн харилцааг "хүйсээр ялгаварлахгүй" (5.1.3), намын дүрэмд тусгах нийтлэг зүйл (11.2.8) зэрэг ерөнхий зарчмын утгатай хоёр заалтаар тусгасан байдаг. Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй УИХ-ын болон Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай хуулиудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зохицуулалтыг нам эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байхаар томьёолж нэг заалтаар тусгажээ. Анх 2005 оны УИХ-ын сонгуулийн тухай хуулийн 28.2-т "Нам, эвслээс нэр дэвшигчдийн 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэй байх" гэсэн заалтыг баталсан ч 2011 онд 20 хувь болгож бууруулснаар ухралт хийсэн байдаг.

Эмэгтэйчүүдийн квотыг хуульчилсны үр дүнг квотгүй явагдсан сонгуулиудын үр дүнтэй харьцуулахад 2012-2020 онд нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн тоо 2008 оноос нэмэгдсэн байгаа нь квот тодорхой хэмжээгээр үйлчилсэн болохыг харуулж байна. Тодорхой хэмжээний ахиц

¹³ 2019 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдөр шинэчилсэн найруулга батлагдсан.

¹⁴ 2005 оны 1 дүгээр сарын 28-ны өдөр батлагдсан.

байгаа нь эмэгтэйчүүдийн нэр дэвших хэлбэрээр сонгуульд оролцох эрхийн хэрэгжилт сайжирч байгааг харуулж байгаа юм.

“Улс төрийн намын дотоод ардчиллын индекс” судалгаанд дурдсанаар парламентад суудалгүй улс төрийн намуудын хувьд эмэгтэй нэр дэвшигчдийг уг квотод заасан хувиар орон нутгийн болон УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшүүлэх гэтэл төдий тооны эмэгтэйчүүд байдаггүй гэжээ.¹⁵ Энэ нь эмэгтэйчүүдэд улс төрийн эрхээ эдлэхэд сонгуульд зарцуулах санхүүжилтэд дэмжлэг үзүүлэх, сонгуулийг шударга болгох, мөнгөнөөс хамааралгүй болгох, ёс зүйг шалгуур болгох шаардлагатайг харуулж байна.

Эдгээрээс гадна системийн чанартай бэрхшээлүүдийг арилгах хүрээнд ар гэрийн ажлын ачааллын хуваарийг шударга, тэнцвэртэй болгох, гэр бүл болон улс төрийн нам, нийт нийгмийн хандлагыг өөрчилж дэмжих уур амьсгалыг бий болгох шаардлагатай юм.

Хүснэгт 8: УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшсэн болон сонгогдсон эмэгтэйчүүд

Сонгуулийн жил	Нийт нэр дэвшигчдийн тоо	Нэр дэвшсэн эмэгтэйчүүдийн тоо		Сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо	
1992 он	293	-	-	3	(3.9%)
1996 он	302	-	-	8	(10.5%)
2000 он	602	-	-	9	(11.8%)
2004 он	244	40	(16.3%)	5	(6.6%)
2008 он	356	66	(18.5%)	3	(3.9%)
2012 он	544	174	(32.0%)	11	(14.5%)
2016 он	498	129	(26.0%)	13	(17.1%)
2020 он	606	151	(24.9%)	13	(17.1%)

Эх үүсвэр: Монгол улсын Сонгуулийн ерөнхий хороо. 2020 он.

2020 онд УИХ-д сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 17.1 хувь болж өмнөх сонгуулийн үр дүнгээ бататгасан хэдий ч энэ нь дэлхийн дунджаас (2021 оны 1 сард 25.5 хувь) болон Азийн(2021 оны 1 сард 20.4 хувь), үүний дотор Монгол Улс хамаарах Зүүн Азийн (2021 оны 1 сард 21.8 хувь), түүнчлэн саяхны улс төрийн түүхийнхээ хувьд бидэнтэй ижил төстэй Төв Азийн (2021 оны 1 сард 24.7 хувь) дунджаас доогуур хэвээр байна¹⁶. 2020 оны Жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайланд улс төрийн эрх мэдлийн үзүүлэлтээр Монгол Улс 152 орноос 120-д эрэмбэлэгдсэн байна.¹⁷

Улс төрийн намуудад өгч буй төрийн санхүүжилтийн (улсын төсвөөс олгодог) тогтолцоог жендэрийн мэдрэмжтэй нам төлөвшүүлэхэд чиглүүлэх шаардлагатай байна. Тухайлбал¹⁸, төрийн санхүүжилтийн хэмжээг сонгуульд нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн тоотой нийцүүлэн өсгөх, намуудад олгох төрийн санхүүжилтийн тодорхой хувийг эмэгтэй улстөрчдийг дэмжихэд зарцуулах бодлого байж болох юм.

2017 онд хийсэн судалгаагаар “Эмэгтэйчүүдийг улс төрийн удирдлагын түвшинд гаргахын тулд намууд илүү ихийг хийх ёстой” гэдэгтэй судалгаанд оролцогчдын 66 хувь нь, “Эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлэх, томилох талаар намууд илүү ихийг хийх ёстой” гэдэгтэй 65 хувь нь санал нийлснээс үзэхэд улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийг УИХ болон орон нутгийн сонгуульд нэр дэвших, сонгогдоход дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай нь харагдаж байна.

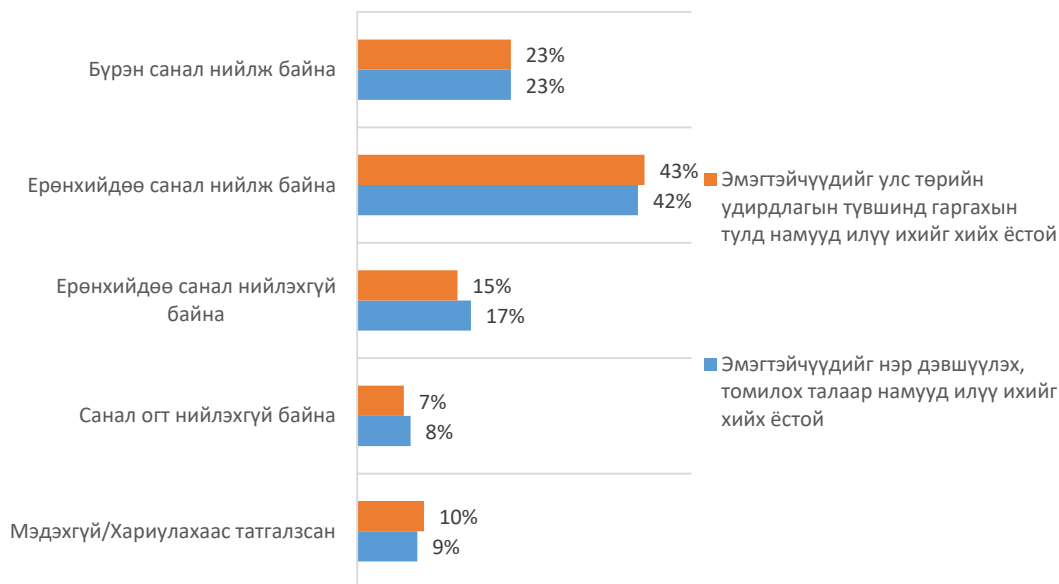
¹⁵ DeFacto Институт, “Улс төрийн намын дотоод ардчиллын индекс”, 2019 он, 21-р хуудас

¹⁶ Олон Улсын Парламентын холбоо <https://data.ipu.org/women-averages?month=1&year=2021>

¹⁷ Дэлхийн эдийн засгийн форум “Gender Gap Report”, 2020

¹⁸ ЖЭТБХТХ-ийн 8.2-р зүйл “Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна”

Зураг 2: Намуудын эмэгтэйчүүдийн бодлогын талаарх олон нийтийн санаа бодлыг тандах судалгааны дүнгээс



Эх үүсвэр: БНОУХ, "Олон нийтийн санаа бодлын тандалт судалгаа", 2017

Шигтгээ 3: УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцааны талаар ИЗНН-ын дүрэмд туссан байдал

22.3 Үндэсний хороо УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшүүлэх хүнийг хэлэлцэж батлахдаа Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуульд заасны дагуу нэр дэвшиж байгаа хүний 20-оос доошгүй хувийг эмэгтэйчүүдийн төлөөлөөр бүрдүүлнэ.

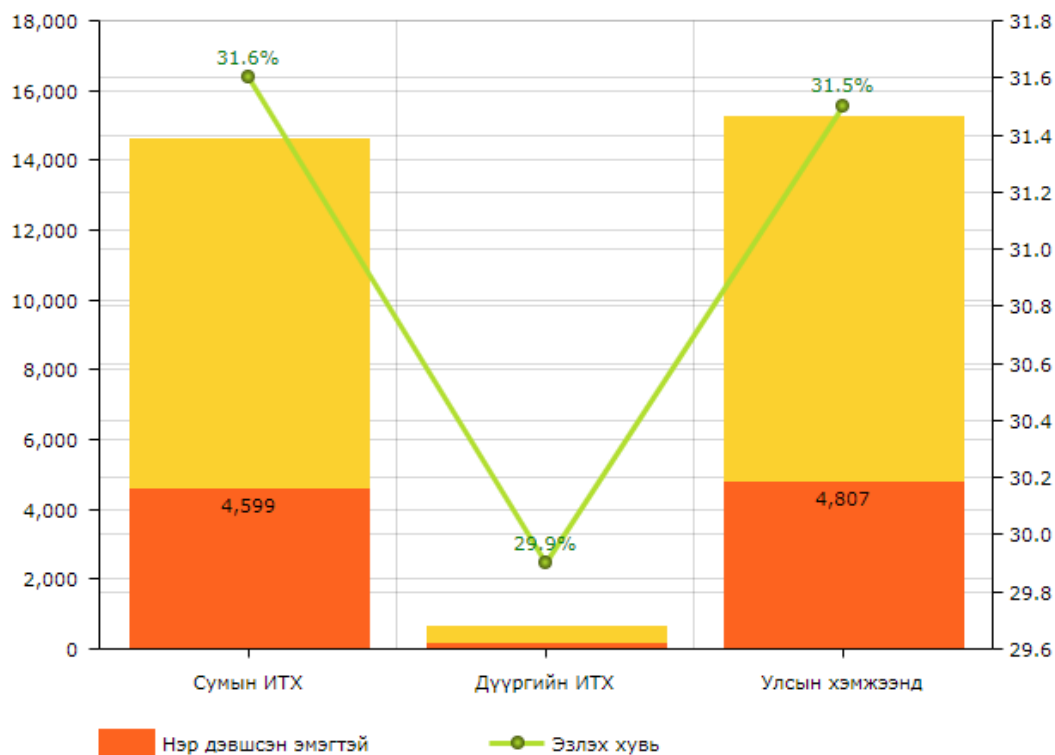
-ИЗНН-ын дүрмээс...

Шалгуур үзүүлэлт 2: Орон нутгийн сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцаа

2016 оны оноос өмнөх бүх шатны Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал (ИТХ)-д нийт 40-өөс дээш хувьтай эмэгтэйчүүд нэр дэвшсэн байна. Харин засаг захиргааны түвшин ахих тусам эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл багасдаг статистик байна. Тухайлбал, аймгийн ИТХ-д эмэгтэйчүүд 17.6 хувь эзэлж байгаа¹⁹ бол 2016 оны байдлаар Нийслэлийн ИТХ-ын 45 төлөөлөгчийн 6 нь буюу 13.3% нь эмэгтэйчүүд байжээ.

Зураг 3: Сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуульд эмэгтэйчүүд сонгогдсон байдал (2020 он)

¹⁹ <http://www.khural.mn/n/7tkyn>

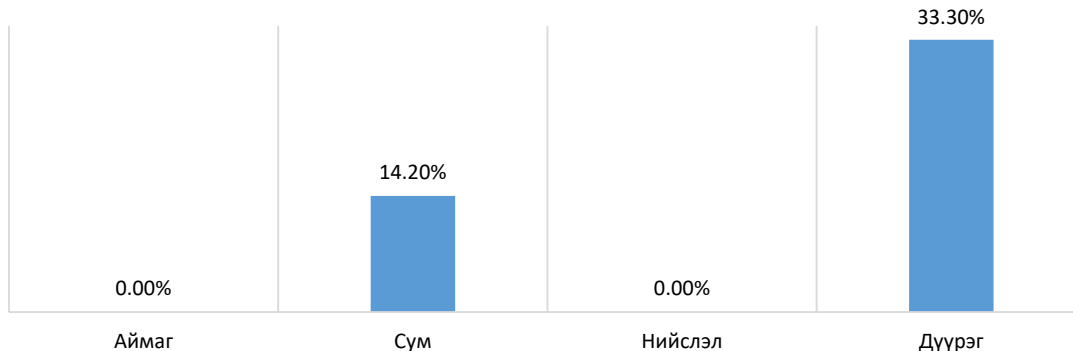


Эх сурвалж: <https://ikon.mn/opinion/20ma>

Орон нутгийн сонгуульд нэр дэвшүүлэхэд УИХ-д нэр дэвшихтэй адил квот хэрэглэдэггүй байсан үе буюу 2016 оны орон нутгийн сонгуулийн үр дүнд аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын төлөөлөгчдийн 23.85 хувь, тэргүүлэгчдийн 27.8 хувь, хурлын даргын 13.8 хувьд эмэгтэйчүүд сонгогджээ.

Харин 2020 онд батлагдсан аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай хуулиар 20 хувийн квот тогтоож өгсний дараах буюу 2020 оны сонгуулийн үр дүнд Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын төлөөлөгчдийн 22.8 хувь эмэгтэйчүүд сонгогдож, 2016 оны сонгуулийн дүнгээс 1 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. Харин аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын даргаар 2016-2020 онд эмэгтэй хүн сонгогдож байгаагүй бол 2020 онд Сэлэнгэ, Хэнтий аймгийн ИТХ-ын даргаар эмэгтэй хүн сонгогдсон байна.

Зураг 4: Аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын даргад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, 2016-2020 оны сонгуулийн жилд



Эх үүсвэр: Сонгуулийн ерөнхий хорооны мэдээлэл. 2016 он

Хүснэгт 9: ИТХ-ын 2016-2020 оны сонгуулийн дүн, хүйсээр

	2016 он		2020 он	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Нийслэл	77.7%	22.3%	82.3%	17.7%
Дүүрэг	71.4%	28.6%	70.7%	29.3%
Аймаг	84%	16%	84.4%	15.6%
Сум	71.5%	28.5%	71.4%	28.6%

Эх үүсвэр: ЖҮХ-ны мэдээлэл. 2020 он

Шалгуур үзүүлэлт 3: УИХ-ын сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ (хүйсээр)

УИХ-ын 2008 оны сонгуульд 7.8 тэрбум төгрөг, 2012 онд 35.6 тэрбум төгрөг, 2016 онд 34.4 тэрбум төгрөг зарцуулжээ.²⁰ Харин 2020 оны сонгуульд 43.0 тэрбум төгрөг зарцуулсны 20.5 тэрбум төгрөгийг УИХ-ын сонгуульд зарцуулсан байна. Мөн ЦЕГ-т 1.0 тэрбум, УБЕГ-т 4.8 тэрбум, ШӨХТГ-т 0.1 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна.

Хүснэгт 10: Сонгуулийн зардлын хэмжээ

Сонгуулийн жил (УИХ)	Нам, нэр дэвшигчдийн сонгуулийн зардлын нийлбэр (сая төгрөг)
1992	13.7
1996	209.3
2000	1,841.8
2004	1,558.4
2008	7,978.3
2012	36,863.0
2016	34,360.2
2020	43,000.0

Эх сурвалж: ННФ, УИХ-ын сонгуулийн санхүүжилтийн мониторинг

Улс төрийн намаас сонгуульд зарцуулах зардлын дээд хэмжээг Үндэсний аудитын газраас (ҮАГ) тогтоодог.

Шигтгээ 4: Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуульд сонгуульд зарцуулах зардлын хэмжээг тусгасан байдал

50.2.Төрийн аудитын дээд байгууллага нам, эвсэл болон нэр дэвшигчээс сонгуульд зарцуулах зардлын дээд хэмжээг тогтоохдоо нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, байршил, өрхийн болон сонгогчийн тоо, энэ хуульд заасан бусад шаардлагыг харгалзан Сонгуулийн ерөнхий хороо болон Монгол Улсын Ерөнхий аудитор хамтран батална.

-Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуулиас...

2016 оны УИХ-ын ээлжит сонгуулийн жилд нам эвсэл 3.4 тэрбумаар тогтоож байсан бол 2020 оны ээлжит сонгуулийн зардлын дээд хэмжээг 5.9 тэрбумаар тогтоосон. Тус газрын мэдээлснээр 2016 оны ээлжит сонгуулийн дүнгээр нэг нэр дэвшигчийн зардлын дээд хэмжээ 322 сая төгрөг байсан бол 2020 онд 410 сая төгрөг болж нэмэгдсэн байна.

ҮАГ-ын мэдээллээр энэхүү нэг нэр дэвшигчийн зардлын дээд хэмжээг тогтоохдоо жендэрийг харгалздаггүй байна.

Эмэгтэй нэр дэвшигчдэд сонгуулийн сурталчилгаа явуулахад шаардагдах хөрөнгө босгоход ихээхэн хүндрэлтэй байдаг. Одоо хэрэгжиж буй хуулиудад сонгуулийн кампанит ажлын санхүүжилт босгох арга замын тухай тодорхой заалт байхгүй, харин зардлыг хэрхэн

²⁰ Сонгуулийн Ерөнхий Хороо. 2019. Намуудын сонгуулийн нэгдсэн зардал. <http://gec.gov.mn/news/309/359>

зарцуулах тухайд заалтууд бий. Зардлыг хязгаарлах заалт сул байгаа нь хөрөнгөтэй нэр дэвшигч, улс төрийн намуудад илүү боломж олгож байна.

“Манай Улсад эрэгтэйчүүд давамгайлсан парламентын гишүүдийн дунд бизнес эрхэлдэг гишүүд олон байдаг. Тиймээс улс төрд бизнесийн ашиг сонирхлын нөлөө их, томоохон компаниуд сонгуулийг санхүүжүүлж байгаа нь улс төрд орж буй эмэгтэйчүүд болон бага орлоготой эрэгтэй нэр дэвшигч сонгогдоход саад бэрхшээл болсоор байна”²¹. Энэ нь улс төрийн гараа тэгш бус байгааг, мөн нэгэнт парламентад эрэгтэйчүүд давамгайл байгаа тул дахин сонгогдох боломж мөн эрэгтэйчүүдэд илүү байгааг харуулж байна. Түүнчлэн нам дотроо нэр дэвших эрх авах “нэр дэвшигчийн татвар” гэсэн өндөр босго тавьдаг. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн сонгогдох эрхийг хэрэгжүүлэхэд ялгаварлал, бэрхшээл учруулж байна. Улс төрийн намуудын дүрэм дэх нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагааг зохицуулсан хэт ерөнхий заалтуудаар үүнийг тодотгож болох юм.

Шалгуур үзүүлэлт 4: *Орон нутгийн сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ (хүйсээр)*

2020 оны сонгуульд 43 тэрбум төгрөг зарцуулсны 16.6 тэрбум төгрөгийг орон нутгийн сонгуульд зарцуулсан байна. Харин хүйсээр ангилсан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээний талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төв аймгийн ИТХ-ын сонгуульд өрсөлдөх 95 нэр дэвшигчдийн 22 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа ²² бол Ховд аймгийн ИТХ-д нэр дэвшигчдийн 16.7 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Харин Сүхбаатар аймгийн 628 нэр дэвшигчийн 182 хувь буюу 29 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. МАН-аас нийслэлийн ИТХ-д нэр дэвшигчдийн 20 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа нь сонгуулийн тухай хуулийн хүйсийн квотыг хадгалсан байна. Харин АН-аас нийслэлийн ИТХ-д нэр дэвшигчдийн 25 хувь нь эмэгтэйчүүд байв.²³ Эндээс үзэхэд улс төрийн намууд сонгуулийн тухай хуульд заасан квотын дагуу квотыг эмэгтэйчүүдэд хуваарилсан байна.

УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг хүйсээр ангилан гаргасан статистик тоо баримт, судалгаа байхгүй байна. Тиймээс бүх шатны сонгууль зохион байгуулагдаж дууссаны дараа СЕХ сонгуульд оролцсон намуудаас нэр дэвшигчдэд үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг хүйсээр ангилсан тайлан мэдээ байдлаар авдаг болох шаардлагатай. Жендэрийн тэгш оролцоо, цөөнхийн төлөөллийг улс төрд хангах зорилгоор эмэгтэйчүүдийг дэмжиж, сонгуулийн зардлын тодорхой хувийг төсвөөс санхүүжүүлдэг болох шаардлагатай байна.

Нэг нэр дэвшигчид ноогдох зардал 2016 онд 69 сая төгрөг байсан бол 2020 онд 71 сая төгрөг болж нэмэгдсэн байна.

Үүнээс гадна Монгол Улсад эмэгтэй нэр дэвшигчид сонгуулийн сурталчилгаа явуулахад шаардлагатай хөрөнгө босгоход ихээхэн хүндрэлтэй тулгардаг байна.²⁴ Мөн сонгуульд нэр дэвшихдээ хөрөнгө босгодог нээлттэй тогтолцоо болон эмэгтэй нэр дэвшигчдээ дэмжсэн бодлого, санхүүгийн болон аргагүйн дэмжлэг байхгүй байна.

²¹ Р.Бурмаа. Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо: Туршлага ба сургамж. Монгол Улс. Илтгэл. 3 дахь тал 2013 оны 9 сарын 7.

²² <https://www.montsame.mn/mn/read/236807>

²³ 2020 оны ИТХ-ын орон нутгийн сонгуулийн үеэр мэдээлсэн улс төрийн намуудын мэдэгдлээс...

²⁴ KAS, “Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоогоор дамжуулан ардчиллыг бэхжүүлэх нь” 2017 он

Дэлхийн 30 гаруй орон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх зорилгоор нам нь эмэгтэйчүүдийн квотоо баримталж чадсан, төсвөөс 10-20 хувийн санхүүжилт олгохоор хуульчилж өгсөн жишээ байна. Зарим орны улс төрийн нам нь санхүүжилтийнхээ 25-аас доошгүй хувийг сонгуульд нэр дэвшиж байгаа эмэгтэй нэр дэвшигчдэдээ зарцуулах хууль хэрэгжиж байгаа юм. Мөн Хорватад парламентад сонгогдсон эмэгтэй гишүүдийн тоогоор тухайн намд төрөөс олгох санхүүжилтийг 10 хувиар нэмдэг бол Гүржид эмэгтэйчүүдийг олноор нэр дэвшүүлсэн намд төсвийн 30 хүртэл хувийн урамшуулал олгодог гэх мэт тодорхой жишээнүүд байна.

Жендэрийн тэгш оролцоо, цөөнхийн төлөөллийг улс төрд хангах зорилгын үүднээс эмэгтэйчүүд, залуучууд, нутгийн уугуул иргэдийг дэмжиж тодорхой хувийг төсвөөс санхүүжүүлдэг туршлага ч олон улсад бий. Тухайлбал Намуудад очих төсвийн дэмжлэгээс Чили, Өмнөд Солонгост 10%²⁵, Финляндад 12%-ийг²⁶ эмэгтэй улс төрчдийг дэмжихэд зарцуулдаг бол Колумбид Парламентад суудалтай намууд нийт төсвийн дэмжлэгийнхээ 5%-ийг эмэгтэйчүүдийн бүлгийг дэмжихэд зориулдаг²⁷. Португал, Ирланд, Франц, Италид эмэгтэйчүүдийн нэр дэвшүүлэх квотоо баримтлахгүй эсвэл тэдний улс төрийн оролцоог хязгаарлах аливаа бодлого хэрэгжүүлбэл төсвийн дэмжлэгийг бууруулах үндэслэл болдог байна.

Цаашид улс төрийн намын бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх, улс төрийн намын бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн аудит хийж, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах арга хэмжээний төлөвлөгөөг боловсруулж, хэрэгжүүлэх, улс төрийн намын дүрэмд улс төр, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн суудал хадгалах квотыг 35 хувиас доошгүйгээр тогтоож, хэрэгжүүлэх шаардлага байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 4.1.4-д заасан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын хүрээнд авч үзэхэд улс төрийн сонгуульд нэр дэвших болон нэр дэвшигчдэд зарцуулах санхүүжилтийн дэмжлэгт ялгаварлан гадуурхалт байна гэж үзэж байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Улс төрийн намын төлөөллийн төв байгууллагын бүрэлдэхүүн дэх хүйсийн харьцаа*

Улс төрийн намууд сонгуульд нэр дэвшигчдийг тодруулж, улс орны хөгжлийн бодлогын хэрэгцээ шаардлагыг тандан судалж, чиглэлийг тодорхойлдог учраас улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны хувьд хамгийн чухал байгууллага юм. Гэтэл улс төрийн намын анхан шатны байгууллага, туслах албан тушаалд эмэгтэйчүүд олноороо ажилладаг хэр нь эрх мэдэл бүхий удирдах, шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд цөөн эмэгтэй ажиллаж байна. Эмэгтэйчүүдийн хувьд сонгуульд нэр дэвшин өрсөлдөх хувийн шийдвэрээ гаргахаас эхлээд намынхаа доторх өрсөлдөөнд нэр дэвшигч болон гарч ирэх, улмаар сонгогчдын саналыг авч сонгогдох хүртэл олон сорилттой тулгардаг. Эдгээр сорилтыг давахад туслах нэг хөшүүрэг нь улс төрийн намууд дүрэмдээ квотыг тусгах явдал юм.

²⁵ Political finance. International IDEA. <https://www.idea.int/node/294691>

²⁶ Political finance. International IDEA. <https://www.idea.int/node/261413>

²⁷ Political finance. International IDEA. <https://www.idea.int/node/272641>

ЖЭТБХТХ-ийн 8.3 дахь заалтыг намууд дүрэмдээ тусгасан эсэхийг судлах хүрээнд УДШ-д бүртгэлтэй улс төрийн бүх намд албан бичиг явуулахад бидэнд 6 нам дүрмээ ирүүлснээс 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. Дүгнэвэл өнөөдрийн хувьд улс төрийн намууд квотын аргыг хэрэглэдэг болсон нь сайшаалтай²⁸ ч УДШ-д бүртгэлтэй 4 нам л квотыг дүрэмдээ тусгасан байгаа нь хангалтгүй байна.

Хүснэгт 11: Намуудын дүрэмд эмэгтэйчүүдийн квотыг тусгасан байдал

Нам	Жендэрийн квот тусгасан заалт
МАН	1.5.8. намын бүх шатны сонгуульд байгууллагад 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Санал хураалтыг энэ шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулна.
АН	6.4.1. Үндэсний бодлогын хорооны гишүүний суудлын тоо 410 байна. Үүнээс 90-ээс доошгүй суудал нь эмэгтэй гишүүдэд ногдоно. (21.9%) ²⁹
ХҮН	4-р бүлэг: Намын их хурлын төлөөлөгчдийг сонгохдоо 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэй гишүүн байх зарчмыг баримтална.
ИЗНН	20.4 Үндэсний хорооны нийт гишүүдийн 30-аас доошгүй хувийг эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл /суудал хадгалах квот/ бүрдүүлнэ. Энэ заалт Улс төрийн зөвлөлийг сонгож бүрдүүлэхэд нэг адил хамаарна.
МУАН	9.2.10 Сонгуульд нэр дэвшүүлэх, боловсон хүчнийг шилж сонгохдоо хүйсийн тэгш байдлыг хангах зарчмыг баримтална.
Монголын Ардчилсан Хөдөлгөөний нам	9.2.9 Сонгуульд нэр дэвшүүлэх, боловсон хүчнийг шилж сонгохдоо хүйсийн тэгш байдлыг хангах зарчмын баримтална.

Манай улсын хувьд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс боловсролоор давамгайл атлаа шийдвэр гаргах түвшин, улс төрийн намын удирдлага дах эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангагдахгүй байгааг улс төрийн амьдралд жендэрээс үүдэлтэй “авьяас чадварын цоорхой” үүссэнийг анзаарахгүй байж боломгүй.³⁰ Дээрх дурдсан намуудын дүрэмд заасан квотын хэрэгжилт хангалттай байгаа ч бусад намуудын квотын хэрэгжилтийг анхаарч үзэх шаардлагатай юм.

8.3 дахь заалтын хүрээнд оролцогч талуудыг үүрэг хүлээгч - эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах учир шалтгаантай байна.

Хүснэгт 12: Улс төрийн хүрээн дэх эмэгтэйчүүдийг улс төрд дэмжих үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
Улс төрийн нам: Намуудын хувьд бүх шатны	Улс төрийн намын гишүүн, сонгуульд

²⁸ С.Түмэндэлгэр, “Жендэр ба нийгэм: Социологист төсөөлөхүй”, УБ., 2019 он, 85 дугаар тал

²⁹ АН-ын АЭХ-ны тэргүүн дэд ерөнхийлөгч Б.Жаргалангийн ирүүлсэн мэдээллээс:

- Ардчилсан намын удирдах дээд байгууллага болох Үндэсний бодлогын хорооны бүрэлдэхүүнд УИХ-ын сонгуулийн тойрог бүрд нэг эмэгтэй суудлыг баталгаажуулсан.

- Намын анхан шатны байгууллагын тэргүүлэгчдийн 30-аас доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байхаар зохицуулсан.

- Ардчилсан эмэгтэйчүүдийн холбооны ерөнхийлөгч нь Ардчилсан намын гүйцэтгэх удирдлагын байгууллага болох Улс төрийн зөвлөлийн гишүүн байх зохицуулалтыг анх удаа оруулж өгсөн.

- Аймаг, дүүрэг, нийслэлийн намын хорооны тэргүүлэгчдийн бүрэлдэхүүнд тухайн шатны Ардчилсан эмэгтэйчүүдийн холбооны удирдлага шууд томилогдох заалтыг мөн тусгасан.

- Орон нутгийн сонгуульд Ардчилсан намаас нэр дэвшигчдийн 20-иос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байх, г.м

³⁰ Мөн тэнд, 86 дугаар тал

<p>сонгуульт байгууллагад эмэгтэйчүүдэд 20-оос дээш хувийн квотыг дүрэмдээ тавьж өгсөн хэдий ч улс төрийн болон санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх чадавх бололцоо сул байна. Мөн санхүүгээс гадна энэ квотыг хэрэгжүүлэх улс төрийн эрмэлзэл, жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголт сул, хандлага нь сөрөг байна.</p>	<p>ажилтан: Улс төрийн намын төлөөллийн төв болон орон нутгийн бүтэц дэх удирдах албан тушаалын зэрэг дэв дээшлэх тусам эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь багасаж байна.</p>
---	---

Одоогийн мөрдөж буй Улс төрийн намын тухай хуульд намын их хурал болон төлөөллийн төв байгууллагад хүйсийн тэгш оролцоог хэрхэн хангах тухай тодорхой заалт байхгүй.

Улс төрийн намын дотоод төлөөллийн байгууллагад нэр дэвшигчийн болон суудал хадгалах квотуудыг хэрэглэх нь үр ашигтай. Учир нь үндэсний хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн өмнө нам дотоод байгууллагуудаараа дамжуулан эмэгтэйчүүдэд улс төрийн боловсрол олгох, улс төрд өөрийгөө таниулах, туршлагажих боломжийг олгох шаардлагатай. Иймээс намууд сайн дурын квотыг дотоод дүрэм, журмаар зохицуулдаг.³¹ Цаашид Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд улс төрийн намын дүрэм болон хуульд тодорхой өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна.

Шигтгээ 5: Улс төрийн намд тогтоосон квотын талаар экспертийн дүгнэлт...

"...Улс төрийн намд тогтоосон 2 төрлийн квот яригддаг. Суудал хадгалах квот гэхэд МАН дээр 30%-ийн суудал хадгалах квот тогтоогоод байгаа. Нам доторх квот, сонгогдох хүмүүсийн квот гэж байгаа. АН дотор нам доторх квот нь байгаа. Иргэний зориг Ногоон нам дээр квотууд нь байсан. Сүүлд гарч ирж байгаа намуудад эмэгтэйчүүдийн квот ярьдаг нам байхгүй. Шинэ залуучуудаас жендэрийн асуудлыг мэддэг хүн алга. Тэгэхээр одоо хууль тогтоомжийнх нь хүрээнд улс төрийн намын тухай хуульд жендэрийн квотыг хийж өгөөд, одоогийн жендэрийн хуулийн квотыг нэмэх юм бол энэ хэрэгжилт дээр ахиц гарах боломж байгаа."

-Экспертийн ганцаарчилсан ярилцлагаас...

Шалгуур үзүүлэлт 2: Улс төрийн намын орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүн дэх хүйсийн харьцаа

Улс төрийн намууд шийдвэр гаргах үйл явцад эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих нь эмэгтэйчүүдэд улс төрийн боловсрол олгох чухал суваг мөн. Ялангуяа намын дотор болон үндэсний хэмжээний төлөөллийн байгууллагад нэр дэвшигчийг тодруулахдаа квотыг ашиглах нь оновчтой бодлого юм.

АН-ын хувьд орон нутагт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд аймгийн болон дүүргийн намын хорооны гишүүдийн оролцоонд квот тогтоосон гэсэн мэдээлэл байгаа боловч хэдэн хувийн квот тогтоосон талаар тодорхой тоон мэдээ алга байна. МАН-ын дүрмийн 1.5.8-д "намын бүх шатны сонгуульт байгууллагад 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна" гэж заажээ. Бусад намуудын хувьд орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүн дэх хүйсийн харьцааны мэдээлэл байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт:

Улс төрийн намын орон нутгийн бүтэц дэх удирдах албан тушаалын зэрэг дэв дээшлэх тусам эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь багасдаг байна.

³¹ DeFacto Институт, "Улс төрийн намын дотоод ардчиллын индекс", 2019 он, 25-р хуудас

Улс төрийн бүх намын орон нутгийн байгууллагын сонгуулийн дүн, бүрэлдэхүүний бүртгэлийн мэдээлэл байхгүй учраас бүрэлдэхүүн дэх хүйсийн харьцааг гаргахад хүндрэлтэй байна. Цаашид дүрэмд заасныг бүртгэлийн мэдээллээр нотлох, хэрэгжилтийн дүн мэдээлэл гаргадаг болох шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хуулийн 8.2, 8.3 заалтын хэрэгжилтийн тайланг гаргаж буй улс төрийн намууд, тайланг ЖҮХ-нд хүргүүлж буй байдал

ЖЭТБХТХ батлагдсанаас хойш өнгөрсөн 9 жилийн хугацаанд улс төрийн намуудаас хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд огт ирүүлээгүй байна.

Шигтгээ 6: Улс төрийн нам дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны талаарх экспертийн дүгнэлт...

"...Улс төрийн намуудын хуульд улс төрийн жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа гэж байгаа. Улс төрийн намууд тайлан өгдөггүй, СЕХ үүнийгээ ч харна гэж байхгүй. Дээр нь квотын асуудлаа их худлаа хийдэг. Улс төрийн намууд хамгийн түрүүнд квотын асуудлаа шийдэх хэрэгтэй. Манайх энэ дээр бүх үзүүлэлтээрээ унаад байдаг. Энэ хэсгийг би их муу байна гэж хардаг. Квот нь дүр эсгэсэн. Мөн төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа, намуудын жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа хоёр нь улс төрийн эрх тэгш байдлын баталгаа юм."

-Экспертийн ганцаарчилсан ярилцлагаас...

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Намууд хуульд заасан тайланг ЖҮХ-нд огт ирүүлээгүй байдалд дүгнэлт хийж, улс төрийн намуудыг СЕХ-нд сонгуульд оролцох тухай хүсэлт гаргахад бүрдүүлэх материалын жагсаалтад ЖЭТБХТХ-ийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд хүргүүлсэн тухай албан мэдэгдлийг оруулж өгөх нь зүйтэй байна. Өөрөөр хэлбэл, Монгол УИХ-ын сонгуулийн тухай хуулийн³² 26.3, 26.4 болон Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай³³ хуулийн 25.3, 25.4-д заасан сонгуульд оролцох хүсэлтдээ хавсаргах баримт бичгүүдийн жагсаалтад "Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна", "Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна" гэсэн хоёр заалтын хэрэгжилтийн тайланг гаргаж, холбогдох байгууллагад хүргүүлсэн байх заалтыг нэмэлтээр оруулж өгөх шаардлагатай байна.

Улс төрийн намууд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн талаарх мэдлэг болон мэдлэгийг нэмэгдүүлэх ажил дутмаг, ЖҮХАА-ны эрхзүйн байдалд гарч байсан өөрчлөлтүүд үр дүнтэй үйл ажиллагаа явуулах, хуулийн хэрэгжилтийг нэхэхэд саад учруулж байсан, түүнчлэн хуулийн талаарх сургалт, сурталчилгааны ажил хийхэд санхүүжилтийн дутмаг байдал нөлөөлсөн байна. Үүнээс гадна улс төрийн намууд институцийн хувьд төлөвшөөгүй, гол төлөв сонгуулийн үед идэвхэждэг байдалтай холбоотой ба үүнийг татварт санхүүгийн тайлан, УДШ-д мэдээ, тайлан өгдөггүй нь баталж байна.

³² 2019 оны 12 сарын 20-ны өдөр шинэчилсэн найруулга батлагдсан.

³³ 2020 оны 01 сарын 30-ны өдөр шинэчилсэн найруулга батлагдсан.

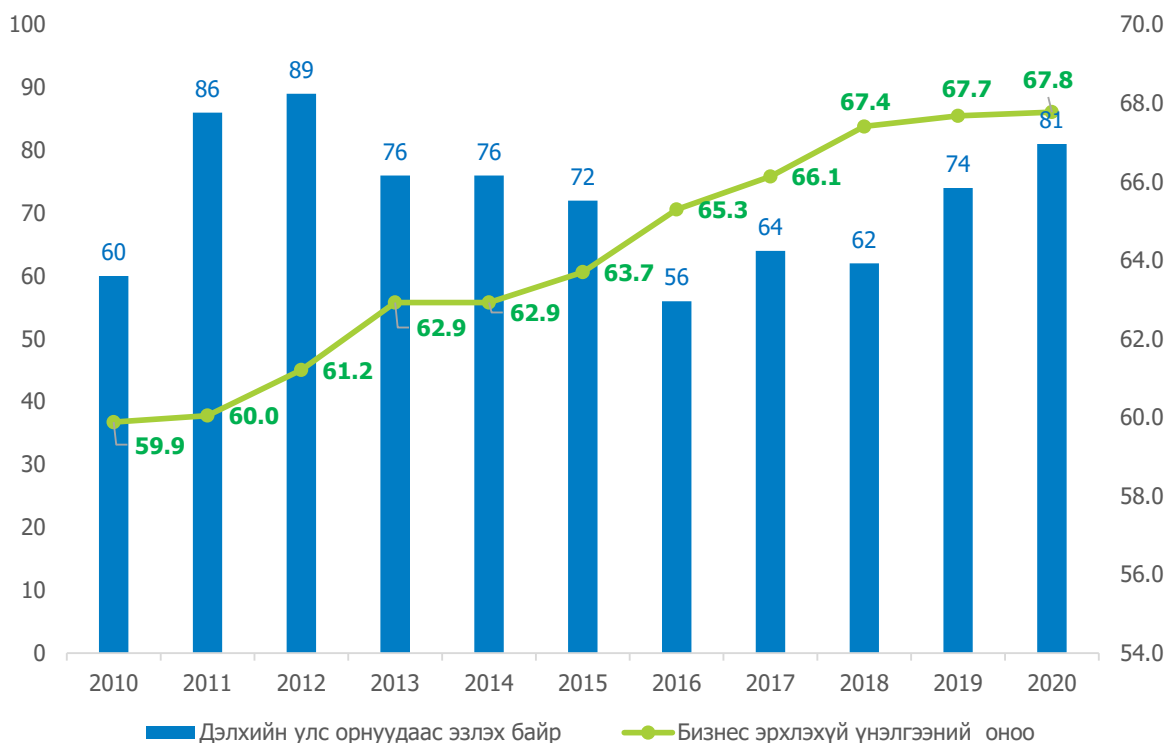
9 дүгээр зүйл. Эдийн засгийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Бизнес эрхлэхүйн үзүүлэлтүүд (Doing business indicators)

Дэлхийн банк 2005 оноос эхлэн улс орнуудын бизнесийн орчин, зохицуулалтууд, тэдгээрийн хэрэгжилтийн байдалд үнэлгээ өгч нэгтгэн, бизнес эрхлэхүйн үзүүлэлтийг тооцож, дэлхийн бусад улс орнуудтай харьцуулдаг. Монгол Улсын үнэлгээний оноо 2010 онд 59.9 байсан бол 2020 онд 67.8 болж, 7.9 нэгжээр өсжээ. Энэ нь сүүлийн 10 жилийн хугацаанд бизнесийн орчин сайжирсныг харуулж байна. Хууль, эрх зүйн хүрээнд Монгол Улс эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг бизнес эрхлэхэд ямар нэг ялгаатай шаардлага, шалгуурыг тавьдаггүй учраас бизнесийн орчны энэхүү сайжралт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст аль алинд нь эерэг нөлөөг үзүүлэх учиртай.

Зураг 5: Монгол Улсын бизнесийн орчны үнэлгээний оноо, дэлхийн бусад орнуудтай харьцуулсан байр



Эх үүсвэр: <https://www.doingbusiness.org/>

Тус үнэлгээгээр Монгол Улс 2020 онд дэлхийн 194 улсаас 81 дүгээр байранд орж, 2019 оны үнэлгээтэй харьцуулахад 7 байраар хойш ухарчээ.

Бүрдүүлэгч үзүүлэлт тус бүрээр нь авч үзэхэд 2020 оны байдлаар зээл авах 80.0 оноотойгоор 25 дугаар байранд, бага хувьтай хөрөнгө оруулагчдын эрх ашгийг хамгаалах 74.0 оноотойгоор 25 дугаар байранд, барилгын зөвшөөрөл авах 78.2 оноотойгоор 29 дүгээр байранд, хөрөнгө бүртгүүлэх 74.2 оноотойгоор 50 дугаар байранд орсон нь харьцангуй сайн үзүүлэлт болж байна.

Харин татвар төлөх 77.3 оноотойгоор 71 дүгээр байранд, гэрээний үүргийг биелүүлэх 61.4 оноотойгоор 75 дугаар байранд, бизнес эхлүүлэх 86.7 оноотойгоор 100 дугаар байранд орсон нь дэлхийн улс орнуудтай харьцуулахад дундаж, дунджаас доогуур үзүүлэлт болж

байна. Түүнчлэн цахилгаан эрчим хүчинд холбогдох 55.0 оноотойгоор 152 дугаар байранд, төлбөрийн чадваргүй болсон асуудлыг шийдвэрлэх 30.1 оноотойгоор 150 дугаар байранд, гадаад худалдаа эрхлэх 60.8 оноотойгоор 143 дугаар байранд орсон нь харьцангуй муу үзүүлэлт болж байна.

Бизнес эрхлэхүйн үзүүлэлтийн эхний үзүүлэлт болох бизнес эхлүүлэх буюу Монгол Улсын хувьд ХХК байгуулж, бүртгүүлэх үйл явцыг эрэгтэй, эмэгтэй хүйсээр нь ангилж гаргадаг. Энэхүү үзүүлэлтийг шат дамжлагын тоо, зарцуулагдах хугацаа өдрөөр, зардал, эхлэлтийн хөрөнгийн доод хэмжээ зэрэг дэд үзүүлэлтээр тооцдог. Эдгээр дэд үзүүлэлтийн утга Монгол Улсын хувьд ялгаагүй, өөрөөр хэлбэл, компани байгуулах хугацаа, зардал, шат дамжлага эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд ялгаагүй байна.

Түүнчлэн Дэлхийн банкнаас дэлхийн 190 орныг хамруулсан эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоонд нөлөөлөх хууль эрх зүйн зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийж, Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (Women, Business and Law)³⁴ тайланг гаргадаг. Энэ тайлангийн нэг үзүүлэлт нь эмэгтэйчүүд бизнес эхлүүлэх, эрхлэхтэй холбоотой хязгаарлалтуудыг дүгнэдэг аж ахуй эрхлэлт (Entrepreneurship)-ийн үзүүлэлт байдаг. Аж ахуй эрхлэлтийн үзүүлэлтийг дараах 4 асуултад өгсөн хариултын нийлбэр оноо (хэрэв тийм бол “1”, үгүй бол “0” оноог өгнө)-г хувиар илэрхийлж тооцдог. Монгол Улсын хувьд Бизнес эрхлэлтийн үзүүлэлтийн утга 100%-тай буюу эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэх боломж хуулиар бүрэн хангагдсан гэж дүгнэгджээ.

Хүснэгт 13: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Бизнес эрхлэлтийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо

Асуулт	Хариулт	Оноо
Зээл авахад хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хуулиар хориглосон байдаг уу?	Тийм, ЖЭТБХтХ-ийн 9.1 болон 9.2 дахь заалт	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил байдлаар гэрээ байгуулдаг уу?	Тийм	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил байдлаар аж ахуйн нэгж бүртгүүлдэг үү?	Тийм, хориглосон хуулийн заалт байхгүй	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил байдлаар банкинд данс нээлгэдэг үү?	Тийм	1
Бизнес эрхлэлтийн үзүүлэлт		4 буюу 100%

Шалгуур үзүүлэлт 2: Эдийн засгийн оролцоо болон боломжийн индекс

Дэлхийн эдийн засгийн форумаас гаргадаг Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс (Global Gender Gap Index)-ийг бүрдүүлэгч дэд индексүүдийн нэг нь Эдийн засгийн оролцоо боломжийн индекс (Economic participation and opportunity sub index) байдаг. Монгол Улсын эдийн засгийн оролцоо болон боломжийн индекс 2010 онд 0.875 байсан бол 2019 онд 0.751 болж, 0.124 нэгжээр буурчээ.³⁵ Ийнхүү эдийн засгийн оролцоо болон боломжийн индекс буурахад орлогын түвшин, ижил ажилд адил цалин олгож буй байдал, удирдах албан тушаал дахь хүйсийн харьцаа, ажиллах хүчний оролцооны түвшний үзүүлэлтийн оноо буурсан нь голлон нөлөөлжээ.

Хүснэгт 14: Эдийн засгийн оролцоо болон боломжийн индекс, түүний бүрэлдэхүүн үзүүлэлтүүдийн оноо

³⁴ <https://wbl.worldbank.org/>

³⁵ <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

Онууд	Эдийн засгийн оролцоо болон боломжийн индекс	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	Ижил ажилд адил цалин олгож буй байдал	Тооцоолсон орлогын түвшин	Удирдах албан тушаалтан	Мэргэжлийн болон техникийн ажилтан
2010	0.875	0.88	0.81	0.87	0.90	1.00
2011	0.850	0.88	0.78	0.80	0.90	1.00
2012	0.839	0.88	0.77	0.76	0.90	1.00
2013	0.834	0.85	0.78	0.77	0.90	1.00
2014	0.808	0.83	0.82	0.73	0.72	1.00
2015	0.783	0.83	0.75	0.71	0.72	1.00
2016	0.766	0.84	0.74	0.71	0.61	1.00
2017	0.776	0.84	0.72	0.74	0.68	1.00
2018	0.780	0.81	0.72	0.74	0.74	1.00
2019	0.751	0.81	0.73	0.67	0.64	1.00

Эх үүсвэр: Дэлхийн эдийн засгийн форум

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Монгол Улсын бизнесийн орчны үнэлгээний оноо 2010 онд 59.9 байсан бол 2020 онд 67.8 болж, 7.9 нэгжээр өссөн нь сүүлийн 10 жилийн хугацаанд бизнесийн орчин сайжирсныг харуулж байна. Хэдий тийм ч дэлхийн орнуудын эрэмбийг харахад 2019 оноос хойших нэг жилийн дотор Монгол Улс эзлэх байраараа 7 байраар ухарч, 2020 онд дэлхийн 194 улсаас 81 дүгээрт оржээ. Бизнес эхлүүлэх үйл ажиллагааг хүйсийн нарийн тооцоолол, харьцуулалтын судалгаагаар үнэлдэг бөгөөд энэ нь Монгол Улсын эрэгтэй, эмэгтэй иргэдийн хувьд дэд үзүүлэлт бүрээр хүйсийн ялгаварлалгүй ижил утгатай явж иржээ.

Иргэн бүр хүйсээс үл хамааран аж ахуйн нэгж байгуулах, бүртгүүлэх, аж ахуйн ба мэргэжил, мэргэшлийн үйл ажиллагаа эрхлэх тэгш эрхийн хувьд ЖЭТБХТХ-ийн 4.1.5-д заасан жендэрийн **шууд ялгаварлан гадуурхалт** байхгүй гэж үзэж байна.

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 эрхлэх нөхцөл боломж эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад ялгаатай байгааг харгалзан үзэж эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих төсөл хөтөлбөрүүд байдаг.

Монгол Улсад бизнесийн орчин сайжирсан хэдий ч жендэрийн талаас нь авч үзвэл эдийн засгийн оролцоо, боломжийн үзүүлэлт буурчээ. Энэхүү байдал нь холбогдох хууль, журам, стандартуудад жендэрийн үнэлгээ хийж жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт байгаа эсэхийг тогтоож, шаардлагатай арга хэмжээ авах үндэслэл болж байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлсэн байдал

Засгийн газрын 2013 оны 34 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги (2013-2016)”, 2 дугаар хавсралтаар “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)”-г баталсан

байна. Стратегийн Зорилт 6-д “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох арга зүйг улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлах үйл явцад нэвтрүүлнэ”, энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлсний үр дүнд “Улсын болон орон нутгийн төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах нэгдсэн арга зүйтэй болсон байна”, “Улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсөв жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна” гэж заажээ.

Стратеги, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх 2013-2016 оны хугацаанд ОУБ-ын төслийн хүрээнд сургалт, семинар зохион байгуулах, холбогдох судалгааг хийх, гарын авлага боловсруулах зэрэг ажлууд хийгдсэн хэдий ч Стратегийн Зорилт 6 хэрэгжиж чадаагүй аж.

Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”-ийн 2.2.2-д “жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх” зорилтыг дэвшүүлсэн. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны А/132 тоот тушаалаар “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г баталсан бөгөөд уг төлөвлөгөөний 2.13-д “Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, үнэлэх аргачлал боловсруулах” үйл ажиллагааг Сангийн яам ТББ, ОУБ-ын оролцоотойгоор 2017-2018 онд хэрэгжүүлнэ гэж заажээ.

Монгол Улсын Сангийн сайдын 2016 оны 122 тоот тушаалаар батлагдсан “Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримт (2016-2024)”-д дурдсанаар стратегийг хэрэгжүүлэх 1-р шатанд буюу 2016-2019 оны хооронд “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйд салбарын холбогдох ажилтнууд суралцан орон нутгийн болон байгууллагын төсөвлөлтөд жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлэх ажлыг туршин үнэлсэн байна”, 2-р шатны 2020-2024 онд “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүй ихэнх орон нутгуудад, уг стратегийг хэрэгжүүлэгч байгууллага, агентлагуудад нэвтэрч, улсын төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чадавх бүрдэн, арга зам тодорхой болсон байна”, “Сангийн яам жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх асуудлаар төрийн захиргааны төв байгууллагуудыг манлайлах, зөвлөх чадавх бүрдэж, дээрх чиглэлээр хамтын ажиллагаа өргөжсөн байна” гэсэн зорилтыг тавьжээ.

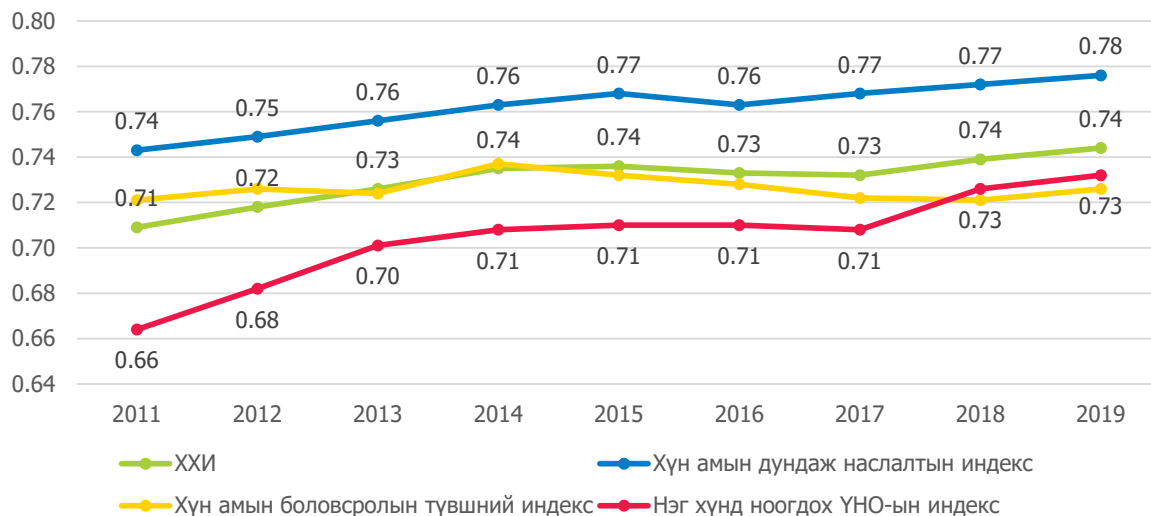
Европын холбоо (ЕХ)-ны санхүүжилттэйгээр Дэлхийн банкнаас хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад засаглалыг бэхжүүлэх” төслийн хүрээнд Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт (ЖМТ)-ийг Монгол Улсад нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд ЖМТ-ийн аргачлал боловсруулах, нэвтрүүлэх, турших ажлыг 2019 оноос эхлүүлээд байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх хуулийн зорилт өнөөгийн байдлаар зөвхөн эхлэлтийн байдалтай байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Эдийн засгийн хөгжлийн хүний хөгжил, жендэрийн хөгжилд үзүүлсэн нөлөө*

Эдийн засгийн нөөц баялаг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд адил нөхцөлөөр тэгш, хүртээмжтэй хуваарилах төрийн чиг үүргийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ хүний хөгжлийн индекс (ХХИ), түүний бүрэлдэхүүн индекс болох нэг хүнд ногдох үндэсний нийт орлого (ҮНО)-ын индекс (худалдан авах чадварын паритетаар илэрхийлсэн), түүнчлэн жендэрийн хөгжлийн индекс (ЖХИ) зэрэг үзүүлэлтийг ашиглалаа.

ХХИ 2010 онд 0.71 байсан бол 2019 онд 0.74 болж, сүүлийн арван жилийн хугацаанд 0.04 нэгжээр нэмэгджээ. ХХИ-ийг бүрдүүлэгч үзүүлэлт болох нэг хүнд ногдох ҮНО-ын индекс 2010 онд 0.66 байсан бол 2019 онд 0.73 болж, сүүлийн арван жилийн хугацаанд 0.07 нэгжээр нэмэгдсэн байна. Нэг хүнд ногдох ҮНО-ын индекс буюу хүн амын эдийн засгийн чадавхын үзүүлэлт нь боловсрол, эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүдээс ихээхэн зөрүүтэй доогуур явж иржээ.

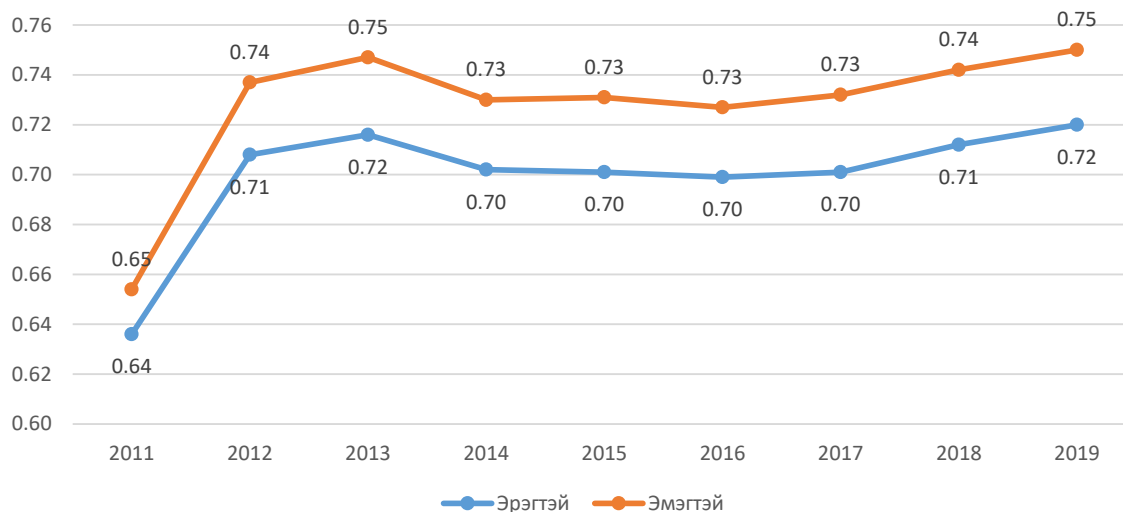
Зураг 6: Хүний хөгжлийн индекс болон түүнийг бүрдүүлэгч индексүүд



Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Монгол Улсын ЖХИ 2010 онд 1.021 байснаа 2019 он гэхэд 1.023-т хүрчээ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний ХХИ-г наслалт, боловсрол, орлогын түвшнээр тус тусад нь гаргаж хооронд (ЖХИ= эмэгтэйчүүдийн ХХИ : эрэгтэйчүүдийн ХХИ) нь харьцуулдаг энэ үзүүлэлт Монгол орны хувьд сүүлийн арван жилийн хугацаанд өссөн нь хоёр хүйсийн хүмүүсийн аж байдлын зөрүү нэмэгдсэнийг илтгэж байна. Монгол эрэгтэйчүүдийн ХХИ (0.727) эмэгтэйчүүд (0.744)-ийнхээс орлогын үзүүлэлтээр дээгүүр харин наслалт, боловсролын үзүүлэлтүүдээр доогуур байсаар иржээ. Эрэгтэй эмэгтэй хүний аж байдлын зөрүү нэмэгдсэн наашгүй динамик нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн үзүүлэлтүүд, эрэгтэйчүүдийн нийгмийн байдлыг сайжруулахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээний чухлыг хэлж байна.

Зураг 7: Жендэрийн хөгжлийн индекс



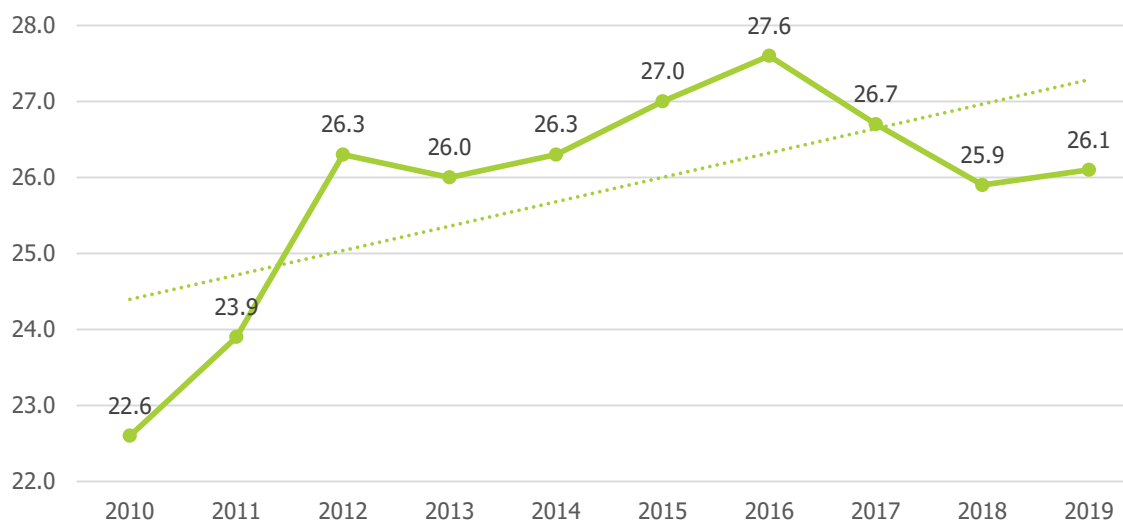
Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Шалгуур үзүүлэлт 3: Эдийн засгийн салбарууд дахь нэмэгдэл өртгийн хуваарилалт

Улс орны тухайн жилд бий болгосон баялаг буюу дотоодын нийт бүтээгдэхүүн нь эдийн засгийн салбаруудын бий болгосон нэмэгдэл өртөг бөгөөд цалин, хөрөнгийн хуримтлал болон хөрөнгө оруулагчдын ногдол ашиг байдлаар дахин хуваарилагддаг. Тиймээс баялгийн хуваарилалтын эхний үзүүлэлт болох цалингийн хувьд тэгш бус байдлыг авч үзлээ.

Орлогын аргаар тооцсон ДНБ-ийн бүтцийг 2010 оны байдлаар авч үзвэл 22.6%-ийг цалин, нийгмийн даатгалын шимтгэл болон бусад шилжүүлэг эзэлж байсан бол 2019 онд энэ үзүүлэлтийн утга 26.1% болж, 3.5 пунктээр нэмэгджээ. Өөрөөр хэлбэл, нийт бий болсон баялгийн дөрөвний нэгийг цалин байдлаар хуваарилж байна.

Зураг 8: ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь

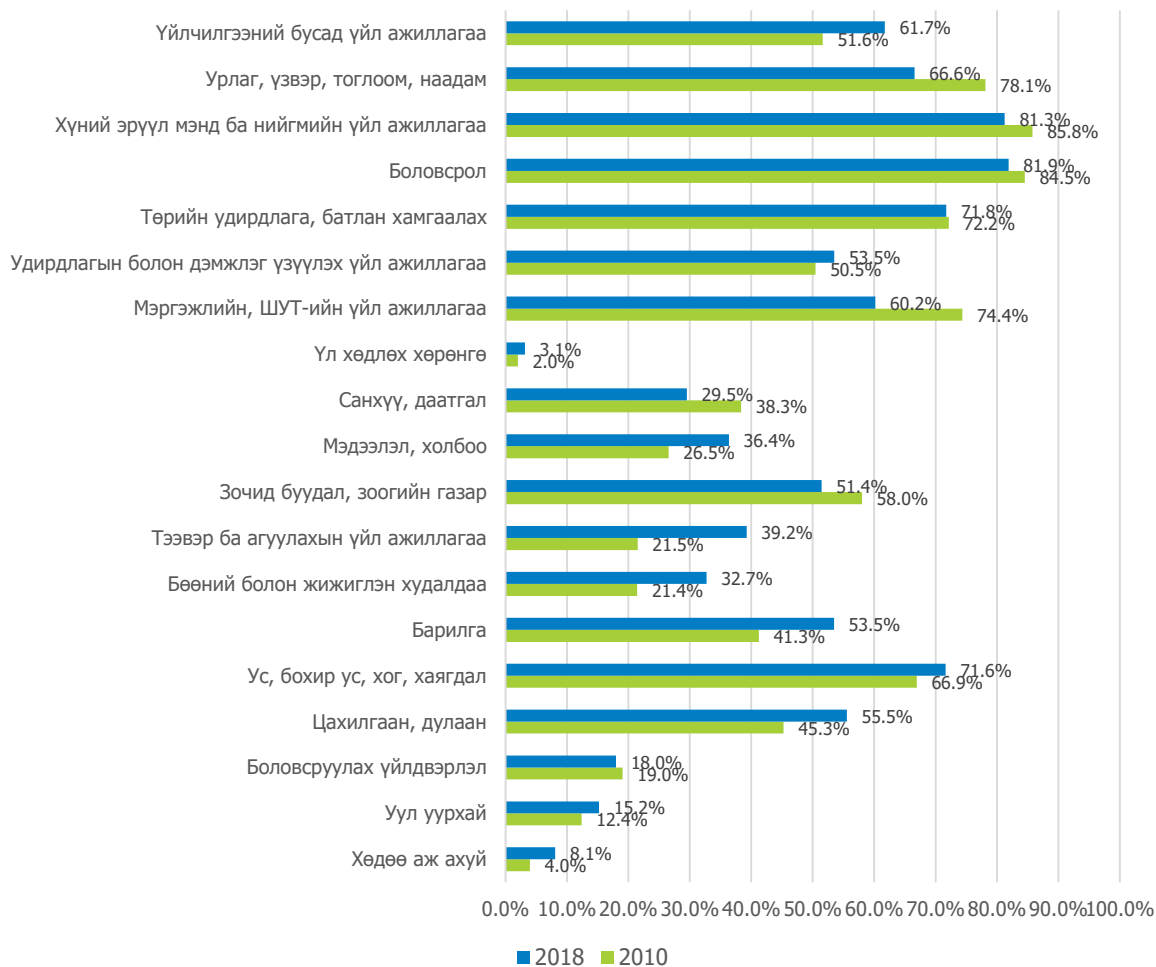


Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Салбаруудын нэмэгдэл өртгийн дүн дэх цалин, түүнтэй адилтгах шилжүүлгийн эзлэх хувийг 2010 болон 2018 оны байдлаар харуулав (Зураг 9).

Хөдөө аж ахуй (8.1%), уул уурхай (15.2%), боловсруулах үйлдвэрлэл (18.0%), үл хөдлөх хөрөнгө (3.1%) зэрэг салбарын нэмэгдэл өртөгт цалин, түүнтэй адилтгах шилжүүлгийн эзлэх хувь бага байгаа бол төрийн удирдлага, батлан хамгаалах (71.8%), Боловсрол (81.9%), Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа (81.3%), Ус, бохир ус, хог, хаягдал (71.6%) зэрэгт салбарт цалин, түүнтэй адилтгах шилжүүлгийн эзлэх хувьд өндөр байна.

Зураг 9: Салбарын нэмэгдэл өртөг дэх ажиллагчдын цалин, түүнтэй адилтгах шилжүүлгийн эзлэх хувь



Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Тухайн салбарын нийт ажиллагчдын тоонд эмэгтэй ажиллагчид талаас илүү хувийг эзэлдэг боловсруулах үйлдвэр (52.3%), бөөний болон жижиглэн худалдаа (56.6%), зочид буудал, зоогийн газар (68.0%), санхүү даатгал (67.9%), боловсрол (73.4%), Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа (84.2%), Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа (64.4%) зэрэг салбарт нийт эмэгтэй ажиллагчдын 58.8% ажиллаж байгаа бөгөөд дундаж цалингийн хэмжээ боловсруулах аж үйлдвэрийн салбараас бусад салбарын хувьд улсын дундаж цалингаас доогуур байна. Түүнчлэн эдгээр салбарт эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын дундаж цалингийн харьцаа 101.9-133.7% буюу эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 1.9-33.7 хувиар өндөр байна.

Хүснэгт 15: Нэмэгдэл өртөг дэх цалингийн эзлэх хувь, дундаж цалингийн болон ажиллагчдын хүйсийн харьцаа, 2018 он

	Салбарын нэмэгдэл өртөг дэх цалингийн эзлэх хувь	Нийт цалин дахь тухайн салбарын цалингийн эзлэх хувь	Дундаж цалингийн харьцаа, %	Нийт ажиллагчдын дүнд эзлэх хувь, %			Ажиллагчдын хүйсийн харьцаа, %		
				Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Хөдөө аж ахуй	8.1%	3.4%	103.1%	25.3%	27.0%	23.4%	100.0%	56.5%	43.5%
Уул уурхай	15.2%	14.0%	91.4%	5.1%	7.6%	2.2%	100.0%	79.6%	20.4%
Боловсруулах үйлдвэрлэл	18.0%	6.6%	119.2%	7.9%	7.1%	8.8%	100.0%	47.7%	52.3%
Цахилгаан, дулаан	55.5%	3.6%	105.5%	1.7%	2.8%	0.5%	100.0%	86.5%	13.5%
Ус, бохир ус, хог, хаягдал	71.6%	1.2%	104.3%	0.9%	1.0%	0.8%	100.0%	58.3%	41.7%
Барилга	53.5%	7.6%	96.9%	6.0%	9.4%	2.2%	100.0%	82.7%	17.3%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	32.7%	11.8%	114.9%	14.0%	11.5%	16.8%	100.0%	43.4%	56.6%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	39.2%	7.1%	88.9%	5.3%	8.7%	1.5%	100.0%	86.4%	13.6%
Зочид буудал, зоогийн газар	51.4%	2.0%	106.1%	3.2%	1.9%	4.6%	100.0%	32.0%	68.0%
Мэдээлэл, холбоо	36.4%	2.4%	121.5%	1.1%	1.2%	1.1%	100.0%	56.2%	43.8%
Санхүү, даатгал	29.5%	5.5%	133.7%	2.1%	1.3%	3.1%	100.0%	32.1%	67.9%
Үл хөдлөх хөрөнгө	3.1%	0.7%	121.9%	0.1%	0.1%	0.1%	100.0%	66.7%	33.3%
Мэргэжлийн, ШУТ-ийн үйл ажиллагаа	60.2%	3.1%	114.3%	1.6%	1.6%	1.6%	100.0%	52.8%	47.2%
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	53.5%	1.7%	92.7%	1.8%	1.8%	1.7%	100.0%	54.0%	46.0%
Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах	71.8%	10.5%	114.4%	7.5%	8.8%	6.1%	100.0%	62.0%	38.0%
Боловсрол	81.9%	11.6%	101.9%	8.4%	4.2%	13.1%	100.0%	26.6%	73.4%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	81.3%	5.4%	104.8%	3.9%	1.2%	6.9%	100.0%	15.8%	84.2%
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	66.6%	0.9%	99.7%	1.6%	1.2%	2.0%	100.0%	39.4%	60.6%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	61.7%	1.2%	116.5%	2.6%	1.7%	3.6%	100.0%	35.6%	64.4%
Дүн	26.1%	100.0%	119.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	52.9%	47.1%

Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Орлогын аргаар тооцсон ДНБ-ийн бүтцийг 2010 оны байдлаар авч үзвэл 22.6%-ийг цалин, нийгмийн даатгалын шимтгэл болон бусад шилжүүлэг эзэлж байсан бол 2019 онд энэ үзүүлэлтийн утга 26.1% болж, 3.5 пунктээр нэмэгджээ. Өөрөөр хэлбэл, нийт бий болсон баялгийн дөрөвний нэгийг цалин байдлаар хуваарилж байна.

Салбаруудад ажиллагчдын тоо, хүйсийн бүтэц, дундаж цалингийн хэмжээ зэргийг харгалзан үзэж, нэг ажиллагчид ногдох цалингийн хэмжээ буюу хөдөлмөрийн бүтээмжийг тооцож үзэхэд эрэгтэйчүүд илүү бүтээмж өндөртэй салбаруудад ажиллаж байна. Эрэгтэйчүүд нийт ажиллагчдын 52.9%-ийг бүрдүүлж нийт цалингийн 57.4%-ийг авч байна. Эмэгтэйчүүд нийт ажиллагчдын 47.1%-ийг бүрдүүлж байгаа хэдий ч нийт цалингийн 42.6%-ийг авч байна. Үүнээс үзэхэд тухайн жилд бий болгосон баялгийн 26.1 хувийг цалин хэлбэрээр дахин хуваарилж, түүнээс эрэгтэйчүүд нийт ажиллагсдад эзлэх хувиасаа илүү хувь (57.4%)-ийг

хүртэж, харин эмэгтэйчүүд нийт ажиллагсдад элэх хувиасаа бага хувь (42.6%)-ийг хүлээн авч байна. Уг үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил төдийлөн гарсангүй.

Шалгуур үзүүлэлт 4: Санхүүгийн үйлчилгээний хүрэлцээ

Дэлхийн эдийн засгийн форумаас гаргадаг Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлангийн Монгол Улсын нөхцөл байдлын талаарх хэсэгт банканд данс эзэмших зээл авах эрхийн үзүүлэлтэд 0.25 оноо (0-1 хүртэлх, 1 бол хамгийн муу үзүүлэлт) өгчээ.³⁶

Түүнчлэн Монгол Улсын нийт эмэгтэйчүүдийн 93.2% нь, эрэгтэйчүүдийн 90.3% банк санхүүгийн байгууллагад данс эзэмшдэг байна.³⁷

Монгол банк нь банкнуудын ипотекийн зээлийн тайлангийн мэдээллийг сар, улирал, жилээр нэгтгэн гаргадаг бөгөөд 2020 оны 6 дугаар сарын эцсийн байдлаар нийт 98.4 мянган ипотекийн үндсэн зээлдэгч байсан байна. Үндсэн зээлдэгчдийн мэдээлэлд зээлдэгчийн тоо болон зээлийн үлдэгдлийг үндсэн зээлдэгчийн сарын орлогын хэмжээ, насны бүлэг, ажилладаг салбар, хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, ам бүлийн тоо, хамтран зээлдэгчийн тоо зэрэг үзүүлэлтээр ангилан гаргадаг хэдий ч хүйсээр ангилан гаргаагүй байна.

МИК Холдинг ХК-ийн мэдээллээр 2019 оны 3 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар нийт ипотекийн зээлдэгч нарын 55.3% нь эрэгтэй зээлдэгч, тэдний зээлийн өрийн үлдэгдэл нийт зээлийн өрийн үлдэгдэлд 56.8%-ийг эзэлж байжээ. Цаашид уг мэдээллийг МИК Холдинг ХК байгуулагдсан цагаас хойших он, оноор гаргаж дүн шинжилгээ хийж, дүгнэлт хийх, ипотекийн мэдээллийг аль болохоор нарийвчлан гаргах шаардлагатай бөгөөд ингэх нь Монголын эрэгтэй, эмэгтэйчүүд болон тэдний гэр бүлийн амьдралд амин чухал үйлчилгээний төлөв байдал, бодлогын түвшний оновчтой шийдэл олж хэрэгжүүлэхэд өндөр ач холбогдолтой юм. Орон сууцны ипотекийн зээлийн журмын хувьд хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан заалт ороогүй байна.³⁸

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж байгууллагаас эдийн засгийн нөөц баялгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд хүйсээр алагчлахгүйгээр адил нөхцөлтэй шударга хуваарилахад төр, төрийн байгууллагууд өөрийн үйл ажиллагаагаар үлгэр дуурайл үзүүлж, төсөв, сангийн бодлогоор дамжуулан хувийн хэвшилд нөлөөлөх ёстой. Үүнийг хэрэгжүүлэх гол арга зам нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх явдал боловч өнөөгийн байдлаар энэ ажил зөвхөн эхлэлтийн байдалтай байна.

2019 оны байдлаар Монгол Улсын ДНБ-ий хэмжээ 2010 онтой харьцуулахад 3.8 дахин нэмэгдэж эдийн засаг тэлжээ. Энэхүү 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. Цаашид тухайн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгжийн эцсийн өмчлөгчид, бизнес эрхлэгчдийн хүйсээр ангилсан тоо мэдээллийг бий болгож, орлогын аргаар тооцсон ДНБ-ий 60 орчим хувийг эзлэх үйл ажиллагааны ашиг (ногдол ашиг), холимог орлогын хуваарилалтыг хүйсээр ангилж авч үзэх шаардлагатай.

³⁶ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

³⁷ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

³⁸ <http://www.mik.mn/mn/m336>

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 бага зэргийн хүндрэл бэрхшээл тулгарч байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Эд хөрөнгийн эрхийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа

Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлийн газрын мэдээллээр 2020 оны байдлаар газраас бусад үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн харьцаа 49.5 : 50.5 (эмэгтэй:эрэгтэй), газар өмчлөх, эзэмших, ашиглах эрхийн улсын бүртгэл дэх өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа 46.8 : 53.2 (эмэгтэй:эрэгтэй) байна.

Хүснэгт 16: Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй% : Эрэгтэй%)

Он	Газраас бусад үл хөдлөх эд хөрөнгийн хувьд	Газар өмчлөх, эзэмших, ашиглах эрхийн хувьд
2010	51.2 : 48.8	42.1 : 57.9
2011	50.3 : 49.7	40.9 : 59.1
2012	50.0 : 50.0	42.3 : 57.7
2013	49.8 : 50.2	43.4 : 56.6
2014	50.1 : 49.9	44.3 : 55.7
2015	49.6 : 50.4	48.0 : 52.0
2016	49.7 : 50.3	49.5 : 50.5
2017	50.4 : 49.6	47.5 : 52.5
2018	49.9 : 50.1	48.0 : 52.0
2019	49.9 : 50.2	47.1 : 52.9
2020	49.5 : 50.5	46.8 : 53.2

Эх үүсвэр: Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлийн газар

Шалгуур үзүүлэлт 2: Хөрөнгө эзэмших, ашиглах, өмчлөх эрхийн нөхцөл байдал

Дэлхийн эдийн засгийн форумас гаргадаг Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлангийн Монгол Улсын нөхцөл байдлын талаарх хэсэгт хөрөнгө эзэмших, ашиглах, өмчлөхтэй холбоотой дараах гурван үзүүлэлтэд оноо өгч үнэлжээ.³⁹ Монгол Улсад охидын өв залгамжлах эрхийн хувьд ямар нэг хязгаарлалт, хүндрэл бэрхшээл байдаггүй бол эмэгтэйчүүдийн газар болон газраас бусад хөрөнгийг эзэмших, ашиглах, өмчлөх эрхийн хувьд тодорхой хэмжээний хүндрэл бэрхшээл тулгардаг гэж үзжээ.

Хүснэгт 17: Хөрөнгө эзэмших, ашиглах, өмчлөх эрхийн нөхцөл байдлын үнэлгээ

Үзүүлэлт	Хэмжих нэгж	Үзүүлэлтийн утга
Охидын өв залгамжлалын эрх	0-1 (хамгийн сайнаас хамгийн муу)	0.00
Эмэгтэйчүүдийн газар эзэмших, ашиглах, өмчлөх эрх		0.25

³⁹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Эмэгтэйчүүдийн газраас бусад хөрөнгө эзэмших, ашиглах, өмчлөх эрх		0.25
---	--	------

Эх үүсвэр: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Түүнчлэн Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (Women, Business and Law) тайлангийн нэг үзүүлэлт нь хөрөнгийн болон өв залгамжлалын хуулиуд дахь жендэрийн зөрүүтэй байдалд дүн шинжилгээ хийдэг Хөрөнгө (Assets)-ийн үзүүлэлт⁴⁰ байдаг. Хөрөнгийн үзүүлэлтийг дараах 4 асуултад өгсөн хариултын нийлбэр оноо (хэрэв тийм бол “1”, үгүй бол “0” оноог өгнө)-г хувиар илэрхийлж тооцдог. Монгол Улсын хувьд Хөрөнгийн үзүүлэлтийн утга 100%-тай буюу хөрөнгө, өв залгамжлалын хуулиудад жендэрийн зөрүүтэй байдал байдаггүй гэж дүгнэгджээ.

Хүснэгт 18: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Хөрөнгийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо

Асуулт	Хариулт	Оноо
Үл хөдлөх хөрөнгө өмчлөхөд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд адил тэнцүү эрхтэй байдаг уу?	Тийм, Иргэний хуулийн 127.2 дахь болон 128.1 дэх заалт	1
Эцэг эхийнхээ хөрөнгийг өвлөж авахад эрэгтэй, эмэгтэй хүүхдүүд нь адил тэгш эрхтэй байдаг уу?	Тийм, Иргэний хуулийн 520 дугаар зүйл	1
Бэлэвсэрсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хөрөнгө өвлөх адил тэгш эрхтэй байдаг уу?	Тийм, Иргэний хуулийн 520 дугаар зүйл	1
Гэрлэгчдийн гэр бүлийн хөрөнгийг захиран зарцуулах адил тэгш эрхийг хуулиар хамгаалсан байдаг уу?	Тийм, Иргэний хуулийн 128 дугаар зүйл	1
Хөрөнгийн үзүүлэлт		4 буюу 100%

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 байгааг судалгаануудын үр дүн харуулж байна. Тухайлбал, эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эрэгтэйчүүд хөрөнгөө худалдах эсвэл гэрээслэх бие даасан эрхтэй гэж хариулах нь олонтоо. Эрэгтэйчүүд өөрсдийгөө сууц, ХАА-н газар гэх зэрэг голлох хөрөнгийг худалдах эсвэл гэрээслэх эрхтэй гэж үзэх нь илүү байна. Тухайлбал, эрэгтэйчүүдийн 97% нь үндсэн сууцаа худалдах эрхтэй гэсэн бол эмэгтэйчүүдийн 90% нь өөрсдийгөө тийм эрхтэй гэжээ.⁴¹

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагаа дахь жендэрийн мэдрэмжийн үнэлгээ

⁴⁰ https://wbi.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbi_ma

⁴¹ “Хөрөнгийн эзэмшил, аж ахуй эрхлэлтийг жендэрийн төлөв байдлаар тодорхойлох нь туршилтын судалгааны тайлан”, Үндэсний статистикийн хороо, Азийн хөгжлийн банк, 2018 он.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 16.1.1-д **Засгийн газар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар** “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” **бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг.**

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагааны төлөвлөлтийн үе шат: Сангийн яаманд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн асуудлаар сургалт мэдээлэл хийгдэж, түншлэгчдийн дэмжлэгтэйгээр сургалтын гарын авлага боловсруулагдан төрийн албан хаагчдыг сургалтад үе шаттайгаар хамруулж байна. Орон нутаг, байгууллага, улсын төсөвт жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэхийн тулд байгууллага агентлагуудын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхээс гадна жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эрх зүй, бодлогын орчныг бүрдүүлэх, орон нутгийн анхан шатны нэгжээс эхэлсэн судалгаа, туршилтын ажлуудыг шат дараатай зохион байгуулах ажлыг Сангийн яам харьяа байгууллага, агентлагууд дундаа манлайлан гүйцэтгэх нь хөгжлийн өнөөгийн тулгамдсан хэрэгцээ болж байна.⁴²

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх үе шат: Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай хуулийн 10.1-д Захиалагч тендерийн үнэлгээ хийхдээ дараах этгээдэд давуу эрх олгоно гэж заасан байдаг. Үүнд:

1. Монгол Улсын гарал үүсэлтэй болон хог хаягдал дахин боловсруулсан бараа нийлүүлэх тендер ирүүлсэн этгээд;
2. 50-иас доошгүй хувийг нь бие даан гүйцэтгэхээр ажил гүйцэтгэх тендер ирүүлсэн дараах этгээд:
 - Монгол Улсын иргэн, хуулийн этгээд;
 - Монгол Улсад бүртгэлтэй, өмчийнх нь 50-иас доошгүй хувь нь Монгол Улсын иргэн, хуулийн этгээдийн хувь хөрөнгөөс бүрдсэн гадаадын хөрөнгө оруулалттай хуулийн этгээд;
3. орон нутагт үйлдвэрлэсэн бараа, материал, үзүүлж байгаа үйлчилгээг хамгийн ихээр ашигласан;
4. орон нутгаас хамгийн их ажиллах хүч авсан.
5. хуулийн этгээдийн ажиллах хүчний 90-ээс доошгүй хувь нь Монгол Улсын иргэн байх.
6. инновацийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэгч дотоодын аж ахуйн нэгж.
7. ажиллах хүчний 30 ба түүнээс дээш хувийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн эзэлдэг, 25 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж.

Дээр дурдсанаас бусад тохиолдолд ямар нэг давуу эрх олгох хууль тогтоомжийн заалт байхгүй байна. Бусад улс орнуудын хувьд эмэгтэй өмчлөгчтэй бизнест давуу эрх олгох зэрэг хууль зүйн зохицуулалтууд байдаг.

Төрийн байгууллагаас болон санхүүгийн байгууллагаас гаргасан эмэгтэй өмчлөгчтэй аж ахуйн нэгж гэсэн тодорхойлолт одоогоор Монгол Улсад байхгүй. ҮСХ одоогоор аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнес регистрийн сангийн мэдээллийг жил бүр шинэчлэн гаргадаг бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй өмчлөгчтэй аж ахуйн нэгж, байгууллага гэдэг байдлаар ангилан гаргах боломжтой гэсэн хэдий ч хүйсээр ангилсан мэдээллийг шууд гаргах боломжгүй

⁴² Монгол Улсын Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратеги (2016-2024). Монгол Улсын Сангийн сайдын 2016 оны 122 дугаар тушаал.

байсан. Тиймээс бүртгэлтэй болон үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт тоонд эмэгтэй эзэнтэй жижиг, дунд аж ахуйн нэгжийг тодорхойлох боломжгүй байна. Дэлхийн банкны 2013 оны Аж ахуйн нэгжийн судалгааны дүнгээс харахад Монгол Улс дахь нийт аж ахуйн нэгжийн 38.9% нь өмчлөлд нь эмэгтэйчүүд оролцсон, 36.6% нь удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүд ажилладаг аж ахуйн нэгжүүд байжээ. Энэ үзүүлэлт Хятад гэх зэрэг Зүүн Азийн орнуудаас доогуур байгаа бол ОХУ (28.5%), Казакстан (28.3%), Азербайжан (4.1%) зэрэг бусад социалист системд байсан улсуудынхаас өндөр байна.⁴³

Шалгуур үзүүлэлт 2: Төрийн зорилт чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүрээнд батлан мөрдүүлсэн хууль тогтоомж, дүрэм журам дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын үнэлгээ

Төрийн байгууллага иргэд, үйлчлүүлэгчдийн өмнө хийж гүйцэтгэсэн ажлаа тайлагнаж хариуцлагатайгаар үйл ажиллагаа явуулахад салбарын үйл ажиллагааны үр дүнг илэрхийлэх статистик мэдээлэл, тухайлбал, үйлчлүүлэгчдийн тооны талаарх мэдээлэл хангалтгүй байна. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх статистик мэдээлэл салбар, байгууллага бүр дээр харилцан адилгүй, хангалтгүй байна. Монгол Улсын ДНБ-ий хагасыг зарцуулдаг, нийт ажиллагчдын 15 орчим хувь нь ажиллаж байгаа төрийн байгууллагын салбарын үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл нь зөвхөн төсвийн зарцуулалт, ажиллагчдын тоогоор хязгаарлагдаж байгаад дүгнэлт хийх хэрэгтэй байна.⁴⁴ Энэхүү дүгнэлтийг 2010 онд Авлигатай тэмцэх газраас хийж байсан бөгөөд энэхүү нөхцөл байдал өнөөдөр ч мөн байсаар байна.

Албан бус судалгаа, ажиглалтын үр дүнгээс харахад өрхийн болон өрхийн гишүүдтэй холбоотой асуудлаар төрийн үйлчилгээг авахаар гэр бүлийн ихэвчлэн эмэгтэй гишүүн нь баг, хороо болон сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газар болон бусад төрийн байгууллагуудад ханддаг байна. Түүнчлэн хүүхдийн мөнгө авахаар хүсэлт гаргах зэрэгт заавал ээж нь ирэх ёстой гэсэн журмыг баримталдаг нь гэр бүлийн эрэгтэй гишүүд, аавуудын оролцоо, үүрэг, хариуцлагыг бууруулж байна гэж эмэгтэйчүүд үзэж байна.

Шигтгээ 7: Төрийн байгууллагын үйлчилгээнд гарч байгаа хүндрэл бэрхшээлийн талаарх иргэдийн санал бодол...

“...Аав нь байна даа хүүхдийнхээ, гэр бүлийнхээ асуудалд оролцог, бас үүрэг хариуцлагаа мэдрэг гэж бодож би нөхрийгөө хороо ороод хүүхдийн мөнгө хөвцөлдөөд ир гээд явуулсан юм. Гэтэл заавал ээж нь өөрийн биеэр ирэх ёстой, тийм журамтай юм гэнэ ээ гээд эргээд ирсэн. Би чинь дөнгөж төрсөн, хүүхдээ хараад гэртээ байж байгаа хүн шүү дээ. Тэгээд л зайлшгүй хороо, тэгээд цаашаагаа дүүрэг, банк орох хэрэгтэй болсон”.

-Үнэлгээний хүрээнд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас...

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.

Олон улсад төрийн худалдан авалт нь нийгмийн зорилтууд болон тогтвортой эдийн засгийн хөгжилд хүрэхэд төр засагт туслах гол арга хэрэгсэл гэж үзэж байна. Төрийн худалдан авалт хөгжиж буй орнуудын ДНБ-ий 10-15 хувийг, буурай хөгжилтэй орнуудын ДНБ-ий 30-

⁴³ “SMEs and Women-owned SMEs in Mongolia: Market Research Study”, International Finance Corporation (IFC), World Bank

⁴⁴ “Монгол Улсын төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшнийг үнэлэх 2010 оны судалгааны тайлан”, Авлигатай тэмцэх газар. 2011 он.

40 хувийг эзэлдэг. Энэ хэмжээгээр төсвийн зардал, төрийн худалдан авалт тухайн улс орны өсөлт, нийгэм эдийн засгийн шилжилтийн хувьд бодлогын чухал арга хэрэгсэл болдог. Гэрээ байгуулах тэгш боломжийг олгосон бодлого зохицуулалт бүхий орчин бүрдсэнээр оролцоотой төрийн худалдан авалт бий болдог.⁴⁵ Гэтэл Монгол Улсад төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагааны хууль, зохицуулалтад жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, тэгш боломжийг олгох тухай зохицуулалт тусгагдаагүй байна.

Төрийн байгууллагуудын хувьд үйлчлүүлэгчдийн тоо, түүний дотор хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж олон нийтэд мэдээлэх нь төрөөс үзүүлж байгаа бүх төрлийн үйлчилгээнд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглох заалтыг хэрэгжүүлэх эхний алхам байх болно. Гэтэл хүйсээр ангилсан үйлчлүүлэгчдийн талаарх мэдээлэл төрийн байгууллагууд дээр харьцангуй бага байгаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хийх, хэрэгжүүлэх суурь нөхцөл бүрдээгүй байгааг харуулж байна.

Хүүхдийн болон гэр бүлийн нийтлэг асуудлаар төрийн үйлчилгээ авахад заавал ээж нь ирэх ёстой гэсэн шаардлагыг тавьж байгаа нь төрийн үйлчилгээ дэх жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын нэг хэлбэр гэж үзэж болохоор байна. Эдгээр зохицуулалт болон жендэрийн хэвшмэл үзэл нь эмэгтэй хүний ачааллыг хэт нэмэгдүүлэх, цалинтай ажилд нь саад болох, улмаар цалинтай ажил эрхлэх боломжгүйд хүргэх, энэ нь гэр бүлийн зохистой харилцаа болон орлого, түүнчлэн улсын ажиллах хүчний өсөлт, бүтээмжид сөргөөр нөлөөлж байна.

⁴⁵ “Research Report: Gender, Trade and Public Procurement Policy: Kenya, India, Australia, Jamaica”, Raymond Mark Kirton, Commonwealth Secretariat, 2013

10 дугаар зүйл. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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

Заалт 10.1.1. томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Засгийн газрын бүрэлдэхүүн дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа

Засгийн газарт томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуулийн 11.1.3, 11.1.5, 11.1.7-д заасны дагуу Монгол Улсын Ерөнхий сайд, Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүн буюу сайд нар, шадар сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга болон дэд сайд нарыг хамруулан авч үзсэн. УИХ-ын 2020 оны сонгуулийн үр дүнд байгуулагдсан Засгийн газрын бүтэц дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны хүйсийн харьцаа 16.1 : 83.9 хувьтай байгаа нь хуульд заасан квотыг хангажээ. Засгийн газрын гишүүн, сайдын түвшинд авч үзвэл хүйсийн харьцаа 17.6 : 82.4 хувьтай байгаа нь квотыг мөн хангажээ. Харин дэд сайд нарын хүйсийн харьцаа 14.3 : 85.7 хувьтай байгаа нь хуульд заасан квотод хүрэхгүй байна.

Хүснэгт 19: Засгийн газрын бүтэц дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Бүгд		Сайд		Дэд сайд	
	Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар
2012-2014	5: 31	13.9 : 86.1	3 : 16	15.8 : 84.2	2 : 15	11.8 : 88.2
2014-2016	5: 31	13.9 : 86.1	2 : 17	10.5 : 89.5	3 : 14	13.9 : 86.1
2016-2017	5 : 24	17.2 : 82.8	2 : 14	12.5 : 87.5	3 : 10	23.9: 76.1
2017-2020	7 : 22	24.1 : 75.9	2 : 14	12.5 : 87.5	5 : 8	38.5 : 61.5
2020	5: 26	16.1 : 83.9	3 : 14	17.6 : 82.4	2 : 12	14.3 : 85.7

Эх үүсвэр: Тухайн үеийн Засгийн газрын гишүүдийн томилгооны талаарх мэдээлэлд үндэслэн гаргав.

НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх байгууллага (UN Women) болон Олон улсын парламентын холбоо (Inter-parliamentary Union)-ноос гаргасан 2019 оны улс төр дэх эмэгтэйчүүд зураглалаас ⁴⁶ харахад 2019 оны 1 дүгээр сарын байдлаар нийт парламентын гишүүдийн 24.3%-ийг, Засгийн газрын гишүүдийн 20.7%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байжээ. Хэдийгээр жендэрийн тэгш байдлын хувьд зөрүү их байгаа хэдий ч энэ нь өмнөх цаг хугацаанд гарж байгаагүй хамгийн өндөр хувь ажээ.

2019 оны 9 дүгээр сарын 1-ний өдрийн байдлаар сайд нарын 50-аас дээш хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж буй 14 засгийн газар байна. Үүнд: Испани (62.5%), Финлянд (61.1%), Никарагуа (58.8%), Швед (54.5%), Албани (53.3%), Руанда (52.0%), Канад, Колумб, Коста Рика, Эл Сальвадор, Гвиней Биссау, Гайти, Молдав, Өмнөд Африк (50.0%) зэрэг улс багтаж байна.⁴⁷

⁴⁶ https://iknowpolitics.org/sites/default/files/ipu_femmesenpolitique_2019_en.pdf

⁴⁷ <https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/here-are-most-gender-balanced-cabinets-world-today>

Шалгуур үзүүлэлт 2: Аймаг, нийслэл дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа

Аймаг, нийслэлд томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуулийн 11.1.9 болон 11.2-д заасны дагуу аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын дарга, Засаг дарга, Засаг даргын орлогч нарыг хамруулан авч үзсэн. Төрийн албаны зөвлөл (ТАЗ)-өөс Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоон бүртгэлийн тайланд 2016 оноос эхлэн хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг гаргаж эхэлсэн учраас 2016 оноос хойш тоо мэдээллийг энд ашиглалаа. 2019 оны байдлаар аймаг, нийслэл дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны хүйсийн харьцаа 8.4 : 91.6 хувьтай байжээ. ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д заасан аймаг, нийслэлд томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх аль нэг хүйсийн төлөөлөл 15 хувиас доошгүй байна гэсэн квот хангагдаагүй хэвээр байна. Түүний дотор аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, ИТХ-ын дарга нар бүгд эрэгтэйчүүд байсан бол аймаг, нийслэлийн Засаг даргын орлогч нарын хүйсийн харьцаа 17.9 : 82.1 хувьтай байсан нь зөвхөн энэ түвшинд квот хангагджээ.

Хүснэгт 20: Аймаг, нийслэл дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Бүгд		ИТХ-ын дарга		Засаг дарга		Засаг даргын орлогч	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
2014	0 : 71	0 : 100	0 : 22	0 : 100	0 : 22	0 : 100	0 : 27	0 : 100
2016	6 : 73	7.6 : 92.4	0 : 22	0 : 100	0 : 22	0 : 100	6 : 29	17.1 : 82.9
2017	5 : 76	6.2 : 93.8	0 : 22	0 : 100	0 : 22	0 : 100	5 : 32	13.5 : 86.5
2018	5 : 76	6.2 : 93.8	0 : 22	0 : 100	0 : 22	0 : 100	5 : 32	13.5 : 86.5
2019	7 : 76	8.4 : 91.6	0 : 22	0 : 100	0 : 22	0 : 100	7 : 32	17.9 : 82.1

Эх үүсвэр: Тухайн онуудын төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан. Төрийн албаны зөвлөл

Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль батлагдаж хэрэгжиж эхэлсэн 1992 оноос хойш 2019 оныг хүртэлх хугацаанд аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, ИТХ-ын даргаар эмэгтэй хүн огт сонгогдож байгаагүй ажээ.

Шалгуур үзүүлэлт 3: Дүүрэг дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа

Дүүрэгт томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуулийн 11.1.9 болон 11.2-д заасны дагуу дүүргийн ИТХ-ын дарга, Засаг дарга, Засаг даргын орлогч нарыг хамруулан авч үзсэн. ТАЗ-өөс Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоон бүртгэлийн тайланд 2019 оноос эхлэн сум, дүүргийн түвшний төрийн улс төрийн албан тушаалтны хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг гаргасан учраас 2019 оны тоо мэдээллийг энд ашиглалаа. 2019 оны байдлаар дүүрэг дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа 28.9 : 71.1 хувьтай байгаа нь ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д заасан дүүрэгт томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх аль нэг хүйсийн төлөөлөл 20 хувиас доошгүй байна гэсэн квотыг хангажээ.

Хүснэгт 21: Дүүрэг дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа, 2019 оны байдлаар (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

	Тоо	Хувь
ИТХ-ын дарга	4 : 5	44.4 : 55.6

Засаг дарга	2 : 7	22.2 : 77.8
Засаг даргын орлогч	5 : 15	25.0 : 75.0
Бүгд	11 : 27	28.9 : 71.1

Эх үүсвэр: Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн 2019 оны улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 4: *Суман дахь төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа*

Суманд томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуулийн 11.1.9 болон 11.2-д заасны дагуу сумын ИТХ-ын дарга, Засаг дарга, Засаг даргын орлогч нарыг хамруулан авч үзсэн. ТАЗ-өөс Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоон бүртгэлийн тайланд 2019 оноос эхлэн сум, дүүргийн түвшний төрийн улс төрийн албан тушаалтны хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг гаргасан учраас 2019 оны тоо мэдээллийг энд ашиглалаа. 2019 оны байдлаар суманд дахь төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа 16.6 : 83.4 хувьтай байгаа нь ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д заасан суманд томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна гэсэн квотыг хангасангүй. Сумын ИТХ-ын дарга, Засаг дарга, Засаг даргын орлогч нарын бүх түвшинд хуульд заасан квот хангагдсангүй.

Хүснэгт 22: Суман дахь улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа, 2019 оны байдлаар (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

	Тоо	Хувь
ИТХ-ын дарга	59 : 271	17.9 : 82.1
Засаг дарга	44 : 286	13.3 : 86.7
Засаг даргын орлогч	61 : 269	18.5 : 81.5
Бүгд	164 : 826	16.6 : 83.4

Эх үүсвэр: Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн 2019 оны улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 5: *Хорооны Засаг дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа*

Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 3.1-д “Монгол Улсын нутаг дэвсгэр засаг захиргааны хувьд аймаг, нийслэлд, аймаг нь суманд, сум нь багт, нийслэл нь дүүрэгт, дүүрэг нь хороонд хуваагдана” гэж заасан байдаг. Төрийн албаны тухай хуулийн 11.1.9-д заасны дагуу баг, хорооны түвшинд төрийн улс төрийн албан тушаалтан нь баг, хорооны Засаг дарга нар байна. Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулиар баг, хорооны засаг даргыг баг, хорооны иргэдийн нийтийн хурлаас сонгож, сум, дүүргийн Засаг дарга батламжилдаг. Гэтэл ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх аль нэг хүйсийн төлөөлөл хороонд 30 хувиас доошгүй байна гэж заасан байгаа нь дараах зөрүүтэй байдлыг үүсгэж байна. Үүнд: (i) Засаг, захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуульд заасан хороотой ижил статустай баг гэсэн засаг захиргааны нэгжийг орхигдуулсан, (ii) Баг, хорооны Засаг даргыг тухайн баг, хорооны иргэд шууд буюу иргэдийн нийтийн хурлаас сонгодог хуулийн зохицуулалттай зөрчилдөж байна.

2019 оны жилийн эцсийн байдлаар 1,639 баг, 169 хороо байна.⁴⁸ Хорооны Засаг дарга нарын хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг одоогоор нэгтгэн гарахгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Томилогдсон төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцааг ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д заасантай харьцуулан дүгнэхэд дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 23: Төрийн улс төрийн албан тушаалтнуудын доторх хүйсийн харьцааг ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д заасан харьцаатай харьцуулсан байдал

Түвшин	Зорилтот түвшин (%)	Гүйцэтгэл (%)	Тайлбар дүгнэлт
Засгийн газар	15	16.1	Хуульд заасан доод хэмжээнээс бага зэрэг давсан байдалтай байна. Олон улсын дундаж 20 хувьтай байгаа бөгөөд олон улсын түвшинтэй харьцуулахад доогуур түвшинд байна.
Аймаг, нийслэл	15	8.4	Хуульд заасан доод хэмжээнээс ихээхэн зөрүүтэй байна. Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын дарга, Засаг даргаар зөвхөн нэг хүйсийн төлөөлөл ажиллаж ирсэн байна.
Дүүрэг	20	28.9	Хуульд заасан квотыг хангасан.
Сум	25	16.6	Хуульд заасан доод хэмжээнээс ихээхэн зөрүүтэй байна. ИТХ-ын дарга, Засаг дарга, Засаг даргын орлогч зэрэг бүхий л түвшинд хүйсийн харьцаа хуульд заасан доод түвшнээс доогуур байна.
Хороо	30	-	Хорооны Засаг дарга нарын хүйсийн талаарх тоо мэдээллийг цуглуулж, нэгтгэн дүгнэхгүй байна.

Улс төрийн намын үйл ажиллагаа, удирдах зөвлөлд оролцох эмэгтэйчүүдийн оролцоог зохистой түвшинд хангаж чадахгүй, бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцааг хангаж чадахгүй байгаатай холбоотойгоор улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа алдагдсан нь төрийн улс төрийн албан тушаалд томилогдох аль нэг хүйсийн доод хувийг хангах боломжгүйд хүргэж байна.

Заалт 10.1.2. төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байх.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга (ТНБД), Засгийн газрын агентлагийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа

Төрийн албаны тухай хуулийн 12.1.5, 12.1.6-д заасны дагуу Яамдын ТНБД, Засгийн газрын агентлагийн дарга нар нь төрийн захиргааны албан тушаалтан байдаг. 2019 оны байдлаар Яамдын ТНБД, Засгийн газрын агентлагийн дарга нарын хүйсийн харьцаа 4.7 : 95.3 хувьтай байжээ. Хуульд заасан квоттой харьцуулахад ихээхэн зөрүүтэй байгаа бөгөөд 13 ТНБД-ын зөвхөн 1 нь, 30 агентлагийн даргын зөвхөн 1 нь эмэгтэй дарга байжээ.

⁴⁸ Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан - <http://1212.mn/>

Хүснэгт 24: Яамдын ТНБД, Засгийн газрын агентлагийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Бүгд		ТНБД		Агентлагийн дарга	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
2014	5 : 39	11.4 : 88.6	3 : 12	20 : 80	2 : 27	6.9 : 93.1
2016	1 : 39	2.5 : 97.5	1 : 12	7.7 : 92.3	0 : 27	0 : 100
2017	1 : 39	2.5 : 97.5	1 : 12	7.7 : 92.3	0 : 27	0 : 100
2018	2 : 41	4.7 : 95.3	1 : 12	7.7 : 92.3	1 : 29	3.3 : 96.7
2019	2 : 41	4.7 : 95.3	1 : 12	7.7 : 92.3	1 : 29	3.3 : 96.7

Эх үүсвэр: Төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 2: Төрийн бусад төв байгууллагын удирдлагын доторх хүйсийн харьцаа

ТАЗ-өөс гаргадаг Төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд ТНБД болон агентлагийн дарга нарын тоон мэдээллийг гаргаж, төрийн бусад төв байгууллагын удирдлагын талаарх мэдээллийг гаргадаггүй байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 18.2-д “Тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, түүнтэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна” гэж заасан байдаг. Түүнтэй адилтгах бусад албан тушаал гэдэгт ТАЗ-ийн саналыг үндэслэн УИХ-аас зэрэг дэвийг нь тогтоодог байгууллага буюу төрийн бусад төв байгууллагын удирдлага гэж үзэж нийт эрхэлсэн түшмэлийн тооноос ТНБД болон агентлагийн дарга нарын тоог хасаж тооцлоо. Цаашид төрийн бусад төв байгууллагын удирдлага гэдгийг хуульд тодорхой зааж өгөх шаардлагатай байна. 2019 оны байдлаар төрийн бусад төв байгууллагын удирдлагын доторх хүйсийн харьцаа 44.1 : 55.9 хувьтай байжээ. ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.2-д заасан бусад төв байгууллагын удирдлагын дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 20 хувиас доошгүй байна гэсэн квот хангагджээ.

Хүснэгт 25: Төрийн бусад төв байгууллагын удирдлагын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Тоо	Хувь
2016	21 : 69	23.3 : 76.7
2017	27 : 49	35.5 : 64.5
2018	27 : 39	40.9 : 59.1
2019	26 : 33	44.1 : 55.9

Эх үүсвэр: Төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 3: Яамны газар, хэлтсийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа

Төрийн албаны тухай хуулийн 18.3-д “эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд яамны газрын дарга, хэлтсийн дарга, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна” гэж заасан байдаг учир ТАЗ-өөс гаргадаг Эрхэлсэн түшмэлийн тоог энд ашиглав. Яамдын газар, хэлтсийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа 2016 онд 25.6 : 74.4 хувьтай байсан бол 2019 онд 40.1 : 59.9 хувь болж, ахиц дэвшил гарчээ. ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.2-д заасан яамдын газар, хэлтсийн дарга нарын дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байна гэсэн квот хангагджээ.

Хүснэгт 26: Яамны газар, хэлтэс, албадын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Тоо	Хувь
2016	62 : 180	25.6 : 74.4
2017	102 : 161	38.8 : 61.2
2018	85 : 155	35.4 : 64.6
2019	207 : 309	40.1 : 59.9

Эх үүсвэр: Төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 4: Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар (ЗДТГ)-ын дарга, хэлтэс, албадын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа

ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.2-д аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга, хэлтэс албадын дарга нарын доторх аль нэг хүйсийн төлөөллийн харьцааг заасан байдаг хэдий ч ТАЗ-өөс гаргадаг тоо мэдээлэлд зөвхөн аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн засаг даргын тамгын газрын дарга нарын тоог ангилж гаргасан байсан учир энд зөвхөн уг тоог авч дүгнэлт хийлээ. Түүнчлэн сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга нарын тоог зөвхөн 2019 оноор гаргасан байсныг энд ашиглалаа. Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа 2016 онд 9.1 : 90.9 хувьтай байсан бол 2019 онд 18.2 : 81.8 хувь болж, ахиц дэвшил гарсан хэдий ч хуульд заасан квотыг хангаж чадахгүй хэвээр байжээ. Харин сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа 2019 онд 56.0 : 44.0 болж, хуульд заасан квотыг хангажээ.

Хүснэгт 27: Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Тоо	Хувь
2016	1 : 21	4.5 : 95.5
2016	2 : 20	9.1 : 90.9
2017	4 : 18	18.2 : 81.8
2018	4 : 18	18.2 : 81.8
2019	4 : 18	18.2 : 81.8

Эх үүсвэр: Төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Хүснэгт 28: Сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Тоо	Хувь
2019	190 : 149	56 : 44

Эх үүсвэр: Төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэл. Төрийн албаны зөвлөл

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтнуудын доторх хүйсийн харьцааг ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-д заасантай харьцуулан дүгнэхэд дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 29: Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтнуудын доторх хүйсийн харьцааг ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.2-д заасан харьцаатай харьцуулсан байдал

Түвшин	Зорилтот түвшин (%)	Гүйцэтгэл (%)	Тайлбар дүгнэлт
Яамдын ТНБД	15	7.7	Хуульд заасан доод хэмжээнээс ихээхэн зөрүүтэй байна. Яамдын ТНБД нар бараг бүгд нэг хүйсийн хүмүүс байна.
Агентлагийн дарга	15	3.3	Хуульд заасан доод хэмжээнээс ихээхэн зөрүүтэй байна. Агентлагийн дарга нар бараг бүгд нэг хүйсийн хүмүүс байна.
Бусад төв байгууллагын удирдлага	20	44.1	Хуульд заасан квотыг хангасан.
Яамдын газар, хэлтсийн дарга	30	40.1	Хуульд заасан квотыг хангасан.
Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга	40	18.2	Хуульд заасан доод хэмжээнээс ихээхэн зөрүүтэй байна. Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга нар бараг бүгд нэг хүйсийн хүмүүс байна.
Сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга	40	44.0	Хуульд заасан квотыг хангасан.

Дээд шатны удирдлагын түвшинд буюу яамдын ТНБД, 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 21.1.4-д заасны дагуу уг заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байна. ТАЗ-өөс төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцааг тодорхойлж, дүгнэлт хийж, удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахдаа харгалзан үзэх, тухайн албан тушаалтныг томилох эрх бүхий албан тушаалтанд зөвлөмж, заавар хүргүүлэх зэргээр уг заалтын биелэлтийг хангуулан ажиллах шаардлагатай байна.

Заалт 10.1.3. Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа*

Төрийн албаны тухай хуулийн 13.1-д Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх албан тушаал хамаарна гэж зааснаас дараах албан тушаалтныг энд хамруулж авч үзсэн. Үүнд:

Хүснэгт 30: Төрийн тусгай албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Хамаарах албан тушаалтан	Тоо	Хувь
Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн (13.1.1)	2 : 7	22.2 : 77.8
Бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор (13.1.1), шүүхийн шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн (13.1.6)	1,563 : 1,260	55.4 : 44.6
Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга (13.1.2)	0 : 1	0 : 100
Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч (13.1.3)	0 : 3	0 : 100
Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн (13.1.3)	0 : 4	0 : 100
Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга (13.1.3)	2 : 0	100 : 0
Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга (13.1.3)	0 : 2	0 : 100
Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн (13.1.3)	3 : 3	50 : 50
Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал (13.1.3)	187 : 202	48.1 : 51.9
Дипломат албан тушаалтан (13.1.5)	42 : 49	46.1 : 53.8
Гаалийн байцаагч (13.1.6)	645 : 527	55 : 45
Дүн	2,444: 2,058	54.3 : 45.7

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 442 дугаар тогтоолоор гадаад улсад ажиллах дипломат ажилтны тооны хязгаарыг 250 гэж тогтоосон, одоо гадаад улсад ажиллаж байгаа албан хаагчдын тоо нууцын зэрэглэлд байдаг байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.3-д заасан төрийн тусгай албан хаагчдын хүйсийн харьцаа 54.3 : 45.7 хувьтай байгаа нь хуульд заасан квотыг хангаж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ-ийн 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. Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга удирдах түвшний төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд нэг хүйсийн төлөөлөл буюу эрэгтэйчүүд давамгайлсан байдалтай байна. Бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор (13.1.1), шүүхийн шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал, гаалийн улсын байцаагч зэрэг гүйцэтгэх шатны албан тушаалтныг хамруулан авч үзвэл хүйсийн харьцаа хуульд заасан квотыг хангаж байна.

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2020 оны 1 дүгээр сарын 23-ны өдөр УИХ-аас батлан гаргасан бөгөөд хуулийн 12.9-д "Комиссын гишүүнийг томилохдоо жендэрийн тэгш байдлыг харгалзан үзэх бөгөөд энэ хуулийн 12.1-д заасан таван гишүүний 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байна" гэж заасан. Хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.12-д "Комиссын гишүүнийг сонгон шалгаруулах журмыг Хууль зүйн байнгын хороо батална" хэмээн заасны дагуу УИХ-ын

Хууль зүйн байнгын хорооноос журмын төслийг боловсруулан батлан гаргаж, ХЭҮК-ийн гишүүдийг сонгон шалгаруулж томилсон нь хуульд заасан хүйсийн харьцааг хангаж чаджээ.

Заалт 10.1.4. төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа*

Төрийн албан хаагчдын тоо мэдээлэлд төрийн үйлчилгээ, төрийн захиргаа, төрийн тусгай, төрийн улс төрийн албанд ажиллагсдын тоон мэдээллийг гаргадаг хэдий ч ЖЭТБХТХ-д заасанчлан төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны тоон мэдээллийг гаргаагүй байна. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 17 дахь илтгэлд дурдсан 2018 оны статистик мэдээллээс харахад аймгийн төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа 2018 оны байдлаар 29.3 : 70.7 хувьтай байгаа нь хуульд заасан квотыг хангаагүй байжээ.

Хүснэгт 31: Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Тоо	Хувь
2018	564 : 1,367	29.3 : 70.7

Эх үүсвэр: Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 17 дахь илтгэл

Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын 71.6%-ийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байгаа хэдий ч удирдах албан тушаалтнуудын 29.3% нь эмэгтэйчүүд байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлсэн байдал

Төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн албаны зөвлөл ЖЭТБХТХ-ийн 21.1.4-д заасны дагуу хуулийн 10.1 дэх заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байна. ТАЗ нь төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа алдагдсан байхад хүйсийн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх үүрэгтэй боловч энэ чиглэлийн ямар нэг арга хэмжээ авч ажиллаагүй байна. Хууль хэрэгжих хугацаанд энэ чиглэлээр арга хэмжээ авч ажиллах нь байтугай энэ чиглэлийн тоо мэдээллийг гаргаж, үнэлэлт дүгнэлт өгч ажиллаагүй ажээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 авалгүй явж иржээ.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагын гишүүдийн хүйсийн харьцаа

Уг үзүүлэлтийг тодорхойлох статистик мэдээллийг цуглуулж, нэгтгэн дүгнэх байгууллага огт байхгүй явж ирсэн. Энэ удаа ЖҮХАА-наас нэгтгэн гаргасан “Төрийн захиргааны төв байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, 2019 онд гүйцэтгэсэн үйл ажиллагааны үр дүнгийн товчоо хүснэгт (2020-01-20)” мэдээллийг ашиглалаа. Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам; Эрчим хүчний яам; Сангийн яам; Барилга хот байгуулалтын яам; Хууль зүй дотоод хэргийн яам энэхүү үзүүлэлтэд хамаарах мэдээллээ тайлагнаагүй байсан тул эдгээр байгууллагын мэдээлэл уг үзүүлэлтэд тусгагдаагүй болно.

Хүснэгт 32: Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагын гишүүдийн хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Бүгд	Тоо	Хувь
2019	772	283 : 489	37 : 63

Эх үүсвэр: “Төрийн захиргааны төв байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, 2019 онд гүйцэтгэсэн үйл ажиллагааны үр дүнгийн товчоо хүснэгт (2020-01-20)”, ЖҮХАА

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Энэ заалтын шалгуур үзүүлэлтийн хувьд хуулийн квотыг хангахгүй байна. Цаашид 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 хэрэгтэй. ЖҮХАА хуулийн хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд захиргааны статистик мэдээллийг бий болгож, 2020 оноос эхлэн уг мэдээллийг гаргахаар ажиллаж байна. ЖҮХАА уг мэдээллийг гаргах талаар холбогдох төрийн байгууллагад заавар, зөвлөмж өгөх, жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн жендэрийн мэргэжилтнүүд уг мэдээллийн бүрэн хамралттай гаргаж, олон нийтэд хүртээмжтэй, нээлттэй байдлаар мэдээлэх шаардлагатай байна.

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2020 оны 1 дүгээр сарын 23-ны өдөр УИХ-аас батлан гаргасан бөгөөд хуулийн 12.9-д “Комиссын гишүүнийг томилохдоо жендэрийн тэгш байдлыг харгалзан үзэх бөгөөд энэ хуулийн 12.1-д заасан таван гишүүний гишүүний 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байна” гэж заасан. Хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.12-д “Комиссын гишүүнийг сонгон шалгаруулах журмыг Хууль зүйн байнгын хороо батална” хэмээн заасны дагуу УИХ-ын Хууль зүйн байнгын хорооноос журмыг төслийг боловсруулан батлан гаргаж, ХЭҮК-ийн гишүүдийг сонгон шалгаруулж томилсон нь хуульд заасан хүйсийн харьцааг хангаж чаджээ. Энэ 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 хэрэгжүүлж болох юм.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа*

Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд төрийн албан хаагчдын тоо 155.7 мянгаас 198.5 мянга хүртэл нэмэгджээ. Эмэгтэй төрийн албан хаагчдын тооны өсөлт эрэгтэй төрийн албан хаагчдын тооны өсөлтөөс бага зэрэг илүү явж иржээ. 2010 онд төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа 57 : 43 байсан бол 2019 онд 61 : 39 болж, хууль заасан квотоос бага зэрэг доошоо орсон байна. Төрийн албан хаагчдын тоог нийт дүнгээр авч үзэхээс салбар, байгууллага тус бүрээр авч үзэж, хуульд өөрөөр заагаагүй бол аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах талаарх заалтыг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх үүрэг, заавар зөвлөмжийг холбогдох байгууллагад хүргүүлж ажиллах шаардлагатай.

Хүснэгт 33: Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)

Он	Бүгд	Тоо	Хувь
2010	155,679	88,690 : 66,989	57 : 43
2011	161,612	96,014 : 65,598	59 : 41
2012	162,769	97,971 : 64,798	60 : 40
2013	169,448	101,330 : 68,118	60 : 40
2014	183,601	108,545 : 75,056	59 : 41
2015	186,458	110,775 : 75,683	59 : 41
2016	188,974	112,269 : 76,705	60 : 40
2017	192,475	115,293 : 77,182	60 : 40
2018	193,557	116,908 : 76,649	60 : 40
2019	198,463	120,864 : 77,599	61 : 39

Эх үүсвэр: Төрийн албаны зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Төрийн тухайн нэг салбарын эсвэл байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд тэнцвэрт харьцааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлсэн байдал*

Төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн албаны зөвлөлөөс ЖЭТБХТХ-ийн 21.1.4-д заасны дагуу хуулийн 10.1 дэх заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлж тодорхой салбар, байгууллагад хүйсийн тэнцвэрт харьцааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх талаар заавар зөвлөмж өгч ажилласан талаарх мэдээлэл байхгүй байна. Энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд юуны өмнө төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргах шаардлагатай боловч энэ талын мэдээлэл учир дутагдалтай байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төрийн албан хаагчдын 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 аваагүй байна. Төрийн албаны тухай хууль, түүнийг дагаж гарсан дүрэм журамд энэ талын зохицуулалт тусгагдаагүй байна.

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. Иймд уг асуудалд одоогоос анхаарч, төрийн албаны салбар, байгууллагын түвшинд ажилтнуудын хүйсийн харьцаанд хяналт тавьж, шаардлагатай арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн албан дахь ЖЭТБХТХ-ийн 11.1-11.9 дэх хэсгийн заалтын хэрэгжилт*

Төрийн албан дахь ЖЭТБХТХ-ийн 11.1-11.9 дэх заалтын хэрэгжилтийн дүгнэлтийг доорх хүснэгтэд заалт тус бүрээр харуулав.

Хүснэгт 34: Төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үнэлгээ

Холбогдох заалт	Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт
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.	Улс төр дэх оролцоо, төрийн албан дахь улс төрийн томилгоо зэрэг шууд бус хүчин зүйлс нь эмэгтэйчүүд төрийн албаны удирдах албан тушаалд томилогдох, албан тушаал дэвших боломжийг хязгаарлаж байна. Мөн жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халсан, ажилд нь эргүүлэн аваагүй, эсхүл ажилд нь томилолгүй удаасан, өөр ажилд томилсон зөрчил маргаан огт буурахгүй байна. Төрийн албанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах, аль нэг хүйст давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоохыг хууль тогтоомжоор шууд хориглосон хэдий ч улс төр, эдийн засаг, нийгмийн гадаад хүчин зүйлсээс шалтгаалан шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтууд үүсэж байна. Энэ тохиолдолд хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах чиглэлээр холбогдох байгууллагаас хяналт тавих, заавар зөвлөмж өгөх, шаардлагатай тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх байдал хангалтгүй явж иржээ.
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.	Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдтэй харилцуулахад төрийн байгууллагууд хамтын гэрээ байгуулах тал дээр илүү идэвх санаачилгатай хандаж байна. Гэхдээ хамтын гэрээнд эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллахад чиглэсэн арга хэмжээг тусгасан байдал хангалтгүй байна. Яамд 2014 оноос эхлэн салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогоо батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн нь энэ чиглэлд гарсан нэг ахиц дэвшил болжээ. Төрийн албан хаагчийн цалин, нэмэгдэл хөлс нь төрийн албаны холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу тогтоогдож байна.
Заалт 11.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан	

Холбогдох заалт	Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт
<p>гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажил олгогч дараах үүрэг хүлээнэ.</p>	
<p>11.3.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлж байх;</p>	<p>ЖЭТБХТХ-ийн 18.1.4-д заасан салбар хороо, зөвлөл бүхий төрийн байгууллагууд дээр энэ төрлийн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явцын талаар ЖҮХ-нд мэдээлж байна. Эдгээр байгууллагын хувьд хэрэгжилтийн явц, үр дүнг зөвхөн ЖҮХ-нд мэдээлэх зорилгоор бэлтгэж, ажилтнуудаа энэ талаар мэдээлдэггүй байна. Жендэрийн салбар хороо, зөвлөл бүхий яамд, Засаг даргын тамгын газруудаас бусад төрийн байгууллагын хувьд энэ заалт огт хэрэгжихгүй байна.</p>
<p>11.3.2. Ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;</p>	<p>Төрийн албан дахь ажлын байрны сул орон тоонд иргэнийг сонгон шалгаруулахад Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох дүрэм журмыг мөрдлөг болгон ажилладаг. Тэдгээрт ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх талаарх тусгайлсан заалт байхгүй. ТАЗ-ийн мэдээллээр энэ чиглэлээр гомдол мэдээлэл гарч байгаагүй.</p>
<p>11.3.3. Иргэнийг ажилд авахдаа тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;</p>	<p>Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох дүрэм журам журамд заасны дагуу төрийн албанд иргэнийг сонгон шалгаруулж томилж байна. Тэдгээрт тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох зохицуулалт байдаггүй. Уг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр сонгон шалгаруулалт нь хууль журам зөрчсөн гэж үзэх учраас уг заалт төрийн албанд огт хэрэгжихгүй байна.</p>
<p>11.3.4. 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;</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн цалин, нэмэгдэл хөлсийг хууль тогтоомжоор тогтоож, мөрдөж ажиллаж байгаа учраас адил хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох шаардлага төрийн албанд хангагдаж байна. Харин үүнтэй холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт – шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах арга хэмжээ авах талаарх удирдамж чиглэл өгөх чиглэлээр ТАЗ болон төрийн байгууллагуудаас хийж хэрэгжүүлсэн ажлын талаарх мэдээлэл байхгүй байна.</p>
<p>11.3.5. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн үр чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;</p>	<p>Төрийн албаны тухай хуулийн 3.1.3-д “чадахуйн зарчим /мерит/” гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, үр чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг ойлгоно, 7.1.5-д төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтална гэж тус тус заасан байдаг. Мөн хуулийн 66.1.4-д ТАЗ нь энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг. ТАЗ 2019 оноос эхлэн хүний нөөцийн аудитын үзэл баримтлал, бодлого, чиглэл, арга</p>

Холбогдох заалт	Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт
	зүйгээ боловсруулах ажлуудыг гүйцэтгээд байгаа бөгөөд хүний нөөцийн аудитын тайлан, нэгдсэн дүгнэлт одоогоор гараагүй байна. Иймд одоогоор төрийн албан дахь хүний нөөцийн бодлого хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэж буй эсэхэд дүгнэлт хийх боломжгүй байна.
11.3.6. Сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;	Засгийн газрын 2009 оны 5 дугаар сарын 14-ний өдрийн 143 дугаар тогтоолын хавсралтаар ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлтийг батлан хэрэгжүүлж байна. Уг шалгуур үзүүлэлтийн 2 дугаар хэсэгт хүний нөөцийн ил тод байдлын шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлж өгсний дотор сул орон тооны зарыг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр нээлттэй зарласан байх шалгуурыг тодорхойлж өгчээ. Үүнийг төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлтийн нэг болгон, жил бүр үнэлгээ дүгнэлт хийж байна. Төрийн байгууллага дахь сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тогтмол хүргэх үүргийн биелэлт хангалттай хэрэгжиж байна.
11.3.7. Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;	Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтныг Монгол Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам"-ын дагуу сонгон шалгаруулдаг бол төсвийн байгууллагын дарга /захирал, эрхлэгч/-ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2003 онд баталсан 13 дугаар тогтоолын дагуу зохион байгуулдаг ⁴⁹ . Мөн төрийн албаны тусгай чиг үүрэг гүйцэтгэдэг цэрэг, цагдаа, авлига, шүүх, прокурор, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх алба, гаалийн байгууллага зэрэг нь тус бүртээ өөрийн онцлогт тохирсон байдлаар сонгон шалгаруулалтаа хийдэг. Эдгээр сонгон шалгаруулалтын журамд "Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх" тухай тусгайлан заалт ороогүй байна. Энэ талаарх гарсан тайлан мэдээлэл судалгаа одоогоор байхгүй.
11.3.8. Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;	ТАЗ-ийн 2014-2018 оны үйл ажиллагааны тайлан тус бүрт "бүтцийн өөрчлөлтийг богино хугацаанд олон удаа хийсний улмаас төрийн албан хаагчдын хөдөлгөөн ихсэж, төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг алдагдуулахад хүргэж байна" гэж дүгнэжээ. ТАЗ нь төрийн байгууллагын бүтцийн өөрчлөлтийн явцад төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн, томилох, чөлөөлөх асуудлыг хуулийн дагуу шийдэх, тэдний хууль ёсны эрх зөрчигдөхгүй байх нөхцөлийг хангаж ажиллах талаар холбогдох байгууллага, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд зөвлөмж, санал, анхааруулга өгч ажиллажээ. Гэхдээ ЖЭТБХТХ-ийн 11.3.8 дахь заалтын талаар

⁴⁹ <https://csc.gov.mn/faq/20>

Холбогдох заалт	Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт
	дурдаж байсан талаарх мэдээлэл байхгүй байна. ХЭҮК-ийн илтгэлд дурдсанаар уг заалтын талаар төрийн болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн удирдлагууд мэддэггүй, судалгааны явцад "ийм заалт байдгийг анх удаа сонсож байна" гэжээ.
11.3.9. Хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн үр чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;	Төрийн албаны холбогдох журамд хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн үр чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах зохицуулалт байхгүй. Хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтныг эргүүлэн ажилд нь авахгүй байгаа талаарх гомдол байнга гардаг байна.
11.3.10. 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.	Жендэрийн салбар хороо, зөвлөл буюу яамд, аймаг, нийслэл, дүүргийн ЗДТГ хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа ЖҮХ-нд ирүүлж байна. Харин бусад төрийн байгууллага болон аж ахуйн нэгжийн хувьд сум, дүүргийн ЗДТГ-т тайлангаа ирүүлэх үүргийн биелэлт хангалтгүй байна.
11.4. Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна:	
11.4.1. хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах	Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор "Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм"-ийн 3.1.3.в-д "жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байх" хэм хэмжээг тусгаж, Ёс зүйн зөвлөлөөр ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн гомдол мэдээллийг хянан шийдвэрлэхээр зохицуулсан. Түүнчлэн ЖҮХ-ны мэдээлэлд дурдсанаар төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны 500 орчим байгууллага ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах талаар байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасан байна.
11.4.2. бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх	Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолоор Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг баталжээ. Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгад төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын агуулга нь төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцааны соёл, <u>жендэрийн мэдрэмж болон хүний эрхийн</u> зэрэг чиглэлтэй байна гэж заажээ.
11.5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараах эрхтэй.	
11.5.1. жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах	ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд хийсэн судалгааны дүнгээс харахад хувийн хэвшлийн ААН, ТББ-д ажиллагчидтай харьцуулахад төрийн албан хаагчдын энэ талын мэдлэг харьцангуй дээгүүр буюу дунджаас бага зэрэг дээгүүр түвшинд байжээ. ЖҮХАА, салбар хороо, зөвлөлөөс болон ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд зохион байгуулсан сургалтын хүрээнд төрийн албан хаагчид энэ чиглэлийн сургалтад хамрагдаж байжээ.
11.5.2. жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;	Төрийн албан хаагчид энэ талаар гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхтэй гэдгээ мэдэж байгаа хэдий ч хаана, хэнд хэрхэн гомдол гаргах талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл багатай байна.

Холбогдох заалт	Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт
<p>11.5.3. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 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</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.-т заасан "Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.", 7.4.-т заасан "Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй." гэсэн заалтуудыг зөрчсөн тохиолдолд тус зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй гэдгээ төрийн албан хаагчид дунджаас дээгүүр түвшинд мэдэж байна.</p>
<p>11.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараах үүрэгтэй.</p>	
<p>11.6.1. байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх</p>	<p>Судалгаагаар төрийн албан хаагчид бусад ажилтан болон үйлчлүүлэгчдэд бэлгийн дарам үзүүлэхгүй байх үүргээ сайн мэддэг гэсэн үр дүн гарчээ.</p>
<p>11.6.2. жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх.</p>	<p>Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүрэгтэй гэдгээ төрийн албан хаагчид дундаас дээгүүр түвшинд мэдэж байна.</p>
<p>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.</p>	<p>Төрийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажилтны үүрэг, хариуцлагыг голчлон тусгаж, ажилтны эрх, ажил олгогчийн эрх үүрэг, хариуцлагыг орхигдуулж байна.</p>
<p>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.</p>	<p>Төрийн албаны сонгон шалгаруулалттай холбогдох дүрэм журамд энэ эрхийн талаар тусгайлсан заалт байхгүй.</p>
<p>Заалт 11.9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй.</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагаас төрийн байгууллагуудад энэ чиглэлийн дэмжлэг үзүүлж байсан талаар тайлан мэдээлэл одоогоор байхгүй байна.</p>

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ-ийн 10.4-д энэ хуулийн 11.1-11.9 дэх хэсгийн заалт төрийн байгууллага, албан тушаалтанд нэгэн адил хамаарна гэж заасан бөгөөд мөн хуулийн 21.1.4-д зааснаар Төрийн албаны зөвлөл хуулийн 10.4 дэх заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавих үүрэгтэй. Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгааг хангах, төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц үр дүнгийн тайланг 2

жил тутам УИХ-аар хэлэлцүүлэн дүгнэлт гаргах чиг үүргээ огт хэрэгжүүлэлгүй явж ирсэн нь уг заалтын хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байхад хүргэжээ. 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 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. Түүнчлэн Төрийн албаны тухай хууль, түүнийг дагаж гарсан дүрэм журамд энэ талаарх зохицуулалт хангалтгүй байна.

11 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Хууль тогтоомжийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах, хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоохыг хориглож буй эсэх байдлын үнэлгээ*

Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн сайдын 1999 оны А/204 тоот тушаалаар Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг баталсан бөгөөд 2008 онд уг жагсаалтыг хүчингүй болгосон. Ингэснээр хөдөлмөр эрхлэлтэд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой тогтоомж хүчингүй болсон хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-д “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална гэж заасан нь хэвээр мөрдөгдөж байгааг өөрт ашигтай байдлаар тайлбарлаж, ашиглах тохиолдлууд байсаар байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-д Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газраас санаачлан боловсруулж, 2017 онд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тусгасан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах үүрэг бүхий ажлын хэсэг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2016 оны 10 дугаар сарын 21-ний өдрийн А/183 тоот тушаалаар Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны холбогдох газар, хэлтэс, Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын төлөөлөл, зарим эрдэмтэн, судлаачдын бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулагдан ажилласан. Гэсэн хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг УИХ-аар хэлэлцээгүй буцаасан байдаг.

Тухайн үедээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ, шаардлагыг дараах байдлаар тодорхойлж байсан.

- Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх, нэр томъёог 1999 оноос хойш Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх;

- Нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн чиг хандлагад нийцүүлэн хуулийн зохицуулалтын үр нөлөөг сайжруулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож, хөдөлмөрийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гуравласан харилцаа, бүрэн бус цагаар ажиллах, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчин, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэж байгаа ажилтнуудын харилцааг тэдгээрийн онцлогт нийцүүлэн зохицуулах;
- Ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүргийн зохистой тэнцвэрт байдлыг бий болгох;
- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх хугацааг богиносгож, зардлыг бууруулах;
- Ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэшлийн зэрэгтэй уялдуулан олгох, мэргэшлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх үндэсний тогтолцоог бий болгох;
- Ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох;
- Төрөөс хөдөлмөрийн харилцаанд тавих хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчлөх.

Дээр дурдсан хэрэгцээ шаардлага нь хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангахтай шууд уялддаг. Гэвч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэлэлцэн батлаагүй нь ухралт болсон.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо

Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба эрэгтэй эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоохыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлын хүрээнд хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн маргааныг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэдэг. Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо 2019 онд 1302-д хүрч, 2010 оныхоос 33.1 хувиар нэмэгджээ. 2010-2016 оныг хүртэлх хугацаанд шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо тасралтгүй нэмэгдэж, 2017 оноос эргэж буурсан байна. Хөдөлмөрийн маргааны нийт дүнд ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, түүнтэй холбоотой цалин хөлсний маргаан ихэнх хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 35: Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо

Он	Бүгд	Ажлаас буруу шилжүүлсэн		Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан		Цалин хөлсний маргаан	
		Тоо	Дүнд эзлэх хувь	Тоо	Дүнд эзлэх хувь	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
2010	978	17	1.7%	568	58.1%	272	27.8%
2011	897	18	2.0%	534	59.5%	247	27.5%
2012	742	18	2.4%	459	61.9%	196	26.4%
2013	1080	36	3.3%	725	67.1%	206	19.1%
2014	1377	28	2.0%	742	53.9%	475	34.5%
2015	1487	18	1.2%	910	61.2%	415	27.9%

2016	2220	59	2.7%	1213	54.6%	653	29.4%
2017	2214	53	2.4%	1432	64.7%	565	25.5%
2018	1785	31	1.7%	943	52.8%	637	35.7%
2019	1302	21	1.6%	658	50.5%	496	38.1%

Эх үүсвэр: Шүүхийн ерөнхий зөвлөл

Жирэмсний болон амаржсаны амралт, хүүхэд асрах чөлөөгөө эдлээд эргэж ажилдаа орох хүсэлт гаргахад бүтцийн өөрчлөлт хийсэн гэх зэрэг шалтгаанаар эргүүлэн ажилд авахгүй байх зөрчил маргаан нэлээд гарч байгаа боловч энэ талаарх бүрэн хэмжээний нэгдсэн бүртгэл мэдээлэл байхгүй байна. Цаашид дээд шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн маргааныг нэхэмжлэгчийн хүйсээр болон жирэмсэн, хүүхэд асарсан, гэр бүлийн байдлын улмаас зэрэг ажлаас халсан шалтгаанаар тус тус ангилж гаргах талаар Шүүхийн ерөнхий зөвлөлтэй хамтран ажиллаж, энэ тоо мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай байна.

Шалгуур үзүүлэлт 3: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг судалж, судалгааны үр дүнг бодлого боловсруулагчдад хүргэх зорилгоор Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааг 2014 онд хийжээ.⁵⁰ Уг судалгаанд Улаанбаатар хотын 9 дүүрэг, 6 аймгийн 14 сумын нийт 504 ААНБ, 1004 ажилтан, 70 туслах малчин, 14 төлөөллийн байгууллагын оролцогчдыг хамруулсан. Судалгааны тайлангаас ЖЭТБХТХ-ийн 11.1 дэх заалттай холбоотой гарсан гол дүгнэлтүүдийг дор оруулав.

- Ажил олгогчид цалин, ажил амралтын цаг, хөдөлмөрийн гэрээний талаарх зүйл заалтууд илүү хэрэгждэг хэмээн эрэмбэлсэн ба харин эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн талаарх заалтуудыг тааруухан хэрэгжилттэй гэж үзсэн нь ажиллагчдын үнэлгээтэй бараг таарч байжээ.
- Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь ажилтны эрхтэй холбоотой 4 голлох заалт болох албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, эрхийг хязгаарлах, нас, хүйсээр ялгаварлахыг хориглосон заалтын хэрэгжилт 90%-иас дээш биелэлттэй байгаа гэж ажил олгогчид болон төлөөллийн байгууллагынхан үзжээ.
- Аж ахуйн нэгжүүдийн 95% нь хөдөлмөрийн дотоод журмыг мөрдөн хэрэгжүүлдэг ба уг журамд ажилтны эрх үүргийг тусгасан байдаг. Хөдөлмөрийн дотоод журам батлан хэрэгжүүлэхгүй байгаа 5% нь гол төлөв 1-5 ажилтан бүхий жижиг байгууллагууд байжээ.
- Ажиллагчид долоо хоногт 40-өөс илүү цаг ажиллах нь маш түгээмэл байна. Ялангуяа түр гэрээгээр ажиллаж байгаа ажиллагчдын 53.4% нь олон цагаар ажилладаг ажээ. Эрэгтэйчүүдийн 53.5%, эмэгтэйчүүдийн 33.7% нь уртасгасан цагаар ажиллаж байжээ.
- Ажиллагчид амралт, баяр ёслолын үеэр ажиллах тохиолдол элбэг байдаг бөгөөд үүнтэй холбоотой нэмэгдэл хөлс олгох, эсвэл нөхөж амраах заалтууд зөрчигджээ. Жишээлбэл, ажиллагчдын 41.4% нь сүүлийн 1 жилийн хугацаанд илүү цагаар ажиллаж байсан бөгөөд тэдний 31.3% нь нөхөж ч амраагүй, нэмэгдэл хөлс ч аваагүй ажээ.
- Сүүлийн нэг жилийн хугацаанд байгууллагуудын 6.8%-д хөдөлмөрийн ганцаарчилсан болон хамтын маргаан гарсны дийлэнх нь цалин хөлс, ажил амралтын цагтай холбоотой маргаан байна. Ажиллагчид ажлаасаа үндэслэлгүйгээр халагдах,

⁵⁰ http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа/Хөдөлмөрийн_тухай_хуулийн_хэрэгжилтийн_судалгаа.pdf

хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, эмэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт зэргийг мөн маргааны гол шалтгаан гэж үзэх хандлагатай байжээ. Тэд маргааныг ажиллагчдын эрх ашигтай холбож үзжээ. Нөгөө талаас ажил олгогч нар ажилтан ажлаа хаясан, илүү цагтай холбоотой асуудлыг ажиллагчид буруу ойлгосон, олон нийтийн ажилд орохоос татгалзсан зэрэг шалтгааныг дурдсан нь ажил олгогчид мөн өөрсдийн ашиг сонирхлын үүднээс хөдөлмөрийн маргааныг тайлбарлаж буйг харуулж байна.

- Жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор нийт ААНБ-ын 75% нь тодорхой ажил хийсэн байна. Жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах ажил зохион байгуулсан байгууллагуудын 61% нь тухайн хүний ажлын ачааллыг багасгах, чөлөө олгох, хөнгөн ажилд шилжүүлэх зэрэг арга хэмжээг авдаг бол 33% нь ажиллах орчинг сайжруулах, витаминаар хангах, фитнессээр хичээллэхэд дэмжлэг үзүүлэх, вакцин болон эмчийн үзлэгт хамруулах зэрэг арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлдэг байна. Жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор нийт ААНБ-ын 65% нь тодорхой арга хэмжээ авч ажилладаггүй байна. Арга хэмжээ авдаг ААНБ-уудын хувьд урамшуулал, мөнгөн тэтгэмж өгөх, ажлын ачааллыг хөнгөвчилж, чөлөө олгодог байна.
- ААНБ-уудын 61% нь нэг нас хүртэлх нярай хүүхэд хөхүүлэх, асрах асуудлаар санал хүсэлт хүлээн авсан бөгөөд 6% нь чөлөөний цаг гаргаж байгаагүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 4: Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлт

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 гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажилгүйдлийн түвшин гэсэн үзүүлэлтүүдийг ашиглалаа.

Сүүлийн арван жилийн хугацааны буюу 2010-2019 оны дунджаар **эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин (АХОТ) 68.2 хувьтай** байсан нь **эмэгтэйчүүдийнхээс (55.6 хувь)** 12.7 пунктээр өндөр байжээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ - ILO)-ын тооцооллоос харахад 2019 оны байдлаар дэлхийн дүнгээр эрэгтэйчүүдийн АХОТ 74.2 хувьтай байсан бол эмэгтэйчүүдийнх 47.1 хувьтай байжээ⁵¹. Монгол эрэгтэйчүүдийн АХОТ олон улсын түвшинтэй харьцуулахад 6.0 пунктээр доогуур, харин эмэгтэйчүүдийн АХОТ олон улсын түвшнээс 8.4 пунктээр дээгүүр байна. Түүнчлэн Монгол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн АХОТ-ний зөрүү олон улсын дундажтай харьцуулахад 2.1 дахин бага байна.

Хүснэгт 36: Ажиллах хүчний оролцооны түвшин

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	61.6	67.2	56.2
2011	62.5	68.7	56.8
2012	63.5	69.0	58.4
2013	61.9	68.1	56.3
2014	62.1	68.6	56.2
2015	61.5	68.1	55.4
2016	60.5	67.3	54.2

⁵¹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS>

2017	61.1	67.5	55.2
2018	61.0	69.5	53.4
2019	60.5	68.3	53.4

Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Эрэгтэйчүүдийн АХОТ эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байгаагийн зэрэгцээ тэдний ажилгүйдлийн түвшин бас эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Сүүлийн арван жилийн хугацааны буюу 2010-2019 оны дунджаар эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 9.2 хувьтай байсан нь эмэгтэйчүүдийнхээс (7.9 хувь) 1.3 пунктээр өндөр байжээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ - ILO)-ын тооцооллоос харахад 2019 оны байдлаар дэлхийн дүнгээр эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 5.3 хувьтай байсан бол эмэгтэйчүүдийнх 5.6 хувьтай байжээ⁵². Монгол эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин олон улсын түвшнээс 3.3 пунктээр, эмэгтэйчүүдийнх 2.3 пунктээр өндөр байна.

Хүснэгт 37: Ажилгүйдлийн түвшин

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	9.9	10.5	9.2
2011	7.7	8.1	7.4
2012	8.2	8.4	8.1
2013	7.9	7.6	8.3
2014	7.9	8.5	7.3
2015	7.5	8.2	6.7
2016	10.0	11.6	8.2
2017	8.8	9.6	7.8
2018	7.8	8.3	7.1
2019	10.0	11.0	8.9

Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо авч үзвэл 2018 оны байдлаар 171.1 мянган эмэгтэй гэрийн ажилтай (52.6 мянга), хүүхэд асарсан (109.5 мянга), өвчтөн, өндөр настан асарсан (9.1 мянга) гэсэн шалтгаанаар ажил эрхлэхгүй байсан эрэгтэйчүүд (30.1 мянга)-ээс 5.7 дахин их байжээ. ОУХБ-ын тодорхойлолтоор эдгээр хүмүүс нь боломжит ажиллах хүч буюу цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхлэхийг сонирхож байгаа боловч тодорхой нөхцөл байдлын улмаас ажил хайх оролдлого нь хязгаарлагдсан эсвэл шууд ажил хийх боломжгүй байгаа, тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийг бүрдүүлдэг.

Хүснэгт 38: Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо, сонгон авсан ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанаар болон хүйсээр

	Гэрийн ажилтай			Хүүхэд асарсан			Өвчтөн, өндөр настан асарсан		
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Хүйсийн харьцаа (эм/эр)	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Хүйсийн харьцаа (эм/эр)	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Хүйсийн харьцаа (эм/эр)
2010	12,587	42,844	3.4	4,320	64,298	14.9	2,132	3,128	1.5
2011	14,652	45,900	3.1	4,144	58,077	14.0	2,243	5,055	2.3
2012	23,005	52,791	2.3	3,793	54,352	14.3	2,714	5,087	1.9
2013	17,911	46,457	2.6	5,209	71,868	13.8	2,808	5,015	1.8
2014	14,244	45,636	3.2	5,194	72,669	14.0	3,261	5,550	1.7
2015	13,053	37,890	2.9	4,108	87,496	21.3	3,182	6,797	2.1

⁵² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS>

2016	14,771	47,029	3.2	7,152	95,172	13.3	3,791	6,583	1.7
2017	16,340	46,541	2.8	6,987	101,085	14.5	4,072	7,192	1.8
2018	18,510	52,603	2.8	7,708	109,478	14.2	3,836	9,059	2.4

Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын бүтцийг авч үзвэл 2018 оны байдлаар эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүүтэй гэрийн ажилтай (9.6%), хүүхэд асарсан (20.0%), өвчтөн, өндөр настан асарсан (1.7%) гэсэн шалтгаанаар ажиллах хүчинд хамаарахгүй байжээ.

Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин өссөн, нөгөө талаар “гэрийн ажил бол эрэгтэй, эмэгтэй хүний хэнийх нь ч хийх ажил” гэсэн хандлага нэмэгдсэн, өндөр настны тэтгэвэр тогтоолгох нас нэмэгдсэн зэрэг хүчин зүйлээс гэрийн ажлын шалтгаанаар ажил эрхлэхгүй байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага зэрэг буурч (10.2%-9.6% болж буурсан) харин эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгджээ (4.3%-5.8% болж өссөн).

Хүн амын төрөлт нэмэгдсэн хэдий ч сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага – цэцэрлэгийн хүрэлцээ дутмаг байгаатай холбоотойгоор залуу гэр бүлийн хосын аль нэг нь гэрээр хүүхдээ асрах шаардлага нэмэгдсээр иржээ. 2018 оны байдлаар ажиллах хүчнээс гадуурх эмэгтэйчүүдийн 20.0% нь хүүхэд асрах шалтгаанаар ажил эрхлээгүй байна. Гэтэл эрэгтэйчүүдийн хувьд энэ үзүүлэлт 2.4%-тай байжээ.

Хүснэгт 39: Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын бүтэц, сонгон авсан ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанаар, дүнд эзлэх хувиар

	Гэрийн ажилтай		Хүүхэд асарсан		Өвчтөн, өндөр настан асарсан	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	4.3	10.2	1.5	15.3	0.7	0.7
2011	5.4	11.4	1.5	14.4	0.8	1.3
2012	8.5	13.5	1.4	13.9	1.0	1.3
2013	6.1	10.4	1.8	16.2	1.0	1.1
2014	4.9	10.3	1.8	16.4	1.1	1.3
2015	4.2	8.0	1.3	18.6	1.0	1.4
2016	4.5	9.4	2.2	19.0	1.1	1.3
2017	4.7	9.0	2.0	19.6	1.2	1.4
2018	5.8	9.6	2.4	20.0	1.2	1.7

Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Харин өвчтөн, өндөр настан асарсан шалтгаанаар ажил эрхлэхгүй байгаа эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тухайн хүйсийн ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амд эзлэх хувь харьцангуй ойролцоо (харгалзан 1.2% болон 1.7%) байжээ. Энэ үзүүлэлт 2010 оноос эрэгтэйчүүдийн хувьд 0.5, эмэгтэйчүүдийн хувьд 0.9 пунктээр тус тус нэмэгджээ.

Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (Women, Business and Law) тайлангийн нэг үзүүлэлт нь эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлсний дараа ажил эрхлэхтэй холбоотой хууль эрх зүйн зохицуулалтын төлөв байдлыг хэмждэг Эцэг эхийн үүргийн (Parenthood) үзүүлэлт⁵³ байдаг. Эцэг эхийн үүргийн үзүүлэлтийг дараах 5 асуултад өгсөн хариултын нийлбэр оноо

⁵³ https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_hc

(хэрэв тийм бол “1”, үгүй бол “0” оноог өгнө)-г хувиар илэрхийлж тооцдог. Монгол Улсын хувьд Эцэг эхийн үүргийн үзүүлэлтийн утга 60%-тай байна.

Хүснэгт 40: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Эцэг эхийн үүргийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо

Асуулт	Хариулт	Оноо
Эхэд дор хаяж 14 долоо хоногийн жирэмсний болон амаржсаны цалинтай чөлөө олгодог уу?	Тийм, Хөдөлмөрийн хуулийн 104 дүгээр зүйл (120 хоног)	1
Төрөөс эхийн жирэмсний амралтын мөнгийг 100% олгодог уу?	Тийм, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 ¹ дүгээр зүйл	1
Аавууд цалинтай чөлөө авах боломжтой юу?	Үгүй, холбогдох хуулийн заалт байхгүй	0
Эцэг эхийн цалинтай чөлөө байдаг уу?	Үгүй, холбогдох хуулийн заалт байхгүй	0
Жирэмсэн ажилтныг ажлаас халахыг хориглосон байдаг уу?	Тийм, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100 дугаар зүйл	1
Эцэг эхийн үүргийн үзүүлэлт		3 буюу 60%

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн батлах хэрэгцээ шаардлага нь хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангахтай шууд уялддаг бөгөөд тус хуулийн төслийг дөрвөн жилийн туршид хэлэлцэн батлахгүй өнөөг хүрсэн нь хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгаажуулах ажилд удаашрал учруулсаар байна.

Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргааны тоо сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгаа бөгөөд нийт маргааны дүнд ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан дийлэнх хувийг эзэлж байна. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн статистик мэдээлэл болон Монгол Улсын Шүүхийн цахим сан дахь эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн шийдвэрийн мэдээлэлд үндэслэн шүүхээр шийдвэрлэсэн эдгээр маргааныг нарийвчлан шинжилж дүгнэлт хийх боломжгүй байна. Тухайлбал, ажлаас үндэслэлгүй халсан зэрэг хөдөлмөрийн маргааныг нэхэмжлэгч иргэний хүйс болон жирэмсэн, хүүхдээ асарсан болон гэр бүлийн шалтгаанаар ажлаас халсан зэргээр 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 ажиллагчдын үнэлгээтэй бараг таарч байжээ. Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь ажилтны эрхтэй холбоотой 4 голлох заалт болох албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, эрхийг хязгаарлах, нас, хүйсээр ялгаварлахыг хориглосон заалтын хэрэгжилт 90%-иас дээш биелэлттэй байгаа гэж ажил олгогчид болон төлөөллийн байгууллагынхан үзжээ. ААНБ-уудын 6.8%-д хөдөлмөрийн ганцаарчилсан болон хамтын маргаан гарсны дийлэнх нь цалин хөлс, ажил амралтын цагтай холбоотой маргаан байжээ. Ажиллагчид ажлаасаа үндэслэлгүйгээр халагдах, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, эмэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт зэргийг маргааны гол шалтгаан гэж үзэх хандлагатай байжээ.

Жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор нийт ААНБ-ын 75% нь тодорхой ажил хийжээ. Харин жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор нийт ААНБ-ын 65% нь тодорхой арга хэмжээ авч ажилладаггүй байна. Арга хэмжээ авдаг байгууллагуудын хувьд урамшуулал,

мөнгөн тэтгэмж өгөх, ажлын ачааллыг хөнгөвчилж, чөлөө олгодог байна. ААНБ-уудын 61%-д нэг нас хүртэлх нярай хүүхэд хөхүүлэх, асрах асуудлаар харилцаа үүссэнээс 6% нь чөлөөний цаг гаргаж байгаагүй байна.

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, улмаар хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох шууд бус нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Тухайлбал:

Эдийн засгийн салбарын бүтэц ба хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн хэвшмэл хандлага: Монгол Улсын эдийн засагт эрэгтэйчүүд голлон ажилладаг хөдөө аж ахуй, уул уурхай, барилга, тэдгээрийг дагасан дэд бүтцийн үйлчилгээ, түүн дотроо тээврийн салбар томоохон байр суурийг эзэлж байна. Хэдийгээр манай улсад эмэгтэйчүүдийн ажил, мэргэжлийн сонголтыг хязгаарлах шинж чанартай хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгавартай хууль тогтоомж 2008 онд цуцлагдсан хэдий ч дээрх салбарууд дахь хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага зэрэгт анхаарал хандуулахгүйгээр эрэгтэйчүүдийг илүү ажиллуулах хандлага ажил олгогчдын дунд байсаар байна.

Эмэгтэйчүүдийн гэрийн ажил болон хүүхэд асрах зэрэг ажил үүрэг нь тэдний хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоонд сөрөг нөлөө үзүүлж байна: Эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд гэрийн ажилд 2.7 дахин их цаг зарцуулж байгаа бөгөөд цалинтай ажил эрхэлсэн ч энэ ачаалал, хугацаа буурдаггүй байна. Хүн амын төрөлт өсч буй өнөөгийн нөхцөлд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага – цэцэрлэгийн хүрэлцээ дутмаг байгаа учраас залуу гэр бүлийн хосын аль нэг нь гэртээ хүүхдээ асрах шаардлага нэмэгдсээр иржээ. 2018 оны байдлаар ажиллах хүчнээс гадуурх таван эмэгтэй тутмын нэг хүүхэд асрах шалтгаанаар ажил эрхлээгүй байна. Гэтэл эрэгтэйчүүдийн хувьд энэ үзүүлэлт 2.4%-тай байжээ. Түүнчлэн агаар, орчны бохирдлын улмаас бага насны хүүхдийн өвчлөл нэмэгдсэн нь эмэгтэйчүүдийг гэртээ хүүхдээ харж, ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байхад хүргэжээ.

Түүнчлэн ажил – ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангахад чиглэсэн зохицуулалт дутагдаж байна. Гэр бүлд ээлтэй ажил – амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангах бодлогын хүрээнд дараах зохицуулалтыг хийж болно: гэр бүлд чиглэсэн ажил – амьдралын алсын харааг бий болгох, ОУХБ-аас гаргасан конвенциудыг хэрэгжүүлэх, гэр бүлдээ зарцуулах амралтын болон чөлөөний хугацааг олгох, уян хатан ажлын цагийг тогтоох, ажлын цагийг бууруулах инновацыг нэвтрүүлэх, хүүхэд асрах болон боловсролын үйлчилгээг сайжруулах, олон талт оролцогч талуудын оролцоог хангах.⁵⁴

Эдийн засгийн салбарууд дахь цалингийн ялгаа болон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн боловсрол, ажлын туршлага зэрэг бүтээмжийн үзүүлэлтээс үл хамаарсан цалингийн ялгаа байгаа нь тэдний ажиллах хүчний оролцооны түвшинд сөргөөр нөлөөлж байна: Уул уурхай, барилга, тээвэр зэрэг эрэгтэйчүүд голлон ажилладаг салбарт ажиллагчдын дундаж цалин өндөр, түүнчлэн нийт хөдөлмөрийн зах зээл дээр бүтээмжийн үзүүлэлтээр үл тайлбарлагдах цалингийн ялгаа байгаа нь эрэгтэйчүүд илүү цалин

⁵⁴ Work-Family Balance Policies, Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien, University of East Anglia

орлоготой ажил эрхлэх учраас “эмэгтэйчүүд хүүхдээ хараад гэртээ байх хэрэгтэй” гэсэн хэвшмэл ойлголтыг лавшруулж байна.

ЖЭТБХТХ хэрэгжиж эхэлснээс хойш 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 гэсэн заалтын хүрээнд дараах ахиц дэвшил бий болсныг мөн дурдах хэрэгтэй. Тухайлбал:

- Салбарын яамд нь хамаарах салбартаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар баримтлах бодлогыг боловсруулж, түүн дотроо салбарын түвшинд хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөлийг арилгах/ бууруулах, ажил – ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангах орчныг бүрдүүлэх зэрэг зорилтууд оржээ. Тухайлбал, Хүнс хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)-ыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд “Ажлын орчин нөхцөл, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийн- талаар санал хүсэлт гаргах, хамтран шийдвэрлэх нээлттэй, найрсаг, харилцан итгэлцсэн уур амьсгал, соёлыг бий болгох чиглэлээр олон улсын туршлагыг судлан нэвтрүүлэх” үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөжээ.
- Хүүхэд харах үйлчилгээний тухай хуулийг батлан гаргаж, холбогдох зохицуулалт, дүрэм, журмыг гарган хэрэгжүүлсэн нь гэр бүлийн гишүүдийн хөдөлмөр зах зээлд оролцох оролцоог нэмэгдүүлэх нэг алхам болсон. Цаашид энэхүү үйлчилгээг улам боловсронгуй болгоход анхаарч ажиллах шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Хамтын гэрээ байгуулж буй болон тэдгээрт ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан арга хэмжээг тусгаж буй байдал*

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.1.4-д “хамтын гэрээ” гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хуулиар тогтоосон баталгаанаас илүү нөхцөлөөр хангах болон энэ хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд байгуулсан тохиролцоог ойлгоно гэж заасан байдаг.

Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс 2015 онд хийсэн “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилтийн судалгаа”-нд 10-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ыг (2015 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар 10-аас дээш ажиллагчидтай 11,083) хамруулсан бөгөөд судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын **40.3 хувь нь** (4,466 ААНБ) **хамтын гэрээтэй** байжээ.⁵⁵ Хамтын гэрээ байгуулж байгаа байдлын талаарх үүнээс өөр судалгаа байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 18.1-д хамтын гэрээгээр дараах харилцааг зохицуулна гэсэн нь ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасантай нийцтэй байна. Үүнд:

⁵⁵ “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилтийн судалгааны тайлан”, Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институт. 2015 он

18.1.1. үндсэн цалингийн хэмжээг тогтоох, нэмэгдүүлэх, түүний хэлбэр, олгох хугацаа, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшил, нэмэгдэл тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт, олговрын хэмжээ, хөдөлмөрийн норм, нормативыг тогтоох, өөрчлөх, ажилтанд олгох хоол, унааны зардал болон бусад нөхөх олговрын хэмжээг тогтоох.

18.1.2. ажилтны мэргэжлийг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, түүнд шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх болон ажлын байрны баталгааг хангах;

18.1.3. ажил, амралтын цагийн горим тогтоох;

18.1.4. ажилтан, үүний дотор жирэмсэн, насанд хүрээгүй, тахир дутуу болон одой хүний хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах;

18.1.5. аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгжийг хувьчлах, өөрчлөн байгуулах тохиолдолд ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах;

18.1.6. үнийн өсөлт, мөнгөний ханшийн бууралтын түвшнээс хамааруулж цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх;

18.1.7. ажилтны нийгмийн хамгаалалд зориулах хөрөнгийн хэмжээг тогтоох;

18.1.8. экологийн аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах;

18.1.9. ажиллахын зэрэгцээ суралцаж байгаа ажилтанд ажил олгогчийн зүгээс хөнгөлөлт үзүүлэх;

18.1.10. аж ахуйн нэгж, байгууллагын орон сууц, хүүхдийн цэцэрлэг, ясли, нийгэм, соёлын зориулалттай барилга, байгууламж барих, ашиглах, олон хүүхэдтэй гэр бүл, өрх толгойлсон эх буюу ганц бие эцэг, тахир дутуу хүүхэдтэй ажилтанд хөнгөлөлт үзүүлэх, тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байсан ахмад настан, тахир дутуу хүн, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс эрүүл мэнд нь хохирсон ажилтны амьжиргааг сайжруулах;

18.1.11. үйлдвэрчний эвлэл, түүний ажилтан, сонгуультаас үйл ажиллагаагаа явуулах нөхцөл бололцоог хангах.

ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасны дагуу 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 тусгах талаар тусгайлан заасан зүйл байхгүй байна. Энэ хүрээнд дараах хамтын гэрээг жишээ болгон авч үзлээ:

- Дулааны 3-р цахилгаан станц ТӨХК-ийн захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны хооронд байгуулсан 2019-2020 онд хэрэгжүүлэх хамтын гэрээ⁵⁶;
- Монгол-Оросын хувь нийлүүлсэн УБТЗ Нийгэмлэг, Монголын төмөр замчдын ҮЭ-ийн холбооны 2018–2019 оны хамтын гэрээ⁵⁷;
- ШУТИС-ийн 2019 оны хамтын гэрээ⁵⁸;
- Д.Нацагдоржийн нэрэмжит Улаанбаатар хотын нийтийн төв номын сангийн захиргаа, ҮЭ-ийн хорооны хооронд байгуулсан 2018-2020 оны хамтын гэрээ⁵⁹.

⁵⁶ <http://tes3.energy.mn/r/files/2019/5/c19ec344bc6d008446261a6f3b8df2f8/7rhfq239c0rp3boashnpe3ulvv.pdf>

⁵⁷ http://www.mtzue.mn/index.php?option=com_content&view=article&id=23:-2018-2019&catid=38:2019-08-13-03-16-04&Itemid=38

⁵⁸ https://www.must.edu.mn/media/uploads/files/2019_Hamtiin_geree.pdf

Эдгээр хамтын гэрээнд МҮЭХ-ноос гаргасан зөвлөмжид заасан нийтлэг асуудлуудыг тусгасан боловч эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Хамтын хэлэлцээр байгуулж буй болон тэдгээрт ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан арга хэмжээг тусгаж буй байдал

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.1.5-д “хамтын хэлэлцээр” гэж иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамтран хамгаалах зорилгоор улсын хэмжээнд болон тодорхой бүс нутаг, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, салбар, мэргэжлийн хүрээнд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид, төрийн захиргааны байгууллагын хооронд байгуулсан тохиролцоог ойлгоно гэж тодорхойлсон байдаг. Хамтын хэлэлцээрийг дараах 5 төрлөөр байгуулж болно. Үүнд:

1. Улсын хэлэлцээр: Улсын хэлэлцээрт Улсын хэмжээнд дагаж мөрдөх хүн амын нийгмийн хамгааллын болон иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд үүссэн хөдөлмөрийн харилцааны нийтлэг асуудлыг тусгадаг.
2. Салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээр: Салбарын хэлэлцээрт тодорхой ажил, мэргэжлийн ажилтны цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, нормативын асуудлыг тусгадаг.
3. Бүсийн хэлэлцээр: Бүсийн хэлэлцээрт тухайн бүс нутгийн хэмжээнд дагаж мөрдөх хүн амын амьжиргааны болон цалин хөлсний доод хэмжээ, нөхөн олговор, иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах нийтлэг асуудлыг тусгаж зохицуулдаг.
4. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хэлэлцээр: Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хэлэлцээрт тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжид дагаж мөрдөх хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг тусгадаг.
5. Мэргэжлийн тарифын хэлэлцээр: Мэргэжлийн тарифын хэлэлцээрт тодорхой ажил, мэргэжлийн хүрээний хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг тусгахаар зохицуулсан байдаг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 138 дугаар зүйлийг үндэслэн 1999 онд Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны эрх ашиг, сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах, тэнцүү тооны төлөөлөл бүхий (тал тус бүрээс 6 гишүүн, нийт 18 төлөөлөлтэй) Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороог Засгийн газрын дэргэд байгуулж ажиллаж байна. Энэ хугацаанд 2000 оноос эхлэн Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээрийг 2 жилд нэг удаа байгуулж, хэрэгжүүлэх ажлыг Засгийн газар, Монголын үйлдвэрчний эвлэл, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоотой хамтран 8 удаа зохион байгуулсан. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2019-2020 оны Улсын хэлэлцээрийг 2019 оны 4 сарын 3-ны өдөр нийгмийн түншлэгч талууд хамтран баталсан.⁶⁰

Тус хэлэлцээрт туссан гол заалтуудаас дурдвал Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг хадгалах асуудлын хүрээнд:

⁵⁹ <http://www.pl.ub.gov.mn/wp-content/uploads/2017/09/2018-2020-%D0%A5%D0%B0%D0%BC%D1%82%D1%8B%D0%BD-%D0%B3%D1%8D%D1%80%D1%8D%D1%8D.pdf>

⁶⁰ <http://www.mlsp.gov.mn/nnews/472>

- Үйлдвэржилтийг эдийн засгийн бодлоготой уялдуулан ажлын байрыг нэмэгдүүлнэ.
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хөдөлмөрийн суурь эрхийг баталгаажуулах асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.
- “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах хөтөлбөр”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 2019-2020 оны хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэхэд нийгмийн түншлэгч талууд хамтран ажиллана.

Хөдөлмөрийн харилцааны асуудлын хүрээнд:

- Ажиллах хүч, цалин хөлсний улсын үзлэгийг салбар бүрд зохион байгуулж, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах хяналт шалгалтын ажлыг улсын хэмжээнд хийнэ.
- Төрийн албан хаагчдын цалинг 2020 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс инфляцын түвшингээс доошгүй нэмэгдүүлнэ.
- Төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгж, байгууллагууд цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр шийдвэрлэж байна.
- Улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн норм, нормативыг салбар бүрд шинэчлэх ажлыг түншлэгч талууд хамтран хэрэгжүүлнэ.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн салбар хороо, аймаг, дүүргийн зөвлөлийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлнэ.
- Төр, төсвийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зардлын хувь хэмжээг төсвийн зардлын ангилалд оруулж, улсын төсөвт тусгаж хэрэгжүүлнэ.
- УИХ, Засгийн газраас шинээр батлах, батлагдсан хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах, сурталчлах, дагалдан гарах журам, зааврыг боловсруулахад нийгмийн түншлэгч талуудаас санал авч, зөвшилцөн шийдвэрлэнэ.
- Төсөвт байгууллагуудын нэг удаагийн тэтгэмж, урамшууллын зардлыг нэмэгдүүлж төсөвт тусгана.
- Барилгын хуульд заасан барилгын ажил гүйцэтгэгч нь барилга байгууламжийн суурь, хана, хучилт, шат, араг бүтээц, дээврийн ажлуудыг бие даан гүйцэтгэх үүргийн хэрэгжилтийг сайжруулж, бие даан гүйцэтгэх ажлуудыг өөрийн ажилтнаар буюу хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтнаар гүйцэтгүүлэхийг гурван тал хамтарч хэрэгжилтийг хангуулж ажиллана
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл, ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлээр уул уурхайн үйлдвэрлэл дагасан тээврийн компаниудыг гурван тал хамтарсан ажлын хэсэг байгуулж, үндэсний хороогоор хэлэлцүүлж, дүгнэлт, зөвлөмж гарган ажиллана.
- Хөдөлмөрийн бүтээмжийг өрнүүлэх асуудлаар улсын хэмжээнд удирдамж гаргах, бүтээмжийн өсөлт, ур чадвар, мэргэжлийн зэрэгтэй уялдсан цалин хөлс нэмэх аргачлалыг шинэчлэн боловсруулах ажлыг нийгмийн түншлэлийн талууд хамтарч хэрэгжүүлнэ.

Нийгмийн хамгааллыг сайжруулах асуудлын хүрээнд:

- Тэтгэвэр тогтоолгоход даатгуулагчийн сонгох дараалсан таван жилийг долоон жил болгосон, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 2018 онд 2 хувь, 2019 онд 1 хувь, 2020 онд 2 хувь болгосон шийдвэрийг нийгмийн түншлэлийн талууд судалж, санал боловсруулан УИХ-д хүргүүлнэ.
- Ипотекийн зээлийн хүрээнд хямд өртөгтэй орон сууцтай болоход дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг эдийн засаг, санхүүгийн бодлоготой уялдуулж хэрэгжүүлнэ.

- Ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг нэмэгдүүлнэ. Ахмадын зориулалттай амралт, сувиллын үйлчилгээний чанар, хяналтыг сайжруулах, амьжиргааны түвшин доогуур орлого багатай ахмад настнуудыг хамруулах боломжийг бүрдүүлнэ.
- Тэтгэврийг хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тогтоох ажил мэргэжлийн жагсаалтад холбогдох өөрчлөлт оруулах асуудлыг судалж шийдвэрлэнэ.⁶¹

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2019-2020 оны Улсын хэлэлцээрт ЖЭТБХтХ-ийн 11.2-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй байна. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогод⁶² ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох (2.1.1.) зарчмыг баримтална гэж заасан нь ЖЭТБХтХ-ийн 11.2 дахь заалттай уялдаатай байна.

2017 оны байдлаар нийт 32 хамтын хэлэлцээр бүртгэгдэн хэрэгжиж байсны 19 нь аймаг, нийслэлийн хамтын хэлэлцээр, 13 салбар /тариф/-ын хэлэлцээр байжээ.⁶³

Шалгуур үзүүлэлт 3: *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн ажиллагчдын тоо*

Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн ажиллагчдын тоо гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод 2019 онд 336 ажиллагч өртсөний 348 нь буюу 73.8 хувь нь эрэгтэйчүүд, 88 нь буюу 26.2 хувь эмэгтэйчүүд байжээ.

Хүснэгт 41: Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн ажиллагчдын тоо, хүйсээр

Он	Осолдогчдын тоо	Үүнээс		Дүнд эзлэх хувь	
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	410	306	104	74.6	25.4
2011	431	319	112	74.0	26.0
2012	424	313	111	73.8	26.2
2013	425	254	171	59.8	40.2
2014*	363				
2015*	404				
2016	332	217	115	65.4	34.6
2017	332	227	105	68.4	31.6
2018	283	200	83	70.7	29.3
2019	336	248	88	73.8	26.2

Эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар,
Тайлбар: * - Тухайн онуудын хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй байсан.

2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн 138 (41.1 хувь) нь хөнгөн, 146 (43.5 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 52 (15.5 хувь) нь нас барсан байна. Тоон мэдээллээс

⁶¹ <http://www.monef.mn/index.php?con=newsm&id=228&mid=229>

⁶² Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

⁶³ <http://www.mlsp.gov.mn/op/more/id/18>

харахад сүүлийн 3 жилд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор нас барсан хүний тоо нэмэгдсэн байна.

Уул уурхай, олборлолт, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, барилга, усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбаруудын үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байгаа бол боловсрол, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт осолдогчийн ихэнх нь эмэгтэйчүүд байна.

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг гарсан орчноор нь авч үзэхэд, 23.5 хувь нь үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд, 23.2 хувь нь уул, уурхайн орчинд, 9.8 хувь нь албан газар, конторт, 8.0 хувь нь үйлдвэрлэлийн гадна орчинд, 6.5 хувь нь барилга, барилгын талбайд, 5.1 хувь нь олон нийтийн газарт, 23.8 хувь нь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний бусад талбайд гарсан байна. Үйлдвэрлэлийн талбайн гадна, дотно орчинд осолдсон хүний 81.1 хувь, мөн уул уурхай болон барилга, барилгын талбайд осолдсон хүний 98.0 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Харин албан газар, конторт осолдсон хүний 66.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйлээр нь авч үзэхэд, 42.0 хувь нь хүний буруутай үйл ажиллагаанаас, 34.2 хувь нь ажлын байрны орчноос, 16.1 хувь нь техник технологийн нөхцөлөөс, 7.7 хувь нь удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагааны улмаас осолд орсон байна. 2019 осолд орсон эмэгтэйчүүдийн 46.6 хувь нь ажлын байрны орчноос болж осолд орсон байна.

Шалгуур үзүүлэлт 4: *Илүү цагаар ажиллагчдын эзлэх хувь (долоо хоногт 48 цагаас илүү)*

Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд ажил мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ илүү цагаар ажиллагчдын хувь гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа. ОУХБ-ын конвенцод⁶⁴ ажлын цаг нь хамгийн ихдээ долоо хоногт 48 цаг, өдөрт 8 цаг байна гэж заасан байдаг. ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн шалгуур⁶⁵ үзүүлэлтэд илүү цагаар ажиллагчдын эзлэх хувь (TIME-1. Employment in Excessive Working Time (more than 48 hours per week) гэсэн үзүүлэлтийг авч үздэг.

Сүүлийн жилийн хугацаанд илүү цагаар ажиллагчдын эзлэх хувь 2010 онд 40.1% байсан бол 2019 онд 47.0% болж, 6.9 пунктээр нэмэгджээ. Илүү цагаар ажиллаж байгаа эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 6.1 пунктээр, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 7.6 пунктээр нэмэгджээ.

Хүснэгт 42: Нийт ажиллагчдын дүн дэх илүү цагаар (долоо хоногт 48 цагаас илүү) ажиллагчдын эзлэх хувь, хүйсээр

Он	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	40.1	48.2	31.2
2011	42.2	50.1	33.4
2012	37.6	44.9	29.7
2013	39.8	47.2	31.7
2014	42.0	50.7	32.3
2015	43.1	51.5	33.7
2016	41.3	49.1	32.6

⁶⁴ The ILO Hours of Work (Industry) Convention (No. 1) of 1919

⁶⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

2017	41.9	50.1	32.8
2018	47.8	57.1	37.0
2019	47.0	54.3	38.8

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа

Шалгуур үзүүлэлт 4: *Бага цалинтай ажиллагчдын хувь болон цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс*

Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтооход чиглэсэн арга хэмжээг тусгана гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ бага цалинтай ажиллагчдын хувь болон цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа. Тухайн салбарын дундаж цалингийн 2/3-оос бага цалинтай ажиллагчдыг бага цалинтай ажиллагчид гэж үздэг.

Сүүлийн жилийн хугацаанд бага цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь 2010 онд 26.8% байсан бол 2019 онд 33.7% болж, 6.9 пунктээр нэмэгджээ. Бага цалинтай эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 1.8 пунктээр нэмэгдсэн байхад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 12.5 пунктээр нэмэгджээ. 2019 оны байдлаар нийт эмэгтэй ажиллагчдын 39.1% нь салбарын дундаж цалингийн 2/3-оос бага цалинтай ажил эрхэлж байна. Эмэгтэй ажиллагчдын хувьд цалингийн зөрүү өндөр байна.

Хүснэгт 43: Бага цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь, хүйсээр

Он	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	26.8	27.0	26.6
2011	27.5	26.6	28.3
2012	29.2	28.8	29.6
2013	26.3	25.6	27.1
2014	24.5	23.8	25.2
2015	24.0	22.8	25.2
2016	24.2	24.0	24.4
2017	28.4	27.4	29.4
2018	27.4	26.2	28.6
2019	33.7	28.8	39.1

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа

Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс аль аль нь сүүлийн арван жилийн хугацаанд 3.1 дахин нэмэгдсэн хэдий ч цагийн дундаж хөлсний зөрүү 4 дахин нэмэгджээ.

Хүснэгт 44: Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, мянган төгрөгөөр

Он	Бүгд	Үүнээс		Зөрүү
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	
2010	1.5	1.5	1.4	0.1
2011	1.7	1.8	1.7	0.1
2012	2.2	2.3	2.1	0.2
2013	2.7	2.8	2.5	0.3
2014	3.1	3.2	2.9	0.3
2015	3.2	3.3	3.0	0.3
2016	3.1	3.3	3.0	0.3
2017	3.3	3.5	3.1	0.4

2018	3.5	3.6	3.3	0.3
2019	4.5	4.7	4.3	0.4

Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа

Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (Women, Business and Law) тайлангийн нэг үзүүлэлт нь ажил эрхлэлтийн хязгаарлалт, цалин хөлсний зөрүүтэй холбоотой хууль эрх зүйн зохицуулалтын төлөв байдлыг хэмждэг цалин хөлсний үзүүлэлт⁶⁶ байдаг. Цалин хөлсний үзүүлэлтийг дараах 4 асуултад өгсөн хариултын нийлбэр оноо (хэрэв тийм бол "1", үгүй бол "0" оноог өгнө)-г хувиар илэрхийлж тооцдог.

Хүснэгт 45: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Цалин хөлсний үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо

Асуулт	Хариулт	Оноо
Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгохыг хуульчилсан байдаг уу?	Үгүй, холбогдох хуулийн заалт байхгүй	0
Эмэгтэйчүүд шөнийн ээлжийн ажилд эрэгтэйчүүдтэй адил цагаар ажиллаж болох уу?	Тийм, хязгаарлалт байхгүй	1
Эмэгтэйчүүд аюултай ажлын байранд эрэгтэйчүүдтэй адил ажиллаж болох уу?	Тийм, хязгаарлалт байхгүй	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил нэг салбарт ажиллаж болох уу?	Тийм хязгаарлалт байхгүй	1
Цалин хөлсний үзүүлэлт		3 буюу 75%

Монгол Улсын хувьд цалин хөлсний үзүүлэлтийн утга 75%-тай байна. Монгол Улсад Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгохыг хуульчилсан зүйл байдаггүй гэж олон улсын зүгээс дүгнэж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ААНБ-уудын хувьд хамтын гэрээ байгуулах хандлага бага байна. Иймээс ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан арга хэмжээг зөвхөн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн хүрээнд бус хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд эдгээр асуудлыг тусгана гэж өөрчлөх шаардлагатай.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаарх заалтууд тусгагджээ. Түүнчлэн ААНБ-уудын хамтын гэрээг түүвэрлэн авч үзэхэд эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй нийтлэг хандлага байна. Иймээс МҮЭХ, АОЭНХ зэрэг байгууллагуудтай хамтран хамтын гэрээнд эдгээр арга хэмжээг тусгах зөвлөмжийг гаргах шаардлагатай. Түүнчлэн эдгээр байгууллагуудаас 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 хэрэгтэй.

Улсын, салбар /салбар дунд/-ын, бүсийн, түүнчлэн аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн буюу орон нутгийн хэмжээнд байгуулдаг хамтын хэлэлцээр, мөн мэргэжлийн тарифын хэлэлцээрийг хөдөлмөрийн харилцаан дах жендэрийн тэгш байдлыг хангахад үр дүнтэй ашиглах боломжтой.

⁶⁶ https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_gpd

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2019-2020 оны Улсын хэлэлцээрт ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй байна. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогод⁶⁷ ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох (2.1.1.) зарчмыг баримтална гэж заасан нь ЖЭТБХТХ-ийн 11.2 дахь заалттай уялдаатай байна. Гэсэн хэдий ч ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох зарчмын нэгдсэн ойлголт тодорхойлолт, арга зүй бүрдээгүй хэвээр байгаа бөгөөд Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (Women, Business and Law) тайланд Монгол Улс Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгохыг хуульчилж өгөөгүй гэж дүгнэжээ.

Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын бодит хэрэгжилтийг үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдлын тоо, илүү цагаар ажиллаж буй байдал, хөдөлмөрийн хөлсний зэрэг үзүүлэлтээр дүгнэж үзэхэд дараах байдалтай 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 (2019 онд 73.8%) эмэгтэйчүүдийнхээс (2019 онд 26.2%) бараг 3 дахин илүү байгаа нь эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр хамгааллын асуудлыг хурцаар тавьж 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. Энэ шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ухралт гарчээ.

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд бага цалинтай эмэгтэй ажиллагчдын эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс илүү нэмэгдэж, арван эмэгтэй ажилчин 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. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ухралт гарчээ.

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

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд Ажил олгогчийн эрх, үүргийг зааж өгсний дотор үүнтэй холбоотой дараах заалтууд оржээ.

5.1. Ажил олгогч нь хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод журам баталж мөрдүүлэх, ажилтнаас хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийг шаардах, энэ хуульд заасны дагуу хариуцлага хүлээлгэх эрхтэй.

5.3. Ажил олгогч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг

⁶⁷ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

хангах талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийн хэрэгжилтийн талаарх өөрийн үнэлгээ (дэд заалт тус бүрээр)

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд ажил олгогч ААНБ-уудаас авсан тоон судалгааны хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийг хэр сайн хэрэгжүүлдэг вэ гэсэн асуултыг тавьж ажил олгогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх үүргийн хэрэгжилтийг ажил олгогчид өөрсдөө дунджаар 3.56 буюу дундаас дээш түвшинд байгаа гэж үнэлжээ. Үүнийг бусад мэдээлэл судалгаа, тодруулга үнэлгээнд үндэслэн засварлан тооцоход 2.50 буюу дундаас доогуур үнэлэгдэж байна.

Хүснэгт 46: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийн хэрэгжилтийн өөрийн үнэлгээ болон засварласан үнэлгээ

Заалт	Ажил олгогчийн хүлээх үүрэг	Хэрэгжилтийн үнэлгээний оноо*	Засварласан үнэлгээний оноо	Тайлбар
11.3.1	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлж байх;	3.33	2.50	ААНБ-ууд хүний нөөцийн төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлдэг хэдий ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тусгай төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэггүй байна.
11.3.2	Ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;	4.04	4.04	Энэ заалт ААНБ-ууд дээр харьцангуй сайн хэрэгждэг учраас өөрийн үнэлгээний дүнгээр авав.
11.3.3	Иргэнийг ажилд авахдаа тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;	3.38	3.00	Ажил олгогчид цөөн тоотой хүйсийн хүнийг ажилд авахыг зорьдог хэдий ч ажилд орохоор ирж байгаа хүмүүс, тэдний үр чадвар зэргээс шалтгаалан зорьсон хэмжээнд авч чаддаггүй байна. Түүнчлэн төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын журамд энэ талаарх заалт ороогүй байна.
11.3.4	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;	4.07	2.00	ААНБ-ууд хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд цалингийн судалгаа тандалт хийж, цалингаа тогтоож байгаа хэдий ч хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэж, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авч байсан тохиолдол маш цөөн байна.

Заалт	Ажил олгогчийн хүлээх үүрэг	Хэрэгжилтийн үнэлгээний оноо*	Засварласан үнэлгээний оноо	Тайлбар
11.3.5	Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн үр чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;	4.15	4.15	Энэ заалт ААНБ-ууд дээр харьцангуй сайн хэрэгждэг учраас өөрийн үнэлгээний дүнгээр авав. Гэхдээ төрийн албанд нэр дэвшүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлийн мэдээлэлд үндэслэхгүй байгааг анхаарч үзэх шаардлагатай.
11.3.6	Сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;	4.29	4.29	Дээрхтэй адил
11.3.7	Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;	2.57	1.00	Ажил эрхэлж буй иргэдээс авсан судалгааны үр дүнгээр засварлаж тооцов.
11.3.8	Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;	2.89	1.00	Албан ёсны ийм зохицуулалт байдаггүй, ийм тохиолдол гарч байгаагүй болохыг дахин тодруулсан.
11.3.9	Хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн үр чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;	3.71	2.00	Нарийвчлан тодруулж асуухад энэ төрлийн албан ёсны зохицуулалт байдаггүй, ажил олгогчийн санаачилгаар цөөн тохиолдолд хийгддэг байна.
11.3.10	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.	3.20	1.00	Сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газруудаас түүвэрлэн авч уг заалтын хэрэгжилтийн талаар тодруулахад ийм тайлан ирүүлж байсан тохиолдол байхгүй байна.
	Нийт үнэлгээ	3.56	2.50	

Тайлбар: * - ажил олгогчдын өөрсдийн үнэлгээгээр

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх үүргийн хэрэгжилтийн үнэлгээ 2.50 буюу дундаас доогуур түвшинд байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил олгогчийн үүргийн хэрэгжилтийн хувьд төдийлөн ахиц дэвшил гарсангүй.

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

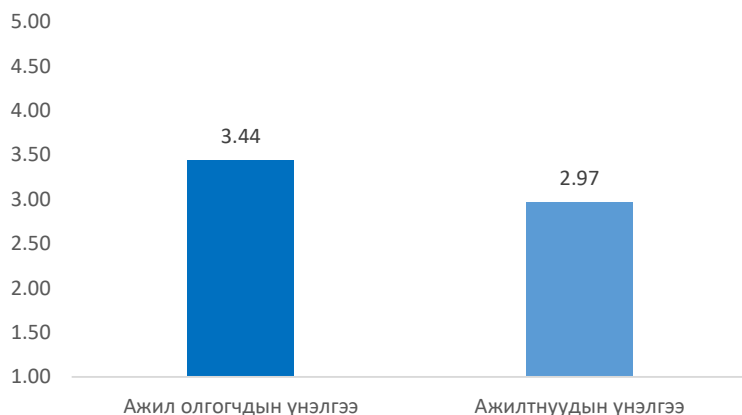
Ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах (11.4.1); бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх (11.4.2) арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгасан байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд ажил олгогч ААНБ-уудаас авсан тоон судалгааны хүрээнд хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээг хэр сайн хэрэгжүүлдэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээний хэрэгжилтийн түвшнийг ажил олгогчид 3.44 буюу дундаас дээш түвшинд байна гэж үнэлжээ. Гэтэл нөгөө талаас ЖЭТБХТХ-ийн 11.5 дахь заалтад заасан холбогдох эрхээ ажилтнууд мэдэж байгаа эсэх үнэлгээ 2.97 буюу дундаас доогуур түвшинд байжээ (11.4 дэх заалтын хэсгийг үзнэ үү).

Зураг 10: Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх ажил олгогчдын үнэлгээ болон ажилтнуудын энэ талаарх эрхийн мэдлэгийн үнэлгээ



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд ААНБ-аас болон иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

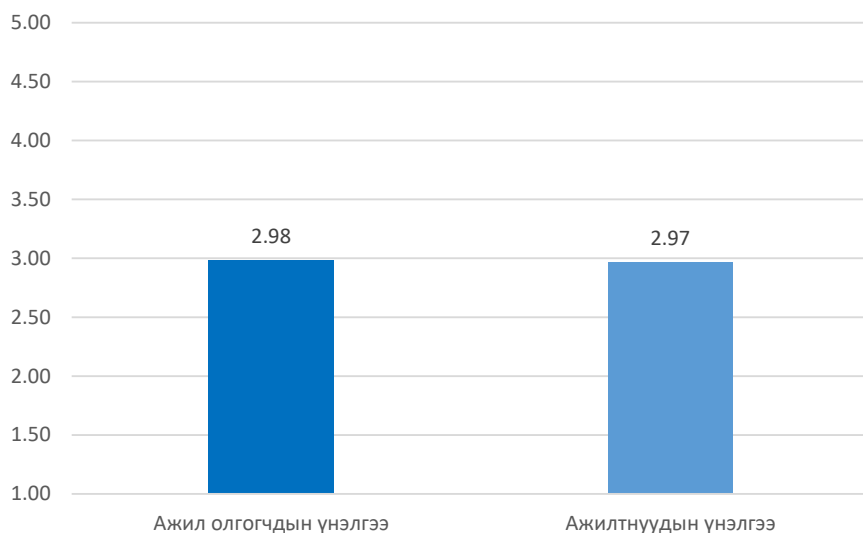
Шалгуур үзүүлэлт 2: Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргийн биелэлт

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд ажил олгогч ААНБ-уудаас авсан тоон судалгааны хүрээнд бэлгийн дарамтаас ангид орчин

бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх арга хэмжээг хэр сайн хэрэгжүүлдэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх арга хэмжээний хэрэгжилтийн түвшнийг ажил олгогчид 2.98 буюу дундаас доогуур түвшинд байна гэж үнэлжээ. Түүнчлэн нөгөө талаас ЖЭТБХТХ-ийн 11.5 дахь заалтад заасан холбогдох эрхээ ажилтнууд мэдэж байгаа эсэх үнэлгээ мөн 2.97 буюу дундаас доогуур түвшинд байжээ (11.4 дэх заалтын хэсгийг үзнэ үү).

Зураг 11: Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх ажил олгогчдын үнэлгээ болон ажилтнуудын энэ талаарх эрхийн мэдлэгийн үнэлгээ



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд ААНБ-аас болон иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээг тусгах үүргээ дундаас дээш түвшинд хэрэгжүүлж байна гэж үнэлсэн бол ажилтнуудын ЖЭТБХТХ-ийн 11.5 дахь заалтад заасан холбогдох эрхийн талаарх мэдлэгийн үнэлгээ 2.97 буюу дундаас доогуур түвшинд байна. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд хэрэгжилтийн үнэлгээг ажил олгогчид дунджаас дээгүүр түвшинд үнэлж байхад ч ажилтнууд нь энэ талын мэдлэгээ дунджаас доогуур байдлаар үнэлсэн нь ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээг тусгах үүргээ төдийлөн сайн хэрэгжүүлж чадахгүй, ахиц дэвшил гараагүй байна гэж дүгнэхэд хүргэж 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 ЖЭТБХТХ-ийн 11.5 дахь заалтад заасан холбогдох эрхийн талаарх мэдлэгийн үнэлгээ мөн 2.97 буюу

дундаас доогуур түвшинд байна. Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргийг төдийлөн сайн хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа гэдгээ ажил олгогчид болон ажилтнууд аль аль нь хүлээн зөвшөөрч байгаа нь энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд хэрэгжилтийн үр дагавар төдийлөн сайн байж чадсангүйг нотолж байна.

Заалт 11.5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтны эрх

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах (11.5.1); жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх (11.5.2); Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 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 (11.5.3) эрхтэй.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны хүрээнд ажил эрхэлдэг хүмүүсээс энэ эрхийн талаар хэр сайн мэддэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн мэднэ) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд 2.86, эрэгтэйчүүдийн хувьд 3.07, нийт ажилтнуудын дүнгээр 2.97 байгаа нь ажилтнууд дундаас доош үзүүлэлт болж байна. Оролцогчдыг ажилладаг байгууллагынх нь төрлөөр авч үзвэл олон улсын байгууллагын ажилтнууд (4.25) энэ эрхээ харьцангуй сайн мэдэж байгаа бол төрийн болон төсвийн байгууллагын ажилтнууд (3.24) дундаж түвшинд, ТББ-ын ажилтнууд (2.86), хувийн байгууллагын ажилтнууд (2.75) дундаас доош түвшинд мэдэж байна.

Зураг 12: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдийн дунд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлага буюу чанарын судалгааны мэдээллээс харахад жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх тусгайлсан сургалт байгууллагаас хийдэггүй, харин үүнийг байгууллагын соёл, тогтсон

дүрэм журмын хүрээнд албан бус байдлаар танилцуулдаг, “энэ чиглэлийн сургалт авах эрхтэйгээ сая л мэдлээ” гэдэг хариултыг голчлон өгч байсан.

Шигтгээ 8: ААНБ дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх ажиллагчдын санаа бодол...

"Зарим байгууллагад боловсролтой хүмүүс эрүүл харилцаатай байж чаддаг. Дотоод журмын сургалт, хөдөлмөрийн тухай хуулийн сургалт, харилцааны сургалт гээд ажилчдаа хөгжүүлээд долоо хоногоор сургалт явуулдаг. Ажилчдын амралт, зугаалга ч эрүүл байдаг. Харин зарим компанид ороод хүний нөөц нь ч чиглүүлж өгдөггүй, яах ёстойгоо ч мэдэхгүй хэнтэй уулзах ёстой юм бүү мэд, ажлаа хийдэг хүн байгаа ч юм уу үгүй ч юм уу. Ийм компанид хоорондоо явалдсан муухай орчин байдаг юм байна лээ."

Багш мэргэжилтэй, магистр зэрэгтэй, хоёр ТББ-д ажилладаг, нэгэн их сургуульд цагийн багш хийдэг, төсөл дээр ажилладаг эмэгтэй.

"Манайх бэлгийн дарамтын талаар сургалт хийж байгаагүй хувцаслалтын талаар л сургалт явуулж байсан."

Худалдааны компанид маркетингийн менежерээр ажилладаг, 27 настай эмэгтэй.

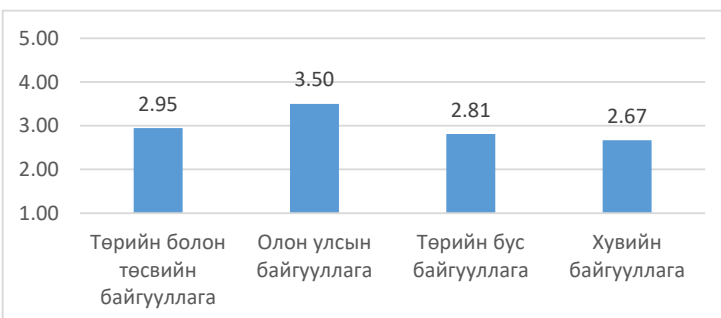
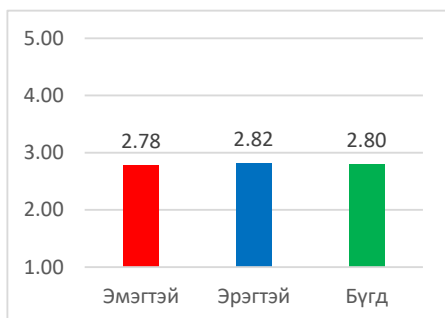
Үнэлгээний хүрээнд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны хүрээнд ажил эрхэлдэг хүмүүсээс энэ эрхийн талаар хэр сайн мэддэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн мэднэ) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд 2.78, эрэгтэйчүүдийн хувьд 2.82, нийт ажилтнуудын дүнгээр 2.80 байна. Энэ нь ажилтнууд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхээ дундаас доош түвшинд мэдэж байна гэдгийг харуулж байна. Ажилтнуудын ажилладаг байгууллагын төрлөөр нь авч үзвэл олон улсын байгууллагын ажилтнууд (3.50) энэ эрхээ харьцангуй сайн, дундаас дээш мэдэж байгаа бол төрийн болон төсвийн байгууллагын ажилтнууд (2.95), ТББ-ын ажилтнууд (2.81), хувийн байгууллагын ажилтнууд (2.67) дундаас доош түвшинд мэдэж байна.

Зураг 13: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдийн дунд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлага буюу чанарын судалгааны мэдээллээс харахад эмэгтэйчүүд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай бусдын өмнөөс буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол, гаргах нь битгий хэл өөрийнхөө талаар гомдол гаргах, тайлбар өгөх гэхээр эргээд өөрсдийнх нь буруу болдог, нэр хүндээ бодоод чимээгүй өнгөрдөг, эрчүүдийн хувьд энэ нь асуудал болдоггүй ажээ.

Шигтгээ 9: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн талаарх гомдол, мэдээлэл гаргаж буй байдал

"Эрэгтэй хүмүүс бол хэцүү байна гээд хэлчихдэг. Эмэгтэй хүмүүст ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хэлье гэхээр зүгээр байхад чамайг оролдоно гэж байхгүй чиний л буруу гээд буцаад өөр дээр нь ирдэг. Энэ асуудал буцаад эргээд эмэгтэй хүн дээр тохогддог. Түүнээс болоод эмэгтэй хүн нэр төрөө бодоод, ичээд, айгаад нөгөөхөө олон нийтэд илэрхийлж чаддаггүй. Манайхан бас өөрсдөө хуулиа мэдэхгүй байгаад байгаа. Ийм байдалд орвол хэрхэн өөрийгөө хамгаалах, нэрээ хэрхэн цэвэр авч гарахаа мэдэхгүй."

Улаанбаатар хот. 27 настай эмэгтэй.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас.

Шалгуур үзүүлэлт 3: Хуулиар хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны хүрээнд ажил эрхэлдэг хүмүүсээс энэ эрхийн талаар хэр сайн мэддэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн мэднэ) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Хуулиар хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.11, эрэгтэйчүүдийн хувьд 3.17, нийт ажилтнуудын дүнгээр 3.14 байна. Энэ нь ажилтнууд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 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 эрхээ дундаас дээш түвшинд мэдэж байна гэдгийг харуулж байна. Ажилтнуудын ажилладаг байгууллагын төрлөөр нь авч үзвэл олон улсын байгууллагын ажилтнууд (4.50) энэ эрхээ харьцангуй сайн түвшинд мэдэж байгаа бол ТББ-ын ажилтнууд (3.43), төрийн болон төсвийн байгууллагын ажилтнууд (3.25), хувийн байгууллагын ажилтнууд (2.99) дундаас дээш болон дунд түвшинд мэдэж байна.

Зураг 14: Хуулиар хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдийн дунд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлага буюу чанарын судалгааны мэдээллээс харахад эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад өртсөн тухайгаа байгууллагын удирдлагадаа мэдэгдэж чадахгүй, сэтгэл зүйн дарамттай явсаар, өөрсдөө ажлаасаа гарахад хүрдэг байна.

Шигтгээ 10: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх мэдээлэл өгч, асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал

Би бэлгийн дарамтад өртөж байсан. Амралтын өдөр эсвэл оройн цагаар залгадаг. Эхлээд аргадаж үзнэ чамд тусалъя гээд, ядаргаатай юм бэ гэхээр дарамталж эхэлдэг, чи ажлаа хийж чадахгүй байна гэдэг. Тухайн үед би өөрөө сэргийлээд нүүр өгдөггүй, ажлын цагаар ярь гэж хэлдэг байсан. Тэгэхээр ажлаар дарамталдаг. Тухайн үед биед хүрсэн юм байхгүй, сэтгэл санаагаар дарамтлаад байсан болохоор хүний нөөцийн менежерт хэлж чадаагүй. Нэг удаа хэрэлдээд бөөн юм болоход хүний нөөцийн менежер шууд миний талд орж байсан. Эмэгтэй хүмүүс шалтгаанаа хэлэхгүй зүгээр ажлаасаа гармаар байна гэдэг юм байна лээ. Харин би шууд бүгдийг нь хэлээд уйлчихсан. Тэгтэл хүний нөөцийн менежер миний талд ороод очоод хэлэхэд нөгөө хүн ажлаасаа гарна гэсэн юм байна лээ. Тэгээд ажлаас гаргачихсан.

Улаанбаатар хот. 27 настай эмэгтэй.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Ажилтнуудын жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхийн мэдлэг дунд түвшинд, хүйсээр авч үзвэл эрэгтэйчүүдийн мэдлэг эмэгтэйчүүдийнхээс ялимгүй өндөр түвшинд байна. Энэ нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын асуудлыг эрэгтэй ажилтнууд руу голчлон анхааруулж, сануулдагтай холбоотой байж болох юм. Харин байгууллагын төрлөөр нь авч үзэхэд олон улсын байгууллагын ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин сайн, төрийн болон төсөвт байгууллага, ТББ, хувийн байгууллагын ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин доогуур байгаа нь мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажлын хүртээмж, хамралт эдгээр байгууллагын хувьд ялгаатайг харуулж байна. Энэхүү 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 дээшлүүлэх, ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрээс ангид таатай орчныг бий болгох талаар ажил олгогчоос хүлээсэн үүргийн хэрэгжилтийг хангах шаардлагатай байна.

Ажилтнуудын жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх эрхийн мэдлэг дунд түвшинд байна. Эрэгтэйчүүдийн мэдлэг эмэгтэйчүүдийнхээс ялимгүй өндөр түвшинд байгаа нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаарх асуудлаар гомдол гаргахад эрэгтэй ажилтнууд арай хүндрэл багатай байдагтай холбоотой. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил төдийлөн сайн харагдахгүй, эрхээ мэдэхгүй, мэдсэн ч асуудлаа тавьж, гомдол гаргаж чадахгүй байгаад дүгнэлт хийж, цаашид ажилтнуудад чиглэсэн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэхэд ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг шийдвэрлэх нь хүний хувийн нууц, нэр хүндийг хамгаалсан, аюулгүй байдлыг нь хангасан ихээхэн нарийн журмыг шаарддаг. ЖҮХАА, ХНХЯ, ХЭҮК, ТАЗ, МҮЭХ, АОЭНХ, МОНЭС ТББ зэрэг холбогдох төр, төрийн бус байгууллагуудын хамтран боловсруулсан “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж”, энэ талаар байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах зааварчилгаа болон сургалтын жишиг хөтөлбөрийн хүрээнд холбогдох сургалтыг тогтмол зохион байгуулж хэвшүүлэх хэрэгтэй байна.

Ажилтнуудын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 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. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хувьд мэдлэгийн түвшин бараг ялгаагүй байна. Энэ талын мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажил эдгээр байгууллагуудад төдийлөн сайн хүрэхгүй, ажил олгогчид энэ асуудалд идэвхгүй ханддагтай, нөгөө талаар жендэрийн хэвшмэл ойлголттой холбоотой байна. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил төдийлөн сайн харагдахгүй, эрхээ мэдэхгүй, мэдсэн ч асуудлаа шийдвэрлүүлж чадахгүй байгаад дүгнэлт хийж, цаашид ажилтнуудад чиглэсэн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэхэд ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай байна.

Заалт 11.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтны үүрэг

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх (11.6.1); жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх (11.6.2) үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5.3-д Ажил олгогч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ гэж заажээ.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны хүрээнд ажил эрхэлдэг хүмүүсээс энэ үүргийн талаар хэр сайн мэддэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн мэднэ) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.85, эрэгтэйчүүдийн хувьд 3.86, нийт ажилтнуудын дүнгээр 3.86 байна. Энэ нь ажилтнууд

бусдад бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргээ дунд зэрэг мэдэж, ухамсарласан байна гэдгийг харуулж байна. Оролцогчдыг ажилладаг байгууллагынх нь төрлөөр авч үзвэл олон улсын байгууллагын ажилтнууд (4.50), төрийн болон төсвийн байгууллагын ажилтнууд (4.03) энэ үүргээ харьцангуй сайн мэдэж байгаа бол ТББ-ын ажилтнууд (3.90), хувийн байгууллагын ажилтнууд (3.71) дунд зэрэг мэдэж байна.

Зураг 15: Байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Тус үнэлгээний хүрээнд иргэдийн дунд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлага буюу чанарын судалгааны мэдээллээс харахад эрэгтэйчүүд байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байхыг "үүрэг" гэхээсээ илүү хийж болохгүй гэсэн "өөрийн ухамсар"-аараа ойлгож ханддаг гэсэн хариултыг илүүтэй өгч байсан.

Шигтгээ 11: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтны хүлээх үүргийн талаар бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын ярианаас...

"Мэднэ", "Тэр талаар сайн мэдэхгүй. Ухамсраараа л явж байна", "Уг нь бол байгаа л байх, сайн мэдэхгүй", "Зааж өгсөн зүйл бол байхгүй. Болохгүй гэдгээ л мэднэ", "Миний хувьд бас адилхан", "Ухамсраараа болно, болохгүй гээд явж байна"

Улаанбаатар хот. 18-30 насны эрэгтэйчүүд.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны хүрээнд ажил эрхэлдэг хүмүүсээс энэ үүргийн талаар хэр сайн мэддэг вэ гэсэн асуултыг тавьж судалгаанд оролцогчдын хариулсан байдлаар 0 (хэлж мэдэхгүй байна)-ээс 5 (маш сайн мэднэ) хүртэлх хэмжээсээр үнэллээ.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.56, эрэгтэйчүүдийн хувьд 3.46, нийт ажилтнуудын дүнгээр 3.51 байна. Энэ нь ажилтнууд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргээ дунд зэрэг мэдэж, ухамсарласан байна гэдгийг харуулж байна. Ажилтнуудын ажилладаг байгууллагын төрлөөр нь авч үзвэл олон улсын байгууллагын ажилтнууд (4.25) энэ үүргээ харьцангуй

сайн мэдэж байгаа бол төрийн болон төсвийн байгууллагын ажилтнууд (3.77), ТББ-ын ажилтнууд (3.48), хувийн байгууллагын ажилтнууд (3.31) дунд зэрэг мэдэж байна.

Зураг 16: Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин, хүйсээр, ажилладаг байгууллагын төрлөөр



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Ажилтнуудын байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийн мэдлэг дундаас дээш сайн түвшинд байна. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хувьд ялгаа байхгүй, ижил түвшинд байна. Байгууллагынх нь төрлөөр авч үзэхэд олон улсын байгууллага, төрийн болон төсөвт байгууллагын ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин сайн, харин ТББ, хувийн байгууллагын ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин бага зэрэг доогуур байгаа нь энэ талын сургалт, сурталчилгааны ажил хувийн байгууллагуудад төдийлөн сайн явагдахгүй байгаатай холбоотой байна. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшилтэй байгаа хэдий ч, хүрсэн түвшнийг хадгалж, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудаас цаашид хувийн байгууллагын ажилтнуудад чиглэсэн сургалт, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын мэдлэгийг дээшлүүлэх замаар хүрсэн түвшнийг улам илүү ахиулах хэрэгтэй байна. Ажилтнуудын жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн мэдлэг дундаас дээш түвшинд байна. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин ижил байна. Дээрх байдалтай нэгэн адил олон улсын байгууллагын ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин сайн, харин төрийн болон төсөвт байгууллага, ТББ, хувийн байгууллагын ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин бага зэрэг доогуур байгаа нь мөн л сургалт, сурталчилгааны ажил эдгээр байгууллагуудад төдийлөн сайн хүрэхгүй, байгууллагын дотоод журам, түүний хэрэгжилт хангалттай бус байгаатай холбоотой байна. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшилтэй байгаа хэдий ч, хүрсэн түвшнийг хадгалж цаашид ажилтнуудад чиглэсэн сургалт, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэх замаар хүрсэн түвшнийг улам илүү ахиулах хэрэгтэй 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.

Сургалт, сурталчилгааны ажлын агуулгад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.4-д “Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй”, 7.5-д “Энэ хуулийн 7.4-т заасныг зөрчиж асуулт тавьсан тохиолдолд ажилтан түүнд хариулах үүрэггүй” зэрэг заалтын талаарх мэдлэгийг оруулж өгөх шаардлагатай.

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.

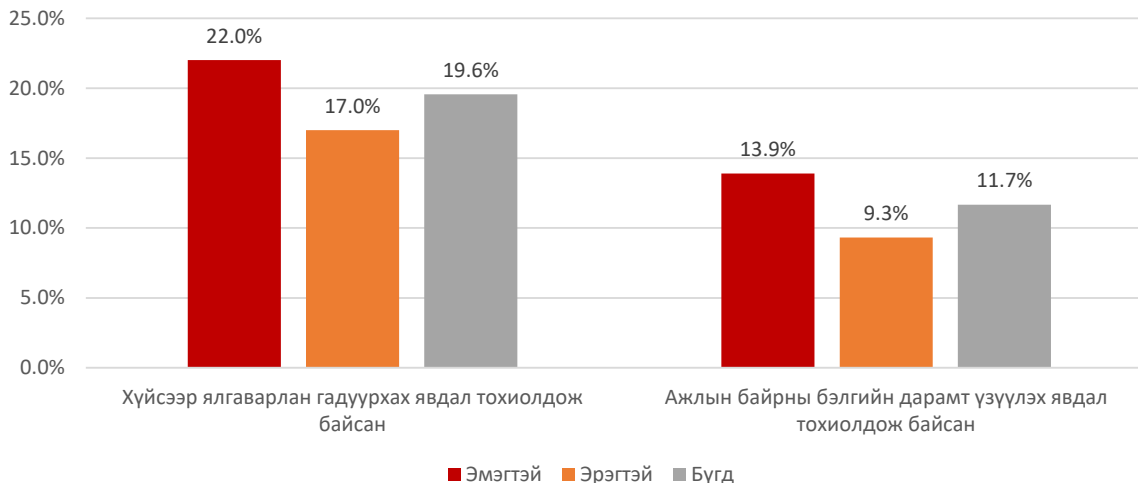
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.3-д “Ажил олгогч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.” 130 дугаар зүйлийн 130.2-д “Хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана”, ЖЭТБХТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.7-д “хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана” гэж заасан байдаг. Хуулийг цаашид сайжруулах хүрээнд үг заалтуудын хүрээнд эрх агуулагч, үүрэг хүлээгчдийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хэрэгжилтийг хангуулж хяналт тавьж ажиллах үүрэг төрийн хяналтын байгууллагын үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: ААНБ-ууд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгасан байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас авсан тоон судалгааны үр дүнгээр судалгаанд оролцсон ААНБ-ын 92.2% нь хөдөлмөрийн дотоод журамтай гэж хариулсан бөгөөд хөдөлмөрийн дотоод журамтай ААНБ-ын 70.5% нь хөдөлмөрийн дотоод журамд нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай арга хэмжээ тусгагдсан гэж үзжээ.

Гэтэл нөгөө талаас иргэдээс авсан тоон судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 22.0% нь, эрэгтэйчүүдийн 17.0% нь тэдний ажилладаг байгууллагад хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал тохиолдож байсан, эмэгтэйчүүдийн 13.9% нь, эрэгтэйчүүдийн 9.3% нь ажилладаг байгууллагад нь ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх явдал тохиолдож байсан гэж хариулжээ.

Зураг 17: Ажилладаг байгууллагад нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамт үзүүлэх явдал тохиолдож байсан гэж хариулсан судалгаанд оролцогчдын эзлэх хувь, хүйсээр



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 үзэж байна. Нөгөө талаас ажиллагчдын 20 орчим хувь нь ажилладаг байгууллагад нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал тохиолдож байсан, 10 гаран хувь нь бэлгийн дарамт үзүүлэх явдал тохиолдож байсан гэж хариулсан нь уг заалтын хэрэгжилт хангалтгүй, ажил олгогчдын мэдлэг ойлголт дутмаг, үүрэг хариуцлагаа төдийлөн сайн ухамсарлаагүй байгааг харуулж байна. Үүнээс шалтгаалан хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тунхагийн чанартай заалт оруулсныг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан гэж үзэж байна.

Энэ удаагийн үнэлгээний үр дүн, дүгнэлт ХЭҮК-оос 2014 онд гаргасан Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэлд дурдсан үр дүн, дүгнэлттэй яг адил байдалтай байна. Үүнээс харахад хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана гэсэн хуулийн заалтын хэрэгжилтийн хувьд ахиц дэвшил гараагүй гэж дүгнэж байна.

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 зөвлөмжийг ЖҮХ, холбогдох төр, төрийн бус байгууллагуудтай хамтран боловсруулж, байгууллагуудад хүргүүлсэн байна.

Цаашид энэ зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх чиглэлд ЖҮХАА, Монгол Улсын сайд, Засаг даргын удирдлагад байдаг жендэрийн салбар зөвлөл, хороодоос өөр өөрийн салбар, түвшинд МҮЭ, АОЭНХ, МҮХАҮТ-тай нягт холбоотой ажиллах нь чухал байна.

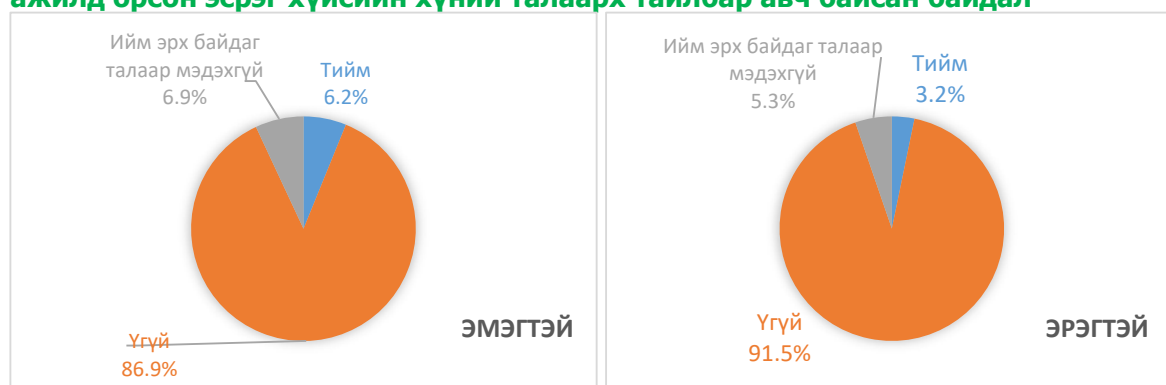
Заалт 11.8. Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэн тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний боловсрол, мэргэжил, ажлын дадлага, туршлага болон бусад шалгуурын талаар ажил олгогчоос бичгээр тайлбар өгөхийг шаардах эрхтэй.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Иргэд ажлын сонгон шалгаруулалтад ороод тэнцээгүй тохиолдолд тухайн ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний талаар тухайн байгууллагаас тайлбар авч байсан эсэх

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 18.5% нь ажлын сонгон шалгаруулалтад ороод хүйсээс шалтгаалан тэнцээгүй тохиолдол гарч байсан, эрэгтэйчүүдийн 14.2% нь ийм тохиолдол гарч байсан гэж хариулжээ.

Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 6.2% нь ажлын сонгон шалгаруулалтад ороод тэнцээгүй тохиолдолд тухайн ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний талаар тухайн байгууллагаас тайлбар авч байсан бол эрэгтэйчүүдийн 3.2% нь ийм тайлбар авч байжээ. Эмэгтэйчүүдийн 6.9%, эрэгтэйчүүдийн 5.3% нь ийм эрх байдаг гэж мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

Зураг 18: Ажлын сонгон шалгаруулалтад ороод тэнцээгүй тохиолдолд тухайн ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний талаарх тайлбар авч байсан байдал



Эх үүсвэр: Үнэлгээний хүрээнд иргэдээс авсан тоон судалгааны мэдээлэл

Ажлын сонгон шалгаруулалтад ороод тэнцээгүй бөгөөд тухайн ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний талаар тухайн байгууллагаас тайлбар авч байсан хүмүүсийн 45.8% нь тухайн байгууллага тайлбар гаргаж өгөх үүргээ мэдэхгүй байсан гэж хариулжээ.

Шигтгээ 12: Ажлын сонгон шалгаруулалтад хүйсээр ялгаварлан шийдвэр гаргасан тохиолдол...

Би анх төгсчихөөд аялал жуулчлалын компанид таван эрэгтэй хүүхэдтэй ажлын ярилцлага өгсөн. Бүгдийг нь суулгаж байгаад оноог нь өгөхөд миний оноо хамгийн өндөр 98%-тай байсан. Танилцуулган дээр цээж зураг байгаагүй, оюутан байхад ажиллаж байсан туршлага, хэлний мэдлэг гэх мэт зүйлүүд байсан. Асуулт асуух болоход надаас хэн ч юу ч асуугаагүй, ганцхан асуулт асуусан яагаад тухайн мэргэжлийг сонгосон бэ? гэсэн би дуртай учраас гэдгээ хэлсэн. Гарах болоход та гурвыг авлаа гээд 3 эрэгтэй хүүхдийг хэлсэн. Би "яагаад миний оноо өндөр байхад намайг аваагүй юм бэ" гэхэд "манайх эрэгтэй хүмүүсийг авч байгаа, эмэгтэй хүнийг авмааргүй байна" гэж хэлсэн. Би өөрөө бүгдийг нь хийж чадна гэтэл эмэгтэй хүн байна гээд гаргаж байсан.

