



МОНГОЛ УЛСЫН  
УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЙДЫН ТУШААЛ

2019 оны 05 сарын 06 өдөр

Дугаар А/114

Улаанбаатар хот

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд  
үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар  
баримтлах бодлого батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого"-ыг нэгдүгээр, бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хоёрдугаар хавсралтаар баталсугай.

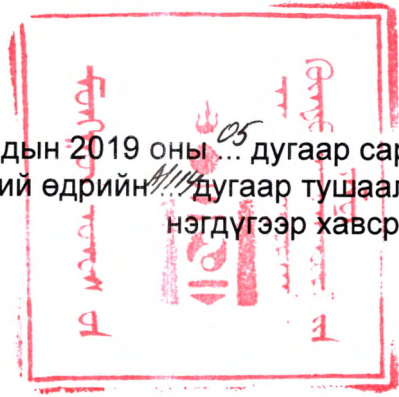
2. Жендэрийн талаар баримтлах салбарын бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, жил бүр жендэрийн үндэсний хороонд тайлагнахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга бөгөөд Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн дарга /Г.Нандинжаргал/-д үүрэг болгосугай.

САЙД



Д.СУМЪЯАБАЗАР

Сайдын 2019 оны <sup>05</sup> дугаар сарын  
06-ний өдрийн <sup>11/14</sup> дугаар тушаалын  
нэгдүгээр хавсралт



**УУЛ УУРХАЙ  
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ**

**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 /Gender mainstreaming/:** 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:** хүйсээр 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 эрсдэлийг бий болгож буй хүчин зүйлсийг илрүүлэн бодлого төлөвлөлтөд харгалзан тусгах явдал. Энэхүү ажил-ар гэрийн амьдралын төлөвлөлт, тэнцвэрт байдлыг харгалзсан бодлого нь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь шаардлагын нэг юм.

**Тусгай арга хэмжээ:** Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш бус байдлыг арилгах, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ. Ийм арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үздэггүй. Тэгш боломж, тэгш байдал тогтоох зорилго биелэгдмэгц тусгай арга хэмжээг зогсооно.

**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. 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 үйл явцад хэрэглэх жендэрийн нөхцөл байдлыг шалгах асуулт, эсхүл үзүүлэлтийн жагсаалт.

**Жендэрийн үзүүлэлт:** жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилтийг хэмжих тоон болон чанарын үзүүлэлт. Энэ нь хувь хүний 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 итгэлцлийг ашиглан бэлгийн сэдлээр ашиг хонжоо олох, нийгмийн эсхүл улс төрийн зорилгоор хийгдэж буй үйлдэл, эс үйлдэхүй” хэмээжээ. Энэхүү мөлжлөг, хүчирхийлэл нь ажлын байранд үйлдэгдэж болох бөгөөд түүнчлэн орон нутгийн иргэд өртөх магадлалтай, үүнийг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай.

**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, төлөвлөлтийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь чухал юм.

**Жендэрийн оролцоо:** жендэрийн оролцоог хангах гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл тэнцвэртэй байхаас гадна тэдгээрийг тэгш оролцох боломжийг бий болгох явдал. Үүний ач холбогдол нь 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 байдгаар илэрдэг.

**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 цалин хөлсний 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, төрөл бүрийн 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 юм.

**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 Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хуульд эрүүл мэндийн, байгаль орчны, нийгэм, эдийн засгийн мөн стратегийн болон хуримтлагдах байдлаар нь тогтоосон. Эдгээрт үзүүлэх сөрөг нөлөө, нүүлгэн шилжүүлэх харилцааг, үндэсний болон олон улсын бодлого, стандартаар хуульчилсан.

**Ёс зүйн дүрэм:** байгууллага, хувь хүмүүсийн түвшинд мөрдөх биеэ хэрхэн авч явах талаарх хэм хэмжээ, зарчмыг тусгасан акт. Уул уурхайн компани 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:** хөдөлмөрлөх явцад ажилтны ажиллах чадвар, эрүүл мэндэд дагнасан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчны хүчин зүйл.

**Ажлын байран дахь эрсдэл, эрсдэлийн үнэлгээ:** “ажлын байран дахь эрсдэл” гэж иргэнийг үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчинд хүргэж болзошгүй ажлын байрны нөхцөл; “эрсдэлийн үнэлгээ” гэж ажлын байрны эрсдэлд үнэлэлт өгөх үйл явц.

## НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Өнөөдөр хүн төрөлхтөн бидний буруу бодлого, үйл ажиллагааны уршгаар эх болсон дэлхийн маань тогтолцоо аюулгүй оршин тогтнох хил хязгаараас хэдийнээ даван гарчээ. Дэлхийн газрын гадаргуу 50% нь өөрчлөлтөд орж, энэ нь биологийн олон янз

байдалд нөлөөлж, экологийн тэнцэл алдагдсан. Хүн төрөлхтөн сүүлийн 40 жилийн дотор дэлхий дээр амьдарч байгаа хөхтөн амьтад, шувууд, загас, хэвлээр явагчдын 60%-ийг устгасан байна. /Дэлхийн Байгаль Хамгаалах Сан (WWF)/

Ийнхүү хүн төрөлхтөнд өөрсдийн болон ирээдүйн үр хүүхдийнхээ оршин амьдрах гараг дэлхийгээ аврах шаардлага нэн тулгамдсаны учир НҮБ-аас 2015 онд “Эх дэлхийгээ шинэчилье: Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр-2030 он” нэгдсэн урт хугацааны бодлогыг батлан, улс орон бүр хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээгээд байгаа билээ. Энэ нь: Байгаль эхийн өөрийгөө нөхөн сэргээх хуульд нь үл халдах, Дэлхийн дулаарлын шалтгааныг арилгах, Экологийн тэнцэлд үл нөлөөлөх арга технологи хөгжүүлэх, Экологид сөрөг нөлөөгүй, хүн, амьд бүхэнд ээлтэй, жөндөрийн ялгаварлалгүй амьдрах зан үйл, хандлага, хэвшил, хэрэглээнд шилжих, нэг үгээр Ногоон хөгжлийн зарчим, хүний эрхэд суурилсан зарчмын өөрчлөлтийг шаардаж байна.

