



**УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ**

ТӨСӨЛ

**ГЕОЛОГИ, УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОС, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР
БАРИМТЛАХ БОДЛОГО**

2019-2026 ОН

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТОВЧ ТАЙЛБАР

Жендэр: улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлага.

Жендэрийн эрх тэгш байдал: эмэгтэй, эрэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах /Gendermainstreaming/: амьдралын бүхий л хүрээнд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах үйл явц ба стратеги. Аливаа бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээг болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарах үйл явц, стратеги.

Жендэрийн мэдрэмжтэй байдал: эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, мөн хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадвар.

Жендэрийн хэвшмэл үзэл: улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлага;

Жендэрийн статистик: жендэрийн тулгамдаж буй асуудал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлж өөрчлөхөд чиглэсэн бодлого боловсруулах үйл явц ба дүн шинжилгээ хийхэд шаардагдах хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл.

Хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл: хүйс, нас, албан тушаалаар ангилсан тоон мэдээллийг цуглуулах, тайлагнах нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх анхан шатны алхам юм. Энэ нь жендэрийн тулгамдаж буй асуудал, тэгш бус байдлыг илрүүлэхээс гадна тухайн үйл явц нь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний хүртээмж, салбарын эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн оролцоо, байгууллагын үйл ажиллагаанд анализ хийхэд чухал ач холбогдолтой.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв: нийгэмд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, төлөвлөлтийг дэмжсэн, түүнийг хэрэгжүүлэх төсөв, салбар, байгууллагын жендэрийн чадавхийг сайжруулахад зориулагдсан тусгайлсан төсөв, тодорхой бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны төсөв гэсэн хэлбэрүүдээр хэрэгжинэ.

Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдал: эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны гэр бүлдээ хүлээх үүрэг, хариуцлага, эмэгтэйчүүдийг албан тушаал дэвшихэд саад болж буй хүчин зүйлс, эсвэл бага цалин хөлстэй ажилд ороход хүргэж буй шалтгаан, эрэгтэйчүүдийн хувьд гэр бүлдээ оруулах хувь нэмэр, чадавхыг хязгаарлах, эрүүл мэндтэй холбоотой эрсдлийг бий болгож буй хүчин зүйлсийг илрүүлэн бодлого төлөвлөлтөд харгалзан тусгах нь нэн чухал. Иймд ажил-ар гэрийн амьдралын төлөвлөлт, тэнцвэрт байдлыг харгалзсан бодлого нь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь шаардлагын нэг юм.

Жендэрийн дүн шинжилгээ: бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нь нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэх, оролцоо болон ашиг хүртэх тэгш боломжийг тэдэнд бий болгож байгаа эсэхийг үнэлэн судалж, анхааран тооцох үйл явц. Жендэрийн шинжилгээг хийхдээ

хүйсээр ангилсан тоон мэдээллээс гадна бодлогын дүн шинжилгээ болон чанарын судалгааны арга зүйг хавсран ашиглана.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит: жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагааны түвшинд нэвтрүүлэхэд хэрэглэх хүлээн зөвшөөрөгдсөн аргачлал юм. Энэ нь жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого, хөтөлбөр, бүтэц зохион байгуулалтдаа бодит үр дүнтэйгээр тусган хэрэгжүүлэх, энэ явцад байгууллагын хүрээнд суралцах үйл явцыг дэмжих, түүнийг байгууллага, салбар нэгж, ажилтны түвшинд үнэлэхэд чиглэдэг.

Жендэрийн хяналтын хуудас: аливаа бодлого хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-үнэлгээний шатанд жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх ажлыг хариуцан ажиллаж буй байгууллагад хэрэглэж буй төслийн үйл явцын жендэрийн нөхцөл байдлыг шалгах асуулт, эсхүл үзүүлэлтийн жагсаалт.

Жендэрийн үзүүлэлт: жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилтийг хэмжих тоон болон чанарын үзүүлэлт. Жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлт нь хувь хүн болон өрхийн түвшинд арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсний үр дүнд гарсан дэвшлийг хэмжихэд түлхэц болно.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт: улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүй.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл: жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхүй.

Бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл: НҮБ-ын тодорхойлолтоор “бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл”-ийг өөрөөс сул дорой байдал, албан тушаал, эсхүл илтгэлцлийг ашиглан бэлгийн сэдлээр ашиг хонжоо олох, нийгмийн эсхүл улс төрийн зорилгоор хийгдэж буй үйлдэл, эс үйлдэхүй хэмээжээ. Энэ нь аж ахуйн нэгжийн хувьд эн тэргүүнд анхаарах асуудал бөгөөд ажлын байранд энэхүү мөлжлөг, хүчирхийлэл үйлдэгдэж болох бөгөөд түүнчлэн орон нутгийн иргэд өртөх магадлалтай.

Жендэрийн практик хэрэгцээ: энэ нь нөөц баялгийн хязгаарлагдмал хүртээмж, өдөр тутмын амьдралын нөхцөл байдалд илэрдэг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцох, хангах явдал.

Жендэрийн стратегийн хэрэгцээ: эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, орон нутагтаа болон нийгэмдээ эзэлж буй ялгаатай байр суурьтай холбоотой бөгөөд эдгээрийг илрүүлж, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн өргөн хүрээтэй бодлого, төлөвлөлт явуулах шаардлагатай.

Жендэрийн оролцоо: жендэрийн оролцоог хангах гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл тэнцвэртэй байхаас гадна тэдгээрийг тэгш оролцох боломжийг бий болгох. Тухайлбал, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн харьцаа тэгш боловч ажиллах хүчний оролцоог тэгш хангаагүй компани нь эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнууд санал бодлоо хуваалцдаг, саналыг сонсдог, баг болон удирдах албан тушаалд томилогдох боломжийг олгож буй компаниудтай харьцуулахад ашиг орлого бага байдаг.

Жендэрийн олон янз байдал: энэ нь жендэрийн бүх төлөөллийг оруулах асуудал бөгөөд жендэрийн оролцоо гэсэн ойлголттой ихээхэн холбогдох боловч 2 өөр ойлголт юм. Олон янз байдалд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн төлөөллөөс гадна тэдний эрх мэдэл, нөлөөлөл, байр суурийг мөн хамааруулдаг.

Цагийн ядуурал: олон цагаар ажиллахаас өөр сонголтгүй байх.Тухайн хүн олон цагаар ажиллаж цаг, мөнгөний ядууралд орж, эсхүл ажиллах цагаа багасгаснаар мөнгөний ядууралд орж ядуурлын доод түвшнээс доогуур амьдрах. Эмэгтэйчүүд нь эрэгтэйчүүдээс илүүтэй цагийн ядууралд өртдөг бөгөөд тэд гэр бүлийн ажил, гэр бүлийн гишүүдийг асрах зэрэг хөлсгүй хөдөлмөрт ихэнх цагаа зарцуулдаг. Энэ нь тэднийг илүү үр бүтээлтэй, зах зээлийн бизнес эрхлэх, эсхүл өөрийн сонирхсон ажлаа хийх, ахиж дэвших, чадавжих боломж, чадварыг нь хязгаарладаг.

Нийгмийн лиценз: нутгийн иргэд тухайн орон нутагт уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулахыг хүлээн зөвшөөрөх эсэх үйл явц. Нийгмийн лицензийг нутгийн иргэд “олгох” боловч энэ нь үргэлжилсэн байнгын үйл явц байдаг. Уул уурхайн компаниуд нь нутгийн иргэд тухайлбал, эмэгтэй, эрэгтэй, цөөнх, эмзэг бүлгийн гишүүдтэй хамтран ажиллаж тэдний өргөн дэмжлэгийг авахгүйгээр үр өгөөжтэй ажиллах боломжгүй;

Байгалийн нөөцийн үйлдвэрлэл /салбар/: энэхүү ойлголтод газрын тос, байгалийн хий, уул уурхайн үйлдвэрлэл, эдгээр үйлдвэрлэлийг явуулж байгаа компани, тэдгээрийн гэрээт болон туслан гүйцэтгэгч компани, металл, эрдэс баялаг, агрегатын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж хамрагдана.

Нөлөөллийн бүс: тухайн төсөл хэрэгжсэнээр байгаль орчин, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх нөлөөллийг ойлгоно. Энэ нөлөөлөл нь эерэг эсвэл сөрөг байж болно. Үүнийг БОНБҮ-ний тухай хуульд эрүүл мэндийн, байгаль орчны, нийгэм, эдийн засгийн мөн стратегийн болон хуримтлагдах байдлаар нь тогтоосон байдаг. Эдгээрт үзүүлэх сөрөг нөлөө, нүүлгэн шилжүүлэх харилцааг АМТХ-д тодорхой заасан, үндэсний болон олон улсын бодлого стандартаар хуульчлагдсан ойлголт, нэр томъёо юм.

