

ЯАГААД ҮГҮЙ ГЭЖ?

3 дахь цуврал



Улаанбаатар хот
2013 он

DDC
323.34
Я-112

ISBN 978-99962-1-946-7



ЯАГААД ҮГҮЙ ГЭЖ?

Судалгааны багийн гишүүд:

Б.Одгэрэл/UTC-ын докторант/,
С.Батцэцэг/UTC-ын магистр, ТШУ-ны магистр/,
О.Чанцалдулам/UTC-ын магистр/,
Х.Болортуяа/ТУ-ын магистрант/

Судалгааг нэгтгэсэн:

С.Батцэцэг: “Монголын нийт хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурь”

Б.Одгэрэл, О.Чанцалдулам: “Монголын улс төрд эмэгтэйчүүд”

О.Чанцалдулам: “Монгол Ардын намын бүтцэд эмэгтэйчүүд”

Б.Одгэрэл: “Дэлхийн эмэгтэйчүүд улс төрд”

Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн:

С.Батцэцэг

Эрхлэн гаргасан:

Нийгмийн Ардчилал

Монголын Эмэгтэйчүүдийн Холбоо

Хаяг:

Монгол Улс, Улаанбаатар хот
Сүхбаатар дүүрэг, 6-р хороо, Бага тойруу,
Тусгаар тогтнолын ордон, 204 тоот
Шуудангийн хаяг: Ш/х — 46/540
Утас/факс: 976-11-321136
Email: nameh_94@yahoo.com

ӨМНӨХ ҮГ



Нийгмийн Ардчилал Монголын Эмэгтэйчүүдийн Холбоо нь зөвхөн МАН-ын гишүүн, дэмжигчид төдийгүй Монголынхоо эхчүүд, эмэгтэйчүүдийн нийтлэг эрх ашгийг хамгаалах, нийгмийн тэгш байдлын төлөө иргэд, иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтран ажиллаж байна.

Нийт хүн амын 50 гаруй хувийг эзэлдэг эмэгтэйчүүдийн нийгэм, улс төрийн хүрээнд төдийгүй эх орныхоо их бүтээн байгуулалтанд оролцож буй өнөөгийн байдал, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурь хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх шинэлэг судалгааны статистик тоо, Монголын төрөөс жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар баримтлах бодлого, шийдвэрүүдийг Та бүхэнд Бид байнга хүргэж ажилладаг билээ.

НАМЭХолбоо 2012 оны УИХ-ын болон орон нутгийн бүх шатны сонгуулийн үр дүн, хууль тогтоох болон гүйцэтгэх засаглалын байгууллагад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэнд, боловсрол гээд нийгэм, эдийн засгийн бүхий л салбар дахь эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт, хүйсийн талаарх тоо баримт, мэдээ мэдээллийг танд “Яагаад үгүй гэж ?” судалгааны эмхэтгэлээр дамжуулан хүргэж байна.

Энэхүү судалгаа шинжилгээ, мэдээ мэдээлэл нь эмэгтэйчүүдийн талаар төр болон улс төрийн намуудаас нийгмийн эрэлт шаардлагад нийцсэн бодлого боловсруулж, иргэний нийгмийн байгууллагууд үйл ажиллагаандаа гарын авлага болгон ашиглах хамгийн сүүлийн үеийн тоо баримт дээр тулгуурлагдсан болно.

УИХ-ын сонгуулийн болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиуд батлагдсанаар бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигчдийн 25 хувь нь эмэгтэйчүүд байх улс төрийн намуудын дүрмийн заалт бодит ажил болж, УИХ-д 11 эмэгтэй сонгогдлоо. Өнөөдөр эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл шийдвэр гаргах төвшинд нэмэгдсэн ч бид 2015 онд хууль тогтоох байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг 30 %-д хүргэх Мянганы хөгжлийн зорилтоо хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байна.

Эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг хууль тогтоох байгууллагад нэмэгдүүлэх нь ганц нэг улс төрийн нам хүчин, хувь хүний эрх ашгийн тухай хэрэг огт биш юм. Монголын нийгэмд өнөөдөр 5 өрх тутмын нэг нь

эмэгтэй өрхийн тэргүүнтэй байна. Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд 350,000 хүүхэд хүмүүжиж байна.

Эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин эрэгтэйчүүдээс 2,1 дахин илүү байгаа ч ядууралд эмэгтэйчүүд илүү өртөж байгааг тоо баримт харуулж байна. Энэ нь Монголын төрөөс гэр бүл, эмэгтэйчүүдийн талаар цогц бодлого, хөтөлбөрийг нэн даруй авч хэрэгжүүлж, эрчүүд эмэгтэйчүүдийнхээ тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх цаг болсныг харуулж байна. Эмэгтэйчүүдийг дэмжсэн нийгмийн хандлага ч бий боллоо. Тухайлбал, 2012 оны Орон нутгийн сонгуульд аймаг, дүүргийн ИТХ-ын 1040 суудлын 207 суудал буюу 19,9 хувийг эмэгтэйчүүд эзлэж байна.

НАМЭХолбооноос 2011 онд зохион байгуулсан “Эмэгтэйчүүд Хөгжлийн Төлөө” форумаас гаргасан санал зөвлөмжинд “Орлого багатай эмэгтэйчүүдийг зээлийн бодлогоор дэмжих тухай” мянган эмэгтэйчүүдийн гаргасан саналыг ажил хэрэг болгохоор судлан хөөцөлдөж байна. УИХ дахь эмэгтэй гишүүдийн бүлэг байгуулагдсан нь энэхүү ажлыг эрчимжүүлэхэд түлхэц болно хэмээн эхчүүд, эмэгтэйчүүд хүсэмжилж байна.

Та бүхэнд танилцуулж буй “Яагаад үгүй гэж?” эмхэтгэлийн “Дэлхийн эмэгтэйчүүд ба улс төр” гэсэн 2-р бүлэгт дэлхийн хууль тогтоох байгууллага дахь эмэгтэйчүүд, энэ цаг үед улс орноо удирдаж буй эмэгтэй удирдагчдын тухай сонирхолтой мэдээлэл оруулсан нь Та бүхэнд таалагдана гэдэгт итгээж байна.

Эмэгтэйчүүдийг нийгэм улс төрийн хүрээнд олон нийтэд таниулах болон тэднийг сургаж чадавхижуулахад гүн туслалцаа үзүүлж, энэхүү судалгааны эмхэтгэлийг хэвлүүлэхэд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн ХБНГУ-ын Ф.Эбертийн сангийн Монгол дахь суурийн төлөөлөгчийн газарт чин сэтгэлийн талархал илэрхийлье.

Эрхэм уншигч Та бүхний шүүмж, зөвлөмж бидний ажилд чухал учраас НАМЭХ-ны хаягаар санал бодлоо ирүүлж хамтран ажиллахыг урьж байна.

Номын цагаан буян аривдан дэлгэрэх болтугай.

Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн,

НАМЭХ-ны Ерөнхийлөгч  Д.Оюунхорол

НЭГ. МОНГОЛЫН НИЙТ ХҮН АМД ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЭЗЛЭХ БАЙР СУУРЬ

Хүн амын тоо, нас хүйсийн бүтэц

Монгол улсын суурин хүн амын тоо 2010 оны 11 дүгээр сарын 10-ны байдлаар 2.754.7 мянга болов. Суурин хүм амаас гадаадад 6 ба түүнээс дээш сарын хугацаагаар оршин суугаа Монгол улсын харъяат иргэд 107.1 мянга байна. Хүн амын 49.5 хувь нь эрэгтэйчүүд, 50.5 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.



График 1.
Монгол улсын
суурин хүн амын
тоо, 2010 он

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого:
Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Насны бүлэг	Бүгд		Эрэгтэй		Эмэгтэй		Хүйсийн харьцаа
	Хүний тоо	Дунд эзлэх хувь	Хүний тоо	Дунд эзлэх хувь	Хүний тоо	Дунд эзлэх хувь	
Бүгд	2.754.685	100	1.363.923	100	1.390.762	100	98.1
0-14	696.878	27.3	382.371	28	370.507	26.7	103.2
15-44	1.490.428	54.2	745.013	54.6	745.415	53.6	99.6
45-64	409.344	14.8	193.730	14.2	215.614	15.5	87.8
65+	102.035	3.7	42.809	3.2	59.226	4.2	74.5

Хүснэгт 1.
Хүн амын,
насны бүлэг,
хүйс, хүйсийн
харьцаагаар
2010 он /мян.хүн/

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого:
Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Хүйсийн харьцаа /100 эрэгтэйд ногдох эмэгтэйчүүдийн тоо/ нь насны бүлэг ахих тутам мэдэгдэхүйцээр буурч байгаа нь эрэгтэйчүүдийн нас баралт эмэгтэйчүүдийнхээс харьцангуй илүү байдагтай холбоотой.

Хүснэгт 2.
Аймаг,
нийслэлийн
хүн амын тоо,
хүйс, хүйсийн
харьцаагаар
2010 он

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Хүйсийн харьцаа
БҮГД	2754685	1363923	1390762	98.1
Архангай	84583	42218	42365	99.7
Баян-өлгий	88056	44127	43929	100.5
Баянхонгор	76085	38237	37848	101.0
Булган	53653	27621	26032	106.1
Говь-Алтай	53591	26830	26761	100.3
Дорноговь	58612	29537	29075	101.6
Дорнод	69552	35134	34418	102.1
Дундговь	38820	19727	19093	103.3
Завхан	65481	32916	32565	101.1
Өвөрхангай	101314	50879	50435	100.9
Өмнөговь	61314	35137	26177	134.2
Сүхбаатар	51334	26165	25169	104.0
Сэлэнгэ	97584	49624	47960	103.5
Төв	85168	44395	40773	108.9
Увс	73328	37049	36279	102.1
Ховд	76869	39366	38503	99.6
Хөвсгөл	114924	57192	57732	99.1
Хэнтий	65811	33633	32178	104.5
Дархан-Уул	94620	46486	48134	96.6
Улаанбаатар	1240048	597347	642701	92.9
Орхон	90699	44488	46211	96.3

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого:
Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Хот, хөдөөд хүйсийн харьцаа эрс ялгаатай байна. Хөдөөгийн хүн амын хүйсийн харьцаа улсын дунджаас нэлээд өндөр байгаа нь хөдөөнөөс хот руу гол төлөв эмэгтэйчүүд илүү шилжиж байгааг харуулж байна.

Өмнөговь аймаг дахь хүйсийн харьцаа эрс нэмэгдсэн нь уул уурхайн хайгуул, үйлдвэрлэлийг дагаж эрэгтэйчүүд олноороо шилжин суурьшиж байгаагаас шалтгаалжээ.

Яагаад үгүй гэж?

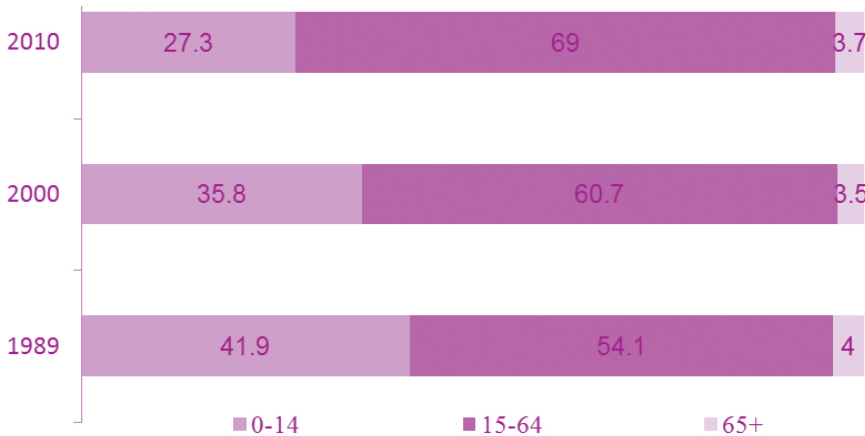


График 2.
Хүн амын
насны бүтэц,
хувиар, 1989,
2000, 2010 он

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого:
Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Хөдөлмөрийн насны 100 хүнд ногдох хүүхэд, хөгшдийн харьцааг хүн ам зүйн ачаалал гэдэг. Энэхүү үзүүлэлт нь нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд хүний хүчин зүйл, тэр дундаа насны бүтэц хэр нөлөөлж байгааг харуулдаг.

Хүн ам зүйн ачаалал хамгийн тааламжтай буюу нийт хүн амын 69%-ийг хөдөлмөрийн насны хүн ам эзлэж байгаатай холбогдуулан ажлын байрыг олноор нэмэгдүүлбэл ажиллах хүчний хангалттай нөөц байгааг харуулж байна.

Харин 0-14 насны бүлэг дэхь хувийн жин буурч байгаа нь төрөлт багасаж байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлт ба эмэгтэйчүүд

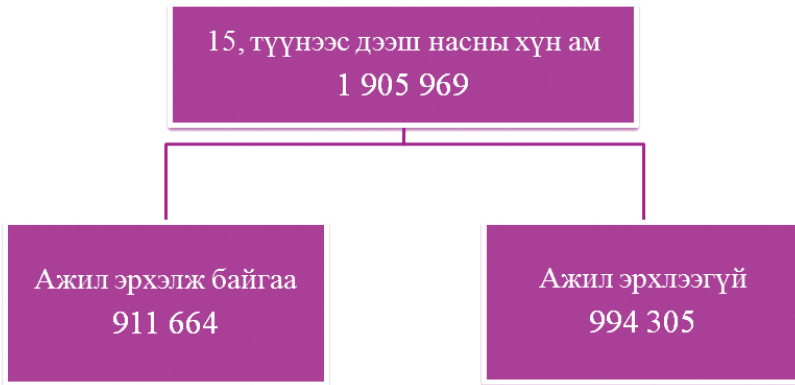


График 3.
15, түүнээс
дээш насны
хүн амын ажил
эрхлэлт,
2010 он

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого:
Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

	Мянган хүн	15, түүнээс дээш насны хүн амд эзлэх хувь
БҮГД	911.7	47.8
Эрэгтэй	495.1	52.8
Эмэгтэй	416.6	43.0

Хүснэгт 3.
Ажил эрхэлдэг
хүн амын тоо,
хүйс, хувиар
2010 он

Хүснэгт 4.
15, түүнээс
дээш насны
ажил эрхэлдэг
хүн ам, эдийн
засгийн үйл
ажиллагааны
салбар, хүйс,
хувиар,
2010 он

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Бүгд мян. хүн	Эрэгтэй		Эмэгтэй	
		Мян. хүн	хувь	Мян. хүн	хувь
БҮГД	911.7	495.1	54.3	416.6	45.7
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	241.0	139.4	57.8	101.6	42.2
Уул уурхай, олборлолт	48.9	39.2	80.2	9.7	19.8
Боловсруулах үйлдвэрлэл	63.4	33.6	53.0	29.8	47.0
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	14.3	10.8	75.5	3.5	24.5
Усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	6.5	3.8	58.8	2.7	41.2
Барилга	58.5	46.7	79.8	11.8	20.2
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	117.0	51.1	43.6	66.0	56.4
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	52.7	42.1	79.8	10.6	20.2
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	28.4	6.3	22.2	22.1	77.8
Мэдээлэл, холбоо	13.6	7.2	52.8	6.4	47.2
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	15.8	6.1	38.4	9.8	61.6
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	7.7	3.4	44.1	4.3	55.9
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	10.5	5.1	49.0	5.4	51.0
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	12.3	8.8	71.5	3.5	28.5
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	74.6	49.3	66.1	25.3	33.9
Боловсрол	79.6	21.3	26.8	58.2	73.2
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	35.7	7.0	19.5	28.7	80.5
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	8.5	4.6	54.7	3.8	45.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	19.3	8.1	42.0	11.2	58.0
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	0.7	0.2	26.6	0.5	73.4
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	2.7	1.1	39.2	1.7	60.8

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого: Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Яагаад үгүй гэж?

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын онцлогоос хамаарч ажил эрхэлдэг хүн амын хүйсийн харьцаа ялгаатай байна. Уул уурхай, олборлолт, цахилгаан хий, уур агааржуулалтын хангамж, барилга, тээвэр агуулахын аж ахуй, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдын 70, түүнээс илүү хувь нь эрэгтэйчүүд байхад байр сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх, боловсрол, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдын 70, түүнээс дээш хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
БҮГД	100.0	100.0	100.0
Цалин хөлстэй ажиллагч	56.2	53.6	59.4
Ажил олгогч	2.5	3.1	1.8
Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч	27.7	37.7	15.9
Нөхөрлөл, хоршооллын гишүүн	0.2	0.2	0.2
Өрхийн үйлдвэрлэл үйлчилгээнд цалин хөлсгүй оролцогч	12.9	4.9	22.5
Бусад	0.4	0.5	0.3

Хүснэгт 5.
Ажил эрхэлдэг хүн амын ажил эрхлэлтийн байдал, хүйс, хувиар, 2010 он

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого: Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Өрхийн бизнест цалин хөлсгүй ажилладаг хүний тоо 2000 оныхоос 2 дахин буурсан ч ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн 22.5 хувь нь цалин хөлсгүй хөдөлмөрлөсөөр байна.

	Бүгд		Хот		Хөдөө	
Хүйс	Мян.хүн	Ажил-гүйдлийн төвшин	Мян.хүн	Ажил-гүйдлийн төвшин	Мян.хүн	Ажил-гүйдлийн төвшин
БҮГД	164.1	15.3	114.6	16.5	49.5	13.0
Эрэгтэй	95.0	16.1	65.9	17.7	29.1	13.4
Эмэгтэй	69.1	14.2	48.6	15.0	20.4	12.6

Хүснэгт 6.
Ажилгүйдлийн төвшин, хүйс, хот, хөдөөгөөр, 2010 он

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого: Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Ажил эрхэлдэггүй эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдийнхээс их байгаа нь эрэгтэйчүүдийн боловсролын төвшин эмэгтэйчүүдийнхээс бага байгаатай холбоотой.

Ажилгүйдлийн төвшин хотод өндөр, хөдөөд бага байна. Энэ нь нэг талаас сүүлийн жилүүдэд мал аж ахуйн үйлдвэрлэлд тохиолдсон байгалийн гамшигт үзэгдлээс шалтгаалж олон тооны өрх малгүй болж, хотод шилжин ирсэн, нөгөө талаас хотод ирээд ажлын байр олох боломж муу байдагтай холбоотой.

Монголын эдийн засгийн форум төрийн бус байгууллага Эдийн засгийн судалгаа, эрдэм шинжилгээний хүрээлэнтэй хамтран “Монгол улсын эрсдэлийн тайлан 2012” баримт бичгийг гаргажээ. Тус тайланд дурдсанаар манай улсын эдийн засгийн үзүүлэлт сүүлийн 15 жилд огцом өссөн бөгөөд энэ хугацаанд дотоодын нийт бүтээгдэхүүн /ДНБ/ нэрлэсэн дүнгээрээ 10 дахин, бодит дүнгээрээ хоёр дахин өссөн байна. Дэлхийн хөгжлийн үзүүлэлтүүдийг харахад манай улсын ам.доллараар илэрхийлэгдсэн нэрлэсэн ДНБ 1.2-6 тэрбум ам.доллар болж өссөн байна. Монгол Улсын нэг хүнд ногдох ДНБ 1996 онд 512 ам.доллар болж бага орлоготой орон гэж ангилагдаж байсан бол 2010 оны байдлаар энэ үзүүлэлт 2252 ам.долларт хүрч сүүлийн 15 жилд дөрөв дахин өсөж, дундаж орлоготой орны ангилалд багтах болжээ.

Гэвч ядуурлын төвшин буураагүй байна.

Монгол улсад ядуурлын төвшин буюу ядуурлын хамралтын хүрээ 2011 оны байдлаар 29.8 хувь болсон байна. Энэ нь 837.6 мянга орчим хүн ядууралд өртсөн гэсэн үг. Өөрөөр хэлбэл, 100 хүн тутмын 30 нь зайлшгүй шаардлагатай хүнсний болон хүнсний бус хэрэглээний зүйлийг худалдан авах чадваргүй байна.

10 өрх тутмын хоёр нь эмэгтэй тэргүүнтэй бөгөөд хот суурин газар эдгээр өрх илүү ядуурч байгаа судалгааг ҮСХ-ны Өрхийн Нийгэм, Эдийн засгийн судалгааны 2011 оны үр дүнг нэгтгэсэн “Монгол улс дахь ядуурлын дүр төрх. УБ.2012.” тайланд тусгажээ.

Боловсрол ба эмэгтэйчүүд

Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлогодоо “Бүх нийтийн боловсролыг нийгмийн үйл хэрэг болгон хөгжүүлж, үндэсний боловсролын тогтолцоог олон улсын төвшинд ойртуулан төгөлдөржүүлж, оюунжсан, бүтээлч, чадамжтай хүний нөөцийг байнга нэмэгдүүлнэ...” хэмээн заасан байдаг.

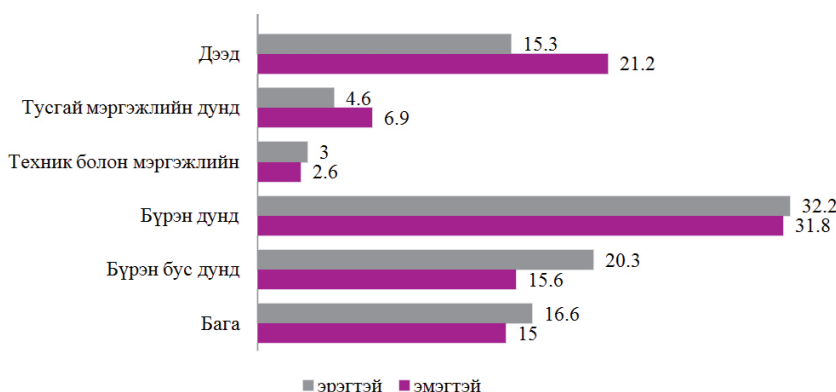


График 4.
10, түүнээс
дээш насны
хүн амын
боловсролын
төвшин,
эмэгтэй,
эрэгтэй,
хувиар,
2010 он

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны үлсын тооллого: Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

Дээрх графикаас харахад бага, суурь, бүрэн дунд боловсролтой эрэгтэйчүүдийн хувийн жин эмэгтэйгээс илүү, харин тусгай мэргэжлийн дунд болон дээд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хувийн жин эрэгтэйгээс илүү байна.

Эмэгтэйчүүдийн боловсролын төвшин эрэгтэйчүүдийнхээс 2.1 дахин илүү байна.

2011-2012 оны хичээлийн жилийн бүх шатны боловсролын салбарт ажиллаж байгаа багш болон суралцагчдын тоог харьцуулан үзүүлээ. Эндээс харахад цэцэрлэгт суралцагчдын 49,7% эмэгтэй, ЕБС-д 50.1% эмэгтэй, МСҮТ-ийн 45% эмэгтэй байсан бол дээд боловсрол эзэмшигчдийн 58.8% нь эмэгтэй байна.

Нийт сургууль /цэцэрлэг/-ийн тоо	Суралцагч- дын тоо	Үүнээс эмэгтэй	Нийт багшийн тоо	Үүнээс эмэгтэй
Сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт				
879 цэцэрлэг	164283	81670	17626	14715
Ерөнхий боловсролын сургууль				
752 сургууль	505409	253456	26492	21717
Техникийн болон мэргэжлийн боловсролын салбарт				
71 МСҮТ	48134	21694	3735	2347
Дээд боловсролын салбарын үзүүлэлт				
101 /их, дээд сургууль, коллеж/	172798	101557	7295 /үндсэн багш/	4287

Хүснэгт 7.
Боловсролын
салбарын
нэгдсэн
үзүүлэлт
2011-2012 оны
хичээлийн жилд

Эх сурвалж: БСШУЯ “Боловсролын салбарын 2011-2012 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн эмхтгэл (i)”. 2012 он

Хүснэгт 8.
2010-2011 оны
хичээлийн
жилийн
төгсгөгчид
/боловсролын
зэрэг, хүйсээр/

	Бүгд	Үүнээс эмэгтэй/ хувиар/	Ажлын байртай болсон
Дипломын дээд	939	850 90.5%	569
Бакалавр	31651	19821 62.6%	9663
Магистр	3163	2161 68.3%	2651
Доктор	94	56 59.6%	92

Эх сурвалж: БСШУЯ "Боловсролын салбарын 2011-2012 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн эмхтгэл (i)", 2012 он

Эмэгтэйчүүдийн боловсролын төвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийг харьцуулан авч үзвэл:

Хүснэгт 9.
15, түүнээс
дээш насны
эмэгтэй-
чүүдийн ажил
эрхлэлт,
боловсролын
төвшин, 2010
он

	Бүгд	Доктор	Магистр	Дипломын болон бака- лавын дээд	Тусгай мөр- гэжлийн дунд	Техник болон мэргэжлийн	Бүрэн дунд	Суурь	Бага	Боловсрол- гүй
15 ба түүнээс дээш насны хүн амд БҮГД	968698	1477	18897	209866	74656	28041	345041	160489	91778	37753
Эдийн засгийн идэвхтэй:	485648	1330	16036	149712	43094	17129	152066	64700	29850	11731
Ажил эрхэлдэг	416563	1317	15500	133225	39247	14141	123233	53569	26175	10156
Ажилгүйчүүд	69085	13	536	16487	3847	2988	28833	11131	3675	1575
Эдийн засгийн идэвхгүй:	483050	147	2861	60154	31562	10912	193675	95789	61928	26022
Тохирох ажил олдохгүй	49663	7	289	8580	3829	2306	20842	9147	3176	1487
Сургуульд сурдаг	163798	18	517	8733	1254	1088	90432	48816	12446	494
Тэтгэвэрт	126162	81	521	13475	17693	3286	24838	16407	36202	13659
Хөдөлмөр эрхлэх чадваргүй	24632	2	79	1691	1856	866	7108	3976	2684	6370
Гэрийн ажилтай	96281	24	943	20748	5391	2750	42066	14866	6385	3108
Ажиллах сонирхолгүй	962	-	7	164	61	29	373	172	81	75
Бусад	21552	15	505	6763	1478	587	8016	2405	954	829

Эх сурвалж: Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого: Нэгдсэн дүн, СҮХ, УБ, 2011 он

15 ба түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүд дотор боловсролгүй 37753 байгаагаас огт бичиг үсэг мэддэггүй 16113 эмэгтэй байдаг байна.

Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд

Өрх гэр бүл нь хүний хөгжил, төлөвшлийн анхдагч орчин, нийгмийн үндсэн нэгж, соёл, зан заншил, уламжлал өвлөгдөн шинэчлэгдэх аж төрөх ёсны бичил ахуй мөн. Ийм учраас манай оронд өрх, гэр бүлийн асуудлыг төрийн хэмжээнд ихээхэн анхаарч, гэр бүлийг төрөөс хамгаалах, түүний хөгжлийн таатай орчин нөхцлийг бүрдүүлэх талаар хууль эрх зүй, бодлогын цөөнгүй баримт бичгүүд батлагдан мөрдөгдөж байна.

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 2 дугаар бүлгийн 16 дугаар зүйлийн 11-д “... *гэрлэлт нь хуулиар тогтоосон насанд хүрсэн эрэгтэй, эмэгтэй хоёрын тэгш эрх, сайн дурын харилцаанд үндэслэнэ. Гэр бүл, эх няхас, хүүхдийн ашиг сонирхлыг төр хамгаална*” гэж заажээ.

1999 оны 6 дугаар сарын 11-ний өдөр баталсан “Гэр бүлийн тухай” Монгол улсын хуулинд “*Гэрлэлт гэдэг нь харилцан эрх тэгш, үүргийн үндсэн дээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тодорхой ёслол, үйл ажиллагааны дүнд сайн дурын бат холбоо тогтоож хуулиар батлуулах явдал юм*” гэсэн байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2003 оны 16 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол улсын төрөөс гэр бүлийн хөгжлийн талаар баримтлах бодлого”- д “*Гэр бүлийн амьдралын төвшинг тасралтгүй дээшлүүлж, хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангаж, хүн ардаа урт удаан, эрүүл энх, бүтээлчээр амьдрах, хөгжих таатай нөхцлийг бүрдүүлэх замаар монгол хүний хөгжлийг дэмжихэд энэхүү бодлогын эрхэм зорилго оршино*” гэж тодорхойлжээ.

Хүн ам орон сууцны 2010 оны тооллогын дүнгээр Монгол улсын суурин хүн амын 96.5 хувь нь **713.8 мянган** өрхөд тоолуулжээ. Үүнээс эмэгтэй өрхийн тэргүүнтэй өрх **153.6 мянга** тоологдсон нь нийт өрхийн **21.5** хувь буюу 5 өрх бүрийн нэг нь эмэгтэй өрхийн тэргүүнтэй байгааг харуулж байна.

Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд **350.000** гаруй хүүхэд хүмүүжиж байгаас гадна эмэгтэй тэргүүнтэй өрхийн **13.8** хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүнтэй. Хөвсгөл, Сүхбаатар, Хэнтий аймгуудад энэ үзүүлэлт 20 буюу түүнээс дээш хувьтай гарсан байна.

Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн 55.2 хувь нь 3 хүртэл ам бүлтэй, 35.6 хувь нь 3-5 ам бүлтэй, 9.2 хувь нь 6 ба түүнээс дээш ам бүлтэй байна. 2010 оны байдлаар өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн 14.7 хувь нь Баруун, 23.9 хувь нь Хангайн, 20.4 хувь нь Төвийн, 9.4 хувь нь Зүүн бүсэд, 31.6 хувь нь Улаанбаатар хотод амьдарч байна.

16 хүртэлх насны хүүхэдтэй, гэр бүлгүй эмэгтэйчүүдийн тоо 2010 онд 39.9 мянга байгаагаас 25.1 мянга буюу 62.9 хувь нь 3 хүртэл хүүхэдтэй, 10.7 мянга буюу 26.9 хувь нь 3-5 хүүхэдтэй, 4.1 мянга буюу 10.2 хувь нь 6 ба түүнээс дээш хүүхэдтэй байна.

Хүснэгт 10.
Эмэгтэй
тэргүүнтэй,
өрхийн тоо,
хот, хөдөө,
хувиар, 2010 он

	Бүгд	Хот /аймгийн төв/	Хөдөө	Нийт өрхөд эзлэх хувь	Хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүдтэй өрхийн бүгдэд эзлэх хувь
Бүгд	153 556	115 233	38 323	21.5	13.8
Архангай	4 143	1 273	2 870	16.9	15.8
Баян-Өлгий	2 113	915	1 198	11.0	17.8
Баянхонгор	4 460	2 032	2 428	20.6	16.5
Булган	2 308	798	1 510	14.6	13.7
Говь-Алтай	2 499	941	1 558	17.2	17.1
Дорноговь	3 485	2 058	1 427	21.1	13.9
Дорнод	4 309	2 786	1 523	22.8	18.4
Дундговь	1 966	821	1 145	18.0	16.1
Завхан	3 280	1 004	2 276	17.7	14.8
Өвөрхангай	4 674	2 140	2 534	16.7	15.4
Өмнөговь	3 341	1 452	1 889	22.4	14.4
Сүхбаатар	1 997	674	1 323	14.1	20.3
Сэлэнгэ	5 374	2 924	2 450	20.0	16.5
Төв	4 372	921	3 451	17.7	13.7
Увс	2 966	1 309	1 657	15.9	18.5
Ховд	3 092	1 412	1 680	16.3	16.9
Хөвсгөл	7 082	2 752	4 330	21.5	21.1
Хэнтий	4 072	2 121	1 951	21.3	19.7
Дархан-Уул	5 584	4 826	758	23.0	13.3
Улаанбаатар	76 688	76 688	0	25.4	11.3
Орхон	4 910	4 742	168	20.2	13.0
Говьсүмбэр	841	644	197	21.9	12.2

Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхээр ангилж үзвэл эдийн засгийн идэвхитэй эмэгтэй 49.3 хувь байгаагийн дотор энэ үзүүлэлт хот хөдөөд төдийлөн ялгаагүй байна. Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн дотор 50.7 хувь нь эдийн засгийн идэвхигүй хүн амд хамаарч байна.

ХОЁР. МОНГОЛ АРДЫН НАМ БА ЭМЭГТЭЙЧҮҮД

2010 оны 11 сарын 4-8-ны өдрүүдэд хуралдсан МАН-ын XXVI Их Хурлаас баталсан 13 дугаар тогтоолын дагуу намын дүрэмд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан.

Намын дүрмийн 1.5.8-д *“Намын бүх шатны сонгуульт байгууллагад 25-аас доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Санал хураалтыг энэ шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулна”* гэж заажээ.

МАН уугуул нэрээ сэргээж гишүүний батлахаа шинэчилснээс хойшхи намын бүтцийг судлаж үзвэл 2013 оны 01 сарын байдлаар нийт 218.911 намын гишүүнээс 112.550 буюу 51,4 хувь нь эмэгтэй байна.

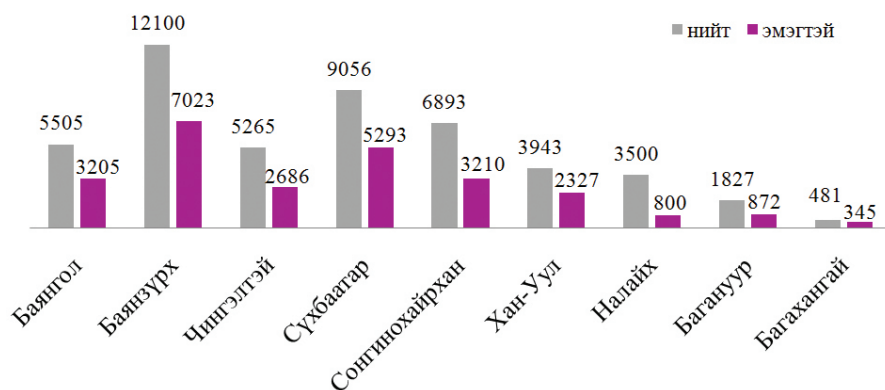


График 5.
Нийслэлийн
Монгол
Ардын Намын
гишүүдийн
тоо, 2013 оны
01 сараар

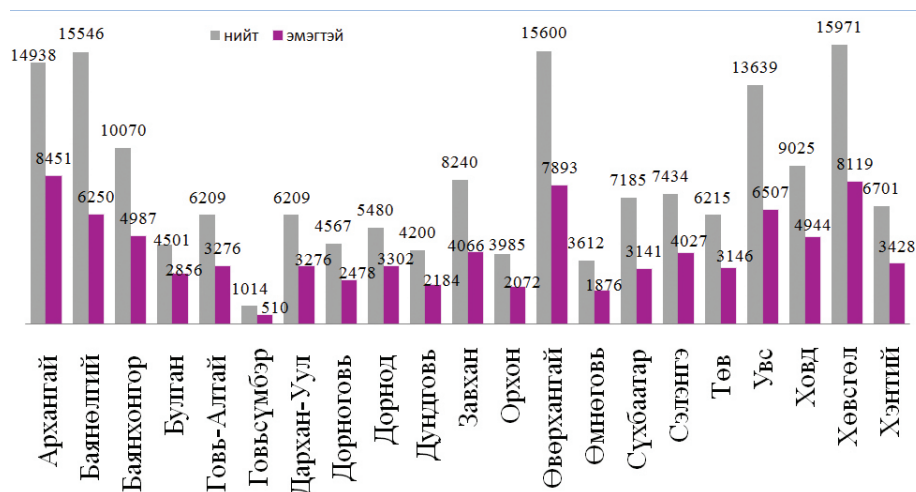


График 6.
Аймгийн
Монгол
Ардын Намын
гишүүдийн
тоо, 2013 оны
01 сараар

Хүснэгт 11.

Намын хороодын тэргүүлэгчид, эмэгтэйчүүд, тоогоор, хувиар, 2013 оны 3 сар

МАН-ын хороод	Нийт тэргүүлэгчийн тоо	Үүнээс эмэгтэй	хувиар
Архангай	11	3	27.3
Баянөлгий	13	2	15.4
Баянхонгор	11	3	27.3
Булган	13	2	15.4
Говь-Алтай	13	4	30.8
Говьсүмбэр	13	3	23.1
Дархан-Уул	13	4	30.8
Дорноговь	13	2	15.4
Дорнод	13	1	7.7
Дундговь	13	4	30.8
Завхан	11	2	18.2
Орхон	13	3	23.1
Өвөрхангай	11	2	18.2
Өмнөговь	11	3	27.3

Сүхбаатар	13	5	38.5
Сэлэнгэ	13	4	30.8
Төв	11	3	27.3
Увс	13	2	15.4
Ховд	13	2	15.4
Хөвсгөл	13	3	23.1
Хэнтий	15	4	26.7
Нийслэл	13	3	23.1
Баянгол	9	2	22.2
Баянзүрх	11	2	18.2
Хан-Уул	9	1	11.1
Сүхбаатар	9	1	11.1
Сонгинохайрхан	9	1	11.1
Чингэлтэй	9	1	11.1
Багахангай	9	3	33.3
Багануур	11	1	9.1
Налайх	9	1	11.1

График 7.

Нийслэл, дүүргийн МАН-ын хорооны тэргүүлэгчид, тоогоор, 2013 оны 3-р сар

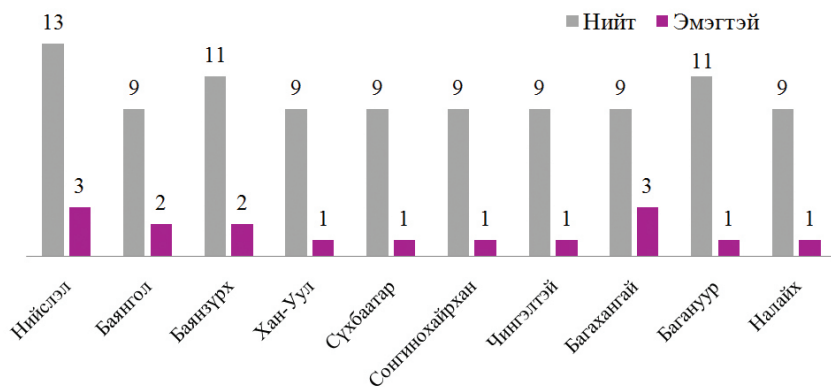
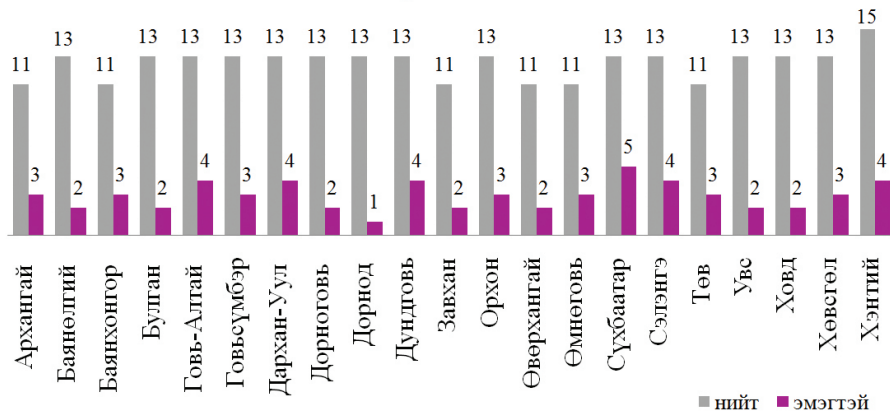
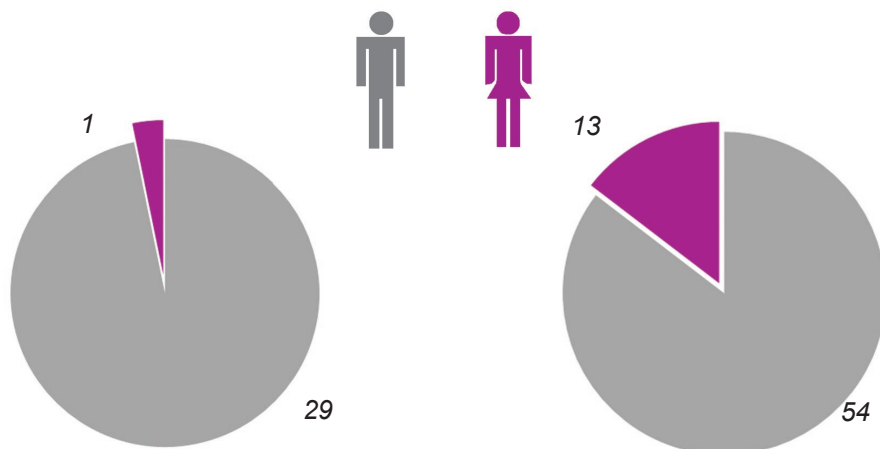


График 8.

Аймгуудын МАН-ын хорооны тэргүүлэгчид, тоогоор, 2013 оны 3-р сар



Яагаад үгүй гэж?

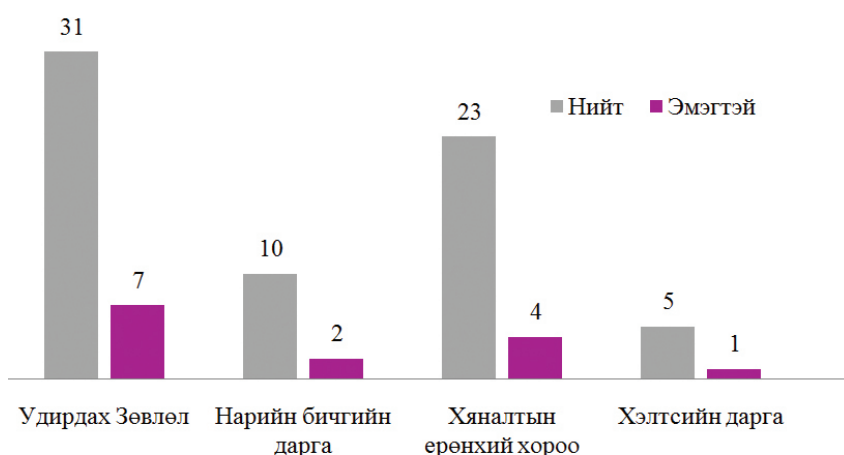


Аймаг, нийслэл, дүүргийн МАН-ын хорооны дарга

Аймаг, нийслэл, дүүргийн МАН-ын хорооны орон тооны болон орон тооны бус дэд дарга

МАН-ын удирдах бүтэц	Нийт	Үүнээс эмэгтэй	Хувиар
Удирдах Зөвлөлийн гишүүд	31	6	19.35
Нарийн бичгийн дарга нар	10	1	10.0
Бага хурлын гишүүд	310	53	17.1
Хяналтын ерөнхий хорооны гишүүд	23	4	17.4
ХЭГ-ын хэлтэс, албадын дарга нар	5	1	20.0

Хүснэгт 12. МАН-ын удирдах бүтцэд эмэгтэйчүүд, тоогоор, 2013 оны 3-р сар



ГУРАВ. МОНГОЛЫН УЛС ТӨР БА ЭМЭГТЭЙЧҮҮД

1994 онд Каир хотноо хуралдсан Хүн ам, хөгжлийн асуудлаарх НҮБ-ын олон улсын бага хурлын оролцогчид эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, тогтвортой хөгжлийг бий болгоход эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн эрх болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хангах нь амин чухал ач холбогдолтой гэдгийг түүхэнд анх удаа зарласан юм.

1995 онд Бээжин хотноо болсон дэлхийн эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх НҮБ-ын IV бага хуралд Эмэгтэй удирдагчид эрх тэгш байдал, хөгжил, энх тайвны төлөөх “Үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр”-ийг баталсан.

1996 онд Монгол улсын Засгийн газраас “Эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах Үндэсний Хөтөлбөр”-ийг баталж түүнийг хэрэгжүүлсний үр дүнд 2002 онд “Жендэрийн тэгш байдлыг Хангах Үндэсний Хөтөлбөр”-ийг боловсруулж 2015 он хүртэл 5 үе шаттай хэрэгжүүлэх зорилтыг үйл ажиллагаа, хүрэх үр дүнтэй нь хамт баталсан.

2000 онд НҮБ-ын гишүүн орнуудын төр засгийн тэргүүнүүд “Мянганы тунхаглал”-ыг баталж, Мянганы Хөгжлийн Зорилтуудыг тодорхойлсон ба түүнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах түвшинд оролцоог нь нэмэгдүүлэх асуудлыг 3 дахь тусгай зорилт болгон дэвшүүлсэн юм.

2005 онд УИХ-аас баталсан “Монгол Улсын Мянганы Хөгжлийн Зорилтыг батлах тухай” тогтоолын хавсралт тусгасан “Хүйсийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж, эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх” гэдэг 3 дахь зорилтод “Үндэсний парламентад нэр дэвшсэн эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2012 онд 30, 2015 онд 35 хувь” байна гэж заасан.

2008 онд УИХ-аас баталсан “МУ-ын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний Хөгжлийн Цогц Бодлого”-ын стратегийн зорилт 1-д “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг төрийн бодлого хууль тогтоомжинд тусган хэрэгжүүлж бие даасан хуультай болох” гэж заажээ.

2011 оны 2 сард УИХ-аас “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулийг баталсан.

Монгол Улс 2005 онд “УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль”-д “Нам эвслээс нэр дэвшигчдийн 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна” гэсэн заалтыг батлаад 2 жилийн дараа уг хуулиа хэрэгжүүлээгүй байж 2007 онд хассан билээ.

2011 оны 12 сарын 15-нд батлагдсан “УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль”-ийн 27.2 -д “Нам, эвслээс энэ хуулийн 27.1-д заасны дагуу нэр дэвшиж байгаа хүний 20-оос доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл байна” гэж заажээ.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2013 оны 1 сарын 26 өдрийн хуралдаанаар “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги болон төлөвлөгөөг /хавсралтаар оруулав/ баталлаа.

Яагаад үгүй гэж?

Эмэгтэйчүүдийн УИХ-д сонгогдсон байдлыг авч үзвэл:

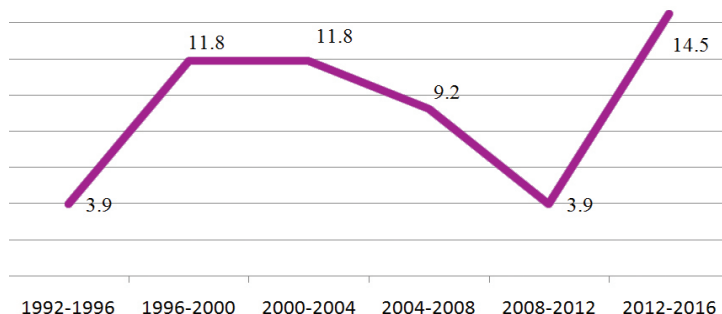


График 11.
Монгол
улсын УИХ ба
эмэгтэйчүүд,
хувиар, оноор

2012 оны УИХ-ын сонгууль “УИХ-ын сонгуулийн тухай” шинэ хуулиар явагдлаа. Сонгуулийн тухай энэхүү хууль нь иргэдийн төлөөллийг хууль тогтоох байгууллагад илүү бодитой тусгахыг оролдож мажоритар сонгуулийн системийг пропорциональ системтэй хамт холимог хэлбэрээр УИХ-ын сонгуулийг явуулсан юм.

Пропорциональ системийн гол давуу тал нь мажоритараар бүрэн илэрхийлж чадаагүй нийгмийн сонирхолын төлөөллийг шийдвэр гаргахад оролцуулахад чиглэдэг гэж үздэг. Мөн энэ хууль нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлж, нэр дэвшигчдийн тавны нэг нь эмэгтэй байхаар тогтоосон.

2012 оны УИХ-ын сонгуульд 11 нам, 2 эвслээс болон бие дааж нийт 544 хүн нэр дэвшсэнээс 354 нь сонгуулийн 26 тойрогт нэр дэвшиж, үүнд 84 эмэгтэй өрсөлдсөнөөс 6 эмэгтэй ялалт байгуулсан бол жагсаалтын 190 нэр дэвшигчийн 90 нь эмэгтэй байснаас 5 эмэгтэй УИХ-ын гишүүнээр сонгогджээ. Энэ удаагийн УИХ Ардчилсан үндсэн хууль батлагдсанаас хойш хамгийн олон буюу 11 эмэгтэй гишүүнтэй байна.

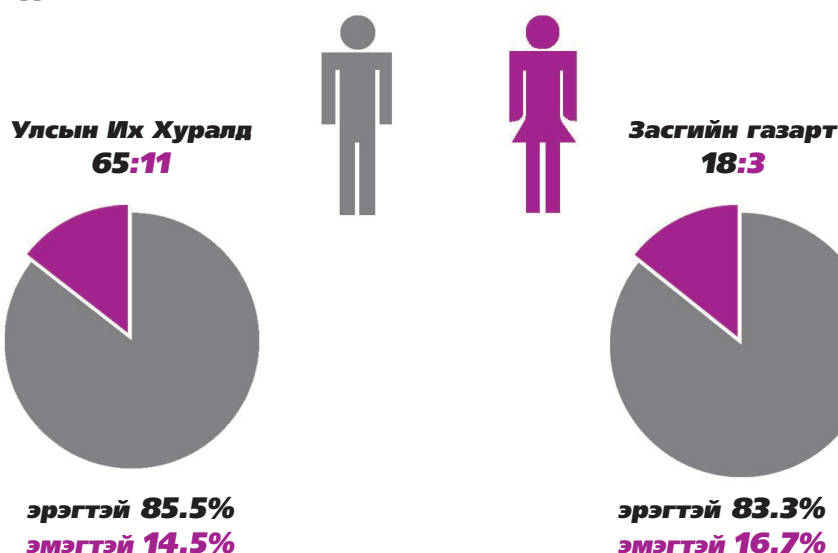


График 12.
Монгол улсын
УИХ, Засгийн
газарт
эмэгтэйчүүд,
тоогоор,
хувиар,
2013 оны
3 сарын
байдлаар

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

10.1.Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд дараахь бодлого хэрэгжүүлнэ:

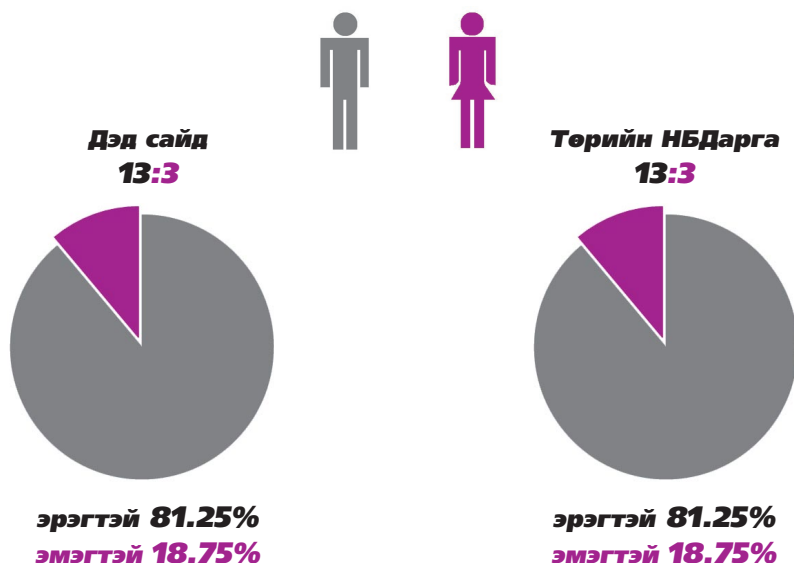
10.1.1.томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх;

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

МУ-ын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулиас

“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулийг хэрэгжүүлэх үүднээс одоогийн Засгийн газарт 3 эмэгтэй сайд, 3 эмэгтэй дэд сайд, 3 эмэгтэй төрийн нарийн бичгийн дарга тус тус ажиллаж байна.

График 13.
Засгийн газрын дэд сайд, төрийн нарийн бичгийн дарга нарт эмэгтэйчүүд, тоогоор, хувиар, 2013 оны 3 сарын байдлаар



Нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийг 2012 оны 6 сарын 28-ны өдөр буюу УИХ-ын сонгуулийн санал авах өдөртэй зэрэг явуулахаар баталсан юм.

Нийслэлийн ИТХ 45 төлөөлөгчтэй. Тэдний 30 нь мажоритар системээр буюу нийслэлийн нийт тойрогт өрсөлдөж үлдсэн 15 нь пропорциональ системээр буюу намын жагсаалтаар нэр дэвших болжээ. 2012 оны Нийслэлийн Иргэдийн хурлын сонгуульд 9 нам, 2 эвсэл, 3 бие даагч нийт 331 хүн нэр дэвшсэнээс 102 нь эмэгтэй нэр дэвшигч байв.

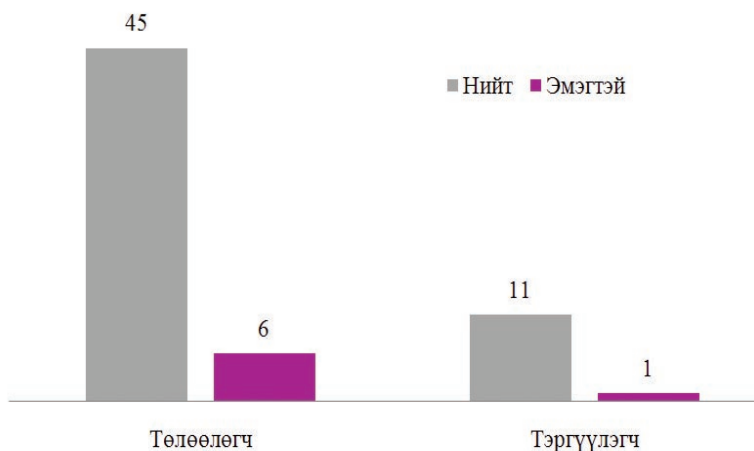


График 14.
Нийслэлийн
ИТХ-д
эмэгтэйчүүд,
тоогоор,
хувиар,
2012 он

2012 онд сонгогдсон Нийслэлийн Иргэдийн Хурлын 45 төлөөлөгчөөс 6 нь буюу 13 хувь нь эмэгтэй байна. Харин Нийслэлийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын 11 тэргүүлэгчээс 1 нь буюу 9 хувь нь эмэгтэй байна.

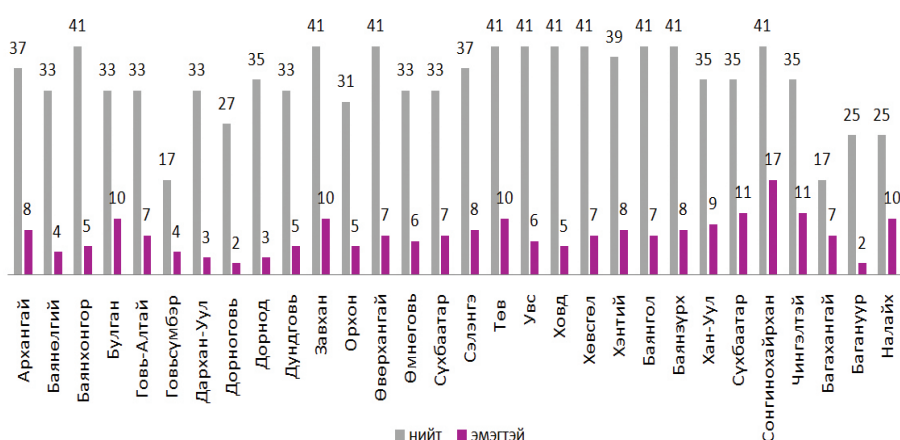
2012 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдрийн УИХ-ын чуулганы хуралдаанаар Аймаг, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай хууль батлагдлаа.

Тус хуулиар Аймаг, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийг 11 сарын 21-ний өдөр явуулахаар товлосон байна. Энэ удаагийн аймаг, дүүргийн ИТХ-ын сонгууль холимог хувилбараар явагдсанаараа өмнөх сонгуулиудаас онцлог юм.

ИТХ-ын төлөөлөгчдийн 1040 суудлын төлөө 2765 хүн нэр дэвшиж өрсөлдөхөөр болжээ. Уг 1040 суудлын 703-ийг мажоритар, 337-г пропорциональ буюу хувь тэнцүүлэх хэлбэрээр сонгогдсон юм. Аймаг, дүүргийн ИТХ-ын сонгуульд 6 нам, 2 эвсэл оролцжээ. Тэднээс МАН, АН, Эрх чөлөөг хэрэгжүүлэгч нам дангаараа нэр дэвшүүлсэн бол МАХН зарим газарт ИЗНН-тай, зарим газарт МҮАН-тай эвсэж мөн цөөнгүй тойрогт дангаараа нэр дэвшүүлжээ. Аймаг, дүүргийн ИТХ-ын сонгуульд 134 хүн бие даан нэр дэвшжээ.

Аймаг дүүргийн ИТХ-ын 1040 суудлаас 207 суудлыг буюу 19.9 хувийг эмэгтэйчүүд авчээ.

График 15.
Аймаг,
дүүргийн
ИТХ-ын нийт
төлөөлөгчид
болон
эмэгтэйчүүд,
тоогоор, 2012
он



Орон нутгийн сонгуулийн шинэ хуулиар 21 аймаг нийт 741 мандаттай болсон бөгөөд 130 эмэгтэй төлөөлөгч сонгогдсон нь 17.5 хувийг эзлэж байна. Өнгөрсөн 2008 оны сонгуулийн дүнг авч үзвэл /график 16/ 21 аймгийн ИТХ-ын нийт 653 мандатад 89 эмэгтэй сонгогдсон байх бөгөөд энэ нь 13.6 хувийн эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл болж байв. Эндээс үзэхэд нутгийн өөрөө удирдах төвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 3.9 хувиар өссөн байна.

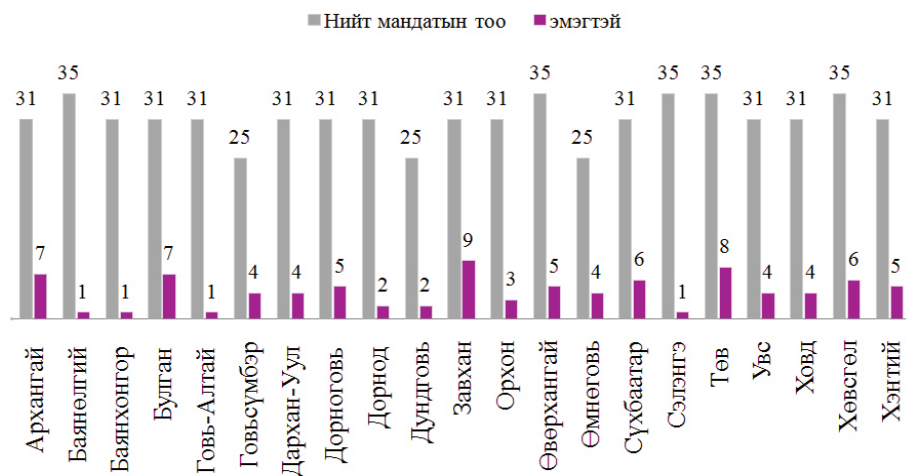


График 16.
2008 оны
Аймгийн
ИТХ-ын нийт
төлөөлөгчид
болон
эмэгтэйчүүд,
тоогоор,

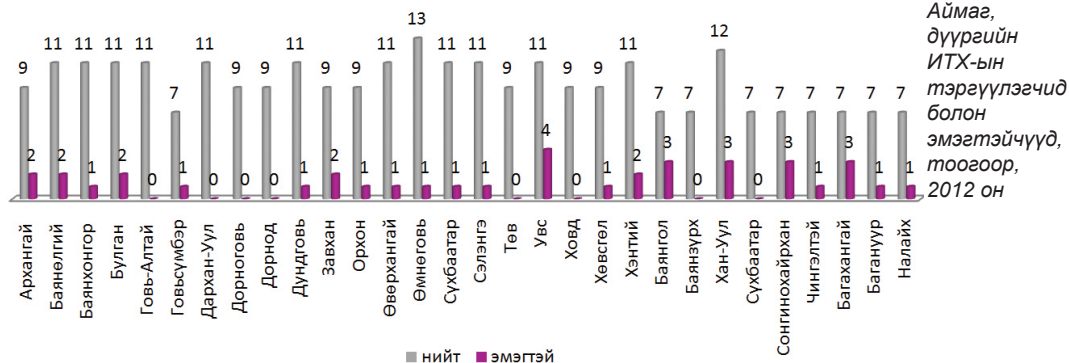


График 17.
Аймаг,
дүүргийн
ИТХ-ын
тэргүүлэгчид
болон
эмэгтэйчүүд,
тоогоор,
2012 он

Аймаг дүүргийн ИТХ-ын 281 тэргүүлэгчээс 38 суудлыг буюу 13.5 хувийг эмэгтэйчүүд авчээ.

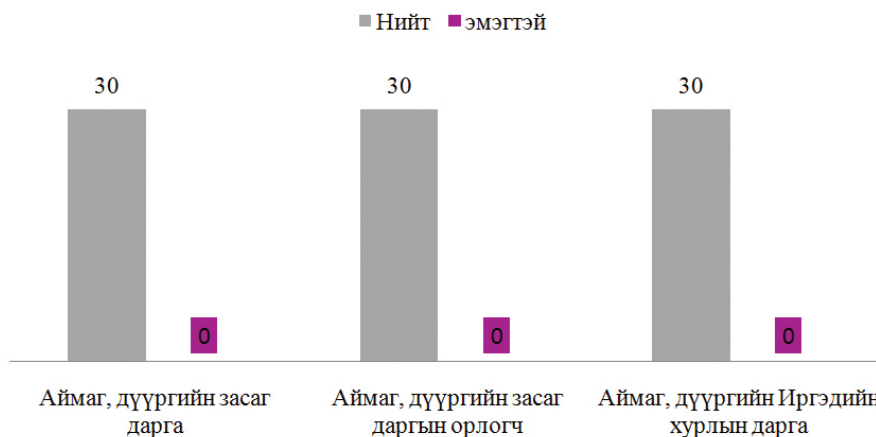


График 18.
Аймаг,
дүүргийн
удирдлагад
эмэгтэйчүүд,
тоогоор,
2012 оны 3
сар

Аймаг дүүргийн засаг дарга, засаг даргын орлогч, Иргэдийн хурлын дарга нарт нэг ч эмэгтэй сонгогдоогүй байна.

АЙМАГ, ДҮҮРГИЙН ИТХ-ЫН 2012 ОНЫ СОНГУУЛИАР НАМ, ЭВСЛИЙН
болон ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АВСАН СУУДАЛ

Хүснэгт 13.

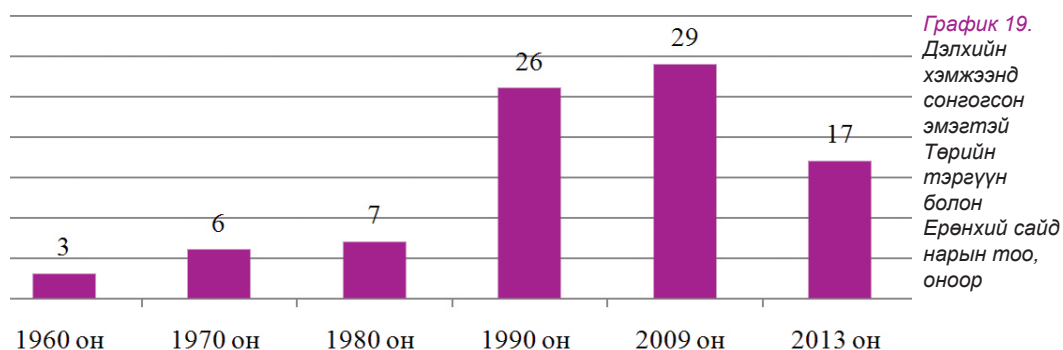
АЙМГИЙН НЭР	Хуваарилагдсан суудлын тоо											Үүнээс		
	МАН		АН		МАХН		МУАН	ИЗНН	НХНЭ	ЭВСЭЛ	БИЕ ДААГЧ	Нийт сууд-лын тоо	Мажоритар	Пропорциональ
	нийт	ЭМ	нийт	ЭМ	нийт	ЭМ								
АРХАНГАЙ	16	3	20	5						1		37	24	13
БАЯН-ӨЛГИЙ	12	2	20	2						1		33	21	12
БАЯНХОНГОР	15	1	25	4	1							41	28	13
БУЛГАН	14	3	17	5	2	2						33	21	12
ГОВЬАЛТАЙ	21	5	12	2							2	35	23	12
ГОВЬСҮМБЭР	9	1	7	3	1							17	8	9
ДОРНОГОВЬ	10	1	16	1	1							27	18	9
ДОРНОД	18	3	14					1			2	35	23	12
ДУНДГОВЬ	19	2	15	3						1		35	23	12
ЗАВХАН	28	8	13	2								41	29	12
ӨВӨРХАНГАЙ	24	5	16	1		1				1		41	28	13
ӨМНӨГОВЬ	11	3	21	3	1							33	21	12
СҮХБААТАР	8	2	25	5								33	21	12
СЭЛЭНГЭ	20	5	14	2	3	1						37	24	13
ТӨВ	18	4	20	4	3	1						41	32	9
УВС	15	2	25	2	1	1						41	29	12
ХОВД	14	3	26	2	1							41	28	13
ХӨВСГӨЛ	23	5	18	2								41	35	6
ХЭНТИЙ	14	2	25	3								39	25	14
ОРХОН	10	2	19	2		1				2		31	20	11
ДАРХАН-УУЛ	18	2	11	1						2	2	33	21	12
Орон нутагт нийт	337	64	379	54	14	7		1		8	6	745	502	243
Баянгол	9	3	30	4	2							41	27	14
Баянзүрх	7	0	32	8	2							41	28	13
Сонгинохайрхан	22	12	17	5	2							41	32	9
Сүхбаатар	15	3	19	8	1							35	23	12
Хан-Уул	4	1	29	7	2	1						35	23	12
Чингэлтэй	22	8	11	3	2							35	23	12
Багануур	13	2	12	-	-							25	17	8
Багахангай	12	6	5	1	-							17	11	6
Налайх	11	2	12	8	2							25	17	8
Дүүргүүдэд нийт	115	37	167	44	13	1	0	0	0	0	0	295	201	94
Аймаг, дүүргийн ИТХ-ын нийт суудалд	452	101	546	98	27	8	0	1	0	8	6	1040	703	337

ДӨРӨВ. ДЭЛХИЙН ЭМЭГТЭЙЧҮҮД УЛС ТӨРД

Үндэсний хэмжээний эмэгтэй удирдагчид

Орчин үеийн сонгуулиар сонгогдож, томилогдсон удирдагчдаас 1960 онд Шри Ланкийн Ерөнхий сайдаар сонгогдсон Сиримаво Бандранайк дэлхийн анхны үндэсний хэмжээний удирдагч эмэгтэй гэж тооцогддог. 1960-аад онд мөн БНЭУ-ын Ерөнхий сайд Индира Ганди болон Израйлийн Ерөнхий сайд Голда Мэйр нар улс орныхоо анхны эмэгтэй Ерөнхий сайдаар сонгогдсон юм.

Өнөөг хүртэлх эмэгтэй төрийн тэргүүн болон засгийн газрын тэргүүнүүдийн тоог харвал:



Эмэгтэй төрийн тэргүүн, ерөнхий сайдтай байсан улс орнууд /1960-2013/

	Бүс	Тоо	Улсууд
1	Баруун Европ	16	Финланд (2), Франц, ХБНГУ (2), Исланд (2), Ирланд (2),Малта, Норвеги, Португаль, Турк, Швецарь (2), Их Британи, Дани
2	Зүүн Европ	14	Болгарь, Гүрж, Латви, Литви (3), Македони, Молдав, Польш, Серби, Украин, Югослав, Словак, Косово
3	Латин Америк	11	Аргентина (2), Болив, Чили, Эквадор, Гвиней, Никарагуа, Панам, Перу, Коста Рика, Бразил
4	Африк	14	Брунди, Төв Африкийн БНУ, Габон, Гуэнна Бису, Либери, Мозамбек, Руанда, Сао Том (2), Сенегал, ӨАБНУ, Тринидад Тобаго, Ямайк, Малави
5	Төв болон Өмнөд Ази	7	Бангладеш (2), Пакистан, Энэтхэг(2), Шри Ланк (2)
6	Зүүн Ази	5	Индонейз, БНСУ(3),Флиппин(2), Тайланд

Хүснэгт 14. Эмэгтэй төрийн тэргүүн, ерөнхий сайдтай байсан улс орнууд

7	Каррибын тэнгисийн орнууд	5	Домникан, Гайти(3), Ямаик
8	Номхон далайн орнууд	2	Шинэ Зеланд(2),
9	Ойрхи Дорнод	2	Израйль (2)
10	Хойд Америк	1	Канад
11	Австрали	1	Австрали

Төрийн тэргүүн болон ерөнхий сайдаар сонгогдон ажиллаж байгаа эмэгтэй удирдагчид /2013 он/

Хүснэгт 15.
Төрийн тэргүүн болон ерөнхий сайдаар сонгогдон ажиллаж байгаа эмэгтэй удирдагчид

	Улс	Албан тушаал	Нэр	Албан ажлаа авсан хугацаа
1	ХБНГУ	Канцлер	Ангела Меркел	2005.11.22
2	Либер	Ерөнхийлөгч	Элен Жонсон Сирлеф	2006.01.16
3	Аргентина	Ерөнхийлөгч	Кристина Фернандс ДеКирчнер	2007.12.10
4	Бангладеш	Ерөнхий сайд	Шейх Хасина Важед	2009.01.06
5	Исланд	Ерөнхий сайд	Жоанна Ёгурдартотир	2009.02.01
6	Литви	Ерөнхийлөгч	Далия Грибатская	2009.07.12
7	Коста Рика	Ерөнхийлөгч	Лаура Чинчилла	2010.05.8
8	Тринидад Тобаго	Ерөнхий сайд	Камала Персад Биссесар	2010.05.26
9	Австрали	Ерөнхий сайд	Жулиа Жиллард	2010.06.24
10	Словак	Ерөнхий сайд	Иверта Радикова	2010.07.08
11	Бразил	Ерөнхийлөгч	Дилма Роуссэф	2011.01.01
12	Косово	Ерөнхийлөгч	Атипете Жахаага	2011.04.07
13	Тайланд	Ерөнхий сайд	Инглук Чинаватра	2011.08.08
14	Дани	Ерөнхий сайд	Хэлле Торнинг Шмидт	2011.10.03
15	Ямаик	Ерөнхий сайд	Портиа Симпсон Миллер	2012.01.05
16	Малави	Ерөнхийлөгч	Жойс Банда	2012.04.07
17	БНСУ	Ерөнхийлөгч	Пак Ин Хэ	2013.02.25

Дэлхийн парламентад эмэгтэйчүүд

Сүүлийн 20 жилийн хугацаанд дэлхий нийтээрээ эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдал, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх асуудалд анхаарлаа хандуулж, өнөөдөр дэлхийн улс орнуудын 95 хувь нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрх болох сонгох, сонгогдох эрхийг бүрэн баталгаажуулаад байна. Шинэ Зеланд нь анх 1893 онд эмэгтэйчүүдийн сонгох эрхийг бүрэн хангасан анхны орон болсон бол Финлянд улс 1906 онд эмэгтэйчүүдийнхээ сонгогдох эрхийг баталгаажуулжээ.