Монгол Улсын хувьд авч үзвэл, цаг уурын дулаарал дэлхийн дунджаас 3 дахин хурдтай явагдсан бөгөөд уур амьсгалын өөрчлөлтөд хамгийн их өртсөн эхний 10 орны нэг болсон. Монголын газар нутгийн 78% цөлжилтөд орсон./Монгол Улсын Байгаль орчны төлөв байдлын тайлан, 2016 он/

Энэ бүх сорилт бэрхшээлийг даван туулахад чиглүүлэн төрөөс “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал -2030” бодлогыг 2016 онд баталсан.

Дэлхий дахины болон тус улсын Тогтвортой хөгжлийн зорилтод тусгаснаар Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь хүний эрхийн үндсэн асуудал бөгөөд энэ нь “хэнийг ч үл орхигдуулах зарчим”-ыг агуулж, хүн бүрийн, түүний дотор охид хөвгүүд, эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн тэгш боломж, оролцоо, хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэх шаардлагыг хэзээ хэзээнээс илүүтэй нэхэн тулгаж байна.

Монгол Улс энэ асуудлыг Үндсэн хууль (1992 он)-даа заан тунхаглахын хамт Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль /2011 он/, Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр /2002, 2017он/-т тусган хэрэгжүүлж байна.

Эдгээр бодлого, хуульд зааснаар болон НҮБ, олон улсын байгууллагын удаа дараагийн зөвлөмжид тусгаснаар салбаруудын бодлогыг хүний эрхэд суурилсан зарчмаар, жөндөрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчлэх, түүний дотор уул уурхайн салбарт нэн тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх шаардлага тавигдсаар байна.

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 дурджээ*<sup>1</sup>.

“Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай” НҮБ-ын хороо Монгол Улсад жөндөрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлыг авч үзэж, жөндөрийн тэгш байдлыг хангах талаар хэд хэдэн зөвлөмж гаргасан. Тухайлбал: “33.(d) Үндэсний бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд жөндөрийн төлөв байдлыг тусгах, түүнчлэн үйлдвэрлэлийн салбар, тухайлбал уул уурхайн салбарын байгаль орчин, нийгэм-эдийн засгийн үр дагаврыг арилгах талаар тусгах, эмэгтэйчүүдийг хохирогч, идэвхтэй оролцогч хэмээн зорилтот бүлэгт хамруулах”-ыг зөвөлсөн.

<sup>1</sup> [https://www.unicef.org/mongolia/Uul\\_uurkhaigaas\\_uudsen\\_shiljilt\\_hudulguun\\_Mon\\_sml.pdf](https://www.unicef.org/mongolia/Uul_uurkhaigaas_uudsen_shiljilt_hudulguun_Mon_sml.pdf)

НҮБ-ын Ерөнхий Ассемблейн 2015 оны Монгол Улсын хүний эрхийн төлөв байдлын тайлан, ЭЗНСЭ-ийн хорооноос 6 дугаар тайлангийн хүрээнд<sup>2</sup> “уул уурхайн салбарын шийдвэр гаргах үйл явц болон дээд түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, нөлөөллийн хэмжээ, эрчмийг үнэлж тогтоохдоо хүний эрхэд суурилсан хандлагыг нэвтрүүлэх, уугуул иргэдийн тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн хөгжих эрх, оролцооны эрхийг үнэлгээний арга зүйд нэвтрүүлэх, НҮБ-ын Бизнес ба Хүний эрхийн Удирдах Зарчмыг хэрэгжүүлж, хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг биелүүлэх, Бизнес болон хүний эрхийн асуудлаарх Үйл ажиллагааны үндэсний хөтөлбөр бий болгох, уул уурхайн үйлдвэрлэлийн орлогыг монгол хүн бүр тэгш хүртэх нөхцөлийг хангах, уул уурхайн олборлолтын улмаас үүсэж буй хөрс, усны бохирдолтой тэмцэх ажлыг хоёр дахин эрчимжүүлэх, олборлох үйлдвэрлэлийн салбарт аюулгүй байдлыг тогтоохдоо хүний эрхийг хангах зорилгоор Аюулгүй байдал, хүний эрхийн санаачилгын талаарх Сайн дурын зарчимд нэгдэх” зэрэг хэд хэдэн чиглэлийн зөвлөмжийг тус улсын Засгийн газарт өгсөн<sup>3</sup>.

НҮБ-ын Хүний эрх, хүрээлэн буй орчны асуудлаарх Тусгай илтгэгч, ноён Жон Х. Нокс Монгол Улсад хийсэн айлчлалын дүгнэлтдээ<sup>4</sup> “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 баялгаа 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”-г хийсэн ба тус үнэлгээний тайланд “Нүүрс тээвэрт олон хоногоор ажиллах, ажлын нөхцөл, ачааллаас сэтгэлзүйн хямралд орох, архи хэтрүүлэн хэрэглэх, амрах хугацаандаа архи уудаг зэрэг шалтгаанаар гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх явдал нэмэгдэх эрсдэл байна.” “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 арга хэмжээг төрийн холбогдох байгууллага, уурхайн компаниуд, бусад аж ахуйн нэгжүүд авч хэрэгжүүлэхийг даалгах, хэрэгжилтийг үнэлэх”-ийг зөвлөсөн байна.