Ёс зүйн дүрэм: байгууллага, хувь хүмүүсийн түвшинд мөрдөх биеэ хэрхэн авч явах талаарх хэм хэмжээ, зарчмыг тусгасан акт. Уул уурхайн компаниуд нь компанийн зүгээс мөрдөх ёс зүйн дүрмийг, тухайлбал жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний дотор ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх чиглэлээр дэлгэрэнгүй журмыг боловсруулах шаардлагатай. Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт-үнэлгээ хийх үйл ажиллагаанд ёс зүйн дүрмийг байгууллага, хувь хүний түвшинд тус бүр гарын үсэг зуран хэрэгжүүлнэ. Компанийн ёс зүйн дүрэмд хувь хүн гарын үсэг зурснаар тэрээр өөрийн үнэ цэнэ, үйлдэлдээ давхар хариуцлага хүлээж байгаа юм.

Хөдөлмөрийн нөхцөл: Хөдөлмөрийн тухай хуульд “хөдөлмөрийн нөхцөл” гэж хөдөлмөрлөх явцад ажилтны ажиллах чадвар, эрүүл мэндэд дагнасан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчны хүчин зүйлийг хэлнэ.

Ажлын байран дахь эрсдэл, эрсдлийн үнэлгээ: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд “ажлын байран дахь эрсдэл” гэж иргэнийг үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчинд хүргэж болзошгүй ажлын байрны нөхцөлийг; “эрсдэлийн үнэлгээ” гэж ажлын байрны эрсдэлд үнэлэлт өгөх үйл явц юм.

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Монгол Улс хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлж, эх орондоо иргэний ардчилсан нийгмийг цогцлуулан хөгжүүлэхийг зорин буй цөөн хүн амтай, өргөн уудам нутагтай, хүн амын нягтрал багатай, нүүдлийн болон суурин соёл иргэншил хосолсон, байгалийн асар их нөөц бүхий хөгжиж буй орон билээ.

Монгол Улс 2030 онд нэг хүнд ногдох орлогоороо дунд орлоготой орнуудын тэргүүлэх эгнээнд хүрсэн, тогтвортой өсч байгаа эдийн засгийн олон салбартай, нийгмийн хүрээнд дундаж болон чинээлэг дундаж давхарга давамгайлсан, экологийн тэнцвэртэй байдлыг хадгалсан, тогтвортой ардчилсан засаглалтай улс болохыг зорьж буйгаа “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”- д тодорхойлсон.

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбар сүүлийн 10 шахам жил дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ)-ний 23 орчим хувь, нийт экспортын орлогын 80 орчим хувийг тогтмол дангаар бүрдүүлж байсан бол 2017-2018 онд 2,2 их наяд төгрөг улсын төсвийн урсгал орлогод төвлөрүүлсэн нь энэ салбар МУ-ын эдийн засгийн голлох салбар болж байна.

Байгалийн баялагт тулгуурласан эдийн засгийн хөгжилтэй орны хувьд дээрх зорилтыг хэрэгжүүлэх хөрөнгийн эх үүсвэр, тэргүүлэх салбарыг геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарыг гэж үзэж байна. Иймд салбарын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож, хэрэгжүүлэх замаар салбарын тогтвортой хөгжилд оруулах хувь нэмрийг илүү бодитой нэмэгдүүлэх, үүний тулд салбарын нөөц чадавхыг сайжруулах, нийгмийн болон хүрээлэн буй орчинд үзүүлэх нөлөөллийг багасгах, нийгмийн бүлгүүд, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцооны боломжуудыг тэлэх шаардлага үүсч байна. Хөгжил тогтвортой байхын тулд хүний эрхэд суурилсан байх ёстой бөгөөд нийгмийн ялгаатай бүлгүүд ялангуяа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хөгжлийн бодлого тэгш хүрч тэдний амьралын чанарт үр шимээ өгч байх ёстой.

Даяарчлагдаж буй дэлхий нийтийн хөгжлийн үйл явцад нийт хүн амын идэвхтэй оролцоо чухал бөгөөд тэдний зүгээс хувь нэмрээ оруулахад нь тулгарч буй сорилт, бэрхшээлийг даван туулахад дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатайг олон улсын хамтын нийгэмлэг хүлээн зөвшөөрч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд-2030” (ТХЗ)-ын “эдийн засгийн өсөлт”, “ядуурлыг устгах”, “ тэгш бус байдлыг бууруулах”, “ тогтвортой хот, орон нутаг”, “ хэнийг ч орхигдуулахгүй байх зарчим “ зэрэг зорилтуудаар тодорхойлж даван туулах арга замуудыг хамтдаа хэрэгжүүлж байна.

Аливаа ардчилсан, эрх зүйт төртэй улс оронд хүн амын ялгаатай байдалд суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, тэгш бус байдлын орчин байсаар байх нь ядуурлыг бууруулахгүй харин ч нэмэгдүүлдэг. Иймд Монгол Улсын тогтвортой хөгжилд нөлөө бүхий тэргүүлэх салбарын бүхий л бодлого, төсөвлөлтийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах агуулгаар тодорхойлж, нийгмийн оролцоотой салбарын сайн засаглалыг хангахад бүхий л хүч нөөцийг дайчилж, хангалттай хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай. Үүний тулд салбарын бодлого, төсөвлөлтийг жендэрийн үзэл санаа, агуулгыг багтаан тодорхойлж, баталгаажуулах шаардлага үүсч байна.

Үүний үр дүнд ТХЗ-ын ядуурлыг устгах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилтууд хэрэгжиж, мөн баримт бичигт тодорхойлсон салбарын ил тод, хариуцлагатай олборлох үйлдвэрлэл төлөвшиж, уул уурхайн салбарын өрсөлдөх чадвар нэмэгдэх боломжтой болно.

МУ-ын уур амьсгалын өөрчлөлтөд өртөмтгий эмзэг байдал, өсөн нэмэгдэж буй ядуурлын түвшин, орлогын тэгш бус хувиарлалт, техник технологийн хоцрогдол, эрчим хүч ба бусад нөөцийн үр ашиггүй, хяналтгүй хэрэглээ, мөн салбарын бодлогын болон тогтолцооны тогтворгүй байдал, хөгжлийн төлөөх салбар хоорондын уялдаагүй байдал зэрэг нь томоохон сорилт, бэрхшээл болж байна. Мөн нүүдлийн мал аж ахуй, газар тариалангийн салбартай эрдэс баялгийн салбарыг зэрэгцүүлэн ажиллахад байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн сөрөг нөлөөлөл багатайгаар хөгжүүлэх бодлого, төсөвлөлт, арга зүй дутагдалтай байсаар байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь хүний эрхийн асуудал бөгөөд түүнд ахиц дэвшил гарснаар хүний эрхийг хамгаалан хөхүүлэн дэмжинэ гэдгийг дэлхийн нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн билээ. Жендэрийн тэгш байдлыг НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд-2030” (ТХЗ)-ын эдийн засгийн өсөлт”, “ядуурлын бууруулах”, “тэгш бус байдлыг бууруулах”, “тогтвортой хот, орон нутаг”, “хэнийг ч орхигдуулахгүй байх зарчим” зэрэг зорилтуудтай уялдуулан тусгаж өгсөн бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай асуудал нь ТХЗ-д тусгалаа олсон юм. Үүний үр дүнд дэлхийн улс орнууд нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд ахиц дэвшил гаргах үүднээс жендэрийн бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлж эхлээд байна.

Монгол Улсын Засгийн газар нийгэм-эдийн засаг, соёлын хөгжлийн бүх хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст адил тэгш эрхээр хангах, жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг амлалтыг Монгол Улсын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” 2011 онд батлагдсан хууль; 2016 онд батлагдсан “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал -2030”, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017), Үндсэн хууль (1992 он)-д тус тус баталгаажуулсан юм.

Монгол Улс жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдэлжүүлэх чиглэлээр, тухайлбал Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглал (1948), Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт (1966); Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (ЭАБХУТК), (1979); Бээжингийн Тунхаглал, үйл Ажиллагааны Хөтөлбөр, (1995)(энэхүү тунхаглал нь (жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах нь дэлхий нийтийн чухайл стратеги болсон); Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ын Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор цалин хөлсний тэнцүү цалин хөлс, үл ялгаварлан гадуурхалтын тухай конвенцууд зэрэг олон улсын гэрэээ конвенцид нэгдэн орсон бөгөөд Монгол Улс НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 2007 оны чуулган дээр Уугуул иргэдийн эрхийн талаархи НҮБ-ын тунхаглалыг дэмжин ажиллаж байна.

Дэлхийн банкнаас 2018 онд хийсэн “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа”¹-ны дүгнэлтэд “Зүүн Ази, Номхон Далайн бүс нутгийн ихэнх улс орнуудтай харьцуулахад Монгол Улсад жендэрийн тэгш бус байдал харьцангуй бага байдаг. Гэсэн хэдий ч олон монгол эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэх, ажилд орох боломж нөхцлүүдийг нь хязгаарласан жендэрийн тэгш бус байдалтай тулгарсаар байна. Монгол Улсад ажиллах хүчний оролцооны түвшин эмэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад эрэгтэйчүүдийнх өндөр байсаар ирсэн. 1996-2015 оны хооронд ажиллах хүчний оролцооны жендэрийн ялгаа 4.8 хувь нэгжээс өссөөр 12.6 хувь нэгж хүртэл нэмэгджээ. Үүнээс гадна, ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн хэмжээ ажил эрхэлж буй эрэгтэйчүүдийнхээс үргэлж доогуур байсаар ирсэн. 2015 онд цалин хөлсний жендэрийн харьцангуй ялгаа 12.5 хувьтай байсан байна.

Бизнесийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо эрэгтэйчүүдийнхээс хавьгүй доогуур байгаагаас гадна эдийн засгийн өөр өөр салбаруудад ажиллаж буй эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хувьд ч мөн ялгаатай байгааг онцлон тэмдэглэсэн байна. Иймд Монгол Улсын хууль эрх зүйн орчинг шинэчлэх, ажилд авахад хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдлыг хориглох хуулийн шаардлагыг тодотгох, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бусад бодлогын хэрэгжилтийг хангах, хэрэгжилтийг хангахын тулд жендэрийн тусгайлсан шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашиглан хяналт үнэлгээг сайжруулах шаардлага үүсч байна. Ажил олгогчид, хүний нөөцийн менежерүүдэд хүний нөөцийн хөгжлийн стратегиуд, жендэрийн мэдрэмжтэй, насны ялгаатай ажил төлөвлөлтийн орчин үеийн стратегийн талаарх ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх

¹ <http://www.worldbank.org/mn/country/mongolia/publication/perceptions-of-precariousness-a-qualitative-study-of-constraints-underlying-gender-disparities-in-mongolia-labor-market>

кампанит ажил, хэлэлцүүлэг, сургалт зохион байгуулах замаар ажил олгогчид болон нийт хүн амын дундах жендэрийн хэм хэмжээ, хандлагад нөлөөлөх зөвлөмжийг Засгийн газарт хүргүүлсэн байна.

²

НҮБ-ын Хүүхдийн сангаас 2017 онд хийсэн “Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөөлөл” судалгааны дүгнэлтэд Уул уурхайн шилжин суурьшилтын нөлөөллийг хэрхэн удирдах талаар компаниудад бодлогын болон үйл явцын чиглэл өгөх, мөн уул уурхайн бодлого болон үнэлгээнд хүүхдийн эрхийг тусган хамруулахыг дэмжих шаардлагатайг дурьджээ³.

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын хороо Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлыг авч үзсэн бөгөөд тайланд тавигдах шаардлага, жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар дэвшүүлсэн хэд хэдэн зөвлөмжийг гаргасан. Тухайлбал:

33.(d) Үндэсний бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд жендэрийн төлөв байдлыг тусгах, түүнчлэн үйлдвэрлэлийн салбар, тухайлбал уул уурхайн салбарын байгаль орчин, нийгэм-эдийн засгийн үр дагаврыг арилгах талаар тусгах, эмэгтэйчүүдийг хохирогч идэвхтэй оролцоогч хэмээн зорилтот бүлэгт хамруулах

НҮБ-ын Ерөнхий Ассемблейн НҮБ-ын 2015 оны Монгол Улсын хүний эрхийн төлөв байдлын тайлан, ЭЗНСЭ-ийн хорооноос 6-р тайлангийн хүрээнд⁴ уул уурхайн салбарын шийдвэр гаргах үйл явц болон дээд түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хүчин чармайлтыг бэхжүүлэх, нөлөөллийн хэмжээ, эрчмийг үнэлж тогтоохдоо хүний эрхэд суурилсан хандлагыг нэвтрүүлэх, уугуул иргэдийн тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн хөгжих эрх, оролцооны эрхийг үнэлгээний арга зүйд нэвтрүүлэх зэрэг хэд хэдэн чиглэлээр зөвлөмжийг МУ-ын Засгийн газарт өгсөн⁵.

НҮБ-ын Хүний эрх, хүрээлэн буй орчны асуудлаарх Тусгай илтгэгч, ноён Жон Х. Нокс Монгол Улсад хийсэн айлчлалын дүгнэлтэд⁶ “ Уул уурхайн салбарт зарим тохиолдолд хуулиудыг илүү сайжруулах, бэхжүүлэх шаардлагатай байна. Жишээлбэл, орон нутгийн иргэд уурхайн үйл ажиллагаа явуулах төсөлд саналаа өгөхийн тулд тэдний хэлэлцэх цаг хугацааг сунгаж өгөх шаардлагатай. Нөхөн сэргээлтийн стандартыг ил тод болгож бэхжүүлэх шаардлагатай байна. Монгол орон нүүдэлчин малчдаараа дэлхийд алдартай. Нүүдлийн мал аж ахуй нь байгаль орчноосоо ихээхэн хамааралтай, тийм ч учраас чийглэг болон хуурай бэлчээрийг тогтвортой ашиглах нь стратегийн гайхалтай шийдэл юм. Харин нүүдлийн соёл иргэншилд нөлөөлж буй бас нэг үзэгдэл бол уул уурхайн зохисгүй, хяналтгүй үйл ажиллагаа болж байна. Энэ нь хүмүүсийн амьдралын нэн чухал нөхцөл болсон байгаль орчноо доройтуулахгүйгээр хүн амынхаа эдийн засгийн байдлыг үргэлжлүүлэн сайжруулахын тулд байгалийн баялагаа хэрхэн яаж зохистой ашиглах вэ, өөрөөр хэлбэл, жинхэнэ тогтвортой хөгжилд хэрхэн яаж хүрэх вэ гэдэгт оршино” гэдгийг онцлон тэмдэглэсэн байна.

ХЭҮК-оос 2018 онд “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ” хийсэн байна. Тус үнэлгээний тайланд “...Нүүрс тээвэрт олон хоногоор ажиллах, ажлын нөхцөл, ачааллаас сэтгэлзүйн хямралд орох, архи хэтрүүлэн хэрэглэх,

² Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа.2018. Дэлхийн банк.

³ https://www.unicef.org/mongolia/Uul_uurkhaigaas_uudsen_shiljilt_hudulguun_Mon_sml.pdf

⁴ <http://www.mn-nhrc.org/index.php?do=cat&category=37>

⁵ <http://www.upr-mongolia.mn/>

⁶ <http://mn-nhrc.org/eng/>

амрах хугацаандаа архи уудаг зэрэг шалтгаанаар гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх явдал нэмэгдэх эрсдэл байна”... “Тавантолгойн бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэхтэй холбоотой үйл ажиллагааны улмаас хүний эрх зөрчигдөж байгаа асуудлыг УИХ-ын Хүний эрхийн дэд хороогоор хэлэлцүүлж, хүний эрхтэй холбоотой зөрчлийг арилгах ажлын явцын талаар улирал бүр тайлагнахыг үүрэг болгох”; “Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журам, стандартыг мөрдөхгүй, хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлэхгүй байгаагийн улмаас хүний амь нас, эрүүл мэнд, хөдөлгөөний аюулгүй байдалд хохирол учруулж, хүний эрхийн зөрчил гаргасаар буй тус бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагаа эрхэлж буй байгууллага, аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагааг зогсоох шаардлагыг хүргүүлэх, улмаар одоогийн нөхцөл байдлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн өргөн цар хүрээтэй, харилцан уялдаатай арга хэмжээг төрийн холбогдох байгууллага, уурхайн компаниуд, бусад аж ахуйн нэгжүүд авч хэрэгжүүлэхийг даалгах, хэрэгжилтийг үнэлэхийг” зөвлөсөн байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд (2017-2021 он) яам тус бүр үндэсний болон орон нутгийн түвшний байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөв боловсруулах үүрэгтэй байдаг. Энэхүү зорилгын хүрээнд Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн Төрийн нарийн бичгийн даргын “Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ” хийх ажлыг зохион байгууллаа. Уг судалгаагаар салбар дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага, тэгш бус, бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний үйл явцад жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах арга зүйг салбарын хэмжээнд хангалтгүй гэж үзсэн. ЖНУ-ний үр дүн нь дээрх НҮБ-ын тайлангуудын дүгнэлтийг баталгаажуулж байна. Энэхүү судалгаа нь, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь жендэрийн нөлөөллийн асуудлыг цогцоор нь судалж, нөлөөллийг илрүүлэх, хууль тогтоомж, бодлого, практикт жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Засгийн газар, төрийн төв болон нутгийн захиргааны байгууллага, уул уурхайн аж ахуйн нэгж, эрдэм шинжилгээний байгууллага, мэргэжлийн холбоод, төрийн бус байгууллагуудын түвшинд нарийвчлан судалж бодлогын зөвлөмжийг гаргасан. Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам нь дээрх судалгаагаар нөхцөлд байдлыг тогтоож цаашид геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг тодорхойлж, Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал -2030, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөө (2017-2021), МУ-ын нэгдэн орсон ОУ-ын гэрээ, конвенцоор хүлээсэн үүрэг, өгөгдсөн зөвлөмжүүдийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор энэхүү бодлогын баримт бичгийг боловсрууллаа.

Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого нь зөвхөн салбарын хүний нөөцийн хөгжил, нийгмийн үр өгөөжийг дээшлүүлэхэд төдийгүй эдийн засгийн үр өгөөжийг бий болгоно. Тус салбар нь Монгол Улсын эдийн засгийн хөгжлийн хамгийн чухал салбар хэвээр байгаа бөгөөд одоогоор нийт экспортын 80%, ДНБ-ний 25% -ийг эзэлж байна. Ашигт малтмал, геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн олборлох болон боловсруулах салбар нь “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ийн г хэрэгжилтэнд хувь нэмэр оруулахад онцгой үүрэг гүйцэтгэх ба ялангуяа урт хугацааны дундаж эдийн засгийн өсөлтийг 6.6% -иас багагүй байлгах, дундаж орлоготой орнуудын тоонд байх, олон салбарын тогтвортой эдийн засаг; дунд болон дунд орлоготой нимигмийн ангиу давхаргыг бий болгоход чухал ач холбогдолтой.

Сүүлийн үеийн нотлох баримтуудаас харахад жендэрийн тэгш байдлыг хангахад гарч буй ахиц дэвшил нь ДНБ, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, үйл ажиллагааны үр ашиг, санхүүгийн хүртээмжийг сайжруулах, олон нийтийн харилцаа сайжруулах, эрсдлийг бууруулах, цочролд хүргэх зэрэг уян хатан байдлыг бий болгодог. Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн хооронд

жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь Монгол улсын тус орны баялаг нөөц баялгийг тэгш хувиарлах, ил тод байдал, шударга ёсыг тогтооход хувь нэмэр оруулна.

Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын зорилго нь салбарт хөрөнгө оруулагч, байгууллага, ААН, бусад оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, гэрээ хэлцэл бодитой, үр ашигтай болж тогтвортой хөгжлийг хангахад дэмжлэг болж, салбарт итгэх итгэл, түншлэлийг баталгаажуулах оршино.

Гэвч геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбар нь эмэгтэй ажиллах хүчин бага шингээдэг, байгалийн хэвлийд байрлах нөөцийг ашиглах онцлогоос хамаарч хүрээлэн буй орчинд зайлшгүй өөрчлөлт нөлөөлөл үзүүлдэг, химийн бодис хэрэглэх шаардлага гардаг, илүү мэргэшсэн техникийн хэллэгээр бодлого тодорхойлогддог, гадаад зах зээлээс хамааран тогтвортой байдал шалтгаалах зэргээрээ бусад салбараас онцлогтой тул тэр бүр жендэрийн асуудлыг бүрэн цогц тусган хэрэгжүүлэхэд зарим талаар хязгаарлагдмал гэдгийг онцлон тэмдэглэж байна. Гэсэн хэдий ч аль болох судалгаагаар нөхцөл байдлыг тогтоож, боломжит хүрээг тогтоож, ОУ-ын болон үндэсний хууль тогтоомж, заавар зөвлөмжийн хүрээнд геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг манлайлан тодорхойлж хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гаргаж байна.

Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг бусад салбарын бодлоготой харилцан уялдуулан хөгжүүлнэ. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь салбарт жендэрийн талаар баримтлах зарчим, чиглэлийг тодорхойлж, байгууллага, ААН, оролцогч талуудын удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгоход чиглэх бөгөөд тэдгээр нь эрдэс баялгийн салбарын хууль тогтоомж, дунд, урт хугацааны хөтөлбөр, дэд хөтөлбөр, төсөвлөлтөд тусгагдан хэрэгжинэ.

ХОЁР. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО

2.1. Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын бодлого, эрх зүйн орчныг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчилж, жендэрийн хэвшмэл ойлголт хандлагыг өөрчлөх, байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, нөлөөллийн бүсэд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, салбарын үр шимийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, бүх хүрээнд хамтын ажиллагаа түншлэлийг хөгжүүлэх замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахад энэхүү бодлогын зорилго оршино.

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ

3.1. Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд :

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 чадавхийг бэхжүүлэх.

Хүлээгдэж буй үр дүн: Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавхи бэхжинэ. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний болон олон улсын гэрээ, конвенцийн хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарна.

3.1.2. Салбарын төр болон хувийн хэвшлийн бүх түвшинд зохистой, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, салбарын яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны захиргааны бүх хүрээнд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах, хувийн хэвшлийн албан ба албан бус салбарт эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн "тусгай арга хэмжээ" болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.

Хүлээгдэж буй үр дүн: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хүйсийн төлөөллийн квот хангагдаж, ажлын байрны жендэрийн ялгаварлал, ар гэрийн сөрөг нөлөө арилж, жендэрийн тэнцвэрт байдлын стандарт бий болно. Салбар, дэд салбаруудын ашгийг үндэсний, орон нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, бүтээмж өсөж, хувийн хэвшлийн ашиг орлого нэмэгдэнэ.

3.1.3. Салбарын ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг салбарт ажиллагч, оролцогч, сөрөг нөлөөнд өртөгч, бусад бүх тал болон олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх.

Хүлээгдэж буй үр дүн: Салбарт жендэрийн тулгамдсан асуудлыг гүнзгий ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө. Салбар, дэд салбар дахь эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээл, тэгш бус байдлын саад тотгор багасна/арилна.

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

Хүлээгдэж буй үр дүн: Жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлогыг төсөв, хөрөнгө оруулалт, бодлого, техникийн тусалцаагаар дэмжих төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн институци, олон улсын ба үндэсний түвшний таатай орчин бүрдэнэ.

ДӨРӨВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА

Бодлогыг 2019-2026 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

Эхний үе шат буюу 2019-2022: Энэ үе шат нь Засгийн газраас 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр"-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

Хоёрдахь үе шат буюу 2023-2026: Энэ үе шат нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн зүзэл баримтлал -2030"-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

ТАВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨСӨВ, ХӨРӨНГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР

Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ. Үүнд:

- Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;
- Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө;
- Хувийн хэвшлийн хандив, тусламжийн хөрөнгө
- Бусад .

Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

ЗУРГАА. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

Бодлогын хэрэгжилтийг УУХҮЯ-ны Төрийн нарийн бичгээр ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна. Жендэрийн эрх тэгш байдлын үр дүнг чанар болон тоон үзүүлэлтийг ашиглан тайлагнана.

Уул уурхай хүнд үйлдвэрийн яам нь бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Бодлогын хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үр дүнгийн тайланг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулна. Энэхүү бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилт болон ил тод байдал, хариуцлагын дээшлүүхийн тулд тайланг яамны албан ёсны вэб хуудсаар дамжуулан олон нийтэд танилцуулах ажлыг Жендэрийн салбар зөвлөл хариуцана.

Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар үе шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

**ДОЛОО. ГЕОЛОГИ, УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОС, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРТ
ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫГ (2019-2026 ОН)
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

Зорилго:

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын бодлого, эрх зүйн орчныг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчилж, жендэрийн хэвшмэл ойлголт хандлагыг өөрчлөх, байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, нөлөөллийн бүсэд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, салбарын үр шимийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, бүх хүрээнд хамтын ажиллагаа түншлэлийг хөгжүүлэх замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, Жендэрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахад энэхүү бодлогын зорилго оршино.

Зорилт 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 чадавхийг бэхжүүлэх

Хүрэх үр дүн:

Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавхи бэхжинэ. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний болон олон улсын гэрээ, конвенцийн хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарна.

2019-2021		2022-2026		Хариуцах байгууллага	Хамтрах байгууллага
Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт		
1.1. Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актад жендэрийн үнэлгээ хийх	1.1.Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актад жендэрийн үнэлгээ бүрэн хийгдсэн байна.	1.1. Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актыг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгох	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн акт жендэрийн үзэл баримтлалтай болсон байна. Бүх баримт бичгийн дагалдах заавар маягтад жендэрийн агуулга бүрэн туссан байна.	Салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага/ ТЗТБ/, Ашигт малтмал, газрын тосны газар (АМГТГ)	Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) Төрийн бус байгууллага (ТББ) Мэргэжлийн холбоод

<p>1.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын онцлогт нийцүүлэн боловсруулах, турших, нэвтрүүлэх</p>	<p>1.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлал боловсрогдсон байна. Эхний ээлжинд ТЗТБ, агентлаг, төрийн өмчит болон хувийн ААН, байгууллагад туршсан байна.</p>	<p>1.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын бүх байгууллага, ААН нэвтрүүлэх</p>	<p>1.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын бүх байгууллага, ААН нэвтрүүлж хэвшсэн байна.</p>	<p>1.2. ТЗТБ, АМГТГ</p>	<p>1.2. Сангийн Яам (СЯ), Үндэсний хөгжлийн газар (ХХГ) ЖҮХ, ТББ, Мэргэжлийн холбоод, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p>
<p>1.3. Салбарын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал боловсруулж, турших</p>	<p>1.3. Салбарын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал нэвтрүүлсэн байна. Эхний ээлжинд ТЗТБ, агентлаг, төрийн өмчит болон хувийн ААН, байгууллагад туршин хэрэгжсэн байна.</p>	<p>1.3. Аргачлалын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгон, салбарын түвшинд бүрэн хэрэгжүүлэх</p>	<p>1.3. Аргачлал боловсронгуй болж, салбарын түвшинд нутагшсан байна.</p>	<p>1.3. ТЗТБ, АМГТГ</p>	<p>1.3. ЖҮХ, ТББ, Мэргэжлийн холбоод, хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p>
<p>1.4. Салбар, дэд салбарын үр шимийг үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд</p>	<p>1.4. Жилд 1-2 удаа сургалт, семинар зохион байгуулагдсан байна.</p>	<p>1.4. Удирдамж болон сургалтын агуулгыг боловсронгуй болгож, сургалт,</p>	<p>1.4. Салбараас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш үр шим хүртэх удирдамжийг</p>	<p>1.4. ТЗТБ, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага</p>	<p>1.4. Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам (БОАЖЯ), СЯ, ЖҮХ, ТББ, Байгууллага, ААН,</p>

<p>болон нөлөөллийн бүсийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш хүртэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар удирдамж боловсруулж, салбарын байгууллагуудад хүргүүлэн, сургалт, семинар зохион байгуулах.</p>	<p>Салбарын хэмжээнд удирдамж хэрэгжсэн байна.</p>	<p>семинарыг тогтмол зохион байгуулах</p>	<p>стандартыг болгосон байна.</p>	<p>1.5. ТЗТБ, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага</p>	<p>Мэргэжлийн холбоод, Хөрөнгө оруулагч, Салбарын Үйлдвэрчний эвлэл, Хандивлагч байгууллага</p> <p>1.5. ХЭҮК, БОАЖЯ, Эрүүл мэндийн яам (ЭМЯ), ЖҮХ, БОНБУ-ний мэргэжлийн зөвлөл, Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (ДЭМБ), Үнэлгээ, аудитын байгууллага, ААН</p>
<p>1.5. Үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх аргачлалыг боловсруулан нэвтрүүлэх, аргачлалын дагуу хүйсээр ангилсан статистик бүхий нөлөөллийн үнэлгээний тайлан гаргах</p>	<p>1.5. Жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний аргачлалыг боловсруулж нэвтрүүлсэн байна.</p> <p>Аргачлалын дагуу хүйсээр ангилсан статистик бүхий нөлөөллийн үнэлгээний тайлан гарсан байна.</p>	<p>1.5. Үнэлгээний тайлангийн дагуу үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн сөрөг нөлөөллийг бууруулах/ арилгах асуудлыг бодлого, эрх зүйн актад тусгаж хэрэгжүүлэх</p>	<p>1.5. Үнэлгээний тайлангийн дагуу үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн сөрөг нөлөөллийг бууруулах/ арилгах асуудлыг бодлого, эрх зүйн актад туссан байна.</p>		

<p>1.6. Салбарын жендэрийн салбар зөвлөл, асуудал хариуцсан ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг тодорхой болгож, удирдамжаар хангах</p> <p>1.7. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч талуудын удирдах албан тушаалтан, албан хаагч, ажилтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулж, үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш бэлтгэх.</p>	<p>1.6. Ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил үүргийг тодорхой тусгасан байна.</p> <p>1.7. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулсан байна. Үндэсний сургагч багш 30-аас доошгүй, орон нутгийн 50-иас доошгүйг бэлтгэсэн байна.</p>	<p>1.6. Салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагад бүтэц бий болгож, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн асуудал хариуцсан орон тоо бий болгох</p> <p>1.7. Сургагч багшийн сургалтын модулийг боловсронгуй болгож, үндэсний болон орон нутгийн сургагч багшийн тоог нэмэгдүүлэх, байгууллага, ААН-ийн түвшинд сургагч багш бэлтгэх.</p>	<p>1.6. Салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагад бүтэц бий болсон байна.</p> <p>Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-д жендэрийн асуудал хариуцсан 1-ээс доошгүй орон тоо бий болгож баталсан байна.</p> <p>1.7. Сургагч багшийн сургалтын модулийг боловсронгуй болгосон байна.</p> <p>Үндэсний болон орон нутгийн сургагч багшийн тоог 2 дахин нэмэгдүүлсэн байна. Байгууллага, ААН-ийн түвшинд тус бүр 2-оос доошгүй сургагч багшийг бэлтгэсэн байна.</p>	<p>1.6.ТЗТБ, СЯ, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага</p> <p>1.7. ТЗТБ, СЯ, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН, оролцогч тал</p>	<p>1.6. ЖҮХ, Байгууллага, ААН, Мэргэжлийн холбоод, ТББ</p> <p>1.7. ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хандивлагч байгууллага</p>
--	--	--	--	---	---

<p>1.8. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модулийг боловсруулж, сургалтыг тогтмол явуулах</p>	<p>1.8. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулж, удирдах албан тушаалтны 80-иас доошгүй хувийг сургалтад хамруулсан байна.</p>	<p>1.8. Удирдах албан тушаалд сонгох, томилох, дэвшүүлэх, ажлын үр дүнг үнэлэх нөхцөл шаардлага, шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээг боловсруулж тусгах</p>	<p>1.8. Удирдах албан тушаалтнууд 100 хувь сургалтад хамрагдсан байна.</p> <p>Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээ боловсруулж, нэвтрүүлсэн байна.</p>	<p>1.8. ТЗТБ, агентлаг, ТАЗ, Удирдлагын академи /УА/, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>1.8. ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p>
<p>1.9. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч тал бүр албан хаагч, ажилтанд зориулсан жендэрийн сургалтын төлөвлөгөө, модулийг боловсруулж, сургалтын төсвийг баталж, сургалтыг тогтмол явуулах.</p>	<p>1.9. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын төлөвлөгөө, модулийг боловсруулсан байна.</p> <p>Албан хаагч, ажилтны 60-иас доошгүй хувийг сургалтад хамруулсан байна.</p>	<p>1.9. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын төлөвлөгөө, модуль түүний дагуу хийгдсэн сургалтад үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.</p> <p>Сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.</p>	<p>1.9. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын төлөвлөгөө, модуль, сургалтын үнэлгээний тайлан хийгдсэн байна.</p> <p>Албан хаагч, ажилтны 100 хувь сургалтад хамруулсан байна.</p>	<p>1.9. ТЗТБ, агентлаг, ТАЗ, Удирдлагын академи /УА/, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>1.9. ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p>