Улаанбаатар хот. 27 настай эмэгтэй.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Нэг талаас иргэд ажлын ярилцлагад ороод сонгон шалгаруулалтын үр дүнгийн талаар тайлбар огт авдаггүй, энэ эрхээ мэдэхгүй, нөгөө талаас ажил олгогчид үүргээ мэддэггүй, мэдсэн хэдий ч дүрэм журамдаа тусгаж, хэрэгжүүлэхгүй байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэгт ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх үүргийг тусгасан байдал

Засгийн газрын 2020 оны 90 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийн 2.2-д яамны үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлж өгсний дотор хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой дараах чиглэлүүд байна гэжээ. Үүнд:

2.2.1. хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байр бий болгох, энэ чиглэлээр салбар хоорондын зохицуулалт хийх;

2.2.2. цалин хөлс, хөдөлмөрийн харилцааны оновчтой тогтолцоо, хөдөлмөрлөх таатай орчныг бүрдүүлэх;

2.2.3. хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд тулгуурласан мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, ажиллах хүчний зохистой нөөцийг бий болгох, ажиллах хүчний өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх;

2.2.4. хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулж, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах, иргэдийн амьдралын түвшнийг дээшлүүлэх.

Гэсэн хэдий ч яамны үйл ажиллагааны стратеги дотор ажил олгогчдод дэмжлэг үзүүлэх, түүн дотроо ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх чиг үүргийг тусгайлан зааж өгөөгүй байна. Үүнээс шалтгаалан Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагаас ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх үүрэг хэрэгжих боломжгүйд хүргэж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 **ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх** гэсэн ЖЭТБХТХ-ийн 11.9 дэх заалтын хэрэгжилт хангалтгүй гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

Шигтгээ 13: Төрийн байгууллагаас ажил олгогчдод үзүүлэх дэмжлэгийн талаарх ажил олгогчдын төлөөллийн байгууллагын төлөөллийн санаа бодол...

Бодит зүйлст тулгуурлан гарын авлага, ном хэвлэл, сурталчилгааны материалуудыг хийж байх хэрэгтэй. Жендэрийн асуудал дээр хувийн хэвшлийн оролцоог сайжруулах хэрэгтэй байна. “Энэ талаар ямар нэгэн арга хэмжээ зохион байгуулах болон бодлогын бичиг баримт боловсруулах, гарын авлага, материал бэлтгэхдээ хувийн хэвшлийн оролцоог нэлээд их хангаж ажиллаач” гэсэн санал өгч байна.

Хууль эрх зүйн орчноо тодорхой болгох хэрэгтэй. Үүнийг дагасан бодлогын бичиг баримтуудаа хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, санхүүжилт бүх зүйлс нь тодорхой байх ёстой. Хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний ар талд тухайн ажлыг ямар, ямар байгууллагууд хариуцаж хийх нь тодорхой, санхүүжилт нь тодорхой байх хэрэгтэй. Төсөл, төсвөө боловсруулаад өгөхөөр эдгээр үйл ажиллагаа нь хийх ёстой байгууллагууддаа хүрдэггүй. Өөр байгууллагуудаар дамжуулж хийгддэг ажлууд нэлээдгүй ажиглагддаг. Хувийн хэвшил рүү чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулж байна гэсэн мөртөө манай байгууллагатай хамтарч ажилладаггүй. Сүүлийн үед 1, 2 бичиг өгөөд “хамтарч ажиллаач” гээд байгаа боловч ерөнхийдөө хамтын ажиллагаа муутай байдаг. Энэ нь аль аль талдаа байж болно. Үүнийг үгүйсгэхгүй. Манайх энэ чиглэл рүү ажиллах сонирхолгүй байдаг ч юм уу, аль аль талдаа харилцаа тааруу байдаг учраас ажил урагшаа явдаггүй байж болно. Ер нь бол бидний зүгээс энэ чиглэл рүү анхаарлаа хандуулж ажиллахаар төлөвлөөд ажиллаж байгаа учраас янз бүрийн арга хэмжээ зохион байгуулахдаа биднийг урьж оролцуулж байгаач, бодлогын бичиг баримт боловсруулахдаа манай байгууллагаас санал авч байгаач гэсэн хүсэлтүүд байна. Хэрэв манай байгууллагаас санал авбал бидний зүгээс гишүүн байгууллагуудаас фейсбүүк, вэбсайтаараа дамжуулан санал авч, тухайн саналыг тусгах боломж бидэнд нээлттэй байдаг. Бидэнд вэбсайтаараа дамжуулаад хувийн хэвшлийнхэнд мэдээлэл өгөх боломж байна. Энэ чиглэлээр бидэнтэй хамтран ажиллах боломж байгаа. Хувийн хэвшлийнхэнд зориулсан арга хэмжээ зохион байгуулахдаа манай байгууллагад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлбэл ач холбогдолтой, үр дүнтэй арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулах боломж бидэнд байна. Хамтарч ажиллах боломжууд олон байна. Ер нь бол салбар хоорондын уялдаа холбоо маш чухал.

Иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл

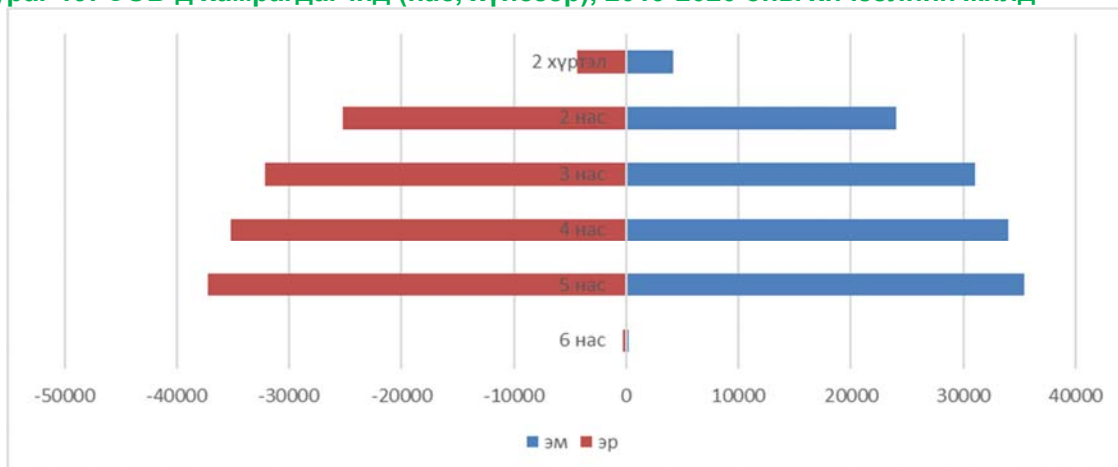
12 дугаар зүйл. Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Бүх шатны боловсролын байгууллагад суралцагчдын хүйсийн харьцаа

БШУЯ-ны мэдээллээр 2019-2020 оны хичээлийн жилд СӨБ-д охид, хөвгүүд хүйсийн хувьд тэгш хамрагдаж байна.

Зураг 19: СӨБ-д хамрагдагчид (нас, хүйсээр), 2019-2020 оны хичээлийн жилд



Ерөнхий боловсролын сургуульд өдрөөр суралцагч нийт охид хөвгүүдийн хүйсийн харьцаа тэгш (50:50) байна. Энэ харьцаа төрийн өмчийн сургуульд мөн адил 50:50, харин хувийн сургуульд 49.1:50.9-тай байна. Гэвч анги дэвших тусам хөвгүүдийн тоо буурдаг чиг хандлага хадгалагдсаар байна Тухайлбал, бага ангийн нийт суралцагчдын 48.9 хувь, дунд ангийн 49.5 хувь, ахлах ангийн 54.7 хувийг охид эзэлж байна.

ҮСХ-ны Боловсролын салбарын танилцуулгаас харахад 6-14 насны хөвгүүдийн сургууль завсардалтад амьдралын гачигдал болон өвчлөл голлох хүчин зүйл болж байна.

Хүснэгт 47: ЕБС-д өдрөөр суралцагчид, хүйсээр

Үзүүлэлт	бага		дунд		ахлах	
	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй
2015-2016	49.0%	51.0%	49.3%	50.7%	54.8%	45.2%
2016-2017	49.0%	51.0%	49.7%	50.3%	54.6%	45.4%
2017-2018	48.9%	51.1%	49.6%	50.4%	54.3%	45.7%
2018-2019	48.9%	51.1%	49.7%	50.3%	53.7%	46.3%
2019-2020	48.9%	51.1%	49.5%	50.5%	54.7%	45.3%

Эх сурвалж: БШУЯ, “Бага дунд боловсролын салбарын 2019-2020 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн товч танилцуулга”

Хүснэгт 48: Хамран сургалтын бохир жин, хүйсээр

Он	Бага /1-5-р анги/		Дунд /6-9-р анги/		Суурь /1-9-р анги/	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	96.5	98.9	103.1	109.2	95.8	97.2
2011	86.1	90.0	86.9	89.1	98.6	101.8
2012	84.8	85.0	92.1	100.1	89.7	92.8

2013	98.3	104.8	89.8	104.2	89.3	93.1
2014	103.5	102.0	89.8	89.2	97.8	96.6
2015	98.3	98.6	84.5	84.9	93.0	93.3
2016	98.2	98.0	96.0	98.9	97.4	98.4
2017	97.9	97.3	99.3	101.3	98.4	98.7
2018	96.7	96.5	96.7	99.3	97.4	96.7
2019	97.0	96.7	96.7	98.3	98.7	95.4

Эх сурвалж: www.1212.mn

Монгол Улсад их дээд сургуулийн түвшинд суралцагчдын хүйсийн тэнцвэр хэт алдагдсанаас гадна мэргэжлийн чиглэлээр хүйсийн ялгаа их байгаа нь жендэрийн хувьд таагүй үзүүлэлт болж байна.⁶⁸ Сүүлийн жилүүдэд дээд боловсролын салбарт элсэн суралцагчдын тоо нэмэгдэж, хүйсийн зөрүүтэй байдал багасах хандлагатай ч 2019 оны байдлаар эмэгтэй, эрэгтэй суралцагчдын элсэн сургалтын бохир жингийн харьцаа 1.46 байгаа нь эмэгтэйчүүдийн дээд боловсрол эзэмшихийг дэмждэг хөгжингүй орнуудаас дээгүүр байна. Элсэлт дэх энэ жендэрийн зөрүүтэй байдалд соёл, эдийн засаг, нийгэм, институцийн хүчин зүйлс нөлөөтэй байна.⁶⁹

Хүснэгт 49: Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдын хүйсийн харьцаа

	Суралцагчид (хүйсээр, хүйсийн индекс)				
	Бүгд	Эмэгтэй суралцагч	Эрэгтэй суралцагч	Хүйсийн ялгааны индекс	Нийт дүнд эмэгтэйчүүд эзлэх хувь /%/
2014-2015	178,295	102,520	75,775	1.35	57.5
2015-2016	162,626	93,674	68,952	1.36	57.6
2016-2017	157,138	91,526	65,612	1.39	58.2
2017-2018	155,248	90,094	65,154	1.38	58.0
2018-2019	157,625	93,552	64,073	1.46	59.4

Эх сурвалж: БШУЯ, “Дээд боловсролын салбарын 2018-2019 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн танилцуулга”

Боловсролын бүхий л зэргээр суралцагчдын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь давамгайлж (61 хувь) байгаагаас магистрантурт суралцагч эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хамгийн өндөр (эмэгтэй 66.2 хувь) байна. Докторын түвшинд суралцагчдын 55 хувь, бакалаврын түвшинд суралцагчдын 60 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Хүснэгт 50: Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчид, хүйсээр

Боловсролын зэргээр	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Бүх суралцагчид	170,126	172,798	175,591	174,075	178,295	162,626	157,138	155,248	157,625	148,446
<i>Эмэгтэй</i>	101,455	101,557	102,427	101,783	102,520	93,674	91,526	90,094	93,552	90,573
<i>Эрэгтэй</i>	68,671	71,241	73,164	72,292	75,775	68,952	65,612	65,154	64,073	57,873
Бакалавр	155,657	154,876	155,801	152,708	155,839	140,296	133,223	130,608	130,907	119,301
<i>Эмэгтэй</i>	92,251	90,227	90,103	88,399	88,457	79,790	76,753	74,904	76,585	71,636
<i>Эрэгтэй</i>	63,406	64,649	65,698	64,309	67,382	60,506	56,470	55,704	54,322	47,665

⁶⁸ ЖҮХ, “Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт ба сорилт, сургамж”, УБ хот, 2019 он, 43-р тал

⁶⁹ <https://toimnews.mn/post/55577>

Магистрантур	12,050	14,873	16,630	18,063	19,065	19,005	20,066	20,345	22,499	25,753
<i>Эмэгтэй</i>	7,733	9,505	10,420	11,437	12,103	11,957	12,552	12,697	14,554	17,066
<i>Эрэгтэй</i>	4,317	5,368	6,210	6,626	6,962	7,048	7,514	7,648	7,945	8,687
Докторантур	2,419	3,049	3,160	3,304	3,391	3,325	3,849	4,295	4,219	3,392
<i>Эмэгтэй</i>	1,471	1,825	1,904	1,947	1,960	1,927	2,221	2,493	2,413	1,871
<i>Эрэгтэй</i>	948	1,224	1,256	1,357	1,431	1,398	1,628	1,802	1,806	1,521

Эх сурвалж: www.1212.mn

2019 оны байдлаар техникийн болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад 37,806 суралцагч суралцаж байгаагаас 58.8 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Техникийн болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдын тоо буурахад гадаадад боловсрол эзэмшиж байгаа суралцагчдын тоо нэмэгдсэн, суралцагчдад олгох сар бүрийн урамшууллыг зогсоосон, МСҮТ төгсөөд ажлын байраар шууд хангахгүй, ажлын байр олдохгүй байх зэрэг хүчин зүйлсээс гадна дээд боловсролыг хэт шүтсэн эцэг эхийн хандлага нөлөөлж байна.

Хүснэгт 51: Техникийн болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчид, хүйсээр

Он	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	25,580	20,491
2011	26,440	21,694
2012	24,582	20,643
2013	23,609	19,189
2014	24,545	18,252
2015	25,389	17,286
2016	24,234	15,900
2017	21,890	13,941
2018	22,450	14,589
2019	22,259	15,547

Эх сурвалж: www.1212.mn

Өнөөдөр боловсролын тэгш бус байдлын талаар хийсэн цогц судалгаа байхгүй байна. Гэхдээ энэ онд Олон улсын сэргээн босголт, хөгжлийн банк (ОУСБХБ), Дэлхийн банк (ДБ) хамтран “Алсын хараа 2050: Боловсролын салбарт эрх тэгш байдал, үр ашиг, үр дүнг нэмэгдүүлэх нь” тайланг гаргаж боловсролын хүртээмж, эрх тэгш байдал, засаглалд дүн шинжилгээ хийсэн байв. Энэхүү тайланд “Жендэрийн тэгш бус байдал дунд боловсролоос эхэлж боловсролын түвшин ахих тусам нэмэгдэж байна” гэж дурджээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Их, дээд сургуульд элсэгчдийн хүйсийн харьцааг алдагдуулж буй хүчин зүйлсийг олон талаас шинжлэн судалж, залруулах арга замыг тодорхойлон салбарын түвшний бодлого төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Суралцагчид болон эцэг эхийн жендэрийн хэвшмэл ойлголт төдийгүй боловсролын салбарын үйлчилгээ, ялангуяа ажлын байрны эрэлт нийлүүлэлтийн уялдаа, хөдөөгийн эмэгтэйчүүд охидын амьдрах орчин нөхцөл зэргийг хамарсан салбар хоорондын асуудлын түвшинд судлах шаардлагатай байна.

Боловсролын салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг үүрэг хүлээгч - эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах учир шалтгаантай байна.

Хүснэгт 52: Боловсролын салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Бүх шатны боловсрол сургалтын байгууллага: Боловсролын тэгш бус байдал, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр аливаа зөрчлийн мэдээллийг хүлээн авч, нотлох, шийдвэрлэх чадавх бололцоо сул байна.</p> <p>Багш, эрхлэгч, захирал: Боловсролын сургалтын байгууллагын захирал, эрхлэгч, багш нар ажлын байр, сургалтын орчныг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгаж чадахгүй, жендэрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааг төлөвлөж хэрэгжүүлэхгүй байна.</p>	<p>Суралцагчид: Эрэгтэй эмэгтэй хүн сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн болон дээд боловсрол эзэмших, албан ба албан бус сургалтад хамрагдах, мэргэжил дээшлүүлэх, зөвлөгөө авах эрхээ мэдэж байгаа боловч боловсролын тэгш бус байдалтай тэмцэх, тэгш эрх тэгш боломжийн талаар хангалтгүй мэдээлэлтэй байна.</p>

Бүх шатны боловсролын байгууллагад суралцах тэгш эрх, тэгш боломжийн шалгуур үзүүлэлт болон хуулийн 12.1 дэх заалтын хүрээнд дараах хууль эрх зүйн баримт бичгийг уялдуулж авч үзэх шаардлагатай. Үүнд:

Хүснэгт 53: Боловсролын салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд

ДД	Хууль эрх зүйн баримт бичиг	Холбогдох заалт, тэдгээртэй холбоотой асуудлууд
1	Боловсролын тухай хууль (2002)	5 дугаар зүйл. Боловсролын үндсэн зарчим 5.1.4.иргэнийг сурч боловсроход үндэс угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, хөгжлийн онцлог, эрүүл мэнд, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх, эх хэлээрээ сурч боловсрох тэгш боломж, нөхцөлөөр хангана; Боловсролын тухай хуулийн 5.1.4-д заасан заалт болон ЖЭТБХТХ-ийн 12.1 дэх заалтууд хэрхэн уялдаж хэрэгжиж байгаа талаар тусгайлсан үнэлгээ хийж үзэх шаардлагатай.
2	Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай хууль (2008)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.
3	Бага дунд боловсролын тухай хууль (2002)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.
4	Дээд боловсролын тухай хууль (2002)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.
5	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль (2009)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.
6	Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль (2018)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Боловсролын сургалтын байгууллагын дүрэм журам дахь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зарчим тусгагдсан талаарх үнэлгээ

Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын 2010 оны 10 дугаар сарын 25-ны өдрийн 471 дүгээр тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Ерөнхий боловсролын сургуулийн үлгэрчилсэн дүрэм”-ийн 7.1.2-т “Сургуулийн удирдлага, багш, бусад ажилтан, суралцагч нь өөр хоорондоо сэтгэл санаа, эд материал, бие махбодын аливаа дарамт шахалт үзүүлэх, аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах, суралцагчийг өөр сургуульд шилжин суралцахыг шаардах зэргээр сургалтын үйл ажиллагаанаас завсардуулах, сургууль, багшийн зүгээс албаны ёсны зөвшөөрөлгүй ном, гарын авлага, цахим болон бичмэл материал, бусад зүйлийг зохион байгуулалттайгаар худалдан авахыг шаардахыг хориглоно”, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын 2007 оны 401 дүгээр тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын үлгэрчилсэн дүрэм”-ийн 5.5.5-д “Багш нь суралцагчийн бие даасан байр суурь, үзэл бодолд хүндэтгэлтэй хандаж, тэднийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх, нэр төрийг нь хүндэтгэн хамгаалах үүрэгтэй” гэж заасан байдаг. Мөн “Ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгийн багшийн ёс зүйн дүрэм”-д хүйсээр ялгаварлахгүй байх тухай заалтууд байна.

БСШУЯ-аас баталсан ерөнхий боловсролын болон дээд боловсролын үлгэрчилсэн дүрэмд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах заалтууд тусгагдсан хэдий ч бүх шатны боловсролын сургалтын байгууллага дотоод дүрэм, журамдаа жөндөрөөс хамаарсан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах тухай зарчмыг тусгаагүй байна. Дээр дурдсан эдгээр дүрэм журам дахь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зарчмын хэрэгжилтэд үнэлгээ хийсэн зүйл байхгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Боловсролын сургалтын байгууллагууд дахь жөндөрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн түвшин

Ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчид бага ангид “Хүн ба орчин”, “Хүн ба нийгэм”, дунд, ахлах ангид “Эрүүл мэнд”, “Нийгэм судлал” хичээлээр жөндөрийн эрх тэгш байдалд хамаарах агуулгыг тус тус судалж байна. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайдын 2019 оны А/492 дугаар тушаалаар баталсан “Бага, суурь, бүрэн дунд боловсролын сайжруулсан сургалтын хөтөлбөр”-т жөндөрийн эрх тэгш байдалд хамаарах дараах агуулга тусгагдсан байна. Үүнд:

1. Бага ангийн “Хүн ба орчин”, “Хүн ба нийгэм” сургалтын хөтөлбөрт “орон нутгийн хүмүүсийн ажил хөдөлмөрийн онцлог, хүмүүсийн ялгаатай байдлыг мэдэж харилцах, хүмүүс өөр хоорондоо ямар шинжээр ялгаатай болох, өөрийн болон анги, сургуулийн дүрэм боловсруулахад ялгаатай байдлыг тооцох, ялгаварлан гадуурхахгүй, бусдыг хүндэтгэх зэрэг нь харилцааг үр дүнтэй болгодог талаар ярилцаж мөрдлөг болгох”;
2. Бага, суурь, бүрэн дунд боловсролын эрүүл мэндийн сургалтын хөтөлбөрт “...жөндөр ба хүйсийн ялгааг танин мэдэж, хүн бүр жөндөр болон хүйсээс үл хамааран ижил тэгш эрхтэй болох, жөндөрийн тэгш бус байдал нь эрх мэдлийн ялгаатай байдалтай хэрхэн уялдаж байгааг тайлбарлах, гэр, сургууль, нийгэм дэх жөндөрийн тэгш байдлыг дэмжих арга зам, жөндөрийн хэм хэмжээ ба хэвшмэл ойлголт, тэдгээрийн үр дагаварт дүн шинжилгээ хийх, хүйсийн баримжаа, илэрхийллийг тайлбарлаж, өөрийн болон бусдын хүйсийн баримжаа, илэрхийллийг хүндэтгэж байгаагаа харуулах, жөндөрийн хэвшмэл ойлголтын талаарх хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд шүүмжлэлтэй хандах (эерэг, сөрөг нөлөө); мэдээллийн найдвартай эх сурвалжийг тодорхойлох, буруу ташаа мэдээллийг зогсоох, жөндөрт суурилсан хүчирхийллийн тухай хууль, бодлогод дүн шинжилгээ хийж, түүнтэй

холбоотой хувь хүний үнэт зүйлсийг үнэлж, сургууль, гэр, цахим орчин, олон нийтийн газарт хүний эрхийн зөрчил, хүчирхийллийн эсрэг тэмцэхийн чухлыг ухаарах” агуулга;

3. Бүрэн дунд боловсролын нийгэм судлал сургалтын хөтөлбөрт “... нийгмийн категориуд (угсаатан, жендэр г.м)-ын талаар эх сурвалжийг судлан, тоон болон чанарын шинжилгээ хийн, тогтсон үзлийн талаарх нотлох, няцаах үндэслэгээг дэвшүүлэх, тэгш эрх, ялгаатай байдалд хүлээцтэй хандах, эрхэм чанар зэрэг ойлголтуудын холбоог тайлбарлах, нийгмийн бодит байдал, хүмүүс хоорондын харилцааг шударга ёсны үнэлэмжээр үнэлэн дүгнэх, өөрийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчмуудыг дэвшүүлэх, нийгмийн давхраажилт, угсаатан, жендэрийн тэгш бус байдлын уялдаа холбоо хийгээд тэгш бус байдалд хүргэж буй шалтгаан, хувийн амьдралд үзүүлэх нөлөөллийг тодорхойлох, тэгш бус байдлыг хэрхэн бууруулах талаар үндэслэл, нотолгоо бүхий санал дэвшүүлэх” зэрэг.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Боловсролын байгууллагуудын үлгэрчилсэн дүрэм журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай заалтууд тусгагдсан хэдий ч боловсролын байгууллагууд дээр дүрэм журмын хэрэгжилт хангалтгүй байна. Тухайлбал, дээд боловсролын салбарт ажиллагсдын 62.6 хувь нь эмэгтэйчүүд бөгөөд тэдний гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлага, салбарын хөгжилд оруулж буй хувь нэмэр өндөр байгаа боловч шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй байна. Шийдвэр гаргах эрх мэдэлд ялангуяа удирдах зөвлөл, эрдмийн зөвлөлд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага, харин гүйцэтгэх албан тушаалд эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байна. Боловсролын байгууллагуудын дүрэм журамд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зарчмын хэрэгжилтэд үнэлгээ хийсэн зүйл одоогоор байхгүй байна.

Шигтгээ 14: Боловсролын байгууллагын сургалтын агуулгын талаарх оролцогч талын төлөөллийн санаа бодол...

“...Соёл, боловсролын байгууллагуудын хувьд дунд сургуулийн ахлах ангийн сурагчид болон ИДС-ийн оюутнуудад жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон ЖЭТБХтХ-ийн талаар түлхүү мэдээлэх хэрэгтэй. Багш нар нь оюутнууд, хүүхдүүдэд бэлгийн дарамт учруулж байна. Үүнээс үүдэн хүчирхийллийн шинжтэй гэмт хэргүүд үйлдэгдэж байна. Иймд үүнээс урьдчилан сэргийлэх, гарсан тохиолдолд хөдөлмөрийнхөө дотоод журамд заалт тусгах хэрэгтэй. Үүний үр дүнд тэдэнд сануулж сургалт хийснээр энэ талаар ойлголттой болно”.

-Иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хийсэн ярилцлагаас...

Боловсролын сургалтын байгууллагууд дагнасан жендэрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хөтөлбөр гэж баталж хэрэгжүүлдэггүй ба энэ чиглэлийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн түвшин хангалтгүй байна. Хэдийгээр БСШУС-ын 2017 оны 08 дугаар сарын 24-ний өдрийн 17/130 дугаартай тушаалаар “БСШУС-ын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024)”-ыг батлан хэрэгжүүлж байгаа⁷⁰ одоогоор тусгайлан ахиц дэвшил гэж харахгүй байгаа ч энэ нь цаашид салбарын холбогдох байгууллагуудын энэ чиглэлээр авах арга хэмжээний чиглэлийг тодорхойлсон суурь бичиг баримт юм.

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.

⁷⁰ <https://www.gender.gov.mn/uploads/legal/BSShSSJB.pdf>

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээний үнэлгээ*

Бүх шатны сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгаагүй, гарсан зөрчлийг арилгах талаар арга хэмжээ аваагүй байна. Үүнээс гадна бүх шатны боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд ямар нэгэн байдлаар үнэлгээ хийсэн судалгаа тайлан байхгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлт, түүний хэрэгжилтийн түвшин*

Ерөнхий боловсролын түвшинд одоогоор сургууль цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх талаар Засгийн газрын 2013 оны 393 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн өмчийн сургуулийн өмнөх болон бага, дунд боловсролын сургалтын байгууллагын багш бусад албан хаагчдад улирлын ажлын үр дүнгийн урамшуулал олгох журам”, Боловсрол шинжлэх ухааны Сайдын 2013 оны А/299 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Ерөнхий боловсролын сургуулийн ажилтны ажлыг үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл”, 2014 оны А/112 дугаар тушаалаар батлагдсан “Цэцэрлэгийн ажилтны ажлыг үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл” зэрэг баримт бичгүүд хэрэгжиж байна.

Гарааны үнэлгээ нь өмнөх хичээлийн жилийн эцсийн үнэлгээ, хичээлийн жилийн эхэнд хийсэн ажилтны өөрийн үнэлгээнээс бүрдэж байгаа бол үнэлгээний зарчим нь ажилтны өөрийн болон хөндлөнгийн (эцэг, эх, асран хамгаалагч болон сурагч, сургалтын байгууллагын удирдлага) үнэлгээний арга хэлбэрийг хослуулсан байхад тулгуурлаж байгаа юм. Үнэлгээний үр дүнд үндэслэж сургалтын байгууллагын багш, албан хаагчдад ажлын үр дүнгийн урамшуулал олгодог байна.

Дээд боловсролын түвшинд сургуулийн багш, захирлын ажлыг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн талаар хэд хэдэн сургууль журам боловсруулж хэрэгжүүлж байна. Жишээ нь ШУТИС 2019 оны 05 сарын 08-ны өдрийн А/20 тоот тушаалын хавсралтаар “ШУТИС-ийн багш ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, урамшуулах журам”, ХААИС 2012 онд “ХААИС-ийн профессор багшийг аттестатчилах журам” гэх мэтчилэн тодорхой журмуудыг мөрдөн ажиллаж байна. Бүх их дээр сургуулиуд багшийг аттестатчилах журамтай байгаа бол зөвхөн захирал, эрхлэгч, ректорын ажлыг үнэлэх дүгнэх журамтай сургууль байхгүй байна.

Хүснэгт 54: Дээд боловсролын сургалтын байгууллага (ДБСБ) дахь хүйсийн харьцаа

ДБСБ-д ажиллагсад	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Төрийн өмчийн ДБСБ-ын удирдах зөвлөлийн гишүүд	63.4%	36.6%
ДБСБ-ын захирал, ректор	57.9%	42.1%
Дэд захирал	58.6%	41.4%
Харьяа сургуулийн захирал	63.1%	36.9%
ДБСБ-ын үндсэн багш	39.6%	60.4%
ДБСБ-ын нийт ажиллагсад	37.4%	62.6%

Эх сурвалж: БСШУСЯ, Дээд боловсролын салбарын 2018-2019 оны хичээлийн жилийн статистик мэдээлэл, Улаанбаатар

Харин 2017 оны байдлаар ЕБС-ын захирлуудын 56.3 хувь нь эмэгтэйчүүд, харин их дээд сургууль, коллежийн захирлуудын 57 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.⁷¹

⁷¹ БСШУСЯ, “Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024)” УБ хот., 2018 он

Шигтгээ 15: Боловсрол, соёлын байгууллага дахь удирдлага, ажилтнуудын хүйсийн харьцааны талаарх дүгнэлт...

“...Боловсролын салбарт улсын бүх их дээд сургуулиудын захирал нь эрэгтэй хүмүүс байдаг. Бараг ихэнх дунд сургуулийн захирал эрэгтэй хүн байдаг. Ажилчид нь бүгд эмэгтэй байдаг. Соёлын салбар нь харьцангуй төрийн гэхээсээ хувийн хэвшил байдаг. Гэхдээ драмын театр гэхэд хэд хэдэн театр нь эрэгтэй захиралтай байдаг. Дарга нь эрэгтэй, ажилчид нь эмэгтэйчүүд байдаг.”

-Иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хийсэн ярилцлагаас...

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Боловсролын сургалтын байгууллагуудын үйл ажиллагааны тайлан нээлттэй, ил тод бус, тогтмол веб хуудсандаа байршуулдаггүй нийтлэг дутагдал байна. Ерөнхий боловсролын хоёр, дээд боловсролын хоёр 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 нартай үр дүнгийн гэрээ (гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө) байгуулж байгаа хэдий ч жендэрийн агуулгыг тусгасан эсэх, гэрээний хүрээнд хийгдэх төлөвлөгөө, тайлан жендэрийн ажил, үйл ажиллагааг тусгасан эсэх талаар талаар үнэлгээ, дүгнэлт байхгүй 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.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн болон дээд боловсролын стандарт, зохих түвшний сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой агуулгыг тусган, нэвтрүүлсэн сургуулийн тоо

Бага, суурь ба бүрэн дунд боловсролын “Эрүүл мэнд IV-XII” сурах бичгүүдэд Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөж байгаа хууль тогтоомжийн 58.8 хувь нь (байгаль орчныг хамгаалах тухай, эрүүл мэнд, архи дан согтуурах, гамшгаас хамгаалах, гэр бүлийн хүчирхийлэл, жендэрийн тэгш байдал, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал, мансууруулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, хүн худалдаалахтай тэмцэх) агуулга, арга зүйн түвшинд тодорхой тусгагдсан байна. “Эрүүл мэнд IV-XII” эрүүл мэнд, архи дан согтуурах, гамшгаас хамгаалах, гэр бүлийн хүчирхийлэл, жендэрийн тэгш байдал, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих талаарх хуулиудын заалт сурах бичгүүдэд нийтлэг тусгагдсан байна.

Хүснэгт 55: ЕБС-ийн сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн агуулга туссан байдал

№	Сурах бичиг	Хуудас	Дэд сэдэв	Товч агуулга
1	Эрүүл мэнд V	57	Жендэрийн тэгш байдал	Дасгал 1-3
2	Эрүүл мэнд VI	55 57 61	Эрүүл ба эрүүл бус харилцаа Ялгаварлан гадуурхалт хүний эрх Жендэрийн хэвшмэл ойлголт	Дасгал 4-5 Дасгал 1-6 Дасгал 1-4
3	Хүн ба нийгэм IV	7 8	Гэр бүл дэх миний оролцоо Манай гэр бүлийнхний харилцаа	Гэр бүлийн гишүүд юу хийдэг вэ? Гэр бүлдээ оруулах миний хувь нэмэр
4	Түүх VI-X		Байгаль орчныг хамгаалах тухай, жендэрийн эрх тэгш байдлыг	-Түүхийн тодорхой үе дэх тэгш бус

			хангах тухай, залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай, монгол хэлний тухай, соёлын өвийг хамгаалах тухай, батлан хамгаалах тухай, хог хаягдлын тухай, эрүүл ахуйн тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалтыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх байдлаар тусгасан.	байдлын асуудлыг дэлхийн түүхийн бүлэгт хөндсөн. - Сурах бичигт жендэр, нийгмийн бүлгээр ангилсан тоон болон чанарын өгөгдөл, мэдээллийг оруулсан.
5	Нийгэм судлал X	54	Үндсэн хуулийн суурь зарчим ба эрх зүйд захирагдах ёс	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль Эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгмийн бүтэц соёлоос хамааран тодорхойлогдох ялгаа Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо ба төлөөлөл Хувь хүнээс өөрөөс нь үл хамаарах харилцаа
		24	Нийгмийн нийтлэг хийгээд тэгш бус байдалд холбогдох ямар асуудлууд байдаг вэ?	
		37	Бүлгийн дүгнэлт	
		6	Хүмүүс хоорондын ялгаа юунаас улбаатай вэ?	

Эх сурвалж: БСШУСЯ, 2020 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн 3/121 тоот албан бичгийн хариу

Дунд ангийн Түүх VI, VII, VIII, IX сурах бичгийн агуулга нь Байгаль орчныг хамгаалах тухай, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай, монгол хэлний тухай, соёлын өвийг хамгаалах тухай, батлан хамгаалах тухай, хог хаягдлын тухай, эрүүл ахуйн тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалтыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх байдлаар тусгагдсан байна.

Ахлах ангийн Нийгэм судлал X, XI сурах бичгийн агуулга нь архидан согтуурахтай тэмцэх тухай, байгаль орчныг хамгаалах тухай, гамшгаас хамгаалах тухай, залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай, батлан хамгаалах тухай, соёлын өвийг хамгаалах тухай, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хамгаалах тухай, хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалтыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх байдлаар тусгагдсан байна.

Технологийн хичээлийг ЕБС-д заахдаа охид хөвгүүдийг жендэрийн хэвшмэл ойлголтод үндэслэсэн хүйсээр тусгаарласан бүлгээр хувааж орж байна. Жишээлбэл охидод үндэсний хувцас оёх, оёдлын машинаар оёх, хувцас загвар дизайн зэрэг сэдвийг, харин хөвгүүдэд авто болон нисэх загвар, модон эдлэл хийх, цахилгаан угсралт зэрэг сэдвийг зааж байна⁷²

Дээд боловсролын хүрээнд ерөнхий эрдмийн хичээлийн хүрээнд жендэрийн тэгш эрхийн агуулга бүхий бие даасан хичээл сургуулиудад байхгүй байна. Энэ нь бакалаврын хөтөлбөрийн ерөнхий суурь хичээлийн зөвлөмж, ерөнхий чиглэлд заавал судлах хичээлийн агуулгад “жендэрийн тэгш эрхэд шууд хамаарах агуулга”-ыг тусгаагүйтэй холбоотой.

МУИС-ийн сургалтын хөтөлбөрт “Хүний эрх, үндсэн хуулийн эрх зүй”, “Жендэр судлал”, “Жендэрийн сэтгэл судлал” гэх мэт сонгон судлах хичээлүүд хамгийн их байгаа бол Удирдлагын академийн сургалтын хөтөлбөрт “Жендэрт суурилсан төсөв боловсруулах”

⁷² “Боловсролын салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ: Хөвгүүдийн боловсролд анхаарах нь”, 2019. 84-р хуудас
122

сургалтын багцыг 2016 онд НҮБ-ын Хүн амын сангийн дэмжлэгтэйгээр нэвтрүүлсэн байна. Үүнээс гадна 3 хичээлд жендэрийн агуулга тусгагджээ.

Хүснэгт 56: Жендэрийн тэгш эрхийн агуулгыг тусгасан сургалтын хичээлийн хөтөлбөрийн талаарх мэдээлэл

Сургууль	Бакалаврын сургалтын хөтөлбөр (хичээлийн хөтөлбөр)	Магистрын сургалтын хөтөлбөр	Докторын сургалтын хөтөлбөр
МУИС	Нийгэм, хүйс ба жендэр (Социологи, сонгох, 2 кр) Феминист философи (Философи, сонгох, 2кр) Жендэрийн сэтгэл судлал (Сэтгэл судлал, сонгох, 2кр) Жендэр судлал (Эдийн засаг, сонгох, 2 кр) Хүний эрх, үндсэн хуулийн эрх зүй		Жендэрийн сэтгэл судлал (Сэтгэл судлал, сонгох, 2 кр)
МУБИС	Нийгэм ба жендэр (Нийгмийн ухааны багш, сонгох, 2 кр) Улс төр ба жендэр (Нийгмийн ухааны багш, сонгох, 2 кр)	Жендэрийн социологи (Социологийн магистр, сонгох, 2 кр)	
ШУТИС	Эмэгтэйчүүдтэй ажиллах нийгмийн ажил (Нийгмийн ажил, мэргэжлийн заавал судлах, 2 кр)		
Дотоод хэргийн их сургууль	Жендэр судлал (Сэтгэл судлал, сонгох, 2 кр)		
Идэр ДС	Цөөнхийн сэтгэл зүй ба нийгмийн ажил (Нийгмийн ажил)		
Удирдлагын академи		Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт (24 цагийн сургалтын багц)	

Эх сурвалж: БСШУСЯ, Дээд боловсролын шинэчлэл төсөл “Дээд боловсролын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичиг дэх жендэрийн дүн шинжилгээ”, УБ хот, 2016 он

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЕБС-ийн бага боловсролын түвшинд энэ чиглэлийн агуулга тусгагдаагүй байгаа бол дунд болон ахлах боловсролын түвшинд жендэрийн агуулгыг хичээлүүдэд тусгасан байна. Улсын хэмжээнд 820 ерөнхий боловсролын сургууль үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас 662 нь төрийн өмчийн, 158 нь хувийн өмчийн сургууль байна. Эдгээр сургуулиудын 742 дунд болон ахлах бүлэгт жендэрийн эрх тэгш байдлын агуулгыг үзэж байна гэж дүгнэлээ.

Жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлал, агуулгыг дээд боловсролын хөтөлбөрт тусгах чиглэлд тусгайлан анхаарсан бодлого, зохицуулалт үгүй байна. ЖҮХАА-наас 2020 онд МУИС-ийн Хууль зүйн сургууль, Шинжлэх ухааны сургууль, МУБИС, Монгол Улсын Хүмүүнлэгийн ухааны их сургууль, Худалдаа үйлдвэрлэлийн их сургууль, МУИС, Сити их сургуультай тус тус хамтран сэтгүүлч, нийгмийн ажилтан, эрхзүйч бэлтгэдэг их дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал нэвтрүүлэх сургалтын модулиудыг боловсруулаад байгаа ч дээд боловсролын сургалтын байгууллагуудын түвшинд хараахан бүрэн нэвтрээгүй байна. Цаашид дээд боловсролтой иргэн хүний жендэрийн цогц чадамжийн ерөнхий хүрээг тодорхойлон, сургалтын хөтөлбөрт, тодруулбал, ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгад тусгах талаар БШУЯам анхаарах шаардлагатай байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *ЕБС, сургалтын бусад байгууллагад хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулга байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийсэн эсэх*

ЕБС-ийн сургалтын агуулга нь охид, хөвгүүдэд адил тэгшээр суралцах боломжийг бүрдүүлсэн эсэх нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход чухал үүрэгтэй билээ. Манай Улсын ерөнхий боловсролын сургуулиуд 2016 оны байдлаар нийт 132 сурах бичиг ашиглаж байгаа бөгөөд тэдгээрийн 33 нь бага боловсролд, 62 нь суурь боловсролд, 37 нь бүрэн дунд боловсролын сурах бичиг байна. Эдгээр сурах бичгүүд бүгд 2012 оноос хойш хэвлэгдсэн байна.

2016 онд “Тогтвортой хөгжлийн боловсрол” төслийн хүрээнд “Бага, дунд боловсролын жендэрийн дүн шинжилгээ” судалгааг хийсэн байна. Уг судалгаагаар ЕБС-ийн сурах бичгүүд жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулгатай байна гэж дүгнэжээ.

Судалгаагаар сурах бичигт дүрслэгдсэн эрэгтэй хүний тоо, эмэгтэйгээс бараг 2 дахин илүү болохыг тогтоосон байна. Энэ нь сурах бичгийн судлагдахууны ялгаа хийгээд дүрслэгдсэн байдал (зураг эсвэл эхэд)-аас төдийлөн хамаарахгүй бөгөөд сурах бичгийн стандартад хүйсийн харьцааны шаардлагыг тусгаагүйтэй холбоотой гэж судалгааны дүгнэлтэд тусгажээ.

Мөн эх, зураг дүрслэлд эрэгтэй хүнийг гавьяа байгуулагч, манлайлагч, хамгаалагч байдлаар, харин эмэгтэй хүнийг гэрийн ажил хийх, хүүхэд асрах, бусдыг хайрлан халамжлагч байдлаар дүрслэх нь элбэг байсан байна. Эх бичвэрийн агуулгад эрэгтэй хүнийг давуу байдалтай тусгасан нь Монгол хэлний хичээлийн хувьд 83.6 хувьтай, нийгмийн ухааны хичээлийн хувьд 56.5 хувьтай байсан бол зураг, дүрслэлийн агуулгад мөн эрэгтэй хүнийг давуу байдалтай тусгасан нь мөн дээрх хоёр хичээл байсан байна.

Хүүхдийг Ивээх Сан, НҮБ-ын Ардчиллыг Дэмжих Сантай хамтран 2020 онд “Иргэний боловсрол олгож байгаа сурах бичгийн агуулга”-д хийсэн дүн шинжилгээнд “Жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт дутмаг өгдөг. Жишээлбэл, номын зураг дүрслэл дээр шийдвэр гаргах түвшний хүмүүсийг дийлэнх тохиолдол эрэгтэй хүнээр дүрсэлсэн байсан ба энэ нь сурагчдад эрэгтэй хүн илүү их эрх мэдэлтэй байх ёстой юм байна гэх ойлголтыг өгөхөөр байсан” гэж дурджээ.

Мөн 2016 онд БСШУСЯ-аас хэрэгжүүлж буй “Дээд боловсролын шинэчлэл” төслийн хүрээнд “Их дээд сургуулиудын ерөнхий суурь хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгад хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ”-г энд дурдах нь зүйтэй.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЕБС-д хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулга байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийсэн байгаа бол сургалтын бусад байгууллагын ном, сурах бичигт дүн шинжилгээ хийсэн тайлан мэдээлэл алга байна.

ЕБС-ийн сурах бичгийн зураг, дүрслэл, эхэд эрэгтэйчүүдийн дүр хэт давамгайлж байгаа ба эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дүр үүрэг, сэтгэл зүйн шинжүүдийг жендэрийн хэвшмэл ойлголт, ерөөсгөл хандлагаар дүрсэлсэн нь нэлээдгүй хувийг эзэлж байгаа нь сурагчдад жендэрийн эерэг соёл төлөвшин хөгжихөд хүндрэл учруулж байна. Иймээс сурах бичгийн стандартад жендэрийн шаардлагуудыг нарийвчлан тусгах, сурах бичиг зохиогчид, редакторуудыг жендэрийн чиглэлээр бэлтгэх, чадавхжуулах шаардлагатай байна.

2004 оноос хойш НҮБ-ын 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.

Бүх түвшний боловсролын байгууллагын сурах бичиг, ном, гарын авлагын стандартын талаар үндэсний хэмжээний бодлого байхгүйн дээр жендэрийн шалгуур, шаардлагын талаар сургуулиудын эрх зүйн актад тусгаагүй нь жендэрийн тэгш эрхийн боловсролд сөрөг нөлөө үзүүлэхүйц сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг ашиглахаас урьдчилан сэргийлэх нөхцөлийг бүрдүүлээгүй байна. Ийнхүү сургалтын хэрэглэгдэхүүнд тавигдах жендэрийн шаардлага, шалгуурыг тодорхойлон, зохиогчдод чиглэсэн сургалт, таниулах үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байна.

Сурах бичгийн агуулгыг хүний эрхийн өнцгөөс нягтлан харахад эрх тэгш байдлыг хангах, үл ялгаварлах талаар өргөн хүрээг хамарч, иргэний нийгэм, төрийн байгууламж, хувийн хэвшлийн үр нөлөөг тэнцвэртэй, түншлэгч, байдлаар дүрслэн үзүүлэх, жендэрийн өндөр агууламжтай болгох шаардлага нийтлэгээр харагдаж байна.

ЕБС-ийн сурах бичиг, их дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн ч СӨБ-ийн сургалтын хэрэглэгдэхүүн, техникийн болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагын сурах бичиг, хичээлийн жендэрийн эрх тэгш байдлын агуулгад дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Их дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол сургалт болон насан туршийн боловсролын үйл ажиллагаанд дахь тэгш боломж нөхцөлийн үнэлгээ*

БСШУСЯ-наас боловсролын үйл ажиллагаанд тэгш хамруулах үзэл санааг дэмжин Ерөнхий Боловсролын Бодлогын газарт “Тэгш хамруулан суралцуулах боловсролын бодлого, хэрэгжилт хариуцсан мэргэжилтэн”-ний орон тоог баталсан. Түүнчлэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн (ХБХ)-ийг боловсролд тэгш хамруулан сургах хөтөлбөр”-ийг БСШУЯ, НХХЯ, ЭМЯ-ийн сайд нарын хамтарсан тушаалаар 2003 оны 12 дугаар сард баталж 2008 он хүртэл хэрэгжүүлсэн байдаг. Тус хөтөлбөр нь ХБХ-ий ЕБС-д суралцах орчныг бүрдүүлэх эхлэлийг тавьж, улмаар нийгмийн болон хувь хүний сэтгэл зүйн хандлагад өөрчлөлт гаргах, үйлчилгээний хүртээмж, үр нөлөөг нэмэгдүүлэхэд ахиц гарахад нөлөөлсөн гэж үздэг.

ЮНЕСКО боловсролын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр олсон ололт амжилтуудыг дэмжиж, тэгш эрхэд суурилсан, чанартай суурь боловсролыг тогтвортой хөгжлийн 4 дэх зорилго болгон “Тэгш хамруулан сургах, тэгш боломж бүхий чанартай боловсрол, бүх нийтийн насан туршийн боловсролоор хангах” зорилтыг 2015 оны 2 дугаар сард Бүгд Найрамдах Солонгос улсад зохион байгуулагдсан Боловсролын дэлхийн чуулга уулзалтаар дэвшүүлсэн байна (Инчоны тунхаглал, 2015). Монгол Улсын засгийн газраас хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор 2017 онд 321-р тогтоол гаргаж, “ХБХ-ий эрх оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр”-ийг баталсан. Энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь 2018 оны 5 дугаар сарын 21-ний өдрийн ЭМЯ, НХХЯ, БСШУСЯ-ны хамтарсан тушаалаар (А/116, А/304, А/197) батлагдсан. Хэдийгээр бодлого боловсруулах түвшинд үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гарсан ч манай орны хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй болон боловсролын тусгай хэрэгцээ шаардлагатай хүүхдүүдийг боловсролд тэгш хамруулан сургах хөтөлбөрийн аргазүй, үнэлгээний болоод

боловсролын орчны зохицуулалт, тохиргоо хийх талаар зохицуулалт болон түүнийг хэрэгжүүлэх туршлага дутмаг хэвээр байна.

Түүнчлэн АХБ-ны дэмжлэгтэйгээр БСШУСЯ-аас хэрэгжүүлж буй Дээд боловсролын шинэчлэлийн төслийн хүрээнд “Дээд боловсролын бодлого, эрх зүйн орчны дүн шинжилгээ”, “ДБСБ-д жендэрийн эрх байдлыг хангах нь” зэрэг хэд хэдэн гарын авлага, удирдамж, зөвлөмжийг боловсруулсан байна.

Насан туршийн боловсролын үйл ажиллагаан дахь жендэрийн тэгш боломж нөхцөлийн талаарх мэдээллийг Насан туршийн боловсрол үндэсний төвөөс (НТБҮТ) албан бичгээр хүссэн боловч бидэнд мэдээлэл ирүүлээгүй. Тиймээс бидэнд насан туршийн боловсролын салбарт суралцагч, ажиллагсдын хүйсийн харьцаа, жендэр эрх тэгш байдлын талаар өгөгдөл олдсонгүй. Хэдийгээр бид БСШУСЯ болон АХБ-аас 2019 онд гаргасан “Насан туршийн боловсролын салбарын судалгааны тайлан”-г үзсэн боловч хамрагдсан иргэдийг хүйсээр ангилсан мэдээлэл гаргадаггүй байна. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргажээ.

Шалгуур үзүүлэлт 2: НТБТ-д суралцагчдын хүйсийн харьцаа

2018 оны байдлаар насан туршийн боловсролын үйлчилгээ явуулж байгаа 355 төвийн боловсролын үйлчилгээ буюу дүйцсэн хөтөлбөрийн сургалтад 7,296 суралцагч хамрагдсан байгаа ба суралцагчдын 28.9 хувь эмэгтэй байсан байна. 2014 онтой харьцуулахад суралцагчдын тоо 28 хувиар, суралцагч эмэгтэйчүүдийн тоо 41.7 хувиар буурсан байна.

Харин 2019 оны эхний хагас жилийн байдлаар бичиг үсгийн сургалтад хамрагдагсдын 46.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байжээ.

Хүснэгт 57: Насан туршийн боловсролын үйлчилгээнд хамрагдагсад, хүйсээр

Хөтөлбөрийн төрөл	Суралцагчдын тоо	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Дүйцсэн хөтөлбөрийн сургалт	7,296	2,113 (28.9%)	5,183 (71.1%)
Бичиг үсгийн сургалт	2,602	1,208 (46.4%)	1,394 (53.6%)

Эх сурвалж: <https://www.ncle.edu.mn/page/100/>

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 үнэлгээг хийгээгүй байна.

Насан туршийн боловсролын төвийн үйл ажиллагаанд хамрагдсан, сургалтад сууж байгаа тусгай хэрэгцээтэй, сургууль завсардсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хүйсээр харуулсан мэдээллээс үзэхэд сургалтад хамрагдагсдын 37.6 хувь эмэгтэйчүүд байна. Статистик мэдээллийг боловсролын түвшин, нас, сургалтын хэлбэрээр гаргадаг байна.

ХБИ-ийг тэгш хамран сургахад сургуулийн орчин, тохижилт, дэд бүтэц, тээвэр гол нөлөөтэй бөгөөд энэ нь салбар хоорондын асуудал юм. Боловсролын салбар манлайлан салбар хоорондын зохицуулалт хийх шаардлагатай.

Насан туршийн боловсролын үйлчилгээний дүйцсэн хөтөлбөрийн сургалтад хамрагдагсдын тоо 2014 оноос 28.1 хувиар буурсан байгаа ба шалтгааныг насан туршийн боловсролд хамрагдаж байгаа эмэгтэйчүүдийн нас, асран хамгаалах ажил, санхүүгийн бололцоо зэрэг

мэдээллийг судалсны үндсэн дээр дүгнэх шаардлагатай гэж үзэж байна. Энэ талаарх мэдээлэл одоогоор алга байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *СӨБ, ЕБС-ийн элсэгчийг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журам болон холбогдох бусад дүрэм журамд жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал, тэдгээрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*

Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2010 оны 10 дугаар сарын 25–ны өдрийн 471 дүгээр тушаалын хавсралт “Ерөнхий боловсролын сургуулийн үлгэрчилсэн дүрэм”-ийн 7.1.2-т ялгаварлан гадуурхалтын талаар дурдаж өгсөн байна. Хувийн ЕБС-ийн сургуулиуд өөрсдийн элсэлтийн журамтай байгаа боловч жендэрийн агуулгыг огт тусгаагүй байв.

Мөн Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2018 оны 6 дугаар сарын 29–ний өдрийн А/425 дугаар тушаалын хавсралт “ЕБС-ийн суралцагчийн болон сургалтын чанарын үнэлгээний журам” болон “Сургуулийн өмнөх боловсрол эзэмшүүлэх хувилбарт сургалтыг зохион байгуулах журам” байгаа боловч жендэрийн талаар заалт байхгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Мэргэжлийн сургалтын байгууллагын элсэгчийг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журам болон холбогдох бусад дүрэм журамд жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал, тэдгээрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайдын 2018 оны 9 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/257/А/582 дугаар тушаалын нэгдүгээр хавсралтаар “Мэргэжлийн сургалтын байгууллагыг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журам”-ыг баталсан. Энэхүү журамд жендэрийн талаар ямар нэгэн заалт байхгүй байна. Журмын хэрэгжилтэд одоогоор үнэлгээ хийгээгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *ИДС-ийн элсэгчийг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журам болон холбогдох бусад дүрэм журам дахь жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал, тэдгээрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*

Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2010 оны 1 дүгээр сарын 21–ний өдрийн 26 тоот тушаалын хавсралт “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын ангилал тогтоох журам”, Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2013 оны 3 дугаар сарын 18 –ны өдрийн А/79 дүгээр тушаалын хавсралт “Оюутан элсүүлэх журам” одоогоор хүчинтэй хэрэгжиж байна. Харин журмуудын агуулгад элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох, элсүүлэхээс татгалзах, сургалтын ба бусад үйлчилгээ үзүүлэхийг хязгаарлах, татгалзах, эсхүл бусад арга, хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон заалт алга байв.

Бүх их, дээд сургуулиуд өөрсдийн оюутан элсүүлэх журамтай байгаа ба зарим нэг сургууль онцлогтой журамтай байна. Жишээлбэл: Дотоод хэргийн их сургууль элсэлтийн журамдаа бие бялдрын шалгалтдаа эрэгтэй, эмэгтэй элсэгчийн үнэлгээг ялгаатай тогтоож өгсөн байсан ба босго оноог ч салбар сургуулиас хамаарч ялгаатай тогтоосон байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: СӨБ, ЕБС, ИДС-ийн элсэгчийг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журам болон холбогдох бусад дүрэм журамд жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал, тэдгээрийн хэрэгжилтэд одоогоор үнэлгээ хийгээгүй байна. Мөн аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон заалт байхгүй байна.

13 дугаар зүйл. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хүн амын дундаж наслалт, хүйсээр, тэдгээрийн зөрүү

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хүн амын дундаж наслалт 2.3 жилээр, түүн дотроо эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 3.7 жилээр нэмэгдсэн байхад эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 1.5 жилээр нэмэгджээ. 2019 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 66.4 байгаа нь эмэгтэйчүүдийнхээс 9.6 жилээр доогуур байна. Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүү сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 9.1-9.8 хооронд хэлбэлзэж, зөрүүтэй байдал нь тогтмол хэвээр байжээ.

Хүснэгт 58: Хүн амын дундаж наслалт, хүйсээр, тэдгээрийн зөрүү

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Зөрүү
2010	68.10	64.90	72.30	7.40
2011	68.30	64.70	73.80	9.10
2012	68.70	64.90	74.30	9.40
2013	69.11	65.42	75.01	9.59
2014	69.57	65.91	75.49	9.58
2015	69.89	66.02	75.84	9.82
2016	69.57	65.58	75.10	9.52
2017	69.89	65.88	75.44	9.56
2018	70.19	66.11	75.78	9.67
2019	70.41	66.38	75.96	9.58

Эх үүсвэр: Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, ҮСХ

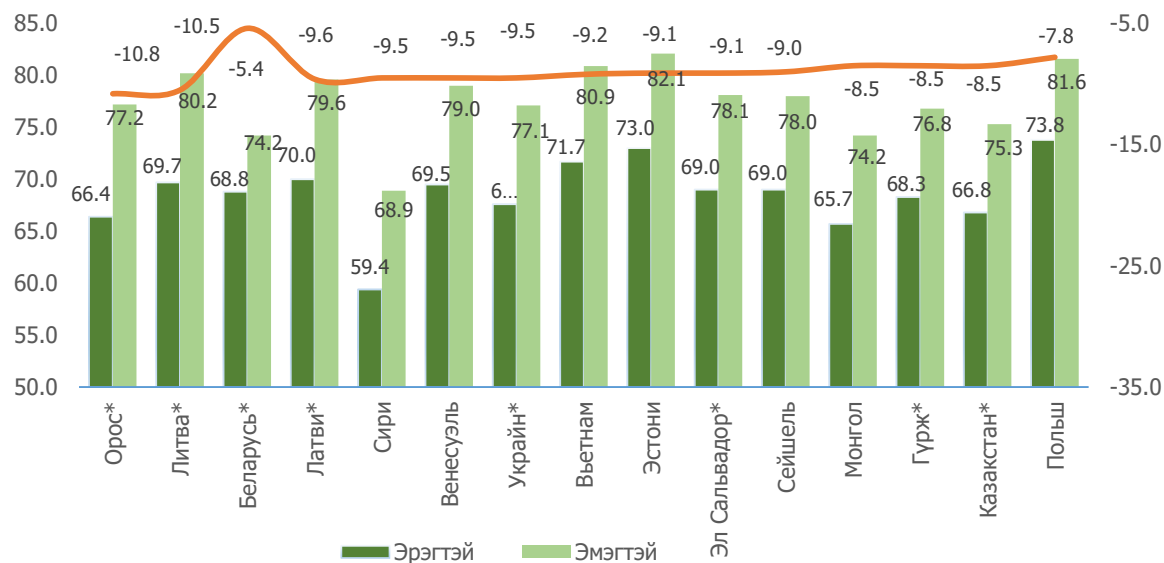
Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (ДЭМБ)-аас гаргасан “Дэлхийн эрүүл мэндийн 2020 оны статистикийн тайлан”⁷³-д дурдсанаар 2016 оны байдлаар дэлхийн дунджаар дундаж наслалт 72.0, эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 69.8, эмэгтэйчүүдийнх 74.2 байжээ. Дэлхийн дундажтай харьцуулахад 2016 оны байдлаар Монгол эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 4.2 жилээр доогуур байна. Түүнчлэн дэлхийд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүү 4.4 жил байгаа бол Монгол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүү дэлхийн дунджаас 2.2 дахин их байна.

Монгол Улсын хувьд 2016 оны байдлаар дундаж наслалтын зөрүү хамгийн их орнуудын 12 дугаарт орж байна. Дундаж наслалт хамгийн их зөрүүтэй 15 орны 8 нь хуучин Зөвлөлт Холбоот Улсын бүрэлдэхүүнд байсан социалист улс орнууд байна⁷⁴.

⁷³ https://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2020/en/

⁷⁴ “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар, 2020 он.

Зураг 20: Дундаж наслалтын зөрүү хамгийн өндөр байгаа 15 улс, 2016 оны байдлаар



Эх үүсвэр: Дэлхийн эрүүл мэндийн 2020 оны статистикийн тайлан, ДЭМБ

Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авах заалтын хүрээнд 2011 оноос хойш гарсан бодлого хөтөлбөрийг авч үзэхэд:

- Засгийн газрын 2017 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого” – одоо хүчин төгөлдөр хэрэгжиж гол бодлогын баримт бичиг.
- Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 84 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд стратеги”, “Стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө” – Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого батлагдсантай холбогдон уг стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг Эрүүл мэндийн сайдын 2017 оны А/81 дугаар тушаалаар хүчингүй болгосон.
- Эрүүл мэндийн сайдын 2010 оны 380 дугаар тушаалаар батлагдсан “Эх, бага насны хүүхдийн хооллолтыг дэмжих стратеги” – Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого батлагдсантай холбогдон уг стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг Эрүүл мэндийн сайдын 2017 оны А/81 тоот тушаалаар хүчингүй болгосон.
- Засгийн газрын 2017 оны 78 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Эх хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд” үндэсний хөтөлбөр.

Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд стратеги: Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 84 дүгээр тушаалын I хавсралтаар “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд стратеги”-ийг, II хавсралтаар “Стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө” батлан гаргаж, 2014-2018 оны хооронд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөн ажиллаж байжээ. Монгол Улсын Их Хурлаас 2011 онд “Эрүүл мэндийн тухай хууль”, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийг, 2013 онд Засгийн газраас “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах дунд хугацааны стратеги”-ийг тус тус батлан гаргасныг үндэслэн уг стратегийг

боловсруулсан байдаг. Уг стратегийн удиртгал хэсэгт дурдсанаар ДЭМБ-аас эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн талаар тусгайлсан стратеги боловсруулж, нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хүчин зүйлийг харгалзах, эрүүл мэндийн тэгш байдлыг дэмжих, эрэгтэйчүүдийн амьдралын чанарыг дээшлүүлэх, эрүүл чийрэг эр хүн болж төлөвшихөд нь дэмжлэг үзүүлэх, эрэгтэйчүүдийн дундах ялгаварлан гадуурхах байдлыг бууруулах, эрэгтэйчүүд, хөвгүүдэд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах, шаардлагатай нөөцийг бүрдүүлэх, бүтэц зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгоход чиглэсэн үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлэхийг зөвлөмж болгосон байдаг.

Стратегийн 2 дахь хэсэгт Монгол Улсын эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудлуудыг дараах байдлаар тодорхойлжээ.

1. Эрэгтэйчүүдийн нас баралт өндөр байна.
2. Архи, тамхины хэрэглээ, хөдөлгөөний хомсдол, буруу хооллолт зэрэг амьдралын буруу хэв маяг, дадал зуршил эрэгтэйчүүдэд илүү байгаагаас халдварт бус өвчинд өртөмтгий байна.
3. Эрэгтэйчүүдийн дунд эрүүл мэндийн мэдлэг хомс, тусламж эрэлхийлэх хандлага сул байна.
4. Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн өвөрмөц эрэлт хэрэгцээг хангасан нарийн мэргэжлийн тасаг, кабинет, мэргэжлийн эмчийн хангамж, хувийн хэвшлийн ганц нэг эмнэлгийг эс тооцвол нэн хангалтгүй байна.
5. Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, түүнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн талаарх нарийвчилсан судалгаа, мэдээлэл хангалтгүй байна.

Эрүүл мэндийн сайдын 2017 оны А/81 дугаар тушаалаар Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого батлагдсантай холбогдон уг стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хүчингүй болгосон.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 3.2.6-д “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм, соёл, эдийн засгийн идэвх болон оролцоо, тулгамдаж байгаа асуудалд суурь судалгаа” хийхээр тусгасан байдаг. Энэ хүрээнд ЖҮХ-ны Ажлын алба Үндэсний статистикийн хороотой хамтран 2019 онд “Монгол Улсын эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүтэй байдал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс” баримт бичгийн судалгааг, “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндээ хамгаалах, өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх мэдлэг, хандлага, дадлыг тодорхойлох” түүвэр, чанарын судалгааг гүйцэтгэсэн. Судалгааны үр дүнд үндэслэн Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2020 оны 03 дугаар сарын 16-ны өдрийн 37 дугаар захирамжаар “Эрэгтэй, эмэгтэй хүний дундаж насжилтын зөрүүг бууруулах” талаар авч хэрэгжүүлэх салбар дундын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, түүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай зардлын төсвийг боловсруулах ажлын хэсэг байгуулагдан ажиллаж байна⁷⁵.

Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого: Засгийн газрын 2017 оны 24 дүгээр тогтоолоор “Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого”-ыг батлан гаргасан байдаг. Уг бодлогын баримт бичгийн “Нэг. Ерөнхий мэдээлэл”-д “Дундаж наслалт 2015 онд эмэгтэйчүүдийн хувьд 75.84, эрэгтэйчүүдийн хувьд 66.02 байна” гэж дурдсан байна.

⁷⁵ <https://www.gender.gov.mn/news-detail/328>

“Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого”-ын 2.1-д бодлогын зорилго нь “Хүн амд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг тэдний эрэлт, хэрэгцээнд тулгуурлан аливаа өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, нотолгоонд суурилсан оношилгоо, эмчилгээний шинэ технологийг нэвтрүүлэх, эрүүл мэндийн салбарын санхүүжилтийн зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулан Монгол хүний дундаж наслалтыг уртасгахад оршино” гэж заажээ. Бодлогын 3.1-д бодлогыг 2017-2026 онд дараах үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ: нэгдүгээр үе шат: 2017-2021 он; хоёрдугаар үе шат: 2022-2026 он гэж тодорхойлж, 4.2-д бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт болох хүн амын дундаж наслалтыг 2015 оны суурь үед 69.89 байгааг 2021 онд 71, 2027 онд 74-д хүргэнэ гэж заажээ.

Уг бодлогын баримт бичигт эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтыг ерөнхий мэдээлэл хэсэгт авч үзсэн, Монгол хүний дундаж наслалтыг уртасгах бодлогын зорилго тавьсан хэдий ч нийгмийн эрүүл мэндийн чиглэлээр тавьсан бодлогын зарим зорилтыг эс тооцвол төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээг бий болгох, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар тусгайлсан заалт ороогүй байна.

Хүснэгт 59: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт тусгагдсан тусгайлсан заалтын хэрэгжилтийн шалгуур үзүүлэлт, түүний суурь, өнөөгийн болон зорилтот түвшний утга

Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин (2015 он)	Дунд хугацаанд үнэлэх түвшин (2019)	Зорилтот түвшин (2021)	Өнөөгийн түвшин (2018)	Тайлбар, гүйцэтгэл
Эрэгтэйчүүдэд тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг эрүүл мэндийн кабинет тасаг,	11	20	30	10	2018 оны байдлаар 3 аймаг, 1 дүүрэгт эрэгтэйчүүдийн 4 кабинет шинээр бий болсон ⁷⁶ нь 2017 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн зорилтод хамаарах үзүүлэлт болж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчлөл дэх эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тодорхой төрлийн өвчлөлийн хувь

Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авна гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо шээс бэлгийн тогтолцооны өвчлөл дэх эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тодорхой төрлийн өвчлөлийн тоо, түүн дотроо эмэгтэйчүүдийн хувьд эмэгтэйн аарцгийн эрхтний үрэвсэлт өвчин (N70-N77) болон эм бэлэг эрхтний үрэвсэлт бус (N80-N99) өвчлөлийн, эрэгтэйчүүдийн хувьд эр бэлэг эрхтний өвчнүүд (N40-51)-ийн өвчлөлийн тоо гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

⁷⁶ Суурь судалгааны тайлан. Жендэрийн үндэсний хороо, Үндэсний статистикийн хороо, 2020 он.

Хүн амын өвчлөлийн дөрөвдүгээр шалтгаан болсон шээс бэлгийн тогтолцооны өвчин сүүлийн 10 жилийн дунджаар нийт өвчлөлийн 11.1 хувийг эзэлж байна. Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчлөл (10 000 хүн амд ногдох) 2019 онд 1,120 болж, сүүлийн 10 жилийн дунджаас 255-аар, өмнөх оноос 188-аар тус тус өссөн байна. Хүйсээр нь авч үзвэл эрэгтэйчүүдийнх 584 болж, 10 жилийн дунджаас 184-өөр, эмэгтэйчүүдийнх 1,640 болж, 10 жилийн дунджаас 358-аар тус тус нэмэгдсэн байна⁷⁷.

Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчнүүдэд эр бэлэг эрхтний өвчнүүд 2010 онд 2.3 хувийг эзэлж байснаа 2019 онд 3 гаруй дахин нэмэгдэж 7.5 хувьд хүрсэн нь хамгийн их хэмжээний огцом өсөлт болжээ.⁷⁸

Хүснэгт 60: Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчнүүд, дүнд эзлэх хувиар, 2010, 2019 он

Тэргүүлэх өвчлөлүүд	Улс 2010			Улс 2019		
	Эр	Эм	Бүгд	Эр	Эм	Бүгд
Нийт	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Сувганцарын өвчнүүд N10-N16	72.0	52.7	57.2	52.6	50.0	50.7
Эмэгтэйн аарцгийн эрхтэний үрэвсэлт N70-N77	0.0	21.7	16.6	0.0	21.7	16.1
Эм бэлэг эрхтэний үрэвсэлт бус N80-N99	0.0	11.2	8.6	0.0	12.4	9.2
Шээс ялгаруулах бусад N25-N39	3.3	3.2	3.3	7.6	8.3	8.1
Эр бэлэг эрхтэний өвчнүүд N40-N51	9.8	0.0	2.3	29.3	0.0	7.5
Хөхний өвчин N60-N64	0.2	2.5	1.9	0.2	3.6	2.7
Түүдгэнцрийн өвчнүүд N00-N08	12.5	8.0	9.1	4.6	1.9	2.6
Бөөрний дутмагшил N17-N19	1.1	0.3	0.5	3.2	1.0	1.6
Шээс чулуужих өвчин N20-N23	1.2	0.4	0.6	2.6	1.0	1.5

Эх үүсвэр: “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар, 2020 он.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 3.1.10-д “эрэгтэйчүүдэд зориулсан эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх тасаг, кабинетыг бүх аймаг, дүүргийн эрүүл мэндийн төвд ажиллуулж, хүний нөөц, техник, тоног төхөөрөмжөөр хангах” үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг.

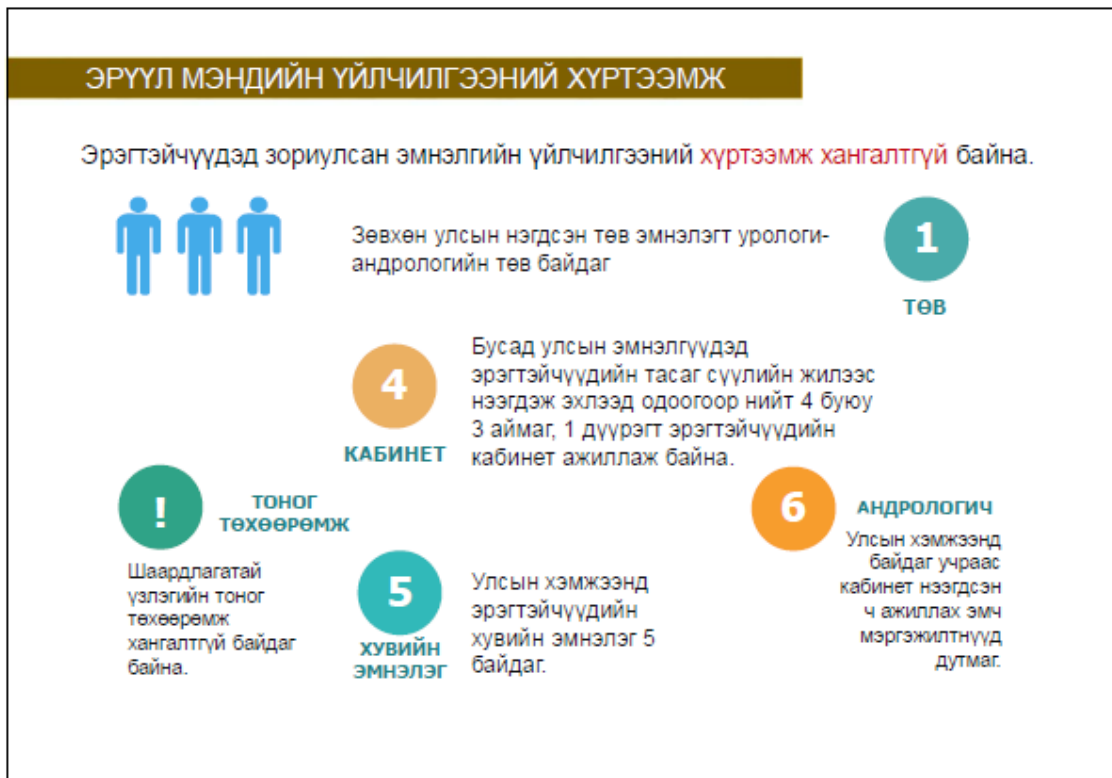
Монгол Улсын хэмжээнд эрэгтэйчүүдийн өвчлөлөөр дагнасан эмнэлэг цөөн байдаг байна. Улсын байгууллагуудаас Улсын нэгдсэн төв эмнэлэгт Урологи-андрологийн төв ажиллаж байгаа ба сүүлийн жилүүдэд тасгийн хэмжээний нэгжүүд бусад эмнэлгүүдэд нээгдэж, үйл ажиллагаа явуулж эхлээд байна. Орон нутгаас Сэлэнгэ, Өмнөговь зэрэг аймгууд эрэгтэйчүүдийн кабинет байгуулаад байна. Хувийн байгууллагуудын хувьд эрэгтэйчүүдийн эмнэлэг улсын хэмжээнд 5 байдаг байна. Хүний нөөцийн хэмжээ болон байршил хурц асуудал болсныг андрологийн эмч улсын хэмжээнд 6 байдаг, 40 гаруйхан урологийн эмчийн 30 гаруй нь Улаанбаатарт ажилладаг байдал харуулж байна. Тиймээс орон нутаг байтугай хүн амын бараг тал нь төвлөрсөн нийслэл хотод ч андрологийн үйлчилгээг хангалттай хэмжээнд явуулах боловсон хүчний нөөц дутмаг байна⁷⁹.

⁷⁷ “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар, 2020 он.

⁷⁸ “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар, 2020 он.

⁷⁹ Мөн тэнд.

Үргүйдлийн шалтгааны 43% нь эрчүүдээс хамааралтай нь судалгаагаар тогтоогдсон боловч хүн амын дунд зөвхөн эмэгтэйчүүдтэй холбон ойлгох хандлага нийтлэг тул үргүйдлийн шалтгаанаар анх эмнэлэгт хандаж байгаа нь дан эмэгтэйчүүд байдаг⁸⁰ гэдгийг энд мөн дурдах нь зүйтэй.



Зураг 21: Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж

Эх үүсвэр: IV Хавсралт. Суурь судалгааны тайлан. Жендэрийн үндэсний хороо, Үндэсний статистикийн хороо, 2020 он.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Монгол Улсын хэмжээнд дундаж наслалтыг нэмэгдүүлэх, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг бууруулах чиглэлээр үндэсний хэмжээний 4 бодлого, 9 хөтөлбөр хүчин төгөлдөр байгаа боловч тэдгээрт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүг арилгах чиглэлээр тодорхой бодлого үйл ажиллагаа тусгагдаагүй байна.⁸¹

2019 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 66.4 байгаа нь эмэгтэйчүүдийнхээс 9.6 жилээр доогуур байна. Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүү сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 9.1-9.8 хооронд хэлбэлзэж, зөрүү тогтмол хэвээр байгаа бөгөөд энэ нь дэлхийн дунджаас 2.2 дахин их байна. Монгол Улс 2016 оны байдлаар дундаж наслалтын зөрүү хамгийн их орнуудын 12 дугаарт орж байна.

Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчлөлд эр бэлэг эрхтний өвчнүүд 2010 онд 2.3 хувийг эзэлж байсан бол 2019 онд 7.5 хувь, эм бэлэг эрхтний үрэвсэлт бус өвчлөл шээс бэлгийн

⁸⁰ "Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд стратеги (2014-2018)", Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 84 дүгээр тушаалын 1 дүгээр хавсралт.

⁸¹ Суурь судалгааны тайлан. Жендэрийн үндэсний хороо, Үндэсний статистикийн хороо, 2020 он.

тогтолцооны өвчлөлд 2010 онд 8.6 хувийг эзэлж байсан бол 2019 онд 9.2 хувь болж тус тус нэмэгджээ. Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тодорхой төрлийн өвчлөлийн хувьд сүүлийн 10 жилийн хугацаанд эрэгтэйчүүдийн эр бэлгийн эрхтний өвчлөл нэмэгдсэн байна.

Эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүүтэй байдал, эрэгтэйчүүдийн онцлог өвчлөлийн тоо, нийт өвчлөлийн дүнд эзлэх хувь нэмэгдэж байгаа нь төрөөс хүн амын эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого, үйл ажиллагаанд ЖЭТБХТХ-ийн 13.1-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хуулийн зорилт хангалтгүй түвшинд байгааг харуулж байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хүн амын нас баралтын зонхилох шалтгаан, хүйсээр

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хүн амын нас баралт дахь хүйсийн харьцаа тогтмол эмэгтэй, эрэгтэй 40:60 байжээ. Өөрөөр хэлбэл, эрэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшин өндөр хэвээр байжээ.

Хүснэгт 61: Нас баралт, хүйсээр

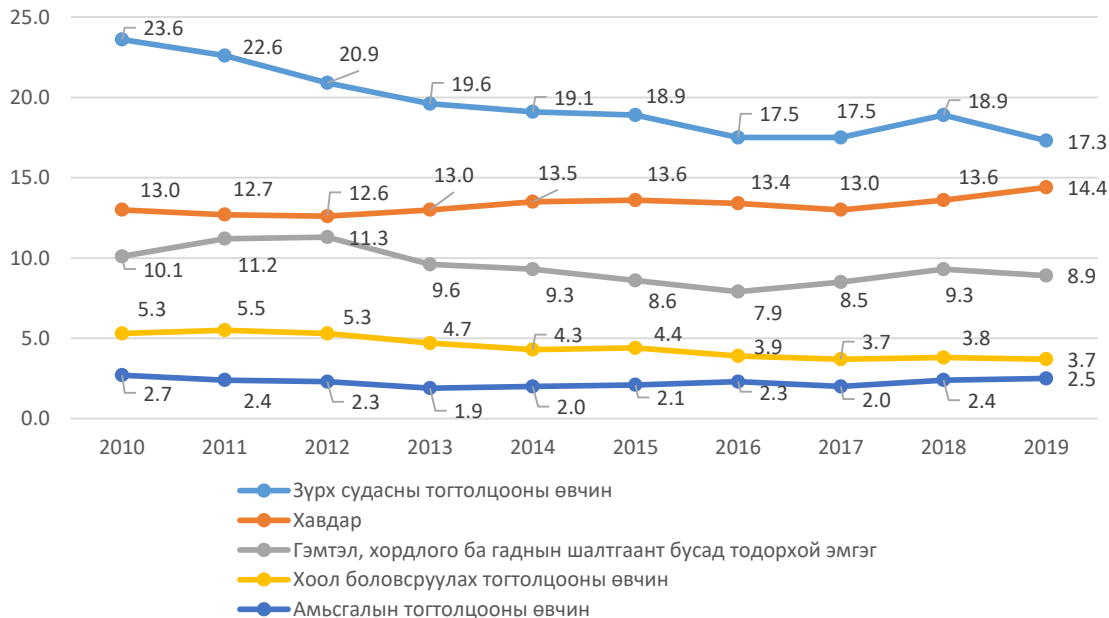
Он	Нас баралт-бүгд	Үүнээс		Дүнд эзлэх хувь		Нас баралт дахь хүйсийн харьцаа
		Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	
2010	18,293	7,512	10,781	41.1	58.9	143.5
2011	19,155	7,446	11,709	38.9	61.1	157.3
2012	17,761	6,819	10,942	38.4	61.6	160.5
2013	17,247	6,968	10,279	40.4	59.6	147.5
2014	16,521	6,568	9,953	39.8	60.2	151.5
2015	17,620	7,082	10,538	40.2	59.8	148.8
2016	17,763	7,101	10,662	40.0	60.0	150.1
2017	17,357	6,786	10,571	39.1	60.9	155.8
2018	17,864	7,082	10,782	39.6	60.4	152.2
2019	18,403	7,054	11,349	38.3	61.7	160.9

Эх үүсвэр: Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, ҮСХ

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хүн амын нас баралтын зонхилох 5 шалтгаан нь (i) зүрх судасны тогтолцооны өвчин, (ii) хавдар, (iii) гэмтэл, хордлого, нас баралтын гадны шалтгаан, (iv) хоол боловсруулах тогтолцооны өвчин, (v) амьсгалын тогтолцооны өвчин болж байжээ.⁸² Сүүлийн арван жилийн хугацаанд 2010 онтой харьцуулахад зүрх судасны тогтолцооны өвчний шалтгаант 10,000 хүн амд ногдох нас баралт 6.3 нэгжээр, хоол боловсруулах тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт 1.6 нэгжээр, гэмтэл, хордлого ба гаднын шалтгаант бусад тодорхой эмгэгийн шалтгаант нас баралт 1.2 нэгжээр, амьсгалын тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт 0.2 нэгжээр буурсан бол хавдрын шалтгаант нас баралт 1.4 нэгжээр нэмэгджээ.

⁸² “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар, 2020 он.

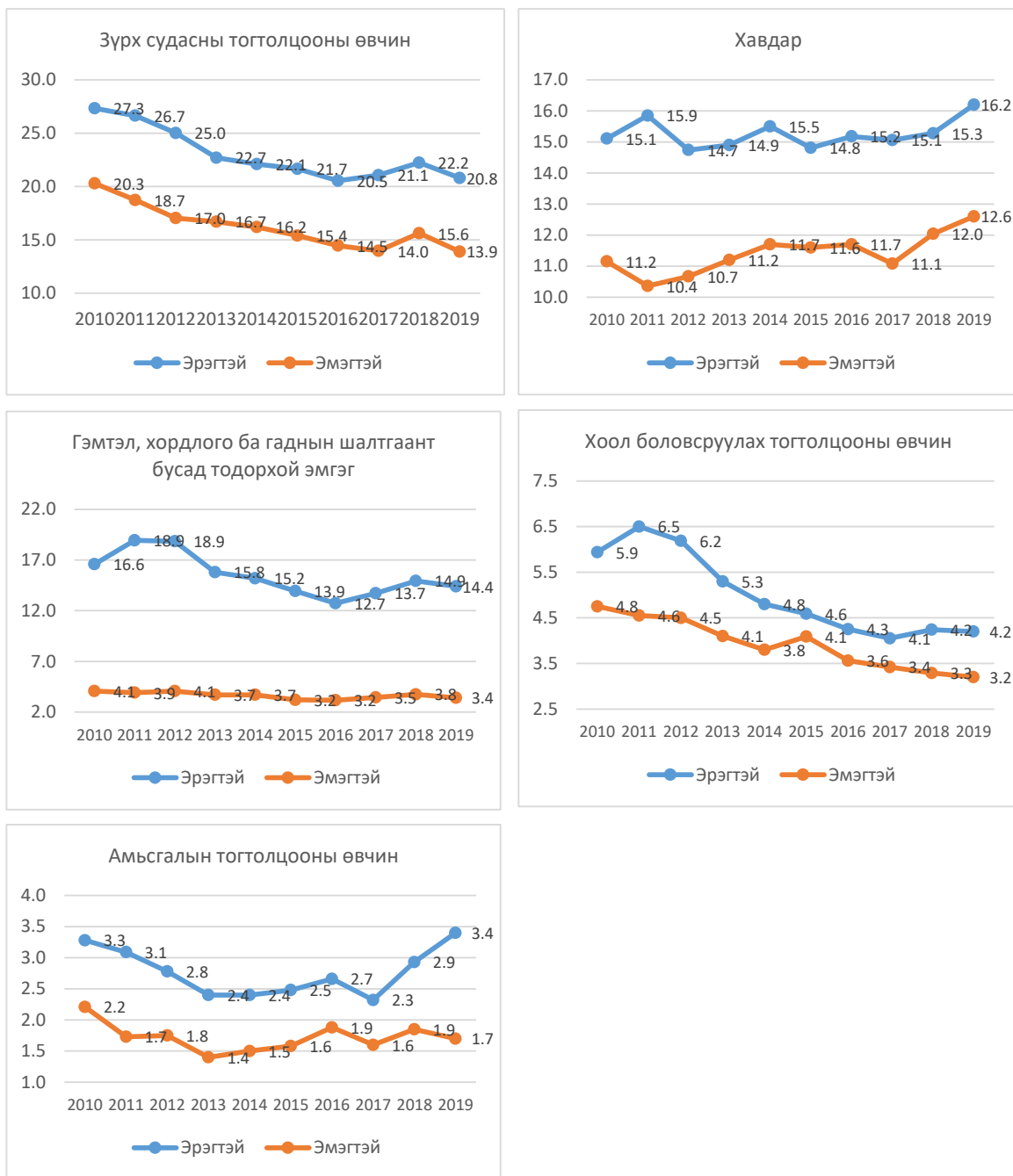
Зураг 22: Хүн амын нас баралтын тэргүүлэх 5 шалтгааны 10,000 хүн амд ногдох нас баралтын түвшин



Эх үүсвэр: "Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019", Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар, 2020 он.

Сүүлийн арван жилийн дунджаар хүн амын нас баралтын тэргүүлэх 5 шалтгааны 10,000 хүн амд ногдох нас баралтын түвшнийг хүйсээр авч үзвэл эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бүх үзүүлэлтээр зонхилж зүрх, судасны тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт эмэгтэйчүүдийнхээс 6.8 нэгжээр (1.4 дахин), хавдрын шалтгаант нас баралт 3.9 нэгжээр (1.3 дахин), гэмтэл, хордлого ба гадны шалтгаант нас баралт 11.9 нэгжээр (4.3 дахин), хоол боловсруулах тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт 1.1 нэгжээр (1.3 дахин), амьсгалын тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт 1.1 нэгжээр (1.6 дахин) өндөр байжээ.

Зураг 23: Хүн амын нас баралтын тэргүүлэх 5 шалтгааны 10,000 хүн амд ногдох нас баралтын түвшин, хүйсээр



Эх үүсвэр: “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2010-2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар.

Зүрх, судасны тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт: Хүн амын нас баралтын нэгдүгээр шалтгаан болох зүрх судасны тогтолцооны өвчний улмаас нас барсан хүмүүсийн 59.3% эрэгтэйчүүд, 40.7% нь эмэгтэйчүүд байна. Зүрх судасны тогтолцооны нийтлэг өвчин тус бүрд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс харьцангуй их байна. Түүнчлэн, эндсэн эрэгтэйчүүдийн дийлэнх нь 45-с дээш настай, эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь 60-с дээш настай байгаа нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү залуу насандаа эндэж буйг харуулж байна.

Эрэгтэйчүүдийн 42%, эмэгтэйчүүдийн 17% нь хөдөлмөр эрхлэх насандаа зүрх судасны тогтолцооны өвчний улмаас нас барсан байна.

Хавдар: Хавдраас шалтгаалсан нас баралт 1990 оноос хойш хүн амын эндэгдлийн 2 дахь шалтгаан болсоор байгаа бөгөөд 2019 оны байдлаар нийт нас баралтын 26.6 хувийг эзэлж байна. Нас барагчдыг хүйсээр авч үзвэл 55% нь эрэгтэй, 45% нь эмэгтэй хүмүүс байна. Насны хувьд 40-өөс дээш насныхан 94.9 хувийг эзэлж байна. Хавдрын төрлийн хувьд дийлэнх нь элэг цөс, ходоод, амьсгуурс болон уушгины хорт хавдраас болж нас барсан байна.

Гэмтэл, хордлого ба гаднын шалтгаант бусад тодорхой эмгэг: Осол гэмтэл, гадны шалтгаант нас баралт нь Монгол хүний нас баралтын 3 дахь шалтгаан болсоор байгаа бөгөөд 2019 оны байдлаар нийт нас баралтын 16.9 хувийг эзэлж байна. Зам тээврийн осол, амиа хорлолт, үйлдвэрлэлийн осол, бусдад хорлогдсон, бусад осол, тодорхой бус гэсэн шалтгаанууд байгаа ба эдгээр бүх хэлбэрт эрэгтэй хүмүүсийн нас баралт эмэгтэйгээс харьцангуй их байна.

Хоол боловсруулах тогтолцооны өвчин: Хоол боловсруулах тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт 2009 онд нийт нас баралтын 8.5 хувийг эзэлж байсан бол 2019 онд 6.8 хувь хүртэл буурсан байна. 2019 оны байдлаар нас баралтын 55 хувийг элэгний цирроз ба фиброзын шалтгаант нас баралт эзэлж байна. Насны ангиллаар харуулбал, 45-60 насныхан 60 хувь буюу дийлэнх хувийг эзэлж, эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс харьцангуй их байна.

Амьсгалын тогтолцооны өвчин: Амьсгалын тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралт 10,000 хүн амд харьцуулахад 2010 онд 2.72 байсан бол 2019 онд 2.5 болж буурсан үзүүлэлттэй байна. Нас баралтын 66.2 хувь нь эрэгтэй, 38.8 хувь эмэгтэй байна. 2019 оны байдлаар уушгины хатгалгаа өвчний шалтгаант нас баралт нийт амьсгалын тогтолцооны өвчний шалтгаант нас баралтын 53.6 хувийг эзэлж байна.

Эрүүл мэндийн салбарт 8 үндэсний хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа бөгөөд үүнээс Засгийн газрын 2017 оны 289 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Халдварт бус өвчнөөс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”, 2009 оны 303 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Сэтгэцийн эрүүл мэнд үндэсний хоёр дахь хөтөлбөр (2010-2019)”, 2018 оны 163 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Осол гэмтлээс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2018-2022)”, 2015 оны 447 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Хүн амын хоол тэжээл үндэсний хөтөлбөр (2016-2025)” зэрэг хөтөлбөр нь хүн амын нас баралтын зонхилох шалтгаант нас баралтыг бууруулахад чиглэгдэж байна.

Хүснэгт 62: Эрүүл мэндийн салбар дахь үндэсний хөтөлбөрүүд

Хөтөлбөрийн нэр	Засгийн газрын тогтоолын дугаар, огноо	Хэрэгжүүлэх хугацаа	Зорилго
"Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд" үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2017 оны 78 дугаар тогтоол	2017-2021 он	Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг сайжруулах нийгэм, эдийн засгийн таатай орчныг бүрдүүлэн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санхүүгийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлж, иргэдийн болон иргэний нийгмийн оролцоог хангах замаар эрүүл мэндийн хүртээмжтэй, чанартай тусламж, үйлчилгээг бүх нийтэд тэгш хүргэснээр эх, хүүхдийн эндэгдлийг тогтвортой бууруулахад оршино.
"Халдварт өвчнөөс сэргийлэх, хянах" үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2017 оны 11 дүгээр тогтоол	2017-2021 он	Халдварт өвчнийг тандах, сэргийлэх, дэгдэлтийн үеийн хариу арга хэмжээг уян хатан, чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай зохион байгуулах чадавхыг бэхжүүлэхэд бусад салбарын оролцоог нэмэгдүүлэх, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангах замаар халдварт өвчний тархалтыг бууруулахад оршино.
"Халдварт бус өвчнөөс сэргийлэх" үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2017 оны 289 дүгээр тогтоол	2017-2021 он	Зонхилон тохиолдож байгаа халдварт бус өвчлөл, тэдгээрийн эрсдэлт хүчин зүйлсийн тархалтыг иргэн, гэр бүл, байгууллага, хамт олон, нийгмийн олон талт хамтын ажиллагаанд тулгуурлан зогсоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, өвчний эрт үеийн хяналт, тандалтыг сайжруулахад энэхүү хөтөлбөрийн зорилго оршино.
"Сэтгэцийн эрүүл мэнд" үндэсний хоёр дахь хөтөлбөр	Засгийн газрын 2009 оны 303 дугаар тогтоол	2010-2019 он	Хүн амын сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих, сэтгэцийн эрүүл мэндийн анхан шатны болон нийгэм хамт олонд тулгуурласан тусламж, үйлчилгээг өргөжүүлэх замаар сэтгэц, зан үйлийн эмгэгийн тархалтыг бууруулах нөхцөл бүрдүүлэхэд оршино.
"Осол гэмтлээс сэргийлэх" үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2018 оны 163 дугаар тогтоол	2018-2022 он	Осол, гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх, түүний эрсдэлт хүчин зүйлийг бууруулах талаар иргэдийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх, аюулгүй орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, осол, гэмтлийн үед үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах замаар осол, гэмтлийн шалтгаант өвчлөл, нас баралтыг бууруулахад оршино.
"Хүн амын хоол тэжээл" үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2015 оны 447 дугаар тогтоол	2016-2025	Хоол тэжээлийн талаарх хүн амын эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх замаар иргэдийг эрүүл, аюулгүй хүнсээр хангаж, хоол тэжээлээс хамааралтай өвчин, эмгэгийг бууруулахад хөтөлбөрийн зорилго оршино.
"Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн хамгаалал"-ын үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар сарын 12-ны өдрийн 193 дугаар тогтоол	2019-2023 он	Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн хамгааллыг сайжруулж, тасралтгүй хөгжих боломжийг нэмэгдүүлэх замаар чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд хөтөлбөрийн зорилго оршино.

“Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд” үндэсний хөтөлбөр	Засгийн газрын 2013 оны 416 дугаар тогтоол	2014-2020 он	Хүн амын эрүүл, идэвхтэй насжилтыг дэмжин, настны эрүүл мэнд, халамж, хамгаалал, нийгмийн оролцоог сайжруулан настны амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд оршино.
--	--	--------------	---

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Амбулаторийн үзлэгийн тоо, түүнд урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн эзлэх хувь*

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож, нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж байна гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо амбулаторийн үзлэгийн тоо, түүнд урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн эзлэх хувь гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд амбулаторийн үзлэгийн тоо 2010 онд 15.1 сая байсан бол 2019 онд 18.9 сая болж, 3.8 саяар буюу 25.3 хувиар нэмэгджээ. Үүний дотор урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн тоо 4.9 саяас 6.0 сая болж, 1.1 саяар буюу 21.4 хувиар нэмэгджээ. Энэ хугацаанд нийт амбулаторийн үзлэг дэх урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн эзлэх хувь 30.8%-тай байжээ.

Хүснэгт 63: *Амбулаторийн үзлэгийн тоо, үүнээс урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн тоо*

Он	Амбулаторийн үзлэг-бүгд	Үүнээс: урьдчилан сэргийлэх үзлэг	
		Тоо	Дүнд эзлэх хувь
2010	15,068,924	4,930,199	32.7
2011	15,667,037	4,853,625	31.0
2012	15,230,535	5,215,778	34.2
2013	15,797,612	4,805,247	30.4
2014	15,707,356	4,671,920	29.7
2015	15,607,527	4,609,836	29.5
2016	15,988,980	4,655,602	29.1
2017	16,356,885	4,681,926	28.6
2018	17,452,750	5,315,313	30.5
2019	18,883,404	5,987,264	31.7

Эх үүсвэр: “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2010-2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *Нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардал*

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож, нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж байна гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардал гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Улсын нэгдсэн төсвөөс эрүүл мэндийн зардалд 2019 онд 823.9 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан нь нийт улсын төсвийн 7.2 хувийг эзэлж байна. Нэг хүнд ногдох улсын төсвөөс зарцуулсан эрүүл мэндийн зардлын хэмжээ 2010 онд 91.4 мянган төгрөг байсан бол 2019 онд 258.3 мянган төгрөг болж 2.8 дахин нэмэгджээ.

Хүснэгт 64: Эрүүл мэндийн нийт зардал, нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардал

Он	Улсын нэгдсэн төсвийн нийт зарлага, сая төгрөг	Эрүүл мэндийн нийт зардал, сая төгрөг	Улсын нэгдсэн төсвийн зарлагад эрүүл мэндийн зардлын эзлэх хувь	Нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардал, мян. төгрөг
2010	3,080,685.1	250,264.7	8.1	91.4
2011	4,997,039.7	333,559.0	6.6	124.5
2012	6,017,800.6	425,016.0	7.1	155.5
2013	6,164,685.3	415,823.8	6.7	148.9
2014	7,144,568.0	579,741.1	8.1	201.3
2015	7,137,973.9	581,851.5	8.2	196.3
2016	9,495,332.9	657,478.1	6.9	216.4
2017	9,017,318.6	674,899.7	7.5	217.9
2018	9,222,928.5	737,723.7	8.0	233.5
2019	11,429,391.6	823,888.9	7.2	258.3

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хүн амын нас баралт дахь хүйсийн харьцаа тогтмол эмэгтэй, эрэгтэй 40:60 байж, эрэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшин өндөр хэвээр байжээ. Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хүн амын нас баралт зонхилох 5 шалтгааны хувьд хавдраас бусад шалтгаант нас баралт 2010 онтой харьцуулахад буурсан хэдий ч нас баралтын түвшнийг хүйсээр авч үзвэл нас баралтын шалтгаан тус бүрт эрэгтэйчүүдийн хувь өндөр байна.

Эрэгтэйчүүдийн гэмтэл, хордлого ба гадны шалтгаант нас баралт эмэгтэйчүүдийнхээс 4.3 дахин өндөр байгаа нь сүүлийн арван жилийн хугацаанд өөрчлөгдсөнгүй. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож, нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж байна гэсэн заалтын хүрээнд төрийн бодлого, хөтөлбөрийг гарган хэрэгжүүлсний үр дүнд хавдраас бусад шалтгаант нас баралт буурч байгаа хэдий ч эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшний хооронд зөрүү ихтэй хэвээр байна.

Амбулаторийн үзлэгт бүртгэгдсэн хүмүүсийн тооноос харахад эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 1.5 дахин бага байна. Амбулаторийн үзлэгийн бүртгэлийн насны бүлэг дэх хүйсийг харвал 20 наснаас эхлэн эрэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувь эрс буурч, эмнэлэгт үзүүлсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн харьцаа 38/62 орчим хувьтай байна. Ялангуяа 25-34 насанд эрэгтэйчүүдийн үзлэгийн бүртгэл хамгийн бага хувьтай байна. Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд нөхөн үржихүйн үетэй холбоотойгоор энэ насандаа үзлэгийн тоо их байна.⁸³

Эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт доогуур, нас баралтын зонхилох шалтгаан тус бүрт эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байгаа нь эрэгтэйчүүдийн амбулаторийн үзлэг, түүн дотроо урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдалтын түвшинтэй холбоотой эсэх талаарх нарийвчилсан судалгаа мэдээлэл дутагдалтай байна. Цаашид амбулаторийн үзлэгийн тоо, түүн дотроо урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн тоог хүйсээр ангилан гаргаж, дүн шинжилгээ хийж, бодлогын шийдлийг гаргах шаардлагатай байна. Иймд энэ шалгуур үзүүлэлтийн хувьд сүүлийн 10 жилийн хугацаанд ахиц дэвшил гарсан эсэх дүгнэлт хийх боломжгүй байна.

⁸³ Суурь судалгааны тайлан. Жендэрийн үндэсний хороо, Үндэсний статистикийн хороо, 2020 он.

Нэг хүнд ногдох улсын төсвөөс зарцуулсан эрүүл мэндийн зардлын хэмжээ сүүлийн арван жилийн хугацаанд 2.8 дахин нэмэгдсэн нь энэ үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил гарсан гэж үзэж болох хэдий ч дараах нөхцөл байдлаас шалтгаалан уг үзүүлэлтийн хувьд нааштай үнэлэлт дүгнэлт өгөх боломжгүй байдалд хүрч байна. Үүнд:

- Нэг хүнд ногдох эрүүл мэндийн зардлын хэмжээ хүн амын өвчлөл, нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд хангалттай эсэх, шаардлагатай хэмжээтэй харьцуулахад ямар түвшинд байгаа талаар үнэлгээ дүгнэлт хийж, шаардлагатай бодлогын чиглэлийг гаргах шаардлагатай. Нийт эрүүл мэндийн зардлын хэдэн хувийг иргэд, хэдэн хувийг нь улсын төсвөөс болон эрүүл мэндийн даатгалаас санхүүжүүлэх харьцааг энд мөн авч үзэх хэрэгтэй.
- 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 шаардлагатай.
- Хэдийгээр хамтын даатгалын зарчим үйлчилж байгаа хэдий 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 хэрэгтэй байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хүсээгүй жирэмслэлтийн нөхцөл байдал

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас харахад гэрлэсэн/хамтран амьдрагчтай 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн 79.7 хувь нь хүсээгүй үедээ нөхөр/ хамтран амьдрагчдаа бэлгийн хавьталд орохоос татгалзаж чаддаг гэж хариулжээ.

Мөн нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгааны үр дүнгээс харахад 2013 оны байдлаар судалгааны өмнөх 2 жилийн хугацаанд жирэмсэлсэн эмэгтэйчүүдийн 14.0% нь үр хөндөлтөөр жирэмслэлтийг төгсгөсөн бол 2018 онд энэ үзүүлэлт 11.2% болж, 2.8 пунктээр буурчээ. Энэ хэмжээгээр хүсээгүй жирэмслэлт буурсан гэж үзэж болох боловч хүсээгүй жирэмслэлт хэдий ч хүүхдээ гаргасан байж болох талтай. Энэ талаар нэмэлт мэдээлэл судалгаа одоогоор алга байна.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас харахад эмэгтэйчүүдийн 3.7 хувь нь 18 нас хүрэхээсээ өмнө хүүхэд төрүүлсэн нь 2013 оныхоос 0.2 пунктээр буурчээ. Эмэгтэйчүүдийн эрт төрөх хандлага буурсан байна. Эмэгтэйчүүдийн эрт хүүхэд төрүүлэх хандлага хөдөөд өндөр байгаа бол эрэгтэйчүүдийн эрт хүүхэдтэй болох хандлага хотод өндөр байна.

Хүснэгт 65: Эмэгтэйчүүдийн эрт хүүхэд төрүүлэх хандлага

	2013			2018		
	Хот	Хөдөө	Бүгд	Хот	Хөдөө	Бүгд
15 нас хүрэхээсээ өмнө хүүхэд төрүүлж байсан эмэгтэйчүүдийн хувь	0.1	0.2	0.1	0.1	0.3	0.1

18 нас хүрэхээсээ өмнө хүүхэд төрүүлж байсан эмэгтэйчүүдийн хувь	2.9	6.0	3.9	2.7	6.1	3.7
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Тохиолдлын бэлгийн харилцааны үед залуучууд бэлгэвч хэрэглэж буй байдал*

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас харахад 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн 1.3% нь сүүлийн 12 сард нэгээс олон хүнтэй бэлгийн хавьталд орсон бөгөөд тэдний 21.1% нь хамгийн сүүлийн бэлгийн хавьтлын үед бэлгэвч хэрэглэжээ. Харин энэ насны эрэгтэйчүүдийн 6.6 хувь нь сүүлийн 12 сард нэгээс олон хүнтэй бэлгийн хавьталд орсон бөгөөд тэдний 49.4% нь хамгийн сүүлийн бэлгийн хавьтлын үед бэлгэвч хэрэглэжээ. Олон хүнтэй бэлгийн хавьталд орох үед бэлгэвч хэрэглэх хандлага эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэгтэйчүүдийнхээс 2.3 дахин доогуур байна.

Мөн судалгаанаас харахад 2013 онд 15-24 насны залуу эмэгтэйчүүдийн 46.1% нь сүүлийн 12 сард тохиолдлын бэлгийн хавьталд орсон бөгөөд сүүлийн тохиолдлын үед бэлгэвч хэрэглэсэн бол 2018 онд энэ үзүүлэлтийн утга 41.8% болж, 4.3 пунктээр буурчээ. 2013 онд энэ насны залуу эрэгтэйчүүдийн 69.0% нь сүүлийн 12 сард тохиолдлын бэлгийн хавьталд орсон бөгөөд сүүлийн тохиолдлын үед бэлгэвч хэрэглэсэн бол 2018 онд энэ үзүүлэлтийн утга 63.4% болж, 5.6 пунктээр буурчээ. Залуу эмэгтэйчүүдийн тохиолдлын бэлгийн хавьталд орох үед бэлгэвч хэрэглэх хандлага залуу эрэгтэйчүүдийнхээс 21.6 пунктээр доогуур байна.

Хүснэгт 66: Сүүлийн 12 сард тохиолдлын бэлгийн хавьталд орсон бөгөөд сүүлийн тохиолдлын үед бэлгэвч хэрэглэсэн 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь

	2013	2018
Эмэгтэйчүүд	46.1	41.8
Эрэгтэйчүүд	69.0	63.4

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Сүүлийн 10 жилийн дунджаар нийт халдварт өвчинд бэлгийн замаар дамжих халдвар 34.7 хувь болж, сүүлийн 10 жилийн дунджаас 4.8 пунктээр, өмнөх оноос 1.2 пунктээр тус тус нэмэгдсэн байна. Бэлгийн замын халдварт өвчнийг төрлөөр, сүүлийн 10 жилийн байдлаар харвал 2010- 2012 онд заг хүйтэн (заг хүйтэн) нийт бэлгийн замаар дамжих халдварын 36.9-40.1 хувийг эзэлж тэргүүлдэг байсан бол 2013-2019 онд тэмбүү өвчний тохиолдол 38.2-46.0 хувийг эзэлж тэргүүлжээ.

“Халдварт өвчнөөс сэргийлэх, хянах” үндэсний хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлтэд зонхилон тохиолдох бэлгийн замын халдварт тэмбүү, заг хүйтэн, трихомониаз өвчний тохиолдол (10,000 хүн амд) 2019 онд 55.1 байсан бөгөөд 2020 он гэхэд 10.0 болгох зорилттой харьцуулахад ихээхэн хол зөрүүтэй байжээ.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн үр дагавар*

Хүчирхийлэл нь охид, эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж байна. Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (ДЭМБ)-аас 2013 онд хийсэн судалгаагаар бие махбодын эсвэл бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн эмэгтэйчүүд нь хамтрагчийн хүчирхийлэлд

өртөөгүй эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бэлгийн замын халдвар авах магадлал 1.5 дахин, үр хөндүүлэх магадлал 2 дахин их байна.⁸⁴

ҮСХ-ноос 2017 онд хийсэн Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн чанарын судалгаанд бэлгийн хүчирхийллийн хохирогч эмэгтэйчүүдийн цөөнх нь дунд хэлбэрийн хүчирхийллийн тухай ярьсан бол дийлэнх нь хүнд хэлбэрийн хүчирхийлэл буюу бэлгийн хүчирхийлэлд өртөж, улмаар жирэмслэх, үр хөндүүлэх, мөн хүүхдээ төрүүлэхээс өөр аргагүй нөхцөлд орсон байна.

Хамтрагчийнхаа бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд зэрэг өртсөн эмэгтэйчүүдийн тал хувь нь (50.8 хувь) амьдралдаа үр хөндүүлж байсан бол хүчирхийлэлд өртөөгүй эмэгтэйчүүдийн 29.5 хувь нь үр хөндүүлж байжээ.

Мөн жирэмслэлтээс сэргийлэх эм хэрэгсэл хэрэглэдэггүй, гэр бүл төлөвлөлтийн мэдлэггүйн улмаас жирэмслэж, хүчирхийлэл, дарамтын улмаас үр хөндөлтөд орохоос аргагүйд хүрсэн тохиолдол судалгааны явцад хэд хэд таарсан гэж тайланд дурджээ.