<sup>2</sup> <http://www.mn-nhrc.org/index.php?do=cat&category=37>

<sup>3</sup> <http://www.upr-mongolia.mn/>

<sup>4</sup> <http://mn-nhrc.org/eng/>

Мөн ХЭҮК, Олон улсын бага хурлын зөвлөмжид: “Уул уурхай эрчимтэй хөгжиж байгаа орон нутгийн иргэд, тэр дундаа малчдын эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, соёлоо баримтлах, хөгжүүлэх, хойч үедээ өвлүүлэх, өмчтэй байх, аж ахуй эрхлэх, зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо шударгаар барагдуулах, шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох эрхүүд ноцтой зөрчигдөж байна. Төр нь уул уурхайн салбарт гарч буй хүний эрхийн зөрчлөөс иргэдээ хамгаалж чадахгүй байгаагийн гол шалтгаан нь төр, иргэн, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч аж ахуйн нэгжүүдийн хоорондын харилцаа гэдгийг анхаарч төрөөс оновчтой бодлого, шийдвэр гаргаж хэрэгжүүлэх асуудал тулгамдаж байна.” хэмээн дүгнэжээ. Түүнчлэн цаашид, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийн нууцлалын заалтыг өөрчлөх, хамтын ажиллагааны гэрээнд байгаль орчинд нөхөн сэргээлт хийх төлөвлөгөөг багтаах, иргэдэд ил тод байлгах, бизнесийн гол стратегийн нэг “хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээ”-г төсөл, хөтөлбөр тус бүр дээр хийх, олон улсын шилдэг туршлагаар уул уурхайн салбарт “Хүний эрхийн бодлого” боловсруулж, хэрэгжүүлэх”-ийг зөвлөмж болгожээ.

Эдгээр нөхцөл шаардлагын үүднээс Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга шийдвэр гаргаж “Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ” хийх ажлыг холбогдох судалгааны байгууллагаар гүйцэтгүүллээ. Уг судалгаагаар бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн асуудлыг тусгах арга зүйг салбарын хэмжээнд хангалтгүй гэж үзсэн ба товчоор үнэлгээний үр дүн нь дээрх дүгнэлт, зөвлөмжийг 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 асуудлыг Монгол Улсын Засгийн газар, төрийн төв болон нутгийн захиргааны байгууллага, уул уурхайн аж ахуйн нэгж, эрдэм шинжилгээний байгууллага, мэргэжлийн холбоод, төрийн бус байгууллагын түвшинд нарийвчлан судалж, бодлогын зөвлөмжийг гаргасан.

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам нь дээрх судалгаагаар нөхцөл байдлыг тогтоон, цаашид геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг тодорхойлж, Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөө, Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ, конвенциор хүлээсэн үүрэг, өгөгдсөн зөвлөмжүүдийн хэрэгжилтийг хангах, салбарын бусад бодлогын шинэчлэл, хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор энэхүү дунд хугацааны бодлогын баримт бичгийг боловсрууллаа.

Энэхүү бодлогыг бусад салбарын, ялангуяа, байгаль орчин, хүний эрх, хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, хүүль зүйн бодлоготой харилцан уялдаатайгаар хэрэгжүүлнэ. Энэчлэн салбарын бодлого, эрх зүйн орчныг ногоон бодлого, хүний эрхэд суурилсан зарчимд тулгуурлан шинэчлэхэд хувь нэмэр оруулах, салбарын бодлогыг жендэрийн үзэл баримтлал, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн бодлогоор дэмжих, тухайн салбараас хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдалд үзүүлж байгаа сөрөг нөлөөллийг бууруулах, жендэрийн тулгамдсан асуудлыг оновчтой шийдвэрлэхэд тухайн бодлогын баримт бичиг чиглэнэ.



## **ХОЁР. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО**

2.1. Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын бодлого, эрх зүйн орчныг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчилж, 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 хэвшмэл ойлголт хандлагыг өөрчлөх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд энэхүү бодлогын зорилго оршино.

## **ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ**

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

3.1.1. Салбарын эрх зүйн орчны шинэчлэл, бодлого, төлөвлөлт, төсөв, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн агуулгыг тусгах, жендэрийн ялгаварллыг арилгах, нөлөөллийн бүс нутагт сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлж, энэ талаарх чадавхыг бэхжүүлэх.

*Хүрэх үр дүн:*

- 1) Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавх бэхжинэ.
- 2) Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно.
- 3) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын гэрээ, конвенцийн хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарна.

3.1.2. Салбарын төрийн 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 шатанд болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах, хувийн хэвшлийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн "тусгай арга хэмжээ" болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.

*Хүрэх үр дүн:*

- 1) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хүйсийн төлөөллийн квот хангагдаж, ажлын байрны жендэрийн ялгаварлал, ажиллагдын ар гэрт үзүүлэх сөрөг нөлөө арилж, жендэрийн тэнцвэрт байдлын стандарт бий болно.
- 2) Салбар, дэд салбаруудын үр өгөөжийг үндэсний, орон нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ.

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.

*Хүрэх үр дүн:*

- 1) Салбарын хэмжээнд жендэрийн тулгамдсан асуудлыг ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө.
- 2) 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.

Хүрэх үр дүн:

- 1) 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.

## **ДӨРӨВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА**

4.1. Бодлогыг 2019-2026 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

4.1.1. *Эхний үе шат буюу 2019-2022 он:* Энэ үе шат нь Засгийн газрын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн 2017-2021 оны үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

4.1.2. *Хоёр дахь үе шат буюу 2023-2026 он:* Энэ үе шат нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал -2030”-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

## **ТАВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ**

5.1 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 зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.1.1 Салбарын эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн үнэлгээ хийх,

5.1.2 Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нэвтрүүлэх,

5.1.3 Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал боловсруулж нэвтрүүлэх,

5.1.4 Байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх,

5.1.5 Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулж, сургагч багш бэлтгэн, сургалт тогтмол явуулах,

5.1.6 Төслийн нөлөөллийн үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх, аргачлал боловсруулж, чадавхжуулах.

5.2 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 хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд тэгш үр шим хүртэхэд чиглэсэн "тусгай арга хэмжээ" болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.2.1 Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, гэр бүлээс хол ээлжийн ажил /ростер/-ыг Хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлэн тогтоох аргачлал, зөвлөмж батлан, салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч талуудад мөрдүүлэх,

5.2.2 Салбарын түвшинд хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөл<sup>5</sup>ийг бууруулах/ арилгахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулж, хэрэгжилтийг хангуулах,

5.2.3 Салбарын түвшинд ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээг хийж, эрсдэлийг бууруулах/ арилгахад чиглэсэн зөвлөмж гаргаж, хэрэгжилтийг хангуулах,

5.2.4 Салбарын байгууллага, аж ахуйн нэгжийн дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох,

5.2.5 Салбарын төрийн байгууллагын удирдах түвшинд хуульд заасан квотыг хэрэгжүүлэх,

5.2.6 Салбарын боловсон хүчин инженер техникийн ажилтан, мэргэжилтний тухайн салбарт эзлэх хүйсийн зохистой хувь хэмжээг хангах,

5.2.7 Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх.