<p>1.10. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН бүр худалдан авалтын бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломж олгох чиглэлээр удирдамж боловсруулж хүргүүлэн, сургалтын хөтөлбөрт аргачлалыг тусган хэрэгжилтийг хангах.</p>	<p>1.10.Удирдамж хүргэгдэж туршигдсан байна.</p> <p>ТӨК-иудын 20% бодлогыг хэрэгжүүлж хэвшсэн байна.</p> <p>Орон нутгийн эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн чадавхад нийцсэн шаардлага, босго бүхий бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх арга зүй гарч, 100 ААН-ийн сургалтад хамруулсан байна.</p>	<p>1.10.Худалдан авалтын жендэрийн агуулгатай удирдамж, сургалтын арга зүйд үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.</p> <p>ААН, байгууллага бүр энэ бодлогын хэрэгжилтийн тайлан гаргаж нээлттэй хэлэлцүүлдэг болох.</p>	<p>1.10.Жендэрийн мэдрэмжтэй изнес эрхлэгчдийг дэмжих "тусгай арга хэмжээ"худалдан авалтын бодлого эрх зүйн хувьд батгалгаажсан байна.</p> <p>Тайланг ААН, байгууллага бүр цахим сайтад нээлттэй мэдээлдэг байдал соёл болсон байна.</p>	<p>1.10. ТЗТБ, агентлаг, СЯ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>1.10. ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p>
<p>1.11.Салбарт хэрэгжүүлэх төслийн үнэлгээг нөлөөллийн бүсийн иргэдэд танилцуулахдаа хүйсээр, насны бүлгээр дагнасан хэлбэрээр санал авах удирдамж, аргачлал боловсруулж, хэрэгжүүлэх арга зүй боловсруулж сургалтаар чадавхжуулах.</p>	<p>1.11.Удирдамж, аргачлал гарсан байна.</p> <p>Үнэлгээний компаниуд, үнэлгээчин болон шинжээчийн 60-аас доошгүй хувийг сургалтад хамруулсан байна.</p>	<p>1.11. Нөлөөллийн зэрэг, эрчмийг тогтоох жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүй, сургалтын арга зүйд үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.</p>	<p>1.11.Үнэлгээний компаниуд, үнэлгээчин болон шинжээчдийг 100 хувь сургалтад хамруулсан байна.</p> <p>Тэдгээрийн хийсэн үнэлгээнд хяналт мониторинг хийж, 60 хувийг давтан</p>	<p>1.11. ТЗТБ, агентлаг, БОАЖЯ, Үнэлгээний компаниуд, БОНБУ-ний мэргэжлийн зөвлөл. Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>1.11. ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага, Үнэлгээ аудитын байгууллага, ААН</p>

			сургалтад хамруулсан байна		
--	--	--	----------------------------	--	--

Зорилт 2.

Салбарын төр болон хувийн хэвшлийн бүх түвшинд зохистой, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, салбарын яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны захиргааны бүх хүрээнд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах, хувийн хэвшлийн албан ба албан бус салбарт эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн "тусгай арга хэмжээ" болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хүйсийн төлөөллийн квот хангагдаж, ажлын байрны жендэрийн ялгаварлал, ар гэрийн сөрөг нөлөө арилж, жендэрийн тэнцвэрт байдлын стандарт бий болно. Салбар, дэд салбаруудын ашгийг үндэсний, орон нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, бүтээмж өсөж, хувийн хэвшлийн ашиг орлого нэмэгдэнэ.

2019-2021		2022-2026		Хариуцах байгууллага	Хамтрах байгууллага
Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт		
2.1 Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин, гэр бүлээс хол ээлжийн ажилтай (ростер) ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, шаардлагыг тогтоож, аргачлал, зөвлөмж батлан, салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч талууд хэрэгжүүлэх.	2.1. Нөхцөл шаардлагыг тогтоож аргачлал, зөвлөмж гарсан байна.	2.1. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх стандарт боловсруулж, батлан мөрдүүлэх.	2.1. Стандарт батлагдсан байна.	2.1. УУХҮЯ, ХНХЯ, АМГТГ, Стандарт хэмжил зүйн газар /СХЗГ/, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	2.1. ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага

<p>2.2 Салбарын түвшинд хөдөлмөрийн нөхцөлд⁷ жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөлийг⁸ бууруулах/ арилгахад чиглэсэн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх.</p>	<p>2.2. Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ хийгдсэн байна. Зөвлөмжийн 80-аас доошгүй хувь нь хэрэгжсэн байна.</p>	<p>2.2. Зөвлөмжийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, ажлын байрны стандартыг боловсронгуй болгох.</p>	<p>2.2. Стандарт шинэчлэгдсэн байна. Хэвийн бус нөхцөлд ажиллагчдын хувь 25-аас доошгүй буурсан байна.</p>	<p>2.2. УУХҮЯ, ХНХЯ, АМГТГ, МХЕГ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>2.2. ЖҮХ, Монголын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо (МҮЭХ), Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч</p>
<p>2.3. Салбарын түвшинд ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээг⁹ хийж, эрсдлийг бууруулах/ арилгахад чиглэсэн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх.</p>	<p>2.3. Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдлийн үнэлгээ хийгдсэн байна. Зөвлөмжийн 80-аас доошгүй хувь нь хэрэгжсэн байна.</p>	<p>2.3. Зөвлөмжийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, эрүүл мэндийн эрсдлийн стандартыг боловсронгуй болгох.</p>	<p>2.3. Стандарт шинэчлэгдсэн байна. ЭМ-ийн эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллагчдын хувь 50-аас доошгүй буурсан байна.</p>	<p>2.3. УУХҮЯ, ХНХЯ, АМГТГ, МХЕГ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>2.3. ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч</p>
<p>2.4. Салбарын</p>	<p>2.4. Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг жендэрийн</p>	<p>2.4. Гомдлын механизмд үнэлгээ</p>		<p>2.4. УУХҮЯ, ХНХЯ, АМГТГ, Хүний эрхийн үндэсний</p>	

⁷ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3-р зүйлийн 3.1.10. “хөдөлмөрийн нөхцөл” гэж хөдөлмөрлөх явцад ажилтны ажиллах чадвар, эрүүл мэндэд дагнасан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчны хүчин зүйлийг;

⁸ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71-р зүйлийн 71.2. Хөдөлмөрийн стандарт болон мэргэжлийн байгууллагаас хийсэн үнэлгээг баримтлан ажлын байрны хэвийн бус нөхцөлийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.

⁹ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3-р зүйлийн 3.1.7. “ажлын байран дахь эрсдэл” гэж иргэнийг үйлдвэрлэлийн осол, хүрц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчинд хүргэж болзошгүй ажлын байрны нөхцөлийг; 3.1.8. “эрсдэлийн үнэлгээ” гэж ажлын байрны эрсдэлд үнэлэлт өгөх үйл явцыг;

<p>байгууллагын дотоод журамд хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн маргааны талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох.</p> <p>2.5. Салбарын байгууллагын дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийн талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг бий болгох.</p> <p>2.6. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН - ын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангуулах зорилтот түвшнийг тодорхойлж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай</p>	<p>мэдрэмжтэй болсон байна.</p> <p>2.5. Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм болсон байна</p> <p>2.6.Зорилтот түвшнийг тодорхойлж Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 70-иас доошгүй хувьд хүргэсэн байна.</p>	<p>хийх, боловсронгуй болгож, хэрэгжилтийг хангуулах</p> <p>2.5. Гомдлын механизмд үнэлгээ хийх, боловсронгуй болгож, хэрэгжилтийг хангуулах</p> <p>2.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 100 хувь хэрэгжүүлэх</p>	<p>2.4. Механизмыг боловсронгуй болгосон байна.</p> <p>Нээлттэй тайлагнах үүрэг хуульчлагдсан байна.</p> <p>2.5. Механизм хүний эрхэд суурилсан хандлагатай боловсронгуй болсон байна.</p> <p>Байгууллага, ААН гомдол хүлээн авч шийдвэрлэсэн тайлангаа цахим хуудсаар нээлттэй болгох үүрэг хуульчлагдсан байна.</p> <p>2.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 100 хувь хэрэгжүүлсэн байна.</p> <p>Байгууллага, ААН-ийн</p>	<p>комисс (ХЭҮК), Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p> <p>2.5. УУХҮЯ, ХНХЯ, АМГТГ, ХЭҮК, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p> <p>2.6. УУХҮЯ, АМГТГ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>2.4. ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч</p> <p>2.5. УИХ-ын ХЭДХ, ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч</p> <p>2.6. УИХ-ын ХЭДХ, ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага</p>
--	--	--	---	---	---