Амьдралынхаа туршид хүчирхийлэлд өртөж байгаагүй эмэгтэйчүүдийн талаас илүү хувь (54.5 хувь) нь одоогоор жирэмслэхээс сэргийлэх арга хэрэгсэл хэрэглэж байгаа бол хамтрагчийнхаа бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийллийн аль алинд өртдөг эмэгтэйчүүдийн 44.0 хувь нь одоогоор жирэмслэхээс сэргийлэх арга, хэрэгслийг хэрэглэж байна. Хамтрагчийнхаа бие махбодын болон/эсвэл бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн эмэгтэйчүүдийн хамтрагч нь жирэмслэхээс сэргийлэх арга хэрэглэхийг нь зогсоохыг оролддог эсвэл бэлгэвч хэрэглэхээс татгалздаг гэж хариулсан байгаа нь хүчирхийлэлд өртөөгүй эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Гэрлэсэн болон хамтран амьдрагчтай эмэгтэйчүүдийн хувьд хүсээгүй үедээ бэлгийн харьцаанд орохоос татгалзаж чадаж байгаа байдал нэмэгдэж, үр хөндөлтөөр төгсөж байгаа жирэмслэлтийн эзлэх хувь болон эрт хүүхэд төрүүлэх хандлага тус тус 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 бүүрсантай холбоотой.

Эрүүгийн хуулийн 12.1 дүгээр зүйлд заасан гэмт хэргийг хохирогчийг жирэмсэн болгож, хохирогчид бэлгийн замын халдварт өвчин халдааж үйлдсэн бол, 12.5 дугаар зүйлд заасан 16 насанд хүрээгүй хүнтэй бэлгийн харьцаанд орох гэмт хэргийн улмаас хохирогчийг жирэмсэн болгосон, бэлгийн замын халдварт өвчин халдаасан бол хүндрүүлэх нөхцөл болгож хуульчилсан байдаг. Үүнээс өөрөөр хүсээгүй жирэмслэлт, бэлгийн замаар дамжих халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийг хүч хэрэглэх, тулган шаардах буюу аливаа арга хэлбэрээр зөрчихийг хориглосон заалтыг зөрчсөн этгээдэд ногдуулах хариуцлагын талаарх хууль тогтоомж одоогоор байхгүй байна.

⁸⁴ Violence against women: Intimate partner and sexual violence against women. (2014). World Health Organization. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн бодлогод тухайн төрлийн эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй эмэгтэй хүнийг тэгш хамруулах асуудлыг тусгасан байдал*

Засгийн газрын 2017 оны 78 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр”-ийн Зорилт 4-д “Хүн амд жендэрийн мэдрэмжтэй эрүүл мэндийн боловсрол олгон эрүүл зан үйлийг төлөвшүүлж, эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалахад гэр бүлийн гишүүд, иргэдийн оролцоо, үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлнэ” гэж заасан байдаг. Уг зорилтын үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт болгож, ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь гэсэн үзүүлэлтийг тодорхойлж, 2020 оны зорилтот түвшнийг 50.0-д хүргэнэ гэж заажээ.

Энэхүү зорилтын хүрээнд зорилтот бүлгийн эрүүл мэндийн боловсролыг дэмжих, эрүүл зан үйлийг төлөвшүүлэх чиглэлээр дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- нийт хүн амд эх, хүүхэд, бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн мэдээлэл, мэдлэг олгох ажлыг төрийн бус байгууллагатай хамтран олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр хүргэх төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх;
- зорилтот бүлэгт чиглэсэн гэр бүл төлөвлөлт, эсэн мэнд амаржихуй, эмийн зохистой хэрэглээ, хүүхдийн асаргаа сувилгаа, амны хөндийн эрүүл мэнд, хатгалгаа, суулгалт, үр хөндөлт, бэлгийн замаар дамжих халдвар, осол гэмтэл, хүчирхийллээс сэргийлэх асуудлаар зан үйлийг өөрчлөх мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах.⁸⁵

Засгийн газраас 1997-2016 оны хүртэлх хугацаанд “Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд” үндэсний дөрвөн хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлсэн бөгөөд энэ удаагийн хөтөлбөр 5 дахь хөтөлбөр юм. Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үндэсний дөрөв дэх хөтөлбөрийн зорилго нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, өсвөр үеийнхэнд нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг тэгш, хүртээмжтэй үзүүлж, хүн амын тогтвортой өсөлтийг дэмжих замаар Монгол хүний хөгжлийг хангах таатай орчныг бүрдүүлж, Мянганы хөгжлийн зорилтыг хангахад оршиж байжээ.

Одоогийн хэрэгжиж байгаа “Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр”-ийн зорилго нь эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг сайжруулах нийгэм, эдийн засгийн таатай орчныг бүрдүүлэн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санхүүгийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлж, иргэдийн болон иргэний нийгмийн оролцоог хангах замаар эрүүл мэндийн хүртээмжтэй, чанартай тусламж, үйлчилгээг бүх нийтэд тэгш хүргэснээр эх, хүүхдийн эндэгдлийг тогтвортой бууруулахад чиглэгдэж байна.

Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үндэсний 4 дэх хөтөлбөрийн хувьд нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээ нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, өсвөр үеийнхэнд аль алинд хамааралтай болохыг тодорхойлсон бол одоогийн хэрэгжиж байгаа “Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр”-т нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн асуудлыг эхчүүд, эмэгтэйчүүдийн хувьд голчлон авч үзсэн байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь*

⁸⁵ Засгийн газрын 2017 оны 78 дугаар тогтоол, “Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр”

ХДХВ-ийн халдварын талаарх цогц мэдлэг гэдэг нь ХДХВ-ийн халдвараас сэргийлэх үндсэн 2 аргыг мэддэг (халдваргүй, бэлгийн нэг үнэнч хавьтагчтай байх, бэлгийн хавьталд орох бүртээ бэлгэвч хэрэглэх), ХДХВ-ийн халдвартай хүн эрүүл харагдаж болно гэдгийг мэддэг, нийтлэг ташаа 2 ойлголтыг үгүйсгэсэн тохиолдлыг ойлгоно.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас харахад 15-24 насны эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн аль алиных нь хувьд 20.2 хувь нь ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй байжээ. Энэ үзүүлэлт 2013 оны судалгааны дүнгээр эрэгтэйчүүдийн хувьд 22.8 хувь, эмэгтэйчүүдийн хувьд 20.7 хувь байснаас эрэгтэйчүүдийн хувьд 2.6 пунктээр, эмэгтэйчүүдийн хувьд 0.5 пунктээр буурчээ. Энэ үр дүнг харьцуулах зорилгоор ХДХВ-ийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ өгөх газрыг мэддэг эсэх, халдвар илрүүлэх шинжилгээнд хамрагдаж, хариугаа авсан эсэх үзүүлэлтийг авч үзэхэд 15-24 насны эрэгтэй, эмэгтэй залуучуудын аль алиных нь хувьд буурсан байна.

Хүснэгт 67: ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь

Үзүүлэлт	2013		2018	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Цогц мэдлэгийн хувь	22.8	20.7	20.2	20.2
ХДХВ-ийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ өгөх газрыг мэддэг	53.7	61.9	42.4	54.0
ХДХВ-ийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ өгч байсан, сүүлийн шинжилгээнийхээ хариуг авсан	21.4	34.7	18.7	32.1
Сүүлийн 12 сард ХДХВ-ийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ өгч, хариугаа авсан	11.3	19.6	10.6	19.3
Сүүлийн 12 сард бэлгийн хавьталд орсон	59.0	46.6	50.2	42.7

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Шалгуур үзүүлэлт 3: БЗДХ-ын тархалт, шинжилгээ өгсөн байдал

Эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг нөхөн үржихүйн болон эрүүл мэндийн чиглэлийн бусад сургалт, сурталчилгаанд оролцох, үзлэг, шинжилгээнд хамрагдахад саад учруулахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо БЗДХ-ын тархалт, шинжилгээ өгч, хариугаа авсан байдал гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа. ҮСХ-ноос хийдэг Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаанд уг үзүүлэлтийг судалгаанд оролцогчийн хэлснээр (тандалтаар) тодорхойлдог. Судалгаанаас өмнөх 12 сарын хугацаанд БЗДХ авсан/ шинж тэмдэг илэрсэн хүний хувь гэсэн үзүүлэлтийг тооцоходоо хариулагч БЗДХ авсан эсвэл бэлгийн замаар дамжих халдварын үндсэн 2 шинж тэмдэг (үтрээ/ бэлэг эрхтнээс эвгүй үнэртэй, хэвийн бус ялгадас гарсан, бэлэг эрхтэн дээр цэврүү, яр, шарх, үү гарсан)-ийн аль нэг нь илэрсэн гэж хариулсан хүмүүсийн хувиар тодорхойлсон.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаагаар 15-49 насны эрэгтэйчүүдийн 19.4%, эмэгтэйчүүдийн 48.3% нь сүүлийн 12 сарын хугацаанд БЗДХ-ын шинжилгээ өгсөн гэжээ. Энэ үзүүлэлтийг 2013 онтой харьцуулахад эрэгтэйчүүдийн хувьд 14.5 пунктээр буурсан бол эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.2 пунктээр нэмэгджээ. Эмэгтэйчүүдийн хувьд 2013 онд судалгааны өмнөх 12 сарын хугацаанд БЗДХ авсан эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн хувь 11.4% байснаас 2018 онд 23.2% болж 11.8 пунктээр нэмэгдсэн хэдий ч шинжилгээнд хамрагдсан хувь 3.2 пунктээр л нэмэгджээ. Гэтэл эрэгтэйчүүдийн хувьд судалгааны өмнөх 12 сард БЗДХ авсан /

шинж тэмдэг илэрсэн гэж хариулсан эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2.8%-аас 3.0% болж нэмэгдсэн хэдий ч шинжилгээнд хамрагдсан байдал 14.5 пунктээр буурчээ.

Хүснэгт 68: Судалгааны өмнөх 12 сарын хугацаанд БЗДХ авсан эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн болон БЗДХ-ын шинжилгээнд хамрагдсан 15-49 насны хүмүүсийн эзлэх хувь

Үзүүлэлт	2013		2018	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Сүүлийн 12 сард БЗДХ-ын шинжилгээ өгсөн	33.9	45.1	19.4	48.3
Судалгааны өмнөх 12 сард БЗДХ авсан / шинж тэмдэг илэрсэн	2.8	11.4	3.0	23.2

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Засгийн газрын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Халдварт өвчнөөс сэргийлэх, хянах үндэсний хөтөлбөр”-ийн Зорилт 5-д “БЗДХ, ХДХВ-ийн халдвараас урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх, эрүүл мэндийн цогц, чанартай тусламж үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлж, халдварыг бууруулна” гэж заасан байдаг.⁸⁶

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Нийгмийн үзүүлэлтийн судалгаа хийгдсэн 2013-2018 оны хооронд ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах цогц мэдлэгтэй 15-24 насны эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийн хувьд 2.6 пунктээр, эмэгтэйчүүдийн хувьд 0.5 пунктээр буурчээ. Энэ үзүүлэлтийн хувьд ухралт гарсан байна.

Нийгмийн үзүүлэлтийн судалгаа хийгдсэн 2013-2018 оны хооронд сүүлийн 12 сарын хугацаанд БЗДХ авсан эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн хувь эмэгтэйчүүдийн хувьд 2.0 дахин, эрэгтэйчүүдийн хувьд 0,2 пунктээр нэмэгдсэн хэдий ч шинжилгээ өгсөн байдал эмэгтэйчүүдийн хувьд дөнгөж 3.2 пунктээр нэмэгдэж, эрэгтэйчүүдийн хувьд 14.5 пунктээр буурсан байгаа нь энэхүү үзүүлэлтийн хувьд ухралт гарсныг харуулж байна.

Ер нь нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн асуудлыг эмэгтэйчүүд, эхчүүдийн асуудал гэж үзэх хэвшмэл ойлголт байсаар байна. Цаашид дараагийн боловсруулах хөтөлбөрт үүнийг засаж, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд өсвөр үеийнхэнд нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг тэгш, хүртээмжтэй үзүүлэх зорилт, арга хэмжээг тусгаж өгөх шаардлагатай.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Амбулаторийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо, насны бүлэг, хүйсээр*

Эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, үр хөндүүлэхийг ятгах, шаардах, дарамтлахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо амбулаторийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо, хүйсээр гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Амбулаторийн үзлэгт бүртгэгдсэн хүмүүсийн тооноос харахад эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 1.5 дахин бага байна. Амбулаторийн үзлэгийн бүртгэлийн насны бүлэг дэх хүйсийг харвал 20 наснаас эхлэн эрэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувь эрс буурч, эмнэлэгт үзүүлсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн харьцаа 38/62 орчим хувьтай байна. Ялангуяа 25-34 насанд

⁸⁶ Засгийн газрын 2017 оны 11 дүгээр тогтоол, “Халдварт өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх хянах үндэсний хөтөлбөр”

эрэгтэйчүүдийн үзлэгийн бүртгэл хамгийн бага хувьтай байна. Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд нөхөн үржихүйн үетэй холбоотойгоор энэ насандаа үзлэгийн тоо их байна.⁸⁷



Зураг 24: Амбулаторийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо, насны бүлэг, хүйсээр

Эх үүсвэр: IV Хавсралт. Суурь судалгааны тайлан. Жендэрийн үндэсний хороо, Үндэсний статистикийн хороо, 2020 он.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Үр хөндөлт

Эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, үр хөндүүлэхийг ятгах, шаардах, дарамтлахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо үр хөндөлт гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Үр хөндөлтийн харьцаа нь үр хөндөлтийн тоог тухайн хугацаан дахь амьд төрөлтийн тоонд харьцуулан 1,000 амьд төрөлтөд ногдохоор илэрхийлдэг үзүүлэлт бөгөөд 2019 онд 198.0 байгаа нь 2010 онтой харьцуулахад 8.4-оор буурсан байна. Үр хөндөлтийн тусгай коэффициент тухайн хугацаанд 15-49 насны 1,000 эмэгтэй тутамд ногдох үр хөндөлтийн тоог илэрхийлдэг үзүүлэлт юм. 2019 оны байдлаар үр хөндөлтийн 15,485 тохиолдол

⁸⁷ Суурь судалгааны тайлан. Жендэрийн үндэсний хороо, Үндэсний статистикийн хороо, 2020 он.

бүртгэгдэж, 1,000 амьд төрөлтөд 198.0, нөхөн үржихүйн насны 1,000 эмэгтэйд 18.9 үр хөндөлт ногдож байна.

Зураг 25: Үр хөндөлт



Эх үүсвэр: “Эрүүл мэндийн үзүүлэлт 2019”, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, ДЭМБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт доогуур байгаа, зонхилох шалтгаант нас баралтын түвшин бүх шалтгааны хувь эрэгтэйчүүдийн нас баралтын түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр хэвээр байгаа нь эрэгтэйчүүдийн амбулаторийн үзлэг, түүн дотроо урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдалтын түвшинтэй холбоотой эсэх талаарх нарийвчилсан судалгаа мэдээлэл дутагдалтай байна. Цаашид амбулаторийн үзлэгийн тоо, түүн дотроо урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн тоог хүйсээр ангилан гаргаж, дүн шинжилгээ хийж, бодлогын шийдлийг гаргах шаардлагатай байна. 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 үзлэг, оношилгоо цаашлаад өвчлөлийг эрт илүүлж оношлох чиглэлд дутагдалтай байна. Гэхдээ сүүлийн жилүүдэд ЖҮХ-ноос эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн байдалд тусгайлсан судалгаа хийж, төр засгийн түвшинд асуудлыг гаргаж тавьснаар энэ чиглэлд шаардлагатай бодлого, арга хэмжээг төлөвлөн ажиллаж байгаа нь чухал ахиц юм.

Монгол Улс 1989 онд үр хөндөлтийг хуулиар хүлээн зөвшөөрсөн улсуудын эгнээнд багтсан юм. Түүнчлэн 2016-2020 онд хэрэгжих “Эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн үндэсний хөтөлбөр”-ийн хүрээнд 1,000 амьд төрөлт дахь үр хөндөлтийн түвшнийг 224-өөс 200 хүртэл бууруулах зорилтыг дэвшүүлсэн. Хөгжиж буй орнуудад хүсээгүй жирэмслэлтийн 84.0 хувийг орчин үеийн ЖСАХ-ийн хангагдаагүй хэрэгцээтэй эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Иймд үр хөндөлтийн хувь хэмжээ нь гэр бүл төлөвлөлтийн хөтөлбөрүүдийн үр ашгийг харуулах чухал үзүүлэлт болдог. 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.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жирэмсний эрт үеийн хяналтын хувь, бүсээр болон аймаг, нийслэлээр*

Жирэмсэн үеийн хяналт нь эх, ургийн эрүүл мэндэд учирч болох эрсдэлт хүчин зүйлүүдийг цаг алдалгүй илрүүлэх, хүндрэлээс урьдчилан сэргийлэх, эсэн мэнд амаржуулах, төрсний дараах үед тусламжийг цаг алдалгүй үзүүлэхэд чиглэгддэг нэн чухал тусламж үйлчилгээ юм. Манай улсад хэвийн явцтай жирэмсэн эмэгтэйг 6 удаа, өндөр эрсдэлтэй жирэмсэн эмэгтэйг 8 удаа үзүүлэхийг зөвлөдөг бөгөөд эх жирэмсэн болсноо мэдмэгц 12 долоо хоногоос дотогш хугацаанд эхний үзлэгт хамрагдахыг шаарддаг. 2019 оны байдлаар улсын хэмжээнд 78,516 жирэмсэн эмэгтэйчүүд шинээр хяналтад хамрагдсан бөгөөд 88.7 хувь нь жирэмсний эрт үедээ буюу эхний 3 сартайдаа, 10.2 хувь нь 4-6 сартайдаа, 1.1 хувь нь хожуу буюу 7 ба түүнээс дээш сартайдаа хяналтад хамрагджээ. Жирэмсний эрт хяналтын хувь 2010 онд 83.4% байсан бол 2019 онд 88.7% болж, 5.3 пунктээр нэмэгджээ. Уг үзүүлэлт бүх бүсэд Дорнод, Сүхбаатар аймагт нэмэгдсэн дүнтэй байна. Харин аймгаар нь авч үзэхэд Завхан (5.0), Баян-Өлгий (6.4), Орхон (3.7), Архангай (5.0), Хөвсгөл (0.4), Төв (3.6), Өмнөговь (3.1), Дундговь (0.2) аймгуудад жирэмсний эрт хяналтын хувь 2010 оноос буурсан байна.

Хүснэгт 69: Жирэмсний эрт хяналтын хувь, бүс, аймаг, нийслэлээр

Засаг захиргааны нэгж	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Улсын дүн	83.4	85.5	87.5	87.8	86.2	84.2	84.7	86.8	88.1	88.7
Баруун бүс	88.5	90.5	92.0	92.0	88.9	84.8	84.0	86.7	88.1	88.9
Завхан	89.7	94.5	94.4	93.4	87.7	79.7	80.1	84.0	83.1	84.7
Говь-Алтай	83.1	88.3	89.1	90.4	85.6	87.3	86.3	86.9	86.2	89.7
Баян-Өлгий	89.8	89.4	91.1	88.7	85.6	79.2	76.4	81.9	86.4	83.4
Ховд	92.1	92.0	93.2	94.0	92.1	88.9	86.3	88.9	95.6	94.3
Увс	85.5	88.4	91.3	93.6	92.5	90.9	94.2	93.7	90.5	93.1
Хангайн бүс	88.3	89.5	89.5	89.3	87.5	86.1	85.7	87.0	87.6	89.1
Орхон	89.6	92.3	94.6	92.6	89.6	92.1	90.8	90.1	88.3	85.9
Өвөрхангай	84.1	86.1	84.3	86.5	86.0	86.4	85.5	88.7	85.0	87.1
Булган	85.8	91.4	92.8	93.5	89.2	83.8	83.9	87.0	87.3	88.4
Баянхонгор	88.3	89.7	89.4	87.0	82.6	80.4	83.3	81.8	91.1	93.9
Архангай	95.6	91.7	90.2	92.9	91.5	87.2	86.0	90.7	87.3	90.6
Хөвсгөл	88.2	87.6	88.2	85.7	86.8	85.8	84.3	84.4	87.0	87.8
Төвийн бүс	85.1	85.7	86.3	87.4	84.7	80.1	82.5	85.0	86.5	86.2
Төв	88.9	86.5	87.9	86.9	79.9	77.5	82.4	86.1	93.4	85.3
Говьсүмбэр	81.1	91.1	89.6	89.5	83.7	87.7	83.3	88.1	86.2	85.6
Сэлэнгэ	83.2	82.1	81.1	84.1	82.7	79.9	78.5	82.0	89.0	88.6
Дорноговь	82.0	82.8	86.5	86.5	86.1	85.1	85.4	86.4	90.3	90.0
Дархан-Уул	85.5	88.6	90.1	89.6	87.3	74.1	83.4	82.4	86.1	86.6
Өмнөговь	86.0	88.0	85.7	89.2	86.8	84.3	83.2	87.2	84.2	82.9
Дундговь	86.3	84.8	85.5	87.6	86.3	82.0	84.7	88.5	84.7	86.1
Зүүн бүс	80.6	85.9	85.9	87.7	87.7	87.7	86.1	88.7	90.1	90.7
Дорнод	81.1	88.1	85.8	86.6	87.9	87.7	88.0	90.9	92.0	90.9

Сүхбаатар	85.1	85.7	83.9	87.1	88.5	86.1	84.9	85.0	88.2	89.2
Хэнтий	76.6	83.6	87.4	89.6	86.9	89.0	85.0	89.0	89.5	91.7
Улаанбаатар	79.7	82.4	86.2	86.4	85.3	84.1	85.0	87.1	88.5	89.1

Эх үүсвэр: Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан – www.1212.mn, ҮСХ.

Жирэмсний эрт үеийн хяналтыг хот, хөдөөгөөр авч үзвэл хотод жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн 89.0 хувь нь, хөдөө орон нутагт 88.3 хувь нь жирэмсний эрт үедээ хяналтад хамрагдсан ба өмнөх онтой харьцуулахад хот 0.5 хувиар, хөдөө орон нутагт 0.6 хувиар өссөн байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Эхийн эндэгдлийн түвшин (100,000 амьд төрөл тутамд), бүсээр болон аймаг, нийслэлээр

2019 оны байдлаар улсын хэмжээнд 100,000 амьд төрөлтөд ногдох эхийн эндэгдлийн түвшин 23 байсан нь 2010 онохоос 2.0 дахин буурсан байна. Уг үзүүлэлт Хангайн бүсэд, түүн дотроо Өвөрхангай, Архангай, Хөвсгөл аймгуудад болон Зүүн бүсэд, түүн дотроо Дорнод, Сүхбаатар аймгуудад нэмэгдсэн дүнтэй байна. 100,000 амьд төрөлтөд ногдох эхийн эндэгдлийн түвшин 2019 оны байдлаар Сүхбаатар (77), Хөвсгөл (71), Архангай (59), Сэлэнгэ (56), Дорнод (52), Ховд (44) аймгуудад хамгийн өндөр байна.

Сүүлийн арван жилийн дунджаар авч үзвэл Ховд (66), Өмнөговь (60), Баян-Өлгий (56), Завхан (56), Хөвсгөл (49), Сэлэнгэ (49), Баянхонгор (47), Сүхбаатар (47) аймгуудад хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байжээ.

Хүснэгт 70: 100,000 амьд төрөлтөд ногдох эхийн эндэгдлийн түвшин, бүс, аймаг, нийслэлээр

Засаг захиргааны нэгж	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Улсын дүн	46	48	49	43	31	26	49	27	27	23
Баруун бүс	96	63	61	70	30	20	31	52	30	10
Завхан	61	73	207	66	0	0	0	150	0	0
Говь-Алтай	77	76	0	0	0	0	0	0	0	0
Баян-Өлгий	41	79	118	145	36	72	35	35	0	0
Ховд	96	84	0	84	86	0	90	45	127	44
Увс	206	0	0	0	0	0	0	49	0	0
Хангайн бүс	31	68	52	28	42	22	69	0	24	32
Орхон	87	39	39	0	35	0	0	0	0	0
Өвөрхангай	0	159	39	36	0	36	75	0	0	38
Булган	0	104	0	0	0	0	0	0	0	0
Баянхонгор	0	0	188	0	137	47	102	0	0	0
Архангай	51	50	0	0	46	0	102	0	115	59
Хөвсгөл	34	64	31	91	30	32	101	0	35	71
Төвийн бүс	33	22	41	19	9	29	72	11	31	10
Төв	0	0	177	0	0	78	82	0	0	0
Говьсүмбэр	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Сэлэнгэ	52	108	52	0	0	51	109	0	59	56
Дорноговь	0	0	0	66	0	0	0	0	0	0
Дархан-Уул	0	0	38	37	0	0	40	0	83	0
Өмнөговь	170	0	0	0	69	66	213	77	0	0
Дундговь	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Зүүн бүс	0	42	86	0	0	20	40	43	0	42
Дорнод	0	50	52	0	0	0	0	0	0	52
Сүхбаатар	0	77	79	0	0	0	158	78	0	77
Хэнтий	0	0	134	0	0	61	0	69	0	0

Улаанбаатар	46	44	43	52	36	29	42	31	29	24
-------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Эх үүсвэр: Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан – www.1212.mn, ҮСХ.

Шалгуур үзүүлэлт 3: Нялхсын эндэгдлийн түвшин (1,000 амь төрөл тутамд), бүсээр болон аймаг, нийслэлээр

Орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн ам болон үндэстний цөөнхийн хүүхэд төрүүлэх, хүүхдээ асрах эрхийг хангах ба түүнд шаардлагатай туслалцаа, чанар хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээ авна гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлохдоо 1,000 амьд төрөлт дэх нялхсын эндэгдлийн түвшин, байршлаар болон бүсээр гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Улсын хэмжээнд 1,000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдлийн түвшин 2019 оны байдлаар 13 болж 2010 оныхоос 6 нэгжээр буурсан байна. Уг үзүүлэлт бүх бүсэд буурчээ. Харин аймгуудаар нь авч үзвэл Говьсүмбэр, Сэлэнгэ аймгуудад үзүүлэлт нэмэгдсэн байна. 1,000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдлийн түвшин 2019 оны байдлаар Баян-Өлгий (21), Өмнөговь (21), Булган (18), Ховд (18), Хөвсгөл (18), Завхан (16), Хэнтий (16) аймгуудад хамгийн өндөр байна.

Сүүлийн арван жилийн дунджаар авч үзвэл Хөвсгөл (23), Баян-Өлгий (22), Завхан (20), Увс (20), Говь-Алтай (19), Өвөрхангай (19), Өмнөговь (18), Ховд (18), Төв (18), Архангай (18), Сүхбаатар (18) аймгуудад хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байжээ.

Хүснэгт 71: 1,000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдлийн түвшин, бүс, аймаг, нийслэлээр

Засаг захиргааны нэгж	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Улсын дүн	19	16	15	15	15	15	17	14	13	13
Баруун бүс	26	23	20	18	22	22	21	16	16	17
Завхан	27	23	23	18	24	26	15	17	13	16
Говь-Алтай	21	24	20	25	25	13	16	16	16	15
Баян-Өлгий	23	25	23	17	24	25	28	13	18	21
Ховд	24	18	18	14	19	21	19	17	15	18
Увс	33	23	15	17	19	20	22	19	14	14
Хангайн бүс	25	21	20	17	15	16	21	15	14	14
Орхон	15	14	15	11	14	12	13	5	7	8
Өвөрхангай	28	27	23	15	13	14	21	16	15	15
Булган	20	11	19	18	21	17	14	11	17	18
Баянхонгор	27	19	14	18	15	14	24	15	12	13
Архангай	26	16	20	18	13	14	19	17	20	15
Хөвсгөл	30	30	26	23	16	22	28	22	18	18
Төвийн бүс	15	13	12	12	12	11	16	11	12	11
Төв	26	27	20	14	16	13	21	10	18	15
Говьсүмбэр	3	8	11	15	6	13	16	7	2	12
Сэлэнгэ	8	5	7	8	6	8	15	11	11	10
Дорноговь	25	13	16	15	13	12	15	13	12	7
Дархан-Уул	8	9	8	8	7	10	12	11	11	8
Өмнөговь	22	20	17	17	20	17	19	16	15	21
Дундговь	22	13	11	10	17	7	17	9	8	7
Зүүн бүс	20	19	17	15	14	14	15	16	8	11
Дорнод	20	20	15	13	10	8	11	13	4	7
Сүхбаатар	22	19	22	16	20	19	22	17	11	10
Хэнтий	19	19	16	18	15	17	15	19	12	16

Улаанбаатар	16	13	13	14	15	15	15	13	14	13
-------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Эх үүсвэр: Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан – www.1212.mn, ҮСХ.

Дээрх 3 шалгуур үзүүлэлтийн сүүлийн 10 жилийн (2010-2019 оны) дундаж үзүүлэлтийг 2018 оны ядуурлын түвшинтэй харьцуулан Хүснэгт 72-д харуулав.

Хүснэгт 72: Эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүд болон ядуурлын түвшин, бүс, аймаг, нийслэлээр

Засаг захиргааны нэгж	Ядуурлын түвшин (2018)	Жирэмсний эрт хяналтын хувь (2010-2019 дундаж)	100,000 амьд төрөлт дэх эхийн эндэгдлийн түвшин (2010-2019 дундаж)	1,000 амьд төрөлт дэх нялхсын эндэгдлийн түвшин (2010-2019 дундаж)
Улсын дүн	28.4	86.3	37	15
Баруун бүс	31.8↑	88.4↑	46↑	20↑
Завхан*	25.7↓	87.1↑	56↑	20↑
Говь-Алтай*	45.1↑	87.3↑	15↓	19↑
Баян-Өлгий*	24.3↓	85.2↓	56↑	22↑
Ховд*	40.9↑	91.7↑	66↑	18↑
Увс*	29.6↑	91.4↑	26↓	20↑
Хангайн бүс	30.8↑	88.0↑	37↓	18↑
Орхон	25.1↓	90.6↑	20↓	11↓
Өвөрхангай	34.1↑	86.0↓	38↑	19↑
Булган	36.8↑	88.3↑	10↓	17↑
Баянхонгор*	29.6↑	86.8↑	47↑	17↑
Архангай	38.2↑	90.4↑	42↑	18↑
Хөвсгөл*	25.3↓	86.6↑	49↑	23↑
Төвийн бүс	26.1↓	85.0↓	28↓	13↓
Төв	20.5↓	85.5↓	34↓	18↑
Говьсүмбэр	51.9↑	86.6↑	0↓	9↓
Сэлэнгэ	34.0↑	83.1↓	49↑	9↓
Дорноговь	23.4↓	86.1↓	7↓	14↓
Дархан-Уул	32.8↑	85.4↓	20↓	9↓
Өмнөговь*	11.8↓	85.8↓	60↑	18↑
Дундговь	21.7↓	85.7↓	0↓	12↓
Зүүн бүс	37.4↑	87.1↑	27↓	15↓
Дорнод*	42.5↑	87.9↑	15↓	12↓
Сүхбаатар*	30.2↑	86.4↑	47↑	18↑
Хэнтий	38.0↑	86.8↑	26↓	17↑
Улаанбаатар	25.9↓	85.4↓	38↑	14↓

Эх үүсвэр: Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан – www.1212.mn, УЦХ.

* - Алслагдсан сумд бүхий аймгууд, ↓ - улсын дунджаас доогуур, ↑ - улсын дунджаас дээгүүр

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Сүүлийн 10 жилийн (2010-2019 оны) дунджаар Баян-Өлгий (алслагдсан, үндэстний цөөнх оршин суудаг), Завхан (алслагдсан), Ховд (ядуурлын түвшин өндөр, алслагдсан, үндэстний цөөнх оршин суудаг), Архангай (ядуурлын түвшин өндөр), Баянхонгор (ядуурлын түвшин өндөр, алслагдсан), Хөвсгөл (алслагдсан, үндэстний цөөнх оршин суудаг), Өмнөговь (алслагдсан), Сүхбаатар (ядуурлын түвшин өндөр, алслагдсан) аймгуудад эхийн болон нялхсын эндэгдэл аль аль нь улсын дунджаас өндөр байжээ. Үүнээс орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн амын болон үндэстний

цөөнхийн 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.

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 байгаад дүгнэлт хийж шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Үүнд:

- Жирэмсэн эхчүүдийн жирэмсний хяналтад хамрагдах, хүүхдээ төрүүлэх үед үзүүлэх дэмжлэг туслалцааг олон нийтэд суурилсан зэрэг боломжит хэлбэрээр үзүүлэх зохицуулалтыг хийх.
- Эхчүүд, эмэгтэйчүүд, түүнчлэн гэр бүлийн гишүүдэд, ялангуяа нөхрүүдэд чиглэсэн мэдээлэл, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

14 дүгээр зүйл. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Хамтрагч, гэр бүлийн гишүүдийн зүгээс үзүүлж буй хянах зан үйлийн хүчирхийлэлд өртөгсдийн эзлэх хувь*

ҮСХ-ноос 2017 онд хийсэн Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн судалгаагаар хамтрагчтай байсан болон байгаа таван эмэгтэй тутмын хоёр нь (41.6 хувь) амьдралдаа нэг болон түүнээс олон төрлийн хянах үйлдэлд⁸⁸ өртсөн байна. Харин судалгааны өмнөх 12 сард ойролцоогоор дөрвөн эмэгтэй тутмын нэг нь (23.8 хувь) энэ төрлийн хүчирхийлэлд өртжээ. Энэ үзүүлэлт хөдөөтэй харьцуулахад хотод, ялангуяа Улаанбаатарт илүү өндөр (47.7 хувь) байна.

Хянах зан үйлийн хүчирхийлэлд залуу эмэгтэйчүүд илүү өртөж байна. Тухайлбал хамтрагчтай байсан болон байгаа 15-19 насны эмэгтэйчүүдийн талаас илүү хувь нь (54.7 хувь), 25-29 насны эмэгтэйчүүдийн 49.3 хувь хянах зан үйлийн хүчирхийлэлд өртсөн бөгөөд эмэгтэйчүүдийн нас ахих тутам энэ үзүүлэлт буурч байна. Мөн ажилгүй эмэгтэйчүүдийн хувьд энэ үзүүлэлт өндөр (49.1 хувь) байна.

Гэр бүл салсан эмэгтэйчүүдийн 70 гаруй хувь амьдралдаа хянах зан үйлд өртөж байжээ. Эмэгтэйчүүдийг мэргэжлээрээ ажиллах, нийгмийн амьдралд оролцоход саад боолдог хүчирхийллийн хэлбэр бол хардалт юм. Хамтрагчийн хүчирхийлэлд өртсөн эмэгтэйчүүд хардалт дор амьдрах байдал түгээмэл байна. Эмэгтэйчүүдийн хэлснээр хардалт нь дараах нөхцөлд үүсдэг байна. Үүнд:

- Хэн нэгэн хүнтэй утсаар ярих;
- Хаа нэг газар хэн нэгнийг харах, ярилцах;
- Найз нөхөдтэйгээ уулзахаар гадагш гарах;
- Тогтсон хугацаанаас оройтож ирэх, ажлаасаа оройтож ирэх;
- Ажлын газрынхан, найз нөхөдтэйгээ баяр тэмдэглэх, зугаалах, аялах;
- Ажлын шугамаар томилолтоор явах зэрэг тохиолдолд хамтрагчийн зүгээс харддаг байна.

Өмнө нь гэр бүлтэй байсан, дагавар хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг хардах явдал түлхүү ажиглагдаж байна. Хамтрагчийн зүгээс хардаж, хянахдаа эмэгтэйчүүдийг найз нөхөд, хамт олноос нь хөндийрүүлж, гадагш харьцах (телефон утас, сошиал медиа болон бусад хэлбэрээр хүмүүстэй харилцах г.м) аргыг нь хязгаарладаг байна. Үүний улмаас эмэгтэйчүүд бие даасан байдал, эрх мэдлээ алдаж, хосуудын харьцаан дахь эрх мэдлийн тэнцвэртэй бус байдал гүнзгийрч, зарим тохиолдолд хамтрагчаас бүрэн хамааралтай болж, улмаар өөр бусад хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл ихэсдэг байна. Энэ бүхэн эрчүүд, ялангуяа залуу эрэгтэйчүүдийн хандлага, зан үйлийг өөрчлөх хэрэгтэйг харуулж байна.

⁸⁸ ҮСХ-ноос 2017 онд хийсэн Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн судалгаанд эмэгтэйчүүд хянах зан үйлд өртсөн эсэхийг тодорхойлохоор хамтрагч нь эмэгтэйчүүдийг найз нөхөд, ар гэрийнхэнтэй нь уулзуулахгүй байхыг оролдох, хаана байгааг нь байнга асууж, шалгаж, өөр эрэгтэй хүнтэй яриа өрнүүлэхэд уурлах, үнэнч биш гэж хардсан эсэх зэрэг хэд хэдэн асуултыг судалгаанд оруулжээ.

Шигтгээ 16: Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн судалгаа (ҮСХ, 2017)-ны хүрээнд хийсэн бүлгийн ярилцлагад оролцогчийн ярианаас...

Манай нөхөр уурхай руу 3-р сард яваад 9-р сард эргэж ирдэг. Тиймээс намайг маш их харддаг. Би саяхан нэг ажилд орсон юм, орой айлуудаар явж захиалга авдаг, гэтэл "дарга чинь мэдэхгүй, эрт ир" гээд байнга шаардана, айл амьтнаар яваад 20 цагт орж ирэхэд оройтлоо гээд эрүүл байж зодсон. Би эндэхийн хүн биш болохоор ярих ч хүн олдохгүй, үнэхээр хэцүү байдаг.

15-34 насны бүлгийн эмэгтэйчүүдийн ярилцлагаас

Аягүй их хардана. Хэдэн 7 хоногийн өмнө би найзтайгаа уулзаад, 2 цаг хоол идээд ирэхэд "хаачаад ирсэн, хэнтэй явсан, яасан" гээд архи ууж байгаад л зодсон. Нөхрөөсөө айгаад, санаа зовоод би гарч орж ч чаддаггүй.

31-35 насны бүлгийн эмэгтэйчүүдийн ярилцлагаас

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг 2004 онд батлан гаргаж, 2016 онд шинэчлэн баталсан. Хуулийн 5.1.1-д "гэр бүлийн хүчирхийлэл" гэж энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах хүний сэтгэл санаанд дарамт учруулах, эдийн засаг, бэлгийн эрх чөлөө, бие махбодод халдсан үйлдэл, эс үйлдэхүйг ойлгоно гэж тодорхойлж, 6.1-д энэ хуульд заасан дараах үйлдлийг гэр бүлийн хүчирхийллийн хэлбэр гэж үзнэ гэж заасан:

- 6.1.1. бие махбодын хүчирхийлэл;
- 6.1.2. сэтгэл санааны хүчирхийлэл;
- 6.1.3. эдийн засгийн хүчирхийлэл;
- 6.1.4. бэлгийн хүчирхийлэл.

Түүнчлэн тус хуулийн 3 дугаар зүйлд 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 байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулиар ийнхүү гэр бүлийн хүчирхийлэл, түүний хэлбэрүүдийн тодорхой зааж өгсөн, хуулийн үйлчлэлд хамаарах этгээдийг гэр бүлийн харилцааны хэлбэр бүрийг хамруулан авч үзсэн нь 14.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэхэд чухал эрх зүйн зохицуулалт болжээ. Гэтэл Гэр бүлийн тухай хуульд хамтран амьдрах хэлбэр, түүнтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг тусгаагүй байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 6.3-д хуульд заасан этгээд энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах хүний хүсэл зоригийн эсрэг тодорхой үйлдэл хийх, эсхүл хийхгүй байхыг албадах, үл хайхрах, гүтгэх, мөрдөн мөшгөх, заналхийлэх, бусадтай харилцахыг хязгаарлах, гутаан доромжлох болон бусад хэлбэрээр сэтгэл санааны шаналал үүсгэснийг сэтгэл санааны хүчирхийлэл гэсэн нь хянах зан үйлийн хүчирхийлэлд хамаарч байна.

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш гэмт хэрэг, зөрчлийн тоон мэдээллийг авч үзэхэд бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийллийн хэлбэрт хамаарах гэмт хэрэг, зөрчил зонхилж, бусад хэлбэр хууль хяналтын байгууллагын бүртгэл мэдээллээс гадуур орхигдож байна. Үүнийг Үүрэг хүлээгч - Эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах учир шалтгаантай байна.

Хүснэгт 73: Гэр бүлийн хүрээнд дэх сэтгэл санааны хүчирхийлэлтэй холбоотой гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэх үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Цагдаагийн байгууллага: Сэтгэл санааны хүчирхийллийн хэрэг зөрчлийн мэдээллийг хүлээн авч, нотлох, шийдвэрлэх чадавх бололцоо сул байна.</p> <p>Хамтарсан баг, түр хамгаалан байрлуулах үйлчилгээ, нэг цэгийн үйлчилгээ: Энэ хэлбэрийн хүчирхийллийн талаарх мэдлэг, мэдээллийг иргэдэд өгөх, энэ хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөгчдөд үйлчилгээ үзүүлэх нөөц бололцоо хязгаарлагдмал байна.</p>	<p>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 байна.</p>

Гэрлэгчид, төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай байгаа хүн ямар нэг байдлаар эхнэр нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ нийгмийн амьдралд чөлөөтэй оролцох эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох заалтын хүрээнд дараах хууль эрх зүйн баримт бичгийг уялдуулж авч үзэх шаардлагатай. Үүнд:

Хүснэгт 74: Эхнэр, нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ нийгмийн амьдралд чөлөөтэй оролцох эрхийг хязгаарлах саад учруулахыг хориглохтой холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд

ДД	Хууль эрх зүйн баримт бичиг	Холбогдох заалт, тэдгээртэй холбоотой асуудлууд
1	Гэр бүлийн тухай хууль	<p>10 дугаар зүйл. Гэрлэгчдийн эрх, үүрэг</p> <p>10.1. Гэрлэгчид нь гэр бүлийн дотор тэгш эрх эдэлж, адил үүрэг хүлээнэ.</p> <p>10.2. Гэрлэгчид нь ... эрхлэх ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, ... материалын болон сэтгэл санааны хохирлоо буруутай этгээдээс гаргуулах тэгш эрхтэй.</p> <p>10.3. ... гэр бүлийн гишүүд нь бие биеэ халамжлах, хүндэтгэх, ... хэн нэгнийхээ эрхийг зөрчихгүй, бие биеэ аливаа хэлбэрээр хүчирхийлэхгүй байх, ... үүргийг адил хүлээнэ.</p> <p>Гэр бүлийн тухай хуулийн 5.1-д заасны дагуу шүүх гэр бүлийн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ, түүнчлэн 5.2-д заасны дагуу төрийн захиргааны болон нийгмийн халамжийн байгууллага нь гэр бүлийн эрхийг хамгаалах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ хуульд заасан гэрлэгчдийн эрх үүрэг болон ЖЭТБХТХ-ийн 14.1 дэх заалтыг тус тус харгалзан үзэх шаардлагатай.</p>
2	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль	<p>6.1. Энэ хуульд заасан дараах үйлдлийг гэр бүлийн хүчирхийллийн хэлбэр гэж үзнэ гэж заасан:</p> <p>6.1.2. сэтгэл санааны хүчирхийлэл;</p> <p>6.3. Энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах хүний хүсэл зоригийн эсрэг тодорхой үйлдэл хийх, эсхүл хийхгүй байхыг албадах, үл хайхрах, гүтгэх, мөрдөн мөшгөх, заналхийлэх, бусадтай харилцахыг хязгаарлах, гутаан доромжлох болон бусад хэлбэрээр сэтгэл санааны шаналал үүсгэснийг сэтгэл санааны хүчирхийлэл гэнэ.</p> <p>Дээрх заалтын дагуу Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хүрээнд сэтгэл санааны хүчирхийлэлтэй тэмцэх олон нийтийн дунд хийх сургалт сурталчилгааны ажил болон хууль сахиулах байгууллагуудын чадавхыг бэхжүүлэхэд тус тус анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.</p>

Шалгуур үзүүлэлт 2: Гэр бүлд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх ажил үүргийн талаарх хэвшмэл ойлголтод гарч буй өөрчлөлт

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гэр бүлд гүйцэтгэх үүрэг хариуцлагын талаарх хэвшмэл ойлголт нь голцуу эрэгтэй хүн тэжээгч, эмэгтэй хүн асран халамжлагч байх ёстой гэсэн дүр төрхийг тулгадаг. Энэ нь ялангуяа нийгэм соёлын өөрчлөлт, эдийн засгийн хямралын үед гэр бүлд зөрчил маргаан, үл ойлголцол, хүчирхийлэл үүсгэх, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн өөрийн үнэлэмжийг бууруулж, сэтгэл гутрал руу хөтлөх шалтгаан болдог.

Өнөөгийн гэр бүлийн хамгийн их санаа зовнидог зүйлсийн 1 дүгээрт санхүүгийн асуудал, 2 дугаарт ажилгүйдэл, 3 дугаарт орон байрны асуудал орж байна. Тулгамдсан асуудлын түрүүнд материаллаг хэрэгцээ болон наад захын хэрэгцээний асуудал жин даран, эрэмбэлэгдлээ. Хэдийгээр эрхэмлэн дээдэлдэг зүйлс нь элэг бүтэн амьдрал, үр хүүхэд хэмээн хариулсан ч бодит амьдралд тулгамдаж, шийдвэрлэхийг зорьж буй асуудал нь өнөөх л материаллаг хэрэгцээ, шаардлага байсаар байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2019 онд гаргасан “Монголын гэр бүлийн харилцааны хэв шинж, өөрчлөлт: Судалгааны тайлан”-д гэр бүлийн зүгээс төрөөс ямар төрлийн дэмжлэг авахыг хүсдэг болохыг тодруулахад зонхилох хувь (57.5%) нь ажилгүйдлийг бууруулж, өрхийн орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх талаар үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэхийг онцолжээ. Манай улсын хувьд залуу гэр бүлийг ажил орлоготой байх тал дээр голлон анхаарах шаардлагатай байна. Залуу гэр бүлд чиглэсэн дэмжлэг хэрэгжүүлснээр гэр бүлд үүсэх олон сөрөг асуудлаас урьдчилан сэргийлэх боломжтой гэж үздэг.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн дийлэнх (87.8 хувь) нь гэрийн ажлыг хатуу зааглах шаардлагагүй гэж хариулсан байна. Өмнөх буюу 2010 оны судалгаанд 84.0 хувь нь хатуу зааглах шаардлага байхгүй гэж үзэж байжээ. Харин 12.2 хувь нь тодорхой хэмжээнд, эсхүл эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс өөр, өөрийн ажил, үүрэгтэй байх ёстой гэж үзсэн байна. Гэвч амьдралд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гэр бүлд гүйцэтгэх үүргийн тухай хэвшсэн ойлголт одоо ч хэвээрээ байгаа бөгөөд цэвэрлэгээ хийх, хүүхдээ асарч, халамжлах, өрхийн санхүүг төлөвлөх зэрэг ажлыг эмэгтэй хүн хийх ёстой гэж, харин эрэгтэйчүүд гэрээс гадуурх ажил буюу орлого олох, үр хүүхдээ хүмүүжүүлэх, амьдрах орчноо бэлтгэх ёстой гэж судалгаанд оролцогчид үзжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ хэрэгжиж эхэлснээс хойш гэрлэгчид, хамтран амьдрагчид ямар нэг байдлаар эхнэр нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ мэргэжлээрээ ажиллах эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох заалтын хэрэгжилтийг Үүрэг хүлээгч - Эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна. 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.

Хүснэгт 75: Гэрлэгчид, хамтран амьдрагчид ямар нэг байдлаар эхнэр, нөхөр хамтын амьдралтай хүнээ мэргэжлээрээ ажиллах эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох заалтын хэрэгжилтийн нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
Бодлого боловсруулагчдын түвшинд: Нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөл байдал нь гэр	Иргэд: Гэрлэгчид, хамтран амьдрагчид эхнэр нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ

<p>бүлийн гишүүдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлаж байгаад дүгнэлт хийж, хууль тогтоомж, төрийн бодлогод шаардлагатай өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай.</p> <p>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.</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хууль тогтоомжид эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлэх зохицуулалтуудыг нэмж тусгах зэрэгт анхаарал хандуулж ажиллах шаардлагатай байна.</p> <p>Ажил олгогчид: Ажил олгогчийн 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 хандлага сул байна.</p> <p>Иргэний нийгмийн байгууллагууд: ЖЭТБХтХ-д заасан ажил олгогч, ажилтны эрх үүргийн талаарх сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа, ялангуяа ажил олгогч нарт чиглэсэн сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа нь харьцангуй сул, энэ чиглэлд ихээхэн сул орон зай бий болсон байна.</p>	<p>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, энэ талаар үүрэг хүлээгч талуудад шаардлага тавьж чадахгүйд хүрч байна. Эхнэр, нөхрөө ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй гэж ухамсарлаж байгаа хэдий ч нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал хөдөлмөрийн зах зээл дээр жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг лавшруулж, энэ эрхээ хэрэгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж байна.</p>
---	--

Гэрлэгчид, төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай байгаа хүн ямар нэг байдлаар эхнэр нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглох заалтын хүрээнд дараах хууль эрх зүйн баримт бичгийг уялдуулж авч үзэх шаардлагатай. Үүнд:

Хүснэгт 76: Эхнэр, нөхөр, хамтын амьдралтай хүнээ ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлах саад учруулахыг хориглохтой холбоотой бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүд

ДД	Хууль эрх зүйн баримт бичиг	Холбогдох заалт, тэдгээртэй холбоотой асуудлууд
1	Хөдөлмөрийн тухай хууль	<p>5 дугаар зүйл. Ажил олгогчийн эрх, үүрэг 5.3. Ажил олгогч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.</p> <p>6 дугаар зүйл. Ажилтны эрх, үүрэг 6.3. Ажилтан нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.</p> <p>Дээрх заалтуудын хүрээнд шүүх аливаа хөдөлмөрийн маргаан болон гэр бүлийн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ ЖЭТБХтХ-ийн 14.1 дэх заалтыг харгалзан үзэх шаардлагатай.</p>
2	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	<p>Нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин доогуур байгаа нөхцөлд ЖЭТБХтХ-ийн 7.1-д заасны дагуу эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.</p>

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Гэрлэх эрхийг хууль тогтоомжоор зохицуулсан байдал

Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (*Women, Business and Law*) тайлангийн нэг үзүүлэлт нь гэрлэлттэй холбоотой эрх зүйн хязгаарлалтыг үнэлдэг Гэрлэлтийн үзүүлэлт⁸⁹ байдаг. Гэрлэлтийн үзүүлэлтийг дараах 5 асуултад өгсөн хариултын нийлбэр оноо (хэрэв тийм бол “1”, үгүй бол “0” оноог өгнө)-г хувиар илэрхийлж тооцдог.

Хүснэгт 77: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль тайлан дахь Монгол Улсын Гэрлэлтийн үзүүлэлтийн оноо, дэд үзүүлэлтүүдийн оноо, 2020 оны байдлаар

Асуулт	Хариулт	Оноо
Гэрлэсэн эмэгтэй нөхрийнхөө үгийг дагах ёстой гэсэн хуулийн шаардлагыг тавьдаггүй	Тийм, Гэр бүлийн тухай хуулийн 16.1 дэх заалт	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил байдлаар “өрхийн тэргүүн” болж болох уу?	Тийм, Гэр бүлийн тухай хуулийн 16.1 дэх заалт	1
Гэр бүлийн хүчирхийллийн талаарх тусгайлсан хууль байдаг уу?	Тийм, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хуулийн 11.7 дугаар зүйл	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил байдлаар гэр бүлээ цуцлуулах шийдвэр гаргаж болох уу?	Тийм, хязгаарлалт байхгүй	1
Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил байдлаар дахин гэрлэх адил эрхтэй юу?	Тийм, хязгаарлалт байхгүй	1
Гэрлэлтийн үзүүлэлт		5 буюу 100%

Монгол Улсын хувьд Гэрлэлтийн үзүүлэлтийн утга 100%-тай буюу эмэгтэйчүүдийн гэрлэлтэд эрхзүйн хязгаарлалт тавьдаггүй гэж дүгнэжээ. Дэлхийн улс орнуудын 50% нь эрх зүйн хувьд дээрх хязгаарлалтуудын аль нэг нь байдаг, энэ чиглэлд сайжруулалт хийх шаардлагатай гэж үзсэн байна.

Засгийн газрын 2016 оны 261 дүгээр тогтоолоор “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025)”-ыг батлан гаргасан. Уг бодлогын 3.1.3-д Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлогыг гэр бүлийн амьдралын таатай орчныг бүрдүүлэх, амьдралын чанарыг сайжруулах чиглэлээр хэрэгжүүлнэ гэж заасан бөгөөд 3.2.3-д энэ чиглэлийн хүрээнд иргэдэд гэр бүлийн боловсролыг хүүхэд наснаас олгох, гэр бүлийн тогтвортой харилцааг дэмжиж, амьжиргааны тогтвортой эх үүсвэртэй болгох арга хэмжээг авах замаар гэр бүлийг дэмжиж, нийгмийн дундаж давхаргыг нийт хүн амын 60 хувьд хүргэнэ гэжээ.

Бодлогын 4.3.1-д “Гэр бүлийн амьдралын таатай орчныг бүрдүүлэх, амьдралын чанарыг сайжруулах” чиглэлээр хүүхдэд бага наснаас нь эхлэн гэр бүлийн боловсрол олгох, ялангуяа өсвөр үе, залуучуудад гэр бүлийн амьдралд бэлтгэх, амьдралаа зөв авч явах, хариуцах чадварыг эзэмшүүлэх” зорилтыг хэрэгжүүлнэ гэж тус тус заажээ.

Үүнтэй уялдуулан албан боловсролын хүрээн дэх гэр бүлийн боловсролын агуулгыг авч үзвэл суурь боловсролын агуулга нь нийт 5 зорилт дэвшүүлсний⁹⁰ нэг нь “эрүүл аж төрөх ёс, гэр бүлийн амьдралын анхан шатны ойлголт, соёлын төсөөлөл эзэмшүүлэх” зорилт болж байна. Бүрэн дунд боловсролын агуулгад нийт 4 зорилт дэвшүүлсний⁹¹ нэг нь “бие

⁸⁹ https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_gpd

⁹⁰ Бага, дунд боловсролын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1

⁹¹ Бага, дунд боловсролын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1

бялдраа хөгжүүлж, эрүүл аж төрөх ёсыг сахих, гэр бүлийн болон амьдрал ахуйгаа хөтлөх, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, өөрийгөө хамгаалах арга барилд сургах, эх оронч, хууль ёсыг дээдлэх үзэл төлөвшүүлэх” зорилт болж байна.

Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайдын 2017 оны 7 дугаар сарын 4-ний өдрийн “Сургалтын төлөвлөгөө батлах тухай” А/61 дүгээр тушаалаар ахлах ангийн сургалтын төлөвлөгөөнд заавал судлах, сонгон судлах хичээлийг тодорхойлоход “Иргэний боловсрол” хичээл хасагдаж, “Нийгэм судлал” хичээлийг сонгон судлахаар болжээ. Мөн сайдын 2018 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдрийн “Сургалтын төлөвлөгөө шинэчлэн батлах тухай” А/453 дугаар тушаалаар баталсан ахлах ангийн сургалтын төлөвлөгөөнд “Хичээлээс гадуурх үйл ажиллагаа”-ны цаг хасагдсан байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Сайн дураараа гэрлэх, гэр бүл цуцлуулах эрхийн хэрэгжилт

Гэр бүлийн тухай хуульд сайн дурын үндсэн дээр гэрлэнэ гэж хуульчилж өгсөн. Гэтэл нөгөө талаас гэр бүл цуцлалтын өнөөгийн статистик мэдээлэл, энэ чиглэлд хийгдсэн судалгаануудыг харахад гэр бүлээ сайн дураараа цуцлуулж байгаа эсэх талаарх мэдээлэл, судалгаа байхгүй байна.

Сүүлийн 10 жилийн (2010-2019) хугацаанд нийтдээ 163.1 мянган гэрлэлт бүртгэгдсэн бол 36.3 мянган гэр бүл цуцлалт бүртгэгджээ. Өөрөөр хэлбэл, дунджаар 4-5 гэрлэлт тутмын нэг нь гэр бүл цуцлуулжээ.

Хүснэгт 78: Гэрлэлт болон гэр бүл цуцлалт

	Гэрлэлт	Гэр бүл цуцлалт	1000 гэрлэлтэд ногдох гэр бүл цуцлалт
2010	9,349	3,054	326.7
2011	11,869	3,222	271.5
2012	12,822	2,467	192.4
2013	15,785	3,522	223.1
2014	17,332	3,750	216.4
2015	17,586	3,873	220.2
2016	16,778	4,003	238.6
2017	20,470	3,945	192.7
2018	21,020	4,201	199.9
2019	20,043	4,262	212.6

Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Гэр бүлийн тухай хуулийн шинэчлэл: 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, залуучууд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийг баталгаажуулж, нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хүн амын амьжиргаа, хөгжил, оролцоог дэмжих, чиглэлээр Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тодорхой зорилтуудыг тусган, эрх зүйн дорвитой шинэчлэлтүүдийг хийсэн. Үүний үр дүнд 2016-2019 онд Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай, Залуучуудын хөгжлийн тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай, Ахмад настны тухай хууль болон Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг УИХ баталсан бөгөөд эдгээр хүүхэд, гэр бүлийн талаарх эрх зүйн шинэчлэл болон Монгол Улс нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенциудтай Гэр бүлийн тухай хуулийг нийцүүлэн шинэчлэх шаардлага бий болсон.

Эрх зүйн шинэчлэлийн үр дүнд гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүүхэд хамгааллын асуудлаар олон нийтийн хандлагад эерэг өөрчлөлт гарч, гэр бүл, нийгмийн орчинд хүүхдийн эрхийг хангахад эцэг, эхчүүд, асран хамгаалагчдын үүрэг оролцоо, хариуцлага нэмэгдэж байгаа ч хүүхдийн эрхийг алхам бүрд, ялангуяа гэр бүлийн хүрээнд хангах асуудал тулгамдаж, эцэг эхчүүд үр хүүхдэдээ анхаарал тавьж, зөв хүмүүжүүлэх, эерэг хандлагатай болгох, гэр бүлийнхээ үнэт зүйлсийг сахин хамгаалах нь нийгмийн тулгамдсан асуудал хэвээр байна.

Дээр дурдсан асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор 2019 онд Гэр бүлийн тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэрлэлт сайн дурынх байх, гэрлэгсэд тэгш эрхтэй байх, гэр бүлийн асуудлыг гэр бүлийн гишүүд харилцан тохиролцож, шийдвэрлэх, хариуцлагатай байх, хүүхдийг гэр бүлд нь өсгөн хүмүүжүүлэх, хүүхдийн ашиг сонирхлыг тэргүүн ээлжид хамгаалах зарчмыг баримтлан төслийг боловсруулжээ. Түүнчлэн төрөөс гэр бүлд дэмжлэг үзүүлснээр гэр бүлийн амьдрал тогтворжиж, эцэг эхийн үүрэг хариуцлага нэмэгдэнэ хэмээн төсөл санаачлагчид үзжээ. Төслөөр төрөөс гэр бүлийг дэмжих үндсийг тогтоож, гэр бүлийн гишүүдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, гэрлэх, гэрлэлт дуусгавар болох, тэжээн тэтгэх, асран хамгаалах, харгалзан дэмжих, хүүхэд үрчлэх, гэр бүлийн гишүүний эд хөрөнгийн бус харилцааг зохицуулах зорилготой. 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 зэрэг асуудлуудыг зохицуулахаар төсөлд тусгажээ.

Гэр бүлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг боловсруулаад байгаа нь энэ чиглэлд гарсан нэг чухал алхам хэдий ч нийгмийн өөрчлөлтийг дагаад уг хуулийг шинэчлэх хэрэгцээ шаардлага эртнээс бий болсон гэж үзэж байна. Иймээс уг хуулийн төслийн хэлэлцүүлгийн явцад гарсан санал, зөвлөмжийг тусган батлан хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

1. **Гэр бүлийн маргаантай хэргийг хянан шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудлын талаар: Гэр бүл цуцлалт.** Гэрлэгчдийн аль нэг нь эсхүл хоёулаа бусадтай гэр бүлийн харилцаатай болсон байх нь тэдний хоорондоо эвлэрэх боломжийг багасгаж байгаа хэдий ч бүрэн үгүйсгэх үндэслэл биш юм. Гэрлэгчдийн хэн нэг нь өөр хүнтэй гэр бүлийн харилцаатай болсон байдлыг шүүх гэрлэлтийг шууд цуцлах үндэслэл болгодог алдаатай практик нь баталгаатай гэр бүлийн нэр хүнд, ач холбогдлыг бууруулаад зогсохгүй гэрлэлтээ цуцлуулаагүй атлаа өөр бусадтай гэр бүлийн харилцаанд орох дутагдлыг өөгшүүлэх хортой үр дагавар үүсгэж буйг анхаарах нь зүйтэй.⁹² Үүнийг тал бүрээс нь нарийн судлах, үүний дагуу хууль ёсны гэр бүл үргэлжлэн оршин тогтнох боломжийг хаахгүй байхад чиглэсэн хуулийн зохицуулалтыг хийх, уг боломжийг танин мэдэж үгүйсгэхгүй байх хүрээнд шүүгчийн дотоод итгэлийг өөрчлөн төлөвшүүлэх арга хэмжээ авах шаардлага байна.

⁹² <http://www.supremecourt.mn/act/view/58>

Шигтгээ 17: Гэр бүлийн харилцаан дахь эхнэр, нөхрийн хандлагын талаарх ажиглалт..

Нийгмийн сүлжээн дэх аавуудын групп дээр "эхнэртэйгээ ийм асуудалд орчихлоо, яах вэ зөвлөөч" гэсэн нийтлэлийн доор "Сайн ярилцаад үз", "Уучлал гуй", "цэцэг бариад оч", "салж л болдоггүй юм шүү" гэсэн коментууд байхад ээжүүдийн групп дээр энэ тохиолдолд "наадхаасаа хурдан сал", "хаяач наадхаа", "ийм амьдрал гэж юу байдаг юм, хурдан цэг тавь" гэсэн коментууд зонхилж байна.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн ажиглалт судалгааны үр дүнгээс.

Хүснэгт 79: Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу шүүхээс гэр бүл цуцлалтыг шийдвэрлэж буй байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх: 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 байх, уг боломжийг танин мэдэж үгүйсгэхгүй байх хүрээнд шүүгчийн дотоод итгэлийг өөрчлөн төлөвшүүлэх арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.</p> <p>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 шаардлагатай.</p>	<p>Иргэд: Ямар ч тохиолдолд хүүхэдтэй бол гэр бүл цуцлалтын асуудал эхийн талд голчлон шийдэгддэг гэсэн ойлголт тогтсоноор гэр бүл цуцлалтын үед эцэг, эрэгтэйчүүдийн эрх зөрчигдөж байна.</p>

Гэр бүл салалт өндөр байгаагаас хүүхдийн хүмүүжилд сөргөөр нөлөөлж, нийгмийн олон сөрөг үр дагаврыг бий болгож байна. Хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх нь эцэг, эхийн үүрэг хэдий ч энэ үүрэг ээжүүд, эмэгтэйчүүдэд илүү ногдож байна.

Гэр бүлийн маргаантай хэргийг хянан шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудлын талаар: Хүүхдийн асрамжийг тогтоох. Гэр бүлийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1-д "хүүхэд төрснөөр эцэг, эх хүүхдийн хооронд эрх, үүрэг үүснэ", мөн хуулийн 26 дугаар зүйлд "хүүхдээ асран хамгаалах"-ыг эцэг эхийн үүрэг гэж тус тус тодорхойлсон байдаг. Гэтэл шүүх хүүхдийн асрамжийн асуудлыг шийдвэрлэхдээ хэрэглэвэл зохих хууль тогтоомжийг хэрэглэхгүй байх, эсхүл буруу тайлбарлаж хэрэглэх, хүүхдийн эрх ашгийг гэхээсээ илүү эцэг, эх, эмэг эх, өвөг эцгийн саналыг харгалзах, зохигчдын тайлбар, шинжээчийн дүгнэлтийг хэрэгт авагдсан бусад баримттай харьцуулж дүгнэхгүйгээр асрамжийг тогтоох зэргээр алдаа гаргаж байна.⁹³

Шүүх хүүхдийн асрамжийг тогтоохдоо Хүүхдийн эрхийн тунхаглалын заалтыг шүүхийн шийдвэрийн үндэслэл болгосон нь хууль хэрэглээний зарчмын хувьд алдаатай гэж үзнэ. Хүүхдийн эрхийн тухай 1924 оны Женевийн тунхаглал, НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейгаас 1959 онд батлагдсан Хүүхдийн эрхийн тунхаглал зэрэг нь Хүүхдийн эрхийн тухай 1989 оны конвенцын үндэслэл болсон боловч шүүх тодорхой хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхэд Олон улсын гэрээний тухай Монгол Улсын хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу байгуулагдсан, соёрхон батлагдаж, албан ёсоор хэвлэн нийтлэгдсэн олон улсын гэрээг

⁹³ <http://www.supremecourt.mn/act/view/58>

баримтлах нь Үндсэн хуулийн Аравдугаар зүйлийн 3-т заасан “Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ” гэх шаардлагад нийцнэ. Олон улсын нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хэм хэмжээг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.5-д заасны дагуу төсөөтэй хэрэглэж болох боловч хуулийн уг зохицуулалт тухайн хэрэг маргаанд хамааралгүй байна. Түүнчлэн шүүх хүүхдийн асрамжийг эцэг, эхийн хэнд нь ногдуулах асуудлыг хянан шийдвэрлэхдээ Хүүхдийн эрхийн тунхаглалын “хүүхдийг бага насанд нь аюулгүй байдлын онцгой нөхцөлөөс бусад тохиолдолд эхээс нь салгаж үл болно” гэх заалтыг үндэслэл болгож буй нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг буруу тайлбарлан хэрэглэж буй тохиолдол юм. Хүүхэд аюулгүй орчинд эрүүл саруул, сурч хүмүүжих эрхээ эдлэн, инээж хөөрөн, айх айдасгүй сэргэлэн цовоо өсөх боломжийг нэн тэргүүнд шүүх анхааран үзэх бөгөөд эцэг, эхийн аль аль нь уг шаардлагыг хангаж байгаа тохиолдолд ялангуяа бага насны хүүхдийн хувьд хэнд илүү эзэнэгшин дассан байдлыг харгалзан үзэх нь зүйтэй.

Бага насны хүүхдийн тухайн үеийн амьдарч буй нөхцөлийг өөрчлөх тодорхой шалтгаан байхгүй байхад өсөж дассан орчныг нь солих нь хүүхдэд муугаар нөлөөлөх боломж үүсгэх талтайг шүүх анхаарвал зохино. Хүүхэд Гэр бүлийн тухай хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу эцэг эхийнхээ хэнтэй нь амьдрах талаар саналаа илэрхийлэх насанд хүрээгүй, амьдралын нөхцөл байдал, асрамжилж буй эцэг, эхийн асрамжийн талаар дутагдалтай асуудал тогтоогдоогүй нөхцөлд бага насны хүүхдийн асрамжийг өөрчлөх шаардлага байгаа эсэхэд туйлын анхааралтай хандах шаардлагатай гэж үзэж байна. Хүүхдийн саналыг шүүхийн шийдвэрийн үндэслэл болгох талаар хуульд заагаагүй байна. Хүүхдийн асрамжийг шийдвэрлэхэд шүүх Гэр бүлийн тухай хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.6, 14.7-д заасан шаардлага үндэслэл болох учиртай. Харин хүүхдийн санал энэ үндэслэлийг тогтооход ач холбогдолтой нотолгооны нэг л хэрэгсэл юм. Тийм ч учраас хүүхдийн саналыг “харгалзана” гэж хуульд заасан байдаг.⁹⁴

Шигтгээ 18: Шүүхээр гэр бүл цуцлалтыг шийдвэрлэж буй байдлын талаарх судалгаанд оролцогчийн дүгнэлт...

Гэр бүл бүртгэх, цуцлах хууль зөвхөн эмэгтэйд нь нөлөөлдөг. Би үүнийг олон зүйлээс харж байгаа. Жишээлбэл, эхнэр нь өөр хүнтэй явалдаад, нөхөр нь гомдоод өргөдөл өгөөд салаад эд хөрөнгөө хуваахад гэр бүлийн бүх гишүүдэд хуваадаг. Тэгэхээр ихэнх хөрөнгө эмэгтэйд нь очдог. Хүүхдүүд нь 16-аас доош настай бол автоматаар ээж дээрээ байдаг. Эхнэр нь буруу замаар явсан байлаа ч гэсэн Монголын хууль нь эмэгтэй хүнд үйлчилдэг.

30-50 насны эрэгтэйчүүдийн бүлгийн ярилцлагаас.

Хүснэгт 80: Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу шүүхээс хүүхдийн асрамжийг тогтоож буй байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Бодлого боловсруулагчдын түвшин: Эдийн засгийн салбарын бодлого, хөдөлмөр эрхлэлт, шилжилт хөдөлгөөн, гадаад ажиллах хүчин илгээх зэрэг бодлогын асуудалд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, гэр бүл, хүүхэд хамгааллын зэрэг асуудлыг харгалзан үзэх шаардлагатай.</p> <p>Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх: Гэр бүл</p>	<p>Иргэд: Ямар ч тохиолдолд гэр бүл цуцлалт, хүүхдийн асрамжийн асуудал эхийн талд голчлон шийдэгддэг гэсэн ойлголт тогтсоноор гэр бүл цуцлалтын үед эцэг, эрэгтэйчүүдийн эрх зөрчигдөж байна.</p>

⁹⁴ <http://www.supremecourt.mn/act/view/58>

<p>цуцлалт, 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 болгож буй нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг буруу тайлбарлан хэрэглэж буй тохиолдол болж байна. Ямар ч тохиолдолд гэр бүл цуцлалт, хүүхдийн асрамжийн асуудал эхийн талд голчлон шийдэгддэг практик тогтоод байна.</p>	
---	--

Шалгуур үзүүлэлт 3: Хүүхдийн эцэг, эхтэйгээ амьдарч буй байдал

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх зэрэг хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглох заалтын хэрэгжилтэд дүгнэлт хийхдээ хүүхдийн эцэг эхтэйгээ амьдарч буй байдал гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас харахад 0-17 насны хүүхдүүдийн 74.1 хувь нь эцэг эхтэйгээ амьдардаг гэсэн үр дүн гарсан нь 2013 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулахад 1.1 пунктээр буурчээ. Гэр бүл цуцлалт, гэр бүлээ батлуулахгүйгээр хамтран амьдарч байгаад салах, эхнэр, нөхрийн аль нэг нь эсвэл хоёулаа хүүхдээ орхиод гадаадад ажиллаж амьдрах нь нэмэгдсэн зэрэг шалтгаанаар төрсөн эцэг эхтэйгээ хамт амьдрахгүй байгаа хүүхдүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэж байна.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүний хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх эрх гэхээсээ үүрэг нь илүүтэй эмэгтэйчүүдэд ногдож байна. Тухайлбал, эцэг нь амьд хэдий ч эхтэйгээ хамт амьдарч байгаа хүүхдүүдийн эзлэх хувь 2018 оны судалгаагаар 11.0 хувь байсан нь 2013 оныхоос 0.2 пунктээр нэмэгджээ. Гэтэл эх нь амьд хэдий ч эцэгтэйгээ хамт амьдарч байгаа хүүхдүүдийн эзлэх хувь 2018 оны судалгаагаар 1.2 хувь байсан нь 2013 оныхоос 0.5 пунктээр нэмэгджээ.

Хүснэгт 81: 0-17 насны хүүхдүүдийн эцэг эхтэй хамт амьдарч буй эсэх байдал

Хүүхдүүдийн төлөв байдал		2013	2018
Эцэг эхтэйгээ хамт амьдардаг		75.2	74.1
Эцэг эхийнхээ хэн нэгэнтэй хамт амьдардаг	Зөвхөн эцэг нь амьд	0.3	0.4
	Зөвхөн эх нь амьд	0.6	0.7
	Хоёулаа амьд	5.2	6.3
Эцэг эх нь хоёулаа нас барсан		0.3	0.2
Эхтэйгээ хамт амьдардаг	Эцэг нь амьд	10.8	11.0
	Эцэг нь нас барсан	4.8	4.0
Эцэгтэйгээ хамт амьдардаг	Эх нь амьд	1.2	1.7
	Эх нь нас барсан	0.7	0.6
Эцэг эхийн талаар мэдээлэл байхгүй		0.9	0.9
Дүн		100.0	100.0
Төрсөн эцэг эхтэйгээ хамт амьдардаггүй		6.4	10.4
Хагас, бүтэн өнчин		6.7	7.7

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, YCX

Шалгуур үзүүлэлт 4: Гэрлэлтийн гэрээ байгуулж, өөрчилж буй байдал

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэрлэлтийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх зэрэг хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглох заалтын хэрэгжилтэд дүгнэлт хийхдээ гэрлэлтийн гэрээ

байгуулж, өөрчилж буй байдал гэсэн үзүүлэлтийг ашиглаж болох хэдий ч энэ талаарх мэдээлэл судалгаа байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Дэлхийн банкны Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Хууль (*Women, Business and Law*) тайлангийн нэг үзүүлэлт болох гэрлэлттэй холбоотой эрх зүйн хязгаарлалтыг үнэлдэг Гэрлэлтийн үзүүлэлтээр 2020 оны байдлаар Монгол Улс 100% оноотой буюу эмэгтэйчүүдийн гэрлэлтэд эрх зүйн хязгаарлалт тавьдаггүй гэж дүгнэжээ.

ЖЭТБХТХ хэрэгжиж эхэлснээс хойш эрэгтэй, эмэгтэй хүний гэрлэх, гэр бүлийн харилцаанд оролцох хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглох заалтын хэрэгжилтийг Үүрэг хүлээгч - Эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна. Хуулийг цаашид сайжруулах хүрээнд энэ заалтыг 14 дүгээр зүйлийн эхний заалт болгож өөрчлөх нь зүйтэй.

Хүснэгт 82: Эрэгтэй, эмэгтэй хүний гэрлэх, гэр бүлийн харилцаанд оролцох хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглох заалтын хэрэгжилтийн нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Бодлого боловсруулагчдын түвшинд: Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого, түүн дотроо гэр бүлийн амьдралын таатай орчныг бүрдүүлэх, амьдралын чанарыг сайжруулах зорилтын хэрэгжилтийг хангахад хүчин чармайлт гаргаж ажиллах шаардлагатай.</p> <p>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 шаардлагатай.</p> <p>Иргэний нийгмийн байгууллагууд: Гэр бүлийн боловсролын сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа, ялангуяа албан бус сургалт сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх боломжтой. Гэхдээ тэдний үйл ажиллагаа олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээс хамааралтай байна.</p>	<p>Иргэд: Албан болон албан бус боловсролоор дамжуулан гэр бүлийн боловсрол олж авах эрхээ шаардах, төрөөс гэр бүлийн амьдралын таатай орчныг бүрдүүлэх, амьдралын чанарыг сайжруулах үүргийн хэрэгжилтийг шаардах байдал дутагдалтай байна.</p>

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 бүлийн гишүүдийн эрүүл мэнд, гэр бүлийн гишүүд нь өөрөө гэр бүлийн үнэт зүйл, гэр бүлийн тогтвортой байдал, элэг бүтэн хамтдаа амьдрах нь нь гэр бүлийн эрхэмлэх зүйл гэж үзэх болсон нь нэг чухал ахиц дэвшил юм.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөрийн нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2019 онд гаргасан “Монголын гэр бүлийн харилцааны хэв шинж, өөрчлөлт: Судалгааны тайлан”-д дурдсанаар судалгаанд оролцогчдын ихэнх нь манай гэр бүлийн үнэт зүйл нь эрүүл мэнд, гэр бүлийн гишүүд бид хэмээн хариулжээ. Удаагаар боловсрол, шударга ёсыг дээдлэх үзэл байлаа.⁹⁵ Гэр бүлийн эрхэмлэн хүндэтгэдэг зүйлсийн хандлагыг 2010 онтой харьцуулахад материаллаг хэрэгцээг эрхэмлэх байдлын хувь буурч, үр хүүхэд

⁹⁵ Монголын гэр бүлийн харилцааны өөрчлөлт, шинж байдлын суурь судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг 2018 онд бүсийн төлөөлөл бүхий 10 аймаг, 30 сум, нийслэлийн 9 дүүрэгт 2016 өрхийг хамруулан явуулжээ.

гэр бүлийн бат бэх байдал, түүн дотроо гэр бүлийн тогтвортой байдал, элэг бүтэн хамтдаа байхыг эрхэмлэх хандлага нэмэгджээ.⁹⁶

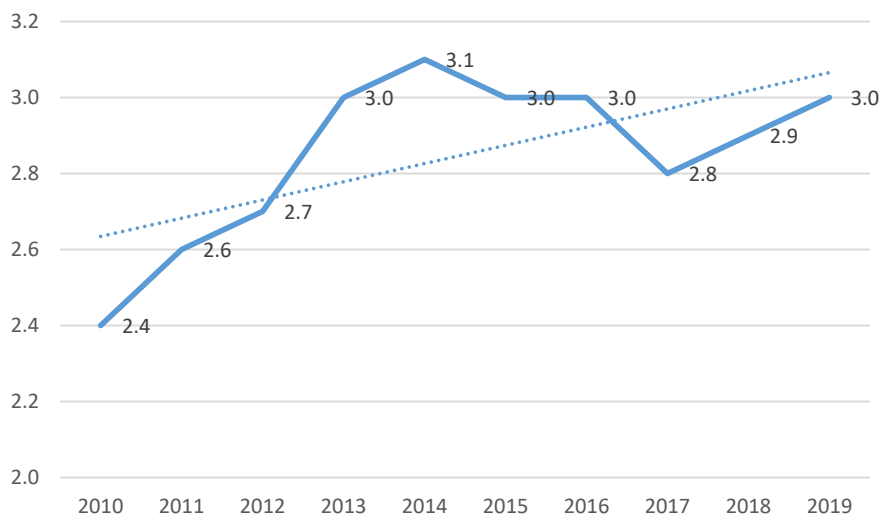
Заалт 14.3. Эхнэр, нөхөр нь хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрх, үүрэгтэй.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Төрөлтийн нийлбэр коэффициент

Эхнэр, нөхөр нь хүүхдийн тоо зэргийг хамтран шийдвэрлэх адил эрх тэгш эрхтэй байх заалтын хэрэгжилтэд дүгнэлт хийхдээ төрөлтийн нийлбэр коэффициент гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Төрөлтийн ерөнхий коэффициент буюу нэг эмэгтэйн нөхөн үржихүйн нас (15-49 нас)-ныхаа туршид төрүүлэх нийт хүүхдийн тоо 2010-2019 оны хооронд 2.4-өөс 3.0 болж нэмэгджээ.

Зураг 26: Төрөлтийн нийлбэр коэффициент (ТНК)



Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Засгийн газрын 2016 оны тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025 он)”-ын 3.3-д Хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилтын шалгуур үзүүлэлтээр ТНК-ийг 3.0-аас багагүй байхаар заасан байдаг. Үнэлгээний явцад хийсэн бүлгийн ярилцлагаас нөхрүүдийн хувьд харьцангуй олон хүүхэдтэй болохыг хүсдэг хэдий ч гэр бүлийн нөхцөл боломж, эхнэрийн ажил эрхлэлт зэргээс шалтгаалан эхнэрүүдийн зүгээс хүүхдийн тоог төлөвлөх, бага байлгах хандлага харагдсан.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Төрөлт хоорондын зай

Эх, хүүхдийн эрүүл мэндэд ээлтэй гэр бүл төлөвлөлт (ГБТ)-ийн нэг зарчим нь төрөлт хоорондын зайг 2 жил буюу 24 сараас багагүй байлгах явдал юм. Хоорондоо ойрхон (24 сараас бага хугацаатай) төрсөн хүүхэд бага насандаа өвчлөх, эндэх эрсдэл ихтэй байдгийг нэгэнт нотолжээ. Сүүлийн жилүүдэд төрөлтийн хоорондын зай нэмэгдэж байгаа нь гэр бүл төлөвлөлтийн хэрэгцээ хангагдаж, эх, хүүхдийн эрүүл мэндэд эерэг нөлөө үзүүлэх болжээ.

⁹⁶ “Монголын гэр бүлийн харилцааны хэв шинж, өөрчлөлт: Судалгааны тайлан”, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөрийн нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019 он.

Засгийн газрын 2016 оны 261 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025 он)”-ын 4.1-д “Хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх” чиглэлээр дараах зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

4.1.5. гэр бүл, эмэгтэйчүүдийг хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын зайг өөрсдөө зохицуулах нөхөн үржихүйн эрхийг хангасан гэр бүл төлөвлөлтийн чанартай, хүртээмжтэй, цогц үйлчилгээгээр хангах гэж заасан байдаг.

Эхнэр, нөхөр нь төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх адил тэгш эрх, үүрэгтэй байх заалтын хэрэгжилтэд дүгнэлт хийхдээ төрөлт хоорондын зай гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Тус үзүүлэлтийг 1998 оны Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн судалгаагаар анх удаа тооцсон бөгөөд түүнээс хойш дахин тооцоогүй. Мэдээлэл цуглуулахаас 5 жилийн өмнөх бүх амьд төрөлтийн (үүнд анхны төрөлт хамаарахгүй) хоорондын зайг сараар илэрхийлж, голч хугацааг нь тооцоход 50.7 сар буюу 4.2 жил гарчээ. Энэ үзүүлэлт НҮЭМС-1998 судалгаагаар 34.6 сар буюу 2.9 жил байжээ. Өөрөөр хэлбэл, төрөлт хоорондын зай судалгааны хооронд 16 сараар нэмэгджээ. 2018 судалгааны тайланд уг үзүүлэлтийг тооцоогүй байна.

Хүснэгт 83: Төрөлт хоорондын зай буюу судалгааны өмнөх 5 жилийн хугацааны анхны бус төрөлтийн хувь, өмнөх төрөлтөөс хойших сараар, өмнөх төрөлтөөс хойших голч хугацаа

Өмнөх төрөлтөөс хойших хугацаа (сараар)	2013
7-17	5.5
18-23	9.1
24-35	18.1
36-47	14.4
48-59	11.8
60+	41.1
Өмнөх төрөлтөөс хойших голч хугацаа (сараар)	50.7

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Шалгуур үзүүлэлт 3: НЭҮМ, ГБТ-ийн талаарх эмэгтэйчүүдийн хамтын шийдвэр гаргалт

Эхнэр, нөхөр нь төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрх, үүрэгтэй байх заалтын хэрэгжилтэд дүгнэлт хийхдээ 2018 оны Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаанд шинээр орсон эмэгтэйчүүдийн хамтын шийдвэр гаргалт гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа. Тус түүвэр судалгаанд оролцсон гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн 22.0 хувь нь нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотой шийдвэрийг, 23.2 хувь нь ЖСАХ-ийн хувьд гаргах шийдвэрийг ихэвчлэн нөхөр/ хамтран амьдрагчтайгаа хамт гаргадаг гэж хариулжээ. Харин тэдний 30.8 хувь нь бэлгийн амьдрал болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотой шийдвэрийг бие даан гаргадаг гэжээ.

Хүснэгт 84: Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн хамтын болон бие даасан шийдвэр гаргалтын байдал

Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотой шийдвэрийг ихэвчлэн гаргадаг хүн:	
Өөрөө	61.5

Нөхөр/ хамтран амьдрагч	15.5
Нөхөр/ хамтран амьдрагчтайгаа хамт	22.0
Бусад	0.8
Хариулаагүй	0.2
ЖСАХ-ийн хувьд ихэвчлэн шийдвэр гаргадаг хүн:	
Өөрөө	60.4
Нөхөр/ хамтран амьдрагч	15.0
Нөхөр/ хамтран амьдрагчтайгаа хамт	23.2
Бусад	1.2
Хариулаагүй	0.2
Бэлгийн амьдрал болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотой шийдвэрийг бие даан гаргадаг гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн хувь	30.8

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөрийн нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2019 онд гаргасан “Монголын гэр бүлийн харилцааны хэв шинж, өөрчлөлт” судалгаанд оролцсон 49 хүртэлх насны хариулагчдын хувьд зохимжит тооны хүүхэдтэй болохгүй байгаа шалтгаанд эрүүл мэндийн асуудал (41.8%), санхүүгийн байдал (20.7%), ажил байдал (20.5%), нөхөр/эхнэр хүүхэдтэй болохыг хүсэхгүй (3.5%) зэргийг дурдсан байна.

Шалгуур үзүүлэлт 4: Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай эмэгтэйчүүдийн ЖСАХ-ийн хэрэгцээ хангагдсан байдал

Эхнэр, нөхөр нь хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрхийн хэрэгжилт гэр бүл төлөвлөлт (ГБТ)-ийн, түүний дотор ЖСАХ-ийн хэрэгцээ хангагдсан байдлаар илэрхийлэгдэнэ.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас үзэхэд ЖСАХ-ийн хангагдаагүй хэрэгцээтэй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2013 онд 22.7 хувь байснаа 2018 онд 32.0 хувь болж, 9.3 пунктээр нэмэгджээ.

Хүснэгт 85: Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай эмэгтэйчүүдийн ЖСАХ-ийн хэрэгцээ

	2013	2018
ЖСАХ-ийн хангагдаагүй хэрэгцээ - бүгд	16.0	22.6
Төрөлт хоорондын зайгаа зохицуулах	6.8	10.3
Жирэмслэлтээ хязгаарлах	9.3	12.3
ЖСАХ-ийн хангагдсан хэрэгцээ (ЖСАХ хэрэглэж байгаа) - бүгд	54.6	48.1
Төрөлт хоорондын зайгаа зохицуулах	25.1	22.3
Жирэмслэлтээ хязгаарлах	29.5	25.9
ЖСАХ-ийн нийт хэрэгцээ - бүгд	70.6	70.7
Төрөлт хоорондын зайгаа зохицуулах	31.9	32.5
Жирэмслэлтээ хязгаарлах	38.8	38.2

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, ҮСХ

Засгийн газрын 2016 оны 261 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025 он)”-ын 4.1-д “Хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх” чиглэлээр дараах зорилт тавьжээ. Үүнд:

4.1.1. нөхөн үржихүйн насны болон жирэмсэн эмэгтэйчүүд, эх, нярайд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, эм, эмнэлгийн хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн хүртээмж, чанар, аюулгүй байдлыг сайжруулах;

4.1.5. гэр бүл, эмэгтэйчүүдийг хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын зайг өөрсдөө зохицуулах нөхөн үржихүйн эрхийг хангасан гэр бүл төлөвлөлтийн чанартай, хүртээмжтэй, цогц үйлчилгээгээр хангах.

Хот суурин газарт ГБТ-ийн хангагдаагүй хэрэгцээ хөдөө орон нутгаас нэлээд их байна. Энэ нь дараах хүчин зүйлтэй холбоотой байж болзошгүй. Үүнд:

- (1) хөдөө орон нутгаас хот суурин газарт шилжин суурьшигчдын тоо асар хурдтай нэмэгдэж байгаа тул хот суурин газрын ЭМБ-ууд тэдэнд үйлчилж чадахгүй байна (Дэлхийн банк 2015а);
- (2) шилжин суурьшсан цөөнгүй иргэд бүртгэлгүй байгаа бөгөөд хот суурин газрын ЭМБ-ын талаар хангалттай мэдээлэлгүйн улмаас эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээ (ЭМАШТ)-нээс орхигдож байна (Эрүүл мэндийн яам ба НҮБ-ын ХАС 2012);
- (3) хөдөө орон нутагтай харьцуулахад хот суурин газарт эмч, үйлчлүүлэгчдийн хоорондын харилцаа ойр дотно биш;
- (4) хөдөө орон нутгийн эрүүл мэндийн төвүүд багийн бага эмч болон эх баригчаар дамжуулж малчдад хүрч үйлчлэх тогтолцоотой, мөн ӨЭМТ-өөс ЖСАХ-ийн хэрэглээг нэмэгдүүлэх зорилгоор ГБТ-ийн талаар зорилтот хүн амд мэдээлэл хүргэх үйл ажиллагааг ойр ойрхон зохион байгуулдаг;
- (5) хот суурин газрын нэн ялангуяа боловсролтой эмэгтэйчүүд ЭМАШТ-д хандахгүйгээр эмийн сангаас ЖСАХ-ийг худалдан авч, эмчийн зааваргүйгээр хэрэглэх нь түгээмэл байна. Гаж нөлөө илэрсэн тохиолдолд тэд ихэнхдээ ЖСАХ-ийг хэрэглээгээ зогсоож, уламжлалт арга хэрэглэхийг илүүд үздэг. Хот суурин газрын эмэгтэйчүүдийн ихэнх нь хоёрдогч шатлалын ЭМБ-аар үйлчлүүлдэг ба эдгээр байгууллагуудад ГБТ-ийн үйлчилгээ үзүүлж буй нэгжүүдийг тодорхой хаяглаагүй байдгаас эмэгтэйчүүд тухайн байгууллага ийм төрлийн үйлчилгээ үзүүлдгийг тэр бүр мэддэггүй;
- (6) хот суурин газрын ЭМБ-уудад хөдөө орон нутагтай харьцуулахад ЖСАХ тасалдах нь илүү түгээмэл байдаг. Дээрх хүчин зүйлтэй холбоотой хот суурин газарт ГБТ-ийн хангагдаагүй хэрэгцээ их байна.⁹⁷

Монгол Улсад ГБТ-ийг НҮЭМ-ийн тусламж үйлчилгээтэй нэгтгэн хөгжүүлэх цогц хандлага баримталж байгаа ч ЭХЭМ-ийн бодлоготой харьцуулахад хязгаарлагдмал байна.

НҮБ-ын ХАС 2008 оноос хойш ГБТ-ийн үйлчилгээнээс “Гарах стратеги”-ийг НҮЭМ-ийн эм, хэрэгслийн аюулгүй байдлын дэлхийн хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлж эхэлсэн ба эм, хэрэгслийг худалдан авахад санхүүгийн шууд дэмжлэг үзүүлэхээс илүүтэй ЖСАХ худалдан авах төсвийн хуваарилалтыг нэмэгдүүлэх бодлогын ухуулга нөлөөллийн ажиллагаа болон ханган нийлүүлэлтийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бэхжүүлэхэд анхаарлаа хандуулах болсон. Монгол Улсад ЖСАХ-ийн ханган нийлүүлэлтэд НҮБ-ын ХАС 2013 он хүртэл чухал үүрэг гүйцэтгэж ирсэн боловч НҮЭМ-ийн эм, хэрэгслийн аюулгүй байдлын дэлхийн хөтөлбөрөөс олгодог санхүүжилт зогссоны улмаас 2014 оноос ЖСАХ-ийн худалдан авалтыг зогсоосон байна. Монгол Улсын Засгийн газраас НҮЭМ-ийн эм, хэрэгслийн аюулгүй байдлын үндэсний стратеги (2008-2013)-ийг 2008 онд боловсруулан баталж НҮЭМ-ийн эм, хэрэгслийн зардалд зориулж 85 сая төгрөг (59,118 ам.доллар)-ийг

⁹⁷ “Монгол Улс дахь гэр бүл төлөвлөлтийн тусламж үйлчилгээний нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ”, Эрүүл мэндийн яам, НҮБХАС, 2016 он.

2009 оны улсын төсөвт анх удаа тусгасан байна (НҮБ-ын ХАС 2010). Үүнээс хойш ГБТ-ийн эм, хэрэгслийн төгрөгөөр илэрхийлэгдсэн төсөв тасралтгүй өссөөр 2014 онд 210 сая төгрөгт хүрчээ. Гэвч энэ нь хүн амын хэрэгцээг бүрэн хангахад хүрэлцэхгүй юм.⁹⁸

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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. Иймээс эмэгтэйчүүдийг хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын зайг өөрсдөө зохицуулах нөхөн үржихүйн эрхийг хангасан гэр бүл төлөвлөлтийн чанартай, хүртээмжтэй, цогц үйлчилгээгээр хангахын зэрэгцээ энэ чиглэлийн сургалт, мэдээллийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Хүснэгт 86: Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээний нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Засгийн газар: Гэр бүл төлөвлөлтийн эм хэрэгслийн хангалттай хэмжээний төсөв хөрөнгийг баталж чаддаггүй.</p> <p>Эрүүл мэндийн яам: Оролцогч талуудын чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр сургалт, мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг тогтмол зохион байгуулдаггүй, олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээс шууд хамааралтай байдаг.</p> <p>Үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд: Хот суурин газар дахь ГБТ-ийн үйлчилгээний хүрэлцээ хангамж хөдөө орон нутгийнхтай харьцуулахад доогуур байна.</p>	<p>Иргэд: НҮЭМ, ГБТ-ийн болон ЖСАХ-ийн мэдлэг мэдээлэл харилцан адилгүй түвшинд байна. ЖСАХ-ийг олон улсын төсөл, улсын төсвийн хөрөнгөөр үнэгүй тараагддаг гэж үздэгээс энэ төрлийн эм хэрэгсэлд мөнгө төсөвлөж зарцуулдаггүйгээс ГБТ-ийн хангагдаагүй хэрэгцээ өндөр хэвээр байна.</p>

Засгийн газрын 2016 оны 261 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025 он)”-ын 4.1-д “Хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх” чиглэлээр дараах зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

4.1.4. өсвөр үе, залуучуудад нөхөн үржихүй, бэлгийн эрүүл мэндийн цогц боловсролыг олгож, өсвөр насны охидыг хүсээгүй жирэмслэлт, эрт төрөлт, үр хөндөлтөөс сэргийлэх гэж заасан байдаг.

Албан сургалт, олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын хэрэгжүүлж буй мэдээлэл сурталчилгааны үйл ажиллагааны үр дүнд охидын жирэмслэлт, төрөлт буурсан байна. Хэдийгээр хуулийн 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 гэрлэлтийн 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.

⁹⁸ “Монгол Улс дахь гэр бүл төлөвлөлтийн тусламж үйлчилгээний нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ”, Эрүүл мэндийн яам, НҮБХАС, 2016 он.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага

Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголт, хүнийг хүйсийн шинжээр үл ялгаварлах үзэл зан үйлийг өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүргийн хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа. Ихэнх тохиолдолд гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж байсан хүүхэд өсөж том болоод өөрөө хүчирхийлэгч болдог эсвэл хүчирхийллийг хүлээн зөвшөөрсөн хохирогч болдог байна.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас харахад 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн хувьд нөхөр нь эхнэрээ цохих, зодохыг зөвтгөх хандлага тухайн насны эрчүүдээс илүү, өөрөөр хэлбэл, эмэгтэйчүүд хүчирхийллийг зөвшөөрөх хандлагатай байгаа нь ноцтой үзүүлэлт болж байна.

Зураг 27: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага: дараах нөхцөлд нөхөр нь эхнэрээ цохиж, зодож болно гэж үздэг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгааны тайлан, YCX

Гэрлэж/ хамтран амьдарч байсан болон гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай 15-49 насны эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст дээрх хандлага огт гэрлэж/ хамтран амьдарч байгаагүй эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийнхээс өндөр байна.

Хүснэгт 87: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага: дараах нөхцөлд нөхөр нь эхнэрээ цохиж, зодож болно гэж үздэг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, гэрлэлтийн байдлаар

	Эмэгтэй			Эрэгтэй		
	Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай	Гэрлэж/ хамтран амьдарч байсан	Огт гэрлэж/ хамтран амьдарч байгаагүй	Гэрлэсэн/ хамтран амьдрагчтай	Гэрлэж/ хамтран амьдарч байсан	Огт гэрлэж/ хамтран амьдарч байгаагүй
Хэрэв эхнэр нь гадуур гарахдаа нөхөртөө хэлэхгүй бол	3.0	3.1	1.9	2.0	4.3	0.9
Хэрэв эхнэр нь хүүхдэдээ анхаарал тавихгүй бол	6.7	5.7	6.0	2.9	3.9	2.0
Хэрэв эхнэр нь нөхөртэйгөө	1.5	2.6	1.2	1.4	0.1	1.2

маргалдвал						
Хэрэв эхнэр нь нөхөртэйгөө бэлгийн хавьталд орохоос татгалзвал	1.4	1.8	0.8	0.6	0.0	0.2
Хэрэв эхнэр нь хоолоо түлбэл	1.5	1.8	0.8	0.7	0.0	0.4
Эдгээр 5 нөхцөлийн аль нэг шалтгаанаар	9.5	10.2	8.1	5.2	7.8	3.5

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгааны тайлан, ҮСХ

Шалгуур үзүүлэлт 2: Хүүхэд хүмүүжүүлэх аргын хувьд бие махбодын шийтгэлд хандах хандлага

Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоог өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүргийн хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд хүүхэд хүмүүжүүлэх аргын хувьд бие махбодын шийтгэлд хандах хандлага гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас үзэхэд эрэгтэйчүүдийн 22.0 хувь нь, эмэгтэйчүүдийн 18.7 хувь нь хүүхдийг хүмүүжүүлэхэд бие махбодын шийтгэл хэрэгтэй гэж хариулжээ. Энэ үзүүлэлт 2013 оныхоос эрэгтэйчүүдийн хувьд 5.5 пунктээр, эмэгтэйчүүдийн хувьд 0.9 пунктээр нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 88: Хүүхдийг хүмүүжүүлэхэд бие махбодын шийтгэл хэрэгтэй гэж хариулсан эцэг эх/асран хамгаалагчийн эзлэх хувь

	2013	2018
Эрэгтэй	16.5	22.0
Эмэгтэй	17.8	18.7

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгааны тайлан, ҮСХ

Шалгуур үзүүлэлт 3: Хүүхдээ өсгөж хүмүүжүүлэхэд оролцох эцэг эхийн оролцоо

Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоог өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүргийн хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд хүүхдээ өсгөж хүмүүжүүлэхэд оролцох эцэг эхийн оролцоо гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Эцэг, эхчүүдийн бага насны хүүхдэдээ аливааг танин мэдэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх байдал нэмэгдсэн хэдий ч аавуудын оролцоо ээжүүдийнхээс 2 дахин бага байна. Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгаанаас үзэхэд 2-4 насны хүүхдүүдийн 15.6 хувьд нь төрсөн эцэг нь, 37.7 хувьд нь төрсөн эх нь аливааг танин мэдэхэд илүү дэмжлэг үзүүлжээ. Сүүлийн 3 хоногийн хугацаанд аавууд дунджаар 1.4 удаа, ээжүүд дунджаар 2.7 удаа 2-4 насны хүүхдэдээ ном уншиж өгөх, зураг үзэх, үлгэр ярьж өгөх, дуу дуулах, гэрээс гадна орчинд хүүхэдтэй ярих, хамт тоглох, эд юмсыг нэрлэх, тоолох, зурах зэрэг аливааг танин мэдэхэд дэмжлэг үзүүлжээ.

Хүснэгт 89: Сүүлийн 3 хоногт аливааг танин мэдэхэд эцэг эх нь дэмжлэг үзүүлсэн 2-4 настай хүүхдийн эзлэх хувь болон үзүүлсэн дэмжлэгийн дундаж тоо

	2013	2018
Эцэг нь 4, түүнээс олон дэмжлэг үзүүлсэн хүүхдийн хувь	9.8	15.6
Эцгийн үзүүлсэн дэмжлэгийн дундаж тоо	1.1	1.4
Эх нь 4, түүнээс олон дэмжлэг үзүүлсэн хүүхдийн хувь	28.6	37.7
Эхийн үзүүлсэн дэмжлэгийн дундаж тоо	2.3	2.7

Эх үүсвэр: Нийгмийн үзүүлэлтийн 2018 оны түүвэр судалгааны тайлан, ҮСХ

Шалгуур үзүүлэлт 4: Гэр бүлийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн иргэний хэрэг маргааны тоо

Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоог өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүргийн хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд Гэр бүлийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн иргэний хэрэг маргаан, түүний дотор эцэг цэх тогтоосон, эцэг эх байх эрхийг хассан, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулахтай холбоотой хэрэг маргааны тоо зэрэг үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Гэр бүлийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлд зааснаар хүүхдийн эцэг, эх, асран хамгаалагч, төрөл, садангийн хүн, хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах байгууллага болон 14 нас хүрсэн хүүхдийн хэн нэгний өргөдлийг үндэслэн эцэг, эхийг шүүх тогтоодог. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн мэдээллээр 2010-2019 оны хооронд нийтдээ 4,033 буюу жилд дунджаар 403эцэг, эх тогтоох иргэний хэрэг маргааныг шийдвэрлэжээ. Хэдийгээр Гэр бүлийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлд эцэг, эх тогтоох гэж заасан байгаа хэдий ч Монгол Улсын Шүүхийн цахим сан дахь шийдвэрлэсэн маргааныг төрлийг авч үзэхэд эцэг тогтоох маргаан зонхилж байна.⁹⁹

Гэр бүлийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд зааснаар эцэг, эх байх эрхээ урвуулан ашигласан /хүүхдээ хаях, санаатай төөрүүлэх, тарчлаан зовоох, худалдах, барьцаалах, биеийг нь үнэлэх, шунахай зорилгоор ашиглах, эрх зүйн зөрчилд татан оруулах зэргээр/, хүүхэдтэйгээ удаа дараа хэрцгий харьцсан, бэлгийн харьцаанд оруулахаар завдсан, оруулсан, сэтгэл санааны хүнд дарамтад байлгасан, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх үүргээс санаатайгаар зайлсхийсэн, согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис байнга хэрэглэдэг хүний эцэг, эх байх эрхийг шүүх хасаж болно. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн мэдээллээр 2010-2019 оны хооронд нийтдээ 159 эцэг, эх байх эрхийг хасах иргэний хэрэг маргааныг шийдвэрлэжээ. Энэ тоо 2010-2013 онд 4-7 хооронд байсан бол 2014 онд 21 болж, өмнөх оноос 3.5 дахин нэмэгдэж, цаашдаа 2 оронтой тоогоор илэрхийлэгдэх болжээ.

Монгол Улсын Шүүхийн цахим санд эцэг, байх эрх хасах 2014 оны 2 сарын 13-ны өдрөөс 2015 оны 8 сарын 13-ны өдрийг хүртэлх 30 маргааны шийдвэрийн мэдээлэл байсныг гаргасан шийдвэрийн төрлөөр нь ангилж авч үзэхэд 7 нь эх байх эрхийг хассан, 6 эцэг байх эрхийг хассан, 1 нь эцэг, эх аль алиных нь эцэг, эх байх эрхийг хассан, 2 нь эцэг, эх байх эрхийг 6 сарын хугацаагаар хязгаарлах шийдвэрийг гаргажээ. Түүнчлэн 7 шийдвэр нь Эцэг, эх байх эрхийг хасуулах тухай нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгосон, 7 шийдвэр нь Эцэг тогтоох, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон бусад шийдвэр тус тус байжээ.

Хүснэгт 90: Эцэг эх байх эрх хасах тухай маргаан шийдвэрлэлтийн байдал

Шийдвэр	Тоо
Эх байх эрхийг хассан	7
Эцэг байх эрхийг хассан	6
Эцэг, эх байх эрхийг хассан	1
Эцэг, эх байх эрхийг 6 сарын хугацаагаар хязгаарлах	2
Эцэг, эх байх эрхийг хасуулах тухай нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгосон	7
Эцэг тогтоох, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон бусад	7
Дүн	30

Эх үүсвэр: Монгол Улсын Шүүхийн цахим сан, <http://www.shuukh.mn/irgenanhan>

⁹⁹ <http://www.shuukh.mn/irgenanhan>

Дээр дурдсан эцэг, эх байх эрх хасах 30 маргааны 7-гийнх нь нэхэмжлэгч нь аймгийн Гэр бүл, хүүхдийн хөгжлийн хэлтэс, дүүргийн дүүргийн Гэр бүл, хүүхдийн хөгжлийн төв, сумын засаг дарга зэрэг төрийн байгууллага, албан тушаалтан байжээ.

Шигтгээ 19: Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу эх байх эрх хассан шүүхийн шийдвэрээс...

Эх байх эрх хассан шүүхийн шийдвэр

Сонгинохайрхан дүүргийн Хүүхэд гэр бүл хөгжлийн төв нь М.Г-ийн эх байх эрхийг хасуулах тухай нэхэмжлэлийг гаргажээ. Үүнд:

Сонгинохайрхан дүүргийн 25 дугаар хорооны хамтарсан багийн 2014 оны 1 дүгээр сарын 15-ны өдрийн хурлын тэмдэглэлд: "М.Г-ийн нөхөр С.Р нь 2013 оны 8 дугаар сарын 24-ны өдөр нас барсан бөгөөд Ганцэцэг ажил хийдэггүй, хүүхдүүдийг нь харж хандаж явдаг нөхөр нь нас барсны дараа өөрөө хүсэлт гарган бага насны гурван хүүхдээ асрамжийн газарт өгсөн. М.Г нь 11 хоногтой нялх хүүхдээ тэврээд согтуу Нарантуул зах дээр хэвтэж байхад нь тус төвийн цагдаа нар олж хүүхдийг нь нярайн асрамжийн газарт өгсөн байдаг. М.Г нь үр хүүхдээ тэжээх, өсгөх үүргээ умартан олон хоногоор архи ууж гадуур тэнэж явдаг болсон тул түүний эх байх эрхийг хасах тухай асуудлыг холбогдох байгууллагад уламжлах саналыг дэвшүүлж байна" гэжээ.

Гэр бүлийн тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.2-д заасан Эцэг, эх нь хүүхдээ эрүүл чийрэг өсгөн бойжуулах, сэтгэхүйн хувьд төлөвшүүлэх, хүүхдээ асран хамгаалах, тэжээн тэтгэх, хүүхдээ үндэсний ёс заншил, уламжлалаа дээдлэх үзлээр хүмүүжүүлэх, түүнд суурь боловсрол эзэмшүүлэх, хөдөлмөрийн анхны дадлага олгох, хүүхдийн эрхийг хамгаалж, үүргээ биелүүлэхэд нь туслах, эцэг, эх нь хүүхдийн эрүүл мэнд, сэтгэхүй, ёс суртахууны хүмүүжилд хохирол учруулах, хүүхдэдээ хэрцгий хандах, эцэг, эх байх эрхээ зүй бусаар ашиглахыг хориглоно" гэсэн үүргээ М.Г биелүүлж чадахгүй байгаа болох нь тогтоогдсон байна.

Үүний улмаас М.Г-ийн хүүхдүүдийн "Хүүхдийн эрхийг хамгаалах" тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан Хүүхдийн амьдрах эрх, 6 дугаар зүйлд заасан Хүүхдийн хөгжих эрх, 7 дугаар зүйлд заасан Хүүхдийн хамгаалуулах эрх, 8 дугаар зүйлд заасан Хүүхэд нийгмийн амьдралд оролцох зэрэг эрх нь ноцтой байдлаар зөрчигдөж байна гэж үзэхээр байна. Иймд М.Г-ийн эх байх эрхийг хасах тухай тус төвийн хүсэлтийг хангаж шийдвэрлэх нь зүйтэй байна гэж үзэв. Дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүх уг нэхэмжлэлийг хянан үзээд 2014 оны 02 дугаар сарын 26-ны өдрийн шийдвэрээр М.Г-ийн эх байх эрхийг хасжээ.