5.3 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 зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.3.1 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого, үйл ажиллагаа явуулах удирдамж боловсруулан, салбарын байгууллага, ААН-д мөрдүүлэх,

5.3.2 Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, бүх шатанд хэрэгжүүлэх.

5.4 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 зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.4.1 Салбарын бүх оролцогч талд жендэрийн бодлого, төлөвлөгөөг танилцуулан, дэмжлэг авч, оролцоог хангах,

5.4.2 Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-ээс жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнах удирдамж, тайлангийн жишиг загвар батлан, нэгдсэн мэдээллийн сан үүсгэх,

5.4.3 Жендэрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэн тодорхой үр дүнд хүрсэн байгууллага, ААН-ийг урамшуулах механизмыг бий болгох,

5.4.4 Салбарын эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшинд ажиллахад бэлтгэх, чадавхжуулах, манлайллыг бий болгох чиглэлээр иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах,

5.4.5 Аймаг, нийслэлийн засаг даргатай байгуулах гэрээнд жендэрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар тусгах,

5.4.6 Салбарын хууль тогтоомжид нөлөөллийн бүсэд нутагладаг хүн амын нүүлгэн шилжүүлэлт, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговрын асуудалд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар тусгах.

---

<sup>5</sup> 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.

## **ЗУРГАА. БОДЛОГЫН САНХҮҮЖИЛТИЙН ЭХ ҮҮСВЭР**

6.1.Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ.

Үүнд:

6.1.1.Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;

6.1.2.Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө;

6.1.3.Аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага, иргэдийн хандив, тусламжийн хөрөнгө;

6.1.4.Бусад эх үүсвэр.

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

6.3.Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж буй олон улсын болон үндэсний түнш байгууллагууд энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтийн хоёр хувиас доошгүйг хуваарилах асуудлаар салбарын яам гэрээ хэлэлцээр хийнэ.

6.4.Салбарын компаниуд бодлогын хэрэгжилтийг хангах тодорхой хэмжээний санхүүжилт гаргахыг яам үүрэг болгоно.

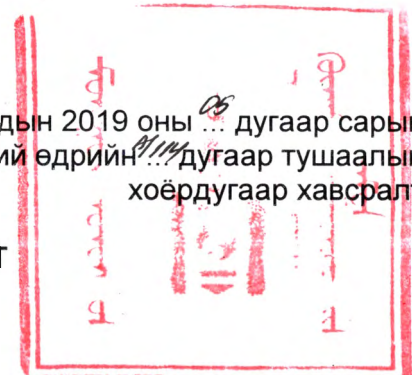
## **ДОЛОО. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ**

7.1.Бодлогын хэрэгжилтийг салбарын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна.

7.2.Салбарын яам нь бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, чанарын болон тоон үзүүлэлтийг ашиглан үр дүнгийн тайланг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулна. 7.3.Бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилт болон ил тод байдал, хариуцлагыг өндөржүүлэхийн тулд болон хуулиар хүлээсэн үүргийн дагуу тайланг яамны албан ёсны вэб хуудсаар олон нийтэд танилцуулах ажлыг Жендэрийн салбар зөвлөл хариуцна.

7.4.Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2023 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар үе шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

Сайдын 2019 оны ... дугаар сарын  
 ...-ний өдрийн ... дугаар тушаалын  
 хоёрдугаар хавсралт



**ГЕОЛОГИ, УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОС, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРТ  
 ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО /2019-2026 ОН/-ЫГ  
 ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

<b>Зорилго:</b>	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 хангаж, Жендэрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх.					
<b>№</b>	<b>2019-2022 он</b>		<b>2023-2026 он</b>		<b>Хариуцах байгууллага</b>	<b>Хамтрах байгууллага</b>
	<b>Үйл ажиллагаа</b>	<b>Шалгуур үзүүлэлт</b>	<b>Үйл ажиллагаа</b>	<b>Шалгуур үзүүлэлт</b>		
<b>Зорилт 1.</b>	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.					
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	1) Салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хандлага, чадавх бэхжинэ. 2) Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно. 3) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний болон олон улсын гэрээ, конвенцийн хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарна.					
1.1	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актад жендэрийн үнэлгээ хийх.	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актад жендэрийн үнэлгээ бүрэн хийгдсэн байна.	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн актыг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгох.	Салбарын бодлого, хууль, эрх зүйн акт жендэрийн үзэл баримтлалтай болсон байна. Бүх баримт бичгийн	Салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага /Салбарын	Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) Төрийн бус байгууллага (ТББ) Мэргэжлийн холбоод

				бичгийн дагалдах заавар маягтад жендэрийн агуулга бүрэн туссан байна.	/Салбарын яам/, салбар дахь Засгийн газрын агентлаг /агентлаг/	Мэргэжлийн холбоод
1.2	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын онцлогт нийцүүлэн боловсруулах, турших, нэвтрүүлэх.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлал боловсрогдсон байна. Эхний ээлжид ТЗТБ, агентлаг, Мөн төрийн өмчит болон хувийн ААН, байгууллагад туршсан байна.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын бүх байгууллага, ААН нэвтрүүлэх.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг салбарын бүх байгууллага, ААН хэрэглэж хэвшсэн байна.	Салбарын яам, агентлаг	Сангийн Яам (СЯ), Үндэсний хөгжлийн газар (ҮХГ) ЖҮХ, ТББ, Мэргэжлийн холбоод, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага
1.3	Салбарын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал боловсруулж, турших.	Салбарын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал нэвтрүүлсэн байна. Эхний ээлжинд ТЗТБ, агентлаг, төрийн өмчит болон	Аргачлалын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгон, салбарын түвшинд бүрэн хэрэгжүүлэх.	Аргачлал боловсронгуй болж, салбарын түвшинд нутагшсан байна.	Салбарын яам, агентлаг	ЖҮХ, ТББ, Мэргэжлийн холбоод, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага

		хувийн ААН, байгууллагад туршин хэрэгжсэн байна.				
1.4	Салбар, дэд салбарын үр шимийг үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон нөлөөллийн бүсийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш хүртэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар удирдамж боловсруулж, салбарын бүх байгууллага, ААН-д хүргүүлэн, сургалт, семинар зохион байгуулах.	Жилд 1-2 удаа сургалт, семинар зохион байгуулагдсан байна. Салбарын хэмжээнд удирдамж хэрэгжсэн байна.	Удирдамж болон сургалтын агуулгыг боловсронгуй болгож, сургалт, семинарыг тогтмол зохион байгуулах, удирдамжийн агуулгыг стандарт болгон баталж мөрдүүлэх.	Салбараас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш үр шим хүртээх талаар стандарт батлагдсан байна.	Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага	Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам (БОАЖЯ), СЯ, ЖҮХ, ТББ, ААН, Байгууллага, Мэргэжлийн холбоод, Хөрөнгө оруулагч, Салбарын Үйлдвэрчний эвлэл, Хандивлагч байгууллага
1.5	Үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн	Жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний аргачлалыг боловсруулж нэвтрүүлсэн байна. Аргачлалын дагуу хүйсээр	Үнэлгээний тайлангийн дагуу үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд	Үнэлгээний тайлангийн дагуу үндэсний, бүс, орон нутгийн, ААН, байгууллага, өрх гэрийн түвшинд болон	Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага	ХЭҮК, БОАЖЯ, Эрүүл мэндийн яам (ЭМЯ), ЖҮХ, БОНБУ-ний мэргэжлийн зөвлөл, Дэлхийн эрүүл мэндийн

	засгийн нөлөөний үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх аргачлалыг боловсруулан нэвтрүүлэх, аргачлалын дагуу хүйсээр ангилсан статистик бүхий нөлөөллийн үнэлгээний тайлан гаргах.	ангилсан статистик бүхий нөлөөллийн үнэлгээний тайлан гарсан байна.	болон нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн сөрөг нөлөөг бууруулах/ арилгах асуудлыг бодлого, хууль, эрх зүйн актад тусгаж хэрэгжүүлэх.	нөлөөллийн бүсийн байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн сөрөг нөлөөг бууруулах/ арилгах асуудлыг бодлого, хууль, эрх зүйн актад тусгасан байна.		байгууллага (ДЭМБ), Үнэлгээ, аудитын байгууллага, ААН, байгууллага
1.6	Салбарын жендэрийн салбар зөвлөл, асуудал хариуцсан ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж, удирдамжаар хангах.	Ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил үүргийг тодорхой тусгасан байна.	Салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагад бүтэц бий болгож, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн асуудал хариуцсан орон тоо бий болгох.	Салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагад бүтэц бий болсон байна. Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-д жендэрийн асуудал хариуцсан 1-ээс доошгүй орон тоо бий болгож	Салбарын яам, агентлаг, СЯ, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага	ЖҮХ, Байгууллага, ААН, Мэргэжлийн холбоод, ТББ



				баталсан байна.		
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.	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулсан байна. Үндэсний сургагч багш 30-аас доошгүй, орон нутгийн 50-иас доошгүйг бэлтгэсэн байна.	Сургагч багшийн сургалтын модулийг боловсронгуй болгож, үндэсний болон орон нутгийн сургагч багшийн тоог нэмэгдүүлэх, байгууллага, ААН-ийн түвшинд сургагч багш бэлтгэх.	Сургагч багшийн сургалтын модулийг боловсронгуй болгосон байна. Үндэсний болон орон нутгийн сургагч багшийн тоог 2 дахин нэмэгдүүлсэн байна. Байгууллага, ААН-ийн түвшинд тус бүр 2-оос доошгүй сургагч багш бэлтгэсэн байна	Салбарын яам, агентлаг, СЯ, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН, оролцогч тал	ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хандивлагч байгууллага
1.8	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтад удирдах албан тушаалтны 80-иас доошгүй хувийг	Удирдах албан тушаалд сонгох, томилох, дэвшүүлэх, ажлын үр дүнг үнэлэх нөхцөл шаардлага,	Удирдах албан тушаалтнууд 100 хувь сургалтад хамрагдсан байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй	Салбарын яам, агентлаг, ТАЗ, Удирдлагын академи /УА/, Нутгийн захиргааны	ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага

	сургалтыг тогтмол явуулах.	хамруулсан байна.	шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үнэлгээг боловсруулж тусгах	байдлын үнэлгээ боловсруулж, нэвтрүүлсэн байна.	бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	
1.9	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН бүрт худалдан авалтын бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар удирдамж боловсруулж хүргүүлэн, сургалтын хөтөлбөрт аргачлалыг тусган, хэрэгжилтийг хангах.	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын төлөвлөгөө, модулийг боловсруулсан байна. Албан хаагч, ажилтны 60-иас доошгүй хувийг сургалтад хамруулсан байна.	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын төлөвлөгөө, модуль түүний дагуу хийгдсэн сургалтад үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох. Сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.	Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын төлөвлөгөө, модуль, сургалтын үнэлгээний тайлан хийгдсэн байна. Албан хаагч, ажилтныг 100 хувь сургалтад хамруулсан байна.	Салбарын яам, агентлаг, агентлаг, ТАЗ, Удирдлагын академи /УА/, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага
1.10	Салбарт хэрэгжүүлэх төслийн үнэлгээг нөлөөллийн бүсийн иргэдэд танилцуулах, санал авах ажиллагааг	Аргачлал гарсан байна. Үнэлгээний компани, үнэлгээчин болон шинжээчийн 60-аас доошгүй	Нөлөөллийн зэрэг, эрчмийг тогтоох жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал, сургалтын аргачлалд	Үнэлгээний компаниуд, үнэлгээчин болон шинжээчдийг 100 хувь сургалтад	Салбарын яам, агентлаг, БОАЖЯ, Үнэлгээний компаниуд, БОНБУ-ний	ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага, Үнэлгээ