<p>хуульд заасан квотыг хэрэгжүүлэх.</p> <p>2.7. Салбарын боловсон хүчин инженер техникийн ажилтан, мэргэжилтний тухайн салбарт эзлэх хүйсийн зохистой хувь хэмжээг салбарын онцлогт нийцүүлэх үүднээс их сургууль аж ахуйн нэгж албан байгууллагуудтай хамтран тогтвортой ажиллах.</p>	<p>2.7. Салбарын аж ахуйн нэгжүүдийн хүний нөөцийн нэгдсэн мэдээллийн сантай болж түүнд үндэслэсэн хүйсийн ялгаатай хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, төлөвлөж хэвшсэн байна.</p>	<p>2.7. Хүний нөөцийн мэдээллийн сан дээр үндэслэн боловсролын байгууллага, төр, хувийн хэвшил хамтарсан хэлэлцээр хийж элсэлт авдаг, сургалтын агуулга тодорхойлдог болох.</p>	<p>жилийн ажлыг дүгнэх шалгуур үзүүлэлтэд орсон байна.</p> <p>2.7. Салбарын боловсон хүчин, мэргэжилтнүүдийн салбарт эзлэх хувь хэмжээ хангагдсан байна.</p>	<p>2.7. УУХҮЯ, АМГТГ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>Боловсролын байгууллага</p> <p>2.7. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ), ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага,</p> <p>Боловсролын байгууллага,</p> <p>Хөдөлмөрийн бирж</p>
<p>2.8. Хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалзан мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалт, давтан сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний загвар боловсруулж салбарын байгууллагууд сургалтын төлөвлөгөөтэй болж сургалт явуулах.</p>	<p>2.8. Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний загвар боловсрогдсон байна. Салбарын байгууллагууд хүйсийн онцлогийг агуулсан сургалтын төлөвлөгөөтэй болсон байна.</p> <p>Сургалтад салбарын ажиллагчдын 60-аас</p>	<p>2.8. Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөө, загвар, сургалтад үнэлгээ хийж боловсронгуй болгох.</p> <p>Сургалтыг цогц, мэргэжлийн түвшинд зохион байгуулах чадавх бүрдүүлэх.</p>	<p>2.8. Салбарын жөндөрийн сургалтын төвтэй болсон байна.</p> <p>Сургалтын төв нь жөндөрийн арга зүйн зөвлөгөө, удирдамжаар ханган, хяналт шинжилгээ хийж жил бүрийн тайлан гаргадаг</p>	<p>2.8. УУХҮЯ, АМГТГ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН, Үнэдсний сургагч багш нарын сүлжээ</p>	<p>2.8. ХНХЯ, ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага,</p> <p>Боловсролын байгууллага,</p> <p>Хөдөлмөрийн бирж</p>

<p>2.9. Салбарын хэмжээнд аливаа шийдвэр гаргахад жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход чиглэсэн удирдамж гарган мөрдүүлэх.</p>	<p>доошгүй хувь нь хамрагдсан байна.</p> <p>2.9. Удирдамж гарч УУХҮЯ-ны жендэрийн салбар зөвлөлийн саналыг тусгадаг механизм бий болсон байна.</p> <p>Удирдамжийг хэрэгжүүлдэг байгууллага, ААН-ийн тоо 100-аас доошгүй болсон байна.</p>	<p>2.9. Удирдамжийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.</p> <p>Байгууллага, ААН хэрэгжилтийн тайлан гаргаж хэвших.</p>	<p>болсон байна.</p> <p>2.9. Удирдамжийг УУХҮЯ-ны сайдын тушаалаар журам болгож баталсан байна.</p> <p>Журмын хэрэгжилт 100 хувь болсон байна.</p>	<p>2.9. УУХҮЯ, АМГТГ, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН, Үндэсний сургагч багш нарын сүлжээ</p>	<p>2.9. ХНХЯ, ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага, Боловсролын байгууллага, Хөдөлмөрийн бирж</p>
---	---	---	--	---	---

Зорилт 3.

Салбарын ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг салбарт ажиллагч, оролцогч, сөрөг нөлөөнд өртөгч, бусад бүх тал болон олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

Салбарт жендэрийн тулгамдсан асуудлыг гүнзгий ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө. Салбар, дэд салбар дахь эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээл, тэгш бус байдлын саад тотгор багасна/арилна.

2019-2021	2022-2026		
-----------	-----------	--	--

Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хариуцах байгууллага	Хамтрах байгууллага
3.1. ААН, байгууллагын дотоод бодлого, бизнес төлөвлөгөө, дүрэм, журам ¹⁰ -ыг жендэрийн үзэл баримтлалд суурилан шинэчлэн боловсруулж, түүнийг хэрэгжүүлэх арга зүй, удирдамж боловсруулан мөрдүүлж, хяналт үнэлгээг тогтмолжуулах.	3.1. Туршилтаар 50 ААН-д жишиг загвар гарсан байна.	3.1. ААН, байгууллагад тусгай зөвшөөрөл, бусад эрх олгоход Жендэрийн бодлого, тогтолцоотой байх шаардлагууд бий болгох, нээлттэй тайлагнах үүргийн эрх зүйн орчин бүрдүүлэх.	3.1. Эрх зүйн орчин бий болж, нийт байгууллага, ААН, төсөл хэрэгжүүлэгч 100% хэрэгжүүлдэг болсон байна.	3.1. УУХҮЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага	3.1. ЖҮХ, АМГТГ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ
3.2 Хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр ажиллах удирдамж боловсруулан салбарын байгууллагуудад хүргүүлэх.	3.2. Удирдамж боловсруулагдаж салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагууд хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх төлөвлөгөөтэй болсон байна. Удирдамж боловсруулагдаж ААН, байгууллагууд дотоод журамд тусгагдсан байна.	3.2. Удирдамж, дотоод журмын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж хэрэгжилтийг хангуулах.	3.2. Салбарын аж ахуйн нэгж байгууллагууд дахь хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байр дахь бэлгийн дарамтын хандлага өөрчлөгдөж жендэрийн тайланд тусгагддаг болсон байна.	3.2.УУХҮЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага	3.2.Жендэрийн үндэсний хороо, МУУҮА, УУ ба эмэгтэйчүүд ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ

¹⁰ ААН, байгууллагын дотоод буюу хүний нөөцийн бодлого, ажилтан авах, ярилцлага хийх, өргөдөл гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх журам, хөдөлмөрийн гэрээ, ҮЭ-ийн дүрэм, гадагшаа чиглэсэн нөхөн төлбөр олгох, хэрэглэгчид, нөлөөллийн бүсийн иргэд, олон нийтээс санал авах харилцааг зохицуулсан баримт бичгүүдийг ойлгоно.

<p>3.. Салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажлын байр дахь бэлгийн дарамт гарахаас сэргийлэх, хохирогчийн хүсэлт, гомдлыг ажил олгогчийн зүгээс хэрхэн шийдвэрлэх талаарх удирдамж боловсруулж ААН, байгууллагуудын дотоод журамд тусгуулах.</p>	<p>3.3. Удирдамж боловсруулагдаж салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагууд хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх төлөвлөгөөтэй болсон байна.</p> <p>Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм нь хүний эрхэд суурилсан хандлагатай болсон байна.</p> <p>Удирдамж боловсруулагдаж ААН, байгууллагууд дотоод журамдаа тусгасан.</p>	<p>3.3. Удирдамж, дотоод журмын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж хэрэгжилтийг хангуулах.</p> <p>Байгууллага, ААН-ийн жендэрийн тайланд гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмын үйл ажиллагааны дүн үзүүлэлт болгох.</p>	<p>3.3. Удирдамж, дотоод журмын хэрэгжилтэд тогтмол хугацаанд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг болсон байна.</p> <p>Байгууллага, ААН-ийн жендэрийн тайланд гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмын үйл ажиллагааны дүн багтдаг болсон байна.</p>	<p>3.3. УУХҮЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Сургагч багш нар, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p>	<p>3.3. ЖҮХ, Монголн уул уурхайн үндэсний ассоциаци (МУУЯ), Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ</p>
<p>3.4. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратеги төлөвлөгөө боловсруулж бүх шатанд мөрдүүлэх ажиллагаа явуулах</p>	<p>3.4. Цогц стратеги төлөвлөгөө боловсруулагдсан байна.</p> <p>Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилт 60 хувиас доошгүй хувьтай</p>	<p>3.4. Цогц стратеги төлөвлөгөөний үр дүн, үр нөлөөний үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох</p>	<p>3.4. Хөндлөнгийн мэргэжлийн байгууллагын үнэлгээний тайлан гарсан байна.</p>	<p>3.4. УУХҮЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Сургагч багш нар, Нутгийн захиргааны бүх</p>	<p>3.4. ЖҮХ, МУУЯ, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ, Хэвлэл</p>

	хэрэгжсэн байна.		Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилт 90 хувиас доошгүй хувьтай хэрэгжсэн байна. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагаас үүдэлтэй зөрчил 60 хувь буурсан байна.	түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага	мэдээллийн байгууллага
--	------------------	--	---	---	------------------------

Зорилт 4:

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

Гол үр дүн:

Жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлогыг төсөв, хөрөнгө оруулалт, бодлого, техникийн туслалцаагаар дэмжих төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн институци, олон улсын ба үндэсний түвшний таатай орчин бүрдэнэ.