Эх үүсвэр: Монгол Улсын Шүүхийн цахим сан, <http://www.shuukh.mn/irgenanhan>

Гэр бүлийн тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1-д зааснаар эцэг, эх харилцан тохиролцож гэрээ байгуулаагүй бол тэтгэлгийг шүүх тогтооно. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн мэдээллээр 2010-2019 оны хооронд нийтдээ 7,100 хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах иргэний хэрэг маргааныг шийдвэрлэжээ. Энэ тоо 2014 онд 478 байсан бол 2015 онд 825 болж, 1.7 дахин нэмэгджээ.

Хүснэгт 91: Гэр бүлийн тухай хуулийн холбогдох зүйл заалтын дагуу шийдвэрлэсэн иргэний хэрэг маргааны тоо

	Эцэг, эх тогтоосон /23-р зүйл/	Эцэг, эх байх эрх хассан /30-р зүйл/	Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах /38-42-р зүйл/	Тэтгэлэг тогтоолгосон хүүхдийн тоо
2010	382	6	354	2,079
2011	325	7	364	1,932
2012	278	4	370	786
2013	313	6	454	998
2014	430	21	478	1,843
2015	531	37	825	1,932

2016	450	17	1,006	1,481
2017	467	24	1,056	877
2018	392	11	1,146	985
2019	465	26	1,047	2,167
2010-2019 бүгд	4,033	159	7,100	15,080

Эх үүсвэр: Шүүхийн ерөнхий зөвлөл

Шалгуур үзүүлэлт 5: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалт

Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоог өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүргийн хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд Гэр бүлийн тухай хуулиар гэр бүл цуцалсан хэдий ч эцэг, эхийн үүргээ биелүүлж буй эсэхэд дүгнэлт хийх зорилгоор хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалт гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын мэдээллээр 2019 онд 41.8 тэрбум төгрөгийн хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулахаас 15.8 тэрбум төгрөгийн буюу нийт төлбөрийн 37.8%-ийг төлж барагдуулжээ. Сүүлийн 10 жилийн хугацааны дунджаар хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалт 52.6%-тай байсан бөгөөд энэ хувь улам буурах хандлагатай байгааг анхарах шаардлагатай.

Хүснэгт 92: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалт

Он	Гүйцэтгэвэл зохих төлбөр, сая төг	Гүйцэтгэсэн төлбөр, сая төг	Гүйцэтгэл, %
2010	2,481.0	1,911.5	77.0%
2011	2,771.7	2,346.4	84.7%
2012	10,981.0	2,948.0	26.8%
2013	11,348.0	2,877.9	25.4%
2014	10,174.0	6,703.6	65.9%
2015	14,529.5	7,984.1	55.0%
2016	13,159.0	8,044.6	61.1%
2017	13,005.0	7,762.9	59.7%
2018	43,921.9	14,488.8	33.0%
2019	41,834.7	15,833.4	37.8%

Эх үүсвэр: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 2016 онд Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг батлан хэрэгжүүлж, гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчдэд Эрүүгийн болон Зөрчлийн тухай хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэх болсон, энэ чиглэл дэх мэдээлэл сурталчилгааны ажил идэвхэжсэнээр гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах эрэгтэйчүүдийн хандлагад тодорхой хэмжээний өөрчлөлт гарчээ.

ЖЭТБХТХ хэрэгжиж эхэлснээс хойш гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага, зан төлөвийг өөрчлөх чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн ажлын үр нөлөөг Үүрэг хүлээгч - Эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна.

Хүснэгт 93: Гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах хандлага, зан үйл төлөвийг үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл: Зан үйлд нөлөөлөх сайн дурын сургалтын үйл ажиллагааг аймаг, нийслэлд жигд хүртээмжтэй хэрэгжүүлэх удирдлага арга зүйгээр хангах.</p> <p>Аймаг, нийслэлийн засаг дарга, иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын дарга: Зан үйлд нөлөөлөх сайн дурын сургалтын үйл ажиллагаанд хяналт тавьж дэмжлэг үзүүлэх үүргээ хэрэгжүүлэх.</p> <p>Төрийн бус байгууллага: Зан төлөвт нөлөөлөх сайн дурын сургалтын хамрах хүрээг өргөжүүлэх чиглэлээр мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх, сургалтын арга техникийг боловсронгуй болгох.</p>	<p>Иргэд: Гэр бүлийн хүчирхийллийн шинж чанар, шалтгаан нөхцөл, үе шатны талаарх мэдлэг ойлголт дутмаг байна. Гэр бүлийн хүчирхийллийг хүлээн зөвшөөрч явсаар асуудал даамжрахад хүргэж байна. Үүнээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх талаар ойлголт дутмаг байна.</p>

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 Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийг УИХ баталсан. Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоог өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүргийг хэрэгжүүлэхэд Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийг батлан гаргасан нь чухал алхам болсон.

Тус хуулийн 2.6-д “Хүүхэд, өсвөр насны хүнийг халамжлах, эмчлэх, удирдан чиглүүлэх, тэдэнд боловсрол олгох үүрэг хүлээсэн эцэг, эх, асран хамгаалагч, бусад хүн тэднийг хүмүүжүүлэх, алдаатай зан авирыг нь засахдаа бие махбодын болон доромжлон гутаасан бүх төрлийн шийтгэлийн арга хэрэглэхийг хориглоно” гэж заасан бол 4.1.8-д ““хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл” гэж санаатай эсхүл санамсаргүйгээр хүүхдийн амь нас, эрүүл мэнд, хөгжил, бие махбод, сэтгэл санаанд хор хохирол учруулах үл хайхрах байдал, бэлгийн зүй бус үйлдэл болон бие махбодын шийтгэл, сэтгэл санааны дарамтыг” ойлгоно гэж тодорхойлжээ. Түүнчлэн хуулийн 5 дугаар зүйлд Гэр бүл дэх хүүхэд хамгааллын асуудлыг тодорхойлж өгчээ.

Гэхдээ цаашид 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 шаардлагатай байна.

Хүснэгт 94: Хүүхэд хүмүүжлийн эерэг хандлагыг бий болгохтой холбоотой зорилтын хэрэгжилтийн нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан байгууллага: Эцэг эхчүүдэд зориулсан сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.</p> <p>Хамтарсан баг: Хүүхэд хамгааллын хуулийн хүрээнд хүүхдийн эрх зөрчигдөж байгаа байдалд яаралтай дүгнэлт хийж,</p>	<p>Иргэд – эцэг, эх: Хүүхэд хүмүүжүүлэх эерэг хандлага, арга барилын талаар, мэдлэг ойлголт, хандлаг дутмаг байна.</p>

асуудлыг шийдвэрлэх, таслан зогсоох.

Боловсролын болон Гэр бүл, хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газар зэрэг төрийн байгууллагууд болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын мэдээлэл сурталчилгааны ажил, нийгмийн сүлжээн дэх эерэг хандлага, кампанит ажлуудын нөлөөгөөр эцэг, эхчүүдийн бага насны хүүхдэдээ аливааг танин мэдэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх байдал нэмэгдсэн байна. Түүнчлэн төрийн байгууллага, олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны хүрээнд зохион байгуулж буй кампанит ажлын үр дүн, нийгмийн сүлжээнд дэх нөлөөллийн арга хэмжээний үр дүнд эцэг эхчүүдийн үр хүүхдэдээ цаг зав гаргах хандлага нэмэгдэж байна. Гэвч аавуудын оролцоо ээжүүдийнхээс 2 дахин бага байна.

Гадаадад ажиллаж амьдрах, уул уурхайн болон барилгын салбарт гэрээсээ хол ажиллах зэрэг ажил амьдралын хэв маягийн улмаас эцэг, эх болон хүүхэд хамтдаа амьдрахгүй байхад хүрч хүүхдийн хүмүүжилд сөргөөр нөлөөлж байна.

Салбар, орон нутгийн, мөн аж ахуйн нэгж байгууллагуудын түвшинд жендэрийн бодлого төлөвлөлт хэрэгжиж эхэлсэн нь ажилтнуудын ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах замаар эцэг эх байх үүргээ гүйцэтгэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх боломж юм.

Хүснэгт 95: Эцэг эхийн үлгэр дуурайлын нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Бүх шатны боловсролын байгууллагууд: Цэцэрлэг, сургууль, сургалтын байгууллага дээрх үйл ажиллагаанд эцэг, эхийг тэгш оролцоотой татан оролцуулах, эцэг, эхэд чиглэсэн сургалт мэдээлэл өгөх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.</p> <p>ААНБ-ууд: Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтнуудын ажил – ар гэрийн тэнцвэрт анхаарал хандуулах, хүүхдийнхээ хүмүүжилд цаг зав гаргах боломж бололцоог бий болгож өгөх.</p> <p>Хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан байгууллага: Эцэг эхчүүдэд зориулсан сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.</p>	<p>Иргэд – эцэг, эх: Үр хүүхдэдээ цаг зав гаргаж, гэр бүлийн боловсрол олгох, үлгэр дуурайл үзүүлэх нь чухал гэдгийг ойлгож мэдэрч байгаа хэдий ч хэрхэн яаж ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангах, хүүхэдтэйгээ хэрхэн харилцах зэрэг мэдлэг ур чадвар дутмаг байна.</p>

Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн 5.1-д “Эцэг, эх, гэр бүлийн гишүүд, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч нь хүүхэдтэй холбоотой эрх, үүргээ урвуулан ашиглах, хүүхдийг үл хайхрах, дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгийн бүх хэлбэр, аливаа гэмт хэрэг, зөрчлөөс хамгаалах арга хэмжээг авна гэж заасан байдаг”. Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийг хэрэгжүүлж эхэлснээр хамтарсан баг, орон нутгийн захиргаа, хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан байгууллагууд зохион байгуулалтын бүтцэд орж, эрх үүрэг нь тодорхой болсон. Тухайлбал, Гэр бүлийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд зааснаар эцэг, эх байх эрхээ урвуулан ашигласан /хүүхдээ хаях, санаатай төөрүүлэх, тарчлаан зовоох, худалдах, барьцаалах, биеийг нь үнэлэх, шунахай зорилгоор ашиглах, эрх зүйн зөрчилд татан оруулах зэргээр/, хүүхэдтэйгээ удаа дараа хэрцгий харьцсан, бэлгийн харьцаанд оруулахаар завдсан, оруулсан, сэтгэл санааны хүнд дарамтад байлгасан, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх үүргээс санаатайгаар зайлсхийсэн, согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис байнга хэрэглэдэг хүний эцэг, эх байх эрхийг шүүх хасаж болно гэснийг үндэслэн сумын Засаг даргын тамгын газар, Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжлийн хэлтсээс шүүхэд нэхэмжлэл гарган эцэг эх байх эрхийг хасах арга хэмжээ авч ажиллажээ.

Хүснэгт 96: Гэр бүл дэх хүүхэд хамгааллын өнөөгийн нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Хүүхэд, гэр бүлийн асуудал хариуцсан байгууллага болон хамтарсан баг: Хүүхэд хамгааллын тухай хуулиар гэр бүл дэх болон бусад харилцаан дахь хүүхэд хамгааллын асуудлыг хуульчилж өгч эрх үүрэг нь тодорхой болсон нь чухал алхам болсон. Хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой оролцогч талуудын чадавхыг бэхжүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.</p> <p>Иргэний нийгмийн байгууллага: Хүүхэд хамгааллын үйл ажиллагаан дахь төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийн байгууллагын үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.</p>	<p>Иргэд – эцэг, эх: Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн дагуу гэр бүл дэх хүүхэд хамгааллын талаарх мэдлэг ойлголт, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах байдал харьцангуй дутмаг байгаад дүгнэлт хийж, иргэний нийгмийн байгууллага болон иргэдийн оролцоогоор дамжуулан энэ төрлийн мэдээлэл сурталчилгааны ажлын идэвхжүүлэх шаардлагатай байна.</p>

Хүүхдийн тэтгэлэг төлөлтийг сайжруулах нь хүүхдийн эрхийг хамгаалах нэг нөхцөл болдог. Гэтэл сүүлийн 10 жилийн хугацааны дунджаар хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалт 52.6%-тай байсан, сүүлийн жилүүдэд энэ үзүүлэлт буурах хандлагатай байгаа нь маш ноцтой байна.

Шүүхээр хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулахаар тогтоогдсон шийдвэрийн 77 хувьд гүйцэтгэх хуудас бичигдэж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт ирсэн байна. Энэ дагуу тэтгэлэг төлөхөөр үүрэг хүлээсэн эцэг эхчүүдэд үүргээ биелүүлэх шахалтыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар (ШШГЕГ)-аас үзүүлж байна. Гэсэн ч санхүүгийн боломжгүй, орлогын эх үүсвэргүй, ажилгүй эцэг, эх цөөнгүй байгаа нь хүүхдийн тэтгэлэг төлөлтийг хангалтгүй түвшинд хүргэжээ.

Хүүхдийн тэтгэлэг төлөлтийг сайжруулах, эцэг эхийн хүлээх үүргийг нэмэгдүүлэх, хүүхдийн эрх ашгийг хамгаалсан цогц хамтын ажиллагааг хэрэгжүүлэх чиглэлээр бусад улс орны туршлагаас суралцах шаардлагатай. Одоо мөрдөгдөж байгаа эрхзүйн орчныг бүрэн сайжруулахын тулд 3 хуулийн төслийг боловсруулах ажил хийгдэж байна. Хүүхдэд тэтгэлэг гаргуулах ажлын гүйцэтгэлийг хувийн аж ахуйн нэгжүүдээр хийлгэх орчныг бүрдүүлж чадвал өндөр үр дүнд хүрдэг бусад улс орны туршлага байдаг.

Хүснэгт 97: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалтын өнөөгийн нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөрийг барагдуулах шаардлагатай зохицуулалтыг бий болгох.</p>	<p>Иргэд – эцэг, эх: Хүүхдийн тэтгэлгийн төлбөр барагдуулалтад төдийлөн ач холбогдол өгөхгүй байна.</p>

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хамтрагч, гэр бүлийн гишүүдийн зүгээс үзүүлж буй эдийн засгийн хүчирхийлэлд өртөгсдийн эзлэх хувь

Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ)-ноос 2017 онд хийсэн Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн судалгааны дүнгээс харахад хамтрагчтай байсан/байгаа таван эмэгтэй тутмын нэг нь (19.9%) амьдралдаа эдийн засгийн хүчирхийлэлд өртсөн байна. Энэ үзүүлэлт

тус улсын бусад хэсэгтэй харьцуулахад Улаанбаатар хотод хамгийн өндөр (22.9 хувь) байна. Судалгааны өмнөх 12 сард монголын нийт эмэгтэйчүүдийн 12.0 хувь нь, түүний дотор нийслэлийн эмэгтэйчүүдийн 13.2 хувь нь эдийн засгийн хүчирхийлэлд өртсөн байна.

Уг судалгааны хүрээнд хийсэн зорилтот бүлгийн ярилцлагад оролцсон, ойр дотно хамтрагчийн хүчирхийлэлд өртдөг эмэгтэйчүүдийн тал орчим хувь нь эдийн засгийн дарамт, хүчирхийлэлд амьдарч байна. Эдийн засгийн дарамт нь нөхрөөсөө эдийн засгийн хувьд хамааралтай тул мөнгө зарцуулах эрхгүй, өөртөө болон үр хүүхдэдээ мөнгө зарцуулахыг “дэмий зүйлд зарцуулаа”, “мөнгө яаж олдгийг мэдрүүлнэ” хэмээн загнуулах, занах зэргээр илэрч байна.

Бие даан орлого олдог эмэгтэйчүүд мөн эдийн засгийн хүчирхийлэлд өртдөг байна. Тухайлбал, нөхөр нь эхнэрийн олсон орлогыг хэрхэн зарцуулдгийг ярих эрхгүй байх, гэр бүлийн орлогод оруулж буй хувь нэмрийг нь үл тоох, “хүний хийдэггүй юмыг хийж байгаа юу” гэх зэргээр ажлыг нь дорд үзэх, авсан орон байраа “өөрийн нэр дээр” болголоо гэх зэргээр дарамталдаг байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад эдийн засгийн хүчирхийлэлд 20-44 насны эмэгтэйчүүд хамгийн ихээр өртсөн байна.

Хамтрагчийн зүгээс бие махбодын хүчирхийлэлд өртдөг олон эмэгтэй эдийн засгийн хувьд хамтрагчаасаа хамааралтай байна. Энэ байдал 35-аас дээш насны эмэгтэйчүүдэд түлхүү ажиглагдлаа. Хамтрагчид нь тэднийг өөрөөсөө хамааралтай болгож, хяналтдаа оруулахын тулд ажил хөдөлмөр эрхлэхийг хориглож, эдийн засгийн хувьд бие даах боломжгүй болгодог байна.

Эдийн засгийн хүчирхийлэл насны бүлгүүдээр бага зэрэг ялгаатай байна. Тухайлбал, ажил хийлгэхгүй гэсэн дарамт 15-34 насны эмэгтэйчүүдэд, харин мөнгө гуйх, мөнгө зарцуулах эрхгүй байх явдал 35-аас дээш насны эмэгтэйчүүдэд, “орон байраа өөрийн нэр дээр бүртгүүлээ, мөнгөгүйдээ ичлээ” гэсэн шалтгаантай хүчирхийлэл, архинаас хамааралтайн улмаас өрөнд оруулах, эд зүйлээ үрэн таран хийх зэргээр эдийн засгийн дарамтад оруулах байдал 35-64 насныханд илүү тохиолдож байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Эд хөрөнгийн эрхийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа

Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлийн газрын мэдээллээр 2020 оны байдлаар газраас бусад үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тооны харьцаа 50.5:49.5, газар өмчлөх, эзэмших, ашиглах эрхийн улсын бүртгэл дэх өмчлөгчдийн хувьд 53.2:46.8 байна.

Хүснэгт 98: Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн үл хөдлөх эд хөрөнгийн өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа

Он	Газраас бусад үл хөдлөх эд хөрөнгийн бүртгэл дэх өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа /%/		Газар өмчлөх, эзэмших, ашиглах эрхийн улсын бүртгэл дэх өмчлөгчдийн хүйсийн харьцаа /%/	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
2010	48.8	51.2	57.9	42.1
2011	49.7	50.3	59.1	40.9
2012	50.0	50.0	57.7	42.3
2013	50.2	49.8	56.6	43.4
2014	49.9	50.1	55.7	44.3

2015	50.4	49.6	52.0	48.0
2016	50.3	49.7	50.5	49.5
2017	49.6	50.4	52.5	47.5
2018	50.1	49.9	52.0	48.0
2019	50.2	49.9	52.9	47.1
2020	50.5	49.5	53.2	46.8

Эх үүсвэр: Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын Эд хөрөнгийн улсын бүртгэлийн газар

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг 2016 онд шинэчлэн батлан гаргасан. Хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1-д “гэр бүлийн хүчирхийлэл” гэж энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан этгээд энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах хүний сэтгэл санаанд дарамт учруулах, эдийн засаг, бэлгийн эрх чөлөө, бие махбодод халдсан үйлдэл, эс үйлдэхүйг гэж тодорхойлж, 6 дугаар зүйлийн 6.1-д энэ хуульд заасан дараах үйлдлийг гэр бүлийн хүчирхийллийн хэлбэр гэж үзнэ гэж заасан:

- 6.1.1. бие махбодын хүчирхийлэл;
- 6.1.2. сэтгэл санааны хүчирхийлэл;
- 6.1.3. эдийн засгийн хүчирхийлэл;**
- 6.1.4. бэлгийн хүчирхийлэл.

Түүнчлэн хуулийн 3 дугаар зүйлд 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 байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулиар ийнхүү гэр бүлийн хүчирхийлэл, түүний хэлбэрүүдийг тодорхой зааж өгсөн, хуулийн үйлчлэлд гэр бүлийн харилцааны хэлбэр бүрийг хамруулан авч үзсэн нь 14.5 дахь заалтыг хэрэгжүүлэхэд чухал эрх зүйн зохицуулалт болжээ.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.4-д “хуульд заасан этгээд энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах хүний цалин хөлс, тэтгэвэр, тэтгэмж, тэдгээртэй адилтгах орлого, хуваарьт болон дундын эд хөрөнгө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхэд халдах, орлого олох боломжийг нь хязгаарлах, шаардлагатай хэрэгцээг нь хясан боогдуулах, тэжээн тэтгэхээс зайлсхийх болон бусад хэлбэрээр эдийн засгийн хараат байдалд оруулсан, эсхүл эд хөрөнгийн хохирол учруулсныг эдийн засгийн хүчирхийлэл гэнэ” гэж тодорхойлсон нь ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.5 дахь заалттай шууд нийцэж байна.

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш гэмт хэрэг, зөрчлийн тоон мэдээллийг авч үзэхэд бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийллийн хэлбэрт хамаарах гэмт хэрэг, зөрчил зонхилж, бусад хэлбэрүүд нь төрийн байгууллагын бүртгэл мэдээллийн гадуур орхигдож байна. Үүнийг Үүрэг хүлээгч - Эрх агуулагч талаас нь авч үзвэл дараах учир шалтгаантай байна.

Хүснэгт 99: Гэр бүлийн хүрээн дэх эдийн засгийн хүчирхийлэлтэй холбоотой гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэх үйл ажиллагааны нөхцөл байдал

Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Цагдаагийн байгууллага: Эдийн засгийн хүчирхийллийн хэрэг зөрчлийн мэдээллийг хүлээн авч, нотлох, шийдвэрлэх чадавч бололцоо сул байна.</p> <p>Хамтарсан баг, түр хамгаалан байрлуулах үйлчилгээ, нэг цэгийн үйлчилгээ: Энэ</p>	<p>Иргэд: гэр бүлийн хүчирхийллийн хувьд зөвхөн ноцтой хэлбэрүүд болох бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийллийг хууль сахиулах байгууллага шийдвэрлэдэг, эдийн засгийн хүчирхийллийн хэлбэрийг хуулиар зохицуулсан гэдгийг төдийлөн сайн мэдэхгүй байна.</p>

хэлбэрийн хүчирхийллийн талаарх мэдлэг, мэдээллийг иргэдэд өгөх, энэ хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөгчдөд үйлчилгээ үзүүлэх нөөц бололцоо хязгаарлагдмал байна.	
---	--

Гэр бүлийн гишүүдийн дундаа хамтран өмчлөх хөрөнгийн бүртгэлийн асуудал дээр жендэрийн ямар нэг шаардлага тавьж байгаагүй бөгөөд бүртгэлийн түвшинд харьцангуй жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан байна. Гэр бүлийн тухай хуулийн дагуу хөрөнгийн маргаантай гэр бүл цуцлуулах шийдвэр гаргахдаа гэр бүлийн гишүүдэд тэнцүү хуваарилж байгаа хэдий ч хүүхдийг асрамжиндаа авч байгаа талд эд хөрөнгийн ихэнх хэсэг үлддэг байна.

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.

Хүснэгт 100: Хөрөнгө, орлогыг захиран зарцуулахад гэр бүлийн гишүүний эрхийг хүйсийн шинжээр үл хязгаарлаж буй нөхцөл байдал

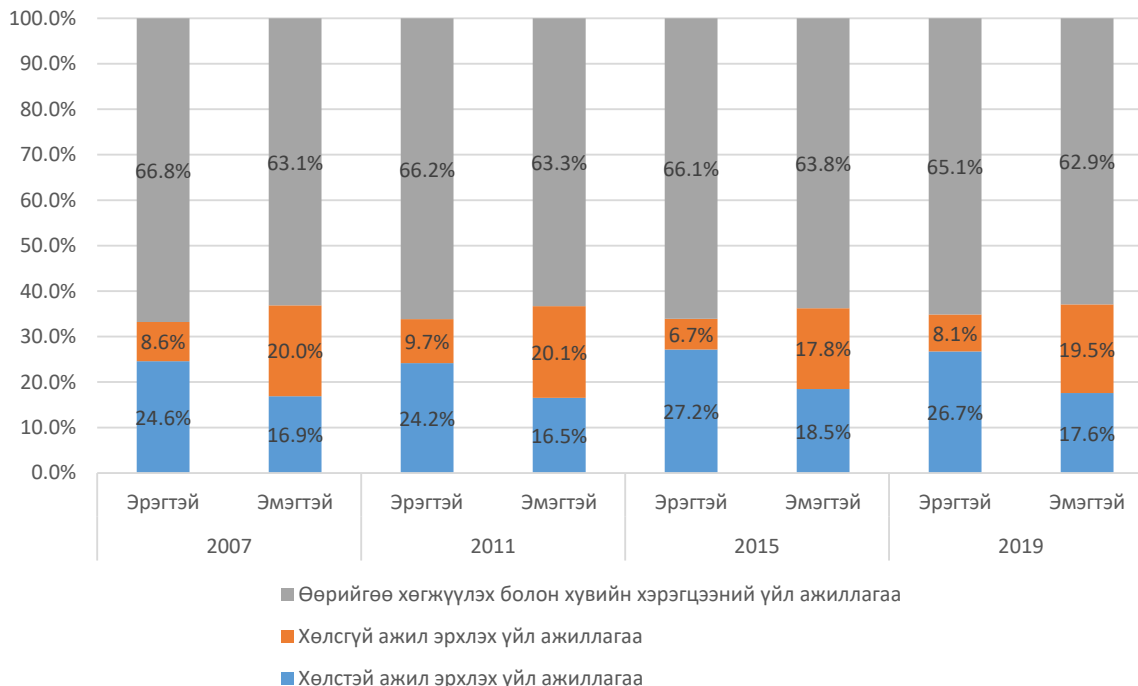
Үүрэг хүлээгч	Эрх агуулагч
<p>Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх: Ямар ч тохиолдолд хүүхдийн асрамжийн асуудал эхийн талд голчлон шийдэгддэг, үүнийг даган гэр бүлийн дундын эд хөрөнгийг хуваарилах асуудал эмэгтэйчүүдийн талд голчлон шийдэгдэж байна.</p> <p>Эд хөрөнгийн болон хуулийн этгээдийн бүртгэлийн байгууллага: Бүртгэлийн шаардлагад ямар нэг хүйсийн шаардлага тавьдаггүй.</p> <p>Бизнесийг дэмжих байгууллага: Бизнесийн шаардлагад ямар нэг хүйсийн шаардлага тавьдаггүй.</p>	<p>Иргэд: Эд хөрөнгийн бүртгэлийн хувьд гэр бүлийн гишүүд, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдал хангагдсан мэт харагдаж байгаа боловч захиран зарцуулах бодит шийдвэрийн түвшинд нөхцөл байдал өөр байдалтай байна.</p>

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хөлсгүй ажил эрхлэх үйл ажиллагаанд насанд хүрэгчдийн зарцуулж байгаа цаг

ҮСХ-ноос 2019 онд хийсэн цаг ашиглалтын судалгааны үр дүнгээс харахад эмэгтэйчүүд долоо хоногийн нэг өдрийн цагийн 19.5%-ийг буюу 281 минут (4.7 цаг)-ыг, харин эрэгтэйчүүд 8.1%-ийг буюу 117 минут (2.0 цаг)-ыг хөлсгүй ажил эрхлэх үйл ажиллагаанд зарцуулжээ.

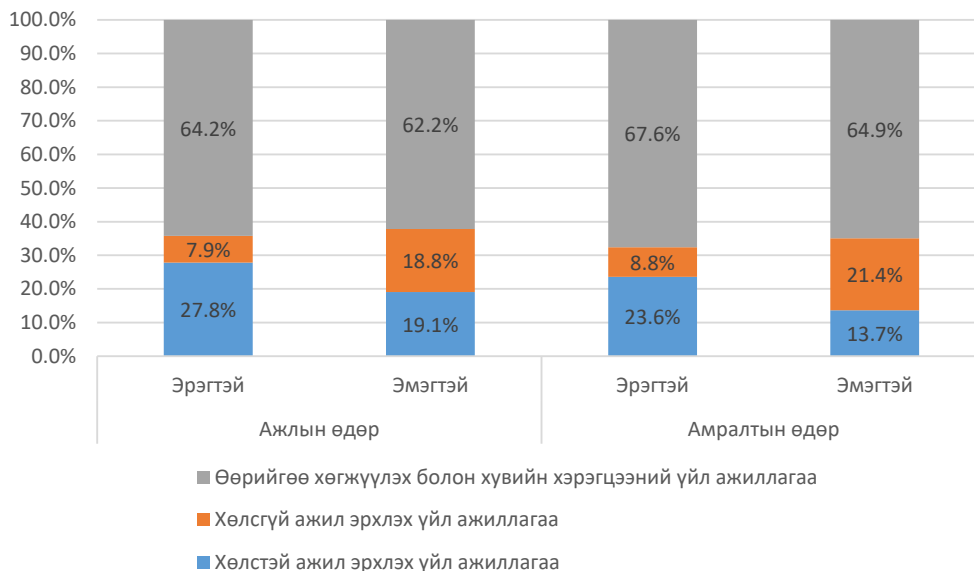
Зураг 28: Долоо хоногийн нэг өдөрт насанд хүрэгчдийн хөлстэй, хөлсгүй ажил эрхлэх болон бусад үйл ажиллагаанд зарцуулсан хугацааны бүтэц



Эх үүсвэр: Цаг ашиглалтын судалгааны тайлан, ҮСХ

Эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй ажилд зарцуулах хугацаа эрэгтэйчүүдийнхээс ажлын өдөр 2.4 дахин, амралтын өдөр 2.5 дахин их байна.

Зураг 29: Ажлын болон амралтын өдөрт насанд хүрэгчдийн хөлстэй, хөлсгүй ажил эрхлэх болон бусад үйл ажиллагаанд зарцуулсан хугацааны бүтэц



Эх үүсвэр: Цаг ашиглалтын судалгааны тайлан, ҮСХ

Эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй ажилд зарцуулж байгаа хугацаа эрэгтэйчүүдийнхээс 2011 онд 2.1 дахин, 2015 онд 2.6 дахин, 2019 онд 2.4 дахин их байжээ.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Хүүхэд, ахмад настныг асрах зэрэг гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж буй байдал

Монгол Улсын Нийгмийн халамжийн тухай хууль шинэчлэгдэн батлагдаж, 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс нийгмийн халамжийн төрөл ангилал өөрчлөгдсөн учраас хүүхэд, ахмад настан, өвчтэй хүнийг асарч байгаа иргэдэд олгох нийгмийн халамжийн тэтгэмж авсан иргэдийн тоог 2010-2018 ба 2018-2019 онуудаар салган авч үзлээ.

2018 онд 174.3 мянган иргэн нийгмийн халамжийн нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж авсны дотор 106.9 мянган иргэн жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүдийн мөнгөн тэтгэмж авчээ. Жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүдийн мөнгөн тэтгэмж авсан иргэдийн тоо 2018 онд өмнөх онтой харьцуулахад 47.5 мянгаар буюу 30.8 хувиар буурчээ.

Хүснэгт 101: Хүүхэд, ахмад настан, өвчтэй хүнийг асарч байгаа иргэдэд олгох нийгмийн халамжийн тэтгэмж авсан иргэдийн тоо, мян. хүн

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж	120.3	119.0	123.3	131.6	140.7	137.5	168.9	217.3	174.3
Жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүдийн	87.2	87.2	91.4	94.9	98.6	92.3	100.3	154.4	106.9
Ахмад настныг асарч буй иргэний	16.2	15.1	14.8	16.7	20.0	21.8	32.5	33.2	33.1
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг асарч буй иргэний	14.9	14.8	15.1	17.7	19.6	21.0	30.4	26.6	31.7
Бусад	2.0	1.9	2.0	2.3	2.5	2.4	5.7	3.1	2.6
Нийгмийн халамжийн хөнгөлөлт, нөхцөлт мөнгөн тусламж	33.9	35.3	25.3	36.4	31.0	42.5	73.4	57.9	60.5
Байнгын асаргаа шаардлагатай иргэний	26.7	33.5	24.0	36.1	31.0	29.8	66.9	51.1	55.5
Гурав хүртэлх насны ихэр хүүхдэд жилд нэг удаа олгох мөнгөн тусламж	2.1	1.8	1.3	0.3	-	-	-	0.8	0.8
Бусад	5.1	-	-	-	-	12.7	6.5	6.0	4.2
Алдарт эхийн одонтой эхчүүдэд үзүүлсэн тусламж	125.6	204.3	205.0	202.5	208.1	208.7	210.6	214.7	220.4
18 хүртэлх насны хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж	-	-	896.2	960.3	994.1	1029.4	1021.1	1076.4	950.0

Эх үүсвэр: Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл 2010-2018, ҮСХ

2019 онд 65.1 мянган иргэнд 47.7 тэрбум төгрөгийн асаргааны тэтгэмж олгосон нь 2018 онтой харьцуулахад тэтгэмж авсан иргэдийн тоо 6.0 мянгаар буюу 10.2 хувиар, тэтгэмжийн хэмжээ 8.5 тэрбум төгрөгөөр буюу 21.6 хувиар өсжээ. Мөн онд 294.1 мянган иргэнд 115.5 тэрбум төгрөгийн эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцгийн тэтгэмж олгосон нь 2018 онтой харьцуулахад тэтгэмж авсан иргэдийн тоо 48.7 мянгаар буюу 19.8 хувиар, тэтгэмжийн хэмжээ 2.8 тэрбум төгрөгөөр буюу 2.5 хувиар өсжээ.

Хүснэгт 102: Хүүхэд, ахмад настан, өвчтэй хүнийг асарч байгаа иргэдэд олгох нийгмийн халамжийн тэтгэмж авсан иргэдийн тоо, олгосон тэтгэмжийн хэмжээ

Үзүүлэлтүүд	2018	2019	2018	2019	2018	2019
	хамрагдсан иргэдийн тоо		олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая төг.		нэг иргэнд ногдох тэтгэмжийн хэмжээ, төг.	
Асаргааны тэтгэмж	59,087	65,109	39,197.6	47,677.9	663.4	732.3
Бүтэн өнчин хүүхдийг үрчилж авсан болон эрсдэлт нөхцөлд байгаа хүүхдийг асран хамгаалж, харгалзан дэмжиж байгаа иргэний	2,278	2,308	1,932.5	2,076.9	848.3	899.9

Гэр бүлийн тухай хуулийн 25.5-д заасан болон хүчирхийллийн улмаас сэтгэл санааны болон бие махбодын хохирол хүлээж хамгаалалт шаардлагатай болсон хүүхдийг асран хамгаалж, харгалзан дэмжиж байгаа иргэний	234	302	206.4	263.8	882.1	873.5
Тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, ганц бие ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ганц бие иргэнийг гэр бүлдээ авч асрамжилж байгаа иргэний	291	235	208.0	176.4	714.8	750.6
Эмнэлгийн хяналтад байдаг, байнгын асаргаа шаардлагатай ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд ба иргэнийг асарч байгаа иргэний	56,284	62,264	36,850.7	45,160.8	654.7	725.3
Байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг асарч байгаа	15,180	16,565	10,469.7	11,722.1	689.7	707.6
Байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийг асарч байгаа	10,457	12,581	6,902.5	10,538.8	660.1	837.7
Байнгын асаргаа шаардлагатай ахмад настныг асарч байгаа	30,647	33,118	19,478.5	22,899.9	635.6	691.5
Эхийн алдар одонгийн мөнгөн урамшуулал	218,677	223,250	28,940.3	29,291.2	132.3	131.2
Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцгийн тэтгэмж	245,390	294,087	112,699.1	115,468.4	459.3	392.6
0-3 хүртэлх насны хүүхэд асарсны тэтгэмж	153,000	204,493	91,542.1	92,254.9	598.3	451.1
Жирэмсэн эхийн тэтгэмж	83,386	81,625	14,090.4	13,315.6	169.0	163.1
Ихэр хүүхдийн тэтгэмж	906	971	1,838.6	1,992.0	2,029.4	2,051.5
Гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцгийн тэтгэмж	8,098	6,998	5,228.0	7,905.9	645.6	1,129.7
18 хүртэлх насны хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж	870,916	1,000,557	209,019.8	229,592.0	240.0	229.5

Эх үүсвэр: Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл 2019, ҮСХ

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн хүрээнд нийгмийн халамжийн нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, иргэнд үзүүлэх хөнгөлөлт, тусламжийн хамрах хүрээ, мөнгөн дүн жил бүр нэмэгдэж иржээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.3.3-д зааснаар төр, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас хүүхдээ гурван нас хүртэл асрах чөлөөтэй байсан хугацаа; 3.3.7-д зааснаар хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байсан хугацааны шимтгэлийг тэтгэврийн болон тэтгэмжийн даатгалын санд төлсөн тохиолдолд эдгээр хугацааг шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцдог. Түүнчлэн 3.5-д зааснаар төрүүлсэн болон гурав хүртэл настайд нь үрчлэн авч зургаан нас хүртэл хүүхдээ өсгөсөн эхийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн нийт хугацаан дээр төрүүлсэн болон үрчлэн авсан хүүхэд бүрийн тоогоор нэг жил зургаан сарыг нэмж тооцно.

Түүнчлэн өндөр насны тэтгэвэр авах эрх хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1-д зааснаар даатгуулагч нь нийтдээ 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 65 нас хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Харин 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй даатгуулагч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болно. Хуулийн 4.2-д зааснаар төрүүлсэн болон 3 хүртэл настайд нь үрчлэн авсан дөрөв, түүнээс дээш хүүхдээ 6 настай болтол

өсгөсөн эх 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн, 50 нас хүрсэн бол өөрийн хүсэлтээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй гэжээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19¹.1-д “Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй”, 19².1-д Энэ хуулийн 19¹ дүгээр зүйлд заасан тэтгэмж авах эрх үүссэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно.

Сайн дураар даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 2020 оноос эхлэн даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн 12 сарын орлогын дунджаас 100 хувиар тооцон олгож эхэллээ. Өмнө нь 70 хувиар тооцдог байсан ба тус хуулийн үр дүнд 11.3 мянган даатгуулагч эх 3.0 тэрбум төгрөгийг тэтгэмж дээрээ нэмж тооцуулжээ.¹⁰⁰

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 тооцож, төрүүлж, өсгөсөн хүүхдийн тоогоор шимтгэл төлсөн хугацааг нэмэгдүүлж тооцож, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрх үүсэх хугацааг тооцох, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг олгох зэргээр хүүхэд, ахмад настныг асарсан зэрэг гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 1995 онд Копенхаген хотноо болсон Нийгмийн хөгжлийн асуудлаарх дээд хэмжээний уулзалт, Бээжин хотноо болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4 дүгээр чуулга уулзалтаар жендэрийн эрх тэгш байдал, хөгжлийн бодлогыг сайжруулахад тулгамдаж буй асуудлуудын нэг нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн хувь нэмэр, ялангуяа хөлсгүй хөдөлмөрийн талаарх тоо мэдээллийн дутагдалтай байдал гэдгийг улс орнууд хүлээн зөвшөөрсөн. Олон улсын түвшинд Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ – OECD) ЭЗХАХБ-ын Өрхийн Үйлдвэрлэлийн мэдээллийн сүлжээ (*OECD Household Production Information Network*)-г 1992 онд байгуулж ажиллаж эхэлсэн (*Chadeau 1992; OECD 1992*) бол НҮБ-ын Хүний хөгжлийн тайлангийн газар 1995 оны тайландаа эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийг үнэлэх асуудал, цаг ашиглалтын байдлыг авч үзжээ.

Хүний эрхийн үзэл баримтлал талаас нь харахад хөлсгүй хөдөлмөр, хөлстэй хөдөлмөр гэдэг нэр томъёо нь жендэрт суурилсан ялгаварлалыг улам бэхжүүлж байгаа, хүний хөдөлмөрийг зөвхөн мөнгө гэдэг талаас нь харсан тодорхойлолт болж байна. Үүний оронд үйлдвэрлэх хөдөлмөр, нөхөн үйлдвэрлэх хөдөлмөр гэдэг тодорхойлолтыг хэрэглэх хэрэгтэй.

Үйлдвэрлэх хөдөлмөрт хөлс олгодог, харин нөхөн үйлдвэрлэх зарим хөдөлмөрт хөлс олгодоггүй. Ялангуяа гэрийн орчинд хийгдэж байгаа нөхөн үйлдвэрлэх хөдөлмөрт зарцуулж байгаа хөдөлмөрийг үнэлж нийгмийн баялаг бүтээх болон өрхийн эдийн засагт оруулсан хувь хэмээн тооцоход хуулийн энэхүү заалтын утга санаа оршиж байгаа болно. Гэсэн хэдий ч үүнийг бүрэн утгаар нь ойлгож, хуулийн энэхүү заалтыг хэрэгжүүлэх чиглэлд ахиц дэвшил гаргаагүй нь нийгэм дэх хэвшмэл ойлголттой шууд холбоотой. Гэрийн буюу нөхөн үйлдвэрлэх хөдөлмөрийг эмэгтэйчүүд гол төлөв хийдэг, тиймээс эмэгтэйчүүдийн

¹⁰⁰ <http://www.ndaatgal.mn/v1/view/1447#>

хөдөлмөрийг дорд үзэх, эмэгтэй хүнийг дорд үзэх шалтгаан гэр бүлийн хүрээнд нэмэгдэж байдаг.

Үйлдвэрлэх хөдөлмөр нь нөхөн үйлдвэрлэх хөдөлмөргүйгээр оршин тогтнох чадваргүй, ямар ч хүн зөвхөн нөхөн үйлдвэрлэх хөдөлмөрийн үр шим, ачаар эрүүл саруул, амьд явж, ажил төрлөө хийж, үйлдвэрлэх хөдөлмөрт олгодог цалин хөлс, урамшууллыг хүртдэг.

Үүнээс үүдэн дүгнэхэд хөлстэй, хөлсгүй хөдөлмөр гэдэг нь хүний хөдөлмөрийн үр шимээр бүтэж байгаа шалтгаант үзэгдэл бөгөөд хүн байхгүй, хүний хөдөлмөр байхгүй байсан бол хөлстэй, хөлсгүй хөдөлмөрийн асуудал яригдахгүй байх байсан.

Тиймээс гэрийн нөхцөл орчинд хийгдэж байгаа нөхөн үйлдвэрлэх хөдөлмөрийн жишиг үнийг тооцон гаргаж, улс орны эдийн засагт оруулж байгаа бодит хувь нэмэр болж байгааг тоон утгаар илэрхийлэх шаардлагатай.

Эндээс ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.6-д заасан “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”, 16 дугаар зүйлийн 16.2-д заасан “Засгийн газар өрхийн аж ахуйн ба гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг үндэсний тооцооны өргөтгөсөн системд тусгах бодлого, арга зүйг нэгдсэн удирдлагаар хангах үүрэг хүлээнэ” гэсэн заалтуудын үзэл санаа бий болжээ.

Гэр бүлийн гишүүд, эхнэр нөхрийн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг нийгмийн баялаг бүтээх болон өрхийн эдийн засагт оруулсан хувь хэмээн тооцохын тулд юуны өмнө цаг ашиглалтын судалгааг явуулж, гэр бүлийн гишүүдийн энэ төрлийн хөдөлмөрт зарцуулж буй хугацааг тодорхойлох явдал юм. Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо Цаг ашиглалтын судалгааг 2007 оноос хойш 4 жил тутам тогтмол явуулж байна.

ҮСХ-ноос Цаг ашиглалтын судалгааны зорилгыг хөлсгүй хөдөлмөрт өрхийн гишүүдийн зарцуулж байгаа цагийг тодорхойлж өрхийн түвшинд бий болж байгаа нэмэгдэл өртгийг тооцох, үндэсний тооцооны систем (ҮТС)-д шаардлагатай тоо мэдээллийг гаргах түүнчлэн бодлого боловсруулахад хэрэгцээтэй тоо мэдээллээр хангах гэж тодорхойлсон байдаг.

Гэр бүлийн гишүүдийн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулж буй хугацааг тодорхойлж байгаа хэдий ч түүнийг үнэлж, үнэлгээнд тулгуурласан бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлд ахиц дэвшил гараагүй байна. Цаг ашиглалтын судалгааны үр дүнг бодлого боловсруулахад ашиглах байдал хангалтгүй явж иржээ. Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх талаарх оролцогч талуудын мэдлэг ойлголт хангалтгүй байгаа нь энэхүү заалтыг хэрэгжүүлэхэд саад бэрхшээл болж байна.

Уг заалт нь “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж, бүх эмэгтэйчүүд, охидыг чадавхжуулах” Тогтвортой хөгжлийн 5 дахь зорилгын “Үндэсний онцлогтоо тохируулан төрийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, нийгмийн хамгааллын бодлогоор хангах болон өрх, гэр бүлийн доторх үүрэг хариуцлагыг хуваалцах явдлыг хөхүүлэн дэмжих замаар гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг хүлээн зөвшөөрч, үнэлэх” гэсэн 5.4 дэх зорилттой уялдаж байна.

Нийгмийн халамжийн тухай болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиудын хүрээнд хүүхэд, ахмад настныг асарсан зэрэг гэрийн хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэгчдэд зарим мөнгөн тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт олгож буйг эс тооцвол үүнээс өөрөөр гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх чиглэлд одоогоор ямар нэг арга хэмжээ аваагүй байна.

Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх бодлого, арга зүйг боловсруулах талаарх асуудлыг 3 дугаар бүлгийн 16 дугаар зүйлийн 16.2 дахь заалтын хэсгээс дэлгэрэнгүй үзнэ үү.

Макро түвшинд гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн хувь нэмрийг үнэлэх, түүнийг өрхийн дотор дахин хуваарилдаг динамик бодлогын шийдлүүд нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй. Үүнд гэр бүлийн гишүүдийн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулж буй цагийн талаарх тоон мэдээллийг цуглуулж, олон нийтэд мэдээлж таниулах, бодлогын үр нөлөөг үнэлж дүгнэх; нийтийн дэд бүтцэд хөрөнгө оруулалт хийх, тухайлбал, усан хангамжийг сайжруулах замаар ус авахад зарцуулах хугацааг бууруулах гэх мэт; хүүхэд харах, хүүхэд, ахмад настныг асрах үйлчилгээнд татаас олгох; гэр бүлийн бүх гишүүдэд зориулсан, ялангуяа нярай, бага насны хүүхэдтэй ээжүүдэд зориулсан үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлэх; гэр бүлд ээлтэй ажлын байрны бодлого гэх мэт.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн судалгаанаас харахад эмэгтэйчүүд, ээжүүдийн хувьд энэ мөнгөн тэтгэмжийг сайшаалтай хүлээн авч байгаа хэдий ч мөнгөн тэтгэмжээс гадна хүүхдээ асарч буй, өвчтэй хүн асарч буй ээжүүд, эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх үйлчилгээ шаардлагатай гэж үзэж байна. Тухайлбал, хороон дээр хүүхдээ асарч буй ээжүүдийн сэтгэл зүйн болон нийгмийн харилцаанд оролцох хэрэгцээ шаардлагыг хангах уулзалт, сургалт зэрэг үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулах, хувийн хэвшлийн үйлчилгээний байгууллагуудад хүүхэд харах, саатуулах үйлчилгээг бий болгохыг нийгмийн хариуцлагын хүрээнд уриалж, сайн туршлагыг сурталчлах гэх мэт.

Шигтгээ 20: Эхчүүд, эмэгтэйчүүдэд төрөөс үзүүлэх нийгмийн халамжийн үйлчилгээний талаарх санал бодол...

Хүүхэд харах үйлчилгээг төрөөс бий болгоод ажилтай хойгуур 2 цаг ч юм уу хүүхэд хардаг байвал зүгээр байна. Хүүхдээ хараад гэртээ сууж байгаа ээж нар стресстэй байдаг. Хамгийн чухал зүйл нь гэр орон, хүүхэд гээд эмэгтэй хүн жаахан орон зайд бодол нь эргэлдээд байхаар яг солиорох гэж байгаа юм шиг болдог. Орой нөхөр ирлээ гэхэд миний тэр стрессийг хүлээж авахгүй. Иймээс төрөөс хүүхэд харах үйлчилгээг гаргаж өгснөөр эмэгтэйчүүдэд найз нөхөдтэйгөө уулзах, хүмүүстэй харилцах зэрэг дээр ихээхэн хэрэгтэй болно. Сэтгэл зүйчид төрсөн эхэд зөвлөгөө өгдөг үйлчилгээ байвал зүгээр.

Номын сан, алжаал тайлах төв гэхэд хажуудаа хүүхэд хардаг үйлчилгээтэй байвал ээж хүүхдээ өгчхөөд тухтай өөртөө цагаа зориулдаг бол зүгээр санагддаг. Заавал төрөөс биш үйлчилгээний газрууд үүнийг хийх хэрэгтэй.

Үнэлгээний хүрээнд хийсэн 30-50 насны эмэгтэйчүүдийн бүлгийн ярилцлагаас.

ГУРАВ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ

15 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Улсын Их Хурлын бүрэн эрх

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: УИХ-аас батлан гаргасан төрийн бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан байдал

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн сүүлийн 10 жилийн хугацаанд УИХ-аас 982 тогтоолыг батлан гаргаснаас 70 нь бодлогын баримт бичиг батлах тухай тогтоол байжээ. Бодлогын баримт бичиг гэдэгт төрөөс баримтлах бодлого, үндсэн чиглэл, хөтөлбөр, стратеги зэргийг хамруулан авч үзсэн. Эдгээр бодлогын баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан эсэхийг тодорхойлохдоо ЖЭТБХТХ-ийн 5 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлогыг тодорхойлох түлхүүр үгс болох “жендэр”, “тэгш эрх”, “эрх тэгш байдал”, “ялгаварлан гадуурхахгүй байх”, “хүйс”, “эрэгтэй, эмэгтэй” зэрэг үгээр тухайн баримт бичигт хайлт хийж, илэрцүүдээр нь тодорхойлсон. Ийнхүү тодорхойлоход 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. Бусад 54 бодлогын баримт бичиг нь төрийн өмчийг хувьчлах, өөрчлөн байгуулах үндсэн чиглэл, төрөөс мөнгөний талаар баримтлах үндсэн чиглэл, газрын тосны салбарт баримтлах бодлого зэрэг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлыг шууд хөнддөггүй бодлогын баримт бичгүүд байна.

Хүснэгт 103: УИХ-ын тогтоол, батлан гаргасан бодлогын баримт бичгийн тоо, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хөндсөн баримт бичгийн тоо

Он	Тогтоолын тоо	Бодлогын баримт бичиг баталсан тогтоолын тоо	Тэдгээрээс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан баримт бичгийн тоо
2011	67	9	4
2012	131	8	1
2013	75	6	-
2014	88	11	-
2015	119	14	4
2016	132	7	1
2017	86	4	1
2018	89	4	1
2019	106	4	1
2020 ¹⁰¹	89	3	3
Бүгд	982	70	16

Эх үүсвэр: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем - <https://www.legalinfo.mn/>

¹⁰¹ 2020 оны 10 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар.

Хууль хэрэгжих хугацаанд Монгол Улсын статистикийн салбарыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг 2011, 2017 онд хоёр удаа батлан гаргахдаа жендэрийн статистик мэдээллийн асуудлыг тусгасан нь ЖЭТБХТХ-ийн 5.1.5-д заасан жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэх чухал алхам болжээ.

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд 3 удаа (2012, 2016, 2020 онд) Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг УИХ-аас батлан гаргасны бүгдэд нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай холбогдох заалтууд тусгагджээ. УИХ-аас жил бүр дараа оны Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийг батлан гаргадаг бөгөөд 2012, 2019 онд Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгайлсан зорилт, арга хэмжээг тусгажээ.

Хүснэгт 104: УИХ-аас батлан гаргасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан баримт бичиг, тэдгээрийн холбогдох заалтууд

2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уур амьсгалын өөрчлөлтийн үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2011 оны 2 дугаар тогтоол). Хөтөлбөрт заасан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ дараах зарчмыг баримтална: 2.4.6. шударга, ил тод байдлыг хангах, хүний эрх, <u>жендэрийн тэгш байдлыг эрхэмлэх</u>. 2. Монгол Улсын гадаад бодлогын үзэл баримтлал (УИХ-ын 2011 оны 10 дугаар тогтоол). Монгол Улс бусад улстай харилцахдаа бие биеийн тусгаар тогтнол, бүрэн эрх, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, хилийн халдашгүй дархан байдал, өөртөө засан тогтнох бүрэн эрхийг харилцан хүндэтгэх, дотоод хэрэгт үл оролцох, маргаантай асуудлыг эв зүйгээр шийдвэрлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, эрх тэгш, харилцан ашигтай хамтран ажиллах зэрэг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Дүрэмд тодорхойлж, нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн олон улсын эрх зүйн зарчим, хэм хэмжээ, түүнчлэн хоёр талын харилцааны үндсэн баримт бичгүүдэд заасан бусад зарчмыг удирдлага болгоно (2.6). 3. Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2012 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэл батлах тухай (УИХ-ын 2011 оны 39 дүгээр тогтоол). ҮХЦБ-ын 4.2.1 дэх заалт. Бүх шатны боловсролын хөтөлбөрийн агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох. 4. Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2011-2015 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2011 оны 59 дүгээр тогтоол). 4.1.3.10.жендэрийн статистикийн аргачлалыг боловсруулах, мөрдөх. 5.4.2.1.нийгмийн салбарын статистикийг боловсронгуй болгох, үүний дотор захиргааны статистик мэдээллийн хамрах хүрээ, чанарыг сайжруулна. Захиргааны мэдээллийг албан ёсны статистикт ашиглах ажиллагааг сайжруулна. Олон улсын нийтлэг арга зүйд нийцсэн жендэрийн статистикийг бий болгоно. 5.4.3.4.захиргааны мэдээллээс гарч байгаа үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох. 5.4.4.2.салбарын үзүүлэлтүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, жендэрийн үзүүлэлтүүдийг тогтмол гаргаж хэвшинэ;
2012	<ol style="list-style-type: none"> 1. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2012-2016 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөр (УИХ-ын 2012 оны 37 дугаар тогтоол). Хүний жам ёсны заяагдмал эрх, хувийн өмч, төрийн хязгаарлагдмал оролцоо, төрийн нээлттэй, иргэдэд хянагдах тогтолцоо, иргэний нээлттэй нийгэм, жендэрийн тэгш байдал зэрэг тулгуур үнэт зүйлсийг шалгуур болгон... Монгол Улсын Засгийн газрын 2012-2016 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг тодорхойлж байна. Нэг. Ажилтай, орлоготой Монгол хүн. Жендэрийн зохистой харьцаа алдагдсан салбарыг онцгой анхаарч ажиллана. Тав. Эрх чөлөөтэй Монгол хүн. Төр засгийг түмэн олондоо тунгалаг, нээлттэй болгож, хариуцлага, хяналтыг төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим болгон мөрдүүлж, хүнд сурталгүй, авлигаас ангид төрийн үйлчилгээг бий болгож, улмаар төрийн албыг нийтийн алба, төрийн үйлчилгээг нийтийн үйлчилгээ болгон үндсээр нь өөрчилж, хууль дээдлэн, хүн бүр эрх тэгш, эх орондоо, аймаг, хотдоо сайхан амьдрах нийгмийг цогцлоход энэ чиглэлийн эрхэм зорилго оршино.
2015	<ol style="list-style-type: none"> 1. Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого /2014-2024 он/ (УИХ-ын 2015 оны 12 дугаар тогтоол) Хоёр. Боловсролын хөгжлийн талаар баримтлах зарчим 2.1.5.

	<p>боловсролын байгууллагын үйл ажиллагаа нь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, иргэдийн эрх ашиг, эрүүл мэнд, ёс суртахуун, нийгмийн аюулгүй байдалд харшлахгүй байх; Гурав. Боловсролын хөгжлийн стратеги, удирдлага, зохион байгуулалт 3.12. Боловсролын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого боловсруулж, үе шаттай хэрэгжүүлнэ.</p> <p>2. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/ (УИХ-ын 2015 оны 53 дугаар тогтоол) Хоёр. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын зарчим 2.1.4. эрэгтэй, эмэгтэй даатгуулагчийн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насны доод хязгаар ижил байх;</p> <p>3. Төрөөс хүнс, хөдөө аж ахуйн талаар баримтлах бодлого батлах тухай (УИХ-ын 2015 оны 104 дүгээр тогтоол) Долоо. Хүний нөөц 7.1.4.малчид, тариаланчдын ая тухтай амьдрах, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, малчин эмэгтэйчүүд, залуу малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, малчид, тариаланчдын залгамж халааг бэлтгэх;</p> <p>4. Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2016 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэл батлах тухай (УИХ-ын 2011 оны 52 дугаар тогтоол). 15.12. Төрөөс залуучуудын талаар баримтлах бодлогыг шинэчилж, залуучуудын асуудлыг гэр бүл, хүүхэд, эмэгтэйчүүд, хүн амын хөгжлийн бодлоготой уялдуулах.</p>
2016	<p>1. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2016-2020 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөр (УИХ-ын 2016 оны 45 дугаар тогтоол). 3.3.27. Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ. 5.1.7. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ. 5.3. Шүүх эрх мэдлийн байгууллагын тогтолцоог боловсронгуй болгож, хүний эрх, эрх чөлөөний баталгааг хангах чиглэлээр: Хууль заавал хэрэгждэг, хүн бүрд эрх тэгш, алагчлалгүй, шударга үйлчилдэг, итгэл хүлээсэн хүний эрхийн мэдрэмжтэй, шударга ёсны засаглалыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтална. 5.4. Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, нийгмийн дэг журмыг хангах чиглэлээр: Чанд сахилга бат, дэг журамд суурилсан хүнлэг, иргэндээ ээлтэй, улсдаа түшигтэй, хууль хэлбэрэлтгүй мөрдөгдсөн хуулийн байгууллагыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтална. 5.4.1. Хуулийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг ил тод, нээлттэй болгож, иргэдэд чирэгдэлгүй, ялгаваргүй, тэгш, шударгаар үйлчлэх эрх зүйн орчныг цогцоор нь бүрдүүлнэ. 5.4.2. Хууль алагчлалгүй үйлчлэх зарчмыг чанд баримтална. Хэн нэгэнд ялгавартай хандах, давуу байдал олгосон хуулийн байгууллагын албан тушаалтанд оногдуулах сахилгын, захиргааны болон эрүүгийн хариуцлагыг чангатгана.</p>
2017	<p>1. Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2017 оны 38 дугаар тогтоол). 1.2.Хөтөлбөрийн үр дүнд бий болох статистикийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нь дараах үндсэн шалгуур, зарчмыг хангасан байна: 1.2.7.жендэрийн мэдрэмжтэй байх: статистикийн мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тархаах зэрэг бүх үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг хамтад нь авч үзэх; 2.6.1.4.захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, жендэрийн статистикийн үзүүлэлтэд үндэслэж, дүн шинжилгээ хийх;</p>
2018	<p>1. Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2019 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэл батлах тухай (УИХ-ын 2018 оны 37 дугаар тогтоол). 16.9. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх.</p>
2019	<p>1. Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөө (УИХ-ын 2019 оны 106 дугаар тогтоол). 3.1.2. Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих, Улсын Их Хурал дахь эмэгтэй гишүүдийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх механизмыг бүрдүүлж, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг төлөвшүүлэх;</p>
2020	<p>1. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого (УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоол). Зорилт 2.1. Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, боловсролыг хувь хүний хөгжил, гэр бүлийн амьдралын баталгаа, улс орны хөгжлийн суурь болгон насан туршдаа суралцахуйн тогтолцоог бэхжүүлнэ. I үе шат (2021-2030): Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших эрх тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцооны шинэчлэлийн үе. 2.Иргэн бүрд</p>

	<p>чанартай боловсрол эзэмших эрх тэгш боломж бүрдүүлэн, тэгш хамруулж, бүх шатны боловсролын залгамж холбоог хангаж, сургалт, үйл ажиллагааны чанарыг дээшлүүлсэн байна. Зорилт 3.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнес эрхлэх арга, үр чадварыг хөгжүүлж, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлнэ. I үе шат (2021-2030): 4.Нийгмийн бүх салбарт тэгш бус байдлыг багасгаж, дундаж орлоготой иргэдийн тоог нэмэгдүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлнэ.</p> <p>2. Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл (УИХ-ын 2020 оны 23 дугаар тогтоол). Зорилго 2. Нийгмийн суурь үйлчилгээг тэгш, хүртээмжтэй, чанартай хүргэх тогтолцоог бэхжүүлж, эрдэм мэдлэгтэй, эрүүл чийрэг, нийгмийн идэвхтэй, хүнлэг, ёс суртахуунтай, дэлхийд үнэлэгдэх Монгол хүнийг төлөвшүүлж, гэр бүлд ээлтэй хүний хөгжлийн цогц бодлого хэрэгжүүлнэ. Зорилт 2.1.Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцоог бэхжүүлнэ.</p> <p>3. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөр (УИХ-ын 2020 оны 24 дүгээр тогтоол). 2.3.Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцоог бэхжүүлнэ. 4.2.7.Бүх нийтэд хүний эрх, жендэрийн боловсрол олгох үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого баримтална. 4.2.8.Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлж, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд эмэгтэйчүүд үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор хангана.</p>
--	---

ЖЭТБХтХ батлагдсан 2011 онд хуулийн төсөл буцаах тухай болон хууль хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай тогтоол гарсныг энд дурдах нь зүйтэй.

1. Хуулийн төсөл буцаах тухай (УИХ-ын 2011 оны 5 дугаар тогтоол). Монгол Улсын Засгийн газраас 2009 оны 7 дугаар сарын 03-ны өдөр Улсын Их Хуралд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн Зар сурталчилгааны тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Иргэний хуульд нэмэлт оруулах тухай, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Хууль, Улсын Их Хурлын бусад шийдвэрийн төсөл боловсруулах, өргөн мэдүүлэх журмын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төслүүдийг нэгдсэн хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонх хэлэлцэх шаардлагагүй гэж үзсэн тул хууль санаачлагчид нь буцаасугай.
2. Хууль хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай (УИХ-ын 2011 оны 6 дугаар тогтоол). Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль баталсантай холбогдуулан Монгол Улсын Их Хурлаас ТОГТООХ нь: (1.) Дагаж мөрдөж байгаа хууль тогтоомжийн зүйл, заалтыг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжтой нийцүүлэх арга хэмжээ авахыг Монгол Улсын Засгийн газар /С.Батболд/-т даалгасугай. (2.) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангахын тулд тухайн салбар өөрийн онцлогт тохируулах хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, 2016 он хүртэл хугацаанд багтаан хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулахыг Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Үндсэн хуулийн цэц, шүүх, прокурорын байгууллагын ажлын албанд үүрэг болгосугай. (3.) Энэ тогтоолын биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо /Д.Очирбат/-нд даалгасугай.

ЖЭТБХтХ-ийн төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийг УИХ-аас хэлэлцэн батлаагүй нь ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулж иржээ. Тухайлбал, Зар сурталчилгааны тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төслийг хэлэлцэн батлаагүй нь хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг

хамгаалах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хяналт тавих үүргийг Засгийн газраас хэрэгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж өгчээ.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай заалтыг тусгасан байдал

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн сүүлийн 10 жилийн хугацаанд УИХ-аас 447 хуулийг батлан гаргаснаас 194 нь хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай болон хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулиуд байгааг хасаж тооцвол, 253 хуулийг УИХ-аас батлан гаргажээ.

Эдгээр 253 хуулийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зохицуулалтыг агуулж байгаа байдлаар нь дараах байдлаар ангилж авч үзлээ:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шууд чиглэгдсэн: Суурь хууль буюу ЖЭТБХТХ, ЖЭТБХТХ-ийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль (2011);
2. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг шууд агуулсан: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2016), Сонгуулийн тухай хууль (2015); Төрийн албаны тухай хууль (2017) гэх мэт.
3. Жендэрийн холбогдолтой: Улсын бүртгэлийн ерөнхий хууль (2018), Иргэний улсын бүртгэлийн тухай хууль (2018), Цагдаагийн албаны тухай хууль (2018) гэх мэт.
4. Жендэрийн холбогдолгүй: тодорхой салбарын зохицуулалтын хуулиуд, тухайлбал, Хөрс хамгаалах, цөлжилтөөс сэргийлэх тухай хууль (2012), Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хууль (2014), Малын генетик нөөцийн тухай (2017), Хэмжил зүйн тухай хууль (2019) гэх мэт.

Ийнхүү ангилж авч үзэхэд 2011-2020 оны хүртэлх хугацаанд батлагдсан 253 хуулийн 140 нь жендэрийн холбогдолгүй буюу тодорхой салбарын зохицуулалтын хуулиуд байжээ. Ийнхүү авч үзэхэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг шууд агуулсан, жендэрийн холбогдолтой 74 хууль батлагдан гарчээ. Төсвийн тухай хуультай холбоотой 37 хууль батлагдсаныг дараагийн хэсэгт тусад нь авч үзэх болно.

Хүснэгт 105: УИХ-аас батлан гаргасан хуулийн тоо

Он	Батлан гаргасан хуулийн тоо - бүгд	Хууль хүчингүй болсонд тооцох болон хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль	Тодорхой салбарын зохицуулалтын хууль	Төсвийн тухай хууль	Суурь хууль болон түүнийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль	Жендэрийн үзэл баримтлалыг шууд агуулсан болон жендэрийн холбогдолтой хууль
2011	38	13	10	4	2	9
2012	55	25	12	5		13
2013	32	15	10	4		3
2014	21	3	12	4		2
2015	54	21	22	4		7
2016	59	27	20	3		9
2017	68	33	18	4		13
2018	35	17	7	4		7
2019	50	29	12	4		5
2020	35	11	17	1		6
Бүгд	447	194	140	37	2	74

Эх үүсвэр: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем - <https://www.legalinfo.mn/>

Жендэрийн үзэл баримтлалыг шууд агуулсан болон болон жендэрийн холбогдолтой хуулиудыг ЖЭТБХТХ-ийн 5 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого болон Хоёрдугаар бүлэгт заасан төрийн байгуулал, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хүрээнд хамааруулан ангилж авч үзсэн.

Хүснэгт 106: Жендэрийн үзэл баримтлалыг шууд агуулсан болон жендэрийн холбогдолтой хуулиуд, ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалттай хамаарах байдлаар

ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалт	Хуулийн тоо	Холбогдох хуулиуд
5.1.1. Жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	12	Нотариатын тухай (2011) Нийгмийн халамжийн тухай (2012) Монгол Улсын шүүхийн тухай (2012) Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай (2012) Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай (2013) Төлбөрийн чадваргүй яллагдагчид үзүүлэх хууль зүйн туслалцааны тухай (2013) Ахмад настны тухай (2017) Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай (2017) Биеийн тамир, спортын тухай (2017) Донорын тухай (2018) Согтуурах, мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх тухай (2018) Өмгөөллийн тухай (2019)
5.1.2. Ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	8	Шүүхийн иргэдийн төлөөлөгчийн эрх зүйн байдлын тухай (2012) Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар, дархлалын олдмол хомсдолоос сэргийлэх тухай (2012) Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай (2013) Монголын улаан загалмай нийгэмлэгийн эрх зүйн байдлын тухай (2016) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай (2016) Цагдаагийн албаны тухай (2017) Зөрчлийн тухай (2017) Өргөн нэвтрүүлгийн тухай (2019)
5.1.3. Төрийн хариуцлагын зарчим	12	Захиргааны ерөнхий хууль (2015) Эрүүгийн хууль (2015) Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай (2016) Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай (2017) Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай (2017) Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай (2017) Прокурорын тухай (2017) Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай (2019) Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай (2020) Төрийн аудитын тухай (2020) Монгол Улсын их хурлын тухай (2020) Монгол Улсын их хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай (2020)
5.1.4. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	5	Хууль тогтоомжийн тухай (2015) Нийтийн сонголын тухай (2015) Ард нийтийн санал асуулгын тухай (2016) Зөвлөлдөх санал асуулгын тухай (2017) Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай (2020)

ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалт	Хуулийн тоо	Холбогдох хуулиуд
5.1.5. Жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	7	Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай (2011) Зээлийн мэдээллийн тухай (2011) Шилэн дансны тухай (2014) Улсын бүртгэлийн ерөнхий хууль (2018) Иргэний улсын бүртгэлийн тухай (2018) Эд хөрөнгийн эрхийн улсын бүртгэлийн тухай (2018) Хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн тухай (2018)
6. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох	2	Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай (2012) Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай (2016)
8. Улс төрийн хүрээ	3	Сонгуулийн тухай (2015) Монгол Улсын Их хурлын сонгуулийн тухай (2019) Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай (2020)
9. Эдийн засгийн хүрээ	7	Хадгаламж, зээлийн хоршооны тухай (2011) Төсвийн тухай (2011) Зээлийн батлан даалтын сангийн тухай (2012) Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай (2012) Инновацийн тухай (2012) Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай (2017)
10. Төрийн алба	3	Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай (2012) Шүүхийн захиргааны тухай (2012) Төрийн албаны тухай (2017)
11. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа	1	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай (2011)
11. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа 14. Гэр бүлийн харилцаа	1	Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай (2012)
12. Соёл, боловсролын салбар	4	Дээд боловсролын санхүүжилт, суралцагчдын нийгмийн баталгааны тухай (2011) Номын сангийн тухай (2014) Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай (2018) Ерөнхий боловсролын сургуулийн хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээний тухай (2019)
13. Эрүүл мэндийн салбар	5	Эрүүл мэндийн тухай (2011) Хүнсний тухай (2012) Эрүүл мэндийн даатгалын тухай (2015) Эрүүл ахуйн тухай (2016) Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай (2016)
14. Гэр бүлийн харилцаа	4	Хүүхэд харах үйлчилгээний тухай (2015) Хүүхдийн эрхийн тухай (2016) Хүүхэд хамгааллын тухай (2016) Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай (2017)
Бүгд	74	

Жендэрийн үзэл баримтлалыг шууд агуулсан болон жендэрийн холбогдолтой хуулиудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, зарчим бодлогыг тодорхойлох түлхүүр үгс болох “жендэр”, “тэгш эрх”, “эрх тэгш байдал”, “хүний эрх, эрх чөлөө”, “ялгаварлан гадуурхахгүй байх”, “хүйс”, “эрэгтэй, эмэгтэй” зэрэг үгээр тухайн хуульд хайлт хийж, илэрцүүдээр нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зүйл заалт орсон эсэхийг тодорхойлсон. Ийнхүү тодорхойлоход 2011-2020 оны хооронд УИХ-аас батлан гаргасан жендэрийн үзэл баримтлал болон жендэрийн зарим асуудлыг агуулсан 74 хуулийн 50-д нь буюу 67.6%-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай зүйл, заалт оржээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХтХ-ийг хуулийг 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 тэгш 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. Цаашид аливаа бодлогын баримт бичиг бүрийг боловсруулахдаа тэдгээрийг жендэрийн хамааралтай эсэхийг тодорхойлж, дүгнэлтэд үндэслэн шаардлагатай зүйл заалт, агуулга, зохицуулалтыг тусгах шаардлагатай байна.

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. 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 хэрэгтэй.

Бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох талаар заавар, журам байхгүй, тодорхойгүй явж ирсэн. ЖҮХ-ноос энэ байдалд дүгнэлт хийж, 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 нь зүйтэй.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах эрх зүйн орчинд бий болсон өөрчлөлт*

УИХ-ын түвшинд жендэрийн асуудлыг УИХ-ын Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооны эрхлэх асуудлын хүрээнд Тогтвортой хөгжлийн

зорилтын дэд хороо болон жендэрийн асуудлыг нэг зөвлөх, нэг референт хариуцан ажиллаж байна.

УИХ-аас 2015 онд батлан гаргасан Хууль тогтоомжийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 12.1-д заасны дагуу Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ыг батлан гаргасан байдаг. Уг аргачлалын 4.10-д “Хуулийн төслийн уялдаа холбоог шалгах” шалгах хэрэгслийн хүрээнд дараах асуултад хариулах замаар хуулийн төслийн уялдаа холбоог тогтооно, 4.10.13-д хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг тогтооно гэж заасан. Гэсэн хэдий ч аргачлалд хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг хэрхэн тодорхойлох талаарх тодорхой зааварчилгаа байхгүй явж иржээ. Үүнээс шалтгаалан хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээ, судалгааны тайлангуудыг авч үзэхэд хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх гэдгийг “тийм”¹⁰², “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан, хүйсийн ялгаварлал байхгүй”¹⁰³, “хуулийн төслөөр хүйсийн ялгавартай байдал бий болгосон зүйл заалт байхгүй”¹⁰⁴, “байхгүй”¹⁰⁵, “хуулийн төсөлд тусгайлан зохицуулалт тусгагдаагүй бөгөөд энэ асуудлыг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүрээнд зохицуулах боломжтой”¹⁰⁶ гэх зэргээр харилцан адилгүй байдлаар дүгнэжээ. Энд авч үзсэн үнэлгээний тайлангуудад эдгээр дүгнэлтийг юунд үндэслэн хэрхэн өгсөн талаарх тайлбар өгөөгүй байна.

Түүнчлэн Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийг 2020 оны 5 дугаар сарын 7-ны өдөр УИХ-аас батлан гаргасан. 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 зүйл, заалт тусгагдаагүй байна. ЖҮХ-ноос Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийн төсөлд саналаа өгч байсан боловч хуулийн төслийг боловсруулсан Үндэсний хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага буюу Үндэсний хөгжлийн газар, УИХ дахь холбогдох байнгын хороо, гишүүдийн дундах энэ талын ойлголт, мэдлэг хангалтгүй байгаагаас эдгээр саналыг хүлээн авч хуульд тусгаагүй ажээ.

Хуулийн 9.4.1-д хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн үйл ажиллагааг улс, салбар, салбар хоорондын болон бүс болон орон нутгийн хэмжээнд нэгтгэн зохион байгуулж, нэгдсэн арга зүй, удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах чиг үүргийг Үндэсний хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хэрэгжүүлнэ гэж заажээ. Мөн хуулийн 10.1.3-д хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичгийг боловсруулахдаа бодлогын хувилбаруудад хүний хөгжлийн, эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн урьдчилсан үнэлгээ болон байгаль орчны нөлөөллийн урьдчилсан үнэлгээ, урт, дунд, богино хугацааны

¹⁰² “Мөнгө угаах болон терроризмыг санхүүжүүлэхтэй тэмцэх тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн судалгааны тайлан”, 2017 он.

¹⁰³ “Монгол Улсын хүүхэд бүрд хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж буюу “хүүхдийн мөнгө” олгох тухай УИХ-ын тогтоолын төслийн үр нөлөөний судалгаа”, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, 2018 он.

¹⁰⁴ “Хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга: Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх үнэлгээний тайлан”, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн Хууль зүйн судалгааны төв, 2017 он.

¹⁰⁵ “Хууль тогтоомжийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх ажлын тайлан”, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, 2019 он.

¹⁰⁶ “Хөрөнгийн үнэлгээний тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үр нөлөө үнэлэх судалгааны тайлан”, Сангийн яам, 2019 он.

хөгжлийн бодлоготой уялдах байдлын үнэлгээ, үр ашгийн урьдчилсан тооцоо хийнэ гэж заасан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Хэдийгээр хууль, тогтоомжийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг үнэлж дүгнэх шаардлагыг 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. Иймд хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхэд хэрхэн үнэлгээ дүгнэлт өгөх талаар ЖҮХАА-наас 2019 онд боловсруулж, холбогдох талаар хэлэлцүүлсэн “Хууль тогтоомжийн жендэрийн үнэлгээ хийх удирдамж, аргачлал”-ыг УИХ-ын Тамгын газар, ХЗДХЯ-тай хамтран эцэслэн албажуулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийг 2020 оны 5 дугаар сарын 7-ны өдөр УИХ-аас батлан гаргасан. 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 зүйл, заалт тусгагдаагүй байна. Иймд хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор дагалдан гарах журам, нэгдсэн арга зүйн баримт бичигт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмыг тусгах чиглэлд ЖҮХАА-наас Үндэсний хөгжлийн газартай хамтран ажиллах шаардлагатай байна. Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийн 10.1.3-д “байгаль орчны” гэсний өмнө “жендэрийн тэгш байдлын” гэж нэмж оруулах шаардлагатай. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын хувьд хамгийн чухал зүйл нь төрийн, засаг захиргааны аливаа түвшний шийдвэр эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, хүсэл тэмүүллийн хувьд ямар нөлөөлөл, үр дагавартай болохыг урьдчилан тооцоолж эдгээр хэрэгцээ, хүсэл тэмүүлэлд нийцтэй болгох явдал юм. Үүнтэй холбогдуулан Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой заавар журамд хууль тогтоомжийн төсөл, түүн дотор төсвийн саналыг үнэлэх жендэрийн дүн шинжилгээний журмыг багтаах хэрэгтэй.

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 хэрэгтэй.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг үйл ажиллагааны санхүүжилт

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдсанаас хойш 2011-2019 онуудад жендэрийн асуудлаар 12,469.8 мянган ам.долларын хөрөнгө зарцуулсны 452.0 ам.долларыг

буюу 3.6 хувийг улсын төсвөөс санхүүжүүлсэн бол 96.4 хувийг Хөгжлийн албан ёсны туслалцааны хүрээний түншлэгчид олгожээ.¹⁰⁷

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.

УИХ-аас эмэгтэй, эрэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгэм, эрх зүйн болон төрийн бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилт, төлөвлөсөн үр дүнгийн хэрэгжилтийг хангахуйц хөрөнгө батална гэсэн заалтын хэрэгжилтийг зөвхөн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санхүүжилтээр авч үзэхэд хангалтгүй явж иржээ.

ЖЭТБХТХ батлагдсанаас хойш 2011-2016 оны хүртэлх хугацаанд үндэсний хөтөлбөрүүдийн санхүүжилтийг жил бүрийн улсын төсөвт тусгалгүй явж иржээ. 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 Монгол Улсын 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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал*

УИХ нь ЖЭТБХТХ-д заасны дагуу хоёр жил тутамд Засгийн газраас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн тайланг хэлэлцэн, дүгнэлт гаргах бүрэн эрхтэй хэдий ч өнөөг хүртэл нэг ч удаа тайлан илтгэлийг хэлэлцсэн удаа байхгүй байна. ЖЭТБХТХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 5.1.4 заалтын хэрэгжилтийг үнэлэх боломжийг хязгаарлаж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх Монгол Улсын ХЭҮК-ын илтгэлийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал*

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.9-д ХЭҮК нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг. Мөн хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.11-д ХЭҮК нь Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл боловсруулж, Улсын Их Хуралд хүргүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ гэж заажээ.

Түүнчлэн хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1-д “Комисс Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийг жил бүрийн эхний улиралд багтаан Улсын Их Хуралд хүргүүлнэ”, 9.2-д “Комиссын илтгэлийг жил бүрийн Улсын Их Хурлын хаврын ээлжит

¹⁰⁷ “Монгол Улс: Жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн түвшин (Сүүлийн үеийн тоо баримтаар)”, Жендэрийн үндэсний хороо, 2020 он.

чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцэж, илтгэлээр өгсөн санал, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар Улсын Их Хурал тогтоол гаргана” гэж тус тус заасан байдаг.

Дээрх заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд ХЭҮК Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийг 2002 оноос гаргаж байгаа бөгөөд 2020 оны байдлаар 19 дэх илтгэлийг гаргаад байна. ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн 2011 оноос хойших хугацаанд Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлүүдийг авч үзэхэд Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэл (2014)-д Гэр бүлийн хүчирхийллээс үүдэлтэй эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрхийн зарим асуудал, Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын зарим асуудал, 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 тус тус авч үзжээ.

ХЭҮК нь ЖЭТБХТХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4.6-д заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх илтгэл гэдэг утгаар бус Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.11-д заасан Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийн хүрээнд уг асуудлыг тусгаж, УИХ-аар хэлэлцүүлж иржээ.

УИХ-аас Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай 2019 оны 62 дугаар тогтоолын 1 дэх заалтад Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах чиглэлээр дараах асуудалд анхаарал хандуулж, холбогдох арга хэмжээг авч ажиллахыг Монгол Улсын Засгийн газар /У.Хүрэлсүх/-т даалгасугай гэсний дотор 7.6-д Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж Жендэрийн үндэсний хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэх гэжээ. Энэ хүрээнд ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх энэхүү ажил хийгдэж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *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 тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал*

Төрийн албаны тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.2-д ТАЗ үйл ажиллагаагаа Улсын Их Хуралд тайлагнана гэж заасны дагуу үйл ажиллагаагаа тайлагнаж байгаа хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4-д заасны дагуу 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 нэг ч удаа УИХ-аар хэлэлцүүлж, дүгнэлт гаргуулж байгаагүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 4: *Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал*

Монгол Улсын Засгийн газраас Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (CEDAW)-ын хэрэгжилтийн талаарх тав, зургаа, долоодугаар илтгэлийг хамтатган 2008 оны 9 дүгээр сард хүргүүлж, хэлэлцүүлсэн¹⁰⁸. Илтгэлтэй холбоотой гаргасан Конвенцын хорооны дүгнэлт, зөвлөмжийн¹⁰⁹ дагуу 8, 9 дүгээр илтгэлийг статистик мэдээлэл, баримт жишээг 2004-2009, 2010-2014 онуудаар зааглан хамруулж оруулсан ба нарийвчилсан статистик мэдээллийг нэмэлтээр хавсарган бэлтгэсэн. Тус илтгэлийг бэлтгэх ажлын хэсгийг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2014 оны 6 дугаар сарын 3-ны өдрийн 77 дугаар захирамжаар байгуулж, захирамжийн дагуу Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын алба энэхүү илтгэлийг бэлтгэх ажлыг удирдан зохион байгуулжээ. Илтгэлийг 2014 оны 9 дүгээр сард Конвенцын хороонд хүргүүлж, Конвенцын хороо 2016 оны 2 дугаар сард хянан үзэж, 3 дугаар сард дүгнэлт, зөвлөмж өгч байжээ.

Монгол Улсын ээлжит 8 ба 9 дүгээр илтгэлийн талаарх ажиглалтын дүгнэлтүүдэд дараах дүгнэлт, зөвлөмжийг өгчээ. Үүнд:

- Конвенцын хороо нь энэхүү Конвенцын заалтуудыг системтэйгээр үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэхийг Гишүүн оронд уриалж байна. Иймд Конвенцын хороо энэхүү дүгнэлтийг хэрэгжүүлэх зорилгоор өөрийн албан ёсны хэл дээр Засгийн газар, яамд, УИХ, шүүхийн байгууллага зэрэг төв, бүс нутгийн болон орон нутгийн бүхий л холбогдох байгууллагуудад түгээхийг Гишүүн оронд зөвлөж байна.¹¹⁰
- Конвенцын хороо дараагийн ээлжит 10 дугаар илтгэлээ 2020 оны 3 дугаар сард ирүүлэх хүсэлтийг Гишүүн оронд тавьж байна.¹¹¹

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн 2011 оноос хойших хугацаанд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх илтгэлийг нэг удаа буюу 2014 онд гаргажээ. ЖЭТБХТХ-ийн 15.1.4-д Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайланг УИХ 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ-ийн 15.1.4-д заасан УИХ-ын бүрэн эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байна.

Хүснэгт 107: ЖЭТБХТХ-ийн 5.1.4-д заасан тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж дүгнэлт гаргаж буй байдал

Заалт	Тайлан, илтгэл	Хэлэлцсэн байдал	Дүгнэлт гаргасан байдал
5.1.4.a	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайлан	Засгийн газраас тайланг гаргаж хэлэлцүүлж байгаагүй.	-
5.1.4.6	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай	Уг агуулгаар нь бус Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийн хүрээнд 13 дахь (2014), 16 дахь (2017), 18	УИХ-аас Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай 2019 оны 62

¹⁰⁸ CEDAW/C/SR.858 and 859

¹⁰⁹ CEDAW/C/MNG/CO/7/08-57534(E)301008

¹¹⁰ Монгол Улсын ээлжит найм ба есдүгээр илтгэлийн талаарх ажиглалтын дүгнэлтүүд. 42 дугаар параграф

¹¹¹ Монгол Улсын ээлжит найм ба есдүгээр илтгэлийн талаарх ажиглалтын дүгнэлтүүд. 46 дугаар параграф

	холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх Монгол Улсын ХЭҮК-ын илтгэл	дахь (2019), 19 дэх илтгэл (2020)-д тус тус энэ асуудлыг хөндөж УИХ-аар хэлэлцүүлсэн.	дугаар тогтоолоор ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж, ЖҮХ-ны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэх үүргийг Засгийн газарт өгсөн.
5.1.4.в	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 тайлан	ТАЗ-өөс тайланг гаргаж, УИХ-аар хэлэлцүүлж байгаагүй.	-
5.1.4.г	Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайлан	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх илтгэлийг нэг удаа буюу 2014 онд гаргасан. Хуульд заасны дагуу 2 жил тутам хэлэлцэж байгаагүй.	8, 9 дэх удаагийн илтгэлийг УИХ-аар хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан талаарх мэдээлэл байхгүй.

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 тодорхойлогчид буюу УИХ-ын түвшинд асуудлыг тавьж, хэлэлцүүлж дүгнэлт гаргуулж чадахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад хүргэж байна.

УИХ-аас 2020 онд батлан гаргасан Монгол Улсын Их хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 114 дүгээр зүйлийн 114.2-д заасны дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх 4 тайлан илтгэлийг УИХ-ын Байнгын хороод өөрийн харьяаллаар хэлэлцэх зохицуулалтыг тогтоосон аж. Үүнд:

114.2.4. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайланг Нийгмийн бодлогын байнгын хороо 2 жил тутам;

114.2.5. 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 тайланг Төрийн байгуулалтын байнгын хороо 2 жил тутам;

114.2.6. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайланг Нийгмийн бодлогын байнгын хороо 2 жил тутам;

114.2.11. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэлийг Нийгмийн бодлогын байнгын хороо 2 жил тутам.

Иймд цаашид хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчмыг хэрэгжүүлж ажиллахад онцгой анхаарах хэрэгтэй байна.

Заалт 15.1.5. Хуульд заасан бусад бүрэн эрх

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 25 дугаар зүйлийн 1.8 дахь хэсэгт УИХ нь хууль, Улсын Их Хурлын бусад шийдвэрийн биелэлтийг хянан шалгах асуудлыг өөрийн онцгой бүрэн эрхэд хадгалж шийдвэрлэнэ гэж заасан байдаг. ЖЭТБХТХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4 дэх заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь УИХ Үндсэн хуулиар олгогдсон хууль тогтоомжийн биелэлтийг хянан шалгах онцгой бүрэн эрхээ зохих хэмжээгээр хэрэгжүүлээгүй ирснийг илтгэж 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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд тусгаж буй байдал

УИХ-аас жил бүр дараа онд Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийг батлан гаргадаг бөгөөд 2012, 2019 онд Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгайлсан зорилт, арга хэмжээг тусгажээ. Тухайлбал:

Хүснэгт 108: Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тусгайлсан зорилт, арга хэмжээг тусгасан байдал

Үндсэн чиглэл, тогтоолын огноо, дугаар	Зорилго, зорилт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт, хөрөнгийн эх үүсвэр, хариуцах байгууллага
Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2012 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэл - УИХ-ын 2011 оны 39 дүгээр тогтоол	Дөрөв. Хүний хөгжлийг хангах нийгмийн бодлого Зорилт-11. Сургалтын орчныг олон улсын стандартад нийцүүлэхэд түлхүү анхаарч, бүх шатны боловсролын хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, боловсролын үйлчилгээнд тэгш хамрагдах боломжийг бүрдүүлнэ.	Бүх шатны боловсролын хөтөлбөрийн агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох (ҮХЦБ-ын 4.2.1 дэх заалт)	Хэрэгжилтээр, хөрөнгө тавигдаагүй, БСШУЯ
Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2019 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэл - УИХ-ын 2018 оны 37 дугаар тогтоол	Дөрөв. Хүний хөгжлийг дэмжих нийгмийн бодлого Зорилт 16. Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх (МУТХҮБ-2030-ын 2.2, ЗГҮАХ-ийн	Үйл ажиллагааны хэрэгжилт, хувиар, 0.1 тэрбум төгрөг Улсын төсөв, ХНХЯ

хэрэгжүүлнэ. (3.3.27, 5.1.7 дахь заалт)

Эх үүсвэр: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем - <https://www.legalinfo.mn/>

Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх 2013-2018 онд үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгайлсан зорилт, арга хэмжээг тусгаагүй хэдий ч эдийн засаг, нийгмийн бодлогын хүрээнд хүний хөгжил, нийгмийн хамгаалал, зорилтот бүлэгт чиглэсэн арга хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс, хүний эрх, эрх чөлөөг хангахтай холбоотой зорилт, арга хэмжээ тусгагдаж иржээ.

Засгийн газраас 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. Энэ нь ЖЭТБХТХ-ийн төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүрснийг харуулж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгаж буй байдал

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн сүүлийн 10 жилийн хугацаанд Засгийн газраас 2,279 тогтоол гаргаснаас 152 нь бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө батлах тухай тогтоол байжээ. Эдгээр 152 бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг өмнөх 15 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хэсэгт авч үзсэнчлэн ангилж авч үзэхэд 2 нь суурь бодлого хөтөлбөр, 87 нь тодорхой салбарын бодлого, хөтөлбөр, 63 нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгасан байх шаардлагатай бодлого, хөтөлбөрүүд байжээ.

Хүснэгт 109: Засгийн газрын тогтоолын тоо, бодлого, хөтөлбөр, стратеги, төлөвлөгөө баталсан тогтоолын тоо

Он	Засгийн газрын тогтоолын тоо - бүгд	Бодлого, хөтөлбөр, стратеги, төлөвлөгөө баталсан тогтоолын тоо	Суурь бодлого хөтөлбөр	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгасан байх шаардлагатай бодлого, хөтөлбөр	Тодорхой салбарын бодлого, хөтөлбөр
2011	211	14	-	6	8
2012	223	8	-	2	6
2013	254	8	1	4	3
2014	233	11	-	3	8
2015	200	14	-	6	8
2016	255	17	-	13	4
2017	188	26	1	11	14
2018	225	21	-	5	16
2019	269	24	-	9	15
2020 ¹¹²	221	9	-	4	5
Бүгд	2279	152	2	63	87

Эх үүсвэр: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем - <https://www.legalinfo.mn/>
¹¹² 2020 оны 10 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар.

Суурь бодлого, хөтөлбөр гэдэгт Засгийн газрын 2013 оны 34 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги, төлөвлөгөө (2013-2017), 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг авч үзсэн.

Жендэрийн холбогдолгүй салбарын бодлого, хөтөлбөр гэдэгт “Тээврийн ухаалаг системийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр” (2020), “Ахуйн үйлчилгээний салбарыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр” (2019), “Монгол судлалыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр” (2018), “төрөөс мэдээлэл, харилцаа холбооны хөгжлийн талаар баримтлах бодлого” (2017) зэрэг бодлого хөтөлбөрүүдийг авч үзлээ. Эдгээр бодлого хөтөлбөрүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой ямар нэг заалт ороогүй байгаа бөгөөд цаашид ЖЭТБХТХ-ийн 16.1.1-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах гэж заасны дагуу салбарын бодлого хөтөлбөр бүрийг Засгийн газраар хэлэлцүүлэхдээ тухайн бодлого жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгах шаардлагатай эсэх, шаардлагатай тохиолдолд энэ чиглэлийн арга хэмжээг тусгасан эсэхийг хянан үзэж, дүгнэлт өгсөн байх шаардлагыг тавих хэрэгтэй.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгасан байх шаардлагатай бодлого, хөтөлбөрүүд гэдэгт ЖЭТБХТХ-ийн 5 дугаар зүйлд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зарчим, бодлогыг хэрэгжүүлэх болон хуулийн 2 дугаар бүлэгт заасан харилцааг зохицуулах чиглэлээр гарсан бодлого хөтөлбөрүүдийг авч үзсэн.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг тусгасан байх 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 тусгаж өгчээ.

Хүснэгт 110: Жендэрийн холбогдолтой заалт оруулсан байх шаардлагатай гэж үзсэн бодлого, хөтөлбөр, стратеги, төлөвлөгөөний тоо, ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл заалтаар болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтыг тусгасан байдлаар

ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалт	Холбогдох бодлого, хөтөлбөр-ийн тоо	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтыг тусгасан	Тусгайлсан заалт байхгүй
-----------------------------------	-------------------------------------	---	--------------------------

ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалт	Холбогдох бодлого, хөтөлбөрийн тоо	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтыг тусгасан	Тусгайлсан заалт байхгүй
5.1.1. Жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний 2011-2012 оны төлөвлөгөө (2011) 2. Хүүхэд хамгааллыг бэхжүүлэх стратеги (2011-2015 он) төлөвлөгөө (2011) 3. Хүүхдийн хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2017) 4. Залуучуудын хөгжлийн үндэсний хөтөлбөр (2019) 5. Ахмад настны хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2019) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эрүүл хот, дүүрэг, сум, баг, ажлын байр, сургууль үндэсний хөтөлбөр (2011) 2. Эрүүл мэндийн даатгалын хөгжлийн урт хугацааны стратеги (2013) 3. Нээлттэй боловсролын “Нэг Монгол” үндэсний хөтөлбөр (2014) 4. Монгол малчин үндэсний хөтөлбөр (2020) 5. Ахмад настны төрөлжсөн асрамжийн шинэчлэлийн хөтөлбөр (2020)
5.1.2. Ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах хөтөлбөр (2011) 2. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах, туслалцаа үзүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2012) 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2017) 4. Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2019) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хорих ангийн төрөл, дэглэмийг нээлттэй болон хаалттай тогтолцоонд шилжүүлэх хөтөлбөр (2012)
5.1.3. Төрийн хариуцлагын зарчим	14	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл, сурталчилгааны хөтөлбөр (2012) 2. Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр (2014) 3. Ногоон хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2016) 4. Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016) 5. Дэлхийн Монголчууд хөтөлбөр (2016) 6. Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах үндэсний хөтөлбөр (2016) 7. Цахим засаглал үндэсний хөтөлбөр (2019) 8. Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулга батлах тухай (2019) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Олон нийт-цагдаагийн хамтын ажиллагаа хөтөлбөр (2015) 2. Гамшгийн эрсдэлийг олон нийтийн оролцоотой бууруулах (2015) 3. Төвлөрлийг сааруулах талаар төрөөс баримтлах бодлого (2016) 4. Хүн худалдаалахтай тэмцэх хөтөлбөр (2017) 5. Орчны эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр (2017) 6. Бүх нийтийн эрх зүйн боловсролыг дээшлүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2018)

ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалт	Холбогдох бодлого, хөтөлбөрийн тоо	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтыг тусгасан	Тусгайлсан заалт байхгүй
5.1.4. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	4	Байхгүй.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журам (2016) 2. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт болон захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам (2017) 3. Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого (2018) 4. Улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр боловсруулах нийтлэг журам (2018)
7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээ	1	1. Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд (2017)	
9. Эдийн засгийн хүрээ	6	1. Хоршоог хөгжүүлэх нийгмийн хэмжээний хөтөлбөр - III	<ol style="list-style-type: none"> 1. Компанийн засаглалыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2011) 2. Хувийн хэвшлийн хөгжлийг дэмжих үндэсний стратеги (2011) 3. Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги (2015) 4. Бичил бизнесийг дэмжих хөтөлбөр (2016) 5. Жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2019)
11. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ажилтай, орлоготой Монгол хүн үндэсний хөтөлбөр (2013) 2. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016) 3. Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги (2015) 4. Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр (2019) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сайн дадлагажигч хөтөлбөр (2016) 2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хөтөлбөр (2017)
12. Соёл, боловсролын салбар	7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зөв монгол хүүхэд хөтөлбөр (2013) 2. Мэргэжлийн болон техникийн боловсролыг хөгжүүлэх (2016-2021) үндэсний хөтөлбөр (2016) 3. Орлоготой оюутан үндэсний хөтөлбөр (2016) 4. Тогтвортой хөгжлийн боловсрол үндэсний хөтөлбөр (2018) 5. Сургуулийн хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2020) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Монгол уран бүтээл" үндэсний хөтөлбөр (2014) 2. Соёлын үйлдвэрлэл хөтөлбөр (2015)
13. Эрүүл мэндийн салбар	11	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр (2013) 2. Хүн амын хоол тэжээл үндэсний 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осол, гэмтлээс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2018) 2. Эрүүл хүнс-Эрүүл монгол хүн

ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зүйл, заалт	Холбогдох бодлого, хөтөлбөр-ийн тоо	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой заалтыг тусгасан	Тусгайлсан заалт байхгүй
		хөтөлбөр (2015) 3. Хотжилт ба эрүүл мэнд хөтөлбөр (2016) 4. Зорилтот өрхийн хөгжил, хамгааллыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр (2016) 5. Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого (2017) 6. Халдварт өвчнөөс сэргийлэх, хянах үндэсний хөтөлбөр (2017) 7. Элэг бүтэн Монгол үндэсний хөтөлбөр (2017) 8. Халдварт бус өвчинтэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр (2017) 9. Эх, нялх, балчир хүүхдийн эрүүл хүнс, зөв хооллолтыг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2020)	үндэсний хөтөлбөр (2019)
Бүгд	63	36	27

Шалгуур үзүүлэлт 3: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлсэн байдал

Засгийн газрын 2013 оны 34 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги (2013-2016)”-ийн Зорилт 6-д “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох арга зүйг улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлах үйл явцад нэвтрүүлнэ”, энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлсний үр дүнд “Улсын болон орон нутгийн төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах нэгдсэн арга зүйтэй болсон байна”, “Улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсөв жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна” гэж тус тус заажээ.

Засгийн газрын 2013 оны 34 дүгээр тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)-нд Зорилт 6-ын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр заасан.

- 4.1. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн арга барилыг улсын болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлах явцад нэвтрүүлэх нэгдсэн удирдамж гарган сурталчлах – **тэргүүлэн гүйцэтгэгч: Сангийн яам**, хамтрагч: Жендэрийн үндэсний хороо, Эдийн засгийн хөгжлийн яам.
- 4.2. Улсын болон орон нутгийн төсвийн гүйцэтгэлийг УИХ, аймаг нийслэлийн ИТХ-аар хэлэлцүүлэхэд жендэрийн үнэлгээ хийлгэх аргачлал боловсруулан хэрэгжүүлэх – тэргүүлэн гүйцэтгэгч: Сангийн яам, хамтрагч: аймаг, нийслэлийн ИТХ.
- 4.3. Төсвийн зарцуулалтын хяналт-шинжилгээнд үндэсний болон орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог хангаж, жендэрийн үнэлгээ хийлгэх

– тэргүүлэн гүйцэтгэгч: Жендэрийн үндэсний хороо, хамтрагч: салбар хороо, зөвлөлүүд.

- 4.4. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах талаар төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт зориулсан тусгай чиглэл боловсруулах – тэргүүлэн гүйцэтгэгч: Жендэрийн үндэсний хороо, хамтрагч: Сангийн яам.

Стратеги, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх хугацаанд ОУБ-ын төслийн хүрээнд сургалт, семинар зохион байгуулах, холбогдох судалгааг хийх, гарын авлага боловсруулах зэрэг ажлууд хийгдсэн хэдий ч энэ чиглэлд бодитой үр дүн гараагүй байна. Үр дүн гараагүй шалтгаан нь үүрэг хүлээгч Сангийн яам хүлээсэн үүргээ ухамсарлаж, хэрэгжүүлэх хүсэл зориг байхгүй, салбарын бодлого, хөтөлбөртөө тусгаж өгөөгүйтэй холбоотой байжээ.

Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”-ийн 2.2.2-д “жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх” зорилтыг дэвшүүлсэн. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны А/132 тоот тушаалаар “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г баталсан бөгөөд уг төлөвлөгөөний 2.13-д “Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, үнэлэх аргачлал боловсруулах” үйл ажиллагааг Сангийн яам ТББ, ОУБ-ын оролцоотойгоор 2017-2018 онд хэрэгжүүлэхээр заасан.

Монгол Улсын Сангийн сайдын 2016 оны 122 тоот тушаалаар батлагдсан “Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримт (2016-2024)”-д дурдсанаар стратегийг хэрэгжүүлэх 1-р шатанд буюу 2016-2019 оны хооронд “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйд салбарын холбогдох ажилтнууд суралцан орон нутгийн болон байгууллагын төсөвлөлтөд жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлэх ажлыг туршин үнэлсэн байна”, 2-р шатанд буюу 2020-2024 оны хооронд “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүй ихэнх орон нутгуудад, уг стратегийг хэрэгжүүлэгч байгууллага, агентлагуудад нэвтэрч, улсын төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чадавх бүрдэн, арга зам тодорхой болсон байна”, “Сангийн яам жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх асуудлаар төрийн захиргааны төв байгууллагуудыг манлайлах, зөвлөх чадавх бүрдэж, дээрх чиглэлээр хамтын ажиллагаа өргөжсөн байна” гэсэн зорилтыг тавьжээ.

Европын холбоо (ЕХ)-ны санхүүжилттэйгээр Дэлхийн банкнаас хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад засаглалыг бэхжүүлэх” төслийн хүрээнд Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт (ЖМТ)-ийг Монгол Улсад нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд ЖМТ-ийн аргачлал боловсруулах, нэвтрүүлэх, турших ажлыг 2019 оноос эхлүүлээд байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх хуулийн зорилт өнөөгийн байдлаар зөвхөн эхлэлтийн байдалтай байна.

Шалгуур үзүүлэлт 4: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж буй байдлын үнэлгээ

Засгийн газраас хуулийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх зорилгоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг батлан 2013-2016 онд хэрэгжүүлсэн бөгөөд “Хөгжлийн замнал” төрийн бус байгууллагаас хийсэн хөндлөнгийн үнэлгээгээр энэхүү стратеги, төлөвлөгөөний хэрэгжилт 60.1 хувьтай байсан байна¹¹³. Уг үнэлгээнд “хэдийгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин боловсронгуй болж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ахиц, дэвшил гарч байгаа боловч хууль хэрэгжүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх, санхүүжилтийг хүрэлцээтэй хуваарилах, хүний нөөцийг чадавхжуулах зэрэг нэн тэргүүнд шийдвэрлэх асуудал байсаар байна” гэж дүгнэжээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор батлан хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг 2021 онд дүгнэх болно. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай үндэсний хөтөлбөрт нийт 6 зорилт, 55 арга хэмжээг төлөвлөснөөс 2017-2019 онд хэрэгжүүлэх 6 зорилтын 47 арга хэмжээний хэрэгжилт 71.9%-тай байжээ.¹¹⁴

Шалгуур үзүүлэлт 5: ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдлын үнэлгээ

ЖЭТБХТХ-ийн 7.1-д төрийн бодлогын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг. Энэ хүрээнд дараах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлжээ.

Хүснэгт 111: ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлж буй бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө

Тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хүрээ	Тусгай арга хэмжээний хүрээнд гаргасан бодлого
7.2.1. эх, хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр батлах;	<p>Эх хүүхдийн эрүүл мэнд: “Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд” үндэсний дөрвөн хөтөлбөр (1997-2016), “Эх, нярайн эрүүл мэнд стратеги” (2011-2015), “Нярайн эрт үеийн нэн шаардлагатай тусламж, үйлчилгээг хэрэгжүүлэх стратеги” (2014-2020), “Нярайн тандалт, шинжилгээний хөтөлбөр” (2014-2020), Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) зэрэг хөтөлбөрүүд.</p> <p>Хүүхэд хамгаалал: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах Үндэсний хөтөлбөр (2011), Хүүхэд хамгааллыг бэхжүүлэх стратеги (2011-2015 он) төлөвлөгөө (2011), Хүүхдийн хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр</p>

¹¹³ “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”, Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолын хавсралт

¹¹⁴ “Хорооны 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2020 оны төлөвлөгөөний товч танилцуулга”, Жендэрийн үндэсний хороо, 2020 оны 1 сарын 31.

	(2017) зэрэг хөтөлбөрүүд.
7.2.2. улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх;	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулийн 2 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021).
7.2.3. тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоох;	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2021-2024): Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад элсэгчдийн хүйсийн тэнцвэрийг сайжруулах зорилгоор ажил олгогчид, ЕБС-иудтай хамтран ажиллах, нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.
7.2.4. энэ хуулийн 6.5.6-г үндэслэн сургалтын байгууллагын элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох.	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2021-2024): 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.

Шалгуур үзүүлэлт 6: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулж буй байдал

Засгийн газрын 2013 оны 34 дүгээр тогтоолоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Тогтоолын 2 дахь заалтад Стратеги, төлөвлөгөөний зорилт, арга хэмжээний болон түүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх Үндсэн чиглэл, жил бүрийн улсын төсөвт тусгаж гадаад, дотоодын болон хувийн хэвшлийн байгууллагын хөрөнгө оруулалтыг татан оролцуулах талаар холбогдох арга хэмжээ авч ажиллахыг Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Сангийн сайд, Эдийн засгийн хөгжлийн сайд нарт даалгасан байдаг. Гэсэн хэдий ч дунд хугацааны стратеги, стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд улсын төсвөөс санхүүжилт төсөвлөж зарцуулаагүй байна. “Хөгжлийн замнал” ТББ-аас хийсэн хөндлөнгийн үнэлгээгээр энэхүү стратеги, төлөвлөгөөний хэрэгжилт 60.1 хувьтай¹¹⁵ үнэлэгдэхэд санхүүгийн нөөц хангалтгүй байсан нь ихээхэн нөлөөлжээ.

Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн “Ерөнхий мэдээлэл” хэсэгт “Хэдийгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин боловсронгуй болж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ахиц, дэвшил гарч байгаа боловч хууль хэрэгжүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх, санхүүжилтийг хүрэлцээтэй хуваарилах, хүний нөөцийг чадавхжуулах зэрэг нэн тэргүүнд шийдвэрлэх асуудал байсаар байна”¹¹⁶ гэж дүгнэжээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн “Хөтөлбөрийн санхүүжилтийн эх үүсвэр, шаардагдах хөрөнгийн хэмжээ” гэсэн 5 дугаар бүлэгт хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг улсын болон орон нутгийн төсөв; олон улсын байгууллага, хандивлагч орны зээл, тусламж болон төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилт; төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэдийн хандив, тусламж; бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлнэ гэж заасан.

Засгийн газрын 2016 оны 249 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журмын 2 дугаар хавсралтын дагуу “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийн хэмжээ, санхүүжилтийн эх үүсвэрийн төсөөлөл тооцоог ЖҮХ-ноос боловсруулан Засгийн газарт оруулсан. Энд нийт шаардагдах хөрөнгийг хэмжээг 19,667.0 сая төгрөг гэж тооцсоны 10,296.0 сая төгрөгийн санхүүжилтийг улсын төсвөөс, 1,425.0 сая төгрөгийг орон нутгийн төсвөөс, 7,946.0 сая төгрөгийг гадаадын зээл тусламжаар санхүүжүүлнэ гэж тооцжээ. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд улс төсвөөс санхүүжүүлэх санхүүжилтийн хэмжээг 1.0 тэрбум төгрөгөөр баталжээ. УИХ-аас Монгол Улсын 2019 оны нэгдсэн төсөв батлахдаа Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор баталсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”-ийн хэрэгжилтэд зориулж 300.0 сая төгрөгийг баталжээ.¹¹⁷

¹¹⁵ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, Нэг. Ерөнхий мэдээлэл. Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолын хавсралт.