	хүйсээр, насны бүлгээр дагнасан хэлбэрээр зохион байгуулах аргачлал боловсруулж, сургалт явуулж чадавхжуулах.	хувийг сургалтад хамруулсан байна.	үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.	хамруулсан байна. Тэдгээрийн хийсэн үнэлгээнд хяналт мониторинг хийж, 60 хувиас доошгүйг давтан сургалтад хамруулсан байна.	мэргэжлийн зөвлөл. Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	аудитын байгууллага, ААН
<b>Зорилт 2.</b>	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.					
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 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.</li> <li>2) Салбар, дэд салбаруудын ашгийг үндэсний, орон нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ.</li> <li>3) Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, бүтээмж өсөж, төрийн болон хувийн хэвшлийн ашиг орлого нэмэгдэнэ.</li> </ol>					
2.1	Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх, гэр бүлээс хол ээлжийн ажил (ростер)-ыг Хөдөлмөрийн	Нөхцөл шаардлагыг тогтоож аргачлал, зөвлөмж гарсан байна.	Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх стандарт боловсруулж, батлан	Стандарт батлагдсан байна.	Салбарын яам, агентлаг, ХНХЯ, Стандарт хэмжил зүйн газар /СХЗГ/, Нутгийн	ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага

	хуульд нийцүүлэн тогтоох аргачлал, зөвлөмж батлан, салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч талуудад мөрдүүлэх.		мөрдүүлэх.		захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	
2.2	Салбарын түвшинд хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийж, хэвийн бус ажлын нөхцөл <sup>6</sup> ийг бууруулах/арилгахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулж хэрэгжилтийг хангуулах.	Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ хийгдсэн байна. Зөвлөмжийн 80-аас доошгүй хувь нь хэрэгжсэн байна.	Зөвлөмжийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, ажлын байрны стандартыг боловсронгуй болгох.	Стандарт шинэчлэгдсэн байна. Хэвийн бус нөхцөлд ажиллагчдын хувь 25-аас доошгүй буурсан байна.	Салбарын яам, агентлаг, ХНХЯ, МХЕГ, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ, Монголын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо (МҮЭХ), Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч
2.3	Салбарын түвшинд ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдлийн үнэлгээг хийж, эрсдлийг	Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдлийн үнэлгээ хийгдсэн байна.	Зөвлөмжийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, эрүүл мэндийн эрсдлийн	Стандарт шинэчлэгдсэн байна. Эрүүл мэндийн эрсдэлтэй нөхцөлд	Салбарын яам, агентлаг, ЭМЯ, ХНХЯ, МХЕГ, Нутгийн	ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч

<sup>6</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71-р зүйлийн 71.2.Хөдөлмөрийн стандарт болон мэргэжлийн байгууллагаас хийсэн үнэлгээг баримтлан ажлын байрны хэвийн бүс нөхцөлийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.

	бууруулах/ арилгахад чиглэсэн зөвлөмж гаргаж, хэрэгжилтийг хангуулах.	Зөвлөмжийн 80- аас доошгүй хувь нь хэрэгжсэн байна.	стандартыг боловсронгуй болгох.	ажиллагчдын хувь 50-аас доошгүй буурсан байна.	захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	
2.4	Салбарын байгууллага, ААН- ийн дотоод журамд хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн маргааны талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох.	Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.	Гомдол шийдвэрлэх механизмд үнэлгээ хийх, боловсронгуй болгож, хэрэгжилтийг хангуулах	Механизмыг боловсронгуй болгосон байна	Салбарын яам, агентлаг, ХНХЯ, Хүний эрхийн үндэсний комисс (ХЭҮК), Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч

2.5	Салбарын байгууллага, ААН-ийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийн талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмыг бий болгох.	Гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм бий болсон байна	Гомдол шийдвэрлэх механизмд үнэлгээ хийх, боловсронгуй болгож, хэрэгжилтийг хангуулах.	Механизм хүний эрхэд суурилсан хандлагатай боловсронгуй болсон байна. Байгууллага, ААН гомдол хүлээн авч шийдвэрлэсэн тайлангаа цахим хуудсаар нээлттэй болгох үүрэг хуульчлагдсан байна. Энд хувь хүний нууцлалыг хангасан байхад анхаарна.	Салбарын яам, агентлаг, ХНХЯ, ХЭҮК, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	УИХ-ын НББСШУ-ны Байнгын хороо, ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч
2.6	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-ийн удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангуулах зорилтот түвшнийг тодорхойлж,	Зорилтот түвшнийг тодорхойлж Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 70-аас доошгүй хувьд хүргэсэн байна.	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 100 хувь хэрэгжүүлэх.	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг 100 хувь хэрэгжүүлсэн байна.	Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн	УИХ-ын НББСШУ-ны Байнгын хороо ЖҮХ, МҮЭ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага Боловсролын байгууллага

	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг хэрэгжүүлэх.				байгууллага, ААН	
2.7	Салбарын хүний нөөц, инженер техникийн ажилтан, мэргэжилтний тухайн салбарт эзлэх хүйсийн зохистой хувь хэмжээг салбарын онцлогт нийцүүлэн тогтоож, боловсролын сургалтын байгууллага, салбарын ААН, байгууллагын хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэх.	Салбарын ААН, байгууллагын хүний нөөцийн нэгдсэн мэдээллийн сантай болж, түүнд үндэслэн хүйсийн ялгаатай хэрэгцээг тодорхойлж, төлөвлөж хэвшсэн байна.	Хүний нөөцийн мэдээллийн сан дээр үндэслэн боловсролын сургалтын байгууллага, төр, хувийн хэвшлийн ААН, байгууллага хамтарсан хэлэлцээр хийж элсэлт авдаг, сургалтын агуулга тодорхойлдог болох	Салбарын хүний нөөцийн хүйсийн зохистой хувь хэмжээ хангагдсан байна.	Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ХНХЯ, ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага, Боловсролын сургалтын байгууллага, Хөдөлмөрийн бирж
2.8	Хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалзан мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх	Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний загвар боловсрогдсон байна.	Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөө, загвар, сургалтын агуулгад	Салбарын жендэрийн сургалтын төвтэй болсон байна. Сургалтын төв	Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны	ХНХЯ, ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч,