2019-2021		2022-2026		Хариуцах байгууллага	Хамтрах байгууллага
Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт		
4.1. Салбарын үйл ажиллагаанд оролцогч бүх талд жендэрийн бодлогыг танилцуулан, дэмжлэг авч	4.1. Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд бодитой оролцож, үүрэг хүлээсэн	4.1. ААН, байгууллагын болон хөрөнгө оруулагч, хандивлагчийн	4.1. Салбарт хэрэгжих төсөв, төсөл хөтөлбөр, зээл тусламжийн 10 хүртэл	4.1. УУХҮЯ, СЯ, АМГТГ,	4.1. Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч, санхүүжүүлэгч,

<p>оролцоог хангах.</p> <p>4.2. БОАЖЯ, АМГТГ-тай хамтран энэхүү бодлогын баримт бичигт нийцүүлэн боловсронгуй болгох дүрэм, журам болон тайлангийн маягт зааврын жагсаалт гаргаж, нэмэлт өөрчлөлт оруулах.</p> <p>4.3. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН - ын удирдах түвшинд гаргах жендэрийн тайлангийн нэгдсэн удирдамж, жишиг загвар батлан, нэгдсэн мэдээллийн сан үүсгэх.</p> <p>Байгууллага, ААН-ийн төрийн</p>	<p>талууд тодорхой болсон байна.</p> <p>Түншлэлийн зураглал гарсан байна.</p> <p>4.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй болгож өөрчлөлт оруулах баримт бичгийн жагсаалт гарсан байна.</p> <p>Тэдгээрийн 60 аас доошгүй хувьд нэмэлт өөрчлөлт оруулж мөрдөж эхэлсэн байна.</p> <p>4.3. Жендэрийн тайлангийн жишиг загвар, удирдамж гарсан байна.</p>	<p>төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зохицуулалтыг бий болгох.</p> <p>4.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй баримт бичиг, тэдгээрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.</p> <p>4.3. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН - ын жендэрийн нэгдсэн тайлан гардаг болох</p> <p>Салбарын жендэрийн бодлогыг сайжруулах суурь</p>	<p>хувь нь жендэрийн бодлогыг тогтвортой хэрэгжүүлэхэд зарцуулагддаг болсон байна.</p> <p>4.2. Салбар дундын жендэрийн салбар зөвлөлийн хамтын ажиллагаа тогмолжсон байна.</p> <p>Баримт бичгийн 100 хувь нэмэлт өөрчлөлт оруулж, хэрэгжилтийн тайлан гардаг болсон байна.</p> <p>4.3. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН - ын жендэрийн нэгдсэн тайлан 2 жил тутамд гардаг болсон байна.</p>	<p>Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.2. УУХҮЯ, СЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, МХЕГ</p> <p>4.3. УУХҮЯ, , АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл,</p>	<p>МУУҮА болон мэргэжлийн холбоод.</p> <p>4.2. Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч, санхүүжүүлэгч, МУУҮА болон мэргэжлийн холбоод, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.3. ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ,</p>
---	--	---	---	---	---

<p>захиргааны байгууллагад хүргүүлдэг үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайланд жендэрийн бодлогын үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн тайланг хавсарган ирүүлэх боломжийг судлах.</p> <p>4.4. Жил бүрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд жендэрийн холбогдох арга хэмжээг тусгаж, төсөв хөрөнгийг төлөвлөж тодорхой үр дүнд хүрсэн байгууллага, ААН-ийг урамшуулах механизмыг бий болгох.</p> <p>4.5. Салбарт эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшинд ажиллахад бэлтгэх, чадавхжуулах, манлайллыг бий болгох чиглэлээр иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах.</p>	<p>Салбарын жендэрийн тайлангийн мэдээллийн сан бий болсон байна</p> <p>Тайлан гаргагч төрийн захиргааны байгууллагад гаргадаг тайлангуудтай байгууллага, ААН-ийн тайланг чирэгдэлгүй илгээх механизмтай болсон байна.</p> <p>4.4. Шалгуур үзүүлэлт гаргаж ил тод дүгнэж урамшуулдаг болсон байна.</p> <p>Хуулийн хэрэгжилт хангагдсан байна.</p> <p>4.5. 50 доошгүй сургагч багштай болсон байна.</p>	<p>мэдээллийн архив бий болгох</p> <p>4.4. Сайн туршлага түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлах</p> <p>Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн зөрчил гаргасан байгууллага, ААН-ийн удирдлагын багийг сургалтад хамруулах, зөвлөн туслах тогтолцоо бий болгох</p> <p>4.5. Үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш нарын сүлжээг бий болгох.</p>	<p>Салбарын жендэрийн мэдээллийн санах ой түүх бий болсон байна.</p> <p>4.4. Сайн туршлагын мэдээллийн сан бий болсон байна.</p> <p>Салбар зөвлөл, сургагч багш нарын хамтарсан зөвлөн туслах, баг бий болж, үйл ажиллагаа тогтмолжсон байна.</p> <p>4.5. Бүх орон нутагт сургагч багш нар бэлтгэгдсэн байна.</p>	<p>Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.4. УУХҮЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл,</p> <p>Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.5. УУХҮЯ, АМГТГ, Жендэрийн салбар зөвлөл,</p>	<p>Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага</p> <p>4.4. ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ, Хэвлэл мэдээллийн байгууллага, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p> <p>4.5 ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, Хөрөнгө оруулагч,</p>
--	--	---	---	---	---

<p>4.6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сэдвээр салбараар болон үндэсний, бүс, орон нутгийн зөвлөгөөн зохион байгуулах.</p> <p>4.7. Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг жил бүрийн Сайдын аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нартай байгуулах хамтран ажиллах гэрээнд тусгах, зааварчилгаа өгөх</p>	<p>4.6. Жил бүр 2-оос доошгүй семинар/ зөвлөгөөн зохион байгуулагдаж, нийт ААН-ийн 20-оос доошгүй хувийг хамруулсан байна.</p> <p>4.7. Зааварчилгаа боловсрогдон хэрэгжиж эхэлсэн байна.</p> <p>21 аймаг, нийслэлийн ЗД-ын хамтран ажиллах гэрээний тодорхой заалт,</p>	<p>4.6. Дөрвөн салбараар бие даан семинар/ зөвлөгөөн зохион байгуулдаг уламжлал тогтож жижиг, дунд ААН, бичил уурхай эрхлэгчдийг хамруулах</p> <p>4.7. Зааварчилгаа, хэрэгжилтэд үнэлгээ өгч боловсронгуй болгох.</p> <p>Хамтран ажиллах гэрээг дүгнэх шалгуур үзүүлэлт боловсруулах.</p>	<p>4.6. Салбараар жилд нэг удаа зөвлөгөөн зохион байгуулж хэвшсэн байна.</p> <p>Жижиг, дунд ААН-ийн 60-аас доошгүй, бичил уурхай эрхлэгч нөхөрлөлийн 30-аас доошгүй хувь нь семинар/зөвлөгөөнд хамрагддаг болсон байна.</p> <p>4.7. Зааварчилгаа улам боловсронгуй болсон байна.</p> <p>Хуулийн болон салбарын бодлогын хэрэгжилтийн үзүүлэлт хувь сайжирсан байна.</p>	<p>Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.6. УУХҮЯ, АМГТГ, ТоБУ төсөл, Жендэрийн салбар зөвлөл,</p> <p>Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.7. УУХҮЯ, АМГТГ, ТоБУ төсөл, Жендэрийн салбар зөвлөл,</p> <p>Нутгийн захиргааны бүх</p>	<p>Хандивлагч байгууллага.</p> <p>4.6. ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, Бичил уурхайн дээвэр холбоо (БУДХ), Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага.</p> <p>4.7. ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, БУДХ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага</p>
---	---	---	---	---	---

<p>4.8. Салбарын хууль тогтоомжид тусгагдсан орон нутагтай хамтран ажиллах талаарх заалтуудад хүний эрүүл мэнд, нөлөөллийн бүсэд нутагладаг хүн амын нүүлгэн шилжүүлэлт, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговрын асуудалд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар тусгах.</p>	<p>үүрэг болон орж дүгнэгдсэн байна.</p> <p>4.8. Нөлөөллийн бүсийн иргэдийн оролцоог хангах уулзалт/хурал, арга хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүргийг журмаар баталгаажуулсан байна.</p> <p>Нүүлгэн шилжүүлэх, нөхөн олговор олгох, гомдол шийдвэрлэхэд жендерийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт гаргахаас сэргийсэн хязгаарлалтыг журмаар баталгаажуулсан байна.</p>	<p>4.8. Журмууд, хэрэгжилтэд хараат бус хүний эрх, жендэрийн мэргэшсэн байгууллагаар үнэлгээ хийлгэж, боловсронгуй болгох, холбогдох хуульд өөрчлөлт оруулах</p>	<p>4.8. Нөлөөллийн бүс тогтоох, нүүлгэн шилжүүлэх, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговор олгох харилцааг жендэрийн мэдрэмжтэй, хүний эрхэд суурилсан хандлагаар зохицуулсан эрх зүйн орчин бий болсон байна.</p>	<p>түвшний байгууллага, ЗД нар, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p> <p>4.8. УУХҮЯ, АМГТГ, БОАЖЯ, МХЕГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, ЗД нар, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага</p>	<p>4.8. Жендэрийн үндэсний хороо, МУУҮА, УУ ба эмэгтэйчүүд, ТББ, БУ-н дээвэр холбоо, Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч байгууллага</p>
--	---	--	---	---	---