¹¹⁶ Мөн тэнд.

¹¹⁷ Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаны 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан

Хүснэгт 112: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрийн санхүүжилт

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр	Стратеги, үндэсний хөтөлбөрийн батлагдсан төсөв, сая төг.	Олгосон санхүүжилт, сая төг.
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)	Тусгайлсан санхүүжилтийг батлаагүй.	
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө (2017-2021)	1,000.0	
Үүнээс: 2017 онд	200.0	-
2018 онд	300.0	96.5
2019 онд	300.0	300.0
2020 онд	200.0	200.0

Эх үүсвэр: ЖҮХАА.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 явж иржээ. 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 тусгаж өгчээ. Энэ нь ЖЭТБХТХ-ийн төрийн хариуцлагын зарчим, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим алдагдахад хүрснийг харуулж байна. Иймд 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 шаардлагатай байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилтыг 2013-2016 оны дунд хугацааны стратеги, 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт тавьж ирсэн боловч бодитой үр дүн гараагүй байна. Олон улсын байгууллагын төслийн хүрээнд 2019 оноос үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, холбогдох аргачлалыг боловсруулах зэрэг ажлыг эхлүүлсэн хэдий ч бодит үр дүн гарах болоогүй байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх бүрэн эрхээ Засгийн газар хэрэгжүүлж чадаагүй байгаад дүгнэлт хийж, уг ажлыг яаралтай хэрэгжүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй 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 эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байхад хүргэжээ.

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

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлж буй байдлын үнэлгээ*

Жендэрийн статистик гэж статистикийн уламжлалт салбаруудад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бодит амьдралтай холбогдолтой, жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, бодлоготой хамаарал бүхий статистик мэдээллийг олж илрүүлэн, боловсруулж, тараан түгээхийг хэлнэ. Жендэрийн статистикийг боловсронгуй болгохын зэрэгцээ нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах, нийгэм, эдийн засаг, соёлын салбарын шинжилгээний асуудлыг хамарна. Монгол Улс жендэрийн статистикийг хөгжүүлэх үйл ажиллагаандаа Монгол Улсын Статистикийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль ба холбогдох олон улсын гэрээ, конвенцуудын зарчмыг суурь болгоно.¹¹⁸

Хууль хэрэгжих хугацаанд Монгол Улсын статистикийн салбарыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг 2011, 2017 онд хоёр удаа батлан гаргахдаа жендэрийн статистик мэдээллийн асуудлыг тусгасан нь ЖЭТБХТХ-ийн 5.1.5-д заасан жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэх чухал алхам болжээ. Тухайлбал:

1. Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2011-2015 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2011 оны 59 дүгээр тогтоол):

4.1.3.10. жендэрийн статистикийн аргачлалыг боловсруулах, мөрдөх.

5.4.2.1. нийгмийн салбарын статистикийг боловсронгуй болгох, үүний дотор захиргааны статистик мэдээллийн хамрах хүрээ, чанарыг сайжруулна. Захиргааны мэдээллийг албан ёсны статистикт ашиглах ажиллагааг сайжруулна. Олон улсын нийтлэг арга зүйд нийцсэн жендэрийн статистикийг бий болгоно.

¹¹⁸ Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан - <https://www.1212.mn>, Үндэсний статистикийн хороо

5.4.3.4. захиргааны мэдээллээс гарч байгаа үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох.
5.4.4.2. салбарын үзүүлэлтүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, жендэрийн үзүүлэлтүүдийг тогтмол гаргаж хэвшинэ.

2. Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2017 оны 38 дугаар тогтоол):

1.2. Хөтөлбөрийн үр дүнд бий болох статистикийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нь дараах үндсэн шалгуур, зарчмыг хангасан байна: 1.2.7. жендэрийн мэдрэмжтэй байх: статистикийн мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тархаах зэрэг бүх үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг хамтад нь авч үзэх;

2.6.1.4. захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, жендэрийн статистикийн үзүүлэлтэд үндэслэж, дүн шинжилгээ хийх.

ҮСХ-ноос Жендэрийн статистикийн үзүүлэлтийн жагсаалтыг 2013 онд 14 бүлгийн 216 үзүүлэлттэйгээр батлан гаргаж байсан¹¹⁹ бол 2019 онд ЖҮХАА-тай хамтран Жендэрийн статистик үзүүлэлтийн хамрах хүрээ, аргачлалыг шинэчлэн баталжээ. Жендэрийн статистик үзүүлэлтийн хүрээнд нийт 14 бүлгийн 241 үзүүлэлтийг хамруулжээ.¹²⁰

ҮСХ нь албан ёсны статистикийн мэдээлэл буюу статистикийн мэдээ, судалгаа, тооллогын мэдээллийг хүйсээр ангилж цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тархаах чиглэлд ихээхэн ахиц дэвшилтэй ажиллаж байгааг ҮСХ-ны Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (<https://1212.mn/>) -гаас харж болно. Уг мэдээллийн сангийн Статистик хэсэг дэх Жендэрийн статистикт холбогдох статистикийн хүснэгт, судалгааны тайлан танилцуулгыг оруулж өгсөн, хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикт холбогдох үзүүлэлтийн хүснэгтийг хэрэглэгч өөрөө хүйсээр гаргаж авах боломжтой байдлаар оруулжээ.

Харин захиргааны статистик мэдээлэл буюу ҮСХ-ноос баталсан, зөвшөөрсөн аргачлал, үзүүлэлтээр яам, Засгийн газрын агентлаг, төрийн бусад байгууллага, нутгийн захиргааны байгууллагын хэрэгцээнд зориулж цуглуулсан мэдээлэл, түүнчлэн төрийн байгууллагуудаас цуглуулж, гаргаж байгаа мэдээ, тайлан, судалгаанд хүйсээр ангилсан мэдээллийг оруулж байгаа байдал огт хангалтгүй байна. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (<https://1212.mn/>) дахь захиргааны статистик мэдээллүүд нь хүйсээр гарахгүй байгаа, ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх энэхүү ажлын хүрээнд тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн мэдээллийн эх үүсвэр, мэдээлэл судалгаа хангалтгүй, байгаа статистик, судалгаа мэдээлэл нь хүйсээр гарахгүй байгаа, Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зорилтыг дахин тавьсан зэргээс энэхүү дүгнэлтийг хийж байна.

¹¹⁹ ҮСХ-ны даргын 2013.09.12-ны өдрийн 1/104 тоот тушаал

¹²⁰ <https://www.nso.mn/content/2328#.X6ZDvGqzaUl>

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхэд үнэлэлт дүгнэлт өгөхөд шаардлагатай олон улсын түвшинд тодорхойлсон үзүүлэлтүүдийг тооцож, мэдээлж буй байдал*

Жендэрийн статистикийн зайлшгүй байх үзүүлэлтийн хүрээний үзүүлэлтүүдийн бэлэн байдал. НҮБ-ын Статистикийн комиссын 42/102 тоот шийдвэрээр үндэсний болон олон улсын түвшин жендэрийн статистикийн арга зүйг тодорхойлсон жендэрийн эрх тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн эрхтэй холбоотой тоон 52 үзүүлэлт, чанарын 11 үзүүлэлтийг багтаасан Жендэрийн статистикийн зайлшгүй байх үзүүлэлтийн хүрээ (Minimum Set of Gender Indicators)-г батлан гаргасан. Тогтвортой хөгжлийн зорилтын үзүүлэлтүүдтэй уялдуулан 2018 онд Жендэрийн статистикийн зайлшгүй байх үзүүлэлтийн хүрээг шинэчлэн гаргасан. Монгол Улсын ҮСХ-ны хувьд үүнтэй уялдуулан Жендэрийн статистик үзүүлэлтийн хүрээг 2013, 2019 онд шинэчлэн баталсан нь олон улсын түвшинд тавигдаж буй шаардлагад нийцүүлэх чиглэлд идэвх санаачилгатай ажилласныг харуулж байна.

НҮБ-ын Жендэрийн статистикийн цахим хуудсан дахь Жендэрийн статистикийн зайлшгүй байх үзүүлэлтийн хүрээний мэдээллийн бэлэн байдлын мэдээллээр улс орнуудын хувьд хамгийн ихдээ 45 үзүүлэлтийн мэдээлэл бэлэн байгаа бол Монгол Улсын хувьд 41 үзүүлэлтийн мэдээлэл оржээ.

ТХЗ-ын 5 дахь зорилгын шалгуур үзүүлэлтүүдийн бэлэн байдал. ТХЗ-ын Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, бүх эмэгтэйчүүд, охидыг чадавхжуулах 5 дахь зорилгын хүрээнд 9 зорилгыг тавьж, тэдгээрийн хэрэгжилтийг үнэлэх 14 шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон байдаг. ҮСХ-ноос эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг гарах бэлэн байдалд НҮБХХ-тэй хамтран нэг удаа, бие даан 3 удаагийн үнэлгээ хийсэн. Хамгийн сүүлд 2018 оны 12 дугаар сард хийсэн үнэлгээгээр 5 дахь зорилгын үр дүнг хэмжих 14 шалгуур үзүүлэлтийн 8 үзүүлэлтийг гаргах боломжтой, 5 үзүүлэлтийг гаргах боломжгүй, 1 үзүүлэлт нь Монгол Улсад хамааралгүй үзүүлэлт байжээ.¹²¹

Хүснэгт 113: ТХЗ-ын 5 дахь зорилгын шалгуур үзүүлэлтүүдээс гарах боломжгүй байгаа үзүүлэлтүүд

Үзүүлэлт	Үзүүлэлтийг хариуцан гаргах	Үзүүлэлтийг бодлогын түвшинд хариуцах
5.4.1. Гэрийн болон асран халамжлах үнэ төлбөргүй хөдөлмөрт зарцуулсан цаг хүйс, нас, байршлаар	Үндэсний статистикийн хороо	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
5.6.1. Бэлгийн харилцаа, жирэмслэлтээс сэргийлэх хэрэгсэл хэрэглэх, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламжийг авах талаар бие дааж шийдвэр гаргадаг 15-49 насны эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Үндэсний статистикийн хороо	Эрүүл мэндийн яам

¹²¹ <http://sdg.gov.mn/Home/Availability>

<p>5.6.2. 15, түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдэд бэлгийн, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, мэдээлэл, боловсролыг бүрэн, тэгш хүртээмжтэй авах эрхийг баталгаажуулсан хууль тогтоомж, дүрэм, журамтай эсэх</p>	<p>Хууль зүй, дотоод хэргийн яам</p>	<p>Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, Эрүүл мэндийн яам, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам</p>
<p>5.а.1. а) Хөдөө аж ахуй эрхлэгчдэд хөдөө аж ахуйн газар эзэмших хууль ёсны эрхтэй хүн амын эзлэх хувь, хүйсээр, б) ХАА-н газар эзэмших хууль ёсны эрхтэй хүмүүсийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, газар эзэмших эрхийн хэлбэрээр</p>	<p>Үндэсний статистикийн хороо, Газар зохион байгуулалт, геодези, зураг зүйн газар</p>	<p>Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам</p>
<p>5.с.1. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхэд төсөв хуваарилдаг, хянах тогтолцоотой эсэх</p>	<p>Жендэрийн үндэсний хороо</p>	<p>Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам</p>

Эх үүсвэр: <http://sdg.gov.mn/Home/Availability>, 2018 оны 12 дугаар сард хийсэн үнэлгээ.

Шалгуур үзүүлэлт 3: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийлгэж, түүний дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангаж буй байдлын үнэлгээ

ЖЭТБХтХ-ийн 16 дугаар зүйлийн 16.1.2-д зааснаар Засгийн газар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийлгэж, түүний дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангах бүрэн эрхтэй. Энэхүү бүрэн эрхээ ЖЭТБХтХ-ийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.8 болон 18.3.17-д заасны дагуу ЖҮХ-ны чиг үүргийн хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа гэж үзэж 18 дугаар зүйл, түүний холбогдох заалтын хэрэгжилтийн үнэлгээ дэлгэрэнгүй авч үзнэ.

Цаашид Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийлгэж, түүний дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцөлийг хангах бүрэн эрхийнхээ хүрээнд ЖЭТБХтХ-ийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.15-д заасан ЖҮХ-ны тайлантай танилцах, 18.5-д заасны дагуу ЖҮХ-ны ажлын тайланг хүлээн авч, дүгнэлт гаргахдаа харгалзан үзэх шаардлагатай.

ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлсэн 2011 оноос хойших хугацаанд Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаарх судалгаа, дүн шинжилгээ хийлгэх бүрэн эрхийнхээ хүрээнд ямар ямар судалгаа, дүн шинжилгээг хийлгэж, дүгнэлт гаргаж байсан, тэдгээрийн дүнг хэрэглэгч хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэж байсан талаар нэгдсэн судалгаа мэдээлэл байхгүй байна. Энэ хугацаанд тухайн чиглэлээр хийгдсэн нийтэд ил болсон судалгаа, дүн шинжилгээний мэдээллийг авч үзэхэд ихэвчлэн олон улсын байгууллагаас, тэдгээрийн хэрэгжүүлж буй төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд дангаараа эсвэл холбогдох төрийн байгууллагатай хамтран хийсэн судалгаанууд байна. Цаашид ЖҮХАА энэ чиглэлд хийгдсэн бүх судалгааны тайлан, мэдээллийг цуглуулж, түүхэн архив мэдээллийн сан үүсгэж, байнгын шинэчлэлийг хийж байх нь зүйтэй.

ЖҮХАА-наас сүүлийн жилүүдэд “Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх Ололт амжилт ба сорилт, сургамж” (2019), “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм, соёл, эдийн засгийн идэвх оролцоо, тэднийг үнэлэх үнэлэмж, хандлага, гэр бүлийн хүрээнд тулгамдаж байгаа асуудалд суурь судалгаа” (2019) зэрэг томоохон судалгааг хийжээ. ЖҮХАА 2017 оноос эхлэн жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг 50 орчим ТББ-ын судалгааг гаргаж, ЖҮХАА-наас зохион байгуулж судалгааны үр дүнг танилцуулах, хэлэлцүүлэх арга хэмжээнд оролцуулж иржээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 түршлага 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.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийг бүрдүүлэх арга хэмжээ авч буй байдал

Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх хүний нөөц гэдэгт ЖҮХ-ны ажлын албаны орон тоо, яамд дахь жендэрийн салбар зөвлөл болон аймаг, нийслэл дүүрэг дэх жендэрийн хороод дахь жендэрийн мэргэжилтнүүдийн тоог авч үзлээ.

Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолоор ЖҮХАА-ны орон тоог 8 байхаар баталж байсан 2015 оны 46 дугаар тогтоолоор 4 болгож бууруулжээ. Засгийн газрын 2018 оны 285 дугаар тогтоолоор 8 болгож, 2020 оны 80 дугаар тогтоолоор 14 болгож нэмэгдүүлжээ.

Жендэрийн үндэсний хорооны 03 тоот тогтоолоор төрийн захиргааны төв байгууллагууд болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй төрийн албан хаагчдад жендэрийн мэргэжилтний ажил үүргийг хавсран гүйцэтгэхийг зөвшөөрч, жендэрийн мэргэжилтний ажил үүргийг хавсран гүйцэтгэсэн төрийн албан хаагчдад үндсэн цалингийн 30 хувийн нэмэгдэл олгохыг төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт үүрэг болгосон. Үүний дагуу 2013 оны 1-р сараас эхлэн салбар зөвлөл, хороо бүрд буюу яамд болон аймаг, нийслэл, дүүргийн ЗДТГ бүрд нэг хүнийг жендэрийн мэргэжилтнээр томилон ажиллуулж байна. Төрийн

захиргааны төв байгууллагын буюу яамдын жендэрийн мэргэжилтнүүд нь ихэнхдээ төрийн захиргаа, гадаад харилцаа болон хуулийн хэлтэс, газарт ажиллаж байна. Орон нутгийн захиргаанд буюу аймаг, нийслэлийн болон дүүргийн жендэрийн мэргэжилтнүүд нь нийгмийн хөгжлийн хэлтэст илүүтэй ажилладаг байна.

Хүснэгт 114: Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх хүний нөөц

Он	ЖҮХАА-ны батлагдсан орон тоо	Яамд дахь Жендэрийн мэргэжилтний тоо	Аймаг, нийслэл, дүүрэг дэх Жендэрийн мэргэжилтний тоо
2011	8	-	-
2012	8	-	-
2013	8	16	31
2014	8	16	31
2015	4	16	31
2016	4	13	31
2017	4	13	31
2018	4	13	31
2019	8	13	31
2020	14	14	31

Эх үүсвэр: ЖҮХАА.

Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Жендэрийн үндэсний хорооны дүрмийн 2.2-д шаардлагатай бол Хороо жендэрийн тэгш байдлыг хангах тодорхой асуудлаар зөвлөл, ажлын хэсэг, шинжээчдийн бүлэг байгуулан ажиллуулж болно гэж заасан байдаг. ЖҮХ нь дэргэдээ үндэсний чадавх бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд жендэрийн асуудлаар зөвлөх эрх бүхий Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг, жендэрийн боловсролыг дэмжих Жендэрийн консерциум, хэвлэл мэдээллийн нийтлэлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход дэмжлэг үзүүлэх Хэвлэл мэдээллийн зөвлөл байгуулан ажиллаж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэх арга хэмжээ авч буй байдал

Доорх хүснэгт дэх мэдээллийг байгаа боломжит мэдээлэлд үндэслэн гаргав.

Хүснэгт 115: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны санхүүжилт, мянган төгрөгөөр

Он	Улсын төсөв: ЖҮХАА-ны төсөв	Улсын төсөв: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн санхүүжилт	Орон нутгийн санхүүжилт	ОУБ-ын төслийн санхүүжилт (ЖҮХАА)	ОУБ-ын төслийн санхүүжилт (салбарын ямд)	Бүгд
2011	45,735.0	-	-	228,200.0	-	273,935.0
2012	86,896.0	-	-	144,949.0	-	231,845.0
2013	-	-	-	-	-	-
2014	223,891.7	-	-	247,051.8	-	470,943.5
2015	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-
2017	-	200,000.0	-	-	-	200,000.0
2018	-	300,000.0	189,000.0	882,700.0	-	1,371,700.0
2019	406,809.3	300,000.0	766,100.0	232,204.4	464,000.0	2,169,113.7
2020	355,900.0	200,000.0	478,400.0	489,000.0	-	1,523,300.0

Эх үүсвэр: ЖҮХАА.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдсанаас хойш 2011-2019 онд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд 12,489.8 мянган ам.долларын хөрөнгө зарцуулсны 452.0 мянган ам.долларыг буюу 3.6 хувийг улсын болон орон нутгийн төсвөөс, 96.4 хувийг хөгжлийн албан ёсны туслалцааны хүрээний түншлэгчид олгожээ.¹²²

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХАА-ны бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөж, Монгол Улсын Ерөнхий сайдын багцаас Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын багцад (тухайн үеийн нэрээр) шилжүүлсэн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг удирдлагаар хангах чиг үүргийг гүйцэтгэх бүтцийн 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.

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, салбарын яамд дээр нэгжтэй болгох шаардлагатай байна.

Түүнчлэн ЖҮХАА-ны бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөж, байгууллагын үйл ажиллагаа, санхүүжилт, хүний нөөцийн талаарх мэдээлэл өөр өөр байгууллага, ажилтанд шилжиж байсантай холбоотой 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, 2018 оноос хойш ЖҮХАА-ны хувьд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд хүний болон санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэхэд ахиц дэвшил гарсан байна.

¹²² "Монгол Улс: Жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн түвшин (сүүлийн үеийн тоо баримтаар)", Жендэрийн үндэсний хороо. 2020 он.

Цаашид үндэсний хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тогтолцооны хувьд хүний болон санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэх, бэхжүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлын үр нөлөө

ЖҮХАА-ны бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөж, байгууллагын үйл ажиллагаа, санхүүжилт, хүний нөөцийн талаарх мэдээлэл өөр өөр байгууллага, ажилтанд шилжиж байсантай холбоотой ЖҮХАА, салбар зөвлөл, хороод, олон улсын байгууллагын төслийн хүрээнд жендэрийн эрх байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл сурталчилгааны ажлын тоо, чиглэл агуулга, хамрах хүрээний талаарх мэдээллийг 2011 оноос хойш он оноор гаргаж, дүгнэлт өгөх боломжгүйд хүрч байна. Цаашид ЖҮХАА өөрийн зохион байгуулсан болон салбар зөвлөл, хороодын зохион байгуулсан сургалт, мэдээллийн үйл ажиллагааны талаарх тайлан мэдээллийг нэгтгэн, мэдээллийн сан үүсгэн, үнэлгээ дүгнэлт өгч байх шаардлагатай.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд иргэдийн дунд хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагын мэдээлэлд үндэслэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлын үр нөлөөний талаарх дараах дүгнэлтийг хийж байна.

1. Жендэр гэдэг үгийг сонсож байсан, тодорхой хэмжээний мэдлэгтэй гэж бодож байсан хэдий ч нарийн яриад эхлэхээр энэ талаар юу ч мэдэхгүй гэдгээ ойлгож байна.
2. Мэдэхгүйгээсээ шалтгаалан бидний эдлэх эрх зөрчигдөж байгаа талаар, төрийн байгууллага, албан хаагч, бусад хүмүүст үүргээ хэрэгжүүлэхийг нь шаардаж чадахгүйд хүрч байгаа юм байна гэдгээ ойлголоо.
3. Төрийн байгууллага, олон улсын байгууллагын ажилтнуудад энэ талаарх сургалт мэдээлэл өгдөг юм билээ, гэтэл олон нийтэд чиглэсэн мэдээлэл сургалт огт байдаггүй.
4. Хүүхэд залуучуудад цэцэрлэг, сургуулиас эхлүүлж энэ талын мэдлэг боловсрол, хүмүүжлийг олгох хэрэгтэй. Насанд хүрэгчдийн хувьд телевиз, олон нийтийн сүлжээгээр мэдээлэл сурталчилгааг хүргэх хэрэгтэй.
5. Орон нутагт энэ чиглэлээр ажилладаг байгууллага байдаггүй. Олон нийтийн мэдлэг ойлголт доогуур байдаг, сургагч багш нарыг олноор бэлтгэж сургалт мэдээлэл өгөх хэрэгтэй.
6. Энэ чиглэлийн мэдээлэл, сургалт сурталчилгааны ажлыг олон байгууллагын төслийн санхүүжилтээр төрийн бус байгууллагууд хэрэгжүүлдэг гэж ойлгодог.
7. Жендэрийн талаарх хэвшмэл буруу ойлголтууд байсаар л улам лавширсаар л байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж буй байдал*

ЖҮХАА-наас “Дархан бэр арга хэмжээ Монгол Улсын хууль зөрчиж байгаа тухай” шинжээчийн дүгнэлтийг 2019 онд Монгол Улсын Ерөнхий сайдын ажлын албанд хүргүүлсэн байна. Үүнээс өөр энэ чиглэлээр гаргасан дүгнэлт, шаардлага, зөвлөмжийн талаарх нэгдсэн мэдээлэл тайлан байхгүй байна. Түүнчлэн ХҮЭК-ын хэрэгжүүлэх чиг үүрэгт хамаарах хэдий ч хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж буй байдлын тайлан мэдээлэл мөн учир дутмаг байна.

Аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхсан тохиолдолд хуулиар хүлээлгэх хариуцлагыг оновчтой ногдуулах, хууль хоорондын уялдаа холбоог хангах, тухайлсан харилцааг зохицуулахаар эсхүл нийтлэг харилцааг зохицуулсан хуулиудын зохицуулалттай нийцүүлэн тодорхойлох шаардлагатай. Эрх тэгш байдал, шударга ёсыг хангах талаар зохицуулсан 81 хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Эдгээр хуулиудын зарим нь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг “үүрэг болгосон” болон “хориглоно” гэж заасан заалтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагын хэм хэмжээг тодорхой заагаагүй орхигдуулснаас хуулийн энэхүү заалт хэрэгжих боломж хязгаарлагдмал байна.¹²³

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлыг өргөн хүрээнд хийж хэрэгжүүлж ирсний үр дүнд жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар олон нийт тодорхой хэмжээний ойлголт мэдлэгтэй болжээ. Гэсэн хэдий ч жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголтыг арилгах, хуулийг сурталчлан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх иргэдийн эрх үүргийг ойлгуулахад ихээхэн хүчин чармайлт гарган ажиллах шаардлагатай байна. Юуны өмнө 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, мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Мөн хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгааны өнөөгийн нөхцөлд байдал хяналт, шинжилгээ үнэлгээ хийж, түүнд үндэслэн энэ төрлийн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах зохицуулалтыг тодорхой болгох хэрэгтэй.

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

¹²³ “Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг тусгайлсан зохицуулалт бүхий хууль боловсруулах эсэх талаарх хэрэгцээ шаардлагын урьдчилсан тандан судалгаа” Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Хууль зүйн судалгааны төв. 2019 он.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн албаны стандартыг батлан хэрэгжүүлж буй байдал*

Засгийн газрын 2010 оны 288 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргасан. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг батлан гаргаснаас хойш буюу 2011 оноос хойш төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой өөрчлөлтийг оруулалгүй 2019 он хүртэл явж иржээ.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргасан. Энэхүү ёс зүйн хэм хэмжээний 2.1.3-д “төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг дээдлэн хүндэтгэнэ” гэсэн хэм хэмжээний хүрээнд 3.1.3.в-д “жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байх” хэм хэмжээг тусгажээ. Цаашид ЖЭТБХТХ-ийн 16 дугаар зүйлийн 16.1.5 дахь заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажлын байрыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зорилгод нийцүүлэн төрийн албаны стандарт батлан хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолоор Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг баталжээ. Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгад төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын агуулга нь төрийн албаны онцлог, үнэт зүйлс, захирах захирагдах ёс, дүрэм, журам, хөгжлийн бодлого, стратегийн баримт бичиг, төрийн байгууллагын чиг үүрэг, төлөвлөлт, тайлагнал, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, албан ажлын зохион байгуулалт, хариуцлага, мэдээллийн аюулгүй байдал, харилцааны соёл, жендэрийн мэдрэмж болон хүний эрхийн чиглэлтэй байна гэж заажээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг батлан гаргаснаас хойш буюу 2011 оноос хойш төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой өөрчлөлтийг оруулалгүй 2019 он хүртэл явж ирсэн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад төр манлайлан оролцох үүргээ хэрэгжүүлэлгүй явж ирснийг 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. Цаашид ЖЭТБХТХ-ийн 16.1.5 дахь заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажлын байрыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зорилгод нийцүүлэн төрийн албаны стандарт батлан хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд батлан гаргасан заавар, журам, зөвлөмжийн тоо*

Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд (2011 оноос 2020 оны 10 дугаар сарын 30-ны өдрийг хүртэлх хугацаанд) Засгийн газраас журам батлах, журамд өөрчлөлт оруулах тухай 300 тогтоол гаргажээ.¹²⁴ Эдгээрийг нягталж үзэхэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай шууд холбоотой журмыг баталж байгаагүй ажээ.

ЖҮХАА-наас дараах заавар, журам, зөвлөмжийг боловсруулан салбар зөвлөл, хороодод хүргэж ажиллажээ.

- Жендэрийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нэгдсэн удирдамж (2016);
- Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах удирдамж (2018);
- Хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх удирдамж (2018);
- Ажлыг байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх бодлого (2019);
- Нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал нэвтрүүлэх уриалга, уриалгыг хэрэгжүүлэх удирдамж (2019);
- Хууль тогтоомжийн жендэрийн үнэлгээ хийх аргачлал (2019);
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэхэд баримтлах удирдамж (2020);
- Салбарын жендэрийн бодлогод оролцооны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлал (2020)
- Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрт оролцооны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлал (2020).

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд Засгийн газраас бүрэн эрхийнхээ хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх 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.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар УИХ-д тайлагнасан байдал*

¹²⁴ Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем - <https://www.legalinfo.mn/>

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 байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 тодорхойлогчид буюу УИХ-ын түвшинд асуудлыг тавьж, хэлэлцүүлж дүгнэлт гаргуулж чадахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад хүргэж байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Үндэсний тооцооны системд өрхийн аж ахуйн ба гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг тусгасан байдал*

Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг хийхийн тулд юуны өмнө цаг ашиглалтын судалгааг явуулж, гэр бүлийн гишүүдийн энэ төрлийн хөдөлмөрт зарцуулж буй хугацааг тодорхойлох явдал юм. Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо Цаг ашиглалтын судалгааг 2007 ноос хойш 4 жил тутам тогтмол явуулж байна.

Цаг ашиглалтын судалгаа (ЦАС) нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн нийгэм, эдийн засаг, өрх гэрт оруулж байгаа хувь нэмрийг тодорхойлоход болон өрхөд үйлдвэрлэгдсэн нэмэгдэл өртгийг үндэсний тооцооны системд оруулахад ашиглагддаг мэдээллийн чухал эх үүсвэрүүдийн нэг юм. Монгол Улсын хувьд Цаг ашиглалтын туршилтын судалгааг анх 2000 онд НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн санхүү, техникийн тусламжтайгаар олон улсын жишиг аргачлалын дагуу явуулсан. "Статистикийн тухай" Монгол Улсын хуульд 2004 онд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр 7 дугаар зүйлийн 7.1.к-д "цаг ашиглалтын түүвэр судалгааг 4 жил тутам улирлаар" зохион байгуулж явуулна гэж заасны дагуу 2007 оноос тогтмол зохион байгуулж, дөрөв дэх удаагийн ЦАС-г 2019 онд зохион байгуулжээ. Уг судалгаа нь Олон улсын түвшинд дэвшүүлсэн Тогтвортой хөгжлийн зорилт (ТХЗ)-ын 5.4.1 дэх шалгуур үзүүлэлт болох "Гэрийн болон асран халамжлах хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулсан цаг"-ийг тооцож, ТХЗ-ын хэрэгжилт, явцыг үнэлэх бололцоог олгож байна. Түүнчлэн ядуурал, ажилгүйдлийг бууруулах, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарыг хөгжүүлэхэд, дэд бүтэц болон нийгмийн үйлчилгээний хангамж, хүртээмжийг сайжруулах хөрөнгө оруулалт хийх, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад анхаарсан үндэсний түвшний бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд шаардагдах мэдээллийг бий болгож байгаагаараа онцлог юм. ЦАС-ны зорилго нь хүн амын эрхэлж байгаа үйл ажиллагааг тодорхойлж, тэдгээрт зарцуулж буй цагийг хэмжих явдал бөгөөд энэ утгаар нь судалгааны зорилтуудыг дараах байдлаар тодорхойлжээ. Үүнд:

- Хүн амын амьдралын хэв маягийг тодорхойлох, түүнд гарч байгаа өөрчлөлтийг судлах;

- Хөлстэй болон хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулж буй цагийг хүйсээр гаргах (Тогтвортой хөгжлийн зорилтын 5.4.1 дэх шалгуур үзүүлэлт);
- Өрхийн түвшинд бий болж буй нэмэгдэл өртгийг тооцох, хөлсгүй хөдөлмөрт өрхийн гишүүдийн зарцуулж байгаа цагийг тодорхойлж өрхийн түвшинд бий болж байгаа нэмэгдэл өртгийг тооцох, үндэсний тооцооны систем (ҮТС)-д шаардлагатай тоо мэдээллийг гаргах түүнчлэн бодлого боловсруулахад хэрэгцээтэй тоо мэдээллээр хангадаг.

Дээрх зорилтуудын хүрээнд ЦАС-г тогтмол хийж ирсэн хэдий ч түүний үр дүнд үндэслэн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх аргачлалыг боловсруулан үнэлгээг хийж, үнэлгээний үр дүнд үндэслэн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг гэр бүлийн гишүүдэд жигд хуваарилахад чиглэсэн бодлогын арга хэмжээг төлөвлөж, хэрэгжүүлэх чиглэлд дорвитой ажил хийгдсэнгүй.

Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх талаарх оролцогч талуудын мэдлэг ойлголт хангалтгүй байгаа нь энэхүү заалтыг хэрэгжүүлэхэд саад бэрхшээл болж байна. Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж, Өрхийн нийт бүтээгдэхүүн (Gross Household Household)-ийг тооцох нь ҮТС-ийн үйлдвэрлэлийн хил хязгаараас гадуурх үйл ажиллагааг багтаасан нэмэлт дансыг байгуулах үйл ажиллагаа юм. Ер нь энэ чиглэлд Австрали, Канад, Финлянд, Герман зэрэг өндөр хөгжилтэй улс орнууд тодорхой ахиц дэвшил гаргажээ. Эдгээр улс орны туршлагаас суралцах хэрэгтэй.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлж, нийгмийн баялаг бүтээх болон эрхийн эдийн засагт оруулсан хувь хэмээн тооцох чиглэлд ЦАС-г олон улсын аргачлал арга зүйн дагуу хийж мэдээллийг цуглуулж ирсэн нь чухал ахиц дэвшил болжээ. 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.

- Тогтвортой хөгжлийн 5.4 дэх зорилтыг хэрэгжүүлэх чиглэлд НҮБ болон холбогдох бусад байгууллагаас өгч буй зөвлөмж, бусад улс орны туршлагыг судлан үзэх.
- 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.
- Гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлж, Өрхийн нийт бүтээгдэхүүнийг тооцох талаарх ЭЗХАХБ-ын аргачлал, зөвлөмж болон энэ чиглэлд тодорхой ахиц дэвшлийг гаргаад байгаа улс орнуудын статистикийн байгууллагын туршлагыг судлах.
- 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.
- Судалгаа мэдээлэлд үндэслэн гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх арга зүйг боловсруулах, холбогдох талуудыг оролцуулан хэлэлцүүлж батлуулах.

Олон улсад гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэх дараах нийтлэг гурван төрлийн арга байдаг. Үүнд:

- Боломжит өртгийн арга: хэрэв гэрийн хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэгч хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллаж байсан бол олох орлогын хэмжээгээр тооцдог.
- Зах зээлийн орлуулах өртгийн арга: тухайн төрлийн үйлчилгээг бусдаас авсан тохиолд төлөх өртгөөр тооцдог.
- Орц гарцын өртгийн арга: гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үр дүнд бий болсон бүтээгдэхүүн үйлчилгээний мөнгөн үнэ цэн, зах зээлийн үнэд үндэслэн тооцдог.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хамааруулсан байдал*

Анх 2005 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн Засгийн газрын 25 дугаар тогтоолоор Жендэрийн тэгш байдлын Үндэсний хорооны дарга нь Монгол Улсын Ерөнхий сайд байхаар өөрчлөн зохицуулсан байна. Мөн энэхүү Засгийн газрын тогтоолоор хорооны дүрмийг шинэчлэн баталж, тогтоолын 3 дугаар заалтад Ажлын алба байгуулж, төсвийг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын багцад байхаар тусгасан.

Монгол Улс олон улсын өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, дэлхий нийтийн хөгжлийн чиг хандлагатай хөл нийлүүлэх хэрэгцээ байгаа, нөгөө талаас үндэсний түвшинд эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах Мянганы хөгжлийн зорилтод хүрэх тодорхой шат ахисан тогтолцоо бүтэц байх ёстойг харгалзан ЖҮХ-ны бүрэлдэхүүнийг өргөжүүлж, өдөр тутмын үйл ажиллагааг зохион байгуулах, үндэсний түвшинд уялдуулах, хянах үүрэг бүхий Ажлын албыг 2005 онд байгуулсан байна.

Энэ нь ЖҮХ-ны бүтэц, тогтолцоог сайжруулах, хүний нөөцийг бэлтгэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах хуулийг боловсруулах, үйл ажиллагааны болон түүнтэй холбоотой зардлыг улсын төсөвт тусгах эхлэл болсон. Тухайн үед Монгол Улсын Ерөнхий сайд хороог тэргүүлж байгаа боловч түүний ажлын албыг НХХЯ-ны сайдын харьяанд байлгах бүтэц нь ажлын уялдаа холбоог хангах, үндэсний түвшинд ажиллах, салбар дундын зохицуулалт хийхэд хангалтгүй байсан.

Иймээс Жендэрийн асуудлыг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрх мэдлийн хүрээнд бүрэн төвлөрүүлэх, салбарын яамны харьяаллаас ажлын албыг гаргах асуудлыг нэн чухалд үзэж, 2006 оны 10 дугаар сарын 4-ний өдрийн Засгийн газрын 237 тоот тогтоолоор ажлын албыг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын харьяалалд шилжүүлэн ЖҮХ-ны дэд даргаар Ерөнхий сайдын нийгмийн бодлогын зөвлөх байх, төсвийг 2007 оноос Ерөнхий сайдын багцад тусгаж байхаар шийдвэрлэсэн байна. Мөн ажлын албаны даргыг ЖҮХ-ны дарга томилж байхаар шийдвэрлэж, ажлын албаны зардлыг төсөвт тусгуулсан. Энэ нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг Үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх, зохицуулах, хянах эрх зүйн үндэс болохын зэрэгцээ салбарын яамны ажил үүргийн давхардлыг арилгасан байна.

2008 оны УИХ-ын сонгуулийн дараа шинээр байгуулагдсан Засгийн газар өмнөх ололт амжилтыг бататган Засгийн газрын 2009 оны 3 дугаар сарын 25-ны өдрийн 82 тоот тогтоолоор Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хороог Монгол Улсын Ерөнхий сайд даргалахыг дахин баталгаажуулж, хорооны нэрийг Жендэрийн үндэсний хороо болгон өөрчилсөн.

ЖЭТБХТХууль 2011 онд батлагдсаны дараа хуулийг үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газраас 2011 оны 11 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 323 тоот тогтоолоор ЖҮХ-ны бүрэлдэхүүн, дүрэм, ажлын албаны орон тоог нэмэгдүүлж /8 болгох/, Ажлын алба нь Монгол Улсын Ерөнхий сайдын шууд харьяанд бие даасан бүтэцтэй ажиллах талаар зохицуулсан. Ийнхүү ЖЭТБХТХ-иар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамааруулсан нь дэлхийн тэргүүн жишигт нийцэж байгаа гэж үздэг.

"Яамдын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай" Засгийн газрын 2014 оны 382 дугаар тогтоолоор Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын албыг Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын (тухайн үеийн нэрээр) сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд шилжүүлэн орон тоог 2 дахин бууруулж, Засгийн газрын тухай хуулиар Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд жендэрийн хөгжлийн асуудлыг хамааруулж өөрчилсөн. Энэхүү бүтцийн өөрчлөлттэй холбоотойгоор Монгол Улсын Их Хурлын Хууль зүйн байнгын хорооны 2018 оны 02 дугаар тогтоол, Монгол Улсын хөгжлийн бодлогын стратегид дэвшүүлсэн зорилт болон Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцын хорооноос өгсөн зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд Засгийн газрын 2018 оны 110, 111, 285 дугаар тогтоолоор Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын албыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны бүтцээс гаргаж Монгол Улсын Ерөнхий сайдын дэргэд ажиллуулахаар шийдвэрлэж орон тоог нэмэгдүүлсэн.

Хэдийгээр Хорооны ажлын алба нь 2019 оны 1 сараас эхлэн Монгол Улсын Ерөнхий сайдын шууд харьяанд бие даасан бүтэцтэй ажиллаж байгаа боловч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Засгийн газрын тухай хуулийн зөрчилтэй заалт хэвээр байсан бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуульд 2020 оны 8 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар орсон өөрчлөлтөөр ЖҮХ-ны Ажлын алба Монгол Улсын Ерөнхий сайдын шууд харьяанд бие даасан бүтэцтэй ажиллахыг хуульчилж өгсөн.¹²⁵

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Монгол Улсын Ерөнхий сайд ЖҮХ-г хуралдуулж, удирдлагаар хангаж ажилласан байдал*

Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Жендэрийн үндэсний хорооны дүрмийн 2.3-д Хорооны үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь Хорооны хуралдаан байна гэж заажээ. Хуулийг хэрэгжүүлэх 2011 оноос хойших хугацаанд Ерөнхий сайд Жендэрийн үндэсний хороог тэргүүлж, түүний үйл ажиллагааг удирдлагаар

¹²⁵ https://www.gender.gov.mn/news-detail/361?lang_id=1

хангах үүргээ гүйцэтгэж иржээ. Гэхдээ ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөж байсантай холбоотой ЖҮХ-ны үйл ажиллагаа тасалдахад хүрч, тухайлбал ЖҮХ 2016, 2017 онд хуралдаагүй байна. Монгол Улсын Ерөнхий сайд 2018 онд ЖҮХ-ны хурлыг даргалан хуралдуулж, уг хурлаас ЖҮХАА-ыг Ерөнхий сайдын дэргэд ажиллуулахыг дэмжиж, Засгийн газрын холбогдох тогтоолд өөрчлөлт оруулахыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Хорооны орлогч даргад даалгажээ. Хорооны 2019 оны ээлжит хуралдааныг Хорооны орлогч дарга даргалан хуралдуулж, Хорооны 2018 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2019 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэлэлцэн баталсан байна. Жендэрийн үндэсний хорооны 2020 оны ээлжит хуралдааныг Монгол Улсын Ерөнхий сайд даргалж, 6 асуудал хэлэлцэж, 7 шийдвэрийг гаргажээ. Тухайлбал, Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүг багасгах талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай, Сайн туршлагыг сайжруулан хэрэгжүүлэх тухай, Төрийн дээд шагналд тодорхойлох тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авч хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай, ЖҮХ-ны 2020 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлах тухай, Хорооны бүрэлдэхүүн, дүрэм, ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалтыг батлуулах тухай шийдвэрийг гаргажээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХ-ны тогтвортой, үр дүнтэй үйл ажиллагааг хангахад ЖҮХАА-ыг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын дэргэд ажиллуулах нь зүйтэй болох нь өнгөрсөн хугацааны нөхцөл байдлаас харагдаж байна.

18 дугаар зүйл. Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг

Заалт: 18.3. Жендэрийн үндэсний хороо жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулсан байдал*

Монгол Улс ЖЭТБХТХ батлагдахаас өмнө Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2002-2015) болон Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцын хүрээнд жендэрийн нөхцөл байдлыг сайжруулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, тайлагнадаг байжээ. Хууль батлагдсантай холбоотойгоор үндэсний, салбарын, орон нутгийн хэмжээний бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг хангах тогтолцоо бүрдсэн байна.

Хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх дунд богино хугацааны бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулж, үе шаттай хэрэгжүүлж ирсэн. Тухайлбал: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал нь нийгмийн бүх салбарыг хамарсан цогц асуудал болохын хувьд хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор Засгийн газрын тогтоолоор дунд хугацааны стратеги (2013-2015) болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрүүд (2002-2015), (2017-2021) батлуулсан байна. Энэ нь хуулийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй зохион байгуулахад түлхэц болж, хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхүйц болгосон байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилт сайжирч байгаа нь Засгийн газрын 2013-2016 оны дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлан, Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт ба сорилт, сургамж тайлан, ЖҮХ-ны ажлын албаны 2018, 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан, Төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн тайлангуудаас харагдаж байна.

ЖҮХ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөрийн биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах чиг үүргийнхээ хүрээнд Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэгтэй хамтран ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг (2013-2016)-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, нийтэд мэдээлсэн нь хуулийн хүрээнд хүлээсэн үүргээ биелүүлсний илрэл гэж үзэж байна.

Хороо нь дээрх үнэлгээнд үндэслэн боловсруулсан салбар дундын зохицуулалт бүхий Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж, 4 дэх жилдээ хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Тус Үндэсний хөтөлбөр 2021 онд хэрэгжиж дуусах бөгөөд 2018 оны байдлаар хөтөлбөрийн хэрэгжилт 70 хувьтай байна гэж ХНХЯ-ны Хяналт шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газрын тайланд дурджээ.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавьж буй байдал*

ЖҮХ нь ЖЭТБХТХ-иар зохицуулсан салбар, хүрээн дэх хөгжлийн тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд хуульд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх чиглэлд холбогдох байгууллагуудад санал, зөвлөмж хүргүүлж, хамтран ажилласан байна. Үүний үр дүнд БСШУССайдын тушаалаар батлагдсан Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024)-д “Боловсрол, эрүүл мэндийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх түр тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэн элсэгчдийн тоонд хүйсийн квот үе шаттай тогтоох” зорилтыг тавьжээ. Энэ хүрээнд Герман-Монголын хамтарсан ашигт малтмал, технологийн дээд сургууль инженерчлэл, техник, технологийн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрт эмэгтэй элсэгчдийн хувийн жинг дор хаяж 30 хувь байлгах бодлогыг хэрэгжүүлж байна. МУБИС-ийн хувьд байгалийн ухаан, математик, сургуулийн өмнөх болон бага сургуулийн багш мэргэжлээр оюутан элсүүлэхдээ эрэгтэй элсэгчдийг нэмэгдүүлэх үүднээс сургалтын төлбөрийн тэтгэлэг олгох бодлогыг 2015-2016 оны хичээлийн жилээс хэрэгжүүлж байна.

Түүнчлэн 2011, 2019 онд батлагдсан УИХ-ын сонгуулийн тухай, 2020 онд батлагдсан Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай хуулиудад нам, эвслээс нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байх тухай заалтыг оруулсан байна.

Судалгааны багт ЖҮХАА-наас 2014, 2017, 2018, 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан ирүүлсэн боловч салбар, орон нутагт түр тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн тухай мэдээлэл байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 2011 онд ЖЭТБХТХ батлагдсанаар тус хорооны чиг үүрэг тодорхой болж, хуулийг хэрэгжүүлэх салбар дундын зохицуулалтуудыг хийх, үндэсний жендэрийн бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд нь хяналт тавихад Хороо үйл ажиллагаагаа чиглүүлж ажилласан байна. Тухайлбал Хороо үндэсний хэмжээний жендэрийн бодлого 2-ыг боловсруулж, 10 салбарын жендэрийн бодлого, орон нутгийн жендэрийн 30 бодлогыг боловсруулахад арга зүйн дэмжлэг үзүүлсэн, хуулийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгүүлж хяналт тавьж ажилласан нь энэ заалтын хэрэгжилт, үр дүнд **ахиц дэвшил** гарсан гэж үнэлэх үндэслэл болж байна.

Хороо нь тус хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.2, 7.2.3 дэх хэсэгт заасан тусгай арга хэмжээ авахад санаачилга гарган ажилласан боловч цаашид УИХ, Засгийн газар, салбарын яамдтай энэ талаар хамтран ажиллаж, тусгай арга хэмжээг хууль, тогтоомжийн түвшинд батлан хэрэгжүүлэх нь илүү үр дүнтэй байна. Иймд тус хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг авах хүрээнд удирдамж зөвлөмж гаргаж УИХ, Засгийн газарт хүргүүлэх, салбарын яам, нутгийн захиргааны байгууллагуудаар дамжуулан тухайн салбар, орон нутагт хэрэгжүүлэх нэн шаардлагатай тусгай арга хэмжээг авахад хамтран ажиллах, тайланг хүлээн авч, хэрэгжилтэд хяналт тавих шаардлагатай байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэх, түүнийг боловсруулах ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангасан байдал*

Тус Хороо нь үндэсний болон орон нутгийн хөгжлийн бодлого, төлөвлөлттэй уялдсан “Жендэрийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нэгдсэн удирдамж”-ийг 2016 онд боловсруулж, төрийн захиргааны төв байгууллагуудад, “Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах удирдамж”-ийг 2017 онд боловсруулж нутгийн захиргааны байгууллагуудад тус хүргүүлж ажилласан нь салбар, орон нутаг өөрийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн бодлого, хөтөлбөрүүд боловсруулж хэрэгжүүлэхэд арга зүйн дэмжлэг болжээ. Эдгээр удирдамж арга зүйн дэмжлэгийн хүрээнд 10 салбарт жендэрийн бодлого, 21 аймаг, нийслэл, 8 дүүрэгт дэд хөтөлбөр батлагдан хэрэгжиж байна.

Эдгээр бодлого, дэд хөтөлбөрийн зардлыг салбар, орон нутгийн төсвөөр санхүүжүүлэх зохицуулалтыг тусгах замаар эдийн засгийн болон эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэхийг зорьсон байна. Тухайлбал: Байгаль орчны салбарын Жендэрийн стратеги /2014-2030/, Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаарх баримтлах бодлогод салбарт хэрэгжих төсөв, төсөл хөтөлбөр, зээл тусламжийн 10 хүртэл хувь нь жендэрийн бодлогыг тогтвортой хэрэгжүүлэхэд зарцуулагддаг болсон байна гэж заасан байна.

Түүнчлэн орон нутгийн удирдлагуудтай байгуулдаг үр дүнгийн гэрээнд ЖЭТБХТХ болон Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцын зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх заалтыг тусган ажиллаж байгаа нь төрийн хариуцлагын зарчим хэрэгжихэд чухал алхам болжээ.

Хууль батлагдсанаас хойш дийлэнх хугацаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг ихэвчлэн олон улсын хөгжлийн туслалцааны санхүүжилтээр санхүүжүүлж байсан бол 2019 оноос салбар, орон нутаг тодорхой төсвийг батлан санхүүжүүлэх болсон байна. Уул уурхай хүнд үйлдвэрийн яам, Батлан хамгаалах яам, Гадаад харилцааны яам салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ, нийслэл, 9 дүүрэг, Дархан-Уул, Өмнөговь, Төв аймгууд орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх холбогдох төсвийг баталж, салбар, орон нутгийн төрийн бус байгууллагуудыг гэрээлэн суурь судалгааг хийж гүйцэтгүүлжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХ байгуулагдсан цагаас хойш буюу 2011 оноос өнөөдрийг хүртэл жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх эрх зүйн болон эдийн засгийн баталгаа бүрдүүлэх хүрээнд үндэсний хэмжээний 2 дунд хугацааны бодлого, 5 арга зүйн удирдамж, зөвлөмж, 2 аргачлал боловсруулж, холбогдох байгууллагуудад хүргүүлж ажилласны үр дүнд салбарын 10 бодлого, орон нутгийн 30 дэд хөтөлбөр батлагдан хэрэгжиж байна. Цаашид бодлого хөтөлбөр боловсруулахаас гадна

хэрэгжилтийг хангах хүрээнд гарч буй хүндрэл бэрхшээл, зөрчлийг шийдвэрлэх, хэрэгжилтийг дэмжих чиглэлд удирдамж чиглэл өгч ажиллах шаардлага урган гарч байгаа бөгөөд хуулийн заалтын хэрэгжилтэд **ахиц дэвшил** гарсан байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцаж, зөвлөгөө өгсөн байдал*

ЖҮХ нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцаж, Сонгуулийн тухай, Улс төрийн намын тухай, Хууль, тогтоомжийн тухай, Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай, Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль болон “Алсын хараа – 2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг” болон холбогдох бусад бодлого хөтөлбөр, төлөвлөгөөнүүдэд саналаа өгч ажилласан байна.

Бодлого хөтөлбөрийн тухайд 2013 оноос хойш 2020 оны хагас жил хүртэл хугацаанд Үндэсний болон салбарын /10/ бодлого, хөтөлбөр, 21 аймаг, нийслэл, 8 дүүргийн дэд хөтөлбөрийн төсөлд санал, зөвлөмж хүргүүлж, санхүүгийн болон техникийн туслалцаа үзүүлж, дэмжлэг үзүүлж, зөвлөгөө өгч ажилласан байна.

Мөн хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд салбар дундын уялдааг хангах чиглэлээр Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд санал өгч байжээ.

Монгол Улсын ХЭҮК-оос гаргасан Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлүүд, тэдгээр тусгагдсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх мэдээлэлд санал өгч, илтгэлтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний талаарх Улсын их хурлын холбогдох тогтоолуудын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлд дэмжлэг үзүүлж ажиллажээ.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцаж, зөвлөгөө өгсөн байдал*

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын Засгийн газрын ээлжит найм, есдүгээр илтгэлд 2014 онд конвенцын 5, 6, 7 дугаар илтгэлийн хэрэгжилтийн талаарх дүгнэлт болон Хорооны 54-р хуралдаанаас гаргасан ажиглалтын дүгнэлтэд хариу тайлан бичсэн байна. Мөн дээрх тайланд конвенцын 19, 21, 29, 32, 33, 38, 39 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн талаар 24 асуудал хөндсөн саналыг хүргүүлсэн байна¹²⁶.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүний эрхийн зөвлөлийн зөвлөмжийг 2016-2019 онд хэрэгжүүлэх ерөнхий төлөвлөгөөнд тусгагдсан жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга

¹²⁶ ХНХЯ-ны Хүн амын хөгжлийн газар илгээсэн мэдээлэл - 2019.12.11-ний өдрийн 3/257 тоот албан бичгийн хавсралт

хэмжээний хэрэгжилтийн тайлан, НҮБ-ын Хүний эрх болон үндэстэн дамнасан корпораци, бусад бизнесийн байгууллагын асуудлаарх Ажлын хэсгээс ирүүлсэн 14 зүйл бүхий асуулга, түүний хариу мэдээлэл тайланг Монгол, Англи хэлээр тус тус боловсруулж, Гадаад харилцааны яаманд хүргүүлж ажилласан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт:

Хороо нь Хорооны дэргэдэх Үндэсний шинжээчдийн бүлэгтэй хамтран 10 гаран хууль тогтоомж, 20 гаран салбарын болон орон нутгийн жендэрийн бодлого хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд санал зөвлөмж өгч ажилласан байна.

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн тайлан, Конвенцын хорооноос ирүүлсэн зөвлөмж, түүнийг хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөө, болон тус Зөвлөмжийн хэрэгжилтийн тайланг боловсруулахад тухай бүр саналаа хүргүүлж, зөвлөн тусалж ажилласнаар олон улсын өмнө хүлээсэн үүргийн хэрэгжилтийг хангахад хувь нэмэр оруулсан байна. Иймд тус заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг **хангалттай** гэж үзэж байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, төсөл, хөтөлбөр, арга хэмжээ боловсруулж, хэрэгжүүлсэн байдал*

ЖҮХ нь 2005 оноос эхлэн Монгол Улсын Ерөнхий Сайдын удирдлага дор ажиллаж, үндэсний хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг хүлээж байна. 2011 оны Засгийн газрын 323-р тогтоолоор ЖҮХ-г шинэчлэн байгуулж, хорооны дүрэм, бүрэлдэхүүн, ажлын албаны орон тоог баталсан. ЖҮХ нь дэргэдээ үндэсний чадавх бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд жендэрийн асуудлаар зөвлөх эрх бүхий Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг /2014 он/, жендэрийн боловсролыг дэмжих Жендэрийн консорциум /2012 он/, хэвлэл мэдээллийн нийтлэлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход дэмжлэг үзүүлэх Хэвлэл мэдээллийн зөвлөл байгуулан ажиллаж байна.¹²⁷

Түүнчлэн ЖҮХ нь 2006 оноос Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг бэхжүүлэхээр төрийн захиргааны төв байгууллагуудад салбар зөвлөл, орон нутгуудад салбар хороод үүсгэн байгуулагдаж, 2012 оноос жендэрийн асуудлыг хариуцсан мэргэжилтэн төрийн захиргааны төв байгууллагад ажиллаж эхэлсэн байна. 2020 оны байдлаар 31 салбар хороо, 14 салбар зөвлөлтэй, орон тооны бус 29 гишүүнтэй¹²⁸ болсон байгаа нь төрөөс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар баримтлах бодлого, ЖҮХ-ны үйл ажиллагаа тэр хүрээгээр хүрч, хуулийг нэг мөр ойлгож хэрэгжүүлэхэд ихээхэн дөхөм болно гэж үзэж байна.

Хороо нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги /2013-2015, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр/2017-2021/-ийг боловсруулж, Засгийн газрын тогтоолоор батлан хэрэгжүүлж байна. Түүнчлэн салбар, орон

¹²⁷ Монгол Улсын Засгийн газрын ЖҮХ-ны бүтцэд хийсэн институцийн дүн шинжилгээ-2014 он

¹²⁸ ЖҮХАА-ны тайлан мэдээ

нутгийн төрийн төдийгүй хувийн хэвшлийн бүх байгууллагуудын бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход анхаарч, танхимын болон цахим хэлбэрээр суралцах 8 сургалтын модуль, 5 удирдамж, гарын авлага, 1 сургалтын хөтөлбөр боловсруулсан байна. Төрийн албан хаагчдад жендэрийн чиглэлээр сургалт явуулах Төрийн болон төрийн бус олон улсын байгууллагын төлөөлөл 104 сургагч багшийг бэлтгэсэн бөгөөд сургагч багшийн чадавхжуулах дунд хугацааны модулиар 75 сургагч багшийг чадавхжууллаа. 2013 оноос хойш сургалт, семинар бүсийн арга хэмжээ, олон улсын бага хурал, үндэсний чуулган зэрэг нийт 674 удаагийн арга хэмжээгээр 32,445 төрийн болон төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлийн ажилтан албан хаагчдын жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлсэн байна. Үүнд төрийн албан хаагчдын Мөн Төрийн албаны удирдах албан тушаалтны жендэрийн ойлголт мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилгоор цахим сургалтын Хорооны вэб хуудсанд байршуулсан бөгөөд 2019 оноос хойш Төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан хаагчдын удирдах ажилтнуудыг цахим сургалтад хамруулж нийт 1159 удирдах албан тушаалтан хамрагдав, хувьчлан авч үзвэл Төрийн захиргааны удирдах албан хаагчдын нийт 21 хувь, төрийн тусгай албан хаагчдын удирдах албан тушаалтан 18 хувь, нийт төрийн албаны удирдах албан тушаалтны 39 хувь удирдах ажилтны цахим сургалтад хамрагдлаа.

Мөн Жендэрийн үндэсний хорооны дэргэд Швейцарын хөгжлийн агентлаг, НҮБ-ын Хүн амын сангийн төслийн хүрээнд 2019 онд “Сургалт, судалгааны танхим”, АХБ-ны техник туслалцааны төслийн хүрээнд иж бүрэн тоноглогдсон “Мэдээлэл, судалгааны танхим”-ыг 2020 онд тус тус байгуулагдсан нь Жендэрийн үндэсний хорооноос төдийгүй жендэрийн чиглэлээрх сургалт, семинар зохион байгуулагдах нээлттэй боломжийг бий болгоод байна.

Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба нь 2020 оны 1 дүгээр сарын 31-ний өдрийн Хорооны гишүүдийн ээлжит хуралдаанаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үндэсний, салбарын, орон нутгийн хэмжээнд тулгамдаж буй асуудлыг жендэрийн арга зүйгээр дэмжин Архангай аймгийн Цагдаагийн газар болон Онцгой байдлын газарт хэрэгжүүлж буй “Байгууллагын түвшинд ажил-ар гэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах бодлогыг төлөвлөн хэрэгжүүлэх”, Баянхонгор аймагт “Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчдод үзүүлэх цогц үйлчилгээний туршлага арга зүйг нэвтрүүлэх, сургах, Орхон аймагт “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах зорилгоор бие даасан кабинетыг ажиллуулах, үйл ажиллагааг тогтвортой дэмжих”, Сэлэнгэ аймагт “Орон нутгийн жендэрийн статистикийг ашиглах, хэрэглэгчдэд хүргэх”, Төв аймгийн Борнуур суманд “Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог дэмжсэн ойн нөхөрлөлийг хөгжүүлэх”, Увс аймгийн Бөхмөрөн суманд “Малчин өрхийн хүүхдэд бага боловсрол олгох бодлогын хэрэгжилтийг жендэрийн арга зүйгээр дэмжих” зэрэг 6 аймгийн 7 сайн туршлагыг танилцуулан хэлэлцүүлсэн. Тус хуралдаанаас дээрх сайн туршлагыг 2020 онд үндэсний хэмжээнд дэлгэрүүлэхүйц сайжруулан хэрэгжүүлж ажиллахыг даалгасан байна. Энэ хүрээнд Ажлын албанаас эдгээр сайн туршлагыг үндэсний хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлэхүйц хэмжээнд сайжруулан хэрэгжүүлэх асуудлаар Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Эрүүл мэндийн яам, ажлын алба Хууль зүй дотоод хэргийн яам, Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, Үндэсний статистикийн хороо, Цагдаагийн ерөнхий газар, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Жендэрийн үндэсний шинжээч, зөвлөхүүд болон аймгийн жендэрийн салбар хороодтой хамтран ажилласан байна. Архангай аймгийн Цагдаагийн газар, Төв аймгийн Борнуур сумын хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны биелэлт, ахиц, үр дүн нь

хангалтгүй байсан тул хасаж, бусад 5 аймгийн сайн туршлагыг дараагийн шатны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр болон үйл ажиллагаанд үе шаттайгаар тусган, түгээн дэлгэрүүлж ажиллахаар сонгон авч, сайн туршлагын эмхэтгэлийг бэлтгэсэн байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, төсөл, хөтөлбөр, арга хэмжээний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг хэрэгжүүлсэн байдал*

ЖҮХ нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх хүрээнд үндэсний болон салбар, орон нутгийн түвшинд хийгдэж буй ажлын талаарх тайланг Жендэрийн салбар зөвлөл, хороодоор дамжуулан хүлээн авч хэрэгжилтэд хяналт тавьж байна. Энэ талаарх Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги (2013-2015) болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-т тусгагдсан зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтийг удирдан зохион байгуулж, тайланг ЗГХЭГ-т тухай бүр хүргүүлсэн байна. Мөн Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги (2013-2015)-ийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг Хөгжлийн замнал сан ТББ-аар 2016 онд, Монгол Улсын Засгийн газрын ЖҮХ-ны бүтцэд институцийн дүн шинжилгээг 2014 онд, “2005 оноос өнөөг хүртэлх олот амжилт ба сорилт, сургамж” Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээг 2018 онд тус тус хийж гүйцэтгүүлсэн байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллага, нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого арга хэмжээг үе шаттай авч, сургалтын модуль боловсруулах, Их дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрт тусгах, сургагч багш бэлтгэх, Үндэсний чуулган, олон улсын бага хурал, бүсчилсэн форум зохион байгуулах, ном, гарын авлага боловсруулж, түгээх зэрэг олон талт арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж, хяналт тавьж, тайлагнаж ажилласан нь энэ заалтын хэрэгжилтэд **ахиц дэвшил** гарахад нөлөөлжээ.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайлан бэлтгэх ажлыг зохион байгуулсан байдал

ЖҮХАА нь жил бүрийн үйл ажиллагааны тайлан болон төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны байгууллага, НӨУБ-аас ирүүлсэн тайлангийн нэгдсэн мэдээллийг ЖҮХ-ны хуралдаанд танилцуулж ирсэн байна. Ажлын алба Монгол Улсын Ерөнхий сайдын дэргэд ажиллах болсон үе буюу 2018 оноос эдгээр тайлан, мэдээллийг нэгтгэн Ажлын албаны үйл ажиллагааны тайлан (гүйцэтгэлийн тайлан)-ийн хамт ЗГХЭГ-т хүргүүлж байна.

Гэсэн хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийн 15.1.4а-д заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайланг бэлтгэж, Засгийн

газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлэн улмаар УИХ-д танилцуулж байсан тохиолдол байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХ, түүний ажлын алба нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайланг 2 жил тутамд бэлтгэж, Засгийн газарт хүргүүлж байх шаардлагатай байна. Түүнчлэн тус заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байхад Ажлын албаны статус байнга өөрчлөгдсөн, хангалттай хүний болон санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлж ажиллаж чадаагүй байдал мөн нөлөөлжээ.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх тайлангийн төсөлтэй танилцаж, санал өгсөн байдал*

ТАЗ жил бүр үйл ажиллагааны тайлан гаргадаг боловч 15.1.4в хэсэгт заасан арга хэмжээ авсан тухай тайланг 2 жил тутам гаргаж байгаагүй. ТАЗ нь энэ талаар санал авахаар ЖҮХАА-нд албан ёсоор хандаж байгаагүй, ЖҮХ ТАЗ-ийн тайланд санал өгч байгаагүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайлангийн төсөлтэй танилцаж, санал өгсөн байдал*

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенцын хороо 1982 онд Монгол Улсын 1 дүгээр, 1986 онд 2 дугаар, 1999 онд 3-4 дүгээр, 2008 онд 5-7 дугаар илтгэлийг хэлэлцэж байжээ. Хууль батлагдсанаас хойш буюу 2014 онд Монгол Улсын 8 ба 9 дүгээр нэгтгэсэн илтгэл, 2015 онд нэмэлт асуулгын 21 асуудалтай холбоотой мэдээллийг ЖҮХАА тус тус бэлтгэн хүргүүлсний дагуу Конвенцын хороо 2016 оны 2 дугаар сард илтгэлийг хэлэлцэж, Ажиглалтын дүгнэлтийг ирүүлжээ. ЖҮХАА нь 2019 онд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын Засгийн газрын ээлжит 10 дугаар илтгэлийг боловсруулах ажлын хэсэгт ажиллаж, Үндсэн хууль ба эрх зүйн орчин, Эмэгтэйчүүдийг дэмжих үндэсний механизм, Түр тусгай арга хэмжээг Улс төр, олон нийтийн амьдрал дахь оролцоо, Хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн хүрээгээр санал зөвлөмж өгч ажилласан байна

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль, тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаарх тайланг бэлтгэсэн байдал*

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх “Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги баримт бичиг” /2013-2016/- ийн арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд 2016 онд хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэж, үнэлгээний тайланг 2017 оны 1 дүгээр улиралд Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газарт хүргүүлсэн байна¹²⁹. Мөн түүнчлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны талаарх ЖҮХАА-ны 2019, 2020 оны тайланг боловсруулан хүргүүлжээ. Үүнээс өөрөөр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаарх үндэсний хэмжээний тайланг бэлтгэж хүргүүлж байгаагүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль, тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаарх тайлангийн төсөлд Хорооны гишүүдээс өгсөн саналын тоо*

Үндэсний хэмжээний тайлан бэлтгэх хүрээнд Хорооны гишүүдээс санал, мэдээлэл ирүүлж байгаагүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХ хуулиар хүлээсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд ЖЭТБХТХ, түүнийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль, Төрөөс жендэрийн талаар авч хэрэгжүүлж байгаа бодлого, төсөл хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах үүрэгтэйн хувьд холбогдох тайлангуудыг бэлтгэж Засгийн газарт хүргүүлж байсан байна. Цаашид Ажлын алба нь Хорооны гишүүд, тэдгээрийн салбар, байгууллагуудаас үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны талаарх өргөн хүрээний мэдээллийг багтаасан үндэсний хэмжээний тайланг бэлтгэж, Засгийн газарт оруулах хүрээнд Хорооны гишүүдийн саналыг авах ажлыг хуульд заасан хугацаанд зохион байгуулах шаардлагатай юм.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлж, хэрэглэгчдэд хүргэх ажлыг зохион байгуулсан байдал*

¹²⁹ Эх сурвалж: ЖҮХАА-ны 2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

Монгол Улсын Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги (2013-2016)-д “Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, түүнийг бүх шатны бодлого боловсруулахад ашиглах” зорилтыг дэвшүүлсэн бөгөөд тус зорилтын хэрэгжилтийн биелэлт 2016 оны 6 дугаар сарын байдлаар 42 хувь гэж дүгнэгдсэн байна¹³⁰.

ЖҮХ, түүний ажлын алба нь хуульд заасны дагуу төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудын хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгааг 2016-2019 онд гаргаж, захиргааны статистикийг бүрдүүлэн ажиллаж иржээ. Түүнчлэн ҮСХ-ноос Жендэрийн статистикийн хүрээг шинэчлэн баталж, Жендэрийн статистикийн бие даасан цонхыг www.1212.mn сайтад нээж, хэрэглэгчдийг жендэрийн статистик мэдээллээр хангаж ажиллаж байна.

Түүнчлэн ЖҮХ-ны www.gender.gov.mn цахим хуудсыг www.1212.mn холбосноор жендэрийн статистик мэдээллийг олон нийтэд хүртээмжтэй хүргэх чиглэлд ахиц гарчээ.

ЖҮХАА нь 2016-2019 онд Төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагын хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгааг нэгтгэн гаргасан байна. Тайлан гаргахад салбар, орон нутгийн хүйсийн мэдээллүүдийн хөл дүн зөрөх, бүрэн ирүүлэхгүй байх, хугацаа хоцроож ирүүлэх гэх мэт алдаа их гардаг бөгөөд үүнийг шийдвэрлэх зорилгоор 2020 онд ҮСХ-ны аргачлалын зөвлөлөөр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тайлангийн маягтуудыг боловсруулан батлуулж, тайлан шивэх программыг нэвтрүүлсэн байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 байна¹³¹ 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 ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай юм. НӨУБ, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлж байгаа тайлангаас үзэхэд хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгааг бүрэн ирүүлэхгүй байх тохиолдол байсаар байна.

Үндэсний хэмжээнд төрөөс болон ОУ-ын донор байгууллагуудаас авч хэрэгжүүлж байгаа төсөл, арга хэмжээ, тэдгээрийн төлөвлөгөө, төсөв, үндэсний хэмжээнд жендэрийн чиглэлээр хийгдсэн судалгаа, үнэлгээний ажлууд, түр тусгай арга хэмжээний нэгдсэн мэдээлэл, үндэсний хэмжээнд зохион байгууллагадсан хурал, уулзалт, арга хэмжээ, сургалт, тэдгээр оролцогчдын мэдээллийг хүйсээр, байгууллагаар, албан тушаалын төрлөөр гэхмэтчилэн ангилж, нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна.

Эдгээр ажлын эхлэл болгож, ҮСХ-той хамтран хуульд заасан тайлангуудыг хүлээн авах маягыг батлуулж, маягт шивэх програмыг нэвтрүүлснээр энэ заалтын хэрэгжилтэд **ахиц дэвшил** гарсан байна.

¹³⁰ 2013-2016 оны хуулийн хэрэгжилтийн тайлан

¹³¹ “Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл”, ХЭҮК, 2017 он.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангасан байдал*

Засгийн газрын 2017 оны 27-р тогтоолын 9 дүгээр хавсралтаар ЖҮХ-ны бүтцийг баталсан байна. ЖҮХ нь төр, төрийн бус байгууллагын оролцоог хангасан, ТББ-ын тэнцүү төлөөлөлтэйгээр үйл ажиллагаа явуулж байна. Үндэсний хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллагуудтай хамтарч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих хүрээнд бүхий л ажлын хэсэгт оролцуулах, сургалт, форум зохион байгуулах, хууль тогтоомж, төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд мониторинг хийлгэх, хөндлөнгөөс хянах зэргээр хамтран ажиллаж байна.

Жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг төрийн бус, иргэний нийгмийн 50 орчим байгууллагын судалгааг гаргаж, жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албанаас зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд урьж, хамтран ажилласан байна¹³².

Хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах чиглэлээр МҮХАҮТ-тай хамтран ажиллах санамж бичиг байгуулсан. Оны шилдэг 100 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг шалгаруулахад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж ажилласан байдлын шалгуурын хүрээнд 4 үзүүлэлт тогтоож, 2021 оноос хэрэгжүүлж эхлэхээр зөвшилцсөн байна.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал нэвтрүүлэх, оролцоог хангах, чадавхжуулах зорилгоор Мэргэжлийн холбоодыг аргачлал арга зүйгээр ханган ажиллаж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангаж ажиллахад ахиц дэвшил гарсан боловч цаашид хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах үйл ажиллагааг хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд таниулах, сурталчилж, мэдээлсэн байдал*

¹³² ЖҮХАА-ны 2016-2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

2013 оноос хойш Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийг аж ахуйн нэгж байгууллага, олон нийтэд таниулах, сурталчлах чиглэлээр олон талт арга хэмжээ, төсөл хөтөлбөр зохион байгуулсан байна. ЖЭТБХтХ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”, түүний хэрэгжилтийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэд, олон нийтэд таниулах, сурталчилж, мэдээлэл хүргэх арга хэмжээг **төрлөөр нь ангилбал:**

- сургалт, гэгээрлийн ажил зохион байгуулах;
- олон нийтийг хамарсан арга хэмжээ, форум, хэлэлцүүлэг, аян зохион байгуулах;
- эрдэм шинжилгээний бага хурал зохион байгуулах;
- жендэрийн үзэл санаа, ойлголтыг ЕБС 8-9 дүгээр ангийн болон их дээд сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт тусган нэвтрүүлэх;
- Төрийн албан хаагчийг сургах модуль боловсруулж, сургагч багш бэлтгэх;
- Ном, гарын авлага, эмхэтгэн нийтлэх;
- Радио, телевизийн нэвтрүүлэг, сонин сэтгүүлд ярилцлага өгөх;
- Олон нийтийн сүлжээнд нээлттэй хэлэлцүүлэг өрнүүлэх;
- МҮХАҮТ-тай хамтран оны шилдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагыг шалгаруулах шалгуурт жендэрийн үзэл баримтлал шалгуур тусгах, сурталчлах.

Зорилгоор нь ангилбал:

- сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үзэл санаа, ойлголтыг тусгах;
- жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх ажлыг эрчимжүүлэх;
- Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх нөхцөлийг сайжруулах;
- Ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх, ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах;
- Ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг арилгах, гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой асуудлыг байгууллагын дотоод дүрэм, журамд тусгуулах;
- Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх;
- эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нийгмийн үүргийн талаарх хэвшмэл ойлголт хандлагаас сэргийлэх, олон нийтийн жендэрийн ойлголтыг дээшлүүлж хандлагыг өөрчлөх¹³³.
- Хувийн хэвшлийн жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх удирдамжийг нэвтрүүлэх¹³⁴.

ЖҮХАА нь www.gender.gov.mn цахим мэдээллийн сайтыг Монгол, Англи хэл дээр ажиллуулж байна. Тус вэб сайтад ЖҮХАА-ны цаг үеийн мэдээ, мэдээлэл, хэвлэгдэн гарсан ном товхимол, фото болон видео мэдээлэл, сургагч багш нарын мэдээлэл, салбарын жендэрийн бодлого, орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн мэдээлэл тогтмол нийтлэгдэж байна. Мөн нийгмийн сүлжээнд ЖҮХ-ны <https://www.facebook.com/gender.gov.mn> Facebook хуудсыг ажиллаж байгаа бөгөөд 2020 оны 11 дүгээр сарын байдлаар 8500 гаруй дагагчтай байна. 2020 оны эхний хагас жилийн

¹³³ Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний (2013-2016) хэрэгжилтийн үр дүнгийн үнэлгээний тайлан

¹³⁴ Ажлын байрыг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний загвар” боловсруулж, турших зөвлөх үйлчилгээний тайлан-2018 он

байдлаар олон нийтэд жендэрийн хууль, бодлого, үйл ажиллагааг сурталчлан таниулах чиглэлээр 12 төрлийн үйл ажиллагаа явуулсан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг таниулан сурталчлах, мэдээлэх чиглэлээр сургалт, хэлэлцүүлэг, тодорхой зорилго бүхий олон талт арга хэмжээнүүдийг тогтмол авч хэрэгжүүлж байсан боловч цаашид ЖЭТБХТХ-ийг иргэд, аж ахуйн нэгжид таниулах үйл ажиллагаанд анхаарал хандуулах шаардлагатай. Уг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ мөн хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.12 дэх хэсэгт заасан “шагнаж урамшуулах” тогтолцоог бүрдүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй.

Заалт 18.3.11. Жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах;

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал

2014 онд нийт 47 салбар зөвлөл, хороодоос 2013 оны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг ирүүлэх ёстой байсан. Үүнээс 40 салбар зөвлөл, хороод (яам, аймаг, нийслэл, дүүрэг) тайлангаа ирүүлсэн¹³⁵

2016 оны тайланг 2017 оны 6 дугаар сар хүртэл хүлээн авсны дүнд нийт 44 салбар зөвлөл, хороодоос хүлээн авахаас 40, үүнээс 11 яам, 29 ЗДТГ (аймаг, нийслэл дүүрэг) тайлангаа ирүүлсэн байна.¹³⁶

2017 оны тайланг нийт 44 салбар зөвлөл, хорооноос хүлээн авахаас 42, үүнээс 13 яам, 29 ЗДТГ (аймаг, нийслэл дүүрэг)тайлангаа ирүүлсэн байна.¹³⁷

2018 оны тайланг нийт 44 салбар зөвлөл, хороодоос хүлээн авахаас 43, үүнээс 13 яам, 30 ЗДТГ (аймаг, нийслэл дүүрэг) тайлангаа ирүүлсэн байна¹³⁸.

2019 оны тайланг нийт 44 салбар зөвлөл, хороодоос хүлээн авахаас 42, үүнээс 11 яам, 31 ЗДТГ (аймаг, нийслэл дүүрэг) тайлангаа ирүүлсэн байна .

Жендэрийн салбар зөвлөл, хороо тайлан ирүүлэхдээ яам болон ЗДТГ гэсэн нэрээр ирүүлж байгаа тул салбар зөвлөл, хорооны үйл ажиллагаа тод харагдахгүй, гишүүдийн эрх үүрэг, хариуцлагыг тодорхой үнэлэх боломжгүй байна.

Дээрх тайлангуудад жендэрийн салбар зөвлөл, хорооны бүтэц, гишүүдийн эрх үүргийн хэрэгжилттэй холбоотой мэдээлэл байхгүй, зөвхөн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хийсэн ажлын мэдээлэл байгааг анхаарч тайлан мэдээлэл авах загварыг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна. Энэхүү хэрэгцээ

¹³⁵ Эх сурвалж: ЖҮХАА-ны 2014 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹³⁶ Эх сурвалж: ЖҮХАА-ны 2016 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹³⁷ Эх сурвалж: ЖҮХАА-ны 2016 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹³⁸ Эх сурвалж: ЖҮХАА-ны 2018 оны үйл ажиллагааны тайлан

шаардлагад үндэслэн тус Ажлын албанаас ҮСХ-той хамтран жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тайлангийн маягыг боловсруулж, түүнд салбар, зөвлөл, хороодын үйл ажиллагаатай холбоотой зарим асуултыг тусгасан байна.

Салбар зөвлөл, хорооны тайлан мэдээллийг нэгтгэсэн байдлаар Хорооны хуралд товч танилцуулж байгаа бөгөөд нэг бүрчлэн хэлэлцэж, дүгнэлт гаргаж байгаагүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт:

Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагууд нь ЖЭТБХҮХөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайланг ирүүлэх болсноор хуулийн хэрэгжилтийн тайлангийн хүрээ агуулга хумигдсан сул талтай байгаа боловч тайланг салбар зөвлөл, хороод 95-аас дээш хувийн ирцтэй ирүүлж хэвшсэн нь ахиц дэвшил болжээ.

Цаашид хуульд заасны дагуу салбар зөвлөл болон хорооны тайланг салбар зөвлөл, хороо нэрээр, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тайланг төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудын нэрээр авах нь зүйтэй байна. Энэ нь ЖЭТБХТХ-д заасан төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүргийг салбар зөвлөл, хороодын зөвлөн туслах чиг үүргээс ялган салгаж ойлгоход түлхэц болох бөгөөд энэ талаар ҮСХ-ноос баталсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тайлангийн маяг”-д тодорхой дэвшил гарсан боловч цаашид улам боловсронгуй болгох шаардлага байна.

Жендэрийн салбар зөвлөл, хорооны тайлан мэдээллийг хуульд заасны дагуу хэлэлцэж дүгнэлт гаргах, хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангах нь зүйтэй.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлаар үр дүнд хүрсэн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнийг шагнал, урамшилд тодорхойлсон байдал*

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлаар үр дүнд хүрсэн байгууллага, иргэнийг ЖҮХ-ноос шагнаж урамшилд тодорхойлох, мөнгөн болон мөнгөн бус шагнал урамшуулал олгох ажлыг 2016 оноос авч хэрэгжүүлсэн байна.

2017 онд анх Жендэрийн үндэсний хорооны салбар хорооноос ирүүлсэн 2016 оны ажлын тайлан мэдээнд үндэслэн Дорнод, Дорноговь аймгийн нэрийг ЮНЕСКО-ийн нэрэмжит шагналд дэвшүүлэхээр холбогдох материалыг бүрдүүлж, ЮНЕСКО-ийн Монголын үндэсний комисст хүргүүлсэн байна.¹³⁹

2018, 2019, 2020 онд ЖҮХ-ны салбар зөвлөл, хорооноос ирүүлсэн жилийн ажлын тайлан мэдээнд үндэслэн үр дүнтэй, бусдыгаа манлайлан ажилласан салбар зөвлөл (3), хороо (6), жендэрийн үндэсний шинжээч, жендэрийн чиглэлээр олон жил үр бүтээлтэй ажилласан зөвлөх, мэргэжилтэн (16)-ийг шагналд тодорхойлж, шагнуулсан байна. Жишээлбэл: 2018

¹³⁹ ЖҮХАА-ны 2016-2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд манлайлан ажилласан Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөл, Баянхонгор, Дорнод аймгийн Жендэрийн салбар хороог, УУХҮЯ, ГХЯ, ХХААХҮЯ-ны жендэрийн мэргэжилтнүүдийг шилдэг мэргэжилтнээр шалгаруулж өргөмжлөл, мөнгөн шагналаар шагнаж урамшуулсан байна. Монгол Улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон жил, тасралтгүй, үр бүтээлтэй ажиллаж, үнэтэй хувь нэмэр оруулсан нэр бүхий хүмүүсийг Хорооноос Төрийн дээд шагналд нэр дэвшүүлж, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2019 оны 42 дугаар зарлигаар “Алтан гадас” одонгоор 2 хүнийг шагнуулсан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 ахиц дэвшил гарсан байна. Цаашид МҮХАҮТ, АОЭНХ-той хамтран хувийн хэвшлийн идэвх, манлайллыг өрнүүлэх, шагнал урамшууллын тогтолцоог бий болгох чиглэлд хамтран ажиллах нь чухал байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *ЖҮХ, түүний ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, дүрмийг хэлэлцэн батлуулж буй байдал*

2005 онд Монгол Улсын Ерөнхий сайдын удирдлага дор Жендэрийн тэгш байдлын үндэсний хороог байгуулж, Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолоор ЖҮХ-г шинэчлэн байгуулж, хорооны дүрэм, бүрэлдэхүүн, ажлын албаны орон тоог баталсан. 2014 оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн “Яамдын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” 382 дугаар тогтоол, “Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн батлах тухай” 2015 оны 46 дугаар тогтоол, 2016 оны 3 дугаар тогтоолоор ЖҮХАА-г Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хүн амын хөгжлийн газарт харьяалуулж шийдвэрлэсэн.

Засгийн газрын 2018 оны 110 дугаар тогтоолоор ХНХЯ-наас бүтцээс гаргаж, 2018 оны 111 дүгээр тогтоолоор Хорооны нарийн бичгийн дарга нь Хорооны Ажлын албаны дарга байхаар зааж өгсөн. Засгийн газрын 2018 оны 285 дугаар тогтоолоор ЖҮХ-ны ажлын албыг бие даасан байдлаар Монгол Улсын Ерөнхий сайдын дэргэд ажиллуулахаар шийдвэрлэж, ажлын албанд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн улсын төсөвт тусгаж байхаар шийдвэрлэсэн.

Засгийн газрын 2020 оны 80 дугаар тогтоолоор ЖҮХ-ны дүрэмд өөрчлөлт оруулж, ЖҮХАА-ны орон тооны хязгаарыг 14 байхаар, ажлын албыг 2 хэлтэстэй байхаар тогтоосон байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХ хуулийн энэ хэсэгт заасан үүргээ биелүүлж ажилласан байна. Монгол Улсын Засгийн газраас ЖҮХАА-ны орон тоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авч байгаа нь сайшаалтай боловч цаашид 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, шийдвэрлүүлэх шаардлагатай. Өнгөрсөн хугацаанд ЖҮХ-г ХНХЯ-ны бүтцэд оруулж байсан нь ЖЭТБХТХ-ийн 17 дугаар зүйлд заасныг зөрчиж байжээ. Нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээг хамарсан хуулийн хэрэгжилтийг салбар дундын зохицуулалтаар хангах суурь бүтэц болох ЖҮХ болон түүний Ажлын албыг институт, статусын хувьд тогтвортой ажиллуулах, хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулсан байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал дараах судалгаа, дүн шинжилгээ хийсэн байна.

Хүснэгт 116: ЖЭТБХТХ-д заасан дэд хөтөлбөр болон Засгийн газраас баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлын хангахад чиглэсэн салбарын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, дүн шинжилгээ

Он	Хууль тогтоомжийн нэр	Зорилго, үр дүн	Хамрах хүрээ
2016	ЖЭТБХТХ, 2011	ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх хүрээнд Жендэрийн эрх тэгш байдлын хангах Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний (2013-2016) хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэж, зөвлөмж хүргүүлсэн	Үндэсний хэмжээнд
2016	ЖЭТБХТХ, 2011	2016 онд батлагдан хэрэгжсэн Баянхонгор, Завхан аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр /2017-2021/-ийн зорилт арга хэмжээтэй уялдсан, онцлог хэрэгцээндээ тулгуурласан орон нутгийн дэд хөтөлбөрийн төсөл, бодлогын зөвлөмж хүргүүлсэн.	Баянхонгор, Завхан аймагт
2017	ЖЭТБХТХ, 2011	Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийлгэж, үнэлгээнд суурилсан ЖЭТБХТХ, Үндэсний хөтөлбөрийг дэмжсэн, орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн төсөл, зөвлөмжийн хамт хүргүүлсэн.	Сэлэнгэ, Дорноговь аймагт
2018	ЖЭТБХТХ, 2011	Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийж, ЖЭТБХТХ, Үндэсний хөтөлбөрт нийцсэн, орон нутгийн онцлог хэрэгцээг харгалзсан жендэрийн дэд хөтөлбөрийн төсөл, зөвлөмжийн хамт хүргүүлсэн.	Өвөрхангай, Баян-Өлгий, Сүхбаатар, Говьсүмбэр, Төв, Дундговь, Дархан-Уул

			аймаг, нийслэл, нийслэлийн 9 дүүрэгт
2019	ЖЭТБХТХ, 2011	ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг дэмжих, Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангаж буй нөхцөл байдлыг судлан салбар, хүрээ, үүрэг хүлээгч бүрээр бодлогын зөвлөмж өгөх зорилгоор “Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт ба амжилт” дүн шинжилгээний ажлыг хийж гүйцэтгүүлсэн.	Үндэсний хэмжээнд
2019	ЖЭТБХТХ, 2011 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)	ЖЭТБХТХууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм, соёл, эдийн засгийн идэвх оролцоо, тэднийг үнэлэх үнэлэмж, хандлага, гэр бүлийн хүрээнд тулгамдаж байгаа асуудал”-д суурь судалгаа хийж гүйцэтгэсэн.	Үндэсний хэмжээнд
2018	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)	ЖЭТБХТХууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд “Нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авагчдын талаарх судалгаа”-г ХНХЯ-тай хамтран хийж гүйцэтгүүлсэн.	
2018	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2017 оны хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээг ХНХЯ-ны Хяналт шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газраар хийж гүйцэтгүүлсэн.	Үндэсний хэмжээнд
2019	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2018 оны хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээг ХНХЯ-ны Хяналт шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газраар хийж гүйцэтгүүлсэн.	Үндэсний хэмжээнд
2018	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, 2016	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд боловсруулсан 35 журмын хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж, зөвлөмжийг ХНХЯ-нд хүргүүлсэн. /Тус үнэлгээ хийх ажлыг ЖҮХАА ХНХЯ-ны бүтцэд байхад хийж гүйцэтгэсэн байна./	Үндэсний хэмжээнд

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулах чиг үүргийг 2016 оноос хойш зохих ёсоор гүйцэтгэж ирсэн байна. 2013-2016 оны Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги, төлөвлөгөөний хэрэгжилт, үр дүнгийн үнэлгээ, 2005 оноос өнөөг хүртэлх Монгол Улсын жендэрийн төлөв байдлын дүн шинжилгээ, орон нутгийн дэд хөтөлбөрүүд болон бусад хөтөлбөрийн судалгааг гаргажээ. “ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх” энэхүү судалгааны ажил зэрэг нь ЖҮХ-ны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний талаарх мэдлэг, туршлагад чухал хувь нэмэр болно гэж үзэж байна.

Заалт 18.3.15. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаарх тайланг бэлтгэж Засгийн газарт оруулах

Заалт 18.3.7-ын хүрээнд үнэлгээ, дүгнэлтийг өгсөн байгаа болно.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар олон улсын байгууллага, гадаад улстай хийх хамтын ажиллагааг өргөжүүлсэн байдал*

Олон улсын байгууллага, Засгийн газартай хамтран ажиллах чиглэлээр:

2005 оноос хойш жендэрийн талаарх олон нийтийн ойлголт, хэвшмэл ойлголт өөрчлөх, гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үндэсний чадавхыг бэхжүүлэхэд НҮБ-ын Хүн амын сан, Азийн хөгжлийн банк, Дэлхийн банк, Германы хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага гол түншлэгч байжээ¹⁴⁰.

Монгол Улсын Засгийн газар, ЖҮХ-ноос “Жендэр ба Хөгжил” хандлагын хүрээнд улс орнуудын туршлагыг солилцох боломж бүрдүүлэн, жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилтыг хэрэгжүүлэхэд олон улсын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх зорилгоор “Тогтвортой хөгжлийн зорилго: Жендэр ба хөгжил” олон улсын бага хурлыг Азийн хөгжлийн банкны дэмжлэгтэйгээр 2018 оны 6-р сард Улаанбаатар хотноо зохион байгуулсан ба хуралд Монгол, Австрали, АНУ, БНСУ, Канад, Япон улс оролцсон байна. Тус бага хурлын оролцогчид 2030 он хүртэл Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлтийг, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхжилтыг дэмжих жендэрийн түншлэл хамтын ажиллагааны хүрээнд 10 зорилт, Амьдралын чанарт гарч буй өөрчлөлтийг хэмжих жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг үндэсний болон олон улсын түвшинд нэвтрүүлэн ашиглах хүрээнд 5 зорилт, Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, эрсдэлийг бууруулах, хөдөөгийн охид эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах хүрээнд 6 чиглэлээр улс орнуудтай үр бүтээлтэй хамтран ажиллахаар тунхагласан байна.

2018 онд НҮБХАС, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамтай хамтран “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх нь” (2017-2020), Японы ядуурлыг бууруулах сангийн дэмжлэгтэйгээр Азийн хөгжлийн банктай хамтран “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа”, “Иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоотойгоор жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь” техникийн туслалцааны

¹⁴⁰ 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт, амжилт ба сорилт, сургамж тайлан. 2019 он

төслийг хэрэгжүүлж, төслийн хүрээнд үйл ажиллагаагаа төлөвлөн, хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна¹⁴¹.

Монгол Улсын Засгийн газрын санаачилгаар “Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, Ази, Номхон далайн бүс нутагт Тогтвортой хөгжлийн 5 дугаар зорилтын хэрэгжилт” сэдвээр тусгай арга хэмжээг НҮБ-ын Ази, Номхон далайн эдийн засаг, нийгмийн комиссын 75 дугаар чуулганы үеэр зохион байгуулсан байна. НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх Комиссын 63-р чуулган “Жендэрийн тэгш байдал, охид эмэгтэйчүүдийн чадавхжилтыг дэмжсэн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмж ба зохистой дэд бүтэц” сэдвээр АНУ-ын Нью-Йорк хотноо зохион байгуулагдсан. Тус чуулганд ЖҮХ-ноос төлөөлөл оролцсон байна¹⁴².

Гадаад улстай хамтран ажиллах хүрээнд:

2014 онд Монгол Улсын Засгийн газар, Жендэрийн Үндэсний Хороо болон Өмнөд Австрали улс, Флиндерсийн их сургуулийн хамтын ажиллагааны хүрээнд “Зохион байгуулах ур чадвар, Худалдаа, эдийн засгийн хөгжил дэх эмэгтэйчүүдийн манлайлал” сэдэвт богино хугацааны мэргэших хөтөлбөрт суралцуулах, сонгон шалгаруулалт хийжээ¹⁴³.

БНСУ-ын Жендэрийн тэгш байдал, боловсролыг дэмжих хүрээлэн (KIGEPE)-тэй 2014 оны 7 дугаар сард хамтран ажиллах санамж бичиг байгуулсан. Тус санамж бичгийн хүрээнд нийт 12 албан хаагч БНСУ-д сургалтад хамрагдсан.

Австрали улсын Флиндерсийн их сургуультай хамтын ажиллагааны хүрээнд нийт 22 ажилтныг Австрали улсад богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулсан байна.

БНСУ-ын олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага /KOICA/-ын санхүүжилтээр ЖҮХАА-ны 1 мэргэжилтнийг магистрын хөтөлбөрт хамруулсан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар олон улсын байгууллага, гадаад улстай 2005 оноос хойш өргөн хүрээнд хамтран ажиллаж иржээ. Олон улсын хөгжлийн түншлэгчидтэй тогтоосон хамтын ажиллагаа, тэдгээрийн дэмжлэг, санхүүжилт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад өнөө хүртэл шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэж ирснийг дурдах нь зүйтэй. Цаашид Монгол Улсын Засгийн газраас олон улсын хамтын ажиллагаагаа Тогтвортой хөгжлийн 5-р болон 17-р зорилгоор баримжаалан Хөгжлийн албан ёсны туслалцааны хүрээнд эрчимжүүлэн өргөжүүлэх бодлого баримтлах нь чухал байна. Хамтын ажиллагааны бодлого амжилттай хэрэгжихийн нэгэн баталгаа нь ЖҮХ болон түүний Ажлын албаны тогтвортой байдал мөн гэж үзэх үндэслэл байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *ЖҮХ нь орон нутаг, төрийн захиргааны байгууллагад салбар зөвлөл, хороо байгуулсан байдал*

¹⁴¹ ЖҮХАА-ны 2018 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁴² ЖҮХАА-ны 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁴³ ЖҮХАА-ны 2014 оны үйл ажиллагааны тайлан

Нутгийн захиргааны байгууллагад 2012 оноос хойш салбар хороод байгуулагдаж эхэлсэн бөгөөд 2016 оны 5 сарын 18-ны өдрийн байдлаар 11 салбар зөвлөл, 29 салбар хороотой, 2017 оны байдлаар жендэрийн салбар зөвлөл /13/, нутгийн захиргааны байгууллага /аймаг, нийслэл, дүүрэг/-д жендэрийн салбар хороод /31/ ажиллаж байсан байна¹⁴⁴. 2019 онд энэ тоо хэвээрээ байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.¹⁴⁵ Энэ заалтын хэрэгжилт хангалттай байна.

Цаашид төрийн захиргааны төв байгууллагын харьяа агентлагууд, Шадар сайд, ЗГХЭГ, Ерөнхий сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагууд, УИХ-ын харьяа байгууллагыг хамруулах асуудлыг хууль эрх зүйн хүрээнд шийдвэрлэх шаардлагатай байна. Мөн төрийн захиргааны байгууллагад салбар зөвлөл, нутгийн захиргааны байгууллагад салбар хороо ажиллаж байгаа боловч тухайн салбар зөвлөл орон тооны мэргэжилтэнгүй байна. Төрийн захиргаа болон нутгийн захиргааны байгууллагын ажилтан салбар, хорооны ажлыг хавсран гүйцэтгэдэг явдал нь хуулийн хэрэгжилтэд ахиц гарахгүй байх шалтгаан болж байгаа тул үүнийг хуульчилж эрх зүйн байдлыг тодорхойлох шаардлагатай.

18.5. Жендэрийн үндэсний хороо ажлаа Засгийн газарт тайлагнана

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн үндэсний хороо ажлаа Засгийн газарт оруулж, тайлагнасан байдал*

ЖҮХАА нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хуульд заасан чиг үүргийнхээ хүрээнд төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагаас ирүүлж байгаа үйл ажиллагааны болон НӨУБ-аас ирүүлж буй төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг хуульд заасан хугацаанд хүлээн авч нэгтгэж байгаа боловч ЖҮХ ажлаа Засгийн газарт тайлагнаж байгаагүй байна. Цаашид энэ заалтыг хэрэгжүүлж ажиллахад анхаарах шаардлагатай.

¹⁴⁴ ЖҮХАА-ны 2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁴⁵ "Монгол Улс: Жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн түвшин (Сүүлийн үеийн тоо баримтаар)" ЖҮХ, 2020 он.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Салбарын хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлсэн байдал*

2013 онд гадаад хамтын ажиллагааны дэмжлэгээр анх Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги (2014-2030), түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө батлагдсан нь салбарын түвшинд жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хөгжүүлэх эхлэл болсон. 2016 онд НҮБХАС-гийн дэмжлэгээр Сангийн Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратеги (2016-2024), Хууль зүй дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого (2018-2021) батлагдан хэрэгжиж эхэлсэн. Азийн хөгжлийн банк (АХБ)-ны “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа /2016-2018/” төслийн баримт бичигт “Жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг аливаа бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд уялдуулан тусгадаггүй, хүйсээр ялгасан тоон мэдээллийн хэрэглээ ба дүн шинжилгээ хомс байдгийн улмаас ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилт төр болон хувийн хэвшилд хангалтгүй хэвээр байна”¹⁴⁶ гэж 2016 онд дүгнэжээ. Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг боловсруулан батлан хэрэгжүүлэх ажлын нэг гол зорилго нь салбарын хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх явдал юм. Энэ хүрээнд ЖҮХАА АХБ-тай хамтран “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа /2016-2018/” төслийг хэрэгжүүлж эхэлсэн¹⁴⁷. Уг төслийн хүрээнд 4 салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлт батлагдан хэрэгжиж эхэлсэн. 2020 оны 10 дугаар сарын 30-ны өдрийн байдлаар нийт 10 салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого батлагдан хэрэгжиж байна. Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний дүнгээс харахад салбаруудын өмнө нь гаргасан бодлогод жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаж байгаагүй, ажилтан албан хаагчдын мэдлэг, чадавх хангалтгүй гэсэн үр дүн гарч байжээ. Тухайлбал, Дипломат албаны оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний асуулгад оролцсон албан хаагчдын 77 хувь нь жендэрийн мэдлэг олгох сургалтад хамрагдаж байгаагүй, 58 хувь нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд тусгах аргачлалыг сайн мэдэхгүй гэж хариулсан байна¹⁴⁸.

Хүснэгт 117: Салбаруудын жендэрийн бодлого, тэдгээрт салбарын хөгжлийн бодлогод жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх талаар төлөвлөсөн зорилт, хүрэх үр дүн, хугацаа

¹⁴⁶ <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/50093/50093-001-pds-mn.pdf>

¹⁴⁷ ЖҮХАА-ны 2016-2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁴⁸ “Монгол Улсын Дипломат албаны жендэрийн бодлого”, Гадаад харилцааны сайдын 2020 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн А41 тоот тушаалын хавсралт.

Салбарын жөндөрийн хөгжлийн бодлого	Батлагдсан он	Жөндөрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх талаар төлөвлөсөн зорилт, хүрэх үр дүн, хугацаа
Байгаль орчны салбарын жөндөрийн стратеги (2014-2030)-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө	2014	Стратегийн зорилго 2. Байгаль орчны салбарын менежментийг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгох. Зорилт 2.1. Байгаль орчны салбарын эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлтийг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгох. III үе шат: 2021-2030 Энэ үе шатанд байгаль орчны салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт жөндөрийн бүрэн мэдрэмжтэй болж, салбар хоорондын жөндөрийн бодлого, хэрэгжилтийн зохицуулалтын механизм бүрдэнэ.
Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жөндөрийн стратеги (2016-2024)	2016	Тэргүүлэх зорилт 1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхыг бүрдүүлнэ.
Хууль зүй дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хууль сахиулах байгууллагуудын жөндөрийн нэгдсэн бодлого (2018-2021)	2018	Жөндөрийн нэгдсэн бодлогын зорилго нь жөндөрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг Хууль зүй дотоод хэргийн яам болон түүний харьяа хууль сахиулах байгууллагын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт хяналт, үнэлгээнд нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жөндөрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхыг бүрдүүлэхэд оршино (2021).
Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)	2018	1. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жөндөрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүй, бодлогын орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох (2025).
Барилга, хот байгууллагын салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)	2018	Хот суурин барилга, байгууламжийг жөндөрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхыг сайжруулах: Хүрэх үр дүн: Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүнийг хэрэгжилт хяналт, үнэлгээг жөндөрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг, чадавх бүрдэж, тогтолцоо хөгжинө (2025).
Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2024)	2018	Салбарын жөндөрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд: Салбарын бодлого төлөвлөлтийн хэрэгжилтийг дэмжих жөндөрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлэх; Зорилт 1-ийн хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд: 1.2. ХХААХҮ-ийн салбарын бодлого төлөвлөлтөд жөндөрийн дүн шинжилгээ, жөндөрийн үнэлгээ, жөндөрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх (2025).
Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жөндөрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2024)	2018	Зорилт 1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жөндөрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жөндөрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхыг бүх түвшинд бүрдүүлэх Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ үнэлгээг жөндөрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд

		<p>жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.</p> <p>1.3 1/Эрх зүй, бодлогын баримт бичиг боловсруулах ажлын хэсэг, холбогдох мэргэжилтнүүд жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг тогтмол ашиглах зохицуулалт хийх</p> <p>2/Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн судлаачдыг жендэрийн судалгаа, шинжилгээний чиглэлээр сургах</p> <p>3/Салбарын байгууллага, нэгжүүд өөрсдийн хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж хүргүүлж, мөрдүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх</p> <p>4/Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны үр нөлөөг үнэлэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашиглаж хэвших</p>
Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)	2019	<p>3.1. Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:</p> <p>3.1.1. Салбарын бодлого, эрх зүйн орчны шинэчлэл, төлөвлөлт, төсөв, хэрэгжилт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах, жендэрийн ялгаварлалыг арилгах, нөлөөллийн бүс нутагт сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлж, энэ талаарх чадавхыг бэхжүүлэх.</p> <p>Хүлээгдэж буй үр дүн: Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавх бэхэжнэ. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно (2026).</p>
Батлан хамгаалах салбар дахь жендэрийн бодлого (2019-2024)	2020	<p>Нэгдүгээр үе шат 2019-2022 он: Батлан хамгаалах салбарын хөгжлийн бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх чадавхыг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ.</p> <p>4.1. Бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрнэ:</p> <p>4.1.2. салбарын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.</p>
Гадаад харилцааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2021-2025)	2020	<p>Зорилт 1. Дипломат албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин, бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох (2025).</p>

Эрүүл мэндийн салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2017-2020)-г баталсан хэдий ч тус төлөвлөгөөг салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээнд үндэслэн салбарын жендэрийн дунд хугацааны бодлого боловсруулж батлуулахаар ажиллаж байна.

Тухайн салбарын жендэрийн бодлогыг бүрэн хэрэгжүүлснээр салбарын бодлогод жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах тогтолцоо чадавх бүрдэж, улмаар салбарын бодлого төлөвлөлт шат дараалан жендэрийн мэдрэмжтэй болох боломжтой. Салбаруудын жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх хугацаа нь харилцан адилгүй байгаа тул харьцангуй олон жил хэрэгжүүлж байгаа болон хэрэгжүүлэх хугацаа нь дуусаж байгаа дээрх 4 салбарын хувьд салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш гаргасан бодлого, хөтөлбөр, төслүүдийг авч үзлээ.

Хүснэгт 118: Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш сонгосон салбарын хүрээнд гаргасан бодлого, хөтөлбөрүүд

Салбар	Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төсөл	Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан байдал
Байгаль орчны салбар (2014)	Биологийн олон янз байдлын тухай үндэсний хөтөлбөр (2015)	Жендэрийн холбогдолгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Ногоон хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлах тухай (2016)	4.1.5. Зорилтот бүлгийн иргэдэд (ажилгүй, хөгжлийн бэрхшээлтэй, тэтгэврийн насны иргэд болон эмэгтэйчүүд) үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг ногоон ажлын байрыг дэмжих санал санаачилгатай уялдуулж хэрэгжүүлэх 4.1.7. Сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийг дээшлүүлэх замаар эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх 4.3.6 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд, ахмад настны амьжиргаанд хүрэлцэхүйц тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, эмзэг бүлгийн иргэдэд хүнсний бүтээгдэхүүн олгох зохицуулалтыг сайжруулах 4.4. Иргэдийг мэргэжлийн боловсролын сургалтад хамруулж, хөдөлмөрийн зах зээлд зуучлах, хүүхэд асрах эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлж, амьдрал ахуйд хүрэлцэхүйц цалин олгох.
	Агаар, орчны бохирдлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр (2017)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Алтны бичил уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй мөнгөн усны бохирдлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр (2019)	2.2.3. гар аргаар болон бичил уурхайгаар алт олборлогчид болон тэдний гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааг хангах, хүүхэд, эмэгтэйчүүд, ялангуяа жирэмсэн эмэгтэйчүүдийг мөнгөн усны сөрөг нөлөөлөлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлж, 2023 он гэхэд алтны бичил уурхайчдын 80-аас доошгүй хувийг эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамруулж, эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх; Үүнээс өөрөөр тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Хөрс хамгаалах, газрын доройтлыг бууруулах (2019)	Жендэрийн холбогдолгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээ (2016)	Монгол Улсын санхүүгийн зах зээлийг 2025 он хүртэл хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2017)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Монгол Улсын 2018-2021 оны хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр (2018)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр боловсруулах нийтлэг журам (2018)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
Эрүүл мэндийн салбар (2017)	Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл (2018 онд, 2019 онд, 2020 онд)	Жендэрийн холбогдолтой, 2019 онд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх гэснээс өөрөөр тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Осол, гэмтлээс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2018)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Эрүүл шүд-эрүүл хүүхэд	ЖЭТБХТХ-ийн 7.2.1-д заасан тусгай арга хэмжээ.

	үндэсний хөтөлбөр (2018)	Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Эрүүл хүнс-Эрүүл Монгол хүн үндэсний хөтөлбөр (2019)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Эх, нялх, балчир хүүхдийн эрүүл хүнс, зөв хооллолтыг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2020)	ЖЭТБХТХ-ийн 7.2.1-д заасан тусгай арга хэмжээ. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
Хууль зүй дотоод хэргийн салбар (2018)	Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2019)	явганаар болон унадаг дугуйгаар зорчих, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ахмад настан, бага насны хүүхдийг замын хөдөлгөөнд аюулгүй оролцох нөхцөлийг бүрдүүлэх; Үүнээс өөрөөр тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.
	Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр (2020)	Жендэрийн холбогдолтой, гэхдээ тусгайлсан заалт байхгүй. Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар мэдээлэл байхгүй.