	сургалт, давтан сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний загвар боловсруулж, салбарын байгууллага, ААН сургалтын төлөвлөгөөтэй болж, ажилтнуудад сургалт явуулах.	Салбарын байгууллагууд хүйсийн онцлогийг агуулсан сургалтын төлөвлөгөөтэй болсон байна. Сургалтад салбарын ажиллагчдын 60-аас доошгүй хувь нь хамрагдсан байна.	үнэлгээ хийж боловсронгуй болгох. Сургалтыг цогц, мэргэжлийн түвшинд зохион байгуулах чадавх бүрдүүлэх.	нь жендэрийн арга зүйн зөвлөгөө, удирдамжаар ханган, хяналт шинжилгээ хийж, жил бүрийн тайлан гаргадаг болсон байна.	бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН, Үндэсний сургагч багш нарын сүлжээ	Хандивлагч байгууллага, Боловсролын сургалтын байгууллага, Хөдөлмөрийн бирж
2.9	Салбарын байгууллага, ААН-ийн аливаа шийдвэр гаргалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох удирдамж гарган мөрдүүлэх.	Удирдамж гарч салбарын яамны жендэрийн салбар зөвлөлийн саналыг тусгадаг механизм бий болсон байна. Нийт байгууллага, ААН-ийн 60-аас доошгүй хувь нь удирдамжийг хэрэгжүүлдэг болсон байна.	Удирдамжийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох. Байгууллага, ААН хэрэгжилтийн тайлан гаргаж хэвших.	Удирдамжийг Сайдын тушаалаар журам болгож баталсан байна. Журмын хэрэгжилт 100 хувь болсон байна.	Салбарын яам, агентлаг, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН, Үндэсний сургагч багш нарын сүлжээ	ХНХЯ, ЖҮХ, Мэргэжлийн холбоод, ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага, Боловсролын сургалтын байгууллага, Хөдөлмөрийн бирж



<b>Зорилт 3.</b>	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.					
<b>Хүлээж буй дүн:</b>	1) Салбарт жендэрийн тулгамдсан асуудлыг гүнзгий ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө. 2) Салбар, дэд салбар дахь эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээл, тэгш бус байдлын саад тотгор багасна/арилна.					
3.1	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого, үйл ажиллагаа явуулах удирдамж боловсруулан, салбарын байгууллага, ААН-д мөрдүүлэх.	Удирдамж боловсрогдсон байна. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН тусгайлсан төлөвлөгөөтэй болсон байна.	Удирдамж, төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, хэрэгжилтийг хангуулах.	Салбарын ААН, байгууллагад жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын хандлага өөрчлөгдсөн байна. Тухайн асуудал жендэрийн тайланд тусгагддаг болсон байна.	Салбарын яам, агентлаг, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	Жендэрийн үндэсний хороо, МУУА, УУ ба эмэгтэйчүүд ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ
3.2	Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, бүх шатанд хэрэгжүүлэх.	Цогц стратеги төлөвлөгөө боловсрогдсон байна. Стратеги төлөвлөгөө 60-аас доошгүй хувьтай хэрэгжсэн байна.	Цогц стратеги төлөвлөгөөний үр дүн, үр нөлөөний үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.	Хөндлөнгийн мэргэжлийн байгууллагын үнэлгээний тайлан гарсан байна. Стратеги төлөвлөгөө 90-ээс доошгүй	Салбарын яам, агентлаг, Жендэрийн салбар зөвлөл, Сургагч багш нар,	ЖҮХ, МУУА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүүдийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ, Хэвлэл мэдээллийн байгууллага

				хувьтай хэрэгжсэн байна. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагаас үүдэлтэй зөрчил 60-аас доошгүй хувь буурсан байна.	Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	
<b>Зорилт 4.</b>	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.					
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	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.					
4.1	Салбарын бүх оролцогч талд салбарын жендэрийн бодлого, төлөвлөгөөг танилцуулан, дэмжлэг авч, оролцоог хангах.	Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд бодитой оролцож, үүрэг хүлээсэн талууд тодорхой болсон байна. Түншлэлийн зураглал гарсан байна.	ААН, байгууллагын болон хөрөнгө оруулагч, хандивлагчийн төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зохицуулалтыг бий болгох.	Салбарт хэрэгжих төсөв, төсөл хөтөлбөр, зээл тусламжийн 10-аас доошгүй хувь нь жендэрийн бодлогыг тогтвортой хэрэгжүүлэхэд зарцуулагддаг болсон байна.	Салбарын яам, агентлаг, СЯ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага	Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч, санхүүжүүлэгч байгууллага, МУУҮА болон мэргэжлийн холбоод

4.2	<p>БОАЖЯ, холбогдох бусад байгууллагатай хамтран Салбарын жендэрийн бодлогод нийцүүлэн шинэчлэх бодлого, хууль, эрх зүйн акт, дагалдах маягт зааврын жагсаалт гаргаж, шинэчлэх.</p>	<p>Жендэрийн мэдрэмжтэй болгож шинэчлэх баримт бичгийн жагсаалт гарсан байна. Тэдгээрийн 60-аас доошгүй хувьд нэмэлт өөрчлөлт оруулж, мөрдөж эхэлсэн байна.</p>	<p>Жендэрийн мэдрэмжтэй баримт бичиг, тэдгээрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох.</p>	<p>Салбар дундын жендэрийн салбар зөвлөлийн хамтын ажиллагаа тогмолжсон байна. Баримт бичигт 100 хувь нэмэлт өөрчлөлт оруулж, хэрэгжилтийн тайлан гардаг болсон байна.</p>	<p>Салбарын яам, агентлаг, СЯ, Жендэрийн салбар зөвлөл, МХЕГ</p>	<p>Хөрөнгө оруулагч, хандивлагч, санхүүжүү лэгч байгууллага, МУУУА болон мэргэжлийн холбоод, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>
-----	---	---	---	--	--	--