Ардчилсан засаглалын нэг гол зарчим нь хүний эрхийг хүндэтгэх явдал бөгөөд түүний дотор эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн улс төрийн тэгш эрхийг бүрэн хангах явдал багтдаг. Олон зууны туршид эмэгтэйчүүдийн эрхийн тухай яригдаж тодорхой өөрлөлтүүд гарч байгаа ч эмэгтэйчүүдийн улс төр, эдийн засаг, нийгмийн эрх, эрх чөлөөг хангах явдал хангалттай бус байсаар байна. Эрчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хууль тогтоох үйл ажиллагаанд оролцох тэгш төлөөллийн тухай асуудал нь 1979 онд НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас баталгаажуулж, 1981 оноос хүчин төгөлдөр хэрэгжих болсон “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн хүчирхийлэлийг устгах” тунхаглалын гол агуулга болжээ. Энэхүү тунхаглалд хүн төрлөхтөн гарын үсэг зураад 30 гаруй жил өнгөрч, энэ хугацаанд 179 орон энэхүү конвенцид нэгдэн эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах төвшинд төлөөлөл болгох үйл ажиллагааг идэвхийлэн дэмжиж байна.

1995 онд НҮБ-ын дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4 дүгээр их хурал Бээжин хотод болж “Бээжингийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө” гэж нэрлэгдсэн баримт бичиг гаргасан бөгөөд үүнд дурьдсанаар “Шийдвэр гаргах бүх төвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн оролцооны төвшин ялгаатай байна”, “Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийг дэмжих механизм бүх төвшиндээ хангалттай бус байна” гэж дүгнэсэн нь эмэгтэйчүүдийн хууль тогтоох байгууллагын төлөөллийг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагааг чиглүүлж өгсөн гол заалтуудын үндэс нь болжээ¹. Эдгээр заалтууд нь 1995 онд дэлхийн хэмжээнд Парламентад эзлэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурч доод танхимын хэмжээнд 1985 онд 12%, дээд танхимын хэмжээнд 12.7% байсан үзүүлэлт арван жилийн дараа доод танхимд 11.6%, дээд танхим дахь 9.4% болж буурсантай холбоотой юм.

Сүүлийн 15 жилийн дотор улс үндэстнүүдийн парламентуудад эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл нэмэгдэхэд ихээхэн дэвшил гарсан. 1995 онд дэлхийн хэмжээнд эмэгтэйчүүд нийт парламентийн гишүүдийн 11.3%-ийг эзлэж байсан бол 2005 онд энэ тоо 16% болж өсчээ². 2012 оны 10 сарын 31 байдлаар дэлхийн хэмжээнд хууль тогтоох хурлын 20.4%-ийг эмэгтэйчүүд эзлэх болсон байна³.

¹ Парламент дахь эмэгтэйчүүд Тоо ба агуулга

² <http://www.ipu.org> 2005оны 1 дүгээр сар.

³ <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Хүснэгт 16.
Дэлхийн
Парламентад
сонгогдсон
эмэгтэй
гишүүдийн
тоо, хувийг
дундажаар авч
үзвэл

Нийт Парламентын гишүүд	45908
Эрэгтэй	36553
Эмэгтэй	9355
Эмэгтэйчүүдийн дэлхийн парламентийн бүх танхимд дундажаар эзлэж буй хувь	20.40%

Хүснэгт 17.
Парламентын
танхимуудад
эмэгтэй-
чүүдийн
төлөөлөл
/Бүс нутгаар/

	Нэг танхимтай парламент болон парламентийн доод танхимуудад	Сенат болон парламентын дээд танхимуудад	Хоёр танхимыг нэгтгэж авч үзвэл
Скандинавын улсуудад	42.0%	---	---
Хойд ба Өмнөд Америк	23.8%	24.6%	24.0%
Европ /Скандинавын орнуудыг оролцуулаад/	23.6%	21.1%	23.1%
Европ /Скандинавын орнуудыг оролцуулахгүйгээр/	21.9%	21.1%	21.7%
Африк	20.8%	17.4%	20.4%
Ази	18.5%	14.2%	18.0%
Араб	14.9%	6.4%	13.2%
Номхон далайн орнууд	12.7%	34.8%	15.2%

Эх сурвалж : <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Онолын хувьд сонгогдох буюу нэр дэвшүүлэн сонгуульд өрсөлдөх эрх нь сонгох эрх дээр суурилдаг. Харин бодит байдал дээр нэр дэвшигчдийн ихэнх нь эрэгтэйчүүд байдгаас эмэгтэйчүүд хууль тогтоох байгууллагад сонгогдож ажиллах нь тодорхой хязгаартай байсаар байна. Эмэгтэйчүүдийн квот* тогтоох арга нь хууль тогтоох байгууллагад эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдэхэд хамгийн үр дүнтэй механизм юм. Үндсэн хуулиар болон сонгуулийн хуулиараа квотыг зохицуулсан орнуудыг авч үзвэл хамгийн эртдээ 1990 оноос квотын механизм хэрэгжүүлж эхэлсэн байна. Эдгээр орнуудад Балба /1990 онд парламентийн суудлын 5%/ Аргентина /1991 онд парламентийн суудлын 30%/ орнууд орж байна. 2005 онд 90 гаруй улс ямар нэг хэмжээгээр, албан ёсоор намынхаа дүрэмд ба хуулиндаа квотын тухай заасан байна. Эдгээрээс 50 гаруй улс оронд улс төрийн намууд сайн дураараа өөрийн дүрэмдээ эмэгтэйчүүдийн квотыг зарлан мэдүүлжээ.

*Эмэгтэйчүүдийн квот гэдэг нь ямар нэг байгууллага, эсвэл нэр дэвшигчдийн жагсаалт, хууль тогтоох хурал, байнгын хороодын болон засгийн газрын гэх зэрэг олон түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх тодорхой хувийг баталгаажуулах аргачлал юм.

Яагаад үгүй гэж?

Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллөөрөө тэргүүлж байгаа эхний 20 улсыг авч үзвэл:

	Улс	Нэг танхимтай парламент болон парламентын Доод танхимууд				Дээд танхимууд			
		Сүүлийн сонгууль болсон хугацаа	Нийт суудлын тоо	Эмэгтэй гишүүдийн тоо	Эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь	Сүүлийн сонгууль болсон хугацаа	Нийт суудлын тоо	Эмэгтэй гишүүдийн тоо	Эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь
1	Руанда	2008	80	45	56.30	2011	26	10	38.50
2	Андорра	2011	28	14	50.00	---	---	---	---
3	Куба	2008	586	265	45.20	---	---	---	---
4	Швед	2010	349	156	44.70	---	---	---	---
5	Сечиллэс	2011	32	14	43.80	---	---	---	---
6	Сенегаль	2012	150	64	42.70	---	---	---	---
7	Финланд	2011	200	85	42.50	---	---	---	---
8	Өмнөд Африк	2009	400	169	42.30	2009	53	17	32.10
9	Никрагуа	2011	92	37	40.20	---	---	---	---
10	Исланд	2009	63	25	39.70	---	---	---	---
11	Норвеги	2009	169	67	39.60	---	---	---	---
12	Мозамбейк	2009	250	98	39.20	---	---	---	---
13	Дани	2011	179	70	39.10	---	---	---	---
14	Нидерланд	2012	150	58	38.70	2011	75	27	36.00
15	Коста Рика	2010	57	22	38.60	---	---	---	---
16	Тимор Листе	2012	65	25	38.50	---	---	---	---
17	Бельги	2010	150	57	38.00	2010	71	29	40.80
18	Аргентина	2011	257	96	37.40	2011	72	28	38.90
19	Мексик	2012	500	184	36.80	2012	128	42	32.80
20	Испани	2011	350	126	36.00	2011	266	91	34.20
“	Танзанийн БНУ	2010	350	126	36.00	---	---	---	---
91	МОНГОЛ	2012	76	11	14.50	---	---	---	---

Хүснэгт 18
Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн тоогоор тэргүүлж байгаа эхний 20 улс

Руанда улс нь эмэгтэйчүүдийн квотыг амжилттай хэрэглэсэн шинэхэн жишээ болж байна. Дэлхийн улсуудын парламентууд дотор Руанда улс эмэгтэйчүүд давамгайлсан парламентаар анх удаагаа тодроод байгаа билээ. Руандад

эмэгтэйчүүдийн парламентад эзлэх хувь хэмжээ Скандинавын орнуудаас давж гарсан шалтгаан нь парламентын доод танхимын 80 суудлын 24, дээд танхим буюу Үндэсний Ассамблейн нийт суудлын 30 хувийг шууд эмэгтэйчүүдэд олгосон 2003 онд батлагдсан үндсэн хуулийн заалтаас шууд хамааралтай үр дүн юм.

Эмэгтэйчүүдийн парламентад ямар төлөөлөлтэй байх нь тухайн улс орны сонгуулийн системтэй шууд холбоотой. Сүүлийн арван жилийн дотор Руанда улсын парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бараг 36%-аар нэмэгдсэн нь тухайн улсад болсон эмгэнэлт цуст хядлагын дараах шинэ үндсэн хуулийн заалт бодит амьдралд хэрхэн нөлөөлсөний үр дүн болжээ.

Скандинавын улсууд нь парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллөөрөө дэлхийн бусад улс орнуудыг тэргүүлсээр байна. Одоо ч эдгээр орнууд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл парламентад хамгийн өндөр байдаг 20 орны тоонд багтаж байна.

Хүснэгт 19
Скандинавын орнуудын парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл, тоогоор, хувиар, 2012.10.31-ний байдлаар

	Скандинавын орнууд	Парламентын Нийт суудал	Парламент дахь Эмэгтэйчүүдийн суудал	Парламент дахь Эмэгтэйчүүдийн хувь
1	Швед	349	156	44.7%
2	Финланд	200	85	42.5%
3	Дани	179	70	39.1%
4	Норвеги	169	67	39.6%
5	Исланд	63	25	39.7%

Эх сурвалж : <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> Situation as of 31 October 2012

Скандинавын эдгээр улсуудад эмэгтэйчүүдийн парламент дахь төлөөллийг баталгаажуулсан ямар нэг үндсэн хуулийн заалт болон бусад хуулиуд байдаггүй. Эмэгтэйчүүд улс төрийн тавцанд хүчтэй гарч ирсэн үе нь 1970 аад он бөгөөд энэ үед эдгээр орнуудад улс төрийн намуудын дүрмэнд ч эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээг зааж оруулаагүй байсан юм. Эмэгтэйчүүдийн байгууллага, иргэний нийгмийн шахалт нь Скандинавын орнуудад улс төрийн намуудын хувьд хүчтэй нөлөөлсөн байна. Зүүн болон Төвийн үзэл баримтлалтай улс төрийн намууд сайн дураараа намын дүрэмдээ квот оруулж ирсэнээр бусад улс төрийн намуудад ч нөлөөгөө үзүүлсэн байна. 1993 онд Шведэд улс төрийн намын хоёр нэр дэвшигч бүрийн нэг нь эмэгтэй байна гэсэн зарчим дэвшүүлсэн байдаг.

Өмнөд Африк болон Мозамбекд улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг парламентад нэмэгдүүлэхийн тулд квотын механизмыг нэвтрүүлсэн. Бүс нутгийн хэмжээнд Өмнөд Африкийн хөгжлийн холбооны гишүүн орнууд 2005 он гэхэд Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг 30% хүргэх зорилт

Яагаад үгүй гэж?

тавин ажиллсан байна. Дараах хүснэгтэд Өмнөд Африкийн Хөгжлийн холбооны гишүүн орнуудын сүүлийн сонгуулийн дараах эмэгтэйчүүдийн парламент дахь суудлын тоо, хувийг харуулж байна.

Өмнөд Африкийн Хөгжлийн холбооны гишүүн орнуудын сүүлийн сонгуулийн дараах эмэгтэйчүүдийн парламент дахь суудлын тоо, хувь:

	Улс	Сүүлийн сонгууль болсон он	Парламентын Нийт суудал	Парламент дахь Эмэгтэйчүүдийн суудал	Парламентад Эмэгтэйчүүдийн хувь
1	Ангол	2012	220	75	34.10%
2	Ботсвани	2009	63	5	7.90%
3	Конгийн Ардчилсан БНУ	2007	108	5	4.60%
4	Лесото	2012	33	9	27.30%
5	Мадгаскар	2010	164	20	12.20%
6	Малави	2009	193	43	22.30%
7	Мавритан	2009	56	8	14.30%
8	Мозамбек	2009	250	98	39.20%
9	Намиби	2010	26	7	26.90%
10	ӨАБНУ	2011	104	13	12.50%
11	Свазиланд	2008	30	12	40.00%
12	Танзани	2010	350	126	36.00%
13	Замби	2011	157	18	11.50%
14	Зимбабе	2008	99	24	24.20%

Хүснэгт 20.
Өмнөд Африкийн
Хөгжлийн
холбооны
гишүүн орнуудын
сүүлийн
сонгуулийн
дараах
эмэгтэйчүүдийн
парламент дахь
суудлын тоо,
хувиар,

Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлдэг хамгийн үр дүнтэй арга нь эмэгтэйчүүдийн квотын механизм хэвээрээ байна. Эмэгтэйчүүдийн квот гэдэг нь ямар нэгэн байгууллагын, эсвэл нэр дэвшигчийн жагсаалт, хууль тогтоох байгууллагын байнгын хороод болон засгийн газрын гэх мэт олон түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх тодорхой хувийг баталгаажуулах арга хэрэгсэл юм.

Засгийн газар, парламент болон орон нутгийн удирдлагын байгууллага гэх мэт сонгогдох болон томилогдон ажилладаг байгууллагууд дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх нь квотын гол зорилго юм.

Өргөн хэрэглэгддэг квотын хоёр төрөл байдаг.

Нэр дэвшигчийн тоонд квот тогтоох нь: тодорхой нэг сонгуульд оролцож байгаа нэр дэвшигчийн дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жингийн доод хязгаарыг тогтоож, улс төрийн намаас гарах нэр дэвшигчийн жагсаалтад үйлчилдэг.

Улс төрийн намуудын квот: Улс төрийн намууд сайн дураараа эмэгтэйчүүдийн квотыг дүрэмдээ тусгаж өгч төлөөллийг нь нэмэгдүүлэхэд чиглэдэг.

Эмэгтэйчүүдэд зориулсан суудал гэдэг нь: Парламентад эмэгтэйчүүдэд зориулан тодорхой хэмжээний суудал шууд хуваариалан өгөхийг хэлнэ. Үүнийг үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжоор зохицуулдаг. Руанда улсад нийт суудлын 30 хувьд эмэгтэйчүүд тусгай үйл явцын дагуу сонгогддог бөгөөд энэ суудлыг зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулан хадгалахаар үндсэн хуулиндаа заасан байдаг. Танзани улсад нийт суудлын 20 хувь нь эмэгтэйчүүдийн суудалд шууд хадгалагддаг бол Кени болон Арабын зарим орнуудад сонгохгүйгээр эмэгтэйчүүдийг шууд томилдог туршлага ч байна⁴. Филиппинийн эмэгтэйчүүдийн нам 100% эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлэн өрсөлддөг.

Хүснэгт 20.
Дэлхийн
улсууд квотыг
хэрэглэсэн
жишээ:

	Улс орнууд	Улс төрийн намуудын сайн дурын квот	Парламентийн квот	
			Нэг танхимтай болон доод танхимууд	Дээд танхимууд
1	МОНГОЛ	25 % хүртэл	Нэр дэвшигчдийн 20%	-
2	Австрали	40%	-	-
3	Австри	33.3-50%	-	-
4	Канад	25-40%	-	-
5	Македони	-	Нэр дэвшигчдийн 33%	-
6	Франц	50%	19%	22%
7	ХБНГУ	40-50%	-	-
8	Итали	50%	-	-
9	Норвеги	40-50%	-	-
10	Португал	-	Нэр дэвшигчдийн 33%/	-
11	Швед	50%	-	-
12	Их Британи	50%	-	-
13	Буркино Пасо	-	Нэр дэвшигчдийн 15%	-

⁴ Парламент дахь эмэгтэйчүүд, тоо ба агуулга. УБ. 2006

Яагаад үгүй гэж?

14	Брунди	-	Шууд хуваарилсан суудал 32%	Шууд хуваарилсан суудал 46%
15	Жибути	-	Шууд хуваарилсан суудал 14%	-
16	Руанда	-	Шууд хуваарилсан суудал 56%	Шууд хуваарилсан суудал 35%
17	Сомали	-	Шууд хуваарилсан суудал 7%	-
18	Сенегал	-	Нэр дэвшигчдийн 22%	Шууд хуваарилсан суудал 40%
19	Танзани	-	Шууд хуваарилсан суудал 30%	-
20	Уганда	-	Шууд хуваарилсан суудал 31%	-
21	Израйль	10-40%	-	-
22	Энэтхэг	-	-	Шууд хуваарилсан суудал 31%
23	Индонез	-	Нэр дэвшигчийн 18%	-
24	Флиппин	25-100%	-	-

ХАВСРАЛТ.

**“Эмэгтэйчүүд Хөгжлийн төлөө-2011”
форум**

2011.11.11

Төрийн Ордон

Нийгмийн Ардчилал Монголын Эмэгтэйчүүдийн Холбооноос санаачлан “Эмэгтэйчүүд Хөгжлийн төлөө - 2011” чуулганыг 11 сарын 11-ний өдөр Төрийн Ордонд зохион байгуулсан. Энэхүү чуулган нь Орон нутгийн салбар нэгж бүрийн оролцоотойгоор 2012 оны сонгуулийн босгон дээр болсноороо онцлог юм.

Өнөөгийн нийгэмд тулгамдаж буй олон асуудлыг шийдэх гарцыг эх орныхоо өнцөг булан бүрээс ирсэн 1000 эмэгтэй хэлэлцэж, Монгол улсынхаа хөгжлийн төлөө дуу хоолойгоо нэгтгэсэн юм. Улмаар санал бодол, шийдвэр тогтоолоо төр засаг, шийдвэр гаргагчдад хүргэх, улс төрийн намуудын сонгуулийн мөрийн хөтөлбөрт тусгуулахад зөвлөгөөний зорилго чиглэгдэж байлаа.

Улс төрд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж УИХ-аар хэлэлцэж байсан сонгуулийн хуулийн квотын асуудалд өөрсдийн саналаа хүргүүлсэн.

ЭМЭГТЭЙЧҮҮД ХӨГЖЛИЙН ТӨЛӨӨ

Үндсэн илтгэл

*УИХ-ын гишүүн,
МАН-ын Удирдах Зөвлөлийн гишүүн,
НАМЭХ-ны Ерөнхийлөгч Д.Оюунхорол*

Форумын эрхэм төлөөлөгчид, “Эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө-2011” форумд эх орныхоо өнцөг булан бүрээс хүрэлцэн ирсэн Та бүхнийхээ амар амгаланг айлтган мэндчилье. Цэнхэр дэлгэцээ үзэн суугаа Монголын ард түмэндээ НАМЭХ-ны мянга мянган гишүүд, дэмжигчдийнхээ халуун мэндчилгээг дэвшүүлье.

Монголчууд бид анхны төрт улсаа үүсгэн байгуулж, үндэсний эрх чөлөө, тусгаар тогтнолоо тунхаглан, ардын ардчилсан хувьсгал хийж шинэ Монгол улсаа сэргээн мандуулсан зэрэг түүхийн олон мөчлөгүүд давхцаж тохиосон билэг ерөөлтэй 2011 оны төгсгөлд эмэгтэйчүүд та бид хуран чуулаад байна.

Төрт ёсны 2000 гаруй жилийн зузаан түүхтэй Монголын нийгэмд эдүгээ

хүртэл хуримтлагдаж байсан түм түмэн асуудлуудыг эрчүүдийн ухаан зориг хүслээр шийдэж байжээ. Оновчтой шийдэл нь ажил хэрэг болж, оноогүй хэсэг нь асуудал хэвээрээ үлддэг байлаа.

Хорин нэгдүгээр зууны хөгжил дэшлийн өнөөгийн өндөрлөгөөс эргэн харвал манай Монголын шийдэгдээгүй асуудал болгоны цаана эмэгтэйчүүд бидний оюун бодол, хурц торгон мэдрэмж, ажил амьдралын баялаг туршлага, хичээл зүтгэл, төр засагтаа хэлээгүй үг, түмэн олондоо хүртээж амжаагүй нандин эрхэмлэл үгүйлэгдэж байжээ гэж бодож байна.

Эрчүүдийн олж хардаггүй, харсан ч жижиг хэмээн орхидог асуудал нь нийгэмд хуримтлагдан хүлээлт үүсгэж байгаа учраас эмэгтэйчүүд бид хамтын оюун ухаанаараа тунгаан хэлэлцэж, оновчтой шийдвэр, зохистой хувилбарыг төр засгийн шийдвэр гаргаж, бодлого боловсруулагчдад хүргэхээр зорьж байна.

НАМЭХ-ны ээлжит бус Ү Чуулган хуралдсанаас хойшхи дөрвөн сар гаруйхны хугацаанд Холбооны Удирдах Зөвлөл, ажлын алба шахуу төлөвлөгөөтэй ажиллаж багагүй ажил амжууллаа. Ээлжит бус Чуулганаас НАМЭХ-ны Бага хурлыг 115 хүний бүрэлдэхүүнтэй байгуулж, нийгэм олон түмэнд намынхаа өнгө төрх болон танигдсан 29 эмэгтэй Удирдах зөвлөлийн гишүүн, эмэгтэйчүүдийн байгууллагын шинэчлэл манлайллыг удирдан хөтлөх үүрэг бүхий 6 Дэд ерөнхийлөгчийн бүрэлдэхүүнтэйгээр ажиллан нийгэм улс төрийн бодлогын шинэчлэлийн 5 зорилтыг дэвшүүлэн ажиллаж байна. Холбооныхоо үйл ажиллагааг шинэ өнгө аяс, шинэ эрч хүчтэйгээр эхлэхээр шийдвэрлэж, байгууллагынхаа нүүр царай, дүр төрх, бэлгэдэл, туг далбаа, тамга тэмдгийг шинэчлэн, брэнд бүүк, эрх зүйн гарын авлагыг боловсруулан аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг хороодод хүргүүлж, өөрийн вэбсайтыг шинээр ашиглалтанд оруулж, интернетээр дамжуулан эмэгтэйчүүдийнхээ санал хүсэлтийг сонсон идэвхтэй ажиллаж байна.