Салбарын жендэрийн бодлогууд батлагдсан нь салбарын албан хаагчдын жендэрийн ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд түлхэц өгч байгаа бөгөөд салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагууд ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх алхмуудыг хийж эхэлсэн нь сайшаалтай байна. Тухайлбал

1. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024): 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 тавьжээ. Энэ хүрээнд Герман – Монголын хамтарсан ашигт малтмал, технологийн дээд сургууль инженерчлэл, техник, технологийн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрт эмэгтэй элсэгчдийн хувийн жинг дор хаяж 30 хувь байлгах бодлогыг хэрэгжүүлж байна. МУБИС-ийн хувьд байгалийн ухаан, математик, сургуулийн өмнөх болон бага сургуулийн багш мэргэжлээр оюутан элсүүлэхдээ эрэгтэй элсэгчдийг татах үүднээс сургалтын төлбөрийн тэтгэлэг олгох бодлогыг 2015-2016 оны хичээлийн жилээс хэрэгжүүлж байна.
2. Эрүүл мэндийн яам: Нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог дэмжиж, хөгжлийн үр шимээс эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд Эх, хүүхэд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд үндэсний хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж байна.

Салбарын жендэрийн бодлогыг баталсны дараагийн оноос батлан гаргасан бодлогуудыг авч үзэхэд дийлэнх нь жендэрийн холбогдолтой байж болох хэдий ч жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн талаар дүгнэлт, мэдээлэл олдсонгүй. Түүнчлэн салбар зөвлөлүүдээс ЖҮХАА-нд ирүүлсэн тайлан мэдээлэлдээ салбарын бодлого, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан талаарх мэдээлэл ирүүлээгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлсэн байдал*

2020 оны 10 дугаар сарын 30-ны өдрийн байдлаар нийт 21 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр батлагдан хэрэгжиж байна. Эдгээр дэд хөтөлбөрийн нэг нь (Булган) 2013 онд, 7 нь 2017 онд, 8 нь 2018 онд, 5 нь 2019 онд, 2 нь 2020 онд тус тус батлагджээ. ЖҮХАА АХБ-тай хамтран “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа /2016-2018/” төслийн хүрээнд 2 аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг боловсруулахад дэмжлэг үзүүлсэн¹⁴⁹. Эдгээр дэд хөтөлбөрийн 13 нь 2020 болон 2021 он хүртэл, 8 нь 2022 болон 2023 он хүртэл хэрэгжүүлэх хөтөлбөрүүд байна.

Аймаг, нийслэл, дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн нэг гол зорилго нь орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх явдал юм. ЖҮХАА-ны цахим хуудсанд байрлуулсан 11 аймгийн дэд хөтөлбөрийг авч үзэхэд 9 аймгийн дэд хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх зорилтыг тавьсан байгаа бол Дундговь, Төв аймгийн дэд хөтөлбөрт уг зорилтыг тусгаагүй байна.

Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр (2020-2025)-ийг Нийслэлийн ИТХ-ын Тэргүүлэгчдийн 2020 оны 36 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан. Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн зорилго нь “Нийслэлийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, эрх зүйн орчинд жендэрийн үзэл баримтлал тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний арга зүйг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх, бүх түвшинд жендэрийн хэвшмэл үзэл буюу сөрөг хандлагыг өөрчлөх замаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд оршино” гэжээ. Дэд хөтөлбөрийн 2.2.1-д Нийслэлийн хөгжлийн эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлж, бүх шатны төрийн албан хаагчдыг чадавхжуулах зорилтыг тавьжээ. Энэ хүрээнд:

1. Нийслэлийн хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтөөр шинэчлэн боловсруулж, батлуулах.
2. Нутгийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагад мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомж, эрх зүйн актуудад хийсэн жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээний үр дүн, аргачлалыг нийслэлийн удирдлага, албан хаагчдад танилцуулах, түгээх ажлыг зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ гэжээ.

Түүнчлэн нийслэлийн Баянгол (2019), Баянзүрх (2019), Сүхбаатар (2018), Налайх (2020) зэрэг 4 дүүрэг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж эхлээд байна. Эдгээр дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг арга зүйг нэвтрүүлэх зорилт тусгагдсан байна.¹⁵⁰

¹⁴⁹ ЖҮХАА-ны 2016-2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁵⁰ <https://www.gender.gov.mn/legal/41>

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг бүрэн хэрэгжүүлж дуусахад жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын арга зүйг нэвтрүүлэх аргачлал арга зүй, хүний нөөцийн чадавх бүрдэж, түүнээс хойш гарах бүх орон нутгийн хөгжлийн бодлого жендэрийн үзэл баримтлал туссан байх учиртай.

Түүнчлэн салбар хороодоос ЖҮХАА-нд ирүүлсэн тайлан мэдээлэлдээ орон нутгийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан талаарх мэдээлэл ирүүлээгүй байна. Түүнчлэн аймгуудын 2017-2020 онд эдийн засаг нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл, тэдгээрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ тайланд бодлого, хөтөлбөрийн баримт бичигт жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан талаарх мэдээлэл тусгайлан ороогүй байна.

Зураг 30: Увс аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн 2018 оны тайлангаас¹⁵¹



“ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ” ДЭД ХӨТӨЛБӨР

2018 онд 3 зорилт 36 арга хэмжээний хүрээнд



ОНХС 10 сая



бусад

Үр дүн

- ❖ Төрийн байгууллагын 370 гаруй албан хаагчдад сургалт явуулж, жендэрийн асуудлаар 22 сургагч багш бэлтгэж чадавхжууллаа.
- ❖ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хамгаалах чиглэлээр МХҮХ, Сэргээн засалтын үндэсний төв, ГХБХБГ зэрэг байгууллагатай хамтран 3 удаагийн сургалтад 200 гаруй хүн хамруулж чадавхжууллаа.
- ❖ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн хамгааллын комиссын өрөөг хүүхдэд ээлтэй болгон засварлан ашиглалтад орууллаа
- ❖ Үйлчилгээний байгууллагуудад жендэрийн тэмдэг тэмдэглэгээ нэвтрүүлж, шинээр баригдаж байгаа болон засварласан барилгуудын 80 хувьд нь налуу гарцыг стандартын дагуу хийгдлээ
- ❖ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зөвлөлдөх уулзалтыг байнга зохион байгуулдаг ХБИ-ийн ажлын байрны / Нийтийн бараа, хүнсний “Улаангом” захын дэргэдэх/ халаалт, засварыг төсөл хөтөлбөрт хандан шийдвэрлүүлэн ажиллах орчин нөхцөлийг сайжрууллаа.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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

¹⁵¹ “Увс аймагт хэрэгжүүлж буй дэд хөтөлбөрүүдийн товч тайлан -2018”, Увс аймгийн Засаг даргын тамгын газар. 2018 он

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 10 салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 21 аймаг, нийслэл, 4 дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр батлагдан гараад байна. Салбарын жендэрийн бодлого, орон нутгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг боловсруулан батлан хэрэгжүүлэх ажлын нэг гол зорилго нь орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх явдал юм.

Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойших хугацаанд боловсруулан Засгийн газраар батлуулсан салбарын бодлого хөтөлбөрийг боловсруулахдаа жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан байх ёстой гэж үзэж, харьцангуй удаан хугацаанд салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлж байгаа салбаруудын гаргасан бодлогыг авч үзэхэд жендэрийн үнэлгээ хийсэн, жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ын 4.10-д “Хуулийн төслийн уялдаа холбоог шалгах” шалгах хэрэгслийн хүрээнд дараах асуултад хариулах замаар хуулийн төслийн уялдаа холбоог тогтооно, 4.10.13-д хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг тогтооно гэж заасан. Гэсэн хэдий ч аргачлалд хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг хэрхэн тодорхойлох талаарх тодорхой зааварчилгаа байхгүй явж ирснээс бодлогын төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх гэдгийг “тийм”, “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан, хүйсийн ялгаварлал байхгүй”, “байхгүй”, гэх зэргээр харилцан адилгүй байдлаар дүгнэжээ. Үнэлгээний тайлангуудад эдгээр дүгнэлтийг юунд үндэслэн хэрхэн өгсөн талаарх тайлбар өгөөгүй байна.

Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого, орон нутгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх хугацаа нь харилцан адилгүй байна. Гэсэн хэдий ч зарим салбарын бодлого, зарим 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 байв гэдэг үнэлгээ дүгнэлт хийх шаардлагатай байна. ЖҮХАА салбар зөвлөл, хороодоос авах тайландаа эдгээр бодлого, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн таларх мэдээллийг авч дүгнэлт хийж, шаардлагатай заавар, зөвлөмж, удирдамжаар хангаж ажиллах нь хэрэгтэй.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлсэн байдал

Статистикийн тухай Монгол Улсын хуульд заасан захиргааны статистик мэдээлэл буюу ҮСХ-ноос баталсан, зөвшөөрсөн аргачлал, үзүүлэлтээр яам, Засгийн газрын агентлаг, төрийн бусад байгууллага, нутгийн захиргааны байгууллагын хэрэгцээнд зориулж цуглуулсан мэдээлэл, түүнчлэн төрийн байгууллагуудаас цуглуулж, гаргаж байгаа мэдээ, тайлан, судалгаанд хүйсээр ангилсан мэдээллийг оруулж байгаа байдал огт хангалтгүй байна. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (<https://1212.mn/>) дахь захиргааны статистик мэдээллүүд нь хүйсээр гарахгүй байгаа, ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх энэхүү ажлын хүрээнд тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн мэдээллийн эх үүсвэр, мэдээлэл судалгаа хангалтгүй, байгаа статистик, судалгаа мэдээлэл нь хүйсээр гарахгүй байгаа, Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зорилтыг дахин тавьсан зэргээс энэхүү дүгнэлтийг хийж байна.

Дээр дурдсан 10 салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого, 21 аймаг, нийслэл, 8 дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрт мөн салбар, орон нутгийн хэмжээн дэх хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх зорилтыг тавьжээ.

Салбарын яамдын хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлж буй байдалд яамдын албан ёсны цахим хуудсанд зочилж, статистик мэдээллийн булан байгаа эсэх, ямар төрлийн статистикийн мэдээллийг гаргасан, тэдгээрийг хүйсээр ангилсан эсэхийг ажиглаж үнэлгээ хийлээ.

Хүснэгт 119: Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш сонгосон салбарын хүрээнд гаргасан бодлого, хөтөлбөрүүд

Яамд, цахим хуудас	Цахим хуудсанд нийтлэгдсэн статистик мэдээлэл
Байгаль орчин аялал жуулчлалын яам http://www.mne.mn/	Яамны цахим хуудсанд ямар нэг статистик мэдээллийн цэс, хэсэг байхгүй. Харин Байгаль орчны мэдээллийн сан https://eic.mn/ сайтаар дамжуулан мэдээллийг түгээж байна. байгаль орчны хамгаалах тухай хуулийн 35.1-д заасан мэдээллийг энд оруулж байна. Үүний дотор 35.1.18-д заасан “байгаль орчны чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллага, хүний нөөц” гэсэн хэсэг байгаа хэдий ч хүний нөөцийн мэдээлэл, хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй. Захиргааны статистик мэдээллийн 6 маягтаар мэдээлэл цуглуулдаг (БОХ-1-6). Хүйсээр ангилах шаардлагагүй газар, ус, ой, биологийн олон янз байдал, уур амьсгал, хог хаягдал гэсэн 6 төрлийн мэдээллийг цуглуулдаг байна.
Барилга, хот байгуулалтын яам https://m cud.gov.mn/	Яамны цахим хуудсанд ямар нэг статистик мэдээллийн цэс, хэсэг байхгүй.
Батлан хамгаалах яам http://mod.gov.mn/	Яамны цахим хуудсанд ямар нэг статистик мэдээллийн цэс, хэсэг байхгүй.
Боловсрол, шинжлэх ухааны яам https://www.meds.gov.mn/	Яамны цахим хуудасны БСШУЯ/Статистик мэдээлэл хэсэгт дараах 4 төрлийн мэдээллийг оруулсан нь суралцагчид, ажиллагчдын тоог бүгдийг нь хүйсээр ангилж гаргажээ. <ul style="list-style-type: none"> - Сургуулийн өмнөх боловсролын статистик - Ерөнхий боловсролын статистик - Дээд боловсролын статистик - Шинжлэх ухааны статистик
Гадаад харилцааны яам http://www.mfa.gov.mn/	Яамны цахим хуудсанд ямар нэг статистик мэдээллийн цэс, хэсэг байхгүй.
Зам, тээврийн хөгжлийн яам https://m rtd.gov.mn/	Яамны цахим хуудасны Мэдээ/Статистик мэдээ хэсэгт ҮСХ-ны гаргадаг бүх төрлийн тээврээр тээсэн ачаа, зорчигчийн талаарх мэдээллийг оруулдаг. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй.

Сангийн яам https://mof.gov.mn/	Яамны цахим хуудасны Бодлого чиглэл хэсэгт улсын төсөв, төрийн сангийн мэдээллийг оруулдаг. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй.
Соёлын яам	Цахим хуудас байхгүй
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам http://www.mmhi.gov.mn/	Яамны цахим хуудасны Мэдээ мэдээлэл/Статистик мэдээ хэсэгт Түлш шатахууны үнэ, олборлолт, Эрдэс баялгийн салбарын статистик гэсэн мэдээллийг гаргадаг. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй.
Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам http://www.mlsp.gov.mn/	Яамны цахим хуудасны Үйл ажиллагаа хэсэгт: Хөдөлмөр эрхлэлт: Хөдөлмөрийн зах зээлийн статистик (гэхдээ оноос хойш шинэчлэгдээгүй) Хөдөлмөрийн харилцаа: статистик мэдээлэл байхгүй. Нийгмийн даатгал: статистик мэдээлэл байхгүй. Хүн амын хөгжил: статистик мэдээлэл байхгүй. Нийгмийн даатгал: статистик мэдээлэл байхгүй. Нийгмийн халамж: статистик мэдээлэл байхгүй. Мэргэжлийн боловсрол, сургалт: Статистик үзүүлэлт, суралцагч, багш ажиллагчдын тоог хүйсээр гаргадаг.
Хууль зүй, дотоод хэргийн яам https://mojha.gov.mn/newmojha/	Яамны цахим хуудсанд ямар нэг статистик мэдээллийн цэс, хэсэг байхгүй.
Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам https://www.mofa.gov.mn/exp/	Яамны цахим хуудасны Ил тод байдал/Статистик мэдээлэл хэсэгт аж үйлдвэрийн үйлдвэрлэл, мал аж ахуй, газар тариалангийн үйлдвэрлэл, нөхцөл байдлын талаарх Салбарын статистик мэдээллийг гаргадаг. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй.
Эрүүл мэндийн яам http://www.mohs.mn/home	Яамны цахим хуудсанд ямар нэг статистик мэдээллийн цэс, хэсэг байхгүй. Харин эрүүл мэндийн хөгжлийн төвийн цахим хуудасны Үйл ажиллагаа/Статистик мэдээлэл хэсэгт сар, улирлын мэдээллийг гаргадаг. Өвчлөлийн статистик мэдээллийг хүйсээр ангилж гаргаж байгаа, цаашид амбулаторийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо зэрэг мэдээллийг хүйсээр ангилж гаргах шаардлагатай.
Эрчим хүчний яам http://energy.gov.mn/	Яамны цахим хуудасны Мэдээ мэдээлэл/Статистик мэдээлэл хэсэгт Эрчим хүчний салбарын үйлдвэрлэлийн мэдээг сараар гаргадаг. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлсэн байдал*

Аймгуудад хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх заалтын хэрэгжилт хангалтгүй явж ирсэн. Салбар хороодоос ЖҮХАА-нд ирүүлсэн тайлан мэдээлэлтэй танилцахад хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргах талаар хийж хэрэгжүүлсэн ажлын талаар мэдээлэл байхгүй байна. Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх ажлыг 2017 онд Сэлэнгэ, Дорноговь аймагт АХБ-тай хамтран хэрэгжүүлж байгаа техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд, 2018 онд Өвөрхангай, Баян-Өлгий, Сүхбаатар, Говьсүмбэр аймаг улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар, Төв, Дундговь, Дархан-Уул аймаг орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаар, нийслэл, нийслэлийн 9 дүүрэгт олон улсын төсөл, хөтөлбөрийн дэмжлэгээр ТББ-уудыг гэрээлэн тус тус гүйцэтгүүлсэн байна. Энэ хүрээнд орон нутгийн түвшин дэх хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж үнэлгээ дүгнэлт өгчээ. Үүнээс үзэхэд хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж, дүгнэлт хийсэн байдал харилцан адилгүй байжээ. Нийслэл, дүүргийн түвшин дэх хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл бүрдүүлэлт харьцангуй боломжийн түвшинд хийгдэж иржээ.

ЖҮХАА, ҮСХ-той хамтран 2019 онд салбар, орон нутгийн хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах маягтыг батлуулан, 2020 оноос авч нэгтгэхээр болсон нь чухал алхам болсон байна. 2020 онд Сэлэнгэ аймаг жендэрийн статистикийн өврийн дэвтэр боловсруулан хэвлэсэн нь бусад орон нутагт түгээх сайн туршлага болж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *Салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлсэн байдал*

Салбар, орон нутгийн хүйсээр ангилсан мэдээлэл хангалтгүй байгаагаас шалтгаалан мэдээллийг ашиглан салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх үйл ажиллагаа хангалтгүй явж иржээ. Салбарын бодлого, аймаг, нийслэл, дүүргийн дэд хөтөлбөрт бодлого, хөтөлбөрийн үр дүнд хяналт үнэлгээ хийсэн байдалд түүвэрлэн авч үзэхэд бодлого, дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааг тоочиж бичих байдлаар гаргаснаас хэрэгжилтийн үр дүн, шалгуур үзүүлэлтийг хүйсээр ангилсан статистик мэдээллээр гаргаж дүгнэлт өгсөн жишиг байхгүй байна.

2016 онд хийсэн Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үр дүнгийн үнэлгээний тайланд Хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл судалгаа салбар, орон нутгийн бодлого тодорхойлох, шийдвэр гаргахад ашиглагдахгүй байна¹⁵² гэж дүгнэсэн нөхцөл байдалд өнөөдөр ахиц бараг гараагүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Салбарын яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллагын түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлж буй хангалтгүй явж ирснийг Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (<https://1212.mn/>) дахь захиргааны статистик мэдээллүүд нь хүйсээр гарахгүй байгаа, ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх энэхүү ажлын хүрээнд тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн мэдээллийн эх үүсвэр, мэдээлэл судалгаа хангалтгүй, байгаа статистик, судалгаа мэдээлэл нь хүйсээр гарахгүй байгаа, Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зорилтыг дахин тавьсан, яамдын цахим хуудсанд нийтэлсэн мэдээлэл зэргээс харж болно.

Салбарын яамд, агентлагуудын хувьд хамгийн багадаа тухайн салбарын төрийн байгууллагад ажиллагчдын тооноос гадна тухайн салбарт нийт ажиллагчид, үйлчлүүлэгчдийн талаарх статистик мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргах шаардлагатай. Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын хувьд салбарт ажиллагчдын тоо, үйлчлүүлэгчдийн хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл хангалттай түвшинд гарч байгааг энд сайшаах нь зүйтэй. Энэ жишгээр бусад яам, агентлагуудыг мэдээллийг гаргах хэрэгтэй. Цаашид 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 шаардлагатай байна.

¹⁵² Эх сурвалж: Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үр дүнгийн үнэлгээ 2016
263

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийж, Засгийн газарт өргөн мэдүүлж буй байдал*

УИХ-аас 2015 онд батлан гаргасан Хууль тогтоомжийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 12.1-д заасны дагуу Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ыг батлан гаргасан байдаг. Уг аргачлалын 4.10-д “Хуулийн төслийн уялдаа холбоог шалгах” шалгах хэрэгслийн хүрээнд дараах асуултад хариулах замаар хуулийн төслийн уялдаа холбоог тогтооно, 4.10.13-д хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг тогтооно гэж заасан. Гэсэн хэдий ч аргачлалд хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг хэрхэн тодорхойлох талаарх тодорхой зааварчилгаа байхгүй явж ирсэн.

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээ, судалгааны олдсон тайлангуудыг авч үзэхэд бодлогын төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх гэдгийг “тийм”, “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан, хүйсийн ялгаварлал байхгүй”, “байхгүй”, гэх зэргээр харилцан адилгүй байдлаар дүгнэжээ. Үнэлгээний тайлангуудад эдгээр дүгнэлтийг юунд үндэслэн хэрхэн өгсөн талаарх тайлбар өгөөгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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. Цаашид 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 шаардлагатай байна. 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, 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 ирүүлдэг болох хэрэгтэй.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөлийг байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг баталсан байдал*

ЖҮХАА-ны 2019 оны тайланд дурдсанаар 13 салбар зөвлөл үйл ажиллагаа явуулж байна. УИХ-ын 2020 оны сонгуулийн үр дүнд эмхлэн байгуулагдсан Засгийн газрын бүтцээр 14 яам байгуулагдаж, улмаар Соёлын яаманд шинээр жендэрийн салбар зөвлөл байгуулжээ.. Салбар зөвлөлийг байгуулахдаа түүний ажиллах журам, бүрэлдэхүүнийг сайдын тушаалаар баталдаг байна.

Хүснэгт 120: Яамдад салбар зөвлөл байгуулсан байдал /2020 оны 11 дүгээр сарын байдлаар/

Яамдын нэр	Салбар зөвлөл анх байгуулсан он, шийдвэр	Салбар зөвлөл шинэчлэн (шинээр) байгуулсан он, шийдвэрийн дугаар
Сангийн яам	2017 онд яамны дэргэдэх жендэрийн салбар зөвлөлийг байгуулсан.	Сангийн сайдын тушаал 2019.02.13-ны өдөр, Дугаар 23
Батлан хамгаалах яам	2015 оны 12 сарын 08-ны өдрийн А\352 дугаар Батлан хамгаалах яамны сайдын тушаалаар Жендэрийн орон тооны бус зөвлөлийг байгуулсан	Батлан хамгаалахын сайдын тушаал 2015.12.08-ны өдөр, Дугаар А/352
Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	БОАЖЯ нь салбарын жендэрийн стратегийг 2013 онд боловсруулан гаргаж, жендэрийн салбар зөвлөлийг байгуулан, жендэрийн мэргэжилтнийг томилон ажиллуулж байна.	Байгаль орчин аялал жуулчлалын сайдын тушаал 2018.05.11-ний өдөр, Дугаар А/129
Зам, тээврийн хөгжлийн яам		Зам, тээврийн хөгжлийн сайдын тушаал 2019.06.18-ны өдөр, Дугаар 201
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам	УУХҮ Сайдын 2018.04.06-ны өдрийн А/78 тоо тушаал	УУХҮ Сайдын тушаал 2019.02.22-ны өдөр, Дугаар А/36
Хүн хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам	2019.03.28-ны өдрийн А/135 тоот тушаалаар баталсан	ХХААХҮ Сайдын тушаал 2019.12.10-ны өдөр, Дугаар А-463
Эрчим хүчний яам		Эрчим хүчний Сайдын тушаал 2019.04.02-ны өдөр, Дугаар 106
Эрүүл мэндийн яам		Эрүүл мэндийн сайдын тушаал 2019.06.13-ны өдөр, Дугаар А/287
Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам		ХНХ Сайдын тушаал 2019.03.28-ны өдөр, Дугаар А/135
Барилга хот байгуулалтын яам		БХБ Сайдын тушаал 2018.6.15-ны өдөр, Дугаар:109
Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	2018.01.19-ний өдрийн А/019 тоот тушаалаар салбар зөвлөл шинэчлэн баталсан	2020.10.16-ний өдрийн А/103 тоот тушаалаар салбар зөвлөлийг шинэчлэн баталсан.
Гадаад харилцааны яам	Төрийн нарийн бичгийн даргын 2015 оны А/130 тоот тушаалаар салбар зөвлөл болон түүний ажиллах журмыг баталсан.	Орон тооны бус салбар зөвлөлийг 2018.03.29-ний өдрийн А/76 тоот тушаалаар байгуулав.
Хууль зүй, дотоод хэргийн яам	Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын тушаал 2016.01.30-ны өдрийн Дугаар А/105	Орон тооны бус салбар зөвлөлийг 2020.10.21-ны өдрийн А/188 тоот тушаалаар байгуулав.
Соёлын яам		Орон тооны бус салбар зөвлөлийг 2020.10.16-ны өдрийн А/17 тоот тушаалаар байгуулав.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг баталсан байдал

ЖҮХАА-ны тайланд дурдсанаар 2019 оны байдлаар 21 аймаг, нийслэл болон нийслэлийн 9 дүүрэгт жендэрийн салбар хороо ажиллаж байна. Аймаг, нийслэлийн жендэрийн салбар хороо, мөн нийслэлийн 9 дүүрэгт жендэрийн салбар хороог байгуулан ажиллаж байгааг энд сайшаах нь зүйтэй. Цаашид сумдад дэд хороог байгуулах ажлыг эрчимжүүлж ажиллах шаардлагатай.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХАА-ны тайланд дурдсанаар 2020 оны байдлаар нийт 14 салбар зөвлөл, 31 салбар хороо ажиллаж байна. Цаашид ЖҮХАА-наас үйл ажиллагааны чиг үүргийн хүрээнд жендэрийн салбар зөвлөл, салбар хороог байгуулах, бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлахад зөвлөх ажилд анхаарал хандуулах шаардлагатай. 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, томоохон төрийн захиргааны байгууллагууд буюу агентлаг, УИХ-д ажлаа тайлагнадаг байгууллагуудад энэ чиглэлийн бүтцийг бий болгох шаардлагатай байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой үйл ажиллагааны төсвийг жил бүрийн төсөвт тусгасан байдал*

Төрийн болон орон нутгийн захиргааны байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд зориулан төсөв батлах байдал сүүлийн жилүүдэд нэмэгдсэн байна. 2019 оны байдлаар 2 яам, 14 аймаг, нийслэл энэ чиглэлд төсөв баталж, хэрэгжүүлсэн гэж тайлагнажээ. Бусад салбар зөвлөл, салбар хороо ажлын тайландаа энэ чиглэлд шаардагдах бусад төсвийг олон улсын байгууллагын хэрэгжүүлж буй төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт, бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлсэн гэж тайлагнасан байна.

Хүснэгт 121: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төсвийг батлуулсан яамд, нутгийн захиргааны байгууллагын тоо

Он	Яамд	Аймаг, нийслэл
2017	1	5
2018	4	7
2019	2	14

Эх үүсвэр: ЖҮХАА-ны нэгтгэсэн тайлан

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой үйл ажиллагааны төсвийг жил бүрийн төсөвт тусгаж, зарим чиг үүргийг ТББ-аар гэрээний дагуу гүйцэтгүүлсэн байдал*

Хэдийгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд төсөв батлуулж хэрэгжүүлж байгаа боловч улс, орон нутгийн төсвөөр хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааг ТББ-аар гэрээний үндсэн хэрэгжүүлэхээр заах байдал хангалтгүй байна. Яамд, орон нутгийн захиргааны байгууллагаас ТББ-аар гүйцэтгүүлсэн ихэнх ажлыг ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр гүйцэтгэжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажил явуулсан байдал*

Төрийн болон орон нутгийн захиргааны байгууллагууд жендэрийн сургалт гэгээрлийн ажлыг хэрэгжүүлэх байдал сүүлийн жилүүдэд нэмэгдсэн байна. 2019 оны байдлаар 12 яам, 22 аймаг, нийслэл, 5 дүүрэг жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажлыг хэрэгжүүлсэн гэж тайлагнажээ.

Хүснэгт 122: Жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажлыг хэрэгжүүлж тайлагнасан яамд, нутгийн захиргааны байгууллагын тоо

Он	Яамд	Аймаг, нийслэл	Дүүрэг
2017	5	17	3
2018	8	10	1
2019	12	22	5

Эх үүсвэр: ЖҮХАА-ны нэгтгэсэн тайлан

Яамдын хэмжээнд явуулсан сургалтын ажил орон нутгийнхтай харьцуулбал харьцангуй бага байгааг анхаарч ажиллах хэрэгтэй байна. ЖҮХАА-ны 2014-2019 оны үйл ажиллагааны тайлан сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг голчлон агуулсан байна. Төрийн захиргаа болон нутгийн захиргааны байгууллага ОУБ-ын байгууллагын төсөл хөтөлбөр, ЖҮХАА-ны үйл ажиллагаа, дэмжлэг, Засгийн газрын дунд хугацааны болон үндэсний хөтөлбөрүүдийн хүрээнд зохион байгуулсан сургалтын тоо болон хамрагдсан хүн, аж ахуйн нэгж байгууллагын тоог нэг бүрчлэн гаргах боломжгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 ирснийг энэ заалтын хэрэгжилт хангалттай гэж үзэж байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагууд ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар хуульд заасан арга хэмжээ зохион байгуулсан байдал*

Хүний эрхийн үндэсний комисс (ХЭҮК) 2019 онд Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлдээ ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын нөхцөл байдал, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний нөхцөл байдалд дүгнэлт хийсэн байдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх хэсэгт “албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг

сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах”-ыг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглож, мөн хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.7 дахь хэсэгт “энэ хуулийн 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах нь түүнийг төрийн албанаас чөлөөлөх, төрийн албанд дахин авахаас татгалзах үндэслэл болох бөгөөд харин түүнийг эрүүгийн болон бусад хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй” гэж заасан байна. Тус хуулийг 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж эхэлсэн.

ХЭҮК 2018 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн 3/676 дугаар албан бичгээр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн хэрэгжүүлэх чиг үүргийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлөөс батлах дүрэм, журамд тодорхой болгон тусгуулахаар дараах саналуудыг хүргүүлсэн байна. Үүнд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг хүлээн авч, шийдвэрлэхэд тавих хяналт;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар авах арга хэмжээг заасны дагуу ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах асуудлыг төрийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд заавал тусгах зохицуулалтыг үүрэг болгох;
- Төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага, төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх болзол, төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхөх, төрийн жинхэнэ албан тушаалд авах шалгуур үзүүлэлтэд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үйлдсэн иргэнийг ажиллуулахгүй байх зохицуулалтыг журамд оруулан тусгах;
- Төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрт хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамт сэдвийг заавал судлах сургалтын сэдэвт оруулан, шалгуур тавих.

Эдгээр саналууд нь Төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд мөрдөгдөх дүрэм, журмуудад тусгалаа олсон байна.¹⁵³

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргасан. Энэхүү ёс зүйн хэм хэмжээний 2.1.3-д “төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг дээдлэн хүндэтгэнэ” гэсэн хэм хэмжээний хүрээнд 3.1.3.в-д “жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байх” хэм хэмжээг тусгажээ.

ХЭҮК чиг үүргийнхээ хүрээнд 2016-2018 оны хоорондох хугацаанд ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой найман гомдол хүлээн авч, шалгаж шийдвэрлэжээ.

ХЭҮК 2018 онд ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар хуульд заасан арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн эсэхэд дүн шинжилгээ¹⁵⁴ хийхээр 21 аймагт асуулга хүргүүлэхэд Дорноговь,

¹⁵³ Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл, ХЭҮК, 2019 он.

¹⁵⁴ “21 аймгийн Төрийн байгууллагад Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн

Говь-Алтай, Ховд, Хөвсгөл аймгууд хариу ирүүлээгүй байна. Үнэлгээнд хамрагдсан 246 байгууллагын 179 нь буюу 72.8% нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх заалтыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаагүй буюу хуулийн заалтыг хэрэгжүүлээгүй, 65 нь буюу 26.4% нь хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусган хэрэгжүүлж байна, 2 нь 0.8% нь тусгаахаар хэлэлцэж байгаа гэсэн хариулт өгчээ.

Хөдөлмөрийн дотоод журамд өнөөдрийг хүртэл ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх заалтыг тусгаж хэрэгжүүлээгүй шалтгааныг тодруулахад 246 байгууллагын 75% нь 2019 онд хийхээр төлөвлөсөн, 17% нь хуулийн сурталчилгаа хангалтгүй учир, 7% нь удирдлагууд хуульд ач холбогдол өгдөггүй, 1% нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт байхгүй гэсэн хариултыг өгчээ.

Эндээс үзэхэд 2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлсэн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй, төрийн байгууллага нь хууль хэрэгжүүлэхгүй байсныг харуулж байна. Мөн дээрх байгууллагууд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.4.2-т “бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх” гэж заасныг хэрэгжүүлж ажиллаагүй, жендэрийн талаар сургалт явуулаагүй байжээ.

Түүнчлэн судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын ажилтан, албан хаагчидтай хийсэн уулзалт ярилцлага, санал асуулгаас харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаар төсөөлөлтэй байгаа боловч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.7-д заасан ойлголтын талаар мэдэхгүй байжээ. Өөр хоорондоо хийсэн тоглоом, наадам, наргиа болон хүний эрхийг зөрчсөн үйлдлийг ялгаж, салгаж ойлгохгүй байх нь түгээмэл байжээ.

Монгол Улс дахь Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын нөхцөл байдлын судалгаанд¹⁵⁵ хамрагдсан батлан хамгаалах, хууль сахиулах, мэргэжлийн хяналтын, боловсролын байгууллагын ажилтнуудаас авсан санал асуулгын дүнгээр ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хэн нэгэн этгээд үзүүлж байсан гэж судалгаанд оролцогчдын 10.4% нь хариулжээ.

Хүний эрхийн үндэсний комисс (ХЭҮК) 2019 онд Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлд Монгол Улсын ХЭҮК-оос Монгол Улсын Их Хурлаар шийдвэр гаргуулахаар өгч буй саналд Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар дараах саналыг өгчээ.

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад “Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох” заалтын хүрээнд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглох, хариуцлагын тогтолцоог тодорхой болгох зохицуулалтыг тусгах;
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг зөрчсөн (хүнд хохирол учруулсан, ажиллах боломж нөхцөлөөр барьцаалан дарамтлах, байгууллага, ажил олгогч ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх хэм хэмжээг дотоод журамдаа тусгах, хэрэгжүүлээгүй, эсвэл журмаа зөрчсөн тохиолдолд) этгээдэд болон ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үйлдэгчид хариуцлага тооцох арга хэмжээг Зөрчлийн тухай хуульд тусгах;
3. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг гэмт хэрэгт тооцож Эрүүгийн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах;

дүн шинжилгээ” ХЭҮК, 2018 он.

¹⁵⁵ “Монгол Улс дахь Ажлын байрны бэлгийн дарамтын нөхцөл байдлын судалгаа” 2018 он. ХЭҮК, Шихихутуг ХЗДС.

4. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогчдод сэтгэл зүйн болон нөхөн сэргээх үйлчилгээ, хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх, ажлын байрны баталгааг нь хангах, хохирогчийг хамгаалах зохицуулалтыг хууль тогтоомжид тусгах;
5. Төрийн албаны тухай тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх хэсгийн болон 48 дугаар зүйлийн 48.7 дахь хэсгийн заалт зөвхөн төрийн захиргааны болон тусгай албан хаагчид хамаарахаар ялгамжтай тусгасныг өөрчилж төрийн улс төрийн болон үйлчилгээний албан хаагчийг мөн адил хамааруулж хуульчлах, хэрэгжилтийг хангах.

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос 2019 оны 3 дугаар сарын 29-ний өдөр Монгол Улсын Их Хуралд өргөн барьсан Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг 2019 оны 4 дүгээр сарын 30-ны өдөр Монгол Улсын Их Хурлын Хүний эрхийн дэд хорооны хуралдаанаар, 2019 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр Хууль зүйн байнгын хорооны хуралдаанаар, 2019 оны 5 дугаар сарын 17-ны өдөр Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар тус тус хэлэлцээд “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай” 62 дугаар тогтоолыг баталсан. Тогтоолын 1.7.е хэсэгт “Ажиллах нөхцөл, боломжоор барьцаалан дарамтлах, байгууллага, ажил олгогч ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх хэм хэмжээг дотоод журамдаа тусгах, хэрэгжүүлээгүй, эсхүл журмаа зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд хариуцлага тооцох зохицуулалтыг Эрүүгийн хууль болон Зөрчлийн тухай хуульд тусгах асуудлыг судлах” гэж заасан байдаг.

Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэлд УИХ-ын 2019 оны 62 дугаар тогтоолын хэрэгжилтийн байдлыг дүгнэсэн. Энэхүү заалтын дагуу хүрээнд Монгол Улсын Их Хурлаас 2020 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр баталсан Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар тус хуулийн 5.19 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Бусад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна.” гэж, мөн зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.” гэж тус тус нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төрийн захиргааны төв болон нутгийн байгууллагууд салбар, орон нутгийн хэмжээнд ЖЭТБХТХ-ийн 11.4 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 хэмжээг уг хэмжээг зохион байгуулах төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагууд нь өөрсдөө хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах арга хэм хэмжээг тусгалгүй явж иржээ.

Өнгөрсөн жилээс буюу 2019 оноос эхлэн энэ чиглэлд төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагууд дээр тодорхой ажлууд хийгдэж ахиц дэвшил гарч байгааг улам эрчимжүүлж, бүх төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагад энэ талаарх

мэдлэг, мэдээллийг хүргэж, хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах зөвлөмж, үүрэг чиглэлийг өгөх шаардлагатай.

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 шаардлагатай. 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 шаардлагатай.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг аймаг, нийслэлийн Засаг дарга дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор Жендэрийн үндэсний хороонд хүргүүлсэн байдал*

ЖҮХАА-ны мэдээллээр 2016 онд салбар хороодын 90.1% нь ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлангаа ирүүлжээ. Тайлан ирүүлсэн салбар хорооны 90 гаруй хувь нь тайланг хангалтгүй боловсруулсан учир холбогдох зөвлөмжийг тусгаж дахин ирүүлэх чиглэл өгсний дагуу 10-20 хоногийн дараа эцэслэн ирүүлжээ Түүнчлэн салбар зөвлөлийн 62% нь тайлангаа ирүүлсний 50% нь хугацаа хоцроож ирүүлжээ¹⁵⁶.

2017 онд нийслэл болон 18 аймаг хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлангаа ирүүлсэн бол 3 аймаг тайлан ирүүлээгүй ажээ. Тайлангаа ирүүлсэн аймгуудаас 6 аймгийн хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайлангийн хүснэгт нь буруу, нэгдсэн дүн байхгүй, зөрүү ихтэй байжээ. Түүнчлэн нийслэлийн 9 дүүрэг бүгд хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайлангаа шууд ЖҮХАА-нд ирүүлсэн боловч 3 нь алдаагүй, 6 нь зөрүү ихтэй тайлан ирүүлжээ. Салбар зөвлөлийн хувьд 13 яамнаас 10 яам нь тайлангаа ирүүлсний дотор нэг яамны тайлан зөрүүтэй тайлан байжээ.

Жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, салбар, орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн статистикийн мэдээллийг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах аргачлал боловсруулах зорилгоор ЖҮХАА 2018 оноос эхлэн ҮСХ-той хамтран ажиллаж, яамд, орон нутгаас ирүүлэх мэдээллийн маягт, зааврыг боловсруулан батлуулж ашиглаж эхэлснээр энэ заалтын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарсан байна. ЖҮХАА-ны тайланд дурдсанаар 2018 оны төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайланг бүх салбар зөвлөл, бүх 1-ээс бусад бүх салбар хороод, 2019 оны тайлан 2-оос бусад салбар зөвлөл, бүх салбар хороод ирүүлсэн байна.¹⁵⁷

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖҮХАА-ны тайлангаас харахад 2016 оноос хойш салбар зөвлөл, хороод хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайланг ЖҮХАА-д ирүүлжээ. Салбар

¹⁵⁶ Эх сурвалж: ЖҮХАА-ны 2016 оны хүйсийн тэнцвэрт байдлын тайлангийн нэгтгэл

¹⁵⁷ ЖҮХАА-ны 2018, 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан

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 19.1.8 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 хүргүүлэхээр хууль заажээ. Дүүргийн Засаг дарга төрийн захиргааны төв байгууллага буюу яамдад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг ирүүлэх боломжгүй. Одоогоор яамд буюу төрийн захиргааны төв байгууллага ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг шууд ЖҮХАА-нд ирүүлж байна. Иймд хуулийн заалтыг төрийн захиргааны төв байгууллага салбарын байгууллагуудаас тайланг дараа оны 1 сарын 10-ны дотор хүлээн авч нэгтгэн, 2 сарын 10-ны дотор ЖҮХАА ирүүлэхээр өөрчлөх хэрэгтэй.
- Түүнчлэн 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.

Түүнчлэн 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 шаардлагатай 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. Гол нь 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 хэрэгтэй.

Заалт 19.1.9. Төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлэх

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайлан ирүүлсэн байдал*

ЖҮХАА-ны тайланд дурдсанаар 13 яамнаас 2017 онд 7, 2018 онд 9, 2019 онд 11 яам жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг ирүүлсэн байна. 2019 оноос уг тайланг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан болгож өөрчилжээ. Түүнчлэн салбар хороод буюу аймаг, нийслэл, дүүргийн ЗДТГ-аас энэ төрлийн тайланг ЖҮХАА-нд ирүүлж байна. Жендэрийн салбар зөвлөл буюу яамдаас тайлан ирүүлж буй байдал нэмэгдэж байгаа хэдий ч тайлангийн агуулга, чанарын хувьд дараах асуудлууд ажиглагдаж байна. Тухайлбал, тайлангийн агуулга, загвар, хамрах хүрээний хувьд харилцан адилгүй байгаагаас тайланг

нэгтгэн дүгнэлт хийхэд хүндрэлтэй байна. Тайлангуудад “жендэр” гэдэгтэй холбогдож болох хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, арга хэмжээг тоочих байдлаар бичиж, хүрсэн үр дүн, бодит нөхцөл байдлыг тоо мэдээлэлтэй дүгнэж бичих байдал учир дутагдалтай байна. Түүнчлэн хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг заалт тус бүрээр гаргахад ирсэн тайлангуудтай танилцахад ЖЭТБХТХ, үндэсний хөтөлбөрт заасан чиг үүргийн хэрэгжилт, хүрсэн үр дүнгийн талаарх дүгнэлт мэдээлэл хомс байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Хэлбэрийн хувьд яамд, түүнчлэн аймаг, нийслэл, дүүргийн салбар зөвлөл, хороодоос жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн талаарх тайланг ЖҮХАА-нд ирүүлэх байдал сүүлийн жилүүдэд сайжирчээ. Гэсэн хэдий ч агуулга, чанарын хувьд дутагдалтай талууд байсаар байна. Иймд цаашид ЖҮХАА-наас салбар зөвлөлийн ирүүлэх тайлангийн агуулга, хэлбэр, загварын хувьд нэгдсэн удирдамж, заавар чиглэл өгөх шаардлагатай байна. Үүнд ЖЭТБХТХ, үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт, тухайн салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүн болон цаашид нэгдсэн бодлогод тусгах санал, дүгнэлт зэргийг багтаасан товч тодорхой, үр дүнтэй тайлан боловсруулах арга зүй, нэгдсэн удирдлагаар хангахад анхаарах хэрэгтэй.

Түүнчлэн ЖЭТБХТХ-ийн 19.1.9-д зааснаар зөвхөн төрийн захиргааны төв байгууллагууд буюу яамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг ирүүлэх үүрэгтэй. Гэтэл салбар хороод буюу аймаг, нийслэл, дүүргээс уг тайланг авч, түүнчлэн аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аас авч байгаа нь нэг төрлийн тайланг давтан авч байгаа мэт зөрчилдөөнтэй байдлыг бий болгож байна. ЖЭТБХТХ-ийн 20.2-д зааснаар аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар тухайн шатны Засаг даргын тайланг хэлэлцэж, дүнг нийтэд мэдээлэх, 20.1.4-д зааснаар аймаг, нийслэлийн ИТХ жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд ирүүлэх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, аймаг, нийслэлийн ИТХ нь Засаг даргын буюу салбар хорооны тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт хийж, уг тайланг ЖҮХ-нд ирүүлэх үүрэгтэй.

Цаашид хуулийг сайжруулах чиглэлээр 19.1.9-д заасан тайлан болон 20.1.4-д заасан тайлан өөр өөр нэршилтэй байгааг нэг мөр болгож, бүтэц, агуулгыг тодорхой болгож өгөх шаардлагатай. Мөн аймаг, нийслэлийн Засаг дарга ИТХ-даа тайлангаа танилцуулж, ИТХ нь тайланг ЖҮХ-д ирүүлэх зохицуулалтыг тодорхой болгож, зөв голдиролд нь оруулах хэрэгтэй байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага хууль тогтоомж, бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах ажлыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-аар гүйцэтгүүлсэн байдал*

ЖҮХ-ны бүрэлдэхүүний 50%-ийг үндэсний хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг, орон нутаг салбартай ТББ-уудаар бүрдүүлсэн байна. Эдгээр ТББ-ууд нь төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын зүгээс хүсэлт тавьсан тохиолдолд болон ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд хууль тогтоомж, бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл

боловсруулах ажилд идэвхтэй оролцож иржээ. Түүнчлэн ЖҮХАА-наас 2017 онд жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг 50 орчим ТББ-ын судалгааг гаргаж, ЖҮХАА-наас зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд урьж, хамтран ажиллаж эхэлсэн нь энэ чиглэлд ТББ-уудыг мэдээллээр хангаж, тэдний идэвх оролцоог өрнүүлэхэд чухал алхам болжээ. Нийт төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын хэмжээнд хууль тогтоомж, бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах ажлыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-аар гүйцэтгүүлсэн талаарх нэгдсэн мэдээлэл судалгааг бүрэн гаргах боломж хязгаарлагдмал байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага жендэрийн тэгш байдлын судалгаа, дүн шинжилгээний ажлыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-аар гүйцэтгүүлсэн байдал*

Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагаас жендэрийн тэгш байдлын судалгаа, дүн шинжилгээний ажлыг 2016 оноос эхлэн ОУБ-ын төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтээр ТББ-аар гүйцэтгүүлэх байдал нэмэгджээ. Ялангуяа салбарын болон орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын нөхцөл байдлын үнэлгээ, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбарын бодлого, орон нутгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх ажлыг ТББ-уудаар гүйцэтгүүлжээ. Тухайлбал, Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх ажлыг 2017 онд Сэлэнгэ, Дорноговь аймагт АХБ-тай хамтран хэрэгжүүлж байгаа техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд, 2018 онд Өвөрхангай, Баян-Өлгий, Сүхбаатар, Говьсүмбэр аймаг улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар, Төв, Дундговь, Дархан-Уул аймаг орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаар, нийслэл, нийслэлийн 9 дүүрэгт олон улсын төсөл, хөтөлбөрийн дэмжлэгээр ТББ-уудыг гэрээлэн тус тус гүйцэтгүүлсэн байна. Түүнчлэн Баянхонгор, Завхан аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр (2016 онд батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн)-ийн хэрэгжилтэд орон нутгийн ТББ-уудаар хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэж, зөвлөмжийг хүргүүлсэн.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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. Гэхдээ 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 шаардлага, санаачилгын дагуу, төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр эдгээр үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж иржээ. Цаашид төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын өөрсдийн санаачилга, санхүүжилтээр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй байна. Түүнчлэн ЖҮХАА-наас энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа ТББ-уудын мэдээллийн санг тогтмол шинэчлэх, тэдгээр ТББ-уудын хэрэгжүүлсэн ажлын талаарх мэдээллийг цуглуулж, мэдээллийн санд оруулах, тэдний үйл ажиллагааг сурталчлах, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудтай холбон зуучлах ажлыг зохион байгуулах шаардлагатай.

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

Заалт 20.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар нутгийн өөрөө удирдах байгууллага дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгаж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж буй байдал*

Өмнөх 19.1.1 дэх заалтын хэрэгжилтийн хэсэгт дурдсанчлан 2016 оныг хүртэлх хугацаанд орон нутгийн хөгжлийн бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг тусгах чиглэлээр сургалт, семинар зохион байгуулахаас өөрөөр тодорхой үр дүнд хүрсэн ажил хийгдэлгүй явж иржээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг тухайн орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгах чадавх, тогтолцоог бүрдүүлэх суурь тавигдсан байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг бүрэн хэрэгжүүлж дуусахад жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын арга зүйг нэвтрүүлэх аргачлал арга зүй, хүний нөөцийн чадавх бүрдэж, түүнээс хойш гарах бүх орон нутгийн хөгжлийн бодлого жендэрийн үзэл баримтлал туссан байх учиртай. ЖҮХАА-нд ирүүлсэн тайлангаас үзэхэд 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 бодлогын талаар нийт 75 заалт оруулсан тухайгаа тайлагнасан байна¹⁵⁸. Бусад ИТХ-ын хувьд энэ талаар 2019 оны тайланд аа дурдаагүй байна.

2020 оны орон нутгийн сонгуулийн үр дүнгээр аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ байгуулагдаж, Засаг даргын үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр батлагдаж байгаа энэ үед ЖҮХАА болон салбар хороодоос энэ чиглэлд хяналт тавьж, заавар зөвлөмж өгч ажиллах нь зүйтэй.

Бүх шатны ИТХ нь хуульд заасан чиг үүргийнхээ хүрээнд орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах үүрэгтэй.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 хэмжээг оруулж өгчээ. Цаашид орон нутгийн сонгуулийн дараа байгуулагдсан ИТХ-ын ажлын албан, тэргүүлэгчид, дарга нарт мэдээлэл өгөх сургалтыг тогтмол төлөвлөн ажиллах хэрэгтэй.

¹⁵⁸ ЖҮХАА-ны төрийн бодлогын хэрэгжилтийн 2019 оны тайлан

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлсэн байдал*

2017 онд 11 аймаг, нийслэл, 2018 онд 12 аймаг, нийслэл, 2019 онд 9 аймаг, нийслэл тухайн жилийн төсөвт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг тусгаж санхүүжүүлжээ. Түүнчлэн 2017 онд 2, 2018 онд 2019 онд 4 дүүрэг төсөвтөө жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг тусгасан байна. Тухайлбал, Баянхонгор аймаг 5 сая, Дархан-Уул аймаг-5.8 сая, Орхон аймаг 6 сая, Увс аймаг 20 сая, Ховд аймаг 5 сая, Хэнтий аймаг 10 сая, Өмнөговь аймаг 1.2 тэрбум, Сүхбаатар дүүрэг 27 сая төгрөгийг тус тус 2020 оны төсөвт 25 сая төгрөг тус тус төсөвт тусгасан байна. Бусад аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээнд зориулж орон нутгийн төсөвт зардал тусгаагүй хэдий ч бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлэн зарцуулсан мөнгөн дүнг тайлагнажээ¹⁵⁹.

2019 онд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд нийтдээ 2,169.2 сая төгрөг зарцуулсны 766.1 сая төгрөгийг буюу 35.3%-ийг орон нутгийн санхүүжилтэд, 2020 онд 1,523.3 сая төгрөг зарцуулсны 478.4 сая төгрөгийг буюу 31.4%-ийг орон нутгийн санхүүжилтэд олгожээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Тухайн жилийн орон нутгийн төсөвт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг тусгах явдал нэмэгдэж байгаа ч хангалттай түвшинд бус, эдгээр нь сургалт, соён гэгээрүүлэх ажилд зарцуулагдаж байна. Төрөөс хэрэгжүүлж байгаа бодлого хөтөлбөрт бодлогын түвшний буюу улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулахад зориулж, төлөвлөгөө хөтөлбөрийг төлөвлөж, түүнд шаардагдах хүний нөөц, төсөв зэргийг тусгаж ажиллах нь ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг бүхэлд нь хангахад ач холбогдолтой.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг дэмжиж, тэдгээртэй хамтран ажилласан байдал*

2013-2016 оны хооронд нутгийн өөрөө удирдах байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг дэмжиж, тэдгээртэй хамтран ажилласан талаарх мэдээлэл дутагдалтай байна.

ЖҮХАА-нд тайлангаа ирүүлсэн ИТХ-уудын дүнгээр 2017 онд 15, 2018 онд 14, 2019 онд 12 ААНБ-тай хамтран ажилласан байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 байх талтай. Цаашид нутгийн өөрөө удирдах байгууллагууд буюу ИТХ-ууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг бодлогоор дэмжих, тэдний ажлыг урамшуулах чиглэлд илүү анхаарч ажиллах нь зүйтэй.

¹⁵⁹ ЖҮХАА-ны төрийн бодлогын хэрэгжилтийн 2019 оны тайлан

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг хуульд заасан хугацаанд ирүүлсэн байдал

Аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ шинээр байгуулагдсан, түүнчлэн тайлангийн загвар маягт шинэчлэгдсэнтэй холбогдуулан 2016 оны тайланг 2017 оны 6 дугаар сарыг хүртэл хянан хүлээн авч, засаж залруулж ирүүлэх талаар заавар, чиглэлийг ИТХ-ын ажлын албадад өгч ажилласнаар 2016 онд 32 ИТХ-ын ажлын алба тайлангаа ирүүлэхээс 29 ИТХ-ын ажлын алба тайлангаа ирүүлсэн¹⁶⁰. 2019 онд 15 ИТХ хугацаандаа, 7 ИТХ хугацаа хоцроож тайлангаа ирүүлсэн бол 10 ИТХ огт тайлан ирүүлээгүй байна.

Хүснэгт 123: Аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-д ирүүлж буй байдал

Он	Тайлангаа ирүүлсэн ИТХ-ын тоо	Ирцийн хувь
2016	29	90.6%
2017	20	61.5%
2018	15	38.7%
2019	21	65.6%

Эх үүсвэр: ЖҮХАА-ны тайлан

ЖЭТБХТХ-ийн 20.1.4-д аймаг, нийслэлийн ИТХ тайлангаа ЖҮХ-нд ирүүлнэ гэж заасан хэдий ч дүүргийн ИТХ-ын тайланг мөн хүлээн авч нэгтгэж байна.

ЖҮХАА-нд ИТХ-аас ирүүлсэн тайлангуудыг авч үзэхэд аймаг, нийслэл, дүүргийн салбар хорооны буюу ЗДТГ-аас ирүүлсэн тайлантай агуулга хэлбэрийн хувьд адил байгаа бөгөөд өмнөх хэсэгт дурдсан тэдгээр тайланд байгаа агуулгатай ижил зүйлсийг ИТХ-ын тайланд давтан ирүүлж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайлан гэхээсээ илүүтэй салбар хорооноос буюу аймаг, нийслэл, дүүргийн ЗДТГ-аас хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан буюу энэ чиглэлээр хэрэгжүүлсэн ажлыг тоочсон хэлбэртэй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 20.1.4-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 байгаа бөгөөд өмнөх хэсэгт дурдсан тэдгээр тайланд байгаа агуулгатай ижил 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 талаар тайланг аймаг, нийслэлийн ИТХ-д танилцуулж, ИТХ нь тайланг хэлэлцээд дүгнэлт гаргаж, ЖҮХ-нд

¹⁶⁰ ЖҮХАА-ны 2016 оны үйл ажиллагааны тайлан

ирүүлэх ёстой. Гэтэл өнөөгийн байдлаар аймаг, нийслэлийн салбар хороо болон ИТХ-ын ажлын албанаас бараг нэг утга, агуулгатай тайланг давхардуулан авч байгааг зогсоож, хуульд нийцүүлэх хэрэгтэй байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар тухайн шатны Засаг даргын тайланг хуралдаанаараа хэлэлцэж, дүнг нийтэд мэдээлсэн байдал*

Аймаг, нийслэл, дүүргийн дүнгээр 2017 онд 13 аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аар, 2018 онд 7 аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аар, 2019 онд 17 аймаг, нийслэл, дүүргийн ИТХ-аар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаарх Засаг даргын тайланг авч хэлэлцсэн байна.

Хүснэгт 124: Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын тайланг тухайн шатны ИТХ-аар хэлэлцсэн байдал

Он	Засаг даргын тайланг авч хэлэлцсэн ИТХ-ын тоо	Гүйцэтгэлийн хувь
2017	13	40.6%
2018	7	21.9%
2019	17	53.1%

Эх үүсвэр: ЖҮХАА-ны тайлан

Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын тайланг ИТХ-аар авч хэлэлцсэн байдлыг харахад хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаарх тайлан гэдэг утгаар нь бус зөвхөн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилт, салбар хорооны ажлын тайланг хэлэлцэж байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 20.2-д аймаг, нийслэл, сумын, дүүргийн ИТХ нь тухайн шатны Засаг даргын тайланг хэлэлцэж, дүнг нийтэд мэдээлнэ гэж заасан хэдий ч сумын ИТХ-аар сумын Засаг даргын тайланг хэлэлцсэн талаарх мэдээлэл, тайлан огт гарахгүй байна.

Түүнчлэн Засаг даргын тайланг хэлэлцэж, дүнг нийтэд мэдээлнэ гэж заасан хэдий ч дүнг нийтэд мэдээлсэн талаар ЖҮХАА-нд ирүүлсэн тайландаа тусгаагүй, энэ талаарх мэдээ тайлан байхгүй тул олон нийтэд мэдээлж байгаа эсэхэд дүгнэлт өгөх боломжгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 20.2-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. Цаашид ЖҮХ-ноос энэхүү хуулийн заалтыг бүрэн хэрэгжүүлэх чиглэлээр аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ, тэдгээрийн ажлын албанд мэдээлэл, удирдамж чиглэл өгч ажиллах шаардлагатай.

Цаашид хуулийг сайжруулах чиглэлээр “...хэлэлцэж, олон нийтэд мэдээлнэ” гэснийг “хэлэлцэж, дүгнэлт гаргаж, Засаг даргад үүрэг чиглэл өгөх” гэж өөрчлөх нь зүйтэй.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: Төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлж, уг мэдээллээр холбогдох талуудыг хангаж буй байдал

Төрийн албаны зөвлөлөөс уг заалтын хэрэгжилтийг ТАЗ-өөс дараах байдлаар дүгнэж тайлагнасан.

Шигтгээ 21: ТАЗ-өөс ЖЭТБХТХ-ийн 21.1.1 дэх заалтын заалтыг дүгнэж тайлагнасан байдал

“Төрийн албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний нэгдсэн статистик мэдээ”-г 2013 оноос эхлэн хүйсээр ангилан гаргадаг болсон. Энэ мэдээллийг өөрийн цахим хуудаст байршуулан, УИХ-д жил тутам өргөн барьдаг тайландаа тусгаж хүргүүлдэг. Төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлж, төрийн албаны улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албанд ажиллагсдын хувь хэмжээг албан тушаалын зэрэглэлээр гаргадаг болсон.

ТАЗ-ийн цахим хуудсанд Төрийн албаны зөвлөлийн 2014-2019 оны үйл ажиллагааны тайланг нийтэлсэн боловч 2014, 2015 оны тайланд Төрийн албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний нэгдсэн статистик мэдээг оруулаагүй байна. ТАЗ-ийн 2016 оны үйл ажиллагааны тайлангаас эхлэн Төрийн албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний нэгдсэн статистик мэдээг оруулж эхэлжээ. Хэдийгээр төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж байгаа гэх боловч үнэлгээний баг ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-10.1.4-д заасан албан тушаалтнуудын хүйсийн харьцааг тооцож дүгнэлт хийхэд дараах хүндрэл бэрхшээлтэй учирсан.

Хүснэгт 125: ЖЭТБХТХ-ийн 10.1.1-10.1.4-д заасан төрийн албан хаагчдын хүйсийн талаарх мэдээлэл ТАЗ-өөс гарч буй байдал

Төрийн албан хаагчдын төрөл	Хүйсийн харьцааны мэдээллийг гаргасан байдал
Аймаг, нийслэл дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (10.1.1)	2016 оноос хойших тоог авч ашигласан.
Дүүрэг дэх төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (10.1.1)	Зөвхөн 2019 оны тоо мэдээлэлд дүүрэг дэх улс төрийн албан тушаалтны тоог хүйсээр ангилж гаргасан байсан.
Суман дахь төрийн улс төрийн албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа (10.1.1)	Зөвхөн 2019 оны тоо мэдээлэлд суман дахь улс төрийн албан тушаалтны тоог хүйсээр ангилж гаргасан байсан. Гэхдээ нийлбэр дүнгээр гаргасан байсан, аймгаар гэх мэтээр нарийвчлан гаргаагүй.
Баг, хорооны Засаг дарга нарын хүйсийн харьцаа	Энэ талаарх тоо мэдээлэл байхгүй.
Яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга (ТНБД), Засгийн газрын агентлагийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (10.1.2)	2016 оноос хойших тоог авч ашигласан.
Төрийн бусад төв байгууллагын удирдлагын доторх хүйсийн харьцаа (10.1.2)	Ийм байдлаар ангилж гаргасан тоо мэдээлэл байхгүй.
Яамны газар, хэлтсийн дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (10.1.2)	Ийм байдлаар ангилж гаргасан тоо мэдээлэл байхгүй, эрхэлсэн түшмэлийн тоог хүйсээр гарсныг энд авч ашигласан.
Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар (ЗДТГ)-ын дарга,	Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга нарын тоог 2016 оноос хүйсээр ангилж гаргасныг авч ашигласан.

хэлтэс, албадын дарга нарын доторх хүйсийн харьцаа (10.1.2)	Сум дүүргийн ЗДТГ-ын дарга нарын тоог 2019 онд л хүйсээр ангилж гаргасныг авч ашигласан. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хэлтэс, албадын дарга нарын тоо, хүйсээр ангилсан тоо байхгүй.
Нэр заасан байгууллагын төрийн тусгай албан хаагчдын хүйсийн харьцаа (10.1.3)	Шүүх, прокурор, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны тоог хүйсээр ангилж гаргасныг авч ашигласан. Бусад мэдээлэл байхгүй.
Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны хүйсийн харьцаа (10.1.4)	Энэ талаарх тоо мэдээлэл байхгүй.
Төрийн ба ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дундах хүйсийн харьцаа (10.3)	Нийт төрийн албан хаагчдын тоог төрийн албаны ангиллаар хүйсээр гаргаж байна.

ЖҮХАА-наас ҮСХ-той хамтран ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.1-10.1.4-д заасан заалтын дагуу төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын судалгаа авах маягтыг гаргасныг ТАЗ төрийн бүх байгууллагаас авдаг Төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөн, статистик мэдээллийн маягттай нэгтгэх, уг статистик мэдээллийг ЖҮХ татан авч танилцах боломжийг бүрдүүлж эхэлсэн байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 16.2-д Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмыг Засгийн газар батална гэж заасны дагуу Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолын хавсралтаар Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмыг батлан гаргажээ. Уг тогтоолын 3 дугаарт “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах аргачлал, загвар, маягтыг баталж мөрдүүлэхийг Төрийн албаны зөвлөл (Б.Баатарзориг)-д зөвлөсүгэй” гэж тогтоожээ.

Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмын 5 дугаар бүлэгт Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийн санг ашиглах зохицуулалтыг тодорхойлж өгсөн бөгөөд 5.1-д Тоо бүртгэлийн мэдээллийн сангаас мэдээлэл авах, өгөх үйл ажиллагаанд Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай, Төрийн болон албаны нууцын тухай, Хувь хүний нууцын тухай хуулийг дагаж мөрдөнө гэж заажээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 бүрдүүлсэн 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 боловч хуульд заасан ангиллаар гаргаагүй байсан нь үнэлгээний багт хүндрэл учруулсан. ТАЗ Төрийн албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний нэгдсэн статистик мэдээллийн сангаас хэрэглэгчид өөрт шаардлагатай ангилал, нарийвчлал, үзүүлэлт, хугацаагаар гарган авч хэрэглэх боломжийг бүрдүүлж өгөх шаардлагатай.

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 хэрэгтэй.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлсэн байдал*

Төрийн албаны тухай хуулийн 39.1.12-д төрийн жинхэнэ албан хаагч хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно гэж заасан байна. Үүгээр төрийн улс төрийн албан хаагч жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас хэрхэн ангид байх тухай зохицуулалт орхигджээ.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргасан. Энэхүү ёс зүйн хэм хэмжээний 2.1.3-д “төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг дээдлэн хүндэтгэнэ” гэсэн хэм хэмжээний хүрээнд 3.1.3.в-д “жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байх” хэм хэмжээг тусгасан. Энэ хүрээнд ТАЗ-өөс 2020 онд Төрийн албаны салбар зөвлөлийн ажиллах журам, сургалтын агуулга зэргийг боловсруулах чиглэлээр ажиллаж байна. ТАЗ-ийн үйл ажиллагааны тайлангаас харахад төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах асуудлаар нийт төрийн байгууллага, албан хаагчид, төрийн албаны салбар зөвлөлийг мэргэжил арга зүйгээр хангах чиглэлээр ажиллаж ирснээс бус ЖЭТБХТХ-ийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах чиглэлээр тусгайлсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаагүй ажээ. Түүнчлэн Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээг тогтоож өгсөн хэдий ч стандартыг тодорхойлж өгөөгүй байна.

Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолоор Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг баталжээ. Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, агуулгад төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын агуулга нь төрийн албаны онцлог, үнэт зүйлс, захирах захирагдах ёс, дүрэм, журам, хөгжлийн бодлого, стратегийн баримт бичиг, төрийн байгууллагын чиг үүрэг, төлөвлөлт, тайлагнал, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, албан ажлын зохион байгуулалт, хариуцлага, мэдээллийн аюулгүй байдал, харилцааны соёл, жендэрийн мэдрэмж болон хүний эрхийн чиглэлтэй байна гэж заажээ.

Төрийн албанд удирдах албан тушаал хаших, түүнд дэвших, ажилд ороход жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын далд хэлбэр байсаар байгаа нь судалгаагаар гарсан бөгөөд анх төрийн албанд ороход эрэгтэй, эмэгтэйг заавал асуудаг, ихэвчлэн эрэгтэйг авдаг, албан тушаал ахихад эрэгтэй хүн хурдан дэвшдэг, эмэгтэй мэргэжилтэн ахлах, дарга болох нь бага байдаг зэрэг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт төрийн албанд байсаар байна¹⁶¹.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээг тогтоож өгсөн хэдий ч стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ТАЗ-өөс арга хэмжээ авч ажиллаагүй 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.

¹⁶¹ Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн тэгш байдал судалгааны тайлан-2019 он

ТАЗ дээр НҮБХХ, Канад улсын Засгийн газрын санхүүжилтээр “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” (MON/18/101) төслийг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд төслийн 3 дахь үр дүн нь Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулахад чиглэгдэж байна. Энэ хүрээнд 2019 онд Жендэрийн эрх тэгш байдал ба хүний эрхийн талаарх ойлголтыг сайжруулах сургалт болон хяналт шалгалтын ажлыг зохион байгуулах, Бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх ухуулга сурталчилгааг ил захидал хэлбэрийн дүрслэл ашиглан хийх, Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай суурь судалгаа хийх зэрэг ажлыг хэрэгжүүлжээ.¹⁶²

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавьсан байдал*

ТАЗ хяналт шалгалтыг төрийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоо, албан хаагчдыг албан тушаалд өрсөлдүүлж, сонгон шалгаруулж томилсон байдал, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, түүний хэрэгжилт, иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт гэсэн үндсэн 6 чиглэлээр хийсэн талаар үйл ажиллагааны тайландаа дурджээ. Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргасан. Энэхүү ёс зүйн дүрмээр “жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байх” хэм хэмжээг тусгасан. Энэ хүрээнд ТАЗ-өөс 2020 онд Төрийн албаны салбар зөвлөлийн ажиллах журам, сургалтын агуулга зэргийг боловсруулах чиглэлээр ажиллаж байна. Төрийн албаны зөвлөлийн 2014-2019 оны үйл ажиллагааны тайлангийн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт, иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт гэсэн хэсэгт Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэсэн талаар тусгайлан авч үзээгүй байна.

ХЭҮК-ын хийсэн хяналт шалгалтаар, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой өгөгдөл, мэдээллийг хүйсээр ангилан авч үзэх явдал дутмаг, хуулийн заалтууд тухайлбал, ажлын байран дахь дарамтын тухай асуудлыг байгууллагын дотоод горим, журамд тусгадаггүй, хүүхэд төрүүлсний амралт эдэлж байх хойгуур ажлаас халдаг зэрэг нийтлэг санал, гомдол илэрснийг төрийн байгууллагуудын дарга нарын анхааралд хүргэжээ. ХЭҮК, анхаарал татсан төрийн байгууллагуудад албан ёсны зөвлөмж гарган өгч, хууль зөрчсөн үйлдлүүдээ таслан зогсоох арга хэмжээ авах үүрэг даалгавар өгсний сацуу газар дээр нь удирдамж чиглэл, зөвлөгөө өгчээ. ХЭҮК, хяналт шалгалтынхаа явцад төрийн байгууллагын албан хаагчдад асуулга тараан тэд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамтын талаарх өөрсдийн ойлголтоо үнэлэх боломж олгож, тэд ийм үйлдлийг гэрчлэх хүний талаар мэдэх эсэхийг асууж лавлажээ. 2018 онд жендэр ба хүний эрхийн талаарх сургалтад хамрагдсан аймгуудад нөхцөл байдал илт сайн байсныг ХЭҮК тайландаа онцлон тэмдэглэсэн. Энэхүү дүгнэлт нь төрийн захиргааны албан хаагчдыг хамруулан хийсэн Жендэрийн суурь судалгаанд, аймгууд дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголт яамд, агентлагуудынхаас илүү байгаа талаар гаргасан дүгнэлттэй дүйж байгаа юм. Жендэрийн асуудлаар өөр бусад шугамаар сургалт хийгдсэн байж болох ч, ямар ч гэсэн төслийн

¹⁶² “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” (MON/18/101) төслийн 2019 оны жилийн ажлын тайлан. 2020 он

дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулсан сургалт аймгууд дахь төрийн албан хаагчдын түвшинд жендэр ба хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголт нэмэгдэхэд ихээхэн хувь нэмэр оруулсан гэж үзэж болохоор байна.¹⁶³

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдол гэдэг байдлаар тусгайлан авч үзэж, үнэлгээ дүгнэлт хийж, шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллахад анхаарах хэрэгтэй.

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” гэснийг үндэслэн 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 нь зүйтэй. Ингэхдээ төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдол гэдэгт төрийн албан хаагчид болон иргэд үйлчлүүлэгчдийг жендэрийн ялгаварлан гадуурхаж байгаа гомдлыг аль алиныг нь авч үзэх шаардлагатай.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд хуульд заасан бодлого хэрэгжүүлж байгаа байдалд хяналт тавьж ажилласан байдал (10.1)*

ТАЗ төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг ЖЭТБХтХ-ийн 10.1-д заасан албан тушаалтны ангиллаар гаргалгүй явж ирсэн нь энэ заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ огт хэрэгжүүлж байгаагүйг харуулж байна. Заалтын дагуу 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 ёстой. 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 зэргээр ажиллаж болно.

ЖЭТБХтХ-ийн 10.1 дэх заалтыг биелэлтэд хэрхэн хяналт тавьж ажилласан талаарх мэдээллийг ТАЗ-ийн 2014-2018 оны үйл ажиллагааны тайланд дурдаагүй байна. Харин 2019 оны тайландаа “Нийт төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд аль нэг хүйсийн эзлэх жин 40 хувиас доошгүй байх гэсэн харьцаа хангагдсан боловч зарим төрийн байгууллага, албан тушаалын ангилал, зэрэглэлд хуульд заасан зохистой харьцаа алдагдсан байна”, “Засгийн газар, аймаг, нийслэл, сумын түвшинд төрийн улс төрийн албан тушаалд эрхэлж

¹⁶³ “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” (MON/18/101) төслийн 2019 оны жилийн ажлын тайлан. 2020 он

байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь ЖЭТБХТХ -д заасан хувь хэмжээнд хүрээгүй байгаа бол дүүргийн түвшинд хуульд заасан хувь хэмжээ хангагдаж байна”¹⁶⁴ гэж дүгнэжээ.

Түүнчлэн ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлд заасан квотын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь улс төрийн нөлөөлөл, томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас шалтгаалдаг гэж ТАЗ дүгнэж байна. Мөн төрийн албан хаагчийн халаа сэлгээ, тогтворгүй байдал нь сонгуулийн дүнгээс хамаардаг бөгөөд үндэслэлгүйгээр томилох, чөлөөлөх явдал нь төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх зарчимд сөргөөр нөлөөлдөг¹⁶⁵ байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *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 хэрэгжүүлж буй байдалд хяналт тавьсан байдал (10.3)*

ТАЗ-ийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайланд “Төрийн албанд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэмжээ сүүлийн жилүүдэд тогтмол өсөж байгаа учраас цаашид төрийн албан дахь хүйсийн тэнцвэрт байдлыг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх талаар анхаарах нь зүйтэйг харуулж байна”¹⁶⁶ гэжээ. ТАЗ 2019 оноос эхлэн ЖЭТБХТХ-д заасан квотын талаарх мэдээллийг гаргаж, дүгнэлт хийдэг болсон, түүнчлэн дээрх дүгнэлтээс харахад төрийн албан хүйсийн тэнцвэр байдлыг хангах, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг 2020 оноос хэрэгжүүлж эхлэхээр болсныг харуулж байна. Үүнээс өмнөх тайлангуудад энэ талаарх дүгнэлт мэдээлэл байхгүй байна.

Төрийн албан дахь хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар холбогдох албан тушаалтан, байгууллагад хандаж, дорвитой арга хэмжээ аваагүй гэж “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл”(2017)-д дурджээ.

Цаашид ТАЗ төрийн албан хаагчдын ангилал, зэрэглэл, салбар, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, байгууллага зэрэг төрөл бүрийн ангиллаар төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцааг гаргаж, дүгнэлт хийж, тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх удирдамж чиглэлийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтад өгч ажиллах шаардлагатай байна.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *ЖЭТБХТХ-ийн 11.1-11.9 дэх заалтын биелэлтэд хяналт тавьж буй байдал (10.4)*

ЖЭТБХТХ-ийн 10.4-д энэ хуулийн 11.1-11.9 дэх хэсгийн заалт төрийн байгууллага, албан тушаалтанд нэгэн адил хамаарна гэж заасан бөгөөд мөн хуулийн 21.1.4-д зааснаар Төрийн албан зөвлөл хуулийн 10.4 дэх заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавих үүрэгтэй. Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгааг хангах, төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц үр дүнгийн тайланг 2 жил тутам УИХ-аар хэлэлцүүлэн дүгнэлт

¹⁶⁴ ТАЗ-ийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁶⁵ ТАЗ-ийн 2017 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁶⁶ ТАЗ-ийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан

гаргах чиг үүргээ огт хэрэгжүүлэлгүй явж ирсэн нь уг заалтын хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байхад хүргэжээ. 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 сайжирсан байна.

Төрийн албаны дүрэм журам, төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн 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.

Шалгуур үзүүлэлт 4: *Төрийн албан дахь ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх заалтыг хэрэгжүүлсэн эсэхэд хяналт тавьсан байдал (11.3.2)*

Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөл нь төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Гэсэн хэдий ч төрийн албан дахь ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх талаар холбогдох төрийн байгууллага, салбар зөвлөл, албан тушаалтанд удирдамж, зөвлөмж өгсөн талаар тайлан мэдээлэлд тусгагдаагүй байна. Төрийн албан хаагчдын дундах хүйсийн харьцаа алдагдсан тохиолдолд авч хэрэгжүүлэх тусгай арга хэмжээний үед энэ заалт нь хамаарахгүй гэдгийг анхаарах хэрэгтэй.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ-ийн 10.1, 10.3, 10.4, 11.3.2 дахь заалтын биелэлтэд хяналт тавих үүргээ ТАЗ хангалтгүй хэрэгжүүлж ирсэн тул цаашид онцгойлон анхаарч ажиллах хэрэгтэй байна. 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 ёстой. 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 арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж болно.

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 “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”, 59 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам” зэрэг холбогдох журамд ЖЭТБХТХ-ийн 10.1, 10.3 дахь заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт тусгагдаагүй байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын нөөц бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулалтыг хэрэгжүүлэхэд хүйсийг харьцааг хангах чиглэлээр төрийн байгууллага, томилох эрх бүхий ажилтан ажиллах боломжийг хязгаарлаж байна. Үүнд дүгнэлт хийж, холбогдох журамд шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлтийг тусгах шаардлагатай байна.

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 хэрэгтэй.

Засгийн газрын 2017 оны 89 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг батлан хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд үүнд ЖЭТБХТХ, түүн дотроо хуулийн 11.1-11.9 дэх заалтууд болон 19, 20 дугаар зүйлд заасан үүргийн хэрэгжилтэд хяналт – шинжилгээ, үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг оруулж өгөх шаардлагатай.

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 мөрдөхөөр болсон. Хуулийн 39.1.12-д төрийн жинхэнэ албан хаагч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно гэж зааснаас өөрөөр ЖЭТБХТХ-ийн 10, 21 дүгээр зүйлд заасан зохицуулалт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх талаарх зүйл заалт ороогүй 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.

Заалт 21.2. Энэ хуулийн 15.1.4.в-д заасан тайланг Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулна.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Энэ хуулийн 15.1.4.в-д заасан тайланг Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулсан байдал

“ТАЗ нь ЖЭТБХТХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4.в хэсэгт заасан 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 хоёр жил тутам УИХ-аар хэлэлцүүлж шийдвэр гаргуулах хуулийн заалтыг 2011 онд уг хууль батлагдсанаас хойш нэг ч удаа хэрэгжүүлээгүй байна”¹⁶⁷ гэсэн Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлд дурджээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Төрийн албаны тухай хуулийн 65.2-д ТАЗ үйл ажиллагаагаа Улсын Их Хуралд тайлагнана гэж заасны дагуу үйл ажиллагаагаа тайлагнаж байгаа хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд хуулийн 15.1.4-д заасны дагуу 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 нэг ч удаа УИХ-аар хэлэлцүүлж, дүгнэлт гаргуулж байгаагүй ажээ. 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.

ТАЗ нь жил бүр УИХ-д ажлаа тайлагнахдаа тодорхой нэг бүлэгт нь төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх мэдээллийг оруулж өгөх, энэ талаарх тусгайлсан танилцуулга мэдээллийг бэлтгэж УИХ-д хүргүүлэх, төрийн албан хаагчдад зориулсан сургалт, хурал зөвлөгөөнд танилцуулах, уг үүргийг Төрийн албаны зөвлөлийн нэг гишүүнд хариуцуулах зэргээр уг заалтыг хэрэгжилтийг хангаж ажиллах боломж харагдаж байна.

¹⁶⁷ “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл”, ХЭҮК, 2019 он.

Цаашид УИХ-аас 2020 онд батлан гаргасан Монгол Улсын Их хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 114.2.5-д 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 тайланг Төрийн байгуулалтын байнгын хороо 2 жил тутам хэлэлцэнэ гэж заасны дагуу УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороотой уялдаатай ажиллах шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад ТББ-уудыг оролцуулсан байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулахад ТББ-уудыг хангалттай хэмжээнд оролцуулж иржээ. Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Жендэрийн үндэсний хорооны дүрмийн 2.1-д “Хороо нь төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоог хангасан төлөөллөөс бүрдсэн үндэсний хэмжээний орон тооны бус байгууллага мөн” гэж заасны дагуу ЖҮХ-г байгуулан ажиллуулж байна. Түүнчлэн дүрмийн 2.2-д “Шаардлагатай бол Хороо жендэрийн тэгш байдлыг хангах тодорхой асуудлаар зөвлөл, ажлын хэсэг, шинжээчдийн бүлэг байгуулан ажиллуулж болно” гэж заасны дагуу ЖҮХ-ны 2013 оны 2 дугаар тогтоолоор ЖҮХ-ны дэргэд ТББ-ын төлөөллийг оруулсан Жендэрийн шинжээчдийн бүлгийг 7 гишүүнтэй, хэвлэл мэдээллийн байгууллага, ТББ-уудын төлөөллөөс бүрдсэн Зөвлөлийг тус тус байгуулжээ. ЖҮХ болон дээр дурдсан шинжээчдийн бүлэг, зөвлөл нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх стратегийн баримт бичгийн төсөл, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”-ийн төслийг боловсруулахад шууд оролцож ажилласан бол холбогдох бусад хууль тогтоомжийн төсөлд санал зөвлөмж өгөх байдлаар оролцож ажиллажээ. Түүнчлэн дээрх хөтөлбөр, хууль тогтоомжийн төслийг хэлэлцүүлж санал авах ажилд ТББ-уудыг тогтмол оролцуулж иржээ. Тухайлбал, 2017 онд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”-ийн төслийг танилцуулж, санал авах арга хэмжээг ТББ-уудын төлөөллийг оролцуулан 20 гаруй удаа зохион байгуулж, 250 орчим саналыг авч нэгтгэсэн. 2017 оноос эхлэн жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг 50 орчим ТББ-ын судалгааг гаргаж, ЖҮХАА-наас зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд урьж, хамтран ажиллаж эхэлсэн.

Азийн хөгжлийн банктай хамтран “Иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоотойгоор жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь”, “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд 2016 оноос эхлэн салбар, орон нутгийн жендэрийн бодлогыг боловсруулах ажлыг үндсэндээ ТББ-уудын оролцоотойгоор хэрэгжүүлсэн. Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх ажлыг 2017 онд Сэлэнгэ, Дорноговь аймагт АХБ-тай хамтран хэрэгжүүлж байгаа техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд, 2018 онд Өвөрхангай, Баян-Өлгий, Сүхбаатар, Говьсүмбэр аймаг улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар, Төв, Дундговь, Дархан-Уул аймаг орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаар, нийслэл, нийслэлийн 9

дүүрэгт олон улсын төсөл, хөтөлбөрийн дэмжлэгээр ТББ-уудыг гэрээлэн тус тус гүйцэтгүүлсэн.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг **хэрэгжүүлэхэд** ТББ-уудыг сургагч багш бэлтгэх, мэдээлэл сурталчилгааны аян, арга хэмжээг зохион байгуулахад чиглэлд голчлон оролцуулж иржээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийн биелэлтэд **хяналт тавихад** ТББ-уудыг үндэсний хөтөлбөр, салбар зөвлөл, хороодын жендэрийн бодлогын боловсруулахад хэрэгжилтэд хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэх чиглэлээр голчлон оролцуулж иржээ. Гэхдээ энд хяналт - шинжилгээ (*monitoring*) гэдэг нь тасралтгүй үйл ажиллагаа, үнэлгээ (*evaluation*) гэдэг нь тодорхой хугацааны давтамжтайгаар хийгдэж үнэлэлт дүгнэлт өгөх үйл ажиллагаа гэдгийг ялгаж ойлгох шаардлагатай. Харин жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх явцад ТББ-уудыг тогтмол оролцуулж, тэдний санал зөвлөмжийг авч тусгах, хэрэгжилтийг хангахад оролцуулах нь хяналт нь, хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд тодорхой хугацааны давтамжтай үнэлгээ дүгнэлт өгөх аль аль чиглэлд ТББ-уудыг оролцуулж ирсэн гэж үзэж байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн иргэний зөрчигдсэн эрхийг хамгаалахад ТББ-ууд оролцож буй байдал*

ТББ-ууд бодлого, хууль эрх зүйн шинэчлэлийн асуудлаар засгийн газарт нөлөөлөхийн тулд ихэвчлэн эвсэл, чуулган, сүлжээ байгуулан ажилладаг. Тухайлбал, хүний эрхийн ТББ-уудын үндэсний чуулган болон жендэрийн тэгш байдал, хүүхдийн эрхийг хамгаалах ТББ-уудын сүлжээ, эвслүүд нь Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2016) болон Хүүхэд хамгааллын тухай хууль (2016)-ийг боловсруулах, батлуулах ажилд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн. Мөн эдгээр хуулийг хэрэгжүүлэхэд идэвхтэй оролцож ажиллаж байна. Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан, Нийгмийн дэвшил эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөн болон Эмэгтэй хуульчдын холбоо хамтран жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл ажиллагааг эхлүүлж, Хүчирхийллийн эсрэг төвийг үүсгэн байгуулсан нь Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв хэмээх бие даасан ТББ болон хөгжжээ.¹⁶⁸

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

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн иргэний зөрчигдсэн эрхийг хамгаалахад ТББ-ууд төрийн байгууллагаас илүү идэвхтэй ажиллаж байгаа хэдий ч хүний эрхийг хамгаалагчийн эрх үүрэг, үйл ажиллагааг зохицуулсан бие даасан хууль байхгүй, мөн “хүний эрхийг хамгаалагч” гэсэн ойлголт, нэр томъёо өнөөдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжид тусгагдаагүй, хүний эрхийг хамгаалах үйл ажиллагаа явуулсны төлөө тухайн байгууллага, иргэн, ажилтны эрх зөрчигдсэн тохиолдолд түүнийг хамгаалах эрх зүйн орчин хангалттай бүрдээгүй, зөвхөн салбарын хуулиар зохицуулж байгаа зэрэг хүндрэл бэрхшээл байгаа талаар ХЭҮК-оос 2015 онд гаргасан “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх илтгэл”-д дурджээ. Төрийн бус байгууллагын тухай хуулийн 9

¹⁶⁸ “Иргэний нийгмийн танилцуулга: Монгол Улс”, Азийн хөгжлийн банк. 2019 он.

дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Төрөөс төрийн бус байгууллагын хууль ёсны эрхийг хамгаална” гэж заасан боловч хэрхэн, ямар журмаар хамгаалах эрх зүйн зохицуулалтгүй байна. Ийнхүү үндэсний хууль тогтоомжид иргэний нийгэм, өмгөөлөгч, үйлдвэрчний эвлэл, хэвлэл мэдээллийн ажилтан, сэтгүүлч зэрэг нь хүний эрхийг хамгаалагч болохыг тодорхойлсон хуулийн зохицуулалт байхгүйн дээр тэдний хүний эрхийг хамгаалахтай холбоотой эрх, үүрэг хариуцлага, аюулгүй байдал, нийгмийн хамгааллын асуудлыг баталгаажуулсан эрх зүйн орчин хангалттай бүрдээгүй байна. Ялангуяа халдашгүй байх, хөдөлмөрлөх, мэдээлэл олж авах, нийгмийн халамж туслалцаа авах зэрэг эрх, эрх чөлөө нь хууль зүйн хувьд баталгаажаагүй байна.¹⁶⁹

Монфемнет үндэсний сүлжээнээс хийсэн судалгаанд хүний эрхийг хамгаалагч эмэгтэйчүүдийг доромжилсон, заналхийлсэн зурвас илгээх, шөнийн цагаар утасдах зэргээр дарамтлан заналхийлж, айлган сүрдүүлдэг. Тухайлбал, хүний эрхийг хамгаалагч нэгэн эмэгтэйг үл таних хүн 5 жилийн турш дагаж, мөрдөн мөшгөсөн зэрэг тохиолдол гарч байсныг баримтжуулжээ.¹⁷⁰ ТББ-ын ажилтнууд хүний эрхийг хамгаалах үйл ажиллагаа явуулсны төлөө төрөл бүрийн халдлага, дарамт, нэр төрд нь халдсан дайралтад өртөж байна. Ялангуяа хүүхдийн эрх, гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын асуудлаар ажилладаг хүний эрхийг хамгаалагч “бусдын хувийн амьдрал, гэр бүлийн асуудалд хөндлөнгөөс оролцсон” гэдэг шалтгаанаар хүчирхийлэл үйлдэгчийн зүгээс сүрдүүлэг, заналхийлэл үзүүлж, хамгаалах байрны цонх, хаалгыг эвдэх, гал тавих зэргээр халддаг байна.¹⁷¹

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 22.4-д заасны дагуу гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах үйл ажиллагааг төрийн бус байгууллага нь итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчөөр дамжуулан хэрэгжүүлэх эрхтэй байдаг. Хуульд заасны дагуу нэхэмжлэл гаргахад “Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд төрийн бус байгууллага нь гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг төлөөлж нэхэмжлэх эрх зүйн зохицуулалт байхгүй” гэсэн шалтгаанаар шүүхэд төлөөлөх эрхийг нь хязгаарладаг байна.¹⁷²

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 ТББ-уудыг оролцуулах тал дээр хангалттай ажиллаж ирсэн бол нөгөө талаас ТББ-ууд нь 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 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 ажиллагаа цаашид нь илүү өргөн хүрээнд хамтарч ажиллах шаардлагатай. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад иргэний нийгмийн байгууллагуудыг оролцуулж буй

¹⁶⁹ “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх илтгэл”, ХЭҮК, 2015 он.

¹⁷⁰ Монголын эмэгтэйчүүдийн төрийн бус байгууллагуудын үндэсний сүлжээ “Хүний эрхийг хамгаалагч эмэгтэйчүүд” судалгаа, Улаанбаатар., 2010

¹⁷¹ “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх илтгэл”, ХЭҮК, 2015 он.

¹⁷² “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх илтгэл”, ХЭҮК, 2015 он.

байдалд Арнстейний Иргэдийн оролцооны шат (*Arnstein (1969) Ladder of Citizen Participation*)¹⁷³-ны загварын дагуу нарийвчилсан үнэлгээ дүгнэлт хийж, оролцооны хамгийн дээд шат болох Иргэдийн хяналтын түвшинд хүргэх хэрэгтэй.

ТББ-ууд хүний эрхийн зөрчлийн талаарх гомдол хүлээн авах, зөрчлийг таслан зогсоох, арилгуулах арга хэмжээ авхуулахаар холбогдох байгууллагад нэн даруй мэдээлэх, шийдвэрлүүлэхээр шилжүүлэх, хяналт үнэлгээ, судалгаа хийх, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалт, сурталчилгаа зэрэг соён гэгээрүүлэх ажил хийх, тусламж дэмжлэг үзүүлэх, төрийн хууль тогтоомж, бодлого, шийдвэрт санал зөвлөмж өгч нөлөөлөх зэргээр идэвхтэй ажиллаж байна. Цаашид тэдний эрх, үүрэг, эрх зүйн баталгааг хуульчилж өгч, хангаж ажиллахад анхаарах хэрэгтэй байна.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: ТББ-уудад төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээллийн дэмжлэг үзүүлсэн байдал

ЖҮХ-ны түвшинд: ЖҮХАА 2017 онд жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг 50 орчим ТББ-ын судалгааг гаргаж, зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд урьж, хамтран ажиллаж эхэлсэн нь ТББ-уудад төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэх чухал алхам болжээ. ЖҮХ ТББ-уудын төлөөллийг оруулсан жендэрийн асуудлаар зөвлөх эрх бүхий Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг, жендэрийн боловсролыг дэмжих Жендэрийн консерциум, хэвлэл мэдээллийн нийтлэлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход дэмжлэг үзүүлэх Хэвлэл мэдээллийн зөвлөлийг ажиллуулж байгаа нь ТББ-уудыг мэдээллээр хангахад мөн чухал үүргийг гүйцэтгэж иржээ.

Жендэрийн салбар зөвлөл, хороодын түвшинд: Төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээллийн дэмжлэгийг ТББ-уудад үзүүлэх нэг хэлбэр нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийн тайлан, үнэлгээ, мэдээ, хүйсээр ангилсан мэдээллийг ил тод нээлттэй нийтэлж буй байдал юм. Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд заасны дагуу төрийн байгууллагууд уг хуулийн үйлчлэлд хамаарч байна. Хуулийн 6.1-д зааснаар мэдээллийн ил тод байдал нь үйл ажиллагааны ил тод байдал; хүний нөөцийн ил тод байдал; төсөв, санхүүгийн ил тод байдал; төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагааны ил тод байдал гэсэн хэлбэртэй байна.

Үүний дагуу яамд, салбар зөвлөлөөс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийн тайлан, үнэлгээ, холбогдох мэдээ мэдээллийг цахим хуудсандаа мэдээлсэн байдлыг авч үзлээ. Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, Батлан хамгаалах яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Гадаад харилцааны яам, Сангийн яам зэрэг 5 яам салбарын жендэрийн бодлогыг цахим хуудсандаа нийтлээгүй байна. Зарим яамд салбарын бодлогын төсөлд санал авахаар нийтэлсэн хэдий ч батлагдсан хувилбарыг нийтлээгүй байжээ. Нийт яамдын хувьд салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны чиглэлээр

¹⁷³ <https://www.citizenshandbook.org/arnsteinsladder.html>

тайлан, мэдээллийг огт нийтэлдэггүй байна. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг доорх хүснэгтээс харна уу.

Хүснэгт 126: Яамд, жендэрийн талаар салбарт баримтлах бодлого, түүний хэрэгжилтийн тайлан, мэдээг цахим хуудсандаа мэдээлж буй байдал

Яамд	Жендэрийн талаар салбарт баримтлах бодлого, түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээ, мэдээллийг нийтэлж буй байдал
Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги (2014-2030) болон түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг яамны цахим хуудсанд нийтлээгүй. Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон салбар дахь жендэрийн холбогдолтой асуудлаар мэдээлэл, мэдээлэл нийтлэгдээгүй.
Барилга, хот байгуулалтын яам	Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)-ыг яамны цахим хуудсанд нийтэлсэн. ¹⁷⁴ Бодлогын хэрэгжилт, салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй. Бусад холбогдолтой мэдээллийг нийтэлжээ. Тухайлбал, Барилга, хот байгуулалтын яам салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогоо хэрэгжүүлэх арга хэмжээг жил бүр төлөвлөн ажилладаг ба 2020 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд 3 зорилт, 10 арга хэмжээ тусган III улирлын байдлаар 75%-ийн хэрэгжилттэй байна. ¹⁷⁵
Батлан хамгаалах яам	Батлан хамгаалах салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого болон түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг яамны цахим хуудсанд нийтлээгүй. Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон салбар дахь жендэрийн холбогдолтой асуудлаар мэдээлэл, мэдээлэл нийтлэгдээгүй.
Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024)-ыг яамны цахим хуудсанд нийтлээгүй. Бодлого батлагдсан талаарх мэдээллийг нийтэлсэн. Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон салбар дахь жендэрийн холбогдолтой асуудлаар мэдээлэл, мэдээлэл нийтлэгдээгүй.
Гадаад харилцааны яам	Гадаад харилцааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого болон түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг яамны цахим хуудсанд нийтлээгүй. Бодлогын хэрэгжилт, салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй. Бусад холбогдолтой мэдээллийг нийтэлжээ. Тухайлбал, Гадаад харилцааны яам, Жендэрийн үндэсний хороо хамтран Монгол Улс дахь олон улсын хөгжлийн түншлэгчидтэй хийх уулзалтыг 11 дүгээр сарын 5-нд ГХЯ-нд зохион байгуулж, жендэрийн асуудлаарх төсөл, хөтөлбөрийн нэгдмэл байдлыг хангах асуудлаар мэдээлэл солилцов. ¹⁷⁶
Зам, тээврийн хөгжлийн яам	"Зам, тээврийн салбарын жендэрийн бодлого"-ыг боловсруулах ажлын хэсгийг 2020 оны 02 дугаар сарын 11-ний өдрийн Б/11 сайдын тушаалаар баталж тус ажлын хэсэг нь 2020 онд багтааж салбарын бодлогоо боловсруулахаар ажиллаж байгаа. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй.
Сангийн яам	Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны баримт бичиг (2016-2024) болон түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг цахим хуудсандаа нийтлээгүй. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй. Бусад холбогдолтой мэдээллийг нийтэлжээ. Тухайлбал, Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийг дэмжих семинар боллоо (2018.05.18). ¹⁷⁷
Соёлын яам	2020 онд шинээр байгуулагдсан. Хараахан албан ёсны цахим хуудастай болоогүй. Шинээр байгуулагдсан Соёлын яам нь Жендэрийн салбар зөвлөлөө 2020 оны 10 дугаар сарын 16-ны өдрийн А/103 дугаар тушаалаар байгуулж салбар зөвлөлийн анхны хурлаа 2020 оны 10 дугаар сарын 22-ны өдөр хийжээ.

¹⁷⁴ <https://mcut.gov.mn/resource/mcut/File/2020/03/03/sl487rpcsupj05jw/Barilga-02-mon.pdf>

¹⁷⁵ <https://mcut.gov.mn/a/669>

¹⁷⁶ <http://www.mfa.gov.mn/?p=53043>

¹⁷⁷ <https://mof.gov.mn/article/entry/seminar-01>

Яамд	Жендэрийн талаар салбарт баримтлах бодлого, түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээ, мэдээллийг нийтэлж буй байдал
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам	Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)-ын төсөлд санал авахаар нийтэлж байжээ. ¹⁷⁸ Батлагдсан эцсийн хувилбарыг нийтлээгүй. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй.
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2024)-ыг яамны цахим хуудсанд нийтэлсэн ¹⁷⁹ . Хууль, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, конвенциудыг нийтэлсэн. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй. ЖҮХАА-ны үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байсантай холбоотой мэдээ, мэдээллийг цахим хуудсандаа нийтэлж байжээ.
Хууль зүй, дотоод-хэргийн яам	Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2021)-ыг яамны цахим хуудсанд нийтэлсэн. ¹⁸⁰ Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй.
Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам	Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)-ын төсөлд санал авахаар нийтэлж байжээ. ¹⁸¹ Батлагдсан эцсийн хувилбарыг нийтлээгүй. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй.
Эрүүл мэндийн яам	Эрүүл мэндийн салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө ¹⁸² , Эрүүл мэндийн яамны дэргэдэх жендэрийн орон тооны салбар зөвлөлийг бүрэлдэхүүн, ажиллах журам ¹⁸³ зэргийг яамны цахим хуудсанд нийтэлжээ. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй.
Эрчим хүчний яам	Салбарын жендэрийн бодлого хараахан батлагдаагүй. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар тусгайлсан мэдээ, мэдээлэл нийтэлдэггүй.

Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ, салбар хороодоос жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийн тайлан, үнэлгээ, мэдээ мэдээллийг цахим хуудсандаа мэдээлсэн байдлыг авч үзлээ. Архангай, Баянхонгор, Говь-Алтай, Дорнод, Завхан, Орхон, Сүхбаатар, Төв, Ховд, Хэнтий зэрэг 10 аймаг, Баянзүрх, Налайх, Сүхбаатар зэрэг 3 дүүргийн ЗДТГ-ын болон ИТХ-ын цахим хуудсанд дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл болон жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл нийтлэгдээгүй байна. Баян-Өлгий, Булган, Дархан-Уул, Хөвсгөл зэрэг 4 аймаг, Баянгол, Сонгинохайрхан, Хан-Уул, Чингэлтэй зэрэг 4 дүүрэг дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээллийг нийтлээгүй, харин салбар хороо, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээрх мэдээ, мэдээллийг тодорхой хэмжээнд нийтэлжээ. Увс аймгийн хувьд дэд хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг нийтэлсэн сайн туршлага болж байна. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг доорх хүснэгтээс харна уу.

Хүснэгт 127: Аймаг, нийслэл, дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийн тайлан, мэдээг цахим хуудсандаа мэдээлж буй байдал

Аймаг, нийслэл, дүүрэг	Дэд хөтөлбөр, хэрэгжилтийн талаарх мэдээ, мэдээллийг нийтэлж буй байдал
Баян-Өлгий	Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. “Жендэр ба хөгжил үндэсний чуулганд оролцож байна”, “Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдэд сургалт хийв” гэсэн мэдээллийг нийтэлсэн байна.

¹⁷⁸ <https://www.mmhi.gov.mn/public/forum/id/709>

¹⁷⁹ <http://www.mlsp.gov.mn/uploads/op/files/77ef13c454ff1bf32af9c1b5d2020371ef3a16d9.pdf>

¹⁸⁰ <https://mojha.gov.mn/newmojha/?p=3089>

¹⁸¹ <https://www.mmhi.gov.mn/public/forum/id/709>

¹⁸² <https://www.mohs.mn/uploads/files/f5994710cb500293af26887369da4d0c74922dad.pdf>

¹⁸³ <https://www.mohs.mn/uploads/files/7ab0c8822f030bca83e8e4ff8c355304.pdf>

Аймаг, нийслэл, дүүрэг	Дэд хөтөлбөр, хэрэгжилтийн талаарх мэдээ, мэдээллийг нийтэлж буй байдал
Булган	<p>Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. Зөвхөн мэдээ мэдээлэл хэсэгт холбогдолтой мэдээллийг оруулсан байсан. Тухайлбал, Булган аймагт хэрэгжиж буй жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд оролцооны хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж, түүний үр дүнд тулгуурлан бодлогын зөвлөмж боловсруулах, олон нийтийн жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх зорилготой олон нийтийн мэдээлэл харилцааны аяныг орон нутгийн хэмжээнд зохион байгуулах тэтгэлэгт шалгарсан аймгийн иргэний нийгмийн байгууллагуудад ЖҮХ-оос 4000 ам.долларын тэтгэлгийг олголоо (2020.12.04).</p> <p>Булганчууд та бүхнийгээ "Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх аян"-д нэгдэхийг уриалж байна. Булган аймгийн Засаг дарга Б.Ариун-Эрдэнэ (2020.11.27).</p>
Говьсүмбэр	<p>"Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах" дэд хөтөлбөр /2018-2021 он/-ийг аймгийн ЗДТГ-ын цахим хуудасны Бодлогын баримт бичиг/дэд хөтөлбөр хэсэгт нийтэлсэн.¹⁸⁴ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн 2020 онд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө, төсвийн задаргааг батлах тухай Засаг даргын 2020 оны 5 сарын 15-ны өдрийн А/156 тоот захирамжийг нийтэлсэн.¹⁸⁵ Хэрэгжилтийн үнэлгээ, тайлан, мэдээллийг цахим хуудсанд оруулаагүй, харин нийтийн сүлжээн дэх хуудсанд мэдээллийг оруулсан байна.</p>
Дархан-Уул	<p>Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл байхгүй. Харин аймгийн ИТХ-ын цахим хуудсанд салбар хорооны хуралдааны талаарх мэдээллийг 2017 онд нийтэлж байжээ.¹⁸⁶</p>
Дорноговь	<p>"Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах" дэд хөтөлбөр /2018-2021 он/-ийг аймгийн ЗДТГ-ын цахим хуудасны Бодлогын баримт бичиг/дэд хөтөлбөр хэсэгт нийтэлсэн.¹⁸⁷ Дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ, тайлан, мэдээллийг оруулаагүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа болон жендэрийн холбогдолтой мэдээ, мэдээллийг нийтлээгүй.</p>
Дундговь	<p>"Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах" дэд хөтөлбөрийн төсөлд саналаа өгнө үү гэсэн байдлаар аймгийн ЗДТГ-ын цахим хуудсанд нийтэлсэн.¹⁸⁸ Дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ, тайлан, мэдээллийг оруулаагүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа болон жендэрийн холбогдолтой мэдээ, мэдээллийг нийтлээгүй.</p>
Өвөрхангай	<p>"Жендэр - ӨВ" дэд хөтөлбөр батлах тухай аймгийн ИТХ-ын Тэргүүлэгчдийн 2019 оны 3 сарын 12-ны өдрийн 13 дугаар тогтоолыг ЗДТГ-ын цахим хуудасны Бодлогын баримт бичиг хэсэгт нийтэлсэн.¹⁸⁹ Дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ, тайлан, мэдээллийг оруулаагүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа болон жендэрийн холбогдолтой мэдээ, мэдээллийг нийтлээгүй.</p>
Өмнөговь	<p>"Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах" хөтөлбөр батлах тухай аймгийн ИТХ-ын Тэргүүлэгчдийн 2018 оны 9 сарын 5-ны өдрийн 120 дугаар тогтоолыг ЗДТГ-ын цахим хуудасны Бодлогын баримт бичиг хэсэгт нийтэлсэн.¹⁹⁰ Дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ, тайлан, мэдээллийг оруулаагүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа болон жендэрийн холбогдолтой мэдээ, мэдээллийг нийтлээгүй. Харин нийтийн сүлжээн дэх хуудсанд мэдээллийг оруулсан байна.</p>
Сэлэнгэ	<p>"Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах" хөтөлбөр батлах тухай аймгийн</p>

¹⁸⁴ <http://govisumber.gov.mn/?cat=39>

¹⁸⁵ <http://govisumber.gov.mn/wp-content/uploads/2020/03/2020156.pdf>

¹⁸⁶ <http://darkhan-uul.khural.mn/n/jp3on>

¹⁸⁷ https://www.dornogovi.gov.mn/home/63?_id=138

¹⁸⁸ <http://www.dundgovi.gov.mn/1/jender2019.pdf>

¹⁸⁹ <http://www.uvurkhangai.mn/35/item/2139>

¹⁹⁰ <http://www.omnogovi.gov.mn/i/800>

Аймаг, нийслэл, дүүрэг	Дэд хөтөлбөр, хэрэгжилтийн талаарх мэдээ, мэдээллийг нийтэлж буй байдал
	ИТХ-ын Тэргүүлэгчдийн 2017 оны 12 сарын 14-ний өдрийн 144 дүгээр тогтоолыг ЗДТГ-ын цахим хуудасны Бодлогын баримт бичиг хэсэгт нийтэлсэн. ¹⁹¹ Дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ, тайлан, мэдээллийг оруулаагүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа болон жендэрийн холбогдолтой мэдээ, мэдээллийг нийтлээгүй. Харин нийтийн сүлжээн дэх хуудсанд мэдээллийг оруулсан байна.
Увс	"Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах" дэд хөтөлбөр /2018-2021 он/-ийг аймгийн ЗДТГ-ын цахим хуудсанд нийтэлсэн. ¹⁹² "Увс аймагт хэрэгжүүлж буй дэд хөтөлбөрүүдийн товч тайлан -2018"-д Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн мэдээллийг оруулж нийтэлжээ. ¹⁹³ Мөн холбогдох мэдээ, мэдээллийг оруулжээ. Тухайлбал, Увс аймаг Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх 16 хоногийн аянд нэгдлээ гэх мэт.
Хөвсгөл	Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг нийтэлсэн. Тухайлбал, Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх 16 хоногийн аяны талаарх мэдээллийг Жендэрийн салбар хороо гэсэн гарчигтайгаар нийтэлжээ.
Улаанбаатар	Нийслэлийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг боловсруулж байгаа, хөтөлбөрийг баталсан тухай мэдээллийг ulaanbaatar.mn цахим хуудас болон НИТХ-ын цахим хуудсанд нийтэлжээ. Дэд хөтөлбөр 2020 оны 3 дугаар сард батлагдсан.
Багануур	Дүүргийн ЗДТГ, ИТХ-ын цахим хуудсанд дэд хөтөлбөр, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх тухай Засаг даргын захирамжийг нийтэлжээ.
Багахангай	Багахангай дүүргийн ИТХ-ын цахим хуудсанд дэд хөтөлбөрийг нийтэлсэн. Дэд хөтөлбөрөө 2020 оны 10 сарын 21-ний өдөр баталжээ. Салбар хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээ мэдээллийг нийтэлсэн байсан.
Баянгол	Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. "Баянгол дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай дэд хөтөлбөр"-ийн хэрэгжилтийг хангах тухай дүүргийн Засаг даргын 2020 оны 4 сарын 13-ны өдрийн А/185 тоот захирамжийг нийтэлсэн байсан.
Сонгинохайрхан	Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. Салбар хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл нийтлэгдсэн. Тухайлбал, "Сонгинохайрхан дүүргийн Жендэрийн салбар хороо, дүүргийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажлын хэсэг хуралдлаа. Уулзалтад жендэрийн үндэсний хорооноос мэргэжил арга зүйн дэмжлэг өгч ажиллалаа."
Хан-Уул	Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. Жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах тухай дүүргийн Засаг даргын захирамж, салбар хорооны үйл ажиллагаатай танилцсан талаар зэрэг мэдээллийг дүүргийн ЗДТГ-ын цахим хуудсанд нийтэлсэн.
Чингэлтэй	Дэд хөтөлбөр, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан мэдээлэл байхгүй. "Чингэлтэй дүүргийн "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Орон нутгийн дэд хөтөлбөр" боловсруулах ажлын хэсгийн хурал 2018 оны 11 дүгээр сарын 15-ны өдөр боллоо" гэх зэрэг мэдээллийг дүүргийн ЗДТГ-ын цахим хуудсанд нийтэлсэн.

Төрийн байгууллагуудаас ТББ-уудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэх нэг хэлбэр нь жендэрийн талаар баримталж буй бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээ мэдээлэл, салбар зөвлөл, хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хуульд заасны дагуу цахим хуудсаараа дамжуулан болон бусад

¹⁹¹ <http://selenge.gov.mn/beta/upload/files1/cb6be6d69e7653a18f176ed1af049a1d.pdf>

¹⁹² <http://www.uvs.gov.mn/2316>

¹⁹³ <http://www.uvs.gov.mn/5192>

хэлбэрээр олон нийтэд нээлттэй болгох явдал юм. Энэ чиглэлд үйл ажиллагаа явуулж байгаа, судалгаа хийж байгаа, төсөл хөтөлбөрийн санал боловсруулахаар ажиллаж байгаа ТББ-ууд эдгээр мэдээллийг авч ашиглах боломжтой байх ёстой.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *ТББ-уудад төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн байдал*

ЖҮХ-ны түвшинд: ЖҮХАА-ны 2019 оны үйл ажиллагааны тайланд дурдсанаар ЖҮХАА-наас 2019 онд ЖҮХ-ны гишүүн ТББ болон бусад ТББ-уудад 50.5 сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлжээ. ЖҮХАА-ыг тусад нь ажиллуулах болсон, үндэсний хөтөлбөрт зориулан төсвийг тусгайлан батлан санхүүжүүлэх болсноор ТББ-уудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх боломж бүрджээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлсэн 2013-2017 оны хоорондох хугацаанд ТББ-уудад улс төсвөөс санхүүгийн дэмжлэг төдийлөн үзүүлж байгаагүй ажээ.

Жендэрийн салбар зөвлөл, хороодын түвшинд: 2016 оныг хүртэлх хугацаанд салбар хороод буюу аймаг, нийслэл, дүүргийн хувьд төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой ТББ-уудад санхүүгийн дэмжлэг төдийлөн үзүүлж байгаагүй ажээ. 2017 оноос эхлэн АХБ-ны “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” төслийн хүрээнд салбар, орон нутгийн жендэрийн бодлого, дэд хөтөлбөрийг боловсруулахын салбар, орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлыг үнэлгээг хийх, бодлого, дэд хөтөлбөрийг боловсруулахад ТББ-уудыг татан оролцуулж, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж иржээ. Салбар хороод буюу аймаг, нийслэл, дүүргийн хувьд жендэрийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд сургалт болон мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг ТББ-аар гүйцэтгүүлж, тодорхой хэмжээний санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж байгаа бол салбар зөвлөлүүд буюу яамд дээр энэ байдал хангалтгүй байна.

Төрийн бусад байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой ТББ-уудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж буй байдлын талаарх тайлан, мэдээлэл дутагдалтай байна. Иймд цаашид энэ талын мэдээллийг цуглуулж, хуулийн хэрэгжилтэд үнэлгээ дүгнэлт өгч, шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах шаардлагатай байна.

ТББ, хувийн хэвшил, салбар мэргэжлийн хороодтой хамтран ажиллах, тэдгээрээр төрийн зарим үүргийг гүйцэтгүүлэх талаар холбогдох хуулийн заалт байдаг боловч төсөвт энэ талаар тодорхойлон зааж хөрөнгө тусгадаггүй зэргээс хүндрэл гардаг байна.¹⁹⁴ Тухайлбал, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Хүүхэд хамгааллын тухай хуульд ТББ-ын санхүүжилтийн асуудлыг тусгасан хэдий ч хэрхэн хэрэгжүүлэх дүрэм журам тодорхойгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 3: *ТББ-уудад төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой арга зүйн дэмжлэг үзүүлсэн байдал*

Дээр дурдсанчлан ЖҮХАА 2017 онд жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг 50 орчим ТББ-ын судалгааг гаргаж, зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд урьж, хамтран ажиллаж эхэлсэн, ЖҮХ-ны дэргэд ТББ-уудын төлөөллийг оруулсан Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг, Жендэрийн консерциум, Хэвлэл мэдээллийн зөвлөлийг ажиллуулж байгаа нь ТББ-уудад төрийн байгууллагуудаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой арга зүйн дэмжлэг үзүүлэхэд чухал үүргийг гүйцэтгэж иржээ.

¹⁹⁴ “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл”, ХЭҮК, 2017 он.

ЖҮХАА-ны хувьд ТББ-уудын төлөөллийг аливаа мэдээлэл сурталчилгаа, хэлэлцүүлэг, сургалт семинарт хамруулж чадавхыг бэхжүүлэхэд оролцуулж ирснээр арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх үүргээ бүрэн хэрэгжүүлж иржээ. Салбар зөвлөл, салбар хороод болон төрийн бусад байгууллагаас ТББ-уудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх чадавх бололцоо дутагдалтай байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 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 чиглэлд хангалтгүй явж иржээ. Энэ хугацаанд олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр ТББ-ууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр төсөл, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж иржээ. ЖҮХ, түүний дэргэдэх 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 үзүүлэхэд зохицуулалтыг тодорхой болгож, мэдээллийн болон арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх чиглэлд салбар, 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.

Заалт 22.1.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар саналаа илэрхийлэх.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар ТББ-уудаас төрийн байгууллагуудад ирүүлсэн саналын тоо

Дээр дурдсанчлан ЖҮХ-ны дэргэд ТББ-уудын төлөөллийг оруулсан Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг, Жендэрийн консорциум, Хэвлэл мэдээллийн зөвлөлийг ажиллуулж байгаа, ЖҮХАА 2017 онд жендэр, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг 50 орчим ТББ-ын судалгааг гаргаж, зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд урьж, хамтран ажиллаж эхэлсэн нь ТББ-уудаас жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар төрийн байгууллагуудад саналаа илэрхийлэх нөхцөл бүрдсэнийг харуулж байна. Тухайлбал, 2017 онд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)”-ийг танилцуулж, санал авах арга хэмжээг ТББ-уудын төлөөллийг оролцуулан 20 гаруй удаа зохион байгуулж, 250 орчим саналыг авч нэгтгэжээ.

Харин төрийн бусад байгууллагуудад жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар ТББ-уудаас ирүүлсэн санал, тэдгээрийг хүлээн авч шийдвэрлэсэн, бодлого шийдвэрт тусгасан талаарх мэдээлэл судалгаа дутмаг байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ТББ-уудаас жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар төрийн байгууллагуудад саналаа илэрхийлэх гол суваг нь ЖҮХ, ЖҮХАА, салбар зөвлөл,

хороо болж байна. Цаашид 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 ханган ажиллах шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн байгууллагын чиг үүргийг ТББ-аар гэрээгээр гүйцэтгүүлж буй байдлын үнэлгээ

Дээр дурдсанчлан ЖҮХ-ны дэргэд ТББ-уудын төлөөллийг оруулсан Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг, Хэвлэл мэдээллийн зөвлөлийг ажиллуулж байгаа нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн байгууллагын тодорхой чиг үүргийг төрийн бус байгууллага гэрээгээр гүйцэтгэж байгаа нэг хэлбэр юм.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Хүүхэд хамгааллын тухай зэрэг хууль тогтоомжуудад ТББ-ын оролцоо, тэдний үйл ажиллагааг төрөөс санхүүжүүлэх асуудлыг хуульчилж өгсөн. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх, хүүхэд хамгаалал, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүний эрхийг хамгаалах үйл ажиллагаанд төрийн бус байгууллагууд голлох үүргийг гүйцэтгэж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 мөн л хуулийн заалтын хэрэгжилтэд үнэлэлт дүгнэлт өгч, уялдаа холбоог сайжруулж, төсвийн хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулах боломжийг хязгаарлаж байна.

Засгийн газрын 2017 оны 89 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг батлан хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд үүнд Засгийн газрын тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд заасан үүргийн хэрэгжилтэд хяналт – шинжилгээ, үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг оруулж өгөх шаардлагатай.

ДӨРӨВ. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ЗӨРЧСӨН ТАЛААРХ ГОМДЛЫГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ, ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭЛГЭХ, БИЕЛЭЛТЭД ХЯНАЛТ ТАВИХ БАЙДЛЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: ХЭҮК-т гаргасан ЖЭТБХтХ-ийн холбогдох зүйл, заалтыг зөрчсөн талаарх гомдлын тоо

ХЭҮК-ийн 2018, 2019 оны үйл ажиллагааны тайланд 2015 оноос хойш ХЭҮК-т ирүүлсэн гомдол мэдээллийг эрхийн төрлөөр нь ангилан гаргасныг энд авч үзлээ. ХЭҮК-т 2015-2019 он хүртэлх сүүлийн таван жилийн хугацаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой нийт 36 гомдол мэдээлэл ирсэн нь ХЭҮК-т ирүүлсэн нийт гомдол мэдээллийн 1.2%-ийг эзэлж байна.

Хүснэгт 128: ХЭҮК-т ирүүлсэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой болон нийт гомдол мэдээллийн тоо

Жендэрийн эрх тэгш байдал	2015	2016	2017	2018	2019
Улс төрийн хүрээн дэх	-	1	-	-	-
Эдийн засгийн хүрээн дэх	-	-	-	-	-
Төрийн албан дахь	-	1	-	-	-
Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь	1	1	3	2	-
Соёл, боловсролын салбар дахь	2	1	-	1	-
Эрүүл мэндийн салбар дахь	-	-	-	-	-
Гэр бүлийн харилцаан дахь	5	4	1	3	10
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой гомдол мэдээллийн нийт тоо	8	8	4	6	10
ХЭҮК-т ирсэн гомдол мэдээллийн нийт тоо	657	527	502	623	622
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой гомдол мэдээллийн нийт гомдол мэдээлэлд эзлэх хувь	1.2%	1.5%	0.8%	1.0%	1.6%

Эх үүсвэр: ХЭҮК-ийн 2018, 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан, ХЭҮК, 2019, 2020 он.

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 хэдий ч 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. Энэ хугацаанд улс төрийн хүрээн дэх болон эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой нэг ч гомдол мэдээлэл ирээгүй байна.

Хөдөлмөрлөх эрхийн ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх эрх, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн холбогдолтой гомдол мэдээлэл нь жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол мэдээлэлд шууд хамаарч байна. ХЭҮК-т 2015-2019 оны хооронд ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой 27 гомдол, мэдээлэл ирсэн бол ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхтэй холбоотой нийт 59 гомдол мэдээлэл ирсний дотор хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхах (18), үндэс угсаагаар ялгаварлан гадуурхах (8), эрхэлсэн ажил албан тушаалаар ялгаварлан гадуурхах (8), нийгмийн гарлаар ялгаварлан гадуурхах (5), үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлан гадуурхах (5)-тай холбоотой гомдол мэдээлэл голлож байна. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан гомдлын хувьд 2019 онд 3 гомдол иржээ.

Түүнчлэн ЖЭТБХТХ-ийн хоёрдугаар бүлэгт заасан улс төр, төрийн алба, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, соёл, боловсролын салбар, эрүүл мэндийн салбар, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой болон хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан жендэрийн эрх байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого, 6 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглохтой холбоотойгоор 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 эрхийн гомдолд мөн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуудал байх магадлалтай.

Хүснэгт 129: ХЭҮК-т ирүүлсэн холбогдох бусад гомдол мэдээллийн тоо

Эрхийн төрөл		2015	2016	2017	2018	2019
Хөдлөх, үл хөдлөх хөрөнгө шударгаар олж авах эрх	Эзэмших	8	2	2	15	6
	Өмчлөх	19	10	10	9	8
	Ашиглах	-	-	1	2	-
	Өв залгамжлах	-	1	-	1	-
Хөдөлмөрлөх эрх	Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох	17	7	7	10	15
	Хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах	11	17	21	12	45
	Цалин хөлс авах	8	15	7	5	15
	Амрах	-	3	-	-	-
	Хувийн аж ахуй эрхлэх	2	3	6	2	5
	Албадан хөдөлмөрөөс ангид байх	1	1	-	-	-
	Ажлын байрны дарамт	36	30	19	55	31
Ажлын байрны бэлгийн дарамт	3	5	1	4	14	
Нийгмийн халамж хүртэх эрх	Эд мөнгөний тусламж авах	32	30	17	19	42
	Өндөр наслах	-	-	2	5	-
Эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах эрх		27	13	13	12	23
Сурч боловсрох эрх		9	5	5	11	19
Оюуны өмчийн эрх		1	1	1	-	-
Сонгох, сонгогдох эрх	Сонгох	2	4	-	-	1
	Сонгогдох	3	12	-	-	1

Эрхийн төрөл		2015	2016	2017	2018	2019
Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх	Үндэс, угсаа	1	2	4	-	1
	Хэл	-	-	2	-	-
	Арьсны өнгө	-	-	-	-	-
	Нас	2	1	-	-	-
	Хүйс	-	-	-	-	3
	Нийгмийн гарал	-	1	-	2	2
	Нийгмийн байдал	-	2	-	-	1
	Хөрөнгө чинээ	-	-	-	-	-
	Эрхэлсэн ажил, албан тушаал	1	2	-	2	3
	Шашин шүтлэг	-	-	-	-	1
	Үзэл бодол, боловсрол	1	2	-	-	2
	Бэлгийн чиг баримжаа	-	-	-	3	-
	Хөгжлийн бэрхшээл	2	4	6	2	4
	ХДХВ	-	-	-	-	-
Бүгд		186	173	124	171	242

Эх үүсвэр: ХЭҮК-ийн 2018, 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан, ХЭҮК, 2019, 2020 он.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 бусад харилцаан дахь буюу эдийн засгийн хүрэн дэх болон эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн тухай гомдол нэг ч ирээгүй, улс төрийн хүрэн 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. Иймд ЖЭТБХтХ-ийн талаарх мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг хийхдээ хуульд заасан хориглосон заалтууд, тэдгээрийг зөрчсөн тохиолдол ХЭҮК-т гомдол гаргах талаарх мэдээлэл сурталчилгааг түлхүү хийх шаардлагатай байна. Түүнчлэн гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн тохиолдолд Гэр бүлийн тухай хууль болон иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэх зохицуулалттай талаар мэдээллийг олон нийтэд хүргэх хэрэгтэй.

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 ЖЭТБХтХ-ийн хоёрдугаар бүлэгт заасан улс төр, төрийн алба, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, соёл, боловсролын салбар, эрүүл мэндийн салбар, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой болон хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан жендэрийн эрх байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого, 6 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглохтой холбоотой зөрчил байсан эсэхийг нарийвчлан авч үзэж, дүгнэлт шинжилгээ хийж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн

талаарх гомдолд оруулж авч үзэж, энэ төрлийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд анхаарч авч үзэх шаардлагатай байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтны зөрчлийн талаар үйлдвэрчний эвлэл, ТББ-аас гомдол гаргаж буй байдал*

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 20.1-д “Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, олон улсын гэрээгээр баталгаажуулсан хүний эрх, эрх чөлөө зөрчсөн талаар Монгол Улсын иргэн дангаар, эсхүл хамтарч энэ хуульд заасны дагуу гомдол, мэдээлэл гаргах эрхтэй”, 20.5-д “Ашгийн төлөө бус хуулийн этгээд энэ хуулийн 20.1-д заасан эрхийг эдлэх бөгөөд төлөөлөгчөөрөө дамжуулан гомдол, мэдээлэл гаргана” гэж заасан нь ЖЭТБХТХ-иар 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 эрхийг хуулиар баталгаажуулж өгсөн байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах болон ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой ХЭҮК-т ирсэн гомдлуудыг авч үзэхэд ихэвчлэн эрх зөрчигдсөн иргэн өөрөө гаргасан гомдлууд байжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 эрхийг 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, зөрчигдсэн тохиолдолд ХЭҮК-т гомдол гаргаж, шийдвэрлүүлэх идэвх санаачилгыг өрнүүлж, идэвхжүүлэх шаардлагатай байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Ажилтан нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гаргасан тохиолдолд ажил олгогчид хариуцлага тооцож буй эсэх*

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.1.6-д Комиссын гишүүн нь гомдол мэдээлэл шийдвэрлэх чиглэлээр “зөрчлийг арилгах үүрэг бүхий байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээдэд зөрчил арилгуулахаар гомдол, мэдээллийг шилжүүлэх, биелэлтийг шаардах” бүрэн эрхтэй.

Үүний дагуу ХЭҮК-ын гишүүний “шаардлага”, “зөвлөмж”-ийг байгууллага, албан тушаалтанд хүргүүлж, тухайн этгээдэд хариуцлага тооцуулахын зэрэгцээ жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрын бэлгийн дарамттай холбоотой дараах арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардан ажиллаж байжээ. Үүнд:

- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх;
- Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх;
- Гомдол гаргагчийг ажилдаа буцаж орох орчныг бүрдүүлэх;
- Хөндлөнгийн тайлбар гаргах зэргээр ХЭҮК-оос гомдол хянан шийдвэрлэхтэй холбогдох үйл ажиллагаанд оролцсон ажилтнуудын аюулгүй байдал, ажил үүргээ хэвийн үргэлжлүүлэх бололцоог хангах;
- Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;
- Тухайн байгууллагад илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, хөдөлмөрийн харилцаанд дахин ийм зөрчил гаргуулахгүй байх талаар холбогдох арга хэмжээ авах зэрэг шаардлага, зөвлөмжийг давхар тавьж ажиллажээ.

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.1.5-д Комиссын гишүүн нь гомдол мэдээлэл шийдвэрлэх чиглэлээр “гомдол, мэдээлэл нь эрүү, зөрчлийн шинжтэй гэж үзвэл харьяаллын дагуу холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд шилжүүлэх” бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг. Зөрчлийн тухай хуульд 2020 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулийн нэмэлтээр 6.26 дугаар зүйлд Бэлгийн дарамт учруулахтай холбоотой заалт болон мөн зүйлийн 2 дахь хэсэгт Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хариуцлага тооцохоор хуульд заасан нь ажил олгогчид хариуцлага тооцох эрх зүйн орчин бүрджээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд ХЭҮК-оос хөндлөнгийн хяналт тавьж буй байдлын үнэлгээ

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн 7.1.9-д ХЭҮК нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг.

ЖЭТБХТХ батлагдан гарснаас хойших хугацаанд ХЭҮК жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр тодорхой чиглэлд тусгайлан хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж, Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлд тусгаж, УИХ-д танилцуулан шаардлагатай бодлого, шийдвэрийг гаргуулан ажиллаж иржээ. Тухайлбал, ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн 2011 оноос хойших хугацаанд гарсан Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлүүдийг авч үзэхэд:

- Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэл (2014)-д Гэр бүлийн хүчирхийллээс үүдэлтэй эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрхийн зарим асуудал, Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын зарим асуудал,
- 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 тус тус авч үзжээ.

УИХ-аас Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай 2019 оны 62 дугаар тогтоолын 1 дэх заалтад Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах чиглэлээр дараах асуудалд анхаарал хандуулж, холбогдох арга хэмжээг авч ажиллахыг Монгол Улсын Засгийн газар /У.Хүрэлсүх/-т даалгасугай гэсний дотор 7.б-д Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж Жендэрийн үндэсний хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэх гэжээ. Энэ хүрээнд ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх энэхүү ажил хийгдэж байна.

ХЭҮК-оос сүүлийн жилүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиглэлд ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж байна. Тухайлбал, 2019 онд хяналт шалгалтын хүрээнд төлөвлөгөөт 48, гомдлын мөрөөр 23, мэдээллийн мөрөөр

24, санамж бичгийн хүрээнд 11, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой 160, нийт 266 хяналт шалгалтын ажлыг зохион байгуулж ажилласан байна.

Өмнөх 23 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн хэсэгт дурдсанчлан ХЭҮК жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, тогтоомжийг зөрчсөн талаарх гомдлыг хүлээн авч хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 байдлын талаарх хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийж, Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлд оруулах, 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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдлын үндэслэл нь хөдөлмөрийн гэрээ буюу хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хүрээнд шийдвэрлэх боломжтой нь тогтоогдвол хөдөлмөрийн ганцаарчилсан болон хамтын маргааныг зохицуулах журмаар шийдвэрлэж буй байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаарх гомдлын үндэслэл нь хөдөлмөрийн гэрээ буюу хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хүрээнд шийдвэрлэх боломжтой нь тогтоогдвол хөдөлмөрийн ганцаарчилсан болон хамтын маргааныг зохицуулах журмаар шийдвэрлэж байгаа талаар судалгаа мэдээлэл одоогоор байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс 2015 онд хийсэн “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилтийн судалгаа”-гаар дээрх нийтлэг асуудлуудаас баримт бичгийн шинжилгээний ажлын үр дүнд тулгуурлан ач холбогдлоор нь эрэмбэлж, хөдөлмөр эрхлэлт ажлын байрны баталгаа, цалин хөлс, нийгмийн хамгаалал, ажил амралтын цаг, ХАБЭА-н асуудлуудын хамтын гэрээнд заасан төлөв байдал, хэрэгжилтийг судалсан байдаг.¹⁹⁵ Судалгаанд 10-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ыг хамруулсан бөгөөд судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын 40.3 хувь нь хамтын гэрээтэй, 59.7 хувь нь хамтын гэрээгүй ААНБ-ууд байжээ. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд хамтын

¹⁹⁵ “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилтийн судалгааны тайлан”, Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институт. 2015 он

гэрээтэй, хамтын гэрээгүйгээс үл хамааран, нийт ААНБ-ын 98.4% нь хөдөлмөрийн дотоод журмыг батлан мөрдөж ажилладаг гэжээ.

УИХ-аас 2012 онд Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийг батлан гаргасан бөгөөд хуулийн 3.1-д зааснаар иргэний эрх зүйн маргаан, хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан болон гэр бүлийн харилцаанаас үүссэн маргаанд эвлэрүүлэн зуучлалыг хэрэглэнэ. Түүнчлэн Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.1.4-д Комиссын гишүүн гомдол, мэдээлэл шийдвэрлэх чиглэлээр талуудыг эвлэрүүлэн зуучлах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг. Энэхүү заалтын дагуу ХЭҮК гомдолд холбогдох талуудыг эвлэрүүлэх замаар гомдлыг шийдвэрлэж байна. ХЭҮК-ын 2017 оны үйл ажиллагааны тайланд “Тайлант хугацаанд 6 гомдолд холбогдох ажиллагааг хийж, талуудыг эвлэрүүлэн шийдвэрлэсэн байна” гэжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 бүрджээ.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *ЖЭТБХтХ-ийн 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу гарсан маргааныг Иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэж буй байдал*

Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 82.1.3-д зааснаар шүүгч гэр бүлийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргааныг дангаар хянан шийдвэрлэнэ. Хуулийн 12 дугаар бүлэгт гэр бүлийн холбогдолтой хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг журамлаж өгсөн байдаг. Хуулийн 125.1-д гэр бүлийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргааныг энэ бүлэгт өөрөөр заагаагүй бол энэ хуульд заасны дагуу ердийн журмаар шийдвэрлэнэ гэж заасан бөгөөд ердийн журмаар дараах асуудлыг шийдвэрлэхээр журамлаж өгсөн байна. Үүнд: гэрлэлт цуцлуулах тухай нэхэмжлэл, тэтгэвэр гаргуулах ба гэрлэгчдийн дундын хөрөнгө хуваах, гэрлэгчдийн эд хөрөнгийн буюу тэжээн тэтгэх гэрээг биелүүлэх тухай шүүгчийн захирамж гаргах, гэр бүлийн холбогдолтой хэрэг хянан шийдвэрлэх урьдчилан арга хэмжээг авахаар захирамж гаргах, түүнийг өөрчлөх, хүчингүй болгох, дуусгавар болгох.

Түүнчлэн хуулийн 133.1.1-д эрх зүйн ач холбогдол бүхий үйл явдлыг тогтоох хэргийг шүүх онцгой ажиллагааны журмаар шийдвэрлэх бөгөөд 135.2-д зааснаар шүүх хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны журмаар тогтоох эрх зүйн ач холбогдол бүхий үйл явдал гэдэгт гэр бүлийн холбогдолтой садан, төрлийн холбоо (135.2.1); бусдын асрамжид байгаа эсэх (135.2.2); төрөлт, үрчлэлт, гэрлэлт, гэрлэлт цуцлалт, нас баралтыг бүртгүүлсэн байдал (135.2.3); хүүхдийн эцэг, эхийг тогтоох (135.2.7); хүүхдээ тэжээн тэтгэх (135.2.8); тэтгэлгийн хэмжээг өөрчлөн тогтоох (135.2.9); гэрлэлтийг хүчин төгөлдөр бус, гэрлэлт цуцлалтыг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцох (135.2.10); эцэг, эх байх эрхийг хязгаарлах, хасах, сэргээх (135.2.12) зэрэг үйл явдлыг тогтоох хэргийг шүүх онцгой ажиллагааны журмаар шийдвэрлэж байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу гарсан маргааныг шийдвэрлэх журмыг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд зааж өгөөгүй бөгөөд ийм төрлийн хэрэг маргааныг шийдвэрлэсэн талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

Түүнчлэн гэр бүлийн холбогдолтой эрх зүйн маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд ЖЭТБХТХ-холбогдох зүйл, заалтыг харгалзан үзэж байгаа эсэх талаарх мэдээлэл судалгаа, дүгнэлт одоогоор байхгүй байна. Гэр бүлийн холбогдолтой эрх зүйн маргааныг хянан шийдвэрлэх анхаарах зарим асуудлын тухай 2017 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн 03 тоот зөвлөмжийг Монгол Улсын Дээд шүүхээс гаргасан байдаг.¹⁹⁶ Энэхүү зөвлөмжид гэр бүлийн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхэд хэрэглэх Монгол Улсын хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, Улсын Дээд шүүхийн тайлбар, зөвлөмжүүдийг тодорхойлж өгсний дотор ЖЭТБХТХ-ийг дурдаагүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 шийдвэрлэх ЖЭТБХТХ-ийн 14 дүгээр зүйлд заасныг харгалзан үзэж байгаа эсэх нь тодорхойгүй байна. Иймд цаашид гэр бүлийн холбогдолтой эрх зүйн маргааныг хянан шийдвэрлэхэд ЖЭТБХТХ-ийг харгалзан үзэж буй эсэх талаар нарийвчилсан судалгаа хийж, Улсын дээд шүүхийн зөвлөмжид оруулах шаардлагатай байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад хувь хүний мэдээллийн нууцыг хамгаалж буй байдал*

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.2-д Комиссын гишүүн албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн болон албаны, байгууллагын болон хувь хүний нууцыг чандлан хадгална гэж заасан байдгаас бэлгийн дарамтыг хянан шийдвэрлэх явцад хүний мэдээллийн нууцыг хуулиар хамгаалах зохицуулалт нь бүрдсэн гэж үзэж болохоор байна.

Гэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад хувь хүний мэдээллийн нууцыг хамгаалж буй байдалд дүгнэлт хийх боломж хязгаарлагдмал байна. Дийлэнх ААНБ-ууд хөдөлмөрийн дотоод журамтай бөгөөд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай арга хэмжээ тусгасан 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

¹⁹⁶ <http://www.supremecourt.mn/act/view/244>

үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглосон заалтыг оруулж өгснийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай арга хэмжээ тусгагдсан гэж үзэж байна. Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах арга хэмжээний хэрэгжилтийн түвшнийг ажил олгогчид 3.44 буюу дундаас дээш түвшинд байна гэж үнэлжээ (1-5 хүртэлх хэмжээсээр). Гэтэл нөгөө талаас ЖЭТБХТХ-ийн 11.5 дахь заалтад заасан холбогдох эрхээ ажилтнууд мэдэж байгаа эсэх үнэлгээ 2.97 буюу дундаас доогуур түвшинд байжээ.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ХЭҮК зэрэг холбогдох байгууллагууд дээр бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад хувь хүний мэдээллийн нууцыг хамгаалах хуулийн зохицуулалт бүрджээ. Харин 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 байгаад 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 оруулж өгөх талаар ажил олгогчдод чиглэсэн мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Ажилтны учруулсан гэм хорыг ажил олгогч хариуцан арилгаж буй байдал

Иргэний хуулийн 498.1-д “Ажиллагсад хөдөлмөрийн гэрээ буюу албан тушаалын дагуу хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх явцад гэм буруутай үйлдэл /эс үйлдэхүй/-ээрээ бусдад учруулсан гэм хорын хариуцлагыг түүнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогч хүлээнэ”, 498.2-д “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албан хаагч албан үүргээ зөрчсөн гэм буруутай үйлдэл /эс үйлдэхүй/-ийн улмаас бусдад гэм хор учруулсан бол уг гэм хорыг түүний ажиллаж байгаа хуулийн этгээд буюу төр хариуцан арилгана” гэж тус тус заасан байдаг. Энэ нь төрийн албан хаагчийн ажил үүргээ хэвийн явуулах, өөрт олгогдсон эрх хэмжээний хүрээнд хэнээс ч хараат бусаар бие даан үйл ажиллагаагаа явуулах нэгэн баталгаа болж байгаа төдийгүй, энэ нь ажил үүргээ гүйцэтгэх мэргэжлийн мэдлэг илэрхий дутмаг болон тухайн хуулийн заалтын дор эрх мэдлээ хэтрүүлэх гэх мэт буруутай үйл ажиллагаа хийхгүй байх зохицуулалтыг Иргэний хуулийн 498 дугаар зүйлийн 498.5-д хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан алдааны улмаас төрийн албан хаагч өөрийн шууд санаатай буюу илтэд болгоомжгүй үйлдлээр гэм хор учруулсан бол гэм хорыг арилгасан

байгууллага өөрт учирсан хохирлыг тухайн гэм буруутай этгээдээс шаардаж гаргуулах эрхтэй гэж заасан байна.¹⁹⁷

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Энэхүү заалт нь Иргэний хууль болон холбогдох бусад хуультай нийцтэй байгаа бөгөөд гомдол, хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэх практикт бодитоор хэрэгжиж байна. 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 хэрэгтэй.

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

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Ажил олгогч хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээг авсан болохоо нотолж гэм хор учирснаас үүсэх хариуцлагаас чөлөөлөгдөж буй байдал*

Ажил олгогч ЖЭТБХТХ-ийн 11.4-т заасан арга хэмжээ авсан болохоо нотолж, ажилтан нь хөдөлмөрийн гэрээ болон албан тушаалын дагуу хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх явцад энэ хуулийг зөрчиж бусдад гэм хор учруулсан хариуцлагаас чөлөөлөгдөж байсан талаарх кэйс одоогоор байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Хэдийгээр энэхүү заалтыг үндэслэн ажил олгогчийг хариуцлагаас чөлөөлж байсан кэйс байхгүй хэдий ч энэ талын мэдээлэл судалгааг бий болгох шаардлагатай байна. Үүнийг ЖЭТБХТХ-ийн 11.4-д заасан ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаарх ажил олгогчийн хүлээх үүргийг хэрэгжүүлэх талаарх 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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчигчдэд Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлагыг хүлээлгэж буй байдал*

Төрийн албаны тухай хуулийн 37.1.1-д төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх, 37.1.6-д харьяа дээд шатны албан тушаалтны зөвхөн хуульд нийцсэн шийдвэрийг биелүүлэх; 37.1.7-д төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх; 37.1.12-д төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүйгээр чанартай,

¹⁹⁷ Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн хуулийн судалгааны тайлан. http://nli.gov.mn/pdf/turiin_alban_tushaaltan.pdf

хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх, төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх дараах нийтлэг үүрэг хүлээнэ гэж заасан байдаг. Мөн хуулийн 39.1.12-д төрийн жинхэнэ албан хаагч хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно гэж заасан байна.

Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн өргөдөл гомдлын тоо, түүн дотроо төрийн албан хаагчдын хууль бус, ёс зүйгүй байдлын талаарх өргөдөл, гомдлын тоо сүүлийн жилүүдэд ихээхэн нэмэгджээ. Төрийн албан хаагчдын хууль бус, ёс зүйгүй байдлын тухай гомдол мэдээллийн дотор ЖЭТБХТХ-ийг зөрчсөн гэж шууд заасан өргөдөл гомдол байхгүй, харин ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол цөөн тоотой байжээ.

Хүснэгт 130: Төрийн албаны зөвлөлд ирсэн өргөдөл, гомдлын тоо

Он	Төрийн албаны зөвлөлд ирсэн өргөдөл, гомдлын тоо	Төрийн албан хаагчдын хууль бус, ёс зүйгүй байдлын тухай
2012	234	-
2013	395	-
2014	512	62
2015	626	66
2016	630	43
2017	514	56
2018	505	96
2019	423	81

Эх үүсвэр: Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2014-2019 оны үйл ажиллагааны тайлан

Төрийн албаны тухай хуулийн 48.1-д хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй болон энэ хуульд заасан бусад тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулна гэж заасан байдаг.

Хүснэгт 131: Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлд ирсэн ёс зүйн зөрчлийн тоо, шийдвэрлэлтийн байдлаар

Он	Ёс зүйн зөрчлийн тоо	Шийдвэрлэсэн байдлаар			
		Сануулах	албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах	төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах	сахилгын шийтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэж үзсэн
2011	224				
2012	162				
2013	118				
2014	347	101	160	34	52
2015	212	100	57	15	40
2016	193	64	61	13	55
2017	334	137	132	10	55
2018	384	163	124	23	74

Эх үүсвэр: Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2014-2018 оны үйл ажиллагааны тайлан

Тайлбар: 2014 оноос өмнөх тоо мэдээлэл шийдвэрлэсэн байдлаар гаргах боломжгүй.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргаснаар 2019 оноос эхлэн ТАЗ-өөс төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн талаарх мэдээллийг нэгтгэн гаргаж эхэлсэн. 2019 онд тайлангийн хугацаанд төрийн захиргааны 316, төрийн үйлчилгээний 321 албан хаагч, нийт 637 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныг байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөлөөр хэлэлцэн, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу зохих арга хэмжээ авсан байна. Ёс зүйн зөрчил гаргасан 327 төрийн албан хаагчид сануулах, 44-д нь уучлал гуйхыг үүрэг болгосон, 11 нь сайн дураараа албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн, 222-д нь холбогдох хуулийн дагуу хариуцлага ногдуулсан бол 33 төрийн албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль зөрчсөн үндэслэлээр Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэсэн талаарх нарийвчилсан мэдээлэл судалгаа байхгүй байна.

Шалгуур үзүүлэлт 2: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчигчдөд холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлагыг хүлээлгэж буй байдал*

Эрүүгийн хуульд 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулийн нэмэлтээр 14.1.1-д “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан эрүүгийн хариуцлага тооцохоор болсон.

Зөрчлийн тухай хуульд 2020 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулийн нэмэлтээр 6.26.1-д бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол, 6.26.2-д ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хариуцлага тооцохоор болсон.

Эрүүгийн хуулийн болон Зөрчлийн тухай хуулийн холбогдох зүйлээр ял шийтгэл ногдуулсан талаарх мэдээлэл одоогоор байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд саад учруулсан этгээдэд хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэж буй байдал*

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 24, 25, 26 дугаар зүйлд Комиссын гишүүний гомдол мэдээлэл хүлээн авах, шалгах, шийдвэрлэхтэй холбоотой бүрэн эрхийг зааж өгсөн хэдий ч комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх талаарх заалт ороогүй байна. Зөрчлийн тухай хуульд мөн энэ талаарх заалт тусгагдаагүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: ЖЭТБХТХ-ийн 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. ЖЭТБХТХ-д орсон энэхүү заалтыг хасаж, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль болон Зөрчлийн тухай хуульд оруулж өгөх нь зүйтэй.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн дагуу зохион байгуулдаг зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын хэрэгжилт*

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2009 оны 3 дугаар сарын 20-ны өдрийн 69/55 тоот хамтарсан тушаалаар “Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтыг зохион байгуулах журам”-ыг 1 дүгээр хавсралтаар, “Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын хөтөлбөр”-ийг 2 дугаар хавсралтаар тус тус батлан хэрэгжүүлж байсан. Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтыг зохион байгуулах журмын 1.1-д Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйл, ухамсарт нөлөөлөн хүмүүжүүлэх зорилго бүхий албадан сургалтыг шүүхийн шийдвэрийн дагуу мэргэжлийн байгууллагууд хариуцан зохион байгуулахад энэхүү журмыг мөрдөнө гэж заасан. Журмын дагуу Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэж хорих, баривчлах ялаар шийтгэгдсэн болон албадан сургалтад хамруулахаар шүүхийн шийдвэр гарсан тохиолдолд албадан сургалтыг хийдэг байжээ. ЖЭТБХТХ-ийн 26.3-д заасны дагуу гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан гэдэг үндэслэлээр шүүхийн шийдвэрээр албадан сургалтад хамруулсан талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны 4 дүгээр сарын 4-ний өдрийн А/55 тоот тушаалаар “Зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын хөтөлбөр”-ийг 1 дүгээр хавсралтаар,

“Зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын журам”-ыг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсан. Зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын журмын 1.1-д Хорих ял болон захиргааны журмаар баривчлах шийтгэл хүлээсэн этгээдийн зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтыг зохион байгуулахад Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомжийг удирдлага болгоно гэж заасан. Журмын дагуу Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэж хорих, баривчлах шийтгэл хүлээсэн этгээдийг албадан сургалтад хамруулдаг байна. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 44.4-д Зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтыг хорих ял шийтгүүлсэн этгээдэд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, баривчлах, албадан сургалтад хамруулах шийтгэл хүлээсэн этгээдэд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, цагдаагийн байгууллага зохион байгуулна гэж заасан.

Зөрчлийн тухай хуулийн 5.4 дүгээр заалтын 4 дэх хэсэгт Гэр бүлийн хамаарал бүхий харилцаатай хүнийг зодсон, хүсэл зоригийнх нь эсрэг тодорхой үйлдэл хийх, хийхгүй байхыг албадсан, бусадтай харьцахыг хязгаарласан, хуваарьт болон дундын эд хөрөнгөө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхэд халдсан нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол албадан сургалтад хамруулж, долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна гэж заажээ.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгч нь хариуцлагын гадна үлддэг байдлыг халж, хариуцлага хүлээлгэж зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтад хамруулж байгаа нь сайшаалтай ч албадан сургалт зохих журмын дагуу явагдахгүй, үр дүн төдийлөн мэдэгдэхгүй, зөрчил гаргагч давтан зөрчил үйлдэх, гэмт хэрэгт холбогдох явдал буурахгүй байгаад анхаарал хандуулах хэрэгтэй байна. Зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалт явуулах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, сургалт явуулах алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиг үүрэг бүхий алба хаагчдын үр чадварыг хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн давтан, мэргэшүүлэх, үргэлжилсэн сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж системтэй хамруулах ажлын зохион байгуулалтыг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.¹⁹⁸

ЖЭТБХТХ-ийн 26.3-д заасны дагуу гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан гэдэг үндэслэлээр албадан сургалтад хамруулсан талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулийн дагуу гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан үйлдэл нь уг хуулийг зөрчсөн үйлдэл болж, Эрүүгийн хууль эсхүл Зөрчлийн хуулийн хариуцлага хүлээлгэж байна. Иймд ЖЭТБХТХ-ийн энэхүү заалтыг хасах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

¹⁹⁸ “Хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын хэрэгжилт”, 2019 оны Мониторингийн тайлан, Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв, ШХА, НҮБХАС

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих Улсын Их Хурлын бүрэн эрхийн хэрэгжилт

ЖЭТБХТХ-ийн 15.1.4-д зааснаар холбогдох тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах УИХ-ын бүрэн эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаагаас ЖЭТБХТХ тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих бүрэн эрхээ УИХ хэрэгжүүлж чадахгүйд хүргэж байна. Илүү дэлгэрэнгүй үр дүнг 15 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хэсгээс үзнэ үү.

Шалгуур үзүүлэлт 2: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих Засгийн газрын бүрэн эрхийн хэрэгжилт

Засгийн газар ЖЭТБХТХ-ийн 16 дугаар зүйлд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд ЖҮХ, ЖҮХАА, салбар зөвлөл, хороодын үйл ажиллагаанд хяналт тавих замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавин ажиллаж байна. Илүү дэлгэрэнгүй үр дүнг 16 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хэсгээс үзнэ үү.

Шалгуур үзүүлэлт 3: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын чиг үүргийн хэрэгжилт

ЖЭТБХТХ-ийн 18.4-д Жендэрийн үндэсний хороо нь орон нутагт салбар хороо, төрийн захиргааны төв байгууллагад салбар зөвлөлтэй байна гэж заасан байдаг. Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Жендэрийн үндэсний хорооны дүрмийн 6.6-д салбар зөвлөл нь Монгол Улсын сайдад, салбар хороо нь тухайн шатны Засаг даргад ажлаа тайлагнана гэж заасан. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга нар салбар хороодын үйл ажиллагааны тайлантай танилцаж, дүгнэлт өгөх замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавин ажиллаж байна. Илүү дэлгэрэнгүй үр дүнг 19 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хэсгээс үзнэ үү.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: 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 хяналт тавих чиг үүргийн биелэлт хангалттай байна. Цаашид сумын салбар хороодын үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, тэдний үйл ажиллагаанд тавих сумын Засаг дарга нарын хяналтыг сайжруулах шаардлагатай байна.

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.

Шалгуур үзүүлэлт 1: *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэл болон ТББ, иргэд олон нийт хяналт тавьж буй байдал*

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 ТББ-уудыг оролцуулах тал дээр хангалттай ажиллаж ирсэн бол нөгөө талаас ТББ-ууд нь идэвхтэй хамтран ажиллаж иржээ. Иргэд олон нийт жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтэд шууд хяналт тавихаас илүүтэй үйлдвэрчний эвлэл, ТББ-аар дамжуулан хяналт тавьж байна. Илүү дэлгэрэнгүй үр дүнг 22 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хэсгээс үзнэ үү.

Заалтын хэрэгжилтэд өгч буй дүгнэлт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих, иргэний зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах замаар хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд идэвхтэй хяналт тавьж ажиллаж иржээ.

ТАВ. 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 хийсэн.

Цаашид энэхүү үзүүлэлтийн системийг сайжруулан жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтэд байнгын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн талаарх тайлан, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын илтгэлийг бэлтгэн Засгийн газар, УИХ-д танилцуулж, шийдвэр гаргуулж, дараа жилийн илтгэлд нь өмнөх жилийн шийдвэрийн хэрэгжилтэд дүгнэлт өгч байхыг зөвлөж байна. Энэхүү тайлан, илтгэлийг бэлтгэхдээ нийтлэг дүгнэлт, санал зөвлөмжөөс гадна тодорхой нэг заалт, сэдэв, асуудлыг задлан шинжилсэн үнэлгээг гаргах шийдвэрийн төслийн хамт толилуулж байх нь маш өргөн агуулга, цар хүрээ, төрөл хэлбэр бүхий жендэрийн үйл ажиллагааг зөв удирдах арга болно гэж үзэж байна.

Хуулийн заалт, дэд 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 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.

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

ЖЭТБХТХ-ийн 5 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим бодлого, 6 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох, 7 дугаар зүйлд заасан Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх дүгнэлт, санал зөвлөмжийг энэ хэсэгт оруулав.

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 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 5.1-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 5.1-д заасан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим болон хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилтот хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт хангалтгүй байснаас төрийн бодлогын талаарх 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 7.2.1-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 7.2.3, 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, хороод болон төрийн байгууллагуудад хүргэн зөвлөмж чиглэл өгч ажиллах шаардлагатай байна.

5.2. 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. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 132: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
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 түвшинд 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 айхгүй 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.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай
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	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

		<p>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.</p> <p>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.</p>	
8.3	<p>Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна.</p>	<p>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.</p> <p>ЖЭТБХТХ-ийн 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.</p>	<p>Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай</p>
8.4	<p>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.</p>	<p>Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хангалтгүй. ЖЭТБХТХ батлагдсанаас хойш өнгөрсөн 9 жилийн хугацаанд улс төрийн намуудаас хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд огт ирүүлээгүй байна.</p>	<p>Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай</p>
8.	<p>Улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах</p>	<p>Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ дундаас доогуур.</p>	<p>Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд 2 заалтын хувьд тодорхой хэмжээний, 2 заалтын хувьд ихээхэн хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.</p>

Хүснэгт 133: Улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Агуулга	Дүгнэлт
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	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төрийн харилцаанд эрх тэгш байх, улс төрд оролцох боломж, нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой хэмжээнд хангагдаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилтийн түвшинд хангалттай бус байна. Үүний гол

			шалтгаан нь хуулийг хэрэгжүүлэх хүсэл эрмэлзэл улс төрийн намуудад бага 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	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч нийгмийн дундах жендэрийн хэвшмэл ойлголт өөрчлөгдөхгүй хэвээр оршсоор байна. Улс төрийн хүрээнд аль нэг хүйсийг илт ялгаварлан гадуурхсан зүйл байхгүй ч квотыг хэрэгжүүлэхгүй байх, дэмжлэг үзүүлэхгүй байх явдал байсаар 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	Улс төрийн хүрээнд төрөөс бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй 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 төрийн харилцааны хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлд сүүлийн жилүүдэд ахиц дэвшил гараагүй байна.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангах.	Улс төрийн намууд хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдал хангалтгүй байгаагаас гадна улс төрийн харилцааны хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэхэд судалгаа, мэдээлэл хангалттай бус хэвээр байна.

Үнэлгээний үр дүнд хийсэн дүгнэлт, санал, зөвлөмж:

Дэлхийн эдийн засгийн форумаас гаргадаг жендэрийн тэгш байдлын 2018 оны индексээр (*The Global Gender Gap Index 2020 rankings*) Монгол Улс 153 орноос 79-т эрэмбэлэгдэж байгаа ба дэлхийн дунджаас бага зэрэг дээгүүр байна гэж дүгнэгдсэн. 2018 онтой харьцуулахад 21 байр ухрахад нөлөөлсөн үзүүлэлт нь улс төрийн эрх мэдэл, оролцооны байдлаар 120 дугаарт эрэмбэлэгдсэн явдал байв.

Парламентад эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага байгаа нь эмэгтэйчүүдийн мэргэжлийн чадавх, туршлага сул байгаагаас бус улс төрийн институц, бүтэц нь өөрөө эрэгтэйчүүд давамгайлсан байгаатай илүү холбоотой гэсэн дүн гарчээ.¹⁹⁹

Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад анхаарахын зэрэгцээ УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуульд нэр дэвшүүлэх, суудал хадгалах, намын бүтэц зохион байгуулалтын бүхий л шатанд эмэгтэйчүүдийг дэмжих квот тогтоох, сонгуулийн санхүүжилт болон тогтолцоог жендэрийн хувьд тэгш шударга болгохыг чиглэсэн үйл ажиллагаанд харгалзан үзэх хэрэгцээ үүсэж байна.²⁰⁰

Сүүлийн сонгуулиудын жишээнээс харахад намууд жендэрийн квотыг зөрчөөгүй боловч эмэгтэй нэр дэвшигчдийг сонгогдох магадлал багатай тойргуудад өрсөлдүүлсэн нь бодит

¹⁹⁹ ШХА, IRIM, МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ: (Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, Баримт бичгийн судалгаа), 2014 он, 36-р тал

²⁰⁰ ХНХЯ, ЖҮХ, АХБ "Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт бас сорилт, сургамж", УБ хот., 2019 он, 53-р хуудас

байдалд жендэрийн тэгш байдлыг хангах улс төрийн хүсэл зориг дутаж буйн илрэл болно.²⁰¹

Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албанд хуулийн 8.4-д заасны дагуу улс төрийн намууд “Улс төрийн намын ЖЭТБХтХ-ийн холбогдох заалтын хэрэгжилтийн тайлан”-г 2013, 2015, 2017, 2019 онд ирүүлэх ёстой байсан боловч ирүүлээгүй байна.

Улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдал хэрхэн хангагдаж байгаа цаашид илүү нарийвчлан судлах шаардлага байна. Ингэхийн тулд улс төрийн намуудын сонгуулийн зардлын тооцоо, нэр дэвшигчдэд тавьж байгаа босго, нэр дэвшигчдийн хөрөнгө орлогын мэдүүлэг, нийгмийн статус, ажил эрхлэлт зэргээр задалж харвал илүү нарийн дүгнэлт хийж болно.

Улс төрийн намууд шийдвэр гаргах үйл явцад эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих нь эмэгтэйчүүдэд улс төрийн боловсрол олгох чухал суваг мөн. Ялангуяа намын дотор болон үндэсний хэмжээний төлөөллийн байгууллагад нэр дэвшигчийг тодруулахдаа квотыг ашиглах нь оновчтой бодлого юм. НҮБ болон ардчилал хөгжсөн бусад улсууд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд хууль, эрх зүйн заалтуудад дараах гурван хэлбэрээр өөрчлөлт тусгахыг зөвлөж байна. Үүнд, эрх зүйн квот, суудал хадгалах квот, сайн дурын квот зэрэг болно.

Улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн квотын дараах байдлаар ангилдаг.

1. Хуулиар нэр дэвшигчийг дэмжих квот (Legal quota)
2. Хууль тогтоох байгууллагад суудал хадгалах квот (Reserved seats quota)
3. Улс төрийн нам доторх квот (Voluntary quota)

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.

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.

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.

²⁰¹ ННФ, “Монголын улс төрийн санхүүжилтийн эрх зүйн орчин”, 16-р хуудас

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.

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 7.2.2-т заасан тусгай арга хэмжээ болон ЖЭТБХТХ-ийн 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.

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

Ерөнхий зөвлөмж

1. Улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдлын гол зангилаа, институци нь улс төрийн нам юм. Улс төрийн намын тухай хуульд жендэртэй холбоотой хэд хэдэн хатуу заалт оруулж өгөх нь зүйтэй. Тухайлбал, Жендэрийн тэгш байдлын квот зөрчөөгүй ч хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь олон зохицуулалт дутуу байгааг илтгэж байна.
2. Улс төрийн намын тухай хуульд намын дүрэмтэй холбоотой дараах чухал зохицуулалтыг хийх, улс төрийн намын манлайлал дутагдаж байна. Намын дүрэмд нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагааг нээлттэй хийх тухай заалт байхгүй байна. Үүнээс бол сонгуульд нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагаа олон нийтийн хараанаас далд, нууц байдалтай явагддаг. Үүнийг сонгуулийн босго гэж нэрлэдэг. Яг үнэндээ Үндсэн хуулиар нэр дэвших эрхээ эдлэхдээ хэн нэг намын дарга, цөөн хүний эрх ямба, үзэмжид тааруулан “босго” гэдэг давхар хориг саад хэний ч өмнө байх ёсгүй. Нэр дэвших босго гэдэг бол саад тотгор юм.
3. Намын дүрэмд нэр дэвшигчээс авдаг босго буюу санхүүжилт, элдэв хандивыг журамлах шаардлагатай. Энэ хандив, санхүүжилтийг авлигын тухай хуульд нийцүүлэн хатуу хянан, нэр бүхий байгууллага шалгаж байх.
4. Улс төрийн намын дүрэмд намын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн байгууллагаас гаргасан саналыг улс төрийн намын шийдвэр гаргахдаа харгалзах нь сул байна. Улс төрийн намын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн байгууллага нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог

- дэмждэг чухал бүтэц байтал тэндээс гаргасан шийдвэр нь намын шийдвэрт нөлөөлөхгүй, бэлэг тэмдгийн шинж чанартай байна.
5. Улс төрийн нам нь улс төрийн боловсрол олгодог үндсэн үүрэгтэй. Гэтэл улс төрийн боловсрол олгох үйл ажиллагаандаа хөрөнгө мөнгө төсөвлөхгүй байгаа нь цаанаа давхар жендэрийн тэгш бус байдал газар авахад нөлөөлж байна. Улс төрийн намын энэ үүргийг улс төрийн намын хуульд нь заахдаа жендэрийн тэгш эрхийг хангах шалгууртай нь уяж өгөх.
 6. Зөвхөн улс төрийн намаас жендэрийн квот хэрэгжүүлэхийг шаардах нь учир дутагдалтай. Тиймээс хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл улс төрийн намд энэ талын шахалт, шаардлага тавьж байх.
 7. Улс төрийн харилцааг яривал заавал сонгуулийн тухай хууль руу орохоос өөр арга алга. Зөвхөн улс төрийн намын тухай хууль хангалтгүй. Нэр дэвшүүлэх квот төдийлөн үр дүнгүй байгаа нь сонгуулийн хуульд 4 жилдээ тогтмол өөрчлөлт орж сонгуулийн системийг өөрчилж байгаа нь асар том хориг саад юм. Иймээс сонгуулийн хуульд сонгуулийн системийг яаж заахаас эмэгтэйчүүдийн квот үр дүнгээ өгөх эсэх нь шалтгаалж байна.
 8. Шалгуур үзүүлэлтэд төдийлөн хамааралгүй ч улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдалд холбогдуулан нөлөөлж буй шууд бус хүчин зүйлүүдийг цаашид гүнзгийрүүлэн судлах.

5.3. Эдийн засгийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын дүгнэлт, санал зөвлөмж

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш эдийн засгийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ **дунд түвшинд** байжээ. Эдийн засгийн хүрэн 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. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **ихээхэн хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 134: ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь эдийн засгийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
9.1	Иргэн бүр хүйсээс үл хамааран ААН байгуулах, бүртгүүлэх, аж ахуйн ба мэргэжил, мэргэшлийн үйл 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 4.1.5-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.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
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,	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	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.

	хүртээмжтэй үүрэг хүлээнэ. хуваарилах	<p>эхлэлтийн байдалтай байна.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
9.3	Иргэний хуулиар зохицуулсан иргэн, хуулийн этгээдийн хооронд үүсэх эдийн ба эдийн бус баялагтай холбоотой харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.	<p>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.</p>	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
9.4	Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах болон төрөөс үзүүлж байгаа бүх төрлийн үйлчилгээнд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.	<p>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.</p> <p>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.</p>	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.
9.	Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ дунд түвшинд.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд 2 заалтын хувьд тодорхой хэмжээний, 2 заалтын хувьд ихээхэн хүчин чармайлт

Хүснэгт 135: Эдийн засгийн хүрээнд дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Дүгнэлт
5.1.1.	жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр эдийн засгийн харилцаанд эрх тэгш байх нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой хэмжээнд хангагдаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилтийн түвшинд хангалттай бус байна.
5.1.2.	ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч эдийн засгийн өсөлт, салбарын бүтэц, хөдөлмөрийн бүтээмж, ажиллах хүчний оролцоо зэргээс шалтгаалан эдийн засгийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалт оршсоор байна.
5.1.3.	төрийн хариуцлагын зарчим	Төрөөс бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй байна.
5.1.4.	жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	Хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд эдийн засгийн харилцааны талаас жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах үйл ажиллагаа эхлэлтийн байдалтай байна.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	Төрийн байгууллагуудын хувьд үйлчлүүлэгчдийн тоо, түүний дотор хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж олон нийтэд мэдээлэх нь төрөөс үзүүлж байгаа бүх төрлийн үйлчилгээнд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглох заалтыг хэрэгжүүлэх эхний алхам байх болно. Гэтэл хүйсээр ангилсан үйлчлүүлэгчдийн талаарх мэдээлэл төрийн байгууллагууд дээр харьцангуй бага байгаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хийх, хэрэгжүүлэх суурь нөхцөл бүрдээгүй байгааг харуулж байна.

Үнэлгээний үр дүнд хийсэн дүгнэлт, санал, зөвлөмж:

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

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.

1. ҮСХ-той хамтран Үндэсний тооцооны системийн үзүүлэлтүүд, түүн дотроо орлогын аргаар тооцсон ДНБ, нөөц ашиглалтын хүснэгтийн үзүүлэлтүүдийг нийгмийн үзүүлэлтүүд, хүйсээр ангилан, баялгийн хуваарилалтыг хүйсээр тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийж, дүгнэлт, санал зөвлөмж боловсруулан шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах.
2. Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуульд заасан төсөв ерөнхийлөн захирагч, төсвийн менежер нарын тоог хүйсээр ангилан гаргаж, шилэн дансны мэдээллийн санд оруулж мэдээлж байх.
3. Монгол банкнаас гаргаж буй Банкнудын 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.

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.

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.

5.4. 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. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **ихээхэн хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 136: ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь төрийн албаны харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
10.1	Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангах бодлого хэрэгжүүлнэ.	<p>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 хүрээн 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.</p> <p>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 21.1.4-д заасны дагуу уг заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байна.</p> <p>ЖЭТБХТХ-ийн 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.</p> <p>Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны доторх хүйсийн харьцаа</p>	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.

		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.	
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.	Ихээхэн хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
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.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
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.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.
10.	Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хэрэгжилтийн үр дагавар доогуур байна.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.

Хүснэгт 137: Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Дүгнэлт
5.1.1.	жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлын баталгаа хангагдахгүй байгаа, эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд 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 харилцан адилгүй байна. Төрийн албаны хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаагүй, төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлд төрийн байгууллагууд нь хуулийн хэрэгжилтэд хариуцлагагүй хандаж иржээ.
5.1.2.	ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	Төрийн албаны тухай хууль, журамд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдлыг хориглосон хэдий ч тэдгээр хэрэгжүүлэх зохицуулалт нь байхгүй, төрийн албаны төв байгууллага нь хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд хариуцлагагүй хандаж иржээ.
5.1.3.	төрийн хариуцлагын зарчим	Төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлд хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлж, шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхэд хариуцлагагүй хандаж иржээ.
5.1.4.	жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	Хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадавх сул байна.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	Төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг ил тод нээлттэй, хүртээмжтэй нийтэлдэггүй, мэдээлэл судалгаа хангалтгүй байгаагаас жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого хэрэгжүүлэх боломжгүйд хүрч, төрийн хариуцлагын болон бусад зарчим алдагдахад хүрч байна.

Үнэлгээний үр дүнд хийсэн дүгнэлт, санал, зөвлөмж:

Төрийн албаны тухай хууль, төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын зэрэг журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх асуудлыг тусгах шаардлагатай байна.

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

1. Төрийн албан хаагчдын статистик мэдээллийг ЖЭТБХтХ-ийн 10.1.1-10.1.4 дэх заалтад заасан албан тушаалын ангилал тус бүрээр хүйсээр гаргаж, мэдээлж байх.
2. ТА3-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.

1. ЖҮХАА-наас ТА3, 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.

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.

1. ЖЭТБХТХ-ийн 21.1.4-д зааснаар Төрийн албаны зөвлөл хуулийн 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 11.1-11.9 дэх заалтууд болон 19, 20 дугаар зүйлд заасан үүргийн хэрэгжилтэд хяналт – шинжилгээ, үнэлгээ хийх талаар тусгайлсан зохицуулалтыг оруулж өгөх.

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

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жөндөрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагавар **дундаас доогуур түвшинд** байжээ. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жөндөрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах 9 заалтын 8 заалтын хэрэгжилтийн үр дагавар хангалттай бус байсан хэдий ч нэг заалтын хувьд ахиц дэвшил гарчээ. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **ихээхэн хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 138: ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
11.1	Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жөндөрээр 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.	<p>Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн батлах хэрэгцээ шаардлага нь хөдөлмөрийн харилцаанд жөндөрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангахтай шууд уялдаж байсан хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэлэлцэн батлаагүй нь ухралт болсон байна.</p> <p>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.</p> <p>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 үзэх хандлагатай байжээ.</p> <p>Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээл дэх жөндөрийн ялгавартай хандлага нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж, мэргэжлийн сонголт зэрэгт нөлөөлж, Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жөндөрээр 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.</p>	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
11.2	Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо	Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. ААНБ-уудын хувьд хамтын гэрээ байгуулах хандлага бага байна. Иймээс ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан арга хэмжээг зөвхөн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн хүрээнд бус хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

	<p>олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана.</p>	<p>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 дутагдал байна. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2019-2020 оны Улсын хэлэлцээрт ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан заагаагүй байна. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогод ²⁰² 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.</p>	
11.3	<p>Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах үүрэг хүлээнэ.</p>	<p>Хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарсангүй. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жөндөрийн 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).</p>	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
11.4	<p>Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна</p>	<p>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</p>	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

²⁰² Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

		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.	
11.5	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараах эрхтэй.	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 7.2, 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.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
11.6	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараах үүрэгтэй.	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.	Хүрсэн түвшнийг хадгалж, ахиулах шаардлагатай
11.7	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130.2-т заасны дагуу хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх ажил олгогч	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	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

	болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана.	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.	
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.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
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.	
11.	Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ дундаас доогуур.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд 8 заалтын хувьд ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай байгаа бол нэг заалтын хувьд хүрсэн түвшнийг хадгалж, ахиулах шаардлагатай.

Хүснэгт 139: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Дүгнэлт
5.1.1.	жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эрх тэгш байх нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой хэмжээнд хангагдаж байгаа хэдий ч, өнөөгийн нөхцөл байдал нийцүүлэн хөдөлмөрийн харилцааны суурь хууль болох Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх, хуулийг хэрэгжүүлж ажиллах түвшинд хангалттай бус байна.
5.1.2.	ялгаварлан гадуурхахгүй байх	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч хөдөлмөрийн

	зарчим	харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой үүрэг хүлээгч нарын үүргийн хэрэгжилт, эрх агуулагч иргэд, ажилтнуудын хууль тогтоомжоор олгосон эрхийн мэдлэг дутагдалтай байдлаас шалтгаалан хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалт оршсоор байна.
5.1.3.	төрийн хариуцлагын зарчим	Төрөөс бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй байна. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд болох ажил олгогч нарыг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь заавар зөвлөмж, эрх зүйн орчныг дэмжлэг үзүүлэх, ажилтнуудын эрх үүргийг ухамсарлуулж ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны ажлын дутмаг хийж байна.
5.1.4.	жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	Хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлд сүүлийн жилүүдэд ихээхэн ахиц дэвшил гарчээ. Гэхдээ бодлогын хэрэгжилтийг хангаж ажиллах тал дээр учир дутагдалтай, гаргасан бодлого бодит амьдрал дээр хэрэгжихгүй тунхаглалын шинж чанартай болж байна.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны талаарх хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдал нэмэгдэж ахиц дэвшил гарчээ. Гэхдээ хуулийн хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэх, цаашдын бодлого хөтөлбөрийг төлөвлөж хэрэгжүүлэхэд судалгаа, мэдээлэл хангалттай бус, байгаа мэдээллийг ашиглаж бодлого боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэхэд хангалттай ашиглаж чадахгүй байдал хэвээр байна.

Үнэлгээний үр дүнд хийсэн дүгнэлт, санал, зөвлөмж:

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.

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.

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 ЖЭТБХТХ-ийн 11.2-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй ижил тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх арга хэмжээний талаар тусгайлан тусгах.
5. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогод²⁰³ 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. Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах үүрэг хүлээнэ.

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

²⁰³ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

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.
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: Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна.

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 ажилтан дараах эрхтэй.

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 ажилтан дараах үүрэгтэй.

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.

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.

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.

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.

5.6. 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. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 140: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь соёл, боловсролын харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
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 ахиц тусам нэмэгдэж байна” гэж дурджээ. Боловсролын салбарын хуулиудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай тусгай заалт байхгүй байна.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
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.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд ихээхэн хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
12.3	Боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны	Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гараагүй. Боловсролын	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд

	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.</p>
<p>12.4</p>	<p>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</p>	<p>Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагавар ахиц дэвшилттэй байжээ. 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.</p>	<p>Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.</p>
<p>12.5</p>	<p>Ерөнхий боловсролын сургууль, сургалтын бусад байгууллагад хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулгатай байж үл болно.</p>	<p>Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагавар ахиц дэвшилттэй байжээ. 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</p>	<p>Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.</p>

		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 учруулах нөхцөлийг бүрдүүлж 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.	
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.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
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, ухралттай байжээ. 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 асуудлыг тусгасан байдал, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаар үнэлгээ хийгээгүй байна.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд ихээхэн хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.
12.	Соёл, боловсролын харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ дунд түвшинд.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд 4 заалтын хувьд тодорхой хэмжээний, 3 заалтын хувьд ихээхэн хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай.

Хүснэгт 141: Соёл, боловсролын харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Дүгнэлт
5.1.1.	жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр соёл боловсролын харилцаанд эрх тэгш байх, албан ба албан бус сургалтад хамрагдах, боловсролын бодлогын үр шимээс тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд хангалттай тусгагдаагүй, хуулийн хэрэгжилтийн түвшинд ч хангалттай бус байна. Боловсролын тухай хуулийн эс тооцвол жендэрийн тэгш эрхийн хангах зарчмыг салбар хуулиудад тусгаагүй байна.
5.1.2.	ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч нийгмийн гишүүдийн дундах жендэрийн хэвшмэл ойлголт хэвээр хадгалагдсаар байна. Шууд ялгаварлан гадуурхалт байхгүй ч шууд бусаар ялгаварлан гадуурхалт байсаар байна.
5.1.3.	төрийн хариуцлагын зарчим	Боловсролын талаар төрөөс бодлого, хууль тогтоомж, журмуудыг батлан гаргаж байгаа хэдий ч жендэрийн агуулгыг тусгах, хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй байна.
5.1.4.	жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	Боловсролын чиглэлийн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлд ахиц дэвшил гарахгүй байна.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	Боловсролын салбарын хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдал маш өндөр түвшинд сайн байна. Гэхдээ хуулийн хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэхэд боловсролын бодлогын чиглэлээр хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ дээд боловсролыг эс тооцвол хангалтгүй байна.

Үнэлгээний үр дүнд хийсэн дүгнэлт, санал, зөвлөмж:

Боловсролд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах явдал нийгмийн хөгжилд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш оролцох, хөгжлийн үр шимийг адил хүртэх боломжийг бүрдүүлэх, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн сайн сайхан амьдрах суурь чадавхыг нэмэгдүүлэх үндсэн нөхцөл болдог. Энэ нь боловсролын бодлого, стратеги, суралцах орчин, багшлах ба суралцах үйл ажиллагаа, сурлагын амжилт, хөтөлбөр болон хэрэглэгдэхүүний агуулга зэрэг олон асуудлуудыг багтаасан өргөн хүрээний ойлголт юм.

Дэлхийн эдийн засгийн форумын тайланд Монгол Улс жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексээр эзлэх байр 2006-2020 оны хооронд 42-оос 79 болж ухарсны гол шалтгаан нь боловсролын үзүүлэлт байна. Боловсролд хамрагдалтын хувьд тэгш бус байдлын үзүүлэлт 2006 онд 0.999 байснаа 2020 онд 0.993 болж, 20-р байрнаас 71-р байр руу ухарчээ. 2006 онд охид, хөвгүүдийн харьцаа дунд боловсролын түвшинд 1.14, дээд боловсролын түвшинд 1.64 байсан бол 2020 онд тус тус 1.11 ба 1.40 болж дээшилсэн хэдий ч дэлхийн улс орнуудад гарсан эерэг өөрчлөлтийн хурдыг гүйцээгүй байна.

Ерөнхийдөө боловсролын салбарын статистик мэдээлэл хүйсээр ангилсан байдлаар маш сайн гардаг боловч уг мэдээллийн чанар, найдвартай байдал, ашиглалт, мэдээлэлд суурилсан дүн шинжилгээ, мэдээлэл тархаалт зэрэг нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг хараахан хангаж чадахгүй байна.

ЖЭТБХТХ-ийн 12 дугаар зүйлийн нэр нь соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа гэж байгаа боловч соёлын асуудлыг огт хөндөөгүй байгаа учраас “Соёлын тухай хууль” (1996)-тай нийцүүлэн шинэчлэн найруулах, соёлын салбар дахь жендэрийн асуудлыг тусгах нь зүйтэй. Одоогийн “Соёлын тухай хууль”-д жендэрийн холбоотой заалтыг огт тусгаагүй байна. Соёл урлагийн бүтээл, хэл, урлаг, хэвлэл мэдээлэл

гэх мэт өргөн хүрээтэй соёлын асуудлыг авч үзэж хуульд тусгаж өгөх хэрэгцээ байсаар байна.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

5.7. 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. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **ихээхэн хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 142: ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
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 13.1-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 Монгол Улсын 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.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
13.2	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх,	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	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай

	<p>урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж байна.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	
13.3	<p>Хүсээгүй жирэмслэлт, бэлгийн замын халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийг хүч хэрэглэх, тулган шаардах буюу аливаа арга, хэлбэрээр зөрчихийг хориглоно.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай</p>
13.4	<p>Эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг нөхөн үржихүйн болон эрүүл мэндийн чиглэлийн бусад сургалт, сурталчилгаанд оролцох, үзлэг, шинжилгээнд хамрагдахад саад учруулахыг хориглоно.</p>	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай</p>

		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.	
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. 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.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
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	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

		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.	
13.	Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ дундаас доогуур.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд 1 заалтын хувьд тодорхой хэмжээний, 5 заалтын хувьд ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай.

Хүснэгт 143: Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Дүгнэлт
5.1.1.	жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрх тэгш байх нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой хэмжээнд хангагдаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилтийн түвшинд хангалттай бус байна.
5.1.2.	ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж, олон нийтийн мэдлэг, хандлага, дадлын дутагдалтай байдлаас шалтгаалан эрүүл мэндийн үйлчилгээнд ялгаварлан гадуурхалт оршсоор байна.
5.1.3.	төрийн хариуцлагын зарчим	Төрөөс бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй байна.
5.1.4.	жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	Хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлд сүүлийн жилүүдэд ихээхэн ахиц дэвшил гарчээ.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	Эрүүл мэндийн салбарын хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдал нэмэгдэж ахиц дэвшил гарчээ. Гэхдээ хуулийн хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэх, цаашдын бодлого хөтөлбөрийг төлөвлөж хэрэгжүүлэхэд судалгаа, мэдээлэл хангалттай бус хэвээр байна.

Үнэлгээний үр дүнд үндэслэн хуулийн заалт тус бүрээр өгч буй санал, зөвлөмж:

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

1. Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2020 оны 99 дүгээр захирамжийн хавсралтаар батлагдсан “Эрэгтэй, эмэгтэй хүний дундаж насжилтын 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.

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.

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 хэмжээнд²⁰⁴ 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.

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, есвөр 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.

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.

²⁰⁴ 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.

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.

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.

5.8. 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. Цаашид зорилтот түвшинд хүргэхийн тулд **ихээхэн хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай** болж байна.

Хүснэгт 144: ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ

ДД	Заалтууд	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд гаргах хүчин чармайлт
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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

		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.	
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 14.2-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 14.2 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.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай
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 дэвшилтэй 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.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай
14.4	Эх, эцэг хүүхдэдээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоо болон жендэрийн эрх	Хэрэгжилтийн үр дагавар төдийлөн сайн байсангүй. Монгол Улсын төрөөс сүүлийн жилүүдэд нийгмийн хөгжлийн тулгуур багана болсон гэр бүлийн тогтвортой байдлыг хангах,	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай

	тэгш байдлын тухай ойлголт, хүнийг хүйсийн шинжээр үл ялгаварлах үзэл, зан үйлийг өөрсдийн үлгэр дуурайл, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүрэгтэй	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.	
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.	Тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт шаардлагатай
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.	Ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай
14.	Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ дунд түвшинд.	Зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд 3 заалтын хувьд тодорхой хэмжээний, 3 заалтын хувьд ихээхэн хэмжээний хүчин

чармайлт
шаардлагатай.

Хүснэгт 145: Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт

ДД	Зарчим	Дүгнэлт
5.1.1.	жендэрийн эрхийн зарчим тэгш	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр гэр бүлийн харилцаанд эрх тэгш байх, нийгмийн амьдралд оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой хэмжээнд хангагдаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилтийн түвшинд хангалттай бус байна.
5.1.2.	ялгаварлан гадуурхахгүй зарчим байх	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч нийгмийн дундах жендэрийн хэвшмэл ойлголт өөрчлөгдөхгүй хэвээр оршсоор байна.
5.1.3.	төрийн хариуцлагын зарчим	Төрөөс бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй байна.
5.1.4.	жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	Хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлд сүүлийн жилүүдэд ихээхэн ахиц дэвшил гарчээ.
5.1.5.	жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	Хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдал нэмэгдэж ахиц дэвшил гарчээ. Гэхдээ хуулийн хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэхэд судалгаа, мэдээлэл хангалттай бус хэвээр байна.

Үнэлгээний үр дүнд үндэслэн хуулийн заалт тус бүрээр өгч буй санал, зөвлөмж:

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.

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 14.1 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 7.1-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.

2. 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.
3. 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.

4. Иргэний нийгмийн байгууллагуудаас гэр бүлийн боловсролын сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа, ялангуяа албан бус сургалт сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлэх.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

Хуулийг цаашид сайжруулах хүрээнд 14.2 дахь заалтыг 14 дүгээр зүйлийн эхний заалт болгож өөрчлөх нь зүйтэй.

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

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 14.3-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.

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-ууд: 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.

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.

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.

5.9. 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),-ийн 12 дугаар зүйлийн 12.1-д заасны дагуу Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-д тусгасан боловч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг хэрхэн үнэлж, дүгнэх, тодорхойлох

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 10.5-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 Монгол Улсын 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 114.2-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 Монгол Улсын 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 7.2.2, 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 7.2.1-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 7.2-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, мэдээлэл 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 18.3.12 дэх хэсэгт заасан “шагнаж урамшуулах” тогтолцоог бүрдүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй.

Санал зөвлөмж:

1. Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ЖЭТБХТХ-ийн 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 шагнаж, 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-р 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 19.1.8 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 20.1.4-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 20.2-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 20.2-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 18.4-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 10.1, 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 10.1, 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 4.1.5, 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 10.1, 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 11.1-11.9 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 Арнштейний Иргэдийн оролцооны шат (Arnstein (1969) Ladder of Citizen Participation)²⁰⁵-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. ЖҮХ, түүний дэргэдэх Үндэсний шинжээчдийн бүлэг зэргийг

²⁰⁵ <https://www.citizenshandbook.org/arnsteinsladder.html>

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.

5.10. 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, зөрчигдсэн 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, зөрчигдсэн 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 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 26.2-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 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.

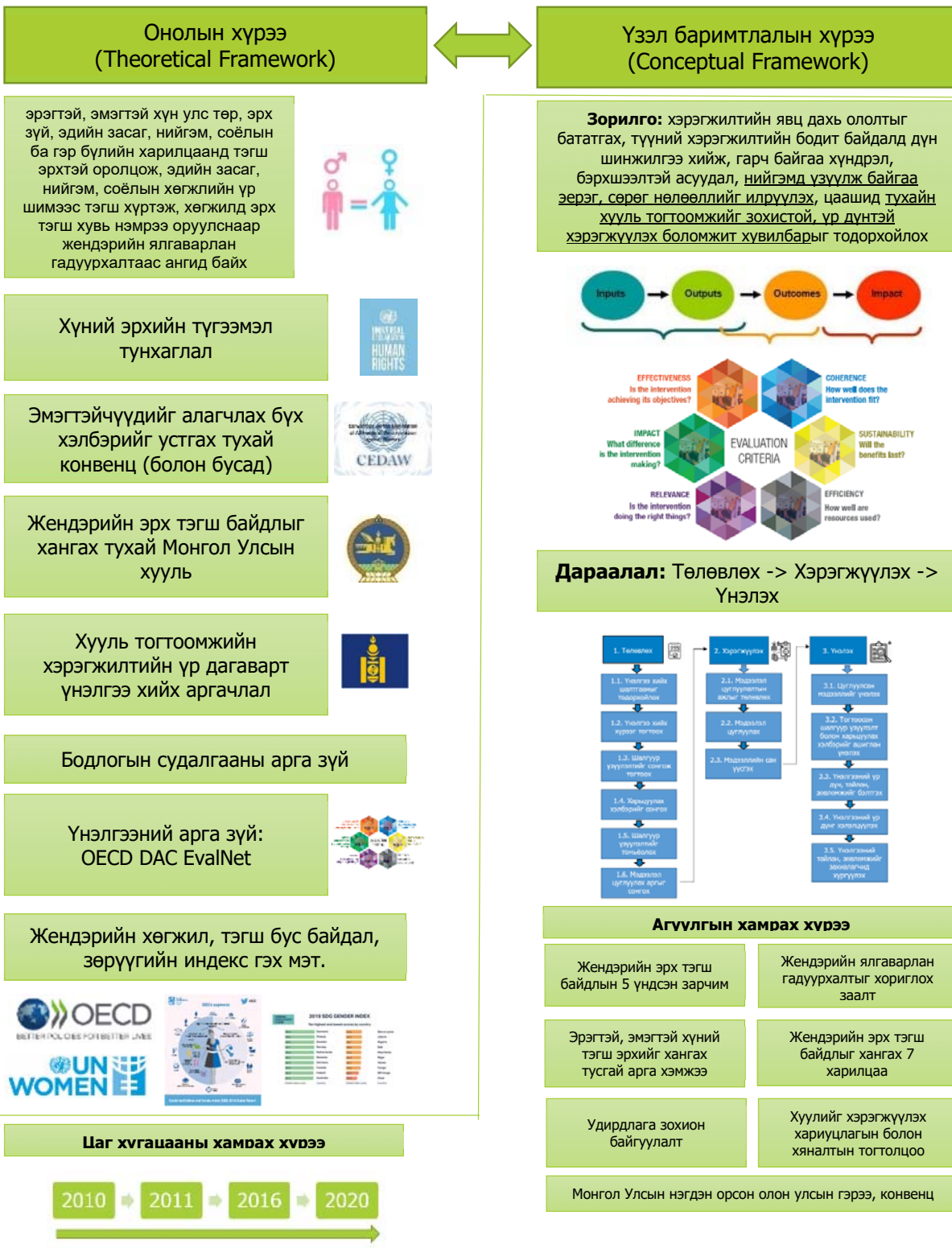
ХАВСРАЛТ 1: ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ АРГА ЗҮЙН ТАНИЛЦУУЛГА

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх зөвлөх үйлчилгээний гол зорилго нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон түүнийг дагалдан гарсан хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц дахь ололтыг бататгах, түүний хэрэгжилтийн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудал, нийгэмд үзүүлж байгаа эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, цаашид тухайн хууль тогтоомжийг зохистой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлоход оршиж байсан.

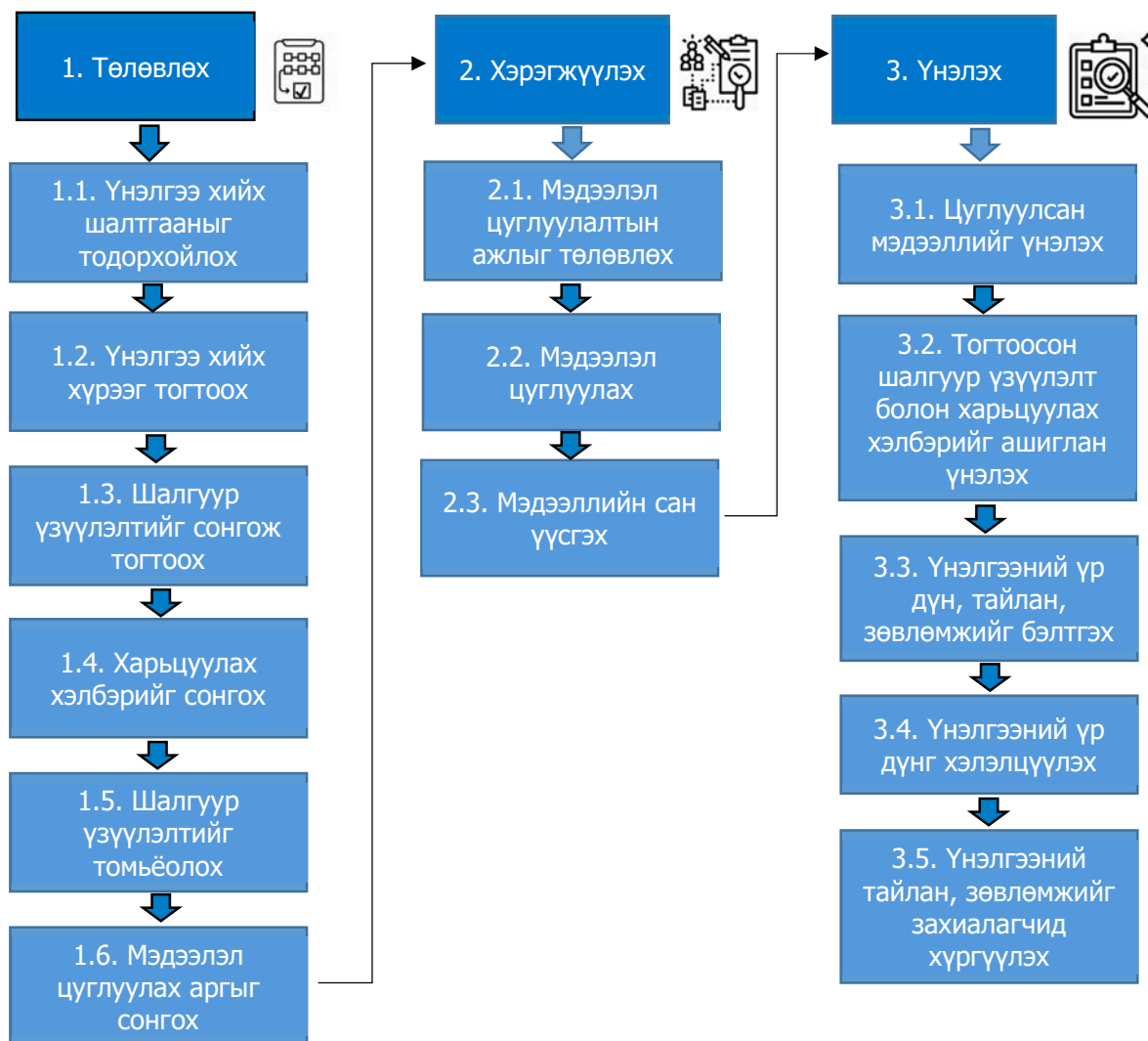
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээний Аналитик үйл ажиллагааны хүрээ (Analytical Framework)-г дараах байдлаар тодорхойлсон (Зураг 1).

Зураг 31: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний аналитик үйл ажиллагааны хүрээ (Analytical Framework)

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ



Зураг 33: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээний үе шат, дараалал



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх зөвлөх үйлчилгээний ажлыг хийхдээ дараах баримт бичгийг удирдлага болгон ажилласан. Үүнд:

1. ЖҮХАА-ны даргын баталсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх зөвлөхийн ажлын даалгавар”;
2. Засгийн 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал";
3. Засгийн 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 5 дугаар хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийх аргачлал";
4. "Гүнзгийрүүлсэн болон өгөгдлийн шинжилгээг багтаасан зах зээлийн, олон нийтийн санаа бодол болон нийгмийн судалгаа — Нэр томъёоны тайлбар болон үйлчилгээнд тавигдах шаардлага" олон улсын стандарт ISO 20252:2019 (Market, opinion and social research, including insights and data analytics);
5. Олон улсын худалдааны танхим, ЭЗОМАР-аас гаргасан Зах зээлийн, олон нийтийн санаа бодлын болон нийгмийн судалгаа, өгөгдлийн шинжилгээний олон улсын ёс

зүйн код (The ICC/ESOMAR International Code on Market, Opinion and Social Research and Data Analytics)²⁰⁶;

6. Эм Эм Си Жи Компанийн судалгааны чанарын гарын авлага гэх мэт.



ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ АЖЛЫГ ТӨЛӨВЛӨХ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх ажлын төлөвлөх үе шатанд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн:

- 1.1.1. үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох;
- 1.1.2. үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох;
- 1.1.3. шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох;
- 1.1.4. харьцуулах хэлбэрийг сонгох;
- 1.1.5. шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох;
- 1.1.6. мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох.

1.1.1. Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох:

Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилго²⁰⁷ бүхий Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 оны 2 сарын 11-ний өдөр УИХ-аар баталсан.

Хууль тогтоомжийн тухай Монгол Улсын хуулийн 51.3-д “Энэ хуульд өөрөөр заагаагүй бол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш 5 жил тутамд хийх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд дээрх хугацаанаас өмнө хийж болно” гэж заасан бөгөөд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 10 дахь жилдээ дагаж мөрдөж байна. Иймд уг хуулийн 51 дүгээр зүйлд заасны дагуу **Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийх цаг хугацаа нь болсон.**

Хууль тогтоомжийн тухай Монгол Улсын хуулийн 51.3-д заасны дагуу энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний аргачлал дараах агуулгыг хамаарсан:

- 51.1.1. хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц дахь ололтыг бататгах;
- 51.1.2. хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудал, нийгэмд үзүүлж байгаа эерэг, сөрөг байдлыг тодорхойлох;
- 51.1.3. зохистой, үр дүнтэй хэрэгжих, хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлох.

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ын дагуу хийсэн.

Түүнчлэн НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн 2015 оны Эх дэлхийгээ шинэчилье, 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт тусгагдсан жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхээр дэвшүүлсэн 5 дугаар зорилт, “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ын нийгмийн хөгжил дэвшилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог хангах, нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчныг бүрдүүлэх зорилт, Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилтыг

²⁰⁶ https://www.esomar.org/uploads/public/knowledge-and-standards/codes-and-guidelines/ICCESOMAR_Code_English_.pdf

²⁰⁷ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль 2011, 1-р зүйл

тус тус хэрэгжүүлэх зорилгоор “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийг Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор баталсан.

“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх зорилтын хүрээнд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд үр дагаврын үнэлгээ хийх” арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ гэж заасан нь мөн энэхүү үнэлгээг хийх үндэслэл шаардлага болж байна.

Мөн УИХ-ын 2019 оны “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай” 62 дугаар тогтоолын 7.6 заалтад “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж, Жендэрийн үндэсний хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэх” гэж заажээ.

Олон улсын түвшинд НҮБ-аас гаргасан Тогтвортой хөгжлийн 17 зорилгын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах” 5 дахь зорилгын хүрээнд 9 зорилтыг тавьсан байдаг.

Дээрх үндэсний хууль тогтоомжийн заалтууд болон олон улсын түвшинд тавьсан зорилт, зорилгууд нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийх хууль эрхзүйн үндэслэл болж байна.

Түүнчлэн үнэлгээний хүрээнд цуглуулсан судалгаа, мэдээлэлд хийсэн баримт бичгийн судалгааны үр дүнд үндэслэн дараах нөхцөл байдал үүссэн эсэхийг тодорхойлж, үнэлгээг хийх шалтгааныг нарийвчлан тодорхойлсон. Үүнд:

1. Хуулийг шүүхийн практикт хэрэглэн хэрэг, маргааныг шийдвэрлэхэд хүндрэл, бэрхшээл гарах, ойлгомжгүй, зөрчилтэй зохицуулалттай байсан эсэх, тэдгээр нь цаашид тухайн харилцаанд сөрөг үр дагавар үүсгэх шинжтэй эсэх;
2. Хуулийг хэрэгжүүлэх явцад түүний зохицуулалт бодит байдалтай нийцээгүй, тухайн харилцааг зохицуулах боломжгүй, эсхүл нийгмийн харилцааны өөрчлөлт, хөгжлөөс хоцорсон, зайлшгүй зохицуулах ёстой харилцааг хамарч зохицуулаагүй, эсхүл тэдгээрээс улбаалсан сөрөг үр дагавар бий болсон эсэх;
3. Захиргааны байгууллага эрх хэмжээнийхээ хүрээнд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх явцад хүндрэл бэрхшээл үүссэн эсэх;
4. Нийгмийн бүлэг, төрийн бус байгууллага хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой тодорхой асуудлаар түүнийг өөрчлөх, шинэчлэх, эсхүл хүчингүй болгох талаар үндэслэл бүхий санал гаргасан эсэх;
5. Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, хангах талаарх үүргээ биелүүлэхгүй байгаа буюу Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээгээр тодорхойлсон хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдөж байгаа эсэх²⁰⁸.

1.1.2. Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох:

Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн (ЖЭТБХТХ) хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээг агуулгын хувьд уг хуулийн 2-5 бүлгийн холбогдох заалтуудын хүрээнд авч үзсэн. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээг цаг хугацааны хувьд хууль батлагдаж, хэрэгжиж эхлэхийн өмнөх суурь үе буюу 2010 оноос 2019 он хүртэлх 10 жилийн хугацааны

²⁰⁸ Засгийн 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралт, "Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал"

динамик мэдээллийг хамруулан авч үзсэн. Судалгаа, статистик тоо мэдээллийн бэлэн байдлаас шалтгаалан үзүүлэлт тус бүрийн мэдээллийн цаг хугацааны хамрах хүрээ харилцан адилгүй байж болно. Хуулийн хэрэгжилтийн үзүүлэлтүүдийн гүйцэтгэлийн дараах хугацааны үечлэлээр харьцуулсан дүгнэлт хийсэн. Үүнд:

Хүснэгт 146: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний цаг хугацааны хамрах хүрээ, үечлэл

Цаг хугацаа - он	Үечлэл
2010	Хууль хэрэгжиж эхлэхийн өмнөх суурь үе
2011	Хууль хэрэгжиж эхлэх гарааны үе
2013	2013-2016 - Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хийсэн үнэлгээ
2016	Хууль тогтоомжийн тухай Монгол Улсын хуулийн 51.3-д заасны дагуу хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хийх үе – Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) хэрэгжиж эхлэхийн өмнөх суурь үе
2020	Хууль тогтоомжийн тухай Монгол Улсын хуулийн 51.3-д заасны дагуу хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хийх үе – Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хэрэгжилтийг дүгнэх хаалтын өмнөх үе

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээг үнэлгээний агуулга, субъект, цаг хугацааны хувьд авч үзсэнээр хуулийн хэрэгжилтийг “Хэн?”, “Хэзээ?”, “Юу болсон?” эсвэл “Ямар байдалтай байсан” гэдэг байдлаар тодорхойлох боломжтой болсон.

1.1.3. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүд нь уг үнэлгээний зорилгын дагуу дараах зүйлсийг тодруулахад чиглэгдсэн. Үүнд:

- 1) Хуулийн хэрэгжилтийн явц дахь ололтыг бататгах;
- 2) Гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудлыг тодорхойлох;
- 3) Нийгэмд үзүүлж буй эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх;
- 4) цаашид үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлох.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний хүрээнд хийгдэх Төрийн байгуулал, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг агуулгын хувьд тодорхойлсон.

1.1.4. Харьцуулах хэлбэрийг сонгох:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж хэрэгжсэнээр нийгмийн харилцаанд гарсан эерэг сөрөг өөрчлөлтүүдийг олж тодорхойлоход харьцуулах хэлбэрүүдийг ашигласан. Хуулийн хэрэгжилтийн шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн тоон болон чанарын үзүүлэлтүүдийг харьцуулагдахуйц буюу онооны хэлбэрт хувиргахдаа дараах аргаас сонгож хэрэглэсэн. Үүнд:

1. Бодит гүйцэтгэлийг зорилтот түвшинд эсвэл стандарт утгад харьцуулан хувь, харьцаа зэрэг үзүүлэлтийг тооцох замаар үнэмлэхүй үзүүлэлтийг харьцангуй үзүүлэлтэд хувиргах;

2. Цаг хугацааны хувьд суурь үеийг тайлант үеийн гүйцэтгэлд харьцуулах замаар цаг хугацааны хугацааны өөрчлөлтийг олж хувиар илэрхийлэх;
3. Үзүүлэлтийн бодит утга болон үзүүлэлтийн бага утга (эсвэл байж болох доод хязгаар)-ын ялгаврыг үзүүлэлтийн их утга (эсвэл хүрэх түвшин) болон үзүүлэлтийн бага утга (эсвэл байж болох доод хязгаар)-ын ялгаварт харьцуулж харьцангуй үзүүлэлтийг тооцох;
4. Чанарын үзүүлэлт тус бүрийг үнэлж оноо өгөх замаар тоон үзүүлэлтэд шилжүүлэх.

Түүнчлэн олон улсын түвшинд тооцогддог индексүүд болон бусад улс оронд хийгдсэн бусад ижил төстэй хуулийн үр дагаврын үнэлгээтэй харьцуулж авч үзсэн.

1.1.5. Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох:

Өмнөх 1.1.3 дахь хэсэгт тодорхойлсон үзүүлэлтийн бүлэг, шалгуур үзүүлэлт тус бүрийг хэрхэн тооцох аргачлалыг энэ хэсэгт томъёолж өгсөн. Шалгуур үзүүлэлтүүдийн хувьд өсөж байгаа утга нь хуулийн хэрэгжилт сайн байгааг илэрхийлэх үзүүлэлт эсвэл буурч байгаа утга нь хуулийн хэрэгжилт сайн байгааг илэрхийлэх үзүүлэлт гэх зэргээр тодорхойлсон.

1.1.6. Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох:

Өмнөх 1.1.3 дахь хэсэгт тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн мэдээллийн эх үүсвэрийг нэгтгэж багцлан дараах гурван аргыг хослуулан үнэлгээний мэдээллийг цуглуулан триангуляц хийж үнэлгээг хийсэн.

Зураг 34: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээний мэдээлэл цуглуулсан арга





ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ АЖЛЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх ажлын хэрэгжүүлэх үе шатанд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн:

- 1.2.1. мэдээлэл цуглуулалтын ажлыг төлөвлөх;
- 1.2.2. мэдээлэл цуглуулах;
- 1.2.3. мэдээллийн сан үүсгэх;

1.2.1. Мэдээлэл цуглуулалтын ажлыг төлөвлөх:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхдээ мэдээлэл цуглуулалтын дараах гурван аргыг хослуулан триангуляцийн аргыг ашиглан үнэлгээг хийсэн. Үүнд:

1. **Баримтын шинжилгээ: бэлэн байгаа судалгаа, тайлан, статистик тоо мэдээллийг цуглуулж шинжилгээ хийх.** Баримтын шинжилгээний үр дүнгээр үнэлгээг хийх шалтгаан, хамрах хүрээ, шалгуур үзүүлэлт, харьцуулалтын хэлбэр, мэдээлэл цуглуулалтын аргыг нарийвчлан тодорхойлох, судалгааны хэрэглэгдэхүүн буюу судалгааны асуулга, ярилцлагын удирдамжийг боловсруулсан. Түүнчлэн шалгуур үзүүлэлтийн гүйцэтгэл, тэдгээрийн тоон болон чанарын дүнг шууд тайлбарлахад баримтын шинжилгээний үр дүнг ашигласан. Баримтын шинжилгээний мэдээлэл цуглуулалтыг зөвлөх багийн голлох мэргэжилтнүүд буюу багийн ахлагч, холбогдох харилцааг хариуцсан мэргэжилтнүүд гардан гүйцэтгэсэн.
2. **Чанарын судалгаа:** Чанарын судалгааны хүрээнд сонгогдсон байршлуудад зорилтот бүлэг буюу иргэд, ажил олгогч, ажиллагчдын төлөөллийн дунд фокус бүлгийн ярилцлага (ФБЯ); гол мэдээлэгчид буюу гол оролцогч талууд болох бодлого боловсруулагчид, иргэний нийгмийн байгууллага, төрийн байгууллагын холбогдох албан тушаалтан, шинжээч, мэргэжилтнүүдтэй ганцаарчилсан – гүнзгийрүүлсэн ярилцлагыг хийсэн. Эдгээр ярилцлагаар хуулийн чанар үйлчлэлийн талаарх байгууллага, иргэдийн ойлголт, нийгмийн хүлээн зөвшөөрөлт, иргэдийн эрх зүйн нийцлийн түвшин зэргийг тодорхойлж, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, тэдгээрийн чанарын тайлбар, үнэлгээг тодорхойлсон. Чанарын судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг зөвлөх багийн голлох мэргэжилтнүүд буюу багийн ахлагч, холбогдох харилцааг хариуцсан мэргэжилтнүүд гардан гүйцэтгэсэн.
3. **Тоон судалгаа:** Чанарын судалгааны хүрээнд сонгогдсон байршлуудад зорилтот бүлэг буюу иргэд, ажил олгогч, ажиллагчдын дунд нүүр тулсан ярилцлагын аргаар түүвэр судалгааг хийсэн. Эдгээр ярилцлагаар хуулийн чанар үйлчлэлийн талаарх байгууллага, иргэдийн ойлголт, нийгмийн хүлээн зөвшөөрөлт, иргэдийн эрх зүйн нийцлийн түвшин зэргийг тодорхойлж, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон. Тоон судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг Эм Эм Си Жи компанийн гэрээт судлаачид гүйцэтгэсэн.

Судалгааны хамрах хүрээ, түүврийн хүрээ, хэмжээг тодорхойлох.

1. **Баримтын шинжилгээ:** Энэ хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн.

- ЖҮХ-ноос авах тайлан мэдээллийн жагсаалтыг гаргаж, хүлээн авах: үнэлгээний арга зүйг нарийвчлан тодорхойлох, үнэлгээний тайланг бэлтгэх мэдээллийн эх үүсвэр болгон ашиглах (ЖЭТБХТХ-ийн хүрээнд 2011 оноос хойш боловсруулсан жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх баримт бичгийн жагсаалт, хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн дүн шинжилгээ)

- Бусад төрийн байгууллага болон холбогдох бусад байгууллагаас гаргуулан авах мэдээллийн жагсаалт, албан бичгийн төслийг бэлтгэх: Үнэлгээнд шаардлагатай мэдээлэл, тайланг албан ёсоор гаргуулан авах.
- Бусад төрийн байгууллага болон холбогдох бусад байгууллагаас албан бичгийн дагуу мэдээллийг гаргуулан авах: Үнэлгээнд шаардлагатай хоёрдогч мэдээлэл (тайлан, мэдээ, статистик мэдээлэл) бэлэн болно.
- Баримт бичгийн судалгаанд шаардлагатай бусад мэдээллийг цуглуулах: Үнэлгээнд шаардлагатай хоёрдогч мэдээлэл (хууль, бодлого, судалгаа, үнэлгээ, дүн шинжилгээ, нэг сэдэвт бүтээл, тайлан мэдээ, статистик мэдээлэл, олон улсын туршлага) бэлэн болно.
- Жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаарх хэвлэл мэдээллийн контентод хийсэн жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээний мэдээлэл тайлан.

2. Чанарын болон тоон судалгаанд газар зүйн байршлын хувьд Улаанбаатар хотын 9 дүүрэг болон болон бүс тус бүрийг төлөөлсөн нэг аймаг, нийт 5 аймгийн 10 сумыг хамруулсан.

Хүснэгт 147: Тоон болон чанарын судалгаанд хамруулсан байршил, судалгаанд хамруулсан нэгжийн тоо

ДД	Судалгаанд хамруулах байршил	Төлөөлөл	ААНБ-ын тоо	Иргэний тоо	ФБЯ-ын болон оролцогчийн тоо	ГЯ-ын тоо	Бүгд
1.	Нийслэл Улаанбаатар хотын Хан-Уул, Баянзүрх, Баянгол, Сүхбаатар, Чингэлтэй, Сонгинохайрхан дүүрэг	Нийслэл Улаанбаатар хотын төвийн 6 дүүрэг	40	200	4 (24-32)	35	284-292
2.	Нийслэл Улаанбаатар хотын Багануур, Налайх, Багахангай дүүрэг	Нийслэл УБ хотын алслагдсан 3 дүүрэг	10	50	4 (24-32)		89-97
3.	Дархан-Уул аймаг, Дархан сум (Дархан хот)	Томоохон хот	10	50	4 (24-32)	1	87-95
4.	Ховд аймаг, Жаргалант сум (аймгийн төв)	Баруун бүсийн аймгийн төв	6	30	4 (24-32)	1	62-70
5.	Ховд аймаг, Ховд сум (хөдөөгийн сум)	Баруун бүсийн аймгийн хөдөөгийн сум	4	20	-		24
6.	Өмнөговь аймаг, Даланзадгад сум (аймгийн төв)	Төвийн бүсийн аймгийн төв	6	30	4 (24-32)	1	62-70
7.	Өмнөговь аймаг, Булган сум (хөдөөгийн сум)	Төвийн бүсийн аймгийн хөдөөгийн сум	4	20	-		24
8.	Өвөрхангай аймаг, Арвайхээр сум (аймгийн төв)	Хангайн бүсийн аймгийн төв	6	30	4 (24-32)	1	62-70
9.	Өвөрхангай аймаг, Уянга сум (хөдөөгийн сум)	Хангайн бүсийн аймгийн хөдөөгийн сум	4	20	-		24
10.	Дорнод аймаг, Хэрлэн сум (аймгийн төв)	Зүүн бүсийн аймгийн төв	6	30	4 (24-32)	1	62-70
11.	Дорнод аймаг, Баян-Уул сум (хөдөөгийн сум)	Зүүн бүсийн аймгийн хөдөөгийн сум	4	20	-		24
Дүн			100	500	28 (168-224)	40	808-864

1.2.2. Мэдээлэл цуглуулалт:

ААНБ-ын түүвэр судалгаанд түүврийн төлөөлөх чадвар, бүлэг тус бүрийн төлөөллийг харгалзан үзэж, нийт 100 ААНБ-ыг хамруулсан. Судалгааны түүврийн хүрээ нь ҮСХ-ны бизнес регистрийн сан байсан бөгөөд ажиллагчдын тоо, үйл ажиллагааны чиглэл, өмчийн болон хариуцлагын хэлбэрийг харгалзан үзэж бүлэглэсэн санамсаргүй түүврийн (Stratified random sampling) аргаар түүвэрлэлтийг хийсэн.

Иргэд олон нийтийн түүвэр судалгаанд сонгогдсон байршилд оршин суудаг иргэдээс нас, хүйс, ажил эрхлэлтийн байдлыг харгалзан үзэж, квотын санамсаргүй түүврийн аргаар нийт 500 иргэнийг сонгон хамруулсан.

Фокус бүлгийн ярилцлагад ажил эрхлэлтийн байдал, нас, хүйс, гэрлэлтийн байдлыг харгалзан үзэж байршил тус бүрд (5 аймаг + УБ хотын 2 байршил (төвийн дүүрэг болон алслагдсан дүүрэг), нийт 7 байршилд) 4 удаагийн, нийт 28 удаагийн ФБЯ-ыг хийсэн. Нэг удаагийн ФБЯ-д 6-8 оролцогчийг урьж оролцуулсан. Нийт 28 удаагийн ФБЯ-д 168-224 иргэнийг оролцуулсан. Байршил тус бүрд (i) залуу гэр бүлийн эрэгтэй; (ii) залуу гэр бүлийн эмэгтэй; (iii) ахимаг насны гэр бүлийн эрэгтэй; (iv) ахимаг насны гэр бүлийн эмэгтэй гэсэн дөрвөн бүлгийн хүрээнд зохион байгуулсан. Түүнчлэн зарим байршилд гэр бүл болоогүй залуу эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ФБЯ-ыг солбилцуулан хийсэн.

Ганцаарчилсан – гүнзгийрүүлсэн ярилцлага (ГЯ)-д нийт 40 орчим оролцогчийг хамруулна. Мэдээлэл цуглуулалтыг эхлүүлэхийн өмнө ГЯ-д хамруулах оролцогчдын жагсаалтыг гарган, захиалагчийн саналыг авч тусгасан.

Судалгааны хэрэглэгдэхүүн (Survey Instruments)-ийг боловсруулах.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тоон болон чанарын судалгааны хүрээнд дараах 4 төрлийн судалгааны хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулсан. Үүнд:

1. ААНБ-аас тоон судалгааны асуулга (questionnaire);
2. Иргэдээс авах тоон судалгааны асуулга (questionnaire);
3. ФБЯ-ын удирдамж (Focus group discussion guide);
4. ГЯ-ын удирдамж (In-depth interview or Key informant's interview guide).

1.2.3. Мэдээллийн сан үүсгэх:

Тоон судалгааны мэдээллийг программд оруулах: АНУ-д боловсруулсан судалгааны мэдээллийг оруулах CSPro (Census and Survey Program) программыг ашигласан.

Тоон судалгааны мэдээллийг боловсруулах, шинжилгээ хийх

1. Чанарын судалгааны мэдээллийг кодлох, компьютерт шивж оруулах, ярилцлагын протоколыг баримтжуулсан.
2. Тоон судалгааны мэдээллийг SPSS болон STATA программ ашиглан боловсруулсан.

Бэлэн болсон мэдээллийн үр дүнг нэгтгэн боловсруулахдаа IBM SPSS Statistics 20 программыг ашиглан холбогдох статистикийн шинжилгээг хийн, хүснэгт графикуудыг боловсруулсан.



ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх үе шатанд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн:

- 1.3.1. цуглуулсан мэдээллийг үнэлэх;
- 1.3.2. Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээг хийх;
- 1.3.3. үнэлгээний үр дүн, тайлан, санал зөвлөмжийг бэлтгэх;
- 1.3.4. үнэлгээний үр дүнг хэлэлцүүлэх;
- 1.3.5. үнэлгээний үр дүн, тайлан, санал зөвлөмжийг захиалагчид хүргүүлэх.

1.3.1. Цуглуулсан мэдээллийг үнэлэх:

Тоон болон чанарын судалгааны мэдээллийн хувьд мэдээлэл цуглуулалтын чанарын хяналтын тайланг бэлтгэж, мэдээлэл цуглуулалтын явцад гарсан хүндрэл бэрхшээл, түүнээс шалтгаалан судалгааны мэдээлэлд үзүүлэх нөлөө зэргийг тодорхойлж, цаашид үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийхэд анхаарах асуудлыг тодруулж өгсөн.

Долоон харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ хуулийн заалт тус бүрийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг тодорхойлох үзүүлэлтийн системийг дараах зарчмыг баримтлан боловсруулж ашиглалаа.

- Хуулийн зүйл заалт тус бүрийн зорилго, зорилтод нийцтэй, уялдаатай байдлаар, тухайн зорилго зорилтын үр дагаврыг илэрхийлж чадах үзүүлэлтийг сонгох.
- Сонгон авсан үзүүлэлтийн мэдээллийн эх үүсвэр нь тогтмол байнгын захиргааны болон албан ёсны статистик мэдээлэл болон судалгаа байх.
- Аргачлал арга зүй үндэсний болон олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, олон улсын түвшинд болон цаг хугацааны хувьд харьцуулалт хийх боломжтой гэх мэт.

Цаашид энэхүү үзүүлэлтийн системийг сайжруулан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт жил бүр үнэлэлт дүгнэлт хийх боломжтой.