4.3	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-ээс жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнах удирдамж, тайлангийн жишиг загвар батлан, нэгдсэн мэдээллийн сан үүсгэх. Байгууллага, ААН-ээс хуулиар хүлээсэн үүргийн дагуу холбогдох байгууллагад хүргүүлдэг жендэрийн тайланд салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг хавсарган тайлагнадаг болох.	Жендэрийн тайлангийн жишиг загвар, удирдамж гарсан байна. Салбарын жендэрийн тайлангийн мэдээллийн сан бий болсон байна. Байгууллага, ААН-ийн жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг чирэгдэлгүй илгээх механизмтай болсон байна.	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН - ын жендэрийн нэгдсэн тайлан гардаг болох. Салбарын жендэрийн бодлогыг сайжруулах суурь мэдээллийн архив бий болгох.	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН-ийн жендэрийн нэгдсэн тайлан 2 жил тутамд гардаг болсон байна. Салбарын жендэрийн мэдээллийн санах ой түүх бий болсон байна.	Салбарын яам, агентлаг, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүү дийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага
4.4	Жил бүр жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан,	Шалгуур үзүүлэлт гаргаж, ил тод дүгнэж урамшуулдаг болсон байна.	Сайн туршлага түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлах	Сайн туршлагын мэдээллийн сан бий болсон байна.	Салбарын яам, агентлаг, Жендэрийн	ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүү

	холбогдох арга хэмжээг тусгаж, төсөв хөрөнгийг төлөвлөж, хэрэгжүүлэх. Ийм байдлаар тодорхой үр дүнд хүрсэн байгууллага, ААН-ийг урамшуулах механизмыг бий болгох.	Бодлого, төлөвлөгөө, ЖЭТБХТ Хуулийн хэрэгжилт хангагдсан байна.	ЖЭТБХТ Хуулийн зөрчил гаргасан байгууллага, ААН-ийн удирдлагын багийг сургалтад хамруулах, зөвлөн туслах тогтолцоо бий болгох.	Жендэрийн салбар зөвлөл, сургагч багш нарын хамтарсан зөвлөн туслах, баг бий болж, үйл ажиллагаа тогтмолжсон байна.	салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	дийн ТББ, ҮЭ, БОАЖЯ, Хэвлэл мэдээллийн байгууллага, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага
4.5	Салбарын эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшинд ажиллахад бэлтгэх, чадавжуулах, манлайллыг бий болгох чиглэлээр иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах.	Үндэсний 25, орон нутгийн 25-аас доошгүй сургагч багштай болсон байна.	Үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш нарын сүлжээг бий болгох.	Бүх орон нутагт сургагч багш нар бэлтгэгдсэн байна.	Салбарын яам, агентлаг, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүү дийн ТББ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага
4.6	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн	Жил бүр 2-оос доошгүй семинар/ зөвлөгөөн	Дөрвөн салбараар бие даан семинар/ зөвлөгөөн	Жилд нэг удаа зөвлөгөөн зохион	Салбарын яам, агентлаг, Тогтвортой	ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүү

	чиглэлээр аймаг, нийслэл, бүс, салбар, болон үндэсний хэмжээний зөвөлгөөн зохион байгуулах.	зохион байгуулагдаж, салбарын нийт байгууллага, ААН-ийн 60-оос доошгүй хувийг хамруулсан байна.	зохион байгуулдаг уламжлал тогтож, жижиг, дунд ААН, бичил уурхай эрхлэгчдийг хамруулах.	байгуулж хэвшсэн байна. Жижиг, дунд ААН-ийн 80-аас доошгүй, бичил уурхай эрхлэгч нөхөрлөлийн 60-аас доошгүй хувь нь семинар/зөвөлгөөнд хамрагддаг болсон байна.	бичил уурхай төсөл /ТоБУ төсөл/, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	дийн ТББ, Бичил уурхайн дээвэр холбоо (БУДХ), Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага.
4.7	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг Сайдаас аймаг, нийслэлийн Засаг даргатай байгуулах жил бүрийн Үр дүнгийн гэрээнд тусгах,	21 аймаг, нийслэлийн Засаг даргын үр дүнгийн гэрээнд тодорхой заалт тусгагдаж, дүгнэгддэг болсон байна.	Гэрээний хэрэгжилтэд үнэлгээ өгч, шалгуур үзүүлэлт боловсруулан тусгах.	Салбарын хууль тогтоомж болон ЖЭТБХТ Хууль, салбарын бодлогын хэрэгжилт 80-аас доошгүй хувьд хүрсэн байна.	Салбарын яам, агентлаг, ТоБУ төсөл, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллага, Засаг дарга, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн	ЖҮХ, МУУҮА, Уул уурхай ба эмэгтэйчүү дийн ТББ, БУДХ, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага

					байгууллага, ААН	
4.8	Нөлөөллийн бүс тогтоох, нүүлгэн шилжүүлэх, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговор олгох харилцааг жендэрийн мэдрэмжтэй, хүний эрхэд суурилсан хандлагаар зохицуулсан эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, нөлөөллийн бүсийн Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн удирдлага, хүн амтай хамтран ажиллах механизмыг хэрэгжүүлэх.	Нөлөөллийн бүсийн иргэдийн оролцоог хангах аливаа арга хэмжээг хүйсийн тэнцвэртэй зохион байгуулах зохицуулалт эрх зүйн хувьд баталгаажсан байна. Нүүлгэн шилжүүлэх, нөхөн олговор олгох, гомдол шийдвэрлэхэд жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрхийн зөрчил гаргахаас сэргийлсэн хязгаарлалтыг баталгаажуулсан байна.	Эрх зүйн зохицуулалт, түүний хэрэгжилтэд хараат бус, хүний эрх, жендэрийн мэргэшсэн байгууллагаа р үнэлгээ хийлгэж, боловсронгуй болгох, холбогдох хуульд өөрчлөлт оруулах.	Нөлөөллийн бүс дэх жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөө буурсан байна.	УУХҮЯ, АМГТГ, БОАЖЯ, МХЕГ, Жендэрийн салбар зөвлөл, Нутгийн захиргааны бүх түвшний байгууллага, Засаг дарга, Төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	Жендэрийн үндэсний хороо, МУУҮА, УУ ба эмэгтэйчүүд, ТББ, БУ-н дээвэр холбоо, Хөрөнгө оруулагч, Хандивлагч байгууллага