НАМЭХ-нь улс төрийн ууган хүчин, төрийн эрх баригч МАН-ын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн байгууллагын хувьд зөвхөн намын гишүүд, дэмжигчид төдийгүй нийт эмэгтэйчүүдийнхээ эрх ашгийг хамгаалан ажиллах нэн хариуцлагатай үүрэг хүлээж байна. Иймд Монголын эмэгтэйчүүдийн өмнө тулгамдсан 6 бүлэг асуудлыг авч хэлэлцэн, та бүхнээс гарах үнэтэй санал санаачлагыг сонсон ярилцахаар илтгэлээ бэлдлээ.

Нэг. Эмэгтэйчүүд ба гэр бүл

Нийгмийн анхдагч нэгж болох гэр бүлийн хөгжлийг төрийн бодлогоор нэн тэргүүнд дэмжих хэрэгтэй байна. Гэрлэлт өмнөх оныхоос 3,3 хувиар ахисан хэдий ч гэр бүл цуцлалт 26,2 хувиар өссөн үзүүлэлт нь Монгол гэр бүлийн үнэт зүйл алдагдаж байгааг нотолж байна. 30-44 насны эмэгтэйчүүдийн дунд гэр бүл цуцлалт хамгийн өндөр байна.

Гэр бүл салалтын үндсэн шалтгаануудын дотроос хүчирхийлэл 41.3 хувийг эзэлж байна. Гэрлэлтээ цуцлуулсан эмэгтэйчүүдийн 55.9 хувь нь сэтгэл санааны дарамтаас ангижирсан, 45.2 хувь нь хүнийхээ хувьд илүү эрх чөлөөтэй болж

дахин шинээр амьдралаа эхлэх боломжтой боллоо гэж үзсэн байна. Өрх гэрийн хийморь, уул мэт түшиг болсон эрчүүд минь ээ, энэ тоо баримтыг анхааран үзэж, гэр бүлдээ аз жаргал, баяр баясал, инээд хөөрийг бэлэглээч хэмээн энэхүү индэрээс уриалмаар байна.

Гэр бүлийн гишүүдийн хариуцлага, эмэгтэйчүүдийн үнэлэмж, үнэ цэнийг өсгөх агуулга бүхий бодлого, төсөл хөтөлбөрүүд санаачлан боловсруулж хэрэгжүүлэхэд төр засаг манлайлан ажиллах шаардлагатай байна. Эмэгтэйчүүдийн эв нэгдэл, хүч боломжийг нэгтгэн ажиллах, улмаар Эмэгтэйчүүд, хүүхэд, гэр бүлийн асуудал эрхэлсэн яам, тусгай агентлагтай байх ч шаардлага тавигдаж байна.

Бие биенээ харилцан хүндэтгэсэн, эерэг дулаан уур амьсгалд ирээдүйн Монголир гэн хүн болон төлөвшинө шүүдээ. Өнөөдөр манай орны нийт гэр бүлийн гуравны нэг нь ядуу амьдралтай байгаагаас улбаалан архидалт, хүчирхийлэл, ажилгүйдэл даамжран гэр бүл салсаар байна. Согтууруулах ундаа үйлдвэрлэдэг, худалдан борлуулдаг, түүгээр үйлчилдэг аж ахуйн нэгжийн тоо зөвшөөрөгдсөн стандартаас хэт их олширсноос архинд донтох өвчнөөр өвчлөгсөд улам бүр залуужиж, охид, эмэгтэйчүүд ч татагдаж орсоор байна. Архинаас хамааралгүй айл гэр, ах дүү, амраг садан, албан байгууллага үгүй болсон гэж хэлэхэд хэтийдэл болохгүй. Эдгээр асуудалд эмэгтэй хүн бүр анхаарлаа хандуулж, хичээн зүтгэх хэрэгтэй байна.

Өнөөдөр өрх толгойлон амьдарч байгаа 81.2 мянга эхчүүд байна. Найман гэр бүлийн нэг нь хамтран амьдрагч хэлбэрээр амьдарч байна. Мянга мянган залуучууд амьжиргаагаа дээшлүүлж, хөдөлмөрлөхийн эрхээр хилийн чанадад гарч байгаагаас өрх гэрийн халуун дулаан уур амьсгал үгүй болж, эцэг эхийн хайр халамжаар дутсан хүүхдүүдийн тоо нэмэгдсээр байна.

Өнөө үед эрчүүд биш эмэгтэйчүүд өрх гэрээ авч явна гэдэгтэй эрэгтэйчүүдийн 50.0 хувь, эмэгтэйчүүдийн 71.2 хувь нь санал нэгдсэн байна. Гэр бүлийн тухай хуулинд ч гэр бүлийн гишүүдийн үүрэг хариуцлагыг нарийн тогтоож, хүүхэд төрмөгцөө өмчийн эрхтэй байх зэрэг амин чухал асуудлыг тусгах шаардлагатай байна.

Хоёр. Эмэгтэйчүүд ба эрүүл мэнд

Чуулган хуралдаж буй энэ цаг үед Монгол орноо Дээрхийн гэгээн Далай лам морилоон ирсэн байна. Далай лам “Оюун санаа, сэтгэл зүйн тайван байдал нь эрүүл байхын үндэс” хэмээн айлдсан байдаг.

Тоо баримтаас харахад нийт эмэгтэйчүүдийн 70 хувь нь эрхтэн тогтолцооны ямар нэг өвчтэй, 45-аас дээш насны гурван эмэгтэй хүн тутмын нэг нь халдварт бус өвчнөөр өвдөх эрсдэлд орсон байна.

Сүүлийн жилүүдэд хүн амын төрөлт 15.0-18.0 хувиар өссөн ч улсын хэмжээнд төрөх эмнэлгийн барилга, ор, төсөв, хангамж, эмч, мэргэжилтний орон тоо өмнөх онуудаас нэмэгдсэнгүй. Улаанбаатар хотод төрөлт нэмэгдсэнээр эмнэлэгт нэг эх,

нярайд үзүүлэх эмнэлгийн үйлчилгээ, эрүүл ахуйн орон зай багасч халдвар авах эрсдлийг нэмэгдүүлж байгаа нь эх нялхасыг хамгаалах тогтолцоог боловсронгуй болгох шаардлагатайг харуулж байна. Сумын төвд зөвхөн хэвийн төрөлтийг авч, эрсдэл өндөртэй тохиолдолд аймгийн нэгдсэн эмнэлгийн төрөх тасагт шилжүүлэн жирэмсэн эхийг төрүүлэх бодлого нь бодит байдалтай уялдаагүй бодлого юм. Энэ мэт амьдралаас хол зөрүүтэй бодлого шийдвэр нь эх үрсийн эрүүл мэндийн асуудлыг шийдэхэд хүндрэл үүсгэж байна.

Өсвөр насны охид, хөвгүүдийн дунд бэлгийн замын халдварт өвчний тархац улам нэмэгдэх болсныг сүүлийн үеийн шинэ гамшиг гэж үзэхээс аргагүй болж байна. Жилд 7000-8000 хүн бэлгийн замын халдварт өвчнөөр өвдөж байгаагийн 48-52 хувь 25 хүртэлх насны залуучууд байна. 15-19 насны охидын 23.5 хувь нь хүсээгүй жирэмслэлд өртсөн тоо баримт байна.

Даяарших үйл явцын нэгэн сөрөг үр дагавар болсон хүн худалдаалах гэмт хэрэг Монголд аль хэдийн эхлэлээ тавьжээ. Манай нийгмийн ажилгүйдэл, ядуурал, буурахгүй байгаа иргэдийн гадаад дотоодод зорчих боломж нэмэгдсэн, зарим иргэдийн амар хялбар аргаар ахиу мөнгө олох гэсэн сонирхол өссөн зэрэг шалтгааны улмаас хүн наймаалах гэмт хэрэг эхлэлээ тавьж далд нууцаар өсөх хандлагатай болж байна. Охид бүсгүйчүүд хүн наймаалах гэмт хэргийн золиос болж байгаа нь эхчүүд, эмэгтэйчүүд бидний сэтгэлийг түгшээдэг боллоо. Энэ төрлийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх боломж эмэгтэйчүүдийн гарт байна гэж хэлж болохоор байгаа юм. Төрийн бодлогын хүрээнд ч энэ асуудалд цаг алдалгүй анхаарлаа хандуулж, тодорхой ажлуудыг хийх хэрэгтэй байна.

Хүн ам тэр дундаа өсвөр залуу үеийн эрүүл мэндэд тавих төрийн цэгцтэй бодлого дутагдаж байгаад анхаарал хандуулах цаг ирлээ. Орчин үеийн стандартад нийцсэн эмнэлэг байгуулж, орчин үеийн тоног төхөөрөмжөөр хот хөдөөгийн амаржих газар, төрөх тасгийг хангаж, төрийн бодлогоор хөрөнгө оруулалт хийж, ялангуяа хүн амын тал хувь нь амьдардаг Улаанбаатар хотод хоёроос доошгүй хүүхдийн эмнэлэг барих шаардлагатай байна. Орчин үеийн тоног төхөөрөмж бүхий эмнэлэг, оношилгооны төв, мэргэжил мэдлэгтэй эмч, анагаах ухааны шинэ дэвшилтэд арга технологиудыг цаг наргүй нэвтрүүлэх хэрэгтэй ч хүмүүний эрүүл байхын амин үндэс нь сэтгэл зүй, оюун санааны тайван байдал хэмээх үгийг энд ахин дурьдмаар байна.

Гурав. Эмэгтэйчүүд ба боловсрол

Эдээр биеэ чимэхээр эрдмээр биеэ чим гэсэн эртний сайхан үг бий. Мэдлэг боловсрол, оюун ухааны үнэлэмж улам бүр дээшилж байгаа өнөө үед иргэд, хүүхэд залуучуудынхаа боловсролд онцгой анхаарч, чанартай цогц боловсрол эзэмшүүлэх шаардлага бидэнд тулгарч байна. Дээд боловсролыг олгодог байгууллагын тоо 2007-2008 оны хичээлийн жилд 162 байсан бол өнөөдөр 49-өөр буурч 113 болж түүнд 164,8 мянган оюутан сурч байна. Боловсролын салбарт 1990 оноос өмнө улсын төсвийн 25 хувь, ДНБ-ний 64 хувийн хамгийн их хөрөнгө

оруулалт хийгддэг байлаа. Үүний үр дүнд Монголчууд бүх нийтээрээ бичиг үсэг тайлагдсан улс гүрэн болж байсныг өнгөрсөн зууны түүх өгүүлнэ.

Монгол Улсын боловсролын бүхий л шатны байгууллагад ажиллагсдын 78 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Боловсролыг түгээн дэлгэрүүлэх үйлсэд эмэгтэйчүүд бид тооныхоо хувьд ч, гаргаж байгаа чармайлтынхаа хувьд ч түүхийн хуудаснаа бичигдэж, түмэндээ дурсагдах гавьяа байгуулж байгааг хэн ч үгүйсгэх боломжгүй бодит үнэн билээ.

Сургуулийн өмнөх боловсрол нь хүүхдийн нийгэмшил, төлөвшилд онцгой нөлөөлдөг төдийгүй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, сурч боловсрох зэрэг нийгмийн бүхий л асуудалд нөлөөлдөг билээ. 2010 онд төрийн өмчийн болон хувийн өмчийн цэцэрлэг 37- оор нэмэгдсэн боловч хүмүүжих хүүхдүүдийн тоо үүнээс 5 дахин өссөн байна. Цэцэрлэгийн тоо хүрэлцээгүйгээс нэг ангид 40-50 хүүхэд хүмүүжих болж, хүүхдээ цэцэрлэгт өгөх гэсэн эцэг эхчүүд намар болгон урт дараалал үүсгэн дугаарладаг жишиг тогтоод байна. Олон хүүхэд нэг ангид хүмүүжсэнээр өвчлөл тархах, сургалтын чанар алдагдах явдал даамжирч байна. Сургуулиуд ачаалалаа дийлэхээ больж гурван ээлжээр хичээллэж оройн харанхуйд хичээл тарах нь олон эрсдлийг дагуулж байна. Сурагчдад үдийн хоол өгөх хөтөлбөр хэрэгжүүлсэн нь үр нөлөөтэй сайн арга хэмжээ болсон хэдий ч үдийн цайнаасаа хордсон олон тохиолдол гарлаа.

Үр хүүхдээ аюулгүй эрүүл орчинд сургаж, мэдлэг боловсрол эзэмших нөхцөл бололцоог бүрдүүлэхийг эмэгтэйчүүд бид төрөөс шаардах эрхтэй. Хувийн өмчийн цэцэрлэгүүд нэмэгдэж байгаа боловч төлбөр өндөр байгаагаас олон залуу гэр бүл хүүхдээ цэцэрлэгээр хүмүүжүүлж чадахгүй байна. Иймээс төрийн өмчит цэцэрлэгийн тоог нэмэгдүүлж, эрүүл аюулгүй орчинд хүүхдүүд сурч боловсрох, тоглож наадах боломжийг олгох нь нэн чухал асуудал юм.

Өсвөр насандаа хүүхэд төрүүлж, дээд боловсрол эзэмшиж чадалгүй орхигдсон эмэгтэйчүүд, залуус хөдөө орон нутагт үнэлэгдээгүй гэрийн хөдөлмөр эрхлэж, хөгжиж боловсрох бүхий л боломжоо алдаж байна. Тиймээс орон нутагт чиглэсэн онлайн буюу зайны, хөдөлгөөнт буюу явуулын зэрэг бусад сургалтыг зохион байгуулж боловсролыг орон нутагт, хүртээмжтэй болгох шаардлагатай байна. Мөн багш нарын цалин хөлс бага, хөдөлмөрийн үнэлэмж бодит бус байна. Тэдний мэргэжил боловсролыг дээшлүүлэх асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх хэрэгтэй байна.

Энэ сэдвийн төгсгөлд “Хүнээр хүн хийхүй” хэмээх гайхамшигт үгийг дурьдмаар байна. Өвөг дээдэс маань боловсролыг хүний эрдэм, номын эрдэм хэмээн хуваасан байдаг. Номын эрдэмд бидний ойлгох “боловсрол” хэмээх хэвшмэл ойлголт хамаардаг бол хүний эрдэмд жинхэнэ эцэг эх байх, жинхэнэ хүний сайн хань байх, найз нөхдийн итгэлт анд байх, хүнийг хайрлаж, уучилж чаддаг, энэрч ухаардаг, хүмүүнлэг иргэнийг төлөвшүүлэн боловсруулах ухаан багтдаг байжээ. Энэхүү хоёр эрдмийг төгс эзэмшиж гэмээнэ сая цогц боловсрол бүхий Монгол иргэн төлөвших бус уу? Бидний ирээдүй болсон үр хүүхдийнхээ

хүн болохын утга учир, хувь хүний төлөвшилд онцгой анхаарч зөв зуршилтай, зөв амьдрах зүрх сэтгэлтэй, хүнийг хайрлах хүндлэх Монгол ёс заншилтай хувь хүн болгон төлөвшүүлэн хүмүүжүүлэх тал дээр онцгой анхаарахыг уриалж байна.

Дөрөв. Эмэгтэйчүүд ба хөдөөгийн хөгжил

Ирээдүйн хөгжлийг орон нутгаас эхлээ гэж энэхүү индэрээс мөн уриалмаар байна. Дахин давтагдашгүй нүүдлийн соёлтой Монгол ахуй соёл иргэншил, түүнийгээ дэлхийд таниулсан түүхэн бахархал бидэнд бий. Өнөөдөр Монгол улсын нийт хүн амын 43.4 хувь нь хөдөөд хагас суурин болон нүүдлийн ахуйгаар амьдарч байна. Хөдөө аж ахуйн салбар ДНБ-ний гуравны нэг орчим хувийг үйлдвэрлэж, бэлчээрийн мал аж ахуй Монгол улсын эдийн засаг, ажил эрхлэлт, экспортын орлогод голлох байр суурь эзэлсэн хэвээр байна. Гэвч хөдөөд боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, хамгаалал зэрэг үйлчилгээний хүртээмж, чанар муу, цахилгаан эрчим хүч, дэд бүтэц, зам харилцаа, холбоо, мэдээлэл технологийн хөгжил жигд бус, үндсэн үйлдвэрлэл болох мал аж ахуй эрхлэх нь эрсдэл өндөртэй хэвээр байна.

Жижиг дунд үйлдвэрлэл дорвитой хөгжөөгүйгээс хүн амын амьжиргааны түвшин доройтож байгаа нь хөдөөгийн иргэд төв суурин газар руу тэмүүлэх хандлагыг улам нэмэгдүүлж байгаа хүчин зүйл болж байна. Хөдөөгийн болон хот суурин газрын иргэдийн ахуй амьдрал, боловсрол мэдлэг, үзэл бодлын ялгаа зааг улам тодорсоор байна.

Хөдөө аж ахуйн салбарт хийгдсэн өмч хувьчлалаар хөдөөгийн айл өрх хувийн өмчтэй болж нэг талаар аж амьдрал нь дээшилсэн боловч нөгөө талаар хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн ажлын ачаалал эрс ихэссэн юм. Хөдөөд эмэгтэйчүүд гол ажиллах хүч болж, тэд өрх гэрийнхээ хэрэглээний бүхий л зүйлийг үйлдвэрлэж, үр хүүхэд төрүүлэх, асрах, хүмүүжүүлэх болон гэр бүлийн бусад гишүүдийг асран халамжлах ажлыг давхар үүрч байна. Цалингүй хөдөлмөрт хөдөөгийн эмэгтэйчүүд хотын эрэгтэй, эмэгтэйчүүдээс 2-3 дахин илүү цаг зарцуулж байна. Өрх гэрээ толгойлон амьдарч байгаа хөдөөгийн малчин эмэгтэйчүүдийг малжуулах төсөл хөтөлбөрт онцгойлон хамруулах хэрэгтэй байна.

Хөдөө, орон нутагт төмс, хүнсний ногоо тариалагчдын 80 гаруй хувь нь өрхийн аж ахуйн хэлбэрээр ажиллаж байна. Тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл, санхүүгийн бэл чадал зэрэг нь малчдын адил хүндрэл бэрхшээлийг дагуулж байна. Тэдний өрсөлдөх чадварыг нь дээшлүүлж, дотоодын зах зээл дээр хамгаалах асуудалд ахиц дэвшил гарахгүй байна.

Цаг агаарын өөрчлөлт, хуурайшилттай холбоотойгоор хөдөөд цэвэр усны хүрэлцээ, чанар хангамж эрс муудаж байна. Хөдөөгийн хүн амын дийлэнх нь стандартын бус, шинжилгээгүй, эрдэсжилт ихтэй, иод, фтор багатай өнгөн хөрсний усыг хэрэглэдэг боллоо. Түүнчлэн бэлчээрийн доройтол, цөлжилт, ойн сан бүхий талбайг элдэв хэлбэрээр устгаж буй үйл ажиллагаа, усны эх булаг, хагалбар газарт алт болон ашигт малтмалын олборлолт хийж байгаагаас үүдэлтэй

сөрөг үр дагаварууд нь хүний эрүүл мэндэд, ялангуяа жирэмсэн эмэгтэйчүүдэд хортойгоор нөлөөлж байна. Хөдөөд сурагчдын дотуур байрны хүрэлцээ, тохь тух тааруу, сургууль, эмнэлгийн үйлчилгээний чанар хангалтгүйгээс хамааран малчин гэр бүл хүүхэддээ чанартай боловсрол эзэмшүүлэх шаардлагаар сумын төвүүдэд улмаар аймгийн төвүүд, ганцаарааа салангид амьдрах үзэгдэл түгээмэл боллоо. Үүнийг төр засгаас хэрхэн харж байна вэ? Хот хөдөөгийн ялгааг арилгаж, дэд бүтэц, мэдээлэл харилцаа, боловсон хүчний төрийн бодлого, зохицуулалтаар сум багаа дэмжихгүй бол алслагдсан хөдөө маань хүнгүй хөдөө, хөгжилгүй хөдөө, мартагдаж гээгдсэн хөдөө болчих бий гэж эмзэглэж байна.

Тав. Эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөр эрхлэлт

Хотын хүн амын 32.2 хувь хөдөөгийн хүн амын 37.8 хувь нь ядуу амьдарч байна. Улаанбаатар хотын хүн амын 29.8 хувь нь ядуурлын төвшингөөс доогуур орлоготой байна. Уул уурхай хөгжиж байгаа манай орны хувьд тэнд ажиллагсдын гэр бүл, эмэгтэйчүүдийн нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх шаардлагатай.

Хөдөө аж ахуйгаас бусад салбарт цалинтай ажил эрхлэгчдийн дотор эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин ойролцоо байгаа ч, эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсний түвшин эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингаас 15 орчим хувиар доогуур байна. Эмэгтэйчүүд бөөний ба жижиглэн худалдаа, боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, зочид буудал, зоогийн газар, санхүүгийн гүйлгээний салбарт, эрэгтэйчүүд уул уурхай, барилга, зам тээвэр зэрэг өндөр бүтээмжтэй салбарт зонхилж байгаа нь тэдний цалин хөлсний түвшинг мэдэгдэхүйц зөрөөтэй болгох эдийн засгийн орчин нэгэнт бүрджээ.

Засгийн газраас 2011 оныг “Хөдөлмөр эрхлэлтийн жил” болгон зарлаж шинээр 60 мянган ажлын байр бий болгохоос өнөөгийн байдлаар 54.7 мянган шинэ ажлын байр бий болсон байна. Хөдөлмөрийн чадвартай иргэдийн дунд ажилгүйчүүдийн эзлэх хувь 8,7 хувь хүртэл буурсан боловч нийт шинээр бүртгүүлсэн ажилгүй иргэдийн 54.7 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа нь сэтгэл түгшээж байна. 149.8 мянган эмэгтэйчүүд өрхийн бизнест цалин хөлсгүй оролцож байна.

Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, бизнесийг хөгжүүлэх Үндэсний хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж, бизнес эрхэлж байгаа болон шинээр бизнес эрхлэх гэж байгаа бага дунд орлоготой эмэгтэйчүүдийн бизнесийн үйл ажиллагааг дэмжин, бага хүүтэй, урт хугацаатай зээл олгох, барьцаа хөрөнгийн шаардлагыг бууруулах зээлийн баталгааны сан ажиллуулах замаар бодит дэмжлэг үзүүлэх “Эмэгтэйчүүдийн банк” байгуулж болох талаар судалгаа тооцоог бид хийж байна.

Нобелийн шагналт профессор Мухаммад Юнус “Санхүүгийн үйлчилгээ авах нь хүний үндсэн эрхүүдийн нэг мөн” болохыг тодорхойлж “ядуурал бол музейд л байх учиртай амьдралын доройтсон төлөв байдал юм” гэсэн содон үг хэлжээ. Монголын ядуурал музейд бус бидний нэгэн хэсгийн амьдралын гутамшигт өнгө төрх болоод удаж байна. Тулгарч байгаа асуудалдаа гарц хайдаг, эрж олдог

хэрэгжүүлж шийддэг хориннэгдүгээр зууны эмэгтэйчүүд бид олон жил улиг домог болтол нь ярьсан ядуурлаас салах гарц хайж олъё.

Ийм нэгэн ид шидтэй ч гэмээр гарц бол “Эмэгтэйчүүдийн банк” байгуулсан дэлхийн туршлага юмаа.

Эмэгтэйчүүдийн банк байгуулж чадвал:

- Барьцаа харгалзахгүйгээр зээл авч нийгмийн орлого багатай давхарга, ядуу амьдралаа өөрчилнө.
- Өрх гэрийнхээ амьдралыг авч явдаг гол түшиг шулгуур болсон өрх толгойлсон 90,000 шахам эмэгтэйчүүд жижиг үйлдвэрлэл эрхлэж өмч хөрөнгийн эзэд болцгооно.
- Эмэгтэйчүүд санхүүгийн эрх чөлөөтэй болж бусдаас хараат явдаг амьдралын хэвшил, сэтгэлгээ дадал зуршлаа өөрчилж үр хүхдээ өсгөж чанартай боловсрол эзэмшүүлнэ.

Эмэгтэйчүүдийн банк байгуулсан дэлхийн улс орнуудын туршлага ийм үр дүнд хүрсэн байна. Орлого багатай иргэд эмэгтэйчүүд банкны үйлчилгээ хүртэж, өрх бүр үйлдвэрлэгч болж, амьдралын чанартаа өөрчлөлт гаргаж ядуурлаасаа салах, ийм бэлээхэн туршлага байхад даяаршиж байгаа дэлхийн ам бүлд аль хэдийнээ багтсан “Монголчууд бид ядуу байгаагаа хичнээн жил ярьж суух вэ? Одоо санал сэдье. Эр зориг гаргая. Эрсдэл ихтэй ч буянтай үр дүнд хүрэх шинэ ажил эхлэхэд гар бие оролцож сэтгэл оюунаа нэгтгэе” гэж уриалж байнаа нөхөд өө. Ийм шинэ ажил сэдэж хэрэгжүүлсэн жишээ олон байна. нтйж мий Бангладеш улс барьцаа хөрөнгөгүйгээр ядуучуудад зээл олгох банкыг анх байгуулж амжилттай ажилласан туршлагыг 40 гаруй улс хэрэгжүүлээд байгааг бид амьдралд туршин хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үзэж байна. Хөрөнгө барьцаа шаардсан банк санхүүгийн үйлчилгээг эмэгтэйчүүд ялангуяа өрх толгойлсон эхчүүд авч чадахгүй, ядуучуудын тоог нэмэгдүүлж байна.

Нийгмийн орлого багатай хүн амын давхаргад барьцаа харгалзахгүйгээр банк санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлснээр ядуурал, ажилгүйдлийг бууруулж эмзэг бүлгийн иргэдийн амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд бодитой хувь нэмэр болно гэж үзэж байна.

Зургаа. Эмэгтэйчүүд ба улс төр

Хорьдугаар зууны хоёрдугаар хагасаас дэлхийн эмэгтэйчүүд улс төрд хангалттай оролцож чадахгүй байгааг шүүмжлэн тэмцэх болсон билээ. Эмэгтэйчүүд үг хэлэх, санаа бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх энгийн эрхээ их үнэ цэнээр олсон юм. Дэлхийн сая сая эмэгтэйчүүд сонгох, сонгогдох эрхээ олж авахын тулд урт удаан тэмцэл тэмүүллийн замыг туулсан бөгөөд өнөөдөр ч сонгох эрхээ эдлэж чадахгүй сая сая эмэгтэйчүүд байсаар байна. 1925 онд Монгол улс богтлох ёсыг халж, 1924 оны үндсэн хуулиндаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс сонгох, сонгогдох тэгш эрхтэй болохыг хуульчлан баталгаажуулсан боловч уламжлалт ёс заншил, бусад олон хүчин зүйлээс хамааран улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо

хөндөж ярих гол сэдвийн нэг хэвээр байна.

Өнөөдөр манай хүн амын 51 хувийг эзэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бүх шатны шийдвэр гаргагчдын дотор өчүүхэн хувийг эзэлж байгаа зохисгүй харьцааг бид өөрчлөх ёстой нь хэн бүхэнд ойлгомжтой.

Их хуралд сонгогдож, эрх мэдэлтэй албан тушаалд томилогдох төдийхнөөр хязгаарлагдах бус нийгмийн бүх хүрээнд шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож, ашиг сонирхлоо илэрхийлж, үр дүнд хүрэхийг улс төрийн оролцоо гэдэг.

Ядуурал, ажилгүйдэл, гэр бүлийн задрал, боловсрол, эрүүл мэндийн болон нийгмийн бусад чанар хүртээмж, эх үрсийн эрүүл мэнд, ёс суртахууны доройтол, архидан согтуурал, байгаль орчны бохирдол хямрал, шударга ёсны хүсэмжлэл зэрэг нийгмийн тулгамдсан олон асуудлын гарцыг олж шийдвэрлэхэд хууль тогтоох байгууллага, шийдвэр гаргах төвшинд эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой зайлшгүй хэрэгтэй байна.

УИХ дахь эмэгтэй улс төрчид Хүний хөгжил сангийн тухай, Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхийг урамшуулах тухай хуулиудыг өргөн барьж батлуулсан билээ. Мөн Гэр бүлийн тухай, Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслүүдийг санаачлан өргөн бариад байна.

Эмэгтэйчүүд бид шийдвэр гаргах төвшинд олуулаа байсансан бол... өнөөдөр дүүргийн эмнэлэгт өвдсөн хүүхдээ сандал дээр суугаад сахиж байгаа ээж, нөхөртөө гомдон нүдэндээ нулимстай яваа бүсгүйчүүд, хүний наймааны золиос болон цоожтой хаалганы цаана айн чичирсэн охид, Улаанбаатар хотод хүүхдээ салхилуулж чадахгүй байгаа ээжүүд, эмээ нар зэрэг олон асуудал өдий зэрэгт даамжрахгүй байсан.

Эмэгтэй хүнд шийдвэр гаргах эрх мэдэлтнүүдийг сонгох эрх бий ч сонгогдох эрх нь хязгаарлагдсан хэвээр байна. Сонгуулийн тогтолцооны сул тал, эдийн засгийн боломж, уламжлалт зан заншил, хэвшмэл ойлголт зэрэг эмэгтэй хүний мэдлэг чадвараас үл хамаарах олон шалтгаанаар улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага байсаар л байна. Төр засаглалын зүгээс гарч байгаа шийдвэр үйл ажиллагааг нийтэд хүртээмжтэй, үр ашигтай, бодитой байх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэн чухал. Энэ асуудлыг олон орон квот буюу босго тогтоох аргаар шийдвэрлэж иржээ. Эмэгтэйчүүдийн квотыг Социнтерний улсууд ч мөн хэрэгжүүлсээр байна. Үүний нэгэн жишээ нь Канадын Шинэ ардчилсан нам эмэгтэйчүүдийн квотыг 50 хувиар тогтоож өгсөн явдал байдаг. Энэ нь “чадваргүй эмэгтэйг эрх мэдэлд хүргэх” гэсэн оролдлого, хөшүүрэг огт биш юм.

Квотын зарчим нь сонгуулиар эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага тусдаг мажоритар системийн сул талыг нөхөх арга бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг чадвараас үл хамаарах олон сөрөг хүчин зүйлээс хамгаалсан тэгш байдлыг бий болгох гаргалгаа түлхүүр юм.

Эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг шийдвэр гаргах төвшинд нэмэгдүүлэх нь эмэгтэйчүүдийн эсвэл аль нэг нам бүлгийн эрх ашгийн тухай хэрэг огт биш ээ.

Нийт эмэгтэйчүүдийн төдийгүй нийт нийгмийн эрх ашгийг тусгасан түүхэн чухал шийдэл болох учраас бид сонгуулийн хуулинд эмэгтэйчүүдийн квотын асуудлыг 20 хувиас доошгүй байлгах аар зорьж ажиллах шаардлагатай байна.

Өнөөгийн Монголын нийгэмд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж, 2012 оны УИХ-ын болон бүх шатны Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуульд эмэгтэйчүүд илүү идэвхтэй оролцох бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд НАМЭХ-ны энэхүү чуулганд хүрэлцэн ирсэн намын идэвхтэн сонгуультаан та бидний идэвхи, чадавхи, оролцоо, шийдвэр чухал ач холбогдолтой байх болно гэдгийг онцлон тэмдэглэхийг хүсч байна. Мөн биднийг дэмжин суугаа нийт Монголын эмэгтэйчүүдтэйгээ хамтран бид үр бүтээлтэй ажиллаж, бие биендээ урам зориг, дэмжлэг өгч, бусдын амжилтыг хүлээн зөвшөөрдөг, эерүү зөөлөн уур амьсгал бүрдүүлэн багаар хамтран ажиллах мэдлэг ур чадвар эзэмших нь бидний нийгэм дэх үнэлэмжийг эрс дээшлүүлнэ хэмээн үзэж байна.

**Чуулганы төлөөлөгчид өө,
НАМЭХолбооны салбар зөвлөлийн дарга,
Идэвхитэн сонгуультаан эмэгтэйчүүд ээ,**

2012 оны бүх шатны улс төрийн сонгууль ойртож байна. Намын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн байгууллагын хувьд бид юу хийх ёстой вэ? МАН-ын бодлогын шинэчлэлийг дэмжин эмэгтэйчүүдийнхээ авьяас билэг, нөөц боломж, ур ухааныг нэгтгэн зангидаж намынхаа үйл хэрэгт хувь нэмрээ оруулах зайлшгүй шаардлагатай хэрэгцээтэй байна. Намынхаа хичээн эрмэлзэх зүйл, үзэл баримтлалд нийцүүлэн 2012 оны сонгуулийн мөрийн хөтөлбөрт Чуулганаас гаргасан шийдвэрээ тусгуулан хэрэгжүүлэхийн төлөө санаачлагатай ажиллах нэн том үүрэг хариуцлага та бидний өмнө тулгарч байна.

МАН-ын 2008 оны сонгуулийн мөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд бид бүхий л талаар намдаа дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж, ирэх сонгуульд бэлтгэх ёстой. Улс төрд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж, тэгш байдалгүйгээр дэвшил хөгжил үгүй гэсэн Мянганы хөгжлийн зорилтоо хэрэгжүүлж, УИХ-аар хэлэлцэгдэж байгаа сонгуулийн хуульд тусгуулах шаардлагатай байна.

Эмэгтэйчүүд бид:

Хаан төрийн жолоог хатан ухаанаар түшилцэж, хань ижил, үр ачдаа хайр халамж, энэрэл элбэрэлээ зориулж, нийт эмэгтэйчүүдийнхээ эрх ашгийн төлөө нөөц бололцоо хүчээ дайчлан, дуу хоолойгоо нэгтгэж хууль тогтоогчид, шийдвэр гаргагчдад үзэл бодлоо хүргэхийг уриалж байна.

**Эрхэмсэг бүсгүйчүүд та нар маань
Нүүрэндээ инээмсэглэлтэй,
Нүдэндээ цогтой,
Хүсэл мөрөөдлөөр дүүрэн амьдрах болтугай.
Монгол бүсгүй та Монгол түмний амь билээ.**

Баярлалаа.

**“Эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө-2011” форумаас
гаргасан Уриалга**

1. *Эмэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээ дэмжье.*
2. *Архигүй, айдасгүй, дарамтгүй гэр бүлийн орчныг бүрдүүлье.*
3. *Цогц боловсрол бүхий Монгол иргэнийг хүмүүжүүлэхэд эмэгтэйчүүд хатан ухаанаа дор бүрнээ цэгнэцгээе.*
4. *Эх дэлхийгээ хайрлан хамгаалах хөдөлгөөнийг эмэгтэйчүүд тэргүүлэн манлайлъя.*
5. *Ирээдүйн хөгжлийг орон нутгаас эхлүүлье.*
6. *Шийдвэр гаргах бүхий л түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог бодитойгоор нэмэгдүүлье.*
7. *Эрчүүдтэй өрсөлдөх бус эн зэрэгцэн төр түшицгээе.*

“Эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө-2011” форумаас гаргасан ЗӨВЛӨМЖ

2011 оны 11-р сарын 11-ний өдөр

Төрийн ордон

Улаанбаатар хот

Монгол Улсын хөгжил, хүний хөгжлийг хангах үндсэн нөхцөл нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог бүхий л салбар, түвшинд хангах явдал билээ. Өнөөдрийн нөхцөлд эмэгтэйчүүдийн оролцоо улс орон, орон нутгаа удирдах, бодлого тодорхойлох түвшинд туйлын хангалтгүй байгаа тул Монгол Ардын Намын дэргэдэх Нийгмийн Ардчилал Монголын Эмэгтэйчүүдийн Холбооны идэвхтэн сонгуультан 1000 эмэгтэй бид “Эмэгтэйчүүд Хөгжлийн Төлөө-2011” форумд хуран чуулж, дараахь асуудлыг нэн тэргүүнд төр засгийн бодлого, шийдвэрт тусган, улс төрийн намууд өөрсдийн мөрийн хөтөлбөртөө шингээн хэрэгжүүлэхийг зөвлөмж болгож байна.

Монгол Улсыг хөгжүүлэх бодлого нь Монгол хүнийг хөгжүүлэх бодлогоор илэрхийлэгдэж, эрүүл, боловсролтой, ажилтай, орлоготой, амьдралын зөв хэвшилтэй, ёс суртахууны шударга хүмүүжил төлөвшилтэй болгоход чиглэсэн дараах асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Гэр бүлийн хөгжлийн чиглэлээр:

- Гэр бүлийг хөгжүүлэх цогц хөтөлбөртэй болох Монгол Улсын Ерөнхий сайд, Монгол Ардын Намын даргын санаачилгыг дэмжин, боловсруулан хэрэгжүүлэх
- Эмэгтэйчүүд, хүүхэд, гэр бүлийн асуудал эрхэлсэн тусгай яам буюу агентлагтай болох
- Гэр бүлийн тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөөр гэр бүлийн хариуцлагыг тодорхой тусгах, үүнд хүүхдийн өмчийн эрхийг хуульчлах
- Архидалтын эсрэг аяныг өрнүүлж, архигүй аймаг, сум, хамт олон бий болгох замаар эрүүл гэр бүлийг хөгжүүлэх

Эрүүл мэндийн чиглэлээр:

- Эх нялхсын эрүүл мэндийг төрөөс хамгаалж хүүхдийн эмнэлэг, амаржих газраар бүрэн хангах, хөдөөд эхийн эндэгдлийг бууруулах
- Өсвөр залуу үе эрүүл өсөж торних, биеийн тамир, спортоор хичээллэх нөхцлийг хангах
- Хүн худалдаалахаас сэргийлэх, таслан зогсоох, охид эмэгтэйчүүдийг золиос болгохоос хамгаалах хуулийг яаралтай батлах

Боловсролын чиглэлээр:

- Сургуулийн өмнөх насны хүүхдүүдийг цэцэрлэг, яслид бүрэн хамруулах, сургууль, дотуур байрыг хүрэлцээтэй болгох
- Боловсролын агуулгыг эрс шинэчилж, цогц боловсролыг системтэй хөгжүүлэх
- Эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөрийн зах зээл дээр нэн шаардлагатай мэргэжил олгох, дахин мэргэшүүлэх тогтолцоог шинэчлэх
- Үр хүүхэд – эцэг эхийн хайр халамж, байгаль дэлхийгээ хамгаалах уламжлалт ёс заншлыг цэцэрлэг, сургуульд зааж төлөвшүүлэх
- Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн төвийг нийслэлд болон томоохон хотуудад байгуулах

Хөдөөгийн хөгжлийн чиглэлээр:

- Өрх гэрээ толгойлон амьдарч байгаа хөдөөгийн малчин эмэгтэйчүүдийг малжуулах
- Газар тариалан эрхлэгчдийг бодлогоор дэмжих, экологийн цэвэр бүтээгдэхүүнийг борлуулах сүлжээ байгуулах
- Хөдөө аж ахуйн бүтээгдэхүүний биржийг байгуулах санаачилгыг эрчимжүүлэх
- Бүх сумыг 100% шилэн кабелиар холбож, Интернет, өндөр хурдны сүлжээг хөгжүүлж, онлайн арилжааны сувгийг буй болгох
- Алслагдсан болон говийн бүс нутагт хил хязгаараа сахин хамгаалж суугаа хүн ардынхаа ажил амьдралын нөхцлийг урамшуулах бүсийн нэмэгдлийг тогтоон хэрэгжүүлэх

Хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр:

- Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг дэмжиж, барьцаа хөрөнгө шаардлагагүй, бага хүүтэй, урт хугацааны зээл олгох “Эмэгтэйчүүдийн банк” байгуулах
- Эмэгтэйчүүд орон гэрээр хөдөлмөр эрхлэх, өрхийн үйлдвэрлэл, бичил болон жижиг бизнес, эмзэг бүлгийн болон өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
- Уул уурхайн салбарт ажиллагсдын гэр бүл, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг цогцоор нь шийдвэрлэх
- Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчлэх

Яагаад үгүй гэж?

Байгаль орчныг хамгаалах чиглэлээр:

- Уул уурхайн ашиглалтыг байгаль орчны өндөр стандарттай явуулж, байгаль орчны нөхөн сэргээлтийг нарийн төлөвлөлттэй хийж, орон нутгийн уламжлалт аж ахуйн, нутгийн оршин суугчдын эрх ашгийг нэн хүндэтгэн хэрэгжүүлэх,
- Ашигт малтмалын лицензийг цэгцлэн, стратегийн бус олон орд газруудыг замбараагүй ашиглахыг зогсоож, ус, ой, онгон байгалиа хамгаалах

Улс төрийн оролцооны чиглэлээр:

- Бүх шатны шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх, энэ талаар Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг бодитойгоор хангах, жендерийн төлөөллийг тэнцвэржүүлэх,
- УИХ-ын сонгуулийн тухай хуульд эмэгтэйчүүдийн квотыг эхний ээлжинд 25 хувиас доошгүй, цаашид 50 хувьд хүргэхээр тусган хэрэгжүүлэх.

**Нийгмийн Ардчилал Монголын Эмэгтэйчүүдийн Холбооны
“Эмэгтэйчүүд Хөгжлийн Төлөө-2011” форумд оролцогчид**

“ЭМЭГТЭЙЧҮҮД Ч ЧАДНА” ТҮНШЛЭЛ

Түншлэлийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

- Улс төрийн намуудын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, түншлэлийг хөгжүүлэх;
- Улс төрийн намуудын дотоодын бүх шатны сонгуульд хүйсийн тэгш байдлыг харгалзсан баримт бичиг, дүрмийн заалтуудыг хэрэгжүүлэх, томилгоот албан тушаалууд дээр эмэгтэйчүүдийн байгууллагын саналыг авдаг байх;
- Бодлого боловсруулж шийдвэр гаргах төвшинд эмэгтэйчүүдийг сонгох хэрэгцээ, шаардлагыг ард иргэдэд ойлгуулан таниулах ажлыг төрөл бүрийн хэлбэрээр зохион байгуулах;
- Жендэрийн хуулийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих, шаардах;
- Форумын хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн талаар улс төрийн намуудтай хамтарсан дүгнэлт гаргах

Түншлэлийн хүрээнд “Эмэгтэйчүүд ч чадна” анхдугаар чуулганыг “Хүүхдийн төлөө” сэдвийн дор 2012 оны 02 сарын 16-ны 10.00 цагаас Чингис зочид буудлын 2 давхарын хурлын зааланд хийхээр Парламентад суудалтай гурван намын Эмэгтэйчүүдийн байгууллагаас шийдвэрлэсэн юм.

“Хүүхдийн төлөө” сэдвийн дор:

1. төрөх эмнэлэг хүн ам зүйн бодлого
2. цэцэрлэг /өнөөгийн шаардлага хангасан стандарт бүтэцтэй цэцэрлэгтэй болох/
3. Сургууль /орон нутаг болон нийслэл Улаанбаатар хотод сурч буй ижил насны хүүхдүүд ижил төвшний боловсрол эзэмших, хүн төлөвшлийн боловсрол олгох/

Чуулганы зорилго:

“Жендэрийн тэгш байдлын хууль”, “Сонгуулийн хуулийн шинэчилсэн найруулга” батлагдсантай холбогдуулан 2012 оны УИХ болон Орон нутгийн сонгуульд “нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна” гэсэн заалтыг үндэслэн Нам харгалзахгүйгээр Нэр дэвшигч эмэгтэйчүүд Үндсэн нэг уриан дор нэг сэдвийг дэвшүүлэн тавьж шийдэлд хүрэхэд оршино.

Чуулганы зорилт:

- Улс төрийн намуудын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
- Улс төр ба Засаглалын түвшинд эмэгтэйчүүд “Хүүхдийн төлөө” сэдвийг дэвшүүлэн тавьж уриалах;
- “Эмэгтэйчүүдийн бодлогын консул” байгуулах асуудал хэлэлцэх
- Сонгогчдын боловсролыг дээшлүүлэх, бодлого боловсруулж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцооны хэрэгцээ шаардлагыг сонгогчдод ойлгуулах
- Форумын шийдвэрийг хэрэгжүүлэх сүлжээг орон нутагт зохион байгуулах,

Форумаас гарах баримт бичиг:

“Хүүхдийн төлөө” тунхаг бичиг гаргах

Форум зохион байгуулах комисс

2012.02.16

"ЭМЭГТЭЙЧҮҮД Ч ЧАДНА"
УИХ-Д СУУДАЛТАЙ НАМУУДЫН ДЭРГЭДЭХ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН
БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ТҮНШЛЭЛИЙН АНХДУГААР ЧУУЛГАН

"ХҮҮХДИЙН ТӨЛӨӨ" ТУНХАГЛАЛ

"ЭМЭГТЭЙЧҮҮД Ч ЧАДНА" түншлэлийн анхдугаар чуулганд хурал цугларсан УИХ-д суудалтай Монгол Ардын Нам, Ардчилсан нам, Иргэний Зориг намын гишүүн эмэгтэйчүүд БИД

- I Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 2-р бүлэг 16 дугаар зүйлийн 6,7,8-р заалтуудыг үндэслэн,
- II 1996 оны 5 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдсан "Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай" хууль, 1995 оны "Хүүхдийн төлөө үндэсний тунхаг"-ийг хэрэгжүүлж,
- III Хүүхдийн эрхийн тухай 1924 оны Женевын тунхаглал, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий ассемблейгаас 1989 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдөр баталсан Хүүхдийн эрхийн конвенциар Монгол Улсын хүлээсэн үүрэг амлалтыг дахин нотолж,

"ЭМЭГТЭЙЧҮҮД Ч ЧАДНА" түншлэлийн анхдугаар чуулганаас гарсан доорхи санал шийдлүүдийг ажил хэрэг болгохын төлөө нэгдэн ажиллахаа тунхаглаж байна.

I. Төсөх, хүн ам зүйн бодлого:

- Эх хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах тухай хуультай болох
- Иргэн, гэр бүлийн нөхөн уржихүйн эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, хэвлэл мэдээлэл, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамж зэрэг бусад салбарын оролцоог нэмэгдүүлэх
- Эх барихын тусламж үйлчилгээний төсвийн санхүүжилтийг эрүүл мэндийн даатгалын санхүүжилттэй хослуулж, зардлаар нь тооцох. Үүнд: жирэмсэнтэй хавсарсан өвчин болон нярайн өвчлөл, эмгэгийн оношлогоо, эмчилгээг эрүүл мэндийн даатгалаар санхүүжүүлэх
- "Амаржих газрын бүтэц үйл ажиллагааны стандарт"-ын дагуу эхийн орны 2/3-тай тэнцэх хэмжээний санхүүжилтийг төрсөн нярайд олгодог болох
- Төрөх эмнэлэгт ажиллаж буй эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажиллах нөхцөлийг сайжруулж, давтан мэргэшүүлэх ажлыг төр хариуцах, хариуцлагын тогтолцоог чанаржуулах, сувилагч, тусгай мэргэжилтэнг өнөөгийн шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэх, залгамж холбоог бэхжүүлэх

II. Цэцэрлэг, сургуулийн өмнөх боловсрол:

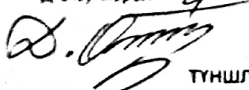
- Ажилгүйдэл, ядуурал ихтэй нутаг дэвсгэрт цэцэрлэгийн хомсдолыг нэн тэргүүнд арилгах
- Сургуулийн өмнөх боловсролд хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх
- Хүүхдийн цэцэрлэгт хувийн хэвшлийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжих
- 0-2 настай хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор яслийн тоог нэмэгдүүлэх буюу эдгээр эмэгтэйчүүдийг орлоготой байлгах бусад нөхцөл боломжийг бий болгох
- Цэцэрлэгийн орчин, сургалтын арга зүй, агуулгын стандартыг олон улсын түвшинд хүргэх

III. Ерөнхий боловсролын сургууль:

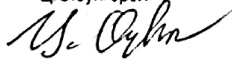
- Хүүхдийн эрхийг дээдэлсэн, хүүхэд боловсорч, хөгжиж, төлөвших ээлтэй, эрүүл, аюулгүй орчинг бий болгох
- Нэг сурагчид ногдох хувьсах зардлын хэмжээг бодитой тооцох
- Багш болон сургуулийн ажилтнуудын цалин хөлсийг ажилласан жил болон боловсролын түвшингээр нь тооцож нэмэгдүүлэх
- Сургуулийн хүрэлцээ, ялангуяа Улаанбаатар хотын алслагдсан дүүргүүд, захын хорооллуудын сургуулийн тоог нэмэгдүүлэх
- Хүүхдийн сурч боловсрох эрхийг хангахын тулд боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийг эмзэг болон эрсдэлд өртөх магадлалтай, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүд, хөвгүүд, өсвөр насандаа жирэмсэлсэн буюу хүүхэд төрүүлсэн охидод тэгш хандуулах
- Зан суртахууны төлөвшил, эрүүл мэнд, нөхөн уржихүйн талаарх сургалтын агуулгыг шинэчилж, энэ чиглэлийн багш нарыг бэлтгэх
- Шилжилт хөдөлгөөнөөс эхтэй дотуур байрны хүрэлцээгүй байдал, амьжиргааны ядуурлаас үүдэлтэй сургууль зөвсөрдэлтийг арилгах

"ЭМЭГТЭЙЧҮҮД Ч ЧАДНА" түншлэлийн анхдугаар чуулганы оролцогчид БИД энэхүү тунхаглалыг үндэслэн, Хүүхдүүдийнхээ төлөө хамтран ажиллахаа илэрхийлж байна.

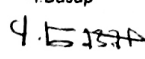
УИХ-ын гишүүн
НАМЭХ-ны Ерөнхийлөгч
Д.Оюунхорол



АЭХ-ны Тэргүүн
Ц.Оюунгэрэл



ИЗЭХ-ны Тэргүүн
Ч.Базар



"ЭМЭГТЭЙЧҮҮД Ч ЧАДНА"
ТҮНШЛЭЛИЙН АНХДУГААР ЧУУЛГАНД ОРОЛЦОГЧ ЭМЭГТЭЙЧҮҮД

Монгол улс Улаанбаатар хот

2012 оны 2-р сарын 16-ны өдөр

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2011 оны 02 сарын 02 өдөр

Төрийн ордон, Улаанбаатар хот

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ
НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ**

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

2 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж

2.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль , энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

2.2.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө.

2.3.Монгол Улсын хууль тогтоомж болон нийтээр дагаж мөрдүүлэхээр гаргасан эрх зүйн актын хэм хэмжээ нь энэ хуулиар баталгаажуулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хэм хэмжээг дордуулахыг хориглоно.

3 дугаар зүйл.Хуулийн үйлчлэх хүрээ

3.1.Энэ хууль нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага, Монгол Улсын иргэн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа олон улсын байгууллага, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, Монгол Улсад оршин суугаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнд нэгэн адил хамаарна.

4 дүгээр зүйл.Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

4.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараахь нэр томъёог дор дурдсан утгаар ойлгоно:

4.1.1.“жендэр” гэж 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, хандлагыг;

4.1.2.“жендэрийн эрх тэгш байдал” гэж эрэгтэй, эмэгтэй 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 байхыг;

4.1.3. “жендэрийн хэвшмэл үзэл” гэж улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлагыг;

4.1.4. “жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт” гэж 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 үйлдэхүйг;

4.1.5. “жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг;

4.1.6. “жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг;

4.1.7. “бэлгийн дарамт” гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

4.1.8. “жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” гэж жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

4.1.9. “хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар (квот)” гэж удирдах албан тушаал дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүний төлөөллийн доод хувь хэмжээг.

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

5.1. Жендэрийн эрх тэгш байдал дараахь үндсэн зарчимд тулгуурлана:

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

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

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

5.1.4. жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим: хууль тогтоомж, төрийн

бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох;

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

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

6 дугаар зүйл.Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох

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

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

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

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

6.5.Дараахь үйл ажиллагаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарна:

6.5.1.зөвхөн нэг хүйсийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэнд, боловсролын зэрэг төрөлжсөн үйлчилгээ үзүүлэх;

6.5.2.оюутан, сурагчдын дотуур байр, эмнэлэг, асрамжийн байгууллага, амралт, сувилал, хорих газар болон түр саатуулах байр, эрүүлжүүлэх байранд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг хүйсээр ялган байрлуулах;

6.5.3.орон сууц түрээслэх буюу хамтран хөлслөхөд зөвхөн аль нэг хүйсийн хүнийг сонгох;

6.5.4.аль нэг хүйсийн гишүүнчлэл бүхий төрийн бус байгууллага байгуулах;

6.5.5.нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын уралдаан, тэмцээн зохион байгуулах;

6.5.6.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх болон сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага зэрэг байгууллагын ажил, үйлчилгээний онцлогоос хамаарч нэг хүйсийн хүнийг сонгох.

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

7.1.Энэ хуулийн 5.2-г заасан төрийн бодлогын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй

хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх бөгөөд эдгээр тусгай арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхгүй.

7.2.Энэ хуулийн 7.1-д заасан тусгай арга хэмжээг дараахь хүрээнд явуулна:

7.2.1.эх, хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр батлах;

7.2.2.улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх;

7.2.3.тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоох;

7.2.4.энэ хуулийн 6.5.6-г үндэслэн сургалтын байгууллагын элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох.

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

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

ТӨРИЙН БАЙГУУЛАЛ, ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, СОЁЛЫН ХҮРЭЭНД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ БАТАЛГАА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.1.Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд дараахь бодлого хэрэгжүүлнэ:

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

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

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

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

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

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

тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.

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

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

11.1.Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох, мөн жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно.

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

11.3.Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь үүрэг хүлээнэ:

11.3.1.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлж байх;

11.3.2.энэ хуулийн 6.5 дахь хэсэг болон 7 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;

11.3.3.иргэнийг ажилд авахдаа тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;

11.3.4.адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;

11.3.5.эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;

11.3.6.сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;

11.3.7.мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг

хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;

11.3.8.бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;

11.3.9.хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;

11.3.10.аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх.

11.4.Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараахь арга хэмжээ авна:

11.4.1.хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;

11.4.2.бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх.

11.5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь эрхтэй:

11.5.1.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;

11.5.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;

11.5.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2, 7.4-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.

11.6.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь үүрэгтэй:

11.6.1.байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

11.6.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх.

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

11.8.Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэн тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний боловсрол, мэргэжил, ажлын дадлага, туршлага болон бусад

шалгуурын талаар ажил олгогчоос бичгээр тайлбар өгөхийг шаардах эрхтэй.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13 дугаар зүйл. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

13.1.Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд

зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авна.

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

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

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

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

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

14 дүгээр зүйл.Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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

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

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

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

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

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

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ
УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

**15 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Улсын Их
Хурлын бүрэн эрх**

15.1. Улсын Их Хурал жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

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

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

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

15.1.4. дараахь тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах:

15.1.4.а. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаархи Засгийн газрын тайлан;

15.1.4.б. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаархи Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл;

15.1.4.в. төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаархи Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан;

15.1.4.г. Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи Монгол Улсын ээлжит тайлан.

15.1.5. хуульд заасан бусад бүрэн эрх.

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

16.1. Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

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

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

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

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

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

16.1.6.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх хэмжээний хүрээнд заавар, журам, зөвлөмж батлан гаргах;

16.1.7.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар Улсын Их Хуралд тайлагнах.

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

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

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

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

18 дугаар зүйл. Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг

18.1.Жендэрийн үндэсний хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоог хангаж, тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн орон тооны бус байгууллага мөн. Жендэрийн үндэсний хороо ажлын албатай байна.

18.2.Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын санал болгосноор Засгийн газар батална.

18.3.Жендэрийн үндэсний хороо жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

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

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

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

18.3.4.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхийг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах;

18.3.5.энэ хуулийн 15.1.4.а-д заасан тайланг бэлтгэх ажлыг зохион байгуулах;

18.3.6.энэ хуулийн 15.1.4.в, 15.1.4.г-д заасан тайлангийн төсөлтэй танилцах, санал өгөх;

18.3.7.энэ хуулийн 18.3.15-д заасан тайлангийн төслийг хэлэлцэх, санал өгөх;

18.3.8.жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчид хүргэх ажлыг зохион байгуулах;

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

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

18.3.11.жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах;

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

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

18.3.14.жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн

төлөв байдлын талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулах;

18.3.15.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаархи тайланг бэлтгэж Засгийн газарт оруулах;

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

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

18.5.Жендэрийн үндэсний хороо ажлаа Засгийн газарт тайлагнана.

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

19.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

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

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

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

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

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

19.1.6.тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажил явуулах;

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

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

19.1.9.төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлэх.

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

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

20.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар нутгийн өөрөө удирдах байгууллага дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

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

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

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

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

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

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

21.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар Төрийн албаны зөвлөл дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

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

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

21.1.3.төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаархи гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавих;

21.1.4.энэ хуулийн 10.1, 10.3, 10.4, 11.3.2 дахь заалтын биелэлтэд хяналт тавих.

21.2.Энэ хуулийн 15.1.4.в-д заасан тайланг Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулна.

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

22.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллага дараахь оролцоотой байна:

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

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

22.1.3.жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар саналаа илэрхийлэх.

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

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ЗӨРЧСӨН ТАЛААРХИ ГОМДЛЫГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ

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

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

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

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

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

24.1.Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулиар

олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ.

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

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

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

ТАВДУГААР БҮЛЭГ

ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ЗӨРЧИГЧИД ХҮЛЭЭЛГЭХ ХАРИУЦЛАГА

25 дугаар зүйл. Гэм хор учирснаас үүсэх хариуцлага

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

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

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

26.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчсөн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол дор дурдсан захиргааны шийтгэлийг шүүгч ногдуулна:

26.1.1.бусдыг улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан иргэнийг 40000-50000 төгрөгөөр, албан тушаалтныг 60000-100000 төгрөгөөр, хэвлэл мэдээллийн байгууллагыг 200000-250000 төгрөгөөр торгох;

26.1.2.бусдыг улс төрийн нам, олон нийтийн байгууллагад эвлэлдэн нэгдэх, үйл ажиллагаанд нь оролцох эрхийг хүйсийн шинжээр хязгаарласан, ялгаварлан гадуурхсан албан тушаалтныг 80000-100000 төгрөгөөр торгох;

26.1.3.сургалтын байгууллагын элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсийн шинжээр ялгаварлан тогтоосон, ийнхүү шалтгаанаар суралцагчийг элсүүлэхээс татгалзсан сургалтын байгууллагыг 150000-250000 төгрөгөөр торгох;

26.1.4.эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхсан албан тушаалтныг 60000-80000 төгрөгөөр торгох;

26.1.5.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаар эрх бүхий байгууллагад

мэдээлсэн, гомдол гаргасан, шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан, эдгээр гомдол, нэхэмжлэлийг хянан шийдвэрлэхэд ач холбогдолтой нотлох баримт гаргаж өгсөн, гэрчээр болон бусад байдлаар оролцсон, түүнчлэн өөрийн болон бусдын зөрчигдсөн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалсны төлөө бусдыг мөрдөн мөшгөсөн бол албан тушаалтныг 70000-90000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 160000-200000 төгрөгөөр торгох;

26.1.6.энэ хуулийн 8.1-д заасныг зөрчсөн бол улс төрийн намыг 200000-250000 төгрөгөөр торгох.

26.2.Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардлагатай мэдээлэл, баримт бичгийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр гаргаж өгөөгүй зэргээр Комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.1.2-т заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

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

ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ

БУСАД ЗҮЙЛ

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

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

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

МОНГОЛ УЛСЫН
ИХ ХУРЛЫН ДАРГА

Д.ДЭМБЭРЭЛ

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙГ
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИ**

Нэг. Ерөнхий зүйл

Улсын Их Хурлаас 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг баталж, эрх зүйн орчин бүрдүүлсэн нь хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх, хүний эрхийг хангахад чиглэсэн нэн чухал ач холбогдол бүхий шийдвэр болсон юм.

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх түвшний бодлогын баримт бичгүүдэд тусгах, түүнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бий болгох, бүх нийтийн жендэрийн боловсролыг дээшлүүлэх, хандлагыг өөрчлөх, төрийн албанд ажиллагсдын хүйсийн харьцааг хуульд нийцүүлэх тусгай арга хэмжээ авах талаар заасан боловч хөрөнгө нөөцийн төлөвлөлт, зарцуулалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, жендэрийн асуудал хариуцсан үндэсний тогтолцоо болон төрийн дээд, орон нутгийн байгууллагууд хуулиар хүлээсэн шинэ эрх зүйн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх техникийн болон хүний нөөц, санхүүгийн нөхцөл бүрдээгүй байна.

Хуулийг хэрэгжүүлэх санаачлага, хүсэл зориг үндэсний болон орон нутаг, салбарын түвшинд хангалтгүй байгааг даван туулах зорилгоор Засгийн газраас хуулийг хэрэгжүүлэх бие даасан стратеги боловсруулан баталж, хэрэгжүүлэх хэрэгцээ бий болоод байна.

Хоёр. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийн зорилго, зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагаа

Эрхэм зорилго:

Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангах чадавхитай, тогтвортой, үр нөлөөтэй орчныг бүрдүүлж, монгол хүний амьдралын чанарыг сайжруулахад оршино.

Зорилго:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоог бэхжүүлэх, хуулийг хэрэгжүүлэх салбарын болон орон нутгийн чадавхийг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх түвшний бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэх, хуулийн хэрэгжилтэд иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэл, хувийн хэвшлийн олон талт оролцоог хангах, нөөц бололцоо, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг бий болгох, олон улсын хамтын ажиллагааг уялдуулахад оршино.

Зорилт 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үлгэрчилсэн хэлбэр, тэргүүлэн гүйцэтгэгчийг тодорхойлж,

хүний нөөцийг сургаж, бэлтгэх замаар үндэсний чадавхийг бүрдүүлнэ.

Хүрэх үр дүн:

- ~ Жендэрийн үндэсний хороо нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах, салбарын болон орон нутгийн ажлыг уялдуулан зохицуулах, чиглүүлэх, хянах, үнэлэх чадавхи сайжирч, санхүүжилтийн тогтвортой эх үүсвэртэй болсон байна;
- ~ Төрийн захиргааны төв байгууллагын жендэрийн асуудал хариуцсан салбар зөвлөл, орон нутгийн хороодын хүний нөөц, техник, санхүүгийн чадавхи бэхжиж, тухайн түвшинд гарч байгаа шийдвэрт үнэлгээ өгч, жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэг болсон байна;
- ~ Хуулийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийх иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоо, чадавхи дээшилсэн байна.

Зорилт 2. Жендэрийн асуудлаархи статистикийн нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлэн хөгжүүлж, түүнийг бүх шатны бодлого боловсруулахад ашиглана.

Хүрэх үр дүн:

- ~ Жендэрийн асуудлаархи үндэсний статистик мэдээллийн нэгдсэн сантай болж, ашиглалт сайжирна;
- ~ Жендэрийн сургалт, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төвтэй болох асуудлыг боловсруулан, шийдвэрлүүлсэн байна;
- ~ Өрхийн аж ахуйн болон хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээ үндэсний тооцооны өргөтгөсөн системд шилжсэн байна.

Зорилт 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн холбогдох хууль, эрх зүйн актуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, хууль хэрэгжих нэгдмэл орчинг бүрдүүлнэ.

Хүрэх үр дүн:

- ~ Монгол улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль, Засгийн газрын тогтоол, аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын шийдвэрүүд, яамдын шийдвэрт жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн байна;
- ~ Монгол улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомж жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.

Зорилт 4. Бүх нийтийн жендэрийн боловсрол, соёлыг дэмжсэн албан болон насан туршийн боловсролын тогтолцоог бий болгон хөгжүүлж, гэгээрэл сурталчилгааны ажлыг үндэсний хэмжээнд өрнүүлнэ.

Хүрэх үр дүн:

- ~ Албан болон насан туршийн боловсролын сургалтын хөтөлбөр жендэрийн агуулгатай болсон байна;

- ~ Төрийн бүх шатанд ажиллагсад, аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалын мэдлэг, ойлголт нэмэгдэж, хандлага өөрчлөгдсөн байна;
- ~ Телевиз, радио, сонин, сэтгүүл, цахим (онлайн) мэдээллийн хэрэгслэлээр олон нийтэд хандсан мэдээлэл жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.

Зорилт 5. Жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулж, түүнээс урьдчилан сэргийлэх орчинг бүрдүүлж, жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдлыг хянан шийдвэрлэх талаархи хуулийн хэрэгжилтийг хангах механизмыг бий болгоно.

Хүрэх үр дүн:

- ~ Жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг улс төр, нийгэм соёл, эдийн засаг, хөдөлмөр, гэр бүлийн харилцаанд хориглох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх механизм үндэсний хэмжээнд аж ахуйн нэгж, байгууллага, хамт олны түвшинд бүрдсэн байна;
- ~ Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдлыг хэрхэн хянан шийдвэрлэх арга зам нь хөдөлмөрийн гэрээ, контракт, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, байгууллагын дотоод журам, улс төрийн намуудын дүрэмд тусгагдсан байна;
- ~ Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, хохирогчийг хамгаалах, нөхөн сэргээх үйлчилгээг хүргэх салбар дундын зохицуулалт бий болсон байна.

Зорилт 6. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох арга зүйг улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлах үйл явцад нэвтрүүлнэ.

Хүрэх үр дүн:

- ~ Улсын болон орон нутгийн төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах нэгдсэн арга зүйтэй болсон байна;
- ~ Улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсөв жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.

Гурав. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх стратегийн хэрэгжилтийг зохицуулах удирдлага, хяналт үнэлгээ, санхүүжилт

Хэрэгжилтийг зохицуулах удирдлага

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийн салбар хоорондын хэрэгжилтийг зохицуулах, уялдуулах үйл ажиллагааг Жендэрийн үндэсний хороо хариуцна.

Төрийн болон төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагууд стратегийг хэрэгжүүлэх үүргийг хүлээх бөгөөд Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын ажлын үр дүнг нэгтгэн Засгийн газар,

Жендэрийн үндэсний хороонд тайлагнана.

Стратегийг тэргүүлэн гүйцэтгэх төрийн болон төрийн захиргааны төв байгууллага, орон нутаг, хэвлэл мэдээлэл, иргэний нийгмийн байгууллагуудын үүрэг, хариуцлага:

Улсын Их Хурлын Тамгын газар: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн холбогдох хууль эрх зүйн актуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулан, хууль хэрэгжих нэгдмэл орчинг бүрдүүлнэ;

Хүний эрхийн үндэсний комисс: Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдлыг хянан шийдвэрлэж, хуулийн хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавина;

Төрийн албаны зөвлөл: Төрийн албан хаагчдын хүйсийн төлөөллийн доод хязгаартай холбоотой заалтыг хангах тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлж, төрийн бүх албан хаагчдад зориулсан сургалтын хөтөлбөр болон сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг тусгана;

Үндэсний статистикийн хороо: Жендэрийн статистикийг нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлэн хөгжүүлж, түүнийг бүх шатны бодлого боловсруулахад ашиглах ажлыг зохион байгуулна;

Төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн удирдлагын байгууллагууд: Салбарын болон орон нутгийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, байгууллагын түвшинд жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнг ажиллуулах, салбар зөвлөл, хороодыг байгуулах ажлыг зохион байгуулна.

Иргэний нийгмийн байгууллагууд: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг олон нийтэд сурталчлах, бүх нийтийн жендэрийн боловсролыг дэмжихэд иргэний нийгмийн байгууллагууд оролцоно;

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо нь хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах, ажлын байранд бэлгийн дарамтын эсрэг үйл ажиллагааг хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээрт тусгуулах ажлыг зохион байгуулна;

Хэвлэл мэдээлэл, харилцаа холбооны байгууллагууд нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг олон нийтэд сурталчлах, нийгмийг гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг өөрсдийн нийтлэлийн бодлогоороо дамжуулан гүйцэтгэнэ;

Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүд, гэр бүл, иргэний эрх ашгийг хамгаалах чиглэлийн байгууллагууд нь стратегийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, мониторинг хийх, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг олон нийтэд сурталчлахад оролцоно.

Хяналт, үнэлгээ

Стратегийн хэрэгжилтийн явцад хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, гүйцэтгэлд хяналт тавихдаа дор дурдсан зарчмуудыг баримтална:

- ~ Зорилтуудыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний биелэлтийг зохион байгуулахад нэгдсэн арга зүйгээр хангах;
- ~ Стратегийн хэрэгжилтийг үнэлэхэд хөндлөнгийн бие даасан шинжээч, төрийн бус байгууллагын оролцоог хангах;
- ~ Үнэлгээ ил тод, зөвшилд үндэслэсэн байх.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх стратегийн үйл ажиллагааны зардал нь улсын болон орон нутгийн төсөвт тусгагдан батлагдсан байна.

Засгийн газрын 2013 оны 34 дүгээр тогтоолын 2 дугаар хавсралт

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

(2013-2016)

№	Үйл ажиллагаа	Он	Тэргүүлэн гүйцэтгэгч	Хамтрагч
Зорилт 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үлгэрчилсэн хэлбэр, тэргүүлэн гүйцэтгэгчийг тодорхойлж, хүний нөөцийг сурган бэлтгэх замаар үндэсний чадавхийг бүрдүүлнэ.				
1.1	Жендэрийн үндэсний хорооны үйл ажиллагааны статусыг хуульд нийцүүлэн шинэчлэн батлах	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	-
1.2	Үндэсний хорооны дэргэд жендэрийн асуудлаар зөвлөх үүрэг бүхий жендэрийн шинжээчид, иргэний нийгмийн зөвлөлдөх хороо, жендэрийн консорциум, үндэсний сургагч багш нарын бүлгийг байгуулан ажиллах журмыг Жендэрийн үндэсний хороогоор батлан, төрөлжүүлэн мэргэшүүлэх	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	-
1.3	Жендэрийн үндэсний хорооны гишүүд болон салбар хороо, зөвлөлийн гишүүдийн чадавхийг бэхжүүлэх	2013-2014	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
1.4	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуультай нийцүүлж шинэчлэн батлуулах	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
1.5	Үндэсний болон орон нутгийн түвшний шийдвэр гаргагч, бодлого боловсруулагч, хууль хэрэглэгчдэд зориулсан жендэрийн сургалтын модуль, сургалтын нэгдсэн хөтөлбөр боловсруулах, түүний дагуу шаталсан сургалт хийх орчинг бүрдүүлэх	2013, 2014	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд

1.6	Салбар зөвлөл болон орон нутгийн салбар хороодод орон тооны жендэрийн мэргэжилтэнг ажиллуулж, ажлын байрны тодорхойлолтыг батлах	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
1.7	Салбарын болон орон нутгийн хэмжээний бодлого, стратеги, төсөл, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж хэлэлцүүлэн, салбарын жендэрийн үзэл баримтлалыг шалгуур үзүүлэлтийн хамт боловсруулан эрхэлсэн сайдаар шийдвэрлүүлэх	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	Төрийн захир-гааны төв байгууллагууд, салбар хороо, зөвлөлүүд
1.8	Салбарын болон орон нутгийн хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход зориулсан нэгдсэн гарын авлага боловсруулж, түгээх	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
1.9	Хууль хэрэгжүүлэх, орон нутгийн чадавхийг бэхжүүлэх бүсийн сургалтыг (Баруун, Төв, Зүүн, Өмнөд, Улаанбаатар) зохион байгуулах	2014-2015	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
1.10	Орон нутгийн удирдлагын зүгээс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг орон нутаг дахь иргэний нийгмийн байгууллагуудаар хэлэлцүүлэн үнэлгээ хийлгүүлж, санал авах боломжийг бүрдүүлэх	2014-2016	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
1.11	Орон нутгийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд, яналтшинжилгээ хийх удирдамж гарган хүргүүлэх	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд

Зорилт 2. Жендэрийн асуудлаархи статистикийн нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлэн хөгжүүлж, түүнийг бүх шатны бодлого боловсруулахад ашиглана.				
2.1	Төлөвлөх болон үнэлж дүгнэх зорилгоор хүйсийн шинжээр нь ялгасан мэдээлэл цуглуулах, тараах, судалгааны мэдээллийг бодлого боловсруулахад ашиглах, хэрэглэгчдэд хүргэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэх	2013	Үндэсний статис-тикийн хороо	Жендэрийн үндэсний хороо
2.2	Жендэрийн сургалт, судалгаа, мэдээллийн төв байгуулах асуудлыг боловсруулж шийдвэрлүүлэх	2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Үндэсний статис-тикийн хороо
2.3	Албан ёсны болон захиргааны статистик мэдээллийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох аргачлал боловсруулж, жендэрийн статистикийн үндсэн үзүүлэлт, түүний тодорхойлолтыг батлан, нэвтрүүлэх	2014	Үндэсний статис-тикийн хороо	Жендэрийн үндэсний хороо
2.4	Жил бүр хүйсээр ангилсан мэдээ, мэдээлэл бүхий жендэрийн мэдээллийн эмхтгэл гаргаж, онлайнаар болон хэвлэн түгээх асуудлыг шийдвэрлэх	2013-2016	Үндэсний статис-тикийн хороо	Жендэрийн үндэсний хороо
2.5	Төрийн захиргааны төв байгууллагууд жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах бодлогын чиглэл, салбарын онцлогт тохирсон жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ хийх аргачлал, шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах	2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Үндэсний статис-тикийн хороо, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн захиргааны төв байгууллагууд
2.6	Орон нутгийн түвшинд хүйсээр ангилсан статистик мэдээ гаргах удирдамж боловсруулан хүргүүлж, түүнийг хөгжлийн бодлого боловсруулахад ашиглах, мэдээллийг түгээх чадавхийг бэхжүүлэх	2013	Үндэсний статис-тикийн хороо	Жендэрийн үндэсний хороо, салбар хороо, зөвлөлүүд

Зорилт 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн холбогдох хууль, эрх зүйн актуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, хууль хэрэгжих нэгдмэл орчинг бүрдүүлнэ.				
3.1	Хууль, эрх зүйн акт, бодлогын баримт бичгийг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгох зорилгоор хууль тогтоомжийн төслийг Улсын Их Хуралд өргөн барихын өмнө жендэрийн үнэлгээ хийж байх талаар холбогдох журмыг тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтүүдийн хамт боловсруулан мөрдөх	2013-2014	Хууль зүйн яам	УИХ-ын Тамгын газар, Жендэрийн үндэсний хороо, УИХ дахь Эмэгтэйчүүдийн бүлэг
3.2	Хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомж, яамдын шийдвэрт жендэрийн аудит хийж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлэх талаар санал боловсруулж шийдвэрлүүлэх	2014-2015	Хууль зүйн яам	УИХ-ын Тамгын газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Жендэрийн үндэсний хороо, түүний салбар зөвлөлүүд
3.3	Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан хүний эрх болон жендэрийн тэгш эрхийн зарчмын уялдааг хангах үүрэг бүхий жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэшсэн албан тушаалтныг Хууль зүйн яаманд бий болгох	2016	Хууль зүйн яам	Жендэрийн үндэсний хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс
3.4	Жендэрийн үзэл баримтлалын салбарын бодлогын хэрэгжилтийн шалгуур үзүүлэлтийг хяналт шинжилгээ үнэлгээний бодлоготой нийцүүлсэн аргачлал гаргах	2013-2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Жендэрийн үндэсний хорооны салбар зөвлөлүүд
3.5	Орон нутагт хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа шийдвэрт жендэрийн үнэлгээ хийж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлэх саналыг шалгуур үзүүлэлтийн хамт боловсруулан иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд танилцуулан, шийдвэр гаргуулах	2013-2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Жендэрийн үндэсний хорооны салбар хороод, Аймаг, нийслэлийн ИТХ

Зорилт 4. Бүх нийтийн жендэрийн боловсрол, соёлыг дэмжсэн албан болон насан туршийн боловсролын тогтолцоог бий болгон хөгжүүлж, гэгээрэл сурталчилгааны ажлыг үндэсний хэмжээнд өрнүүлнэ				
4.1	Сургуулийн өмнөх болон бага, дунд сургуулийн багш бэлтгэх боловсролын стандарт, сургалтын хөтөлбөрт багшийн зайлшгүй эзэмшвэл зохих жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой агуулгыг тусгах, түүнийг туршин, үр дүнг үнэлэх	2013	Боловсрол шинжлэх ухааны яам	Жендэрийн үндэсний хороо
4.2	Албан болон насан туршийн сургалтын ном, сурах бичиг, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход зориулан үнэлгээ хийх	2014	Боловсрол шинжлэх ухааны яам	Жендэрийн үндэсний хороо
4.3	Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын удирдлага, эзэд, холбоодын төлөөллийг оролцуулсан зөвшилцөх зөвлөл байгуулан нийтлэлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох талаар холбогдох арга хэмжээ авах	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын нэгдсэн холбоо
4.4	Хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудад хүний эрх, жендэрийн асуудлаар мэргэшсэн сэтгүүлчдийг бэлтгэн чадавхижуулах	2013-2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Хэвлэлийн хүрээлэн
4.5	Төрийн оролцоотой Боловсрол телевиз, Монголын үндэсний олон нийтийн радио, телевизэд жендэр, гэр бүл, хүүхдийн хүмүүжлийн асуудлаар бүх нийтийн боловсролыг дээшлүүлэх бие даасан тусгай нэвтрүүлэг, цагтай болох	2014	МҮОНРТ, Боловсрол телевиз	Жендэрийн үндэсний хороо, Соёл, спорт, аялал жуулчлалын яам
4.6	Жендэрийн асуудлаар бүх нийтийн боловсролыг дээшлүүлэх нөлөөлөл, гэгээрэл сурталчилгааны ажлыг төрийн бус байгууллагуудаар гэрээгээр гүйцэтгүүлэх	2013-2016	Жендэрийн үндэсний хороо	Соёл, спорт, аялал жуулчлалын яам, Төрийн бус байгууллагууд
4.7	Олон нийтэд хуулийг сурталчлах хялбарчилсан мэдээллийг бэлтгэн тараах	2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Төрийн бус байгууллагууд

Зорилт 5. Жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулж, түүнээс урьдчилан сэргийлэх орчинг бүрдүүлж, жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдлыг хянан шийдвэрлэх талаархи хуулийн хэрэгжилтийг хангах механизмыг бий болгоно.				
5.1	Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эсрэг холбогдох бодлогын баримт бичиг, хуулийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч байгаа бэрхшээлд дүн шинжилгээ хийж, шийдвэрлэхэд шаардлагатай алхам, арга хэмжээг тодорхойлох	2013	Жендэрийн үндэсний хороо	Хууль зүйн яам
5.2	Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн холбогдох заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол гаргах, хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой удирдамж батлан, хэрэгжүүлэх	2014	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс	Жендэрийн үндэсний хороо, Хууль зүйн яам
5.3	Хүний эрхийн үндэсний комиссын хоёр жил тутмын илтгэлд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг зогсоох чиглэлээр авсан арга хэмжээг тусгай бүлэг болгон оруулах	2013-2014	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс	Жендэрийн үндэсний хороо
5.4	НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц болон бусад холбогдох конвенцийн (жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эсрэг) хэрэгжилтэд хяналт тавих зорилго бүхий үндэсний багийг бүрдүүлж, чадавхижуулах	2014-2016	Жендэрийн үндэсний хороо	Төрийн бус байгууллагууд
5.5	Хуульчдыг бэлтгэх, сонгон шалгаруулах, давтан сургах, хуульчдын үргэлжилсэн сургалтын хөтөлбөрт хүний эрх, жендэрийн тухай ойлголт, жендэрийн тэгш эрхийг зөрчсөн гомдлыг шийдвэрлэх арга зүйн талаар тусгах	2014-2016	Хууль зүйн яам	Жендэрийн үндэсний хороо

Төрийн алба дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авах үндсэн арга хэмжээ:				
5.6	Төрийн албан хаагчдын хүйсийн төлөөллийн доод хязгаарын заалтыг хангах тусгай арга хэмжээг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх удирдамжийг холбогдох төрийн байгууллагуудтай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх	2013-2014	Төрийн албаны зөвлөл	Жендэрийн үндэсний хороо, түүний салбар хороо, зөвлөлүүд
5.7	Судалгаа хийсний үндсэн дээр хүйсийн харьцаа алдагдсан салбаруудын талаархи мэдээллийг гаргаж, хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангахад чиглэсэн бодлогыг салбар тус бүрээр тодорхойлох	2013	Төрийн албаны зөвлөл	Жендэрийн үндэсний хороо, түүний салбар хороо, зөвлөлүүд
5.8	Төрийн байгууллагын ажлын байр, үйлчилгээнд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах явдлаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандартыг бий болгож баталгаажуулах	2015	Төрийн албаны зөвлөл	Жендэрийн үндэсний хороо, түүний салбар хороо, зөвлөлүүд
5.9	Төрийн албан хаагчдын давтан болон мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрт жендэрээр ялгаварлан гадуурхах явдлаас урьдчилан сэргийлэх сургалтын модуль боловсруулан тусгах	2014	Төрийн албаны зөвлөл	Жендэрийн үндэсний хороо
5.10	Төрийн албан хаагчдын сонгон шалгаруулалтын шалгалтын агуулгад хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар тусгах	2015	Төрийн албаны зөвлөл	Жендэрийн үндэсний хороо
Хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох талаар авах үндсэн арга хэмжээ:				
5.11	Бага насны хүүхэдтэй эцэг, эхчүүдийг дэмжих жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн хариуцлагатай үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг батлуулж, аж ахуйн нэгж байгууллагын хамтын гэрээ, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээрт тусгуулан хэрэгжүүлэх	2014	Засгийн газар, Жендэрийн үндэс-ний хороо	Эдийн засгийн хөгжлийн яам, Хөдөлмөрийн яам, МҮЭХ, Монголын худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо,

5.12	Албан бус ажил эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг тодорхойлж, малчин эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эрхийн байдалд дүгнэлт өгөх, хот, суурин газрын төвлөрсөн зах, үйлчилгээний төвүүдийнажлын байрны стандартыг боловсруулан баталж мөрдүүлэх	2015-2016	Хөдөлмөрийн яам	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Хууль зүйн яам, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгаал-лын яам, Стандарт-чилал, хэмжил зүйн газар
5.13	Эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад олгох цалин, үнэлгээний асуудалд адил тэгш хандах, тэгш боломж олгох талаар олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын стандартыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид тусгах	2015	Хөдөлмөрийн яам	Хууль зүйн яам, Жендэрийн үндэсний хороо
5.14	Эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад адил тэгш хандах, тэгш боломж олгох, нөхцөл байдлыг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээ авах асуудлыг олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмжүүдэд тулгуурлан боловсруулж мөрдүүлэх ажлыг зохион байгуулах	2016	Хөдөлмөрийн яам	Эдийн засгийн яам, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам
5.15	Гэр бүлийн хүрээнд хүүхэд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асрамж, үйлчилгээний хөдөлмөрийн үнэлгээг үндэсний тооцооны өргөтгөсөн тогтолцоонд оруулж тооцох аргачлалыг боловсруулж, үнэлгээгүй хөдөлмөрийг урамшуулах, үнэлэх эрх зүйн орчинг бий болгох	2016	Үндэсний статис-тикийн хороо	Хууль зүйн яам, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгаал-лын яам, Хөдөлмө-рийн яам

5.16	Улирлын байдлаас хамааралтай дэд бүтцийн бүтээн байгуулалтад оролцогчид, ашигт малтмалыг гар аргаар олборлогчид, ченжүүд, гадаадад хөдөлмөр эрхлэгчид болон гэрийн мал аж ахуйн хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлж, эрсдэлээс хамгаалахад чиглэсэн бодлогыг (эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалд хамруулах) тодорхойлж, хэрэгжүүлэх	2013	Хөдөлмөрийн яам	Хууль зүйн яам, Уул уурхайн яам, Гадаад харилцааны яам, Үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн яам, Эрчим хүчний яам, Зам, тээврийн яам, Барилга, хот байгуулалтын яам, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам
5.17	Ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг арилгах, гомдлыг хянан шийдвэрлэхэд чиглэсэн асуудлыг байгууллагын дотоод дүрэм, журамд тусгуулан, түүнийг дагаж мөрдүүлэн, хянан шалгах	2013-2014	Хөдөлмөрийн яам	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Жендэрийн үндэсний хороо
Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авах үндсэн арга хэмжээнүүд:				
5.18	Гэр бүлийн гишүүдийн газар болон өмч эзэмших, захиран зарцуулах харилцаа, өрхийн орлого нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төрийн бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, санал боловсруулан хэрэгжүүлэх	2013-2014	Эдийн засгийн хөгжлийн яам	Жендэрийн үндэсний хороо
	Өрх тэргүүлсэн олон хүүхэдтэй, амьжиргааны түвшингээс доогуур орлоготой эцэг, эхчүүдийгдэмжих хугацаат хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх	2013-2014	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгааллын яам	Жендэрийн үндэсний хороо

	Эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдийн гэр бүл, нийгмийн хөгжилд хандах хандлагад өөрчлөлт оруулах, оролцоог нэмэгдүүлэх талаархи үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, зохион байгуулах	2013-2014	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгааллын яам	Жендэрийн үндэсний хороо
	“Гэр бүлийн үнэ цэнэ, эцэг эхийн хариуцлага”-ын талаар залуу гэр бүлд мэдээлэл, сургалт, зөвлөгөө өгөх төвүүдийг бий болгох	2013-2014	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгааллын яам, Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ЗДТГ	Жендэрийн үндэсний хороо, түүний салбар хороод, Гэрлэх ёслолын ордон
5.19	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийг шинэчлэн найруулах	2013	Хууль зүйн яам	Жендэрийн үндэсний хороо
	Гэр бүлийн болон жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбогдон гарсан гомдол, зөрчил, хэргийг хянан шийдвэрлэх тогтолцоог дэмжих	2013	Хууль зүйн яам	Жендэрийн үндэсний хороо
5.20	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх үндэсний хөтөлбөрийн 3 дахь шатны төлөвлөгөөг боловсруулж, батлуулан, санхүүжилтийн асуудлыг шийдвэрлэх	2014	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгааллын яам	Сангийн яам, Жендэрийн үндэсний хороо
5.21	Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдлын түгээмэл үр дагаврыг арилгах зорилгоор хүүхдийн тэтгэмжийн сан байгуулах зэрэг олон улсын хэмжээнд нэвтэрсэн үр дүнтэй үйл ажиллагааг судлан өөрийн орны нөхцөлд зохицуулан хэрэгжүүлэх санал боловсруулан шийдвэрлэх	2015-2016	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгааллын яам	Хууль зүйн яам

5.22	Гэр бүлийн болон бэлгийн хүчирхийллийн хохирогчдод үйлчлэх “Нэг цэгийн үйлчилгээ”-ний төвүүдийг олон улсын байгууллагуудын техник, санхүүгийн тусламжаар байгуулан нэгдмэл удирдлагаар хангаж, төсвөөс санхүүжүүлэх асуудлыг судалж шийдвэрлүүлэх	2015	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгаал-лын яам	Сангийн яам, Эрүүл мэндийн яам, Жендэрийн үндэсний хороо
5.23	Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн (хүн худалдаалах гэмт хэрэг гэх мэт) хохирогчдыг хамгаалах байр, сэтгэл зүйн үйлчилгээг хүргэх механизмыг бий болгох	2015-2016	Хүн амын хөгжил, Нийгмийн хамгаал-лын яам	Жендэрийн үндэсний хороо
Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авах үндсэн арга хэмжээ:				
5.24	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн онцлог хэрэгцээ (нас ахисан эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст болон эрэгтэйчүүдийн эмнэлэг)-нд нийцсэн эрүүл мэндийн үйлчилгээг хөгжүүлж, хүний нөөцийг бэлтгэх	2013-2014	Эрүүл мэндийн яам	Жендэрийн үндэсний хороо
5.25	Нийгмийн эрүүл мэндийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох	2014-2015	Эрүүл мэндийн яам	Жендэрийн үндэсний хороо
5.26	Өсвөр, залуу үеийнхэнд бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн боловсрол олгох, хорт зуршлаас (архи, тамхи, мансууруулах бодис, цахим тоглоомд донтох) сэргийлэх үндэсний хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх	2015-2016	Эрүүл мэндийн яам	Жендэрийн үндэсний хороо
Улс төрийн хүрээн дэхь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар авах үндсэн арга хэмжээ:				
5.27	Улс төрийн шийдвэр гаргах шатанд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах зорилгоор хууль тогтоох дээд байгууллагад суудал хадгалах хүйсийн доод хязгаарыг хуульчлан тогтоох санал боловсруулах	2014-2015	Жендэ-рийн үндэсний хороо	УИХ дахь эмэгтэй-чүүдийн бүлэг

5.28	Улс төрийн намуудын дүрэм, үзэл баримтлал болон сонгуульд оролцох намын мөрийн хөтөлбөрт нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, хийлгээгүй нөхцөлд Сонгуулийн ерөнхий хороо бүртгэхгүй байх эрх зүйн орчинг бий болгох	2015	Сонгуулийн ерөнхий хороо	Жендэрийн үндэсний хороо, Улс төрийн намууд
Зорилт 6. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох арга зүйг улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлах үйл явцад нэвтрүүлнэ.				
6.1	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн арга барилыг улсын болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлах явцад нэвтрүүлэх нэгдсэн удирдамж гарган сурталчлах	2014	Сангийн яам	Жендэрийн үндэсний хороо, Эдийн засгийн хөгжлийн яам
6.2	Улсын болон орон нутгийн төсвийн гүйцэтгэлийг Улсын Их Хурал, аймаг нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлаар хэлэлцүүлэхэд жендэрийн үнэлгээ хийлгэх аргачлал болов	2014-2016	Сангийн яам	Аймаг, нийслэлийн ИТХ
6.3	Төсвийн зарцуулалтын хяналт-шинжилгээнд үндэсний болон орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог хангаж, жендэрийн үнэлгээ хийлгэх	2015	Жендэрийн үндэсний хороо	салбар хороо, зөвлөлүүд
6.4	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловруулах талаар төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт зориулсан тусгай чиглэл боловсруулах	2014	Жендэрийн үндэсний хороо	Сангийн яам

Ашигласан ном

1. YCX. Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого, нэгдсэн дүн. УБ., 2011
2. YCX. Монгол Улс дахь ядуурлын дүр төрх. “Өрхийн нийгэм, Эдийн Засгийн судалгаа”-ны 2011 оны үр дүн. УБ., 2012
3. YCX. Шилжих хөдөлгөөн ба сууршил. УБ., 2011.
4. YCX. Боловсрол, бичиг үсгийн мэдлэг. УБ., 2011.
5. YCX. Мянганы хөгжлийн зорилтын зарим үзүүлэлтүүд. УБ., 2011.
6. YCX. Өрх, гэр бүлийн байдал. УБ., 2011.
7. YCX. Гадаадад оршин суугаа монгол улсын иргэд. УБ., 2011.
8. YCX. Хүүхэд, залуучууд. УБ., 2011.
9. YCX. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд. УБ., 2011.
10. YCX. Эдийн засгийн идэвх. УБ., 2011.
11. YCX. Жендэрийн тэгш байдал. УБ., 2011.
12. Боловсролын салбарын 2011-2012 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн эмхтгэл (i). БСШУЯ. УБ., 2012.
13. МАСЭХ. Яагаад үгүй гэж 2. УБ., 2010.
14. Хууль тогтоох дээд байгууллага олон шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх нь. Бодлогын танилцуулга. УБ., 2010
15. Парламент дахь эмэгтэйчүүд, тоо ба агуулга. УБ., 2008
16. Цэцэгжаргал.Ц. Монголын эмэгтэйчүүд XX зуунд: хувьсал, өөрчлөлт. УБ., 2009
17. Anna Coote “New gender agenda: Why women still want more” UK., 2000.
18. Constitution of Republic of Rwanda, Chapter II. Legislature
19. Marie-Jean-Antoine-Nicolas Caritat, Marquis de Condorcet, On the Admission of Women to the Rights of Citizenship (1790), The First Essay on the Political Rights of Women. A Translation of Condorcet’s Essay “Sur l’admission des femmes aux droits de Citē” (On the Admission of Women to the Rights of Citizenship). By Dr. Alice Drysdale Vickery (with preface and remarks) (Letchworth: Garden City Press, 1912).

Цахим хуудас:

1. www.nam.mn
2. www.nameh.mn
3. www.gender.gov.mn
4. www.pmis.gov.mn
5. <http://citycouncil.mn>
6. www.mecs.gov.mn
7. www.legalinfo.mn
8. <http://www.guide2womenleaders.com/>
9. <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Агуулга

Өмнөх үг	3
1. Нэг. Монголын нийт хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурь	5
2. Хүн амын тоо, нас хүйсийн бүтэц	5
3. Хөдөлмөр эрхлэлт ба эмэгтэйчүүд	7
4. Боловсрол ба эмэгтэйчүүд	11
5. Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд	13
6. Хоёр. Монгол ардын нам ба эмэгтэйчүүд	15
7. Гурав. Монголын улс төр ба эмэгтэйчүүд	18
8. Дөрөв. Дэлхийн эмэгтэйчүүд улс төрд	25
9. Хавсралт	34
10. Эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө	34
11. “Эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө-2011” форумаас гаргасан уриалга	44
12. “Эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө-2011” форумаас гаргасан зөвлөмж	45
13. “Эмэгтэйчүүд ч чадна” түншлэл	48
14. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай монгол улсын хууль	51
15. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги	68
16. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	73
17. Ашигласан ном	85