



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

IRIM **ONGOLIA**
Independent Research Institute

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ:

*(Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ,
Баримт бичгийн судалгаа)*

Швейцарийн Хөгжлийн Агентлагийн санхүүжилтээр хэрэгжсэн "Монгол улс дахь жендэрийн тэгш байдлын талаарх үзэл хандлага: Олон нийтийн тандалтын судалгаа"-ны төсөл

Тайлан бичиж, нэгтгэсэн: Б.Цолмон, А.Долгион

2014 он

СУДАЛГААНЫ БАГ

Швейцарийн Хөгжлийн Агентлагийн санхүүжилтээр 2013 оны 4 дүгээр сарын 5-аас 2014 оны 4 сарын 28 хооронд хэрэгжсэн "Жендэрийн тэгш байдлын талаарх үзэл хандлага: Монголд хийгдсэн судалгааны хураангуй" хэмээх харьцуулсан судалгааны төслийн нэг хэсэг болох "Монгол дахь жендэрийн асуудал" хэмээх энэхүү баримт бичгийн судалгааг IRIM судалгааны хүрээлэнгийн судалгааны баг гүйцэтгэсэн болно. Тус судалгааны тайланд тусгагдсан дүгнэлтүүд судалгааны багийн байр суурийг илэрхийлж буй болно.

Судалгааны багт ажилласан:

Алдарын ДОЛГИОН	Багийн ахлагч, IRIM судалгааны хүрээлэнгийн гүйцэтгэх захирал
Загдбазарын МАНЛАЙБААТАР	Зөвлөх, IRIM судалгааны хүрээлэнгийн дэд захирал
Бэгзсүрэнгийн ЦОЛМОН	Жендэрийн судлаач, IRIM судалгааны хүрээлэнгийн жендэрийн зөвлөх
Лхагвын ЦЭЛМЭГСАЙХАН	Судлаач, IRIM судалгааны хүрээлэнгийн гадаад харилцаа хариуцсан захирал
Нямсүрэнгийн ЯНЖИНПАГМА	Судлаач, IRIM судалгааны хүрээлэнгийн судлаач, судалгаа хариуцсан менежер
Цэвэгдоржийн БОЛД	Зөвлөх, IRIM судалгааны хүрээлэнгийн Удирдах зөвлөлийн гишүүн

АГУУЛГА

1. ТАНИЛЦУУЛГА	8
2.ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ТОЙМ	10
3. НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭ, ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ	24
3.1. Эдийн засгийн салбар дахь жендэрийн тэгш бус байдал.....	25
3.2. Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцоо, боломж	33
3.3. Жендэр ба боловсрол.....	39
3.4. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн асуудал	44
3.5. Хэвлэл мэдээлэл ба жендэрийн мэдрэмжтэй сэтгүүл зүй.....	48
4. ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ БА МОНГОЛ УЛС	51
4.1.Хүн худалдаалах гэмт хэрэг: Өнөөгийн нөхцөл байдал.....	51
4.2. Монгол дахь гэр бүлийн хүчирхийлэл ба тулгамдсан асуудлууд	54
4.3. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт анхаарал татсан асуудал болох нь.....	57
5. МОНГОЛ УЛСАД ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА ЯВУУЛЖ БУЙ ОУ-ЫН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ХУРААНГУЙ	59
6. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖҮҮД	70
6.1. Дүгнэлтүүд.....	70
6.2. Зөвлөмжүүд	73
ЭШ ТАТСАН МАТЕРИАЛУУД	75
Хавсралт 1. Эмэгтэйчүүдийн хууль ёсны эрхийн мэдээллийн бааз: Монгол улс.....	83
Хавсралт 2. Монгол улсад жендэрийн чиглэлээр хийгдсэн судалгааны ажлын жагсаалт.....	94
Хавсралт 3. Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц	106

ТАЛАРХАЛ

"Монгол улс дахь жендэрийн тэгш байдлын талаарх үзэл хандлага: Олон нийтийн тандалтын судалгаа" хэмээх харьцуулсан судалгааны төслийн нэг хэсэг болох "Монгол улс дахь жендэрийн тулгамдсан асуудлууд: Баримт бичгийн судалгаа"-г IRIM судалгааны хүрээлэнгийн судалгааны баг гүйцэтгэсэн юм.

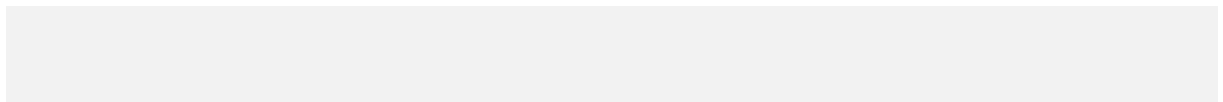
Энэхүү судалгааны тайланг боловсруулахдаа Швейцарийн хөгжлийн агентлагтай харилцан зөвшилцөж, хамтран ажилласан болно. IRIM судалгааны хүрээлэнгийн судалгааны багийн зүгээс энэхүү тайланг боловсруулан гаргахад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэн хамтран ажилласан, Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн суурин төлөөлөгчийн газрын дэд захирал ноён Диепак Элмэр, Хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн хатагтай Л.Золзаяа, хатагтай А.Мандухай болон Засаглалыг дэмжиж, төвлөрлийг сааруулах төслийн багийн хамт олонд талархаж байгаагаа илэрхийлье.

Мөн түүнчлэн, төслийн үйл ажиллагааны бүх үе шатуудад мэргэжлийн туслалцаа үзүүлж, үнэлж баршгүй дэмжлэг үзүүлсэн АНУ-ын Калифорнийн Их сургуулийн профессор, доктор Стивен Фиш, Брауны Их сургуулийн профессор, доктор Роүз МакДэрмот, Гриннел коллежийн дэд профессор, доктор Даниелэ Луссиер нарт болон судалгааны багт чухал шаардлагатай мэдээ, материал, баримт бичгээр хангаж, дэмжлэг үзүүлж ажилласан Жендэрийн Үндэсний Хорооны хамт олонд гүнээ талархаж байна.

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АҮХААЯ	Аж үйлдвэр, Хөдөө Аж Ахуйн Яам
АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
БОНХЯ	Байгаль Орчин, Ногоон Хөгжлийн Яам
БХБЯ	Барилга, Хот Байгуулалтын Яам
БШУЯ	Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Яам
ГХГЗЗГ	Газрын харилцаа, геодез, зураг зүйн газар
ДБ	Дэлхийн Банк
ДОХ/ХДХВ	Дархлалын олдмол хомсдол/хүний дархлал хомсдолын вирус
ДЭМБ	Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага
ЕАБХАБ	Европын Аюулгүй байдал, Хамтын Ажиллагааны Байгууллага
ЖЗИ	Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс
ЖТББИ	Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс
ЖТБХТМУХ	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль
ЖҮХ	Жендэрийн Үндэсний Хороо
ЗТЯ	Зам Тээврийн Яам
ЗХЖТ	Зохистой Хөгжлийн Жендэр Төв
МБДСХ	Монголын Бие даасан Судалгааны Хүрээлэн
МБС	Мэргэжлийн боловсрол, сургалт
ММСС	Монголын Мянганы Сорилтын Сан
МНЭММН	Монголын нийгмийн эрүүл мэндийн мэргэжилтнүүдийн нийгэмлэг
МНЭМҮТ	Монголын Нийгмийн эрүүл мэндийн Үндэсний Төв
МӨАУМХ	Монголын өрхийн анагаах ухааны мэргэжилтнүүдийн холбоо
МСК	Мянганы Сорилтын Корпораци
МУЗГ	Монгол Улсын Засгийн Газар
МУОНТ	Монголын Үндэсний Олон Нийтийн Телевиз
МХЕГ	Мэргэжлийн Хяналтын Ерөнхий Газар
МХЗ	Мянганы Хөгжлийн Зорилтууд
НҮБХАС	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүн Амын Сан
НҮБХүС	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүүхдийн Сан
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр
НҮБ-ын БШУС	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Боловсрол, Шинжлэх Ухаан, Соёлын байгууллага
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ТББ	Төрийн Бус Байгууллага
УБЕГ	Улсын Бүртгэлийн Ерөнхий Газар
УЕГ	Усны Ерөнхий Газар

УИХ	Улсын Их Хурал
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн Хороо
ХАХНХЯ	Хүн Амын Хөгжил, Нийгмийн Хамгааллын Яам
ХЗЯ	Хууль Зүйн Яам
ХХГХ	Хүн Худалдаалах Гэмт Хэрэг
ХХТ	Хүний Хөгжлийн Төв
ШХА	Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг
ЭЗХЯ	Эдийн Засгийн Хөгжлийн Яам
ЭМЯ	Эрүүл Мэндийн Яам
ЭЭБТЯГУК	Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн ялгаравлан гадуурхалтыг устгах олон улсын конвенц



ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хуулийн зүйл заалтын хураангуй 11	
Хүснэгт 2. Монгол дахь жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс	22
Хүснэгт 3 Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэд индекс- Эдийн засгийн оролцоо, боломж.....	25
Хүснэгт 4 Ажил, мэргэжлийн салбар, хүйсээр.....	28
Хүснэгт 5 Монгол улсын ажиллах хүчний хувиарлалт.....	30
Хүснэгт 6 Албан бус салбарт ажиллагсад, хүйсээр, оршин суугаа хаягаар.....	31
Хүснэгт 7 МХЗ-уудын хэрэгжилт ба Монгол улсын амжилт: Зорилт #1, 3.....	30
Хүснэгт 8 Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэд индекс - Улс төрийн эрх мэдэл.....	32
Хүснэгт 9 Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл	33
Хүснэгт 10 Дараах ажлын байруудад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин хэд байвал зохистой вэ?	36
Хүснэгт 11 Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэд индекс – Боловсрол эзэмшсэн байдал.....	39
Хүснэгт 12 Охид, хөвгүүдийн харьцаа	39
Хүснэгт 13 Анхан шатны боловсрол эзэмшигчдийн цэвэр харьцаа, хүйсээр, бүс нутгаар, 2010 оны байдлаар, хувиар	40
Хүснэгт 14 Монгол улсын хүн амын нас баралтын тэргүүлэх хоёр шалтгаан, 2010	43

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

График 1 Жендэрийн Үндэсний Хорооны бүтэц.....	20
График 2 Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хамгийн их эзэмшдэг ажил, мэргэжил	27
График 3 Орон нутгийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд нэр дэвшиж буй эмэгтэй дэвшигчдийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлсэн нь.....	35
График 4 Орон нутгийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлсэн нь	35
График 5 Эрэгтэйчүүдийн нас баралтын үндсэн шалтгаан	45
График 6 Осол, гэмтэл, хордлого гэх мэт гадаад хүчийн зүйлийн нөлөөгөөр нас баралтын хувь, 10000 хүн тутамд, 2010.....	44
График 7 Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг төлөөлүүлж байгаа давтамж, мэдээллийн хэрэгслийн төрлөөр	47

1. ТАНИЛЦУУЛГА

1.1 Судалгааны зорилго

Энэхүү судалгааны гол зорилго нь Монгол дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдал, Монгол улсын эдийн засаг, боловсрол, эрүүл мэнд, үйлчилгээ, эрх мэдлийн хуваарилалт, хүртээмжийн хувьд эмэгтэйчүүд ба эрэгтэйчүүд, охид болон хөвгүүдийн хооронд оршин буй ялгаа буюу жендэрийн тэнцвэргүй харьцааг баримт бичигт үндэслэн тодорхойлоход оршино. Мөн өнөөгийн бодит нөхцөл байдалд жендэрийн өнцгөөс дүн шинжилгээ хийх, улмаар Монгол улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, дэмжлэг үзүүлэхэд шаардлагатай хууль, эрх зүйн орчин, бодлогын баримт бичгийн хамрах хүрээ зэргийг тусгайлан анхаарч судалсан болно.

Судалгааны бас нэг зорилго нь сүүлийн таван жилийн хугацаанд Монгол улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгоор хэрэгжсэн төсөл, хөтөлбөр, жендэрийн холбогдолтой судалгааны ажлуудыг тоймлох, тэдгээрийн онцлогийг тодорхойлох явдал байлаа. Цаашид энэхүү судалгаа нь Монгол улсын нийгэм, эдийн засаг, улс төр, соёлын салбарын өнөөгийн байдал, хөгжил дэвшлийн талаар хийгдсэн олон арван судалгааны бүтээлийн нэг хэсэг болж асуудалд жендэрийн өнцөг, байр суурьнаас хандсан чухал эх сурвалж болно хэмээн найдаж байна.

Судалгааны ажлын явцад жендэрийн эрх тэгш байдал гэдгийг (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуульд 2011, 4.1.12 2 - т заасны дагуу) 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 ойлгоно.

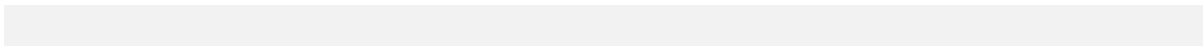
1.2 Аргачлал, арга зүй

Энэхүү судалгааг явуулахад баримталсан үндсэн аргачлал бол өнөөг хүртэл энэ чиглэлээр боловсруулан гаргасан тоон хийгээд чанарын судалгааны үр дүн мэдээлэл, хууль эрх зүйн болон бодлогын баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийх явдал байсан бөгөөд эдгээр судалгааны материал, тоон болон чанарын судалгаануудын ихэнх нь сүүлийн таван жилд хийж гүйцэтгэсэн ажлууд байлаа. Уг тайланд, Монгол болон Англи хэлнээ хэвлэгдэн, нэгэнт нийтийн хүртээл болсон баримт бичиг, судалгаа, шинжилгээний ажлын хураангуй, дүгнэлт, санал зөвлөмжүүдийг багтаасан болно. Арга зүйн хувьд эдгээр баримт бичиг, судалгаа шинжилгээний ажлын үр дүнд гарсан зөвлөмж, дүгнэлтүүдийг хураангуйлах, онцлог, анхаарал татсан асуудлуудыг тодотгох, өнөөг хүртэл нийгэмд оршин буй жендэрийн зөрүүтэй байдлыг арилгаж, эрх тэгш байдлыг хангахад тулгарч буй саад, бэрхшээлийг тодорхойлох оролдлого хийгдсэн болно.

1.3 Судалгааны хязгаарлагдмал байдал

Нөхцөл байдлаас шалтгаалан уг судалгааг явуулахад зарим бэрхшээл, хязгаарлалтууд тулгарч байсныг уншигчид анхааран үзэх нь зүйтэй.

- Нэгдүгээрт, энэхүү судалгааны тайланд жендэрийн өнцгөөс нөхцөл байдлын дэлгэрэнгүй дүн шинжилгээ хийгдээгүй, тиймээс аналитик судалгааны хүрээ гэх тодорхой зүйл үгүй;
- Хоёрдугаарт, уг тайланд хэдийнээ олон нийтэд ил тавигдсан судалгаа шинжилгээний ажлуудын тайлан, тоон мэдээлэлд үндэслэсэн дүгнэлт, зөвлөмжүүд багтсан. Тиймээс мэдээлэл дутмаг байсан зарим хэсгүүдийн хувьд бүрэн дүгнэлт гарах боломжгүй гэдгийг анхаарна уу;
- Гуравдугаарт, өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд олон улсын болон донор байгууллагуудын санхүүжилтээр жендэрийн чиглэлээр хэрэгжсэн бүх төсөл, хөтөлбөр, судалгааг дэлгэрэнгүй судалж, нэгтгэн бүртгэж, бүрэн жагсаалт гаргах нь энэ ажлын хамрах хүрээ, нөөц бололцооноос давсан ажил байсан гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй.



2.ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ТОЙМ

Энэ бүлэг дөрвөн үндсэн хэсгээс бүрдэнэ. Эхний хэсэгт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол улсын зүгээс олон улсын хамтын нийгэмлэгийн өмнө хүлээсэн үүрэг, амлалт, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл багтсан. Хоёрдугаар хэсэгт, нийгэм, эдийн засгийн олон салбарт тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлт, улс төрийн оролцоо, гэр бүл, эрүүл мэнд, боловсрол болон нийгмийн халамжийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн, чухал ач холбогдолтой үндэсний хууль, тогтоомжийн хураангуйг оруулсан болно. Харин гуравдугаар хэсэгт, бодлогын шинж чанартай үндсэн баримт бичгүүдийн талаарх мэдээллийг хураангуйлан танилцуулах болно. Төгсгөлд нь буюу дөрөвдүгээрт хэсэгт Монгол улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг бий болгох зорилго бүхий үндэсний механизм, тухайлбал Жендэрийн Үндэсний Хорооны (ЖҮХ) бүтэц, зохион байгуулалт зэргийг товч тайлбарласан мэдээллүүд багтлаа.

2.1 Монгол улсын олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэг, амлалт

Монгол улс олон улсын хүний эрхийн суурь зарчим, стандартуудыг хангахыг бүрэн дэмждэг бөгөөд эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилт бүхий дараах олон улсын гэрээ, хэлцлүүдэд гарын үсэг зурж, нэгдэн орсон билээ:

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт
- Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай конвенц
- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
- Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
- Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн орчин нөхцөлийг дээшлүүлэх тухай конвенц
- Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай конвенц
- Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг НҮБ-ын конвенц, түүний нэмэлт болох хүн, ялангуяа хүүхэд, эмэгтэйчүүдийг худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протокол
- Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчлахгүй байх тухай ОУХБ-ын конвенц
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц
- Боловсролын салбар дахь алагчлах үзлийн эсрэг конвенц
- Амаржсан эхийн эрхийг хамгаалах ОУХБ-ын 103 дугаар конвенц
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц, 190 дүгээр зөвлөмж
- Хүүхдийг худалдах, хүүхдийн биеийг үнэлэх, хүүхдийг садар самуунд сурталчлахын эсрэг хүүхдийн эрхийн конвенцид оруулах нэмэлт протокол
- Тэгш шан, хөлс олгох тухай ОУХБ-ын конвенц

Хэдийгээр 1990-ээд оноос Монгол улс, эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрхийг хамгаалах олон улсын олон чухал гэрээ, хэлцэлд гарын үсэг зурж, нэгдэн орсон боловч (АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010) “Үндэсний хууль эрх зүйн орчин нь хүний эрхийг хамгаалах олон улсын гэрээ хэлцлийн агуулгатай нийцэж буй эсэх-Экспертийн үнэлгээ”¹-ний дүгнэлтээр Монгол улс “дунд” үнэлгээ авч, эдгээр олон улсын гэрээ хэлцлийг улам чанартай мөрдөх шаардлагатай байна гэсэн зөвлөмж гарчээ. Энэхүү тайланд *"Монгол улс нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах чиглэлээр олон улсын гэрээнд нэгдсэн орсон нь чухал алхам хэдий боловч одоо мөрдөгдөж байгаа дотоодын хууль, тогтоомж нь нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрх, нэр хүндийг хамгаалах талаар дутагдалтай байгаа нь олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулж, зөрчилтэй байдлыг үүсгэж байна"* хэмээн дүгнэсэн байна (НҮБХХ, Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, 2011, 9).

2.2 Үндэсний бодлого, хууль эрх зүйн орчин

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол улсын хууль эрх зүйн баримт бичгүүд

Тайлангийн энэ хэсэгт хууль, тогтоомжийн үндсэн агуулгыг судлахаас илүүтэй, хоёрдогч эх сурвалж болох олон улсын байгууллага, судлаачдын боловсруулсан судалгаа, мэдээллийн үндсэн үр дүнд үндэслэн, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бий болгоход чиглэсэн зүйл, заалт бүхий үндэсний хууль тогтоомжийн хураангуйг харуулахыг зорьлоо. Олон Улсын Санхүүгийн Корпорацаас 2014 онд гаргасан **Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба эрх зүй** сэдэвт тайлан Монгол улс дахь ажлын байрны нөхцөл, байдал, хамгаалалт, хөрөнгийн эрх, гэр бүл болсон эрэгтэй, эмэгтэй болон ганц бие эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрхийг хамгаалах, хүүхэд асаргаа, гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт зэрэг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдсэн хууль, тогтоомжийн хураангуйг боловсруулахад хамгийн сайн, найдвартай эх сурвалж байсан болно (Хавсралт 1-ийг харах) (ОУСК-ДБ 2013).

¹ Монгол улсын хууль тогтоомж, олон улсын хүний эрхийн гэрээ, хэлцлүүдэд нийцэж байгааг үнэлсэн экспертийн үнэлгээ, 2011

Хүснэгт 1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол улсын хууль эрх зүйн баримт бичгүүд²

#	Хууль, тогтоомжийн нэр	Жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал
1	Монгол Улсын Үндсэн Хууль (1992)	1990 оноос хийгдсэн нийгмийн шинчлэлтэй холбогдуулан эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах талаар илүүтэй анхаарах болсон бөгөөд 1992 оны Монгол улсын Үндсэн хууль хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах тухай заасан байдаг (МСС-ХБОНҮЗБ 2011, 6). <i>Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд:</i> <i>“Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс нь гэр бүлийн дотор ба соёл, нийгэм, эдийн засгийн болон улс төрийн хувьд ижил тэгш эрхтэй байна гэж заасан байдаг</i> <i>Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд:</i> <i>Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэж заажээ</i>
2	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)	Энэхүү хуулиар улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн үндэс бүрдэж байгаа бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, энэхүү хуулийг хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллагуудын хүлээх хариуцлагыг тодорхойлжээ (Хан болон Аслам 2013).
3	Эрүүгийн хууль (2008 оны өөрчлөлт)	Эрүүгийн хуулийн хэд хэдэн заалт эмэгтэйчүүдийн эрхийг зөрчих үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх зорилготой байна. Энэхүү хуулийн шинэчилсэн найруулгад хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаар олон улсын стандартад нийцүүлэн томъёолсон нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, хүйсийн тэгш байдлыг бий болгоход чиглэсэн нэг чухал алхам болсон юм” (Пүрэвжав 2010, 203). Тус хуулийн 126 -р зүйлд хүн хулгайлах явдал бол хууль бус үйлдэл хэмээн тодорхойлсон байдаг (Хүний эрхийн өмгөөлөгчид 2013).
4	Иргэний хууль (2002)	Иргэний хуулинд иргэд хоорондын харилцааг зохицуулах хууль эрхзүйн үндсэн зарчмуудыг тодорхойлсон байдаг ба хувь хүн болон төрийн байгууллага хоорондын харилцааг мөн энэ хуулиар зохицуулдаг. (Цэвээн болон Ганболд 2006). Иргэний хууль тогтоомжид Монгол улсын иргэн бүр иргэний эрх зүйн харилцаанд эрх тэгш, оролцож, эрх үүргээ эдэлнэ гэж заасан байдаг. Монгол улсын иргэний хууль 2006 он. Тус хуулинд: <ul style="list-style-type: none"> • Иргэний хуулийн 520-р зүйлд зааснаар хүү, охины аль аль нь хуулийн дагуу гэр бүлийн өмчийг өвлөн авах эрхтэй • нас барагчийн нөхөр эхнэр мөн гэр бүлийн өмчийг өвлөх адил тэгш эрх эдэлнэ - Иргэний хуулийн 520-р зүйл • Гэр бүл болоогүй эмэгтэй, эрэгтэй өмч хөрөнгө эзэмшихдээ тэгш эрх эдэлнэ. Иргэний хуулийн. 101.1 болон 127.2

²Хавсралт 1-ээс Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол улсын хууль эрх зүйн баримт бичгүүдийн жагсаалттай танилцана уу.

#	Хууль, тогтоомжийн нэр	Жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал
		<ul style="list-style-type: none"> • Гэр бүл болсон эхнэр, нөхөр өмь хөрөнгө эзэмшихдээ тэгш эрх эдэлнэ- Иргэний хуулийн 127.2 болон 128.1 • Мөн энэ хуулиар гэр бүлийн харилцаанд оруулсан мөнгөн бус оролцоо, хувьтай холбоотой асуудлыг зохицуулдаг байна. Иргэний хуулийн 126.4
5	Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (1999)	<p>Энэ хуулиар хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрт суурилсан алагчлах үзлийг хориглосон байдаг бөгөөд хуулийн зарим бүлэгт жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалсан зүйл заалт орсон байна. Жишээлбэл:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 дугаар бүлгийн 7.4 болон 7.5 - ажилд авах ярилцлагын үеэр ажил олгогч этгээд ажилд орохоор өргөдөл гаргагчийн гэр бүлийн байдлын талаар асуух нь хууль бус үйлдэл болно. • 100 -р зүйлд жирэмсэн эмэгтэйг ажлаас халахыг хуулиар хориглосон байдаг. • 106 - р зүйлд хүүхэд асрах чөлөө нь дууссан эцэг, эхэд ажил олгогч нь түүний ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй. 103 -р зүйлд Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага олгох үүргийг ажил олгогчид хүлээлгэсэн байдаг. <p>Гэвч жирэмсэн биш, хөхүүл биш эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдтэй нэгэн адил хүнд ажил гүйцэтгэхийг хориглосон байна. (Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн, 101 ба 108-р зүйл), Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49 -р зүйл).</p>
6	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2005)	<p>“Энэ хуулийн зорилт нь хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах, аюулгүй байдлыг хангах, хүчирхийлэл үйлдэгчид хариуцлага хүлээлгэх, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэхэд төрийн болон төрийн бус байгууллага, иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын оролцоог тодорхойлохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.” (Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль 2005).</p> <p>Тус хуулийг батлан гаргасан явдал бол эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг бууруулахад чиглэсэн хичээл зүтгэлийн хувьд чухал алхам болсон юм. (Пүрэвжав 2010). Гэсэн хэдий боловч “ Монголд үйл ажиллагаа явуулдаг хүний эрхийн байгууллагууд, идэвхитнүүд энэ хуулийн агуулгыг улам сайжруулж, гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдийг хамгаалахад чиглэсэн тодорхой заалтууд оруулах хэрэгтэй гэж үздэг. Хууль батлагдан гарснаас хойш зөвхөн 41 удаа хохирогчийг хамгаалах, хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг хязгаарлах шийдвэр гарсан байна. Харамсалтай нь эдгээр шүүхийн шийдвэрийн нэг нь ч бүрэн хэрэгжээгүй юм.” (Чулуунбаатар 2013)</p>
7	Эрүүл мэндийн тухай хууль	Уг хуулиар иргэний эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эрүүл мэндийн үйлчилгээ хүртэх эрхийг хамгаалах, эхчүүдийн болон хүүхдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ болон бусад олон нийтийн эрүүл мэндийн

#	Хууль, тогтоомжийн нэр	Жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал
	(2011)	үйлчилгээг нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан эсэхээс үл хамааран хүртэх эрүүл мэндийн үйлчилгээний харилцааг зохицуулдаг.
8	Боловсролын тухай хууль (2002, нэмэлт, өөрчлөлт 2006)	Энэ хуулинд боловсролын салбар дахь эрх тэгш байдлыг хангах суурь зарчмыг тусгасан байдаг. Иргэн бүр арьс өнгө, үндэс угсаа, иргэншил, хүйс, шашин шүтлэг, хөгжлийн бэрхшээл, нийгэмд эзлэх байр суурь, эдийн засгийн чадавхи зэргээс үл хамааран боловсрол эзэмших тэгш эрхтэй (ЮНЭСКО 2008). Тус хуулинд 2006 онд дараах байдлаар өөрчлөлт оруулсан юм: <ul style="list-style-type: none"> - Боловсролын үйлчилгээ үзүүлэхдээ аливаа төрлийн алагчлах үзлээс ангид байхаас гадна сэтгэл санаа болон бие махбодод шийтгэл оногдуулахыг хориглоно. - Боловсролын үйл ажиллагаанд хүч хэрэглэх, шийтгэл хүлээлгэх үйлдлийн бүх хэлбэрийг хатуу хориглоно (Хүүхдийн эрхийг хамгаалах олон улсын сүлжээ 2006).
9	Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай Монгол улсын хууль (2012)	Энэ хууль 2012 онд УИХ-аар батлагдсан; энэ хуулиар “хүн худалдаалах, тэр дундаа эмэгтэйчүүд, хүүхдүүлийг хулгайлахтай тэмцэхэд хууль сахиулагч байгууллагуудын хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлсон юм. Мөн түүнчлэн гэмт хэргийн хохирогчийн эрхийг хамгаал, нэр төрийг сэргээхэд чиглэсэн арга хэмжээг тодорхойлж өгсөн юм” (ШХА-Монгол улс 2012). Тухайлбал, тус хуулийн 113-р зүйлд дотоодод хүн худалдаалах, хүүхдийг бие үнэлэх, бэлгийн мөлжлөгт өртөхөөс сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг багтаажээ. Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай Монгол улсын хууль батлагдаад удаагүй, харьцангуй шинэ хууль боловч (Авхиа, Мөнхбат болон Теүниссэн 2014), саяхан боловсруулан гаргасан тайланд Монгол улсын засгийн газар албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудлыг уг хуулиар зохицуулах асуудал гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатай байгааг дурджээ (АНУ-ын Төрийн департамент 2013, 267).
10	Нийгмийн халамжийн тухай Монгол улсын хууль (2012)	Энэ хуулиар 60 ба түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55 ба түүнээс дээш настай эмэгтэй нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрхтэй. (12.1.1-р зүйл). Мөн тус хуулийн дагуу 18 хүртэлх насны 4-өөс дээш хүүхэдтэй 45-аас дээш насны өрх толгойлсон эхчүүд (эсвэл 50-иас дээш насны өрх толгойлсон эрэгтэйчүүд) Нийгмийн халамжийн тэтгэвэрт хамрагдах боломжтой (12-р зүйл).
11	Монгол улсын иргэнд газар өмчлүүлэх тухай	Монгол улсын засгийн газраас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад тусгайлан анхаарал хандуулах болсон бөгөөд тэр дундаа газар өмчлөлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш эрхтэй оролцох боломж олгох, Иргэн бүрт газар өмчлүүлэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах ажилд анхаарч ажиллаж байна. 2002 онд Монгол улсын иргэнд газар өмчлүүлэх тухай хууль батлагдан гарчээ. Энэ хууль батлагдан гарснаас хойш эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөх эрхийн хэрэгжилтэнд мэдэгдэхүйц ахиц гарсан юм. Гэхдээ улс орны эдийн засаг, нийгмийн салбарын өөрчлөлт хурдацтай явагдаж байгаа нь холбогдох хуулиудад өөрчлөлт, шинэчлэл

#	Хууль, тогтоомжийн нэр	Жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал
		хийхийг шаардаж байна (Монголын Мянганы Сорилтын сан 2013).
12	УИХ-ын сонгуулийн тухай	УИХ-ын сонгуулийн тухай хуулийг 2011 онд батлагдсан бөгөөд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 7.2.2 -т: "... улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх" гэсэн заалт байдаг.
13	Гэр бүлийн тухай хууль (1999)	Энэ хуулийн зорилт нь гэрлэх, гэрлэлт дуусгавар болох, гэрлэлтийг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцох журам, нөхцөлийг тогтоож, гэр бүлийн гишүүдийн эд хөрөнгийн болон эд хөрөнгийн бус харилцаа, хүүхэл үрчлэх, гэр бүлдээ авч асран хүмүүжүүлэх, тэжээн тэтгэх, асран хамгаалах, харгалзан дэмжих үйл ажиллагаатай холбогдолтой харилцааг зохицуулсан байна. Гэрлэлт цуцлахтай холбоотой заалтад хэрэв эхнэр нь жирэмсэн буюу хүүхэд нь нэг нас хүрээгүй, эсвэл хариуцагч хүндээр өвчилсөн тохиолдолд гэрлэлт цуцлахыг хориглосон байна. Харин гэрлэлтээ цуцлуулахыг харилцан зөвшөөрсөн тохиолдолд эхнэр нөхөр хоёр хүүхдийг хэний асрамжинд үлдээх, халамжлах талаар заасан байна (МСС; ХБОННУЗБ 2011, 7).
14	Улс төрийн намуудын тухай хууль (2005)	Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын иргэдийн эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах зорилгоор улс төрийн нам /цаашид "нам" гэх/ байгуулах, үйл ажиллагааг нь зогсоох, тараах, улсын бүртгэлд бүртгэх, намын зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тогтоож, үүнтэй холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулахад оршино. Тус хуулинд намын нийт гишүүдийн 30%-ийг эмэгтэй гишүүд бүрдүүлнэ гэсэн заалт байсан боловч хуулийн шинэчилсэн найруулгаас энэ заалтыг хассан байдаг (МСС; ХБОННУЗБ 2011, 7) .

Улс орны жендэрийн үнэлгээний тайланд (АХБ, ШХА болон ЖҮХ 2010, 50), “Монгол улс нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн эрх зүйн сайн тогтолцоотой” хэмээн дурдсан байдаг. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, шударга тэгш оролцоо, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн дунд үйлчлэх нийгмийн шударга ёс зэрэг үндсэн асуудлуудыг дээр дурдсан хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд дурдсан байдаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль (2011)

Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилго бүхий Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 оны 2 сарын 11-ний өдөр УИХ-аар баталсан (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль 2011, 1-р зүйл).

Монгол улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссоос санаачлан, ЕАБХАБ-ын Ардчилсан институт, хүний эрхийн газраас боловсруулсан тайланд тус хуулийн хэрэгжилтийн

өнөөгийн байдалд цогц үнэлгээ хийжээ. Тус үнэлгээнд дээрх хууль, жендэрийн тэгш эрхийг хангах чиглэлээр олон улсын стандартад хэр нийцэж, ЕАБХАБ-ын өмнө хүлээсэн үүргээ хэрхэн биелүүлж байгааг онцгойлон дүгнэсэн байна. Тайланд орсон үндсэн, гол дүгнэлтүүдийг хураангуйлбал (ЕАБХАБ/АИХЭГ 2013, 3-4):

- *Монгол улс нийгмийн бүхий л салбарт хүйсийн тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэхэд чиглэсэн оролдлогуудыг хийж байна.*
- *Уг хуулийг батлан гаргасан нь хувийн болон улсын салбарын бүхий л үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл хэрэг болгоход чиглэсэн маш чухал оролдлого, хичээл зүтгэл болсон юм.*
- *Хуулийн хамрах хүрээ харьцангуй өргөн, төрөл бүрийн салбарт жендэрийн тэнцвэрт байдлыг нэмэгдүүлэх зорилго бүхий багц үйл ажиллагааг танилцуулсан, ажил эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаа, боловсрол, соёл, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг баталгаажуулахад чиглэсэн дэлгэрэнгүй зүйл, заалтуудыг багтаасан байна.*
- *Гэхдээ төрийн албанд ажиллах ажилтнуудын хүйсийн квот, гомдол барагдуулах тогтолцоо, хүлээлгэх хариуцлага, хоригтой холбоотой зүйл заалтуудыг дахин сайжруулах шаардлагатай.*

Түүнчлэн бодит утгаараа хэрэгжээгүй зүйл заалт байсаар байгаа бөгөөд эдгээр зүйл, заалтыг бүрэн утгаар нь хэрэгжүүлэхэд илүү их хичээл зүтгэл шаардлагатай. Тухайлбал: “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 11.4.1.хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах; 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” зэрэг болно.

2011 ооос өмнө Монгол улсад жендэрийн асуудлыг зохицуулсан, тусгайлсан хууль байгаагүй учир энэ хуулийг батлан гаргасан явдал бол жендэрийн эрх тэгш байдлыг хөхүүлэн дэмжихэд чиглэсэн маш чухал алхам болж чадсан юм. (ОУСК-Дэлхийн Банк 2013). Ямартай ч энэхүү хуулийн хэрэгжилтийг илүү сайн түвшинд хангаж ажиллах шаардлага байна гэсэн дүгнэлтийг хэд хэдэн тайланд онцлон тэмдэглэсэн байна (ж.нь. Хан, Аслам 2013, ОУВК 2013, МСС 2013).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2013 оны 1 сарын 26 -ний өдөр баталжээ. Энэхүү стратегийн гол зорилгууд нь:

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. (МУЗГ, Тогтоол #34, 2013 оны 1 сарын 26).

Дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөнд 6 үндсэн зорилтыг дэвшүүлсэн бөгөөд тэдгээрийг доорх хүснэгтээр харуулав. Эдгээр зорилтын хүрээнд хүлээгдэж буй үр дүнг зорилт тус бүрээр тодорхойлж, 2013-2016 оны хооронд хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээн ажиллах, тэргүүлэн гүйцэтгэгч талуудыг сонгон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгажээ (ЖҮХ; НҮБХаС 2013).

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.

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

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.

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

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.

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

Хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратегийн дагуу, үндэсний түвшинд жендэрийн шинжээчдийг сонгох үйл явц үргэлжилж байна (Хуулийн 1.2-р зүйл). Эдгээр жендэрийн шинжээчдийн (нийт 9 шинжээч байх) гүйцэтгэх үүргийн нэг бол нийгэм, эдийн засаг, хууль эрх зүй, улс төр, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдаж байгаа эсэхийг нягтлан шалгах, энэ чиглэлээр хуримтлуулсан сайн туршлага, тулгарч буй саад, бэрхшээл зэргийг нягтлан үзэх явдал юм. Эдгээр жендэрийн шинжээчид Монгол улсад анх удаа төрөл бүрийн салбарын үйл ажиллагааг жендэрийн өнцгөөс харж үнэлэн, аудитийн шалгалт хийж, холбогдох бодлогын зөвлөмжөөр ханган ажиллах юм. Жендэрийн шинжээчдийн гүйцэтгэх ажил дараах 9 салбарыг хамарч байна: Эдийн засаг, нийгэм, уламжлалт соёл, дадал, боловсрол, эрүүл мэнд, хүний эрх, улс төрийн шийдвэр гаргалт дахь хүйсийн тэгш оролцоо, хүрээлэн буй орчин, хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл. Аудит хийх хугацаа гурван жил байх бөгөөд нийт шинжээчдийн 70 хувь нь улиран сонгогдож, дахин 3 жил ажиллах боломжтой. Шинжээчид үндэсний хэмжээнд техникийн зөвлөгөө өгч ажиллах эрхтэй бөгөөд үйл ажиллагаагаа бие даасан байдлаар явуулах эрхтэй.

2.3 Бодлогын үндсэн баримт бичгүүд

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, дэмжих зорилготой бодлогын үндсэн баримт бичигт, Засгийн газрын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2012-2016), Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх Үндэсний Хөтөлбөр (2007), Эрүүл мэндийн салбарын Мастер төлөвлөгөө (2005-2015), Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн 3 дахь хөтөлбөр (2007) зэрэг багтана. Хүн амын бодлого (2004-2015) хэмээх баримт бичиг бол хүн амын хөгжлийн асуудлыг хамарсан хамгийн чухал, тэргүүлэх ач холбогдолтой баримт бичиг юм. Холбогдох бусад бодлогын баримт бичигт:

- Үндэсний Хөгжлийн Цогц бодлого (2008-2012)
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр (2002-2015)
- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх Үндэсний Хөтөлбөр (2005-2015)
- Хүүхэд эмэгтэйчүүдийг худалдаалах, бэлгийн мөлжлөгт өртөхөөс сэргийлэх Үндэсний хөтөлбөр (2005-2014)
- Засгийн газрын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2012-2016)
- Эрүүл мэндийн салбарын Мастер төлөвлөгөө (2005-2015)
- Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн 3 дахь хөтөлбөр (2007-2011)
- Монгол улсын төрөөс хүн амын талаар баримтлах бодлого (2004-2015)
- Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах Үндэсний стратеги (2014-2018)
- Ядуурлыг бууруулж, ажил эрхлэлтийг дэмжих бодлого (2010-2014)
- Гэр бүлийн хөгжил, хүн ам зүйн бодлого (2011-2015)
- Боловсролыг хөгжүүлэх бодлого (2009-2013)
- Эрүүл мэндийн салбарын хөгжлийн бодлого (2012-2016)
- Нийгмийн халамж, хөдөлмөрийн бодлого (2011-2015)
- Эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн бодлого, Улсын төсвийн бодлого (2013-2014)
- Хот төлөвлөлт, барилгын хөгжлийн бодлого (2013-2014)
- Бүс нутгийн ба Хөдөөгийн хөгжлийн бодлого
- Байгаль орчны бодлого

Үндэсний Хөгжлийн Цогц Бодлого

Монгол Улсын Их Хурал 2005 онд Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг дэмжин баталснаар, жендэрийн холбогдолтой зорилтуудыг хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, улс төрийн оролцоо, эрүүл мэндийн салбаруудад дэвшүүлэн тавьсан байна. Мянганы хөгжлийн зорилтуудад тулгуурласан үндэсний хөгжлийн цогц бодлогыг (2008-2021) 2008 онд батлан, эдгээр үүрэг амлалтуудыг дахин бататгаж, хүйсийн эрх тэгш байдлыг хангах тусгай хууль боловсруулахыг стратегийн зорилго болгож байжээ. Жендэрийн тэгш эрхийг хангах зорилго энэ баримт бичигт дараах байдлаар тусгалаа олсон байдаг. Тухайлбал, хүний эрхэд суурилсан жендэрийн хөгжилд бүх нийтээр жендэрийн боловсрол эзэмшиж, хөдөлмөрийн зах зээлд хүйсийн тэгш байдлыг хангахыг зорьжээ. Энэхүү баримт бичигт бүх шатны боловсролыг хүн бүрт тэнцвэртэй эзэмшүүлэх, эд

хөрөнгө эзэмших эрхийг эмэгтэй, эрэгтэй хүнд ижил олгох зэрэг жендэрийн асуудлуудыг тусгасан юм.

Мөн түүнчлэн, стратегид “эдийн засгийн өсөлтийн дээд түвшинд хүрэхэд хүн амын өсөлтийг хангах явдал зайлшгүй шаардагдах хүчин зүйл гэж үзсэн бөгөөд олон хүүхэдтэй гэр бүлийг нийгмийн халамжийн бодлогод өргөнөөр хамруулахыг дэмжих” зэрэг заалтууд оржээ (НҮБХҮС 2009 АХБ, ШХА болон ЖҮХ 2010). Гэсэн хэдий боловч стратегийн баримт бичигт эмэгтэйчүүдийг хамгаалах, тэдний хөгжлийг дэмжих, жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогуудыг тодорхойлох, бодлогын түвшинд асуудалд оролцоход жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх гэх мэт олон асуудлыг дахин тусгах шаардлага байсаар байна. (АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр

1995 онд болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн олон улсын дөрөвдүгээр бага хурлын дараагаар Бээжингийн тунхаглал, Үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн үзэл санааг үндэсний онцлогт нийцүүлэн хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол улсын засгийн газар *Эмэгтэйчүүдийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр 2000 - ийг* төрийн бус байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр баталсан юм. Энэхүү хөтөлбөр нь 2002 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр болон шинэчлэгдсэн байна.

Хөтөлбөрт *"улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад тохиолдож байгаа бэрхшээлийг арилгах, тэдний идэвхтэй хамтын оролцоотойгоор хөгжилд хүрэх, юуны өмнө нийгмийн анхдагч нэгж болох гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг эн тэргүүнд чухалчлахыг зорилт болгоно"* гэж тодорхойлсон байдаг. Хөтөлбөрт бүх шатны шийдвэр гаргах үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах явдлыг үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийн нэг байна гэж тодорхойлжээ (ЖҮХ 2002).

Хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл нь дараах салбаруудад хэрэгжүүлэх нийт 15 зорилтыг хангахад чиглэгдсэн юм:

- Гэр бүлийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал
- Эдийн засгийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал
- Хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал
- Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдал
- Жендэрийн асуудлаархи үндэсний тогтолцоо ба иргэний нийгмийн оролцоо

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн дараагаар Засгийн газрын зүгээс үндэсний хэмжээнд жендэрийн тэгш эрх, эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаар мэдээлэл түгээж эхэлсэн юм. Ямартай ч Улс орны жендэрийн үнэлгээний тайланд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсөв маш хязгаарлагдмал, тиймээс хөтөлбөрийн үр нөлөө багасч, зөвхөн цаасан дээр бичигдэн үлджээ” хэмээн дүгнэсэн байна (АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010).

Бусад хөтөлбөрүүд

Монгол улс дахь МХЗ-уудын хэрэгжилтийн түвшинг илтгэх үндэсний илтгэлийг 2007 оноос эхлэн засгийн газраас жил бүр эмхтгэн гаргаж байгаа билээ. Үндэсний хөтөлбөрүүдтэй холбоотойгоор, 2012 оноос эхлэн хэрэгжиж эхэлсэн засгийн газрын нийгмийн халамжийн хөтөлбөр нь хүний хөгжил сангаас сар бүр хүүхдэд олгох мөнгөн тэтгэмжийг олгох зүйл заалтад тусгайлан анхаарсан байдаг. Нийгмийн халамжийн тэтгэмжийг өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон 4-өөс дээш хүүхэдтэй ээжүүдэд олгох боломжийг мөн энэхүү хөтөлбөр олгосон юм. Ядуурлыг бууруулах залуучууд, өндөр настнуудын аж байдлыг сайжруулах зорилго бүхий үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй олон арван хөтөлбөр, санал, санаачлагуудыг холбогдох салбарын яамдын түвшинд хэлэлцэж байна.

А “Өсвөр үе, залуучуудын хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр”-ийг 2006 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн. Энэ ажлын хүрээнд бодлого боловсруулах үйл явцад залуучууд, өсвөр үеийнхий оролцоог хангах, тэдний хөгжлийг дэмжихэд чиглэгдсэн шат дараалсан, хэд хэдэн ажлыг ХАХНХЯ-аас хэрэгжүүлэхээр төлөвлөөд байна (ХАХНХЯ 2014). “40 болон түүнээс дээш насны хүн амын ажил эрхлэлтийг дэмжих Үндэсний хөтөлбөр”-ийг 2013 оноос эхлэн хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд тус хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа нь дараах гурван дэд төслөөс бүрдэж байгаа юм: 1) Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ тариалах; 2) Иргэдийн эргүүл, байгаль хамгаалах, нөхөн сэргээх, осол гэмтлээс сэргийлэхэд бүлгээр ажиллуулах төсөл; мөн 3) Ерөнхий боловсролын сургууль орчимд явган хүний гарц зохицуулах төсөл. Энэхүү хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн эхний жил төслийн үйл ажиллагаанаас 40 -өөс дээш насны нийт 4304 хүн үр шим хүртэж, 2250 хүн ажлын байртай болж, 639 хүний орлого нэмэгдсэн байна (Хөдөлмөрийн Яам 2014).

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үндэсний механизм

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хуулиар Төрийн албаны зөвлөлд төрийн албан хаагчдийг сонгон шалгаруулахад жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах үүрэг, хариуцлагыг ногдуулсан байдаг бол Хүний Эрхийн Үндэсний Комисст Үндсэн хууль болон бусад хуульд орсон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зүйл, заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавих эрхийг олгосон байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль нь Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Ерөнхий сайд болон орон нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах шаардлага тавьсан байна. Мөн түүнчлэн Жендэрийн Үндэсний Хороо, төрийн захиргааны төв байгууллага, орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудын хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлж өгсөн байна.

Иргэний нийгэм болон ТББ-уудийн үүрэг оролцоог мөн энэ хуулинд дараах байдлаар онцолсон байдаг.

- жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад оролцох, иргэний зөрчигдсэн эрхийг хамгаалах;
- төрийн байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээлэл, санхүү, арга зүйн болон бусад дэмжлэг авах;
- жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар саналаа илэрхийлэх.

Жендэрийн Үндэсний Хороо

ЖҮХ³ нь 2005 онд байгуулагдахдаа институцийн хувьд олон шинэчлэлийг авчирсан юм. ЖҮХ нь нийт 33 гишүүнтэй бөгөөд үүнд салбарын сайд нар, хувийн салбарын болон иргэний нийгмийн төлөөлөл багтдаг. ЖҮХ-ны харьяанд 22 дэд хороо үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд эдгээр нь нийслэл, дүүргүүд болон 21 аймагт байрлаж, үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Мөн түүнчлэн, салбарын 16 яамд, 9 дүүргийн ЗДТГ-т жендэрийн мэргэжилтэнг томилон ажиллуулж байгаагаас гадна 25 дэд зөвлөл ажиллаж байна.

График 1 ЖҮХ-ны бүтэц



ЖҮХ-ний алсын хараа бол хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгмийг цогцлоон бүтээхэд нийгмийн шударга ёсыг төлөвшүүлж, жендэрийн эрх тэгш боломжийг хангана. Тус байгууллагын эрхэм зорилго нь хүн бүрт тэгш эрх, тэгш боломжийг бий болгохын

³ЖҮХ-ны ажлын алба нь ЗГ-ын 2005 оны 2 сарын 2-ний өдрийн 25 дугаар тогтоолоор байгуулагдсан болно.

төлөө жендэрт суурилсан хөгжлийн бодлогыг тодорхойлж, тунгалаг төрийг бий болгох явдал юм. ЖҮХ-ны үндсэн үүрэг бол Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг зохицуулах, холбогдох талуудтай зөвшилцөх явдал юм⁴.

Хэдийгээр салбарын яамд болон дүүргийн түвшинд жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн томилж хүний нөөцийн асуудлаа шийдвэрлэж байгаа ч ЖҮХ-ний харьяа 25 салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаага төдийлэн идэвхитэй бус, салбарын хөгжлийг тодорхойлж буй бодлого, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн тэгш байдлын зарчмуудыг тусгах, үйл хэрэг болгох тал дээр сул ажиллаж байгаа нь тухайн яамд, тамгын газруудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын ач холбогдолыг удирдлагын түвшинд сайтар ойлгоогүй, мэдлэг, мэдээлэл дутуу байгаатай холбоотой юм. Цаашлаад дээрх газруудад жендэрийн мэргэжилтнээр томилогдон ажиллаж байгаа мэргэжилтнүүдийн дийлэнх нь мэргэжлийн бус, өөрийн үндсэн үүрэг, хариуцлагын хажуугаар давхар үүрэг хүлээн ажиллаж байгаа нь⁵, салбарын яамд, дүүрэг, орон нутагт жендэрийн чиглэлээр ажиллаж буй мэргэжилтэн, ажилтнуудын чадавхи сул хэвээр байгааг харуулж байна. АХБ, ШХА, ЖҮХ-ноос 2010 онд боловсруулан гаргасан тайланд “ЖҮХ-ний ажлын алба хуулиар хүлээсэн үүрэг, хариуцлагаа үндэсний хэмжээнд гүйцэтгэхэд бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд техникийн болон мэргэжлийн чадавхи дутагдаж байна. Орон нутагт жендэрийн мэргэжилтнээр ажиллаж буй албан тушаалтнуудын дийлэнх нь нийгмийн ажилтан гэх мэт доод түвшний, эрх мэдэл багатай албан тушаалтан байдаг бөгөөд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд эдгээр мэргэжилтнүүдийг сургах, мэргэжлийн зөвлөгөө, зөвлөмжөөр хангах сургалт харьцангуй бага зохион байгуулагдсан юм” гэжээ.

Хэдий тийм боловч Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангахад чиглэсэн олон арван арга хэмжээг сүүлийн 2 жилийн хугацаанд амжилттай хэрэгжүүлсний дүнд төрийн албан хаагчид болон холбогдох бусад сонирхогч талуудын жендэрийн үзэл баримтлал, ойлголт нэмэгдэж, чадавхи сайжирсан байна (Зохистой хөгжлийн жендэр төв, 2012).

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого

НҮБ-ын Хүүхдийн сангаас 2006 онд хийсэн үнэлгээний тайланд зарим яам, тамгын газрууд салбарын статистик мэдээллээ хүйсээр ангилахгүй байгааг дурдсан байдаг бөгөөд үүнд: Байгаль орчны яам, Дэд бүтцийн яам, Санхүү, эдийн засгийн яам, Худалдаа, аж үйлдвэрийн яам, Хүнс, хөдөө аж ахуйн яам зэрэг яамд багтсан нь эдгээр яамд салбарын бодлого хөтөлбөрөө жендэрийн мэдрэмжгүй боловсруулахад хүргэж байна гэж дүгнэжээ. Харамсалтай нь энэ нөхцөл байдал одоо ч хэвээр байгаа бөгөөд хүнс, хөдөө аж ахуй, санхүү, эрчим хүч, зам тээврийн салбарын тоон мэдээлэл хүйсээр ангилагдаагүй хэвээр байгаа юм. Дэд бүтцийн салбарт төрийн болон хувийн хэвшилд жендэрийн чиг баримжаа алдагдсан. Энэ нь зөвхөн салбарын яамд, удирдлагын мэдлэг, чадавхи сул байгаатай холбоотой бус, энэ салбарын бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй

⁴<http://www.gender.gov.mn/>

⁵Үндсэн цалингийн 30 хувийн нэмэгдэл авдаг

тодорхойлоход олон улсын мэргэжлийн байгууллагын дэмжлэг, туслалцаа дутмаг байгаатай бас холбоотой юм. Жишээлбэл, хувийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй этгээд тухайлбал зам барилгын компаниудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хуулийг биелүүлж, мөрдөж ажилласан тохиолдолд урамшуулал өгөх гэх мэт механизмийг засгийн газрын түвшинд баталгаажуулвал ихээхэн хувь нэмэртэй байх нь гарцаагүй.⁶

Үндэсний Статистикийн Хорооноос (ҮСХ) жил бүр эрхлэн гаргадаг статистикийн эмхтгэлд хүйсээр ангилсан мэдээлэл хангалттай байдаг ч эдгээр мэдээллийг бодлого боловсруулах шатнаас эхлээд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ үзүүлэх хүртэлх бүх шатанд бүрэн дүүрэн ашиглаж чадахгүй байна. Тиймээс жендэрт суурилсан дүн шинжилгээ, жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ зэрэг чухал шаардлагатай судалгаа, шинжилгээг аль ч салбарын хэмжээнд бүрэн утгаар нь явуулахад хүндрэл, бэрхшээл тулгарсан хэвээр байж, улмаар жендэрийн тэгш бус байдлыг үл ойшоосон, анзааралгүй өнгөрөөсөн бодлого боловсруулахад хүргэж байна. Цаашлаад салбарын түвшинд жендэрийн мэдрэмжгүй бодлого хөтөлбөр боловсруулснаар, гүйцэтгэл нь жендэрийн мэдрэмжгүй болохын дээр, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв бүрдэхгүй байна. Ийнхүү Монгол улсын хувьд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад тулгарч буй гол бэрхшээлүүдийн нэг бол жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл хэрэг болгоход шаардлагатай жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийг боловсруулж чадахгүй байгаа явдал юм.

Засгийн газрын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө болон салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх төсөвт үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг уялдуулан нэгтгэхийн тулд институцийг бүхэлд нь чадавхижуулах, байгаа чадавхийг нь нэмэгдүүлэх явдал чухал ач холбогдолтой байдаг.⁷ Цаашлаад салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш бус байдлыг тодорхойлох жендэрийн дүн шинжилгээ хийх нь асуудлыг шийдвэрлэх, илүү өргөн хүрээнд, мэдэгдэхүйц дэмжлэг үзүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Жендэрийн дүн шинжилгээ хийнэ гэдэг нь зөвхөн тодорхой нэг нөхцөл байдал эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ийм байдлаар нөлөөлж байна гэдгийг гаргаж ирэх бус, эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, нийгмийн эмзэг бүлэг болох хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг мөн тодорхойлж өгдөг болох нь сургамж, сайн туршлагаудаас ажиглагдсан болно.⁸

⁶Энэ талаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хавсралт 3-ийн дэд бүтэц, замын салбар гэсэн дэд хэсэгт байгаа холбогдох талуудад өгөх зөвлөмжийн хэсгээс харна уу

⁷Оролцогч талуудын зүгээс зөвлөсөн, санал болгосон үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг хавсралт 3-аас харна уу

⁸Мянганы Сорилтын Сангийн Жендэрийн нэгдсэн тайлан: Тэргүүн туршлага ба сургамжууд, Монголын Мянганы Сорилтын сан (Б. Цолмонгийн хамтарсан бүтээл), 2013

3. НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭ, ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэ бүлэгт олон улсын болон дотоодын судалгааны байгууллагуудын хэрэгжүүлсэн, Монгол улсын эдийн засаг, улс төр, боловсрол, эрүүл мэнд, соёлын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх дүн шинжилгээнүүдийн үр дүнг нэгтгэн харууллаа.

Дэлхийн Эдийн засгийн форумаас эрхлэн гаргадаг Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайланд Монгол улс нийт 136 орноос 33-р байранд орсон бөгөөд 0.720 гэсэн индекстэй байсан юм. (0.00- тэгш бус байдал, 1.00- тэгш байдал). Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс нь эдийн засаг, улс төр, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын шалгуур үзүүлэлттэй хамааралтай байдаг. Тайланд дурдсанаар, Монгол улс 2006 оноос хойш бүх салбарт мэдэгдэхүйц ахиц, дэвшил гаргасныг харж болно (индекс 0.682 байх үеэс). “Боловсрол эзэмших байдал” болон “эрүүл мэнд, амьдрах чадвар ” гэсэн үзүүлэлтүүд өнгөрсөн найман жилийн хугацаанд харьцангуй тогтвортой буюу өндөр хэвээр байгаа бол “эдийн засгийн оролцоо” гэсэн үзүүлэлт (0.704 -с 0.834) “улс төрийн эрх мэдэл” гэсэн үзүүлэлтүүд (0.046 -с 0.073) хурдацтай өссөн байдалтай байна.

Хүснэгт 2 Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс - Монгол улс

	Нийт		Эдийн засгийн оролцоо		Боловсрол эзэмших байдал		Эрүүл мэнд ба амьдрах чадвар		Улс төрийн эрх мэдэл	
	Байр	Оноо	Байр	Оноо	Байр	Оноо	Байр	Оноо	Байр	Оноо
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2013 (136 орноос)	33	0.720	2	0.834	49	0.995	1	0.980	108	0.073
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2012 (135 орноос)	44	0.711	1	0.839	50	0.994	1	0.980	127	0.032
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2011 (135 орноос)	36	0.714	3	0.850	47	0.995	1	0.980	125	0.032
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2010 (134 орноос)	27	0.719	2	0.875	59	0.992	1	0.980	124	0.032
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2009 (134 орноос)	22	0.722	1	0.833	1	1.000	1	0.980	100	0.075
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2008 (130 орноос)	40	0.705	10	0.756	1	1.000	1	0.980	95	0.084
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2007 (128 орноос)	62	0.673	47	0.668	23	0.999	1	0.980	113	0.046
Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 2006 (115 орноос)	42	0.682	21	0.704	20	0.999	1	0.980	101	0.046

Эх сурвалж: Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан ,2013, хуудас 285

Дээрх жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексээс ялгаатай, НҮБХХ-ийн Жендэрийн тэгш байдлын индексээр нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдэл,

хөдөлмөрийн харилцаан дахь оролцооны шалгуур үзүүлэлтүүд буурсан (ЖТББИ)⁹ “Монгол улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухайд 2000-2010 оны хооронд бүс нутгийн хэмжээнд буурсан үзүүлэлттэй байна” гэж гарсан байна (НҮБХХ 2013)¹⁰. Ямартай ч, 2005 оноос хойш, Монгол улсын жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс 0.401 байснаас 2010 онд 0.411 болж, 2012 онд 0.328 болж өссөн байна (НҮБХХ 2013).

3.1. Эдийн засгийн салбар дахь жендэрийн тэгш бус байдал

Эдийн засгийн хөгжлийн яамны 2013 онд гаргасан 5 дахь удаагийн үндэсний тайланд “МХЗ-уудад хүрэх” “*Ажилтай, орлоготой Монгол хүн*” хөтөлбөр боловсруулж байгаагаа дурджээ. Энэхүү хөтөлбөрт өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үзүүлэх үндсэн үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг сайжруулах тусгайлсан арга хэмжээнүүдийг танилцуулсан байна. Жендэрийн ялгаатай байдлыг олон салбарыг хамарсан бодлогын баримт бичигт тусгаж оруулсан байна. (Монгол улсын засгийн газар 2013а).

Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайланд, Монгол улс эдийн засгийн оролцоо, боломжийн индекс /хөдөлмөрийн харилцааны зөрүүтэй байдал үүнд хамаарна/ цалин хөлсийн зөрүүтэй байдал зэрэг үзүүлэлтээрээ 0.834 гэсэн индекс тэй гарсан байна; энэ нь дэлхийн 136 орноос 2 дугаарт буюу Норвегийн дараа, Бурунди улсын өмнө бичигдсэн гэсэн үг юм (ДЭЗФ 2013, 18). Үзүүлэлт тус бүрийн дэлгэрэнгүйг доорх хүснэгтээр дүрслэн харуулав.

Хүснэгт 3 Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэд индекс – Эдийн засгийн оролцоо ба боломж

	Байр	Оноо	Түүврийн дундаж	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эрэгтэй-эмэгтэй харьцаа
Эдийн засгийн оролцоо ба боломж	2	0.834	0.601			
Ажиллах хүчний оролцоо	50	0.85	0.68	57	67	0.85
Ижил, төстэй ажилд тэгш цалин олгох (судалгаа)	6	0.78	0.64	-	-	0.78
Тооцоолсон орлого (ХАЧП Ам.д)	18	0.77	0.53	4,753	6,184	0.77
Хууль тогтооч, ахлах албан хаагч, менежер	8	0.90	0.26	47	53	0.90
Мэргэжил, техникийн ажилтнууд	1	1.00	0.64	55	45	1.20

Эх сурвалж: Дэлхийн Жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан, 2013, х. 285

⁹НҮБ-ын Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс /ЖТББИ/ нь Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексээс /ЖЗБИ/ ялгаатай учир нь ЖЗБИ нь тухайн орны хөгжлийн бүх түвшний үзүүлэлтийг ашигладгаас гадна эдгээр хоёр индексийг тооцоход ашигладаг шалгуур үзүүлэлтүүд нь ялгаатай болно. (hdr.undp.org/en/facpage/gender-inequality-index)

¹⁰ЖТББИ нь индексийн тоон үзүүлэлт өндөр байх тусам амжилтийн хувь доогуур байгааг илтгэдэг.

Жендэрийн тэгш бус байдлын үзүүлэлтүүд насны бүлэг болон хот, хөдөөгийн оршин суугчдын дунд маш зөрүүтэй байгаа юм. Хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд орж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд цалин хөлс, ажил мэргэжлийн хувьд хүлээх үүрэг, хариуцлагын түвшинд жендэрийн тэгш бус байдал байсаар байна (Хан ба Аслам 2013, 26).

Ажиллах хүчний оролцоо дахь зөрүүтэй байдал болон ажил мэргэжлийн сонголт дахь жендэрийн ялгавартай байдал

Монгол улсын нийт ажиллах хүчний өнөөгийн нөхцөл байдлыг бүхэлд нь хураангуйлвал, Дэлхийн банкны Бодлогын тайланд дурдсанчлан (Хан ба Аслам 2013, 11) “Монгол улсын ажиллах хүчний нөөцөд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрчүүдийнхээс бага байдаг” бөгөөд “Монголын хөдөлмөрийн зах зээл, ажил мэргэжлийн хуваарилалт бусад улстай харьцуулахад хүйсээр ялгавартай байх нь түгээмэл”.

2012 онд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоонд эзлэх хувь 69 байсан бол эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 58.4 байжээ. Харин 2013 онд, эрэгтэйчүүдийнх 67 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 57 хувь болсон байна. Ажиллах хүчний оролцооны хувь, зүүн, баруун болон хойд бүс нутагт бага байна. Монгол улсын газар нутгийн төв хэсгээр оршдог сумдын иргэдийн ажиллах хүчний оролцооны хувь харьцангуй өндөр байдаг. Энэ хандлага магадгүй хүн амзүйн онцлогтой холбоотой байж болох юм. Хүн ам зүйн хамааралтай байдлын хамгийн өндөр үзүүлэлттэй аймгууд баруун 3 аймаг багтаж байгаа юм (45.9 хувь) (Коломб ба Алтанхуяг 2012).

Жендэрийн эрх тэгш байдлын дээрх зөрүүтэй байдал нь дээд боловсрол эзэмшигчдийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр, эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь гэрийн дотоод ажил, хүүхэд асрах зэрэг ажлыг хийж байгаа, эмэгтэйчүүд эрчүүдээс өмнө тэтгэвэрт гардаг зэрэг нөхцөлдүүлэгч хүчин зүйлсийн нөлөөллөөс болсон гэж үзжээ. (НҮБХХ 2014) (Ж.нь эмэгтэйчүүд 55 настайдаа¹¹ эрэгтэйчүүд 60 настайдаа тэтгэвэрт гардаг). Ажиллах хүчний оролцооны түвшин дэхжендэрийн зөрүүтэй байдлыг нөхцөлдүүлж буй өөр нэг хүчин зүйл бол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломж харилцан адилгүй байгаатай холбоотой. Хан, Аслам нарын хийсэн судалгааны дүнгээр бол (2013, 11), “эмэгтэй хүмүүсийн хувьд байж болох цорын ганц сонголт бол цалинтай ажил”, тиймээс “эрчүүд хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломжийн хувьд (ХАА-н салбараас бусад салбарт) эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 2 дахин их боломжтой, давуу талтай гэсэн дүгнэлт хийгдсэн байна.

Хүснэгт 3-г дүрслэн харуулсны адилаар, дэлхийн улс орнуудтай жишин харьцуулахад Монгол улс, ажиллах хүчний оролцоон дахь жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексээр 1.00 - ээс 0.85 гэсэн дүнтэй гарч, нийт 136 орноос 50 дугаарт бичигдсэн байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагаа ба оролцоо гэсэн багц дотроос хууль тогтоогч, өндөр дээд албан

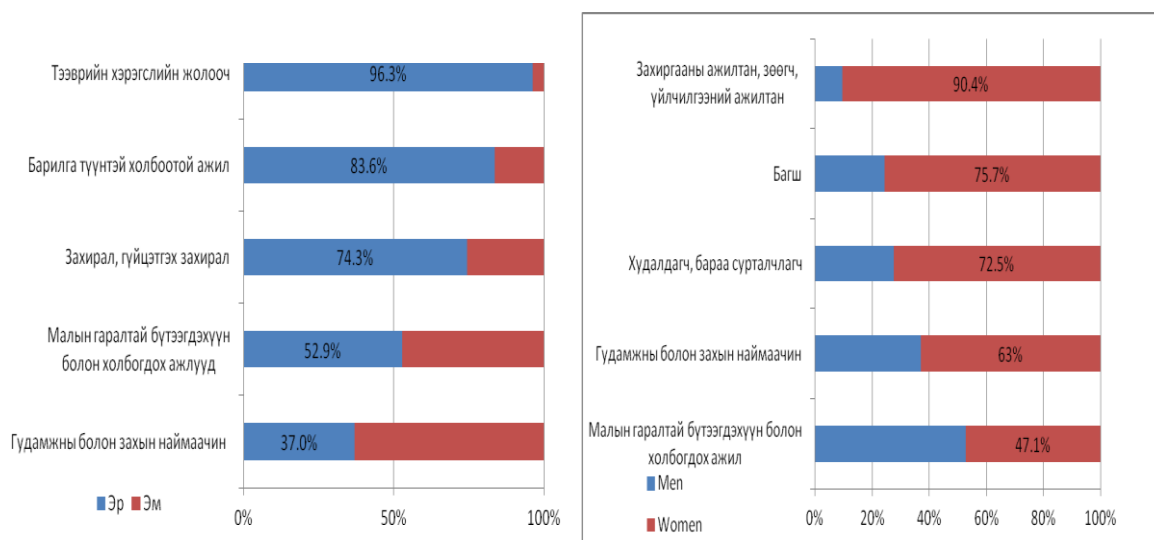
¹¹Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу, 4 болон түүнээс дээш хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийн тэтгэвэрт гарах нас 50 болно.

тушаал дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн харьцаа гэсэн үзүүлэлт хамгийн өндөр буюу 0.90, техникийн болон мэргэжлийн ажил эрхэлж буй хүн ам дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн харьцаа 1.20 гэсэн индекстэй гарчээ (Дэлхийн Эдийн засгийн Форум 2013, 89, 284-р тал).

Хэдийгээр Монгол улс дээр дурдсан үзүүлэлтээр ахиц дэвшил гаргаж чадсан боловч салбарын хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд хөдөлмөрийн тэгш бус хуваарлалт байсаарбайгаа юм (График 2-оос харах).

График 2 Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн давамгайлсан ажил, мэргэжил

Эрэгтэйчүүд их ажилладаг эхний 5 ажил, мэргэжил Эмэгтэйчүүд их ажилладаг эхний 5 ажил, мэргэжил



Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгаа, 2009, Хан, Асламын иш татсанаар, 2013, 12

Ажиллах хүчний судалгаагаар (4-р улирал, 2014) уул уурхай, тээвэр, батлан хамгаалах, эрчим хүч, барилгын салбарт эрэгтэйчүүд түлхүү ажиллаж байгаа бол хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн хувь дээрх салбаруудтай харьцуулахад бага, харин боловсрол, эрүүл мэнд, аялал жуулчлал (гэхдээ удирдах, ахлах албан тушаал эрхлэх нь ховор) зэрэг салбаруудад ажиллагсдын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байна. Эмэгтэйчүүдийн ажил, хөдөлмөр эрхэлж буй салбар, ажил мэргэжлийн тоо харьцангуй хязгаарлагдмал, сонголт багатай байхын дээр тээвэр, барилгын салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бараг байхгүй, харин жижиглэнгийн худалдаа, хоол хүргэлт, үйлчилгээ, багшлах зэрэг ажилд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь харьцангуй өндөр байна. (График 2, Хас, Аслам 2013, 12). Эмэгтэйчүүд хамгийн их ажилладаг салбарууд нь ихэнхдээ улсын төсвөөс санхүүждэг, цалин хөлсний хамгийн доод хэмжээгээр цалинждаг салбарууд юм, “Монгол эмэгтэйчүүдийн удирдах, дээд түвшний ажил, албан тушаалд ажиллах, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь маш цөөн” (Хан, Аслам 2013, 26).

Жендэрийн хувьд нийт 99,100 хүний (46.7 хувь), дийлэнх нь арилжаа, үйлчилгээний бизнес эрхэлдэг бөгөөд эдгээрийн мөн дийлэнх нь буюу 60,100 эмэгтэй (69.4 хувь)- энэ салбарт ажил эрхэлдэг байна. Эрэгтэй ажиллах хүчний тухайд дийлэнх нь (33.6 хувь

буюу 42,300) хүнд машин, механизмийн жолооч, засварчнаар ажилладаг байна. Аж үйлдвэр, барилгын салбарт нийт эрэгтэй ажиллах хүчний 14.1 нь ажилладаг байхад эмэгтэй ажиллах хүчний зөвхөн 6.1 хувь нь энэ салбарт ажилладаг байна. Хүнд машин, механизмийн жолооч, засварчнаар нийт эрэгтэй ажиллах хүчний 15.8 хувь нь ажилладаг бол эмэгтэй ажиллах хүчний зөвхөн 1.2 хувь нь энэ ажил, мэргэжлээр ажиллаж байна (Үндэсний Статистикийн Хороо 2014). Хүснэгт 4-т дэлгэрэнгүй мэдээлэл оруулав.

Хүснэгт 4 Ажил, мэргэжлийн салбар, хүйсээр

Ажил, мэргэжил	Улсын дундаж	Эрэгтэй	Эмэгтэй
	%	%	%
Менежер	6.3	6.5	6.1
Мэргэжилтэн	14.7	9.8	20.3
Оффисийн ажилтан, үйлчилгээ үзүүлэгч	2.9	1.7	4.3
Арилжааны үйлчилгээний ажилтан	17.3	11.3	24.0
Хөдөө аж ахуй, ой, загасны аж ахуй эрхлэгч	28.7	29.7	27.5
Аж үйлдвэр, барилгын салбарын ажилчин	10.3	14.1	6.1
Хүнд машины оператор	9.0	15.8	1.2
Батлан хамгаалах салбарын үйлчилгээ	0.9	1.3	0.4

Эх сурвалж: *Ажиллах Хүчний Судалгаа, 4-р улирал, 2013, ҮСХ*

Монгол улсын эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж, ядуурлыг бууруулах стратегид эрэгтэйчүүд түлхүү хөдөлмөр эрхэлж буй эдгээр салбаруудыг ирээдүйд их ашиг, орлоготой байх салбарууд хэмээн тодорхойлсон байдгийг энд цохон тэмдэглэх нь зүйтэй (Монгол Улсын Засгийн Газар 2006).

Цалин, хөлс дэх жендэрийн зөрүүтэй байдал

ҮСХ-ноос жил бүр явуулдаг цалин, хөлсний түүвэр судалгаагаар 2010 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийн авч буй цалин хөлсний хэмжээ улсын дунджаар эмэгтэйчүүдийнхээс 14.3 хувиар илүү байна гэсэн дүгнэлт гарчээ (Зохистой хөгжлийн жендэр төв 2012). Дэлхийн Банкны судалгаагаар (Хан ба Аслам 2013, 17-19) “Монгол улсад төрийн захиргааны ажлаас бусад эмэгтэйчүүд голчлон ажиллаж байгаа бүх салбарт, ялангуяа бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт жендэрийн орлогын ялгаа их хэмжээтэй байгаа бөгөөд өсөн нэмэгдэж байна” гэсэн дүн гарчээ.

2009 оны Ажиллах хүчний судалгааны анхдагч мэдээлэлд Дэлхийн Банк дүн шинжилгээ хийж, дараах дүгнэлтэнд хүрсэн байна: Нэгдүгээрт, Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд ажил олгогчдын дунд эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдээс өөрөөр үзэх, тэдэнд өөрөөр хандах хандлага байна”; хоёрдугаарт, ийнхүү өөрөөр ханддаг нь тэдний ур чадвараас илүү тэдний ялгаатай байдалд түлхүү анхаарч, ялгаварлаж үздэг уламжлалт үзэлд тулгуурладаг байж болох юм (Хан ба Аслам 2013, 17-19).

Цалин хөлсний жендэрийн зөрүүтэй байдлыг нөхцөлдүүлж буй хүчин зүйл бол эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж буй, цалин, хөлс өндөртэй салбаруудад тухайлбал уул уурхайн салбарт эрэгтэйчүүд түлхүү ажиллаж байгаа явдал юм. Цалингийн бүтэц, бүрэлдэхүүнийг судлах туршилтийн судалгааг ҮСХ, ОУХБ хамтран 2010 онд явуулсан бөгөөд энэ судалгаагаар машин, механизмийн оператороор ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 48 хувиар, хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбарт буй ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 36 хувиар илүү байна гэсэн дүн гарчээ (ҮСХ, ОУХБ, 2010). Мөн түүнчлэн, нэг төрлийн ажил мэргэжил эрхэлж буй эрэгтэй мэргэжилтнүүд эмэгтэйчүүдээс 15.5 хувиар илүү цалин, хөлс авдаг бол төрийн болон төрийн бус байгууллагад ажилладаг эрэгтэй хуульч, менежерүүд эмэгтэй хуульч, менежерүүдээс 14 хувиар илүү цалин авдаг байна (Зохистой хөгжлийн жендэр төв 2012). Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын төвийн эмэгтэй, эрэгтэй оюутнууд сургуулиа төгсөөд ажлын талбарт гарах үед цалингийн зөрүүтэй байдал ажиглагддаг байна. Тухайлбал, эмэгтэй төгсөгч ажилд ороод сард дунджаар 680,667.6 төгрөгийн цалин авч байгаа бол эрэгтэй төгсөгч сард дунджаар 1.255,798 төгрөгийн цалин авч байна гэсэн үр дүн МСС-гийн “Төгсөгчдийг мөшгих туршилтын судалгаа”-ны явцад тодорхой болсон байна (ММСС 2011).¹²

Дэлхий нийтийн Жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайланд Монгол улсын цалин хөлсний жендэрийн ялгаатай байдал буюу нэгийг албан тушаалд, адилхан ажил гүйцэтгэж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн цалингийн харьцаа 0.77 байсан бөгөөд 18-т жагссан байна. Дэлхийн эдийн засгийн форумын явуулсан судалгаагаар Монгол улс 0.78 гэсэн оноо авсан бөгөөд 6-р бичигдэж байжээ (Дэлхийн эдийн засгийн форум 2013, 50-51).

Ажлын байрны хамгаалалт

Эмэгтэйчүүд, хүүхэд харах гэх мэт цалин, хөлсгүй нийгмийн хөдөлмөрт ихэнх цагаа зарцуулдаг нь хөдөлмөрийн зах зээлд хангалттай түвшинд, идэвхитэй оролцох бололцоог нь хязгаарладаг. Монгол улсад үнэ төлбөргүй эсвэл харьцангуй хямд төлбөртэй хүүхэд харах үйлчилгээ бараг байхгүй, төрийн өмчийн цэцэрлэг нийт улсын хэмжээнд хангалттай бус байна. Эдгээр хүчин зүйлс нь хүүхэд төрүүлсний дараа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл рүү эргэн орох боломжийг тодорхой түвшинд хязгаарлаж байна. Бас нэг хүчин зүйл бол аавуудад хүүхэд харах амралтыг бий болгох хууль, эрх зүйн орчин, дэмжлэг дутмаг байгаа явдал юм. ОУСК-ийн хууль, эрх зүйн орчны үнэлгээний тайланд аав болсон эрэгтэй хүмүүст хүүхэд харах чөлөө хүсэхийг хуульчилсан хууль, эрх зүйн ямар ч зохицуулалт байдаггүйн дээр хүүхдээ харж буй аавуудад цалинтай чөлөө олгохыг ажил олгогчдоос шаардсан хууль байхгүй (ОУСК-Дэлхийн Банк 2013).

Барилга, уул уурхайн салбарын ажлууд өндөр цалин хөлстэй байдаг ч эдгээр ажлын байруудад тавигдах стандартыг бүрэн дагаж мөрдөхгүй байгаа учраас ажлын байран дээр гарах осол, гэмтэл, нас баралтын тоо нэмэгдэж, хөгжлийн бэрхшээлтэй

¹²Энэ судалгаанд зөвхөн 10 сургууль хамрагдсанаас гадна судалгаанд хариулсан нийт 248 оюутны 113 эрэгтэй, үлдсэн 135 нь эмэгтэй оюутан байсан гэдгийг анхаарах хэрэгтэй болно.

эрэгтэйчүүдийн тоог улам нэмэгдүүлж байна. Энэ нь улмаар өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлж, эдийн засгийн хүнд ачааг эмэгтэйчүүд үүрэх, эрсдэл ихтэй ажлууд болох гар аргаар алт олборлох, хагас сайн дурын бие үнэлэх зэрэг ажлыг хийхээс өөр аргагүй байдалд хүргэдэг байна (Пүрэвжав 2010).

Албан бус салбар дахь жендэрийн зөрүүтэй байдал

Монгол улсад хүн амын багагүй хувь нь албан бус салбарт ажиллаж байна. 2009 оны судалгаагаар нийт эрэгтэй ажиллах хүчний 68 хувь нь, эмэгтэй ажиллах хүчний 63.9 хувь нь албан бус салбарт ажиллаж байсан байна. Сүүлийн жилүүдэд эдийн засаг эрчимтэй хөгжсөн хэдий ч тэгш бус байдал газар авсаар, ялангуяа хөдөө, хотын ард иргэдийн дунд тэгш бус байдал илт нэмэгдэж байна Хүснэгт 5-д Монгол улс дахь албан бус салбарын статистик мэдээллийг дэлгэрэнгүй оруулав.

Хүснэгт 5 Монгол улсын ажиллах хүчний тархалт¹³

	Улсын дундаж	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Албан			
Үндэсний	24.0	21.9	25.7
Хөдөө	10.5	9.2	12.0
Хот	35.9	33.8	38.1
Албан бус			
Үндэсний	66.2	68.3	63.9
Хөдөө	83.4	84.5	82.2
Хот	50.3	53.1	47.3

Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгаа 2009, Хан, Асламын эш татсанаар, 2013, 34

2013 оны эцсийн байдлаар нийт 212,300 хүн албан бус салбарт ажил, хөдөлмөр эрхэлж байна гэсэн тооцоо гарсан бөгөөд тэдгээрийн 125,700 (59.2 хувь) нь эрэгтэй, 86,600 (40.8 хувь) нь эмэгтэйчүүд байжээ.

Хүснэгт 6-д үзүүлсэнчлэн, албан бус салбарт ажиллагсдын дийлэнхийнх нь хувьд албан бус салбарт ажилласан орлого нь өрхийн болон өөрийн үндсэн эсвэл цорын ганц орлогын эх үүсвэр болдог байна (Үндэсний Статистикийн Хороо 2014а).

¹³Энд байгаа тоон үзүүлэлтүүдийн нийлбэр 100 хувь гарахгүй байгаа учир нь энэ статистик мэдээнд ажилгүйдлийн мэдээлэл ороогүй болно.

Хүснэгт 6 Албан бус салбарын ажилтнууд, хүйс, оршин суугаа газраар

Эрэгтэй	Хот	Хөдөө
Нийт ажилчдийн тоо	94 391	31 354
Орлогын анхдагч эх үүсвэр	93 576	28 855
Орлогын нэмэлт эх үүсвэр	815	2 499
Эмэгтэй	Хот	Хөдөө
Нийт ажилчдийн тоо	61 651	24 964
Орлогын анхдагч эх үүсвэр	60 928	24 010
Орлогын нэмэлт эх үүсвэр	723	954

Албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн дунд хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэж байгаа нь (гар аргаар алт олборлох үүнд хамаарна), нэгдүгээрт, эмэгтэйчүүд ихэнх тохиолдолд цалин хөлсгүй ажилтнууд байдагтай холбоотой, (Хан and Аслам 2013), хоёрдугаарт, тэдний ажиллаж буй салбарууд нь нийгмийн хамгаалал хамгийн сул, хамгийн бага анхаардаг салбарууд байдагтай холбоотой байна (Азийн Сан, ШХА 2 сар 2014).

Ядуурал ба ажилгүйдэл

Макро түвшний олон хүчин зүйл жендэрийн үүрэг, хариуцлагын хэлбэрт нөлөөлж улмаар тодорхой түвшинд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст өөр хоорондоо ялгаатай дарамт шахалт, ачааллыг бий болгожээ. Социалист, нийгмийг бүхэлд нь найдвартай, аюулгүй байдалд барьж байсан аюулгүйн тор, дэглэм солигдсоноос хойш алга болж, ажилгүйдэл, дотоод шилжих хөдөлгөөн эрс нэмэгдсэн нь эдийн засаг, нийгмийн эрсдэлтэй байдлыг бий болгосон юм. Энэ цаг үеийн эрэгтэй, эмэгтэй хүн амын аль аль нь энэхүү хүнд хэцүү нөхцөл, гэнэтийн өөрчлөлтийг нуруундаа үүрч даван гарсан. Эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь энэхүү хүнд нөхцөл байдлаас гарахын тулд өрхийн түвшинд бүх ачааг үүрч, ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжоо хамгийн түрүүнд алдсан бөгөөд улсаас санхүүждэг байсан хүүхдийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах боломжоо давхар алдсан юм (Үндэсний Статистикийн Хороо 2012). Эрэгтэйчүүдийн хувьд архидалт, ажилгүйдлийн түвшин их байгаатай уялдан тэдний гэр бүлийн түвшинд хүлээх үүрэг, хариуцлагад өөрчлөлт орсон байна.

Хот суурин газар руу чиглэсэн дотоод шилжих хөдөлгөөн эрс нэмэгдсэнээс ажилгүйдлийн түвшин улам нэмэгдсэн байна. 2013 оны 12 сарын байдлаар, нийт бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тоо 42,800 болж, өмнөх жилээс 19.6 хувиар (7,000) нэмэгдсэн дүн гарсан байна (Үндэсний Статистикийн Хороо 2013). Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн дунд эмэгтэйчүүд 23,500 (54.9 хувь) байсан нь 2012 онтой харьцуулахад 2.4 пунктээр өссөн дүн юм (Үндэсний Статистикийн Хороо 2013). Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн дунд 15-34 насны залуучууд 27,000 (63 хувь) байна;

Бүс нутгийн хувьд зүүн болон баруун бүс нутаг, нийслэл Улаанбаатар хотын ажилгүйчүүдийн тоо улсын дундажаас 0.3-10.0 пунктээр өндөр байна (Үндэсний Статистикийн Хороо 2013). Эмэгтэйчүүд цалинтай ажил эрхлэх боломжтой болно гэдэг нь тэд зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд нэгдэн орж байгаагийн илрэл юм.

Монгол улсад МХЗ-уудын биелэлт, ахиц дэвшилтэй холбоотойгоор, 1995 оноос хойш ядуурлын хувь, хэмжээ тогтмол буурсаар ирсэнийг Хүснэгт 7-д жагсаасан мэдээллээс харж болно (Монгол улсын засгийн газар 2013).

Хүснэгт 7 МХЗ-уудын хэрэгжилт ба Монгол улсын амжилт: Зорилт #1, 3

Зорилго/Үзүүлэлтүүп	Суурь үзүүлэлт	2012 биелэлт	2015 Зорилго
Зорилт 1: Амьжиргааны доод түвшнээс доогуур орлоготой иргэдийн эзлэх хувь хэмжээг 1990 онтой харьцуулахад 2015 он гэхэд 2 дахин бууруулах			
1. Ядуурлын түвшин (хувь)	36.3 (1995)	27.4	18.0
2. Ядуурлын гүнзгийрэлт (хувь)	10.9 (1995)	7.1	6.0
3. Үндэсний нийт хэрэглээнд хамгийн бага хэрэглээтэй хүн амын хэрэглээний эзлэх хувийн жин	-	7.7	11.0
Зорилт 3: Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг дээшлүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлд шилжиж буй залуучуудын ажилгүйдлийн түвшинг бууруулах			
1. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин (хувь)	-	63.5	70.0
2. 15-24 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин (хувь)	6.5 (1998)	14.0	2.5

Эдийн засаг эрчимтэй хөгжиж байгаа боловч хөдөө орон нутаг, Хангайн ба Баруун бүсийн оршин суугчид, хөдөөгийн эрэгтэйчүүд болон хот суурин газрын эмэгтэйчүүд ядуу байх магадлал өндөр байна. Ядуу өрхийн хамгийн эмзэг, эрсдэлд өртөмтгий гишүүдэд хүүхдүүд зүй ёсоор орж, өрх доторх тэгш бус байдалд тэд ихээр өртөж байна (Монгол улсын засгийн газар 2013).

Ядуу айл, өрхийн хувьд дараах нөхцөл байдал тулгамдсан асуудал болж байна, үүнд ажилгүйдэл, өрх толгойлсон ганц бие эмэгтэйчүүд аймаг, сумын төвд амьдрах, байгаль цаг уурын таагүй үзэгдэл, зуднаар малаа алдсан, олон хүүхэдтэй, их сургуульд сурдаг хүүхэдтэй хөдөөгийн иргэд, малчид мөн ядуу өрхийн дийлэнхийг бүрдүүлж байна. Тиймээс ядууралд эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд хамгийн өртөмтгий байна гэсэн дүгнэлт хийж болох юм (Монгол улсын Засгийн газар 2013). 2011 оны байдлаар боловсролгүй өрхийн тэргүүнтэй нийт өрхийн 48 хувь нь ядуу амьдарч байгаа бол хөдөө аж ахуйн салбарт ажилладаг өрхийн тэргүүнтэй нийт өрхийн 35 хувь нь мөн ядуу амьдарч байна (Үндэсний Статистикийн Хороо 2011). Эдгээр тоон үзүүлэлт нь ядуу, дунд орлоготой

иргэд эдийн засгийн өсөлтөөс ижил түвшинд ашиг, хувь хүртэж чадахгүй байгааг харуулж байгаа юм (Азийн Хөгжлийн Банк (2010): “Эдийн засгийн өсөлтөөс хүртээж чадахгүй байгаа энэ тэгш бус байдал удаан үргэлжилж магадгүй байгаагийн дээр тухайлсан нэг хүйсийн иргэд, хүн ам илүү өртөх магадлалтай тул урьдчилан арга хэмжээ авч, асуудлыг яаралтай шийдвэрлэх хэрэгтэй” хэмээн анхааруулсан байдаг (АХБ; ШХА; ЖҮХ 2010).

Хүүхдийн хөдөлмөр

Хүүхдийн хөдөлмөр бол аль ч хүйсийн хувьд анхаарал татсан асуудал байдаг. Бага насны хүүхдүүд, окидуудад хөдөлмөрийн хөлсийг нь мөнгөн бус байдлаар буюу ихэнх тохиолдолд хоол, хүнсний бүтээгдэхүүн гэх мэт зүйлээр орлуулан олгодог бол харьцангуй том болсон эрэгтэй хүүхэд хийсэн ажлынхаа хөлсийг бэлэн мөнгөөр авч байгаа нь цалин хөлсний жендэрийн зөрүүтэй байдал их эртнээс эхлэлтэй байгааг харуулж байна (Пүрэвжав 2010).

Хүүхдүүд, гар аргаар алт олборлох болон бичил уул уурхайн салбарт хөдөлмөр эрхлэх нь жендэрийн асуудалд хамаарна, учир нь энэ салбарт ажиллаж буй ядуу, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь улам бүр өсөн нэмэгдэж байгаа бөгөөд өрх, гэр бүлээ тэжээж буй эрэгтэйчүүд гэмтэж бэртэн хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, хүний гарт амиа алдах үзэгдэл ихсэж байгаа юм. Тиймээс Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц, 190 дүгээр зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангах үүднээс энэ салбарын хууль эрх зүйн орчныг шинэчлэх нь зүйтэй хэмээн зөвлөмж болгосон байна. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 -р бүлэгт, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхэд, албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн эрхийг хамгаалахтай холбоотой заалт байдаггүй учир энэ бүлгийг өөрчилж болох юм (АХБ; ШХА; ЖҮХ 2010).

3.2. Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцоо, боломж

Эмэгтэйчүүдийн Дэлхий нийтийн 4 дэх бага хурлаас гаргасан тунхагт¹⁴, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдэл, нийгмийн бүхий л салбарын харилцаанд эрх тэгш оролцоо боломж, тэр дундаа шийдвэр гаргах үйл явц дахь оролцоо, эрх мэдэлд хүрэх боломж зэрэг нь нийгмийн тэгш байдал, хөгжил, энх тайванд хүрэх үндсэн тулгуур байх болно хэмээн онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

Монгол улс 2013 онд Хүний Хөгжлийн Индексээр 108-р байранд жагссан (дэлхийн 207 орноос) нь хүний хөгжлийн дундад түвшний үзүүлэлттэй орон гэж дүгнэхэд хүргэсэн байна (ХХИ 0.675) (НҮБХХ 2013). 2012 онд Монгол улсын Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс 56¹⁵ байсан бол, Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексийн дэд индекс болох Улс төрийн эрх мэдэл /үүнийг улс төрийн шийдвэр гаргах түвшний хамгийн дээд

¹⁴Бээжингийн тунхаг, 1995

¹⁵ Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн амын дундах тэгш бус байдлыг дараах гурван хэмжээсээр хэмдэг үзүүлэлт юм. Үүнд: нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, эрх мэдэл, хөдөлмөрийн зах зээл

албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэйн хүмүүсийн тооны харьцаа гэсэн үзүүлэлтээр тооцдог/ гэсэн үзүүлэлтээр Монгол улс 0.211 гэсэн индексээр дэлхийн 136 орноос 108-р байранд жагссан байдаг.

Хүснэгт 8 Улс төрийн эрх мэдэл жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэд индекс

	Байр	Оноо	Түүврийн дундаж	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй-Эрэгтэй харьцаа
Улс төрийн эрх мэдэл	108	0.073	0.211			
Парламент дахь эмэгтэйчүүд	88	0.18	0.24	15	85	0.18
Сайдын албан тушаал эрхэлж буй эмэгтэйчүүд	109	0.08	0.19	7	93	0.08
Төрийн тэргүүнд эмэгтэй хүн байсан жилүүд (сүүлийн 50%)	57	0.00	0.20	0	50	0.00

Эх үүсвэр: Дэлхий Жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан 2013, хуудас. 285

Парламент, орон нутгийн төлөөллийн байгууллага болон төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл

Монгол улсад 1924 оноос эхлэн эмэгтэйчүүд сонгуульд оролцох эрхтэй болсон билээ. Хэдий тийм боловч улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд, тодруулбал парламентад эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалттай бус хэвээр байна. Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо бага байгаагийн нэг жишээ бол 2008 онд парламентын нийт гишүүдийн зөвхөн 3.9 хувь нь эмэгтэй гишүүд байсан явдал юм. Монгол улсын засгийн газар 2012 онд Сонгуулийн хуулиндаа өөрчлөлт оруулж, сонгуулийн тогтолцоогоо өөрчилсөн билээ (Тру ба бусад 2012).

Хүснэгт 9 Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл

Д/д	1990 оны МХЗ-уудын хэрэгжилтийг үнэлэх аргачлал	1990	2000	2004	2008	2012
3.5	Парламентад сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн хувь	24.9	11.8	6.6	3.9	14.47
3.6	Парламентад нэр дэвшсэн эмэгтэйчүүдийн хувь	7.7(1992)	10.9	13.7	18.5	32.0

Эх сурвалж: ЖҮХ, НҮБХХ, Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо ба төлөөлөл, 2012

2012 оны парламентын сонгуулийн дүнд эмэгтэй нэр дэвшигчид нийт суудлын 14.47 хувийг авч чадсан бөгөөд (76 суудлаас 11 суудал) энэ нь 2011 онд УИХ-ын

сонгуулийн хуулийн 27.2-т хийсэн өөрчлөлтөөс ихээхэн хамаарсан үйл явдал байсан юм. Энэ зүйл заалтаар “улс төрийн нам, эвслээс нэр дэвшиж буй нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь эмэгтэй нэр дэвшигч байна” хэмээн хуульчилсан байдаг. Ийнхүү квот тогтоож өгснөөр, 2012 оны сонгуульд нийт 544 хүн нэр дэвшсэнээс сонгуулийн тойрогт 84 эмэгтэй нэр дэвшиж 90 эмэгтэй нэр дэвшигч намын жагсаалтанд нэрээ оруулж чаджээ.

Ийнхүү сонгуулийн болон бусад хуулинд жендэрийн квот тогтоож өгсөн нь үндэсний хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, төлөөллийг мэдэгдэхүйц түвшинд нэмэгдүүлж, богино хугацаанд хэрхэн хурдтай ажиллаж, үр дүнд хүрч болохыг харуулсан үйл явдал болсон юм (Тру ба бусад, 2012, 2). Олон улсын байгууллагын өөр эх сурвалжийн үзсэнээр дээрх хурдан хугацаанд үр дүн авчрах бодлогоос гадна өндөр дээд түвшинд төрийн алба хашиж байгаа эрэгтэй удирдлагууд авилга, хээл хахуулийн хэрэгт холбогдох нь ихсэж, иргэдийн итгэл найдварыг алдах болсон нь найдвартай, зарчимч, эмэгтэй удирдагч, улс төрчдөд итгэх нөхцөлийг бүрдүүлж, сонгуулиар дээр дурдсан эерэг үр дүнг авчирсан байна (Нарангуа 2012, Диэркэс 2012 эш татсанаар, Тру ба бусад, 2012, 17).

2011 оны байдлаар орон нутгийн буюу баг, сум, аймгийн түвшний иргэдийн хурлын дарга нарын 16 хувь нь эмэгтэй байна.

1990 онд коммунист - нэг намын тогтолцоо нуран унаж, ардчиллын үйл явц газар авах үеэр төрийн албан тушаалд ажиллаж байсан эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 25 хувиас 4 хувь болтлоо огцом буурсан байдаг (Тру ба бусад, 2012, 12). 2011 оны байдлаар улсын хэмжээнд нийт 13,000 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагийн 7,200 орчим нь эмэгтэй төрийн албан хаагчид байна. Хэдий тийм боловч эмэгтэйчүүд төрийн албаны хамгийн доод түвшний, эрх мэдэл багатай албан тушаалд түлхүү ажиллаж, байна. 500 орчим удирдах, дээд албан тушаалтны 154 (буюу 30 орчим хувь) нь эмэгтэй албан тушаалтан байдаг байна (НҮБХХ 2011, 20). Энэ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.1.1 дэх заалт болох “төрийн албанд томилогдох 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.” хэмээн заасантай холбоотой байж болох юм (УИХ 2011 оны 2 сарын 2). Энэ заалт 2013 оны 1 сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн бөгөөд дээр дурдсан асуудлын заримыг шийдвэрлэхэд ахиц гарсан байна. Гэхдээ шийдвэр гаргах үйл явц дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг бүх шатанд илүү нэмэгдүүлэх, энэ чиглэлээр амжилт гаргах, эмэгтэйчүүдийн хувь оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлага байсаар байна.

НҮБ-ын Хүний эрхийн комиссоор дамжуулан улс төрийн шийдвэр гаргах үйл явц дахь жендэрийн ялгаатай байдал анхаарал татахуйц байгааг Монгол улсын Засгийн газрын анхааралд хүргүүлж байжээ (Хүний эрхийн үндэсний комисс):

“Төрийн болон хувийн хэвшлийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, улмаар парламент дахь төлөөллийг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүйсийн ялгаварлан гадуурхалт, алагчлах үзлийг устгах, ялангуяа хөдөөгийн

эмэгтэйчүүд, нийгмийн эмзэг бүлэгт хамаарах эмэгтэйчүүдийн асуудлыг шийдвэрлэхэд мэдрэмжтэй, шуурхай арга хэмжээ авах хэрэгтэй байна.”

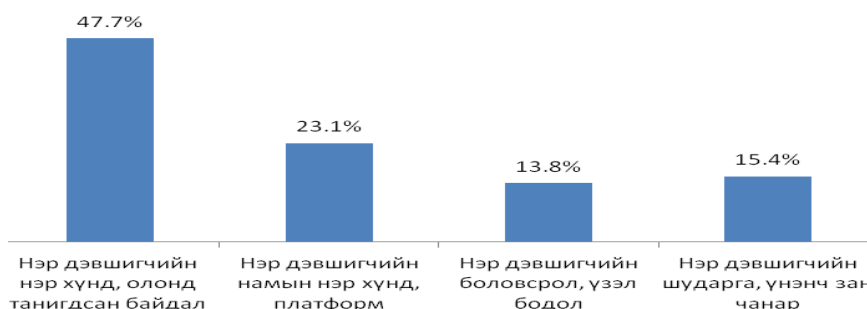
Парламентын болон орон нутгийн сонгуульд өрсөлдөж буй эмэгтэй нэр дэвшигчдийн талаарх олон нийтийн санал бодол

2008 онд Монфемнэт ТББ-ын сүлжээ, IRIM судалгааны хүрээлэнгээс хамтран олон нийтийн санаа бодлыг тандах судалгаа явуулсан бөгөөд энэ судалгаагаар нийт оролцогчдийн талаас илүү хувь нь (59 хувь) нэр дэвшигчийн хүйс сонгуульд санал өгөхөд шийдвэрлэх хүчин зүйл болно гэж хариулсан бол 38 хувь нь нэр дэвшигчийн хүйс гол асуудал биш гэж хариулжээ. Олон нийтийн санаа бодлыг тандах өөр нэг судалгаагаар парламентэд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага байгаа нь эмэгтэйчүүдийн мэргэжлийн чадавхи, туршлага сул байгаагаас бус улс төрийн институт, бүтэц нь өөрөө эрэгтэйчүүд давамгайлсан байгаатай илүү холбоотой гэсэн дүн гарчээ (ЖҮХ болон НҮБХХ 2012).

Мөн энэ судалгаагаар жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх ойлголт, эрх тэгш байдлыг дэмжих хандлага судалгаанд оролцсон залуучуудын дунд илүү түгээмэл, харин судалгаанд оролцсон харьцангуй ахимаг настай хүмүүс эрэгтэйчүүд давамгайлсан улс төр, бүтцийг дэмжиж байгаа нь ажиглагдсан байна. Улаанбаатар болон аймгуудад 2010 болон 2011 онд явуулсан насны бүлэг хооронд үзэл, хандлагын зөрүүтэй байдал байгаа эсэхийг үнэлсэн судалгааны дүнд анхаарал татах өөрчлөлт, ялгаа ажиглагдаагүйг энд онцлох нь зүйтэй (ЖҮХ, НҮБХХ 2012).

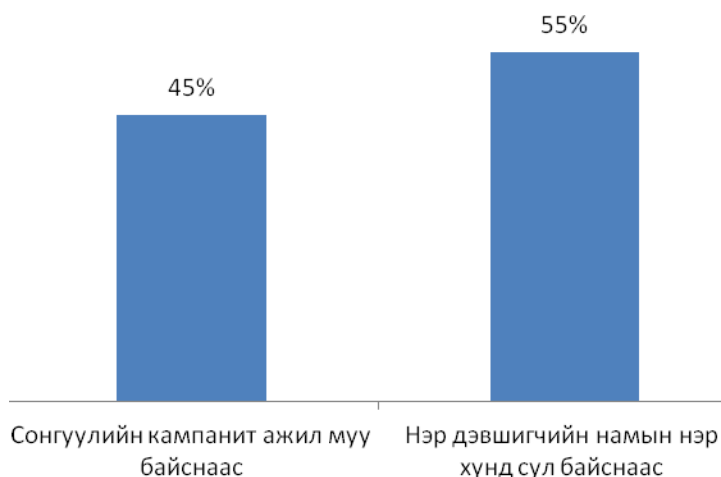
Орон нутгийн засаг захиргаа, сонгуульд ажилд сонгогдсон эмэгтэйчүүдэд нөлөөлсөн гол хүчин зүйлийн талаар Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас эрхлэн судалгаа явуулсан бөгөөд судалгаанд хамрагдсан нийт эмэгтэйчүүдийн 48 хувь нь тэдний нэр хүнд, олонд танигдсан байдал нь сонгуульд ялахад чухал хүчин зүйл болсон гэж хариулжээ. Эмэгтэй нэр дэвшигч сонгуульд ялалт байгуулахад нөлөөлөх хоёрдогч шалтгаан бол тухайн нэр дэвшигчийн харьяалагддаг улс төрийн намын нэр хүнд гэж нийт судалгаанд оролцогчдийн 23.1 хувь нь хариулсан байна. Бусад хүчин зүйлд боловсролын байдал, нэр дэвшигчийн үзэл бодол, (13.8 хувь), нэр дэвшигчийн үнэнч, тууштай байдал (15.4 хувь) зэрэг багтсан байна. (График 3-ийг харна уу).

График 3 Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд өрсөлдөж буй эмэгтэй нэр дэвшигчдийн чадавхийг үнэлсэн нь



Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хуралд нэр дэвшсэн боловч ялагдсан эмэгтэйчүүдээс амжилтгүй болсон шалтгааныг тодруулахад дараах хоёр үндсэн шалтгааны улмаас амжилтанд хүрч чадсангүй хэмээн тайлбарлажээ (Монголын эмэгтэйчүүдийн сан 2012) (График 4 - ийг харах).

График 4 Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд өрсөлдөж буй эмэгтэй нэр дэвшигчдийн чадавхийг үнэлсэн нь



Судалгааны явцад гарсан бас нэг сонирхол татсан үр дүн бол монголчуудын дунд бодлого боловсруулах үйл явцад оролцогч албан тушаалтнуудын албан тушаал өндөр байх тусам жендэрийн ялгаатай байдал илүү их байх ёстой гэсэн түгээмэл ойлголт юм. Энэ хандлага эмэгтэй нэр дэвшигчдийн хувьд тодорхой байсан бөгөөд хүснэгт 10-т үзүүлсэн судалгааны үр дүн мөн баталж байна. Түүнчлэн, улс төрийн намын орон нутгийн бүтэц дэх удирдах албан тушаалын зэрэг дэв дээшлэх тусам эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь багасдаг байна.

Хүснэгт 10 Д Дараах албан тушаалд эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин хэд байвал зохистой вэ?

Албан тушаал	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Аймаг, нийслэлийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал	60	40
Сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал	50	50

Эх сурвалж: Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан, Орон нутгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн чадавхийг үнэлэх нь

Эмэгтэйчүүд улс төрд идэвхитэй оролцоход тулгарч буй үндсэн саад, бэрхшээл гэдэгт санхүүгийн эх үүсвэр байхгүй (19.7 хувь), эмэгтэйчүүдийг үл дэмжих (18.8 хувь), улс төрийн мэдлэг дутмаг (18.3 хувь), нийгмийн зүгээс үзүүлэх сөрөг хандлага (16.6 хувь) зэрэг багтжээ (Монголын эмэгтэйчүүдийн сан 2012).

Шийдвэр гаргах үйл явц дахь жендэрийн зөрүүтэй байдал нь зөвхөн дээд түвшинд бус тухайн салбарын анхан шатны нэгжийн түвшинд ч байгааг энд онцлох хэрэгтэй. Малчдын дунд эрэгтэй хүн, эрэгтэй хүүхдийг илүүд үзэх хандлага ноёлсон хэвээр байгаа нь тэдний ааш зан, хандлагад хүчтэй нөлөөлж байгаа нь Мянганы сорилтын сангийн зүгээс явуулсан жижиг хэмжээний судалгааны явцад ажиглагджээ. Чанарын судалгааны үр дүнгээс харахад¹⁶ эрэгтэй, эмэгтэй малчдын аль алинд эрэгтэй хүн бол оюун санаа болон бие махбодын хувьд эмэгтэйчүүдээс илүү гэсэн ойлголт түгээмэл байна. Мөн түүнчлэн, эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эрэгтэй хүн ард түмний аж байдлыг сайжруулахад илүү амжилт гаргах чадавхитай гэж үзсэн байна. Малчдын бүлгийн ахлагчийг сонгоход хамгийн их нөлөөлсөн итгэл үнэмшилд: малчдын бүлгийн ахлагчаар эрэгтэй хүн сонгосон, яагаад гэвэл цаг агаар болон бусад ямар ч хүнд нөхцөл байдалд, хол явах, машин, мотоцикл жолоодоход эрэгтэй хүн эмэгтэйчүүдээс илүү; эрэгтэйчүүд өрхийн тэргүүн байдаг учир улс төрд ч мөн лидер, манлайлагч, удирдагч байх ёстой. Эмэгтэй, эрэгтэй малчдын аль аль нь эрэгтэй хүн илүү их мэдлэг эзэмшдэг, удирдагч байна гэдэг бол эрэгтэй хүнд илүү тохирсон ажил гэж үзсэн байна (Мянганы сорилтын сан, Цолмон, Бэгзсүрэн 2013).

Төрийн болон хувийн хэвшилд, засгийн газрын хамгийн дээд түвшинд шийдвэр гаргахаас өрхийн түвшинд шийдвэр гаргах хүртэл хот, хөдөөгийн эмэгтэйчүүд адил тэгш боломжоор хангагдах эрх нь хязгаарлагдаж, тэдний амьдралд нөлөөлж байгаа асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох оролцоог нийгмийн зүгээс үл зөвшөөрч байна гэж дүгнэж болох юм (НҮБ 2013). Энэ нөхцөл байдал хөдөөгийн эмэгтэйчүүдэд илүү тохиолддог, учир нь тэд мал маллах гэх мэт гэрийн дотоод ажилд түлхүү оролцдог нь олон нийтийн ажилд оролцох цаг, зав багатай байхад нөлөөлдөг байна. Ингэснээр хөдөө, орон нутагт болж буй нийгэм, улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцох эмэгтэйчүүдийн оролцоо буурахад хүрч байгаа юм. Иймээс хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийг олон нийтийг хамарсан улс төр, нийгмийн үйл ажиллагаанд түлхүү оролцуулах зайлшгүй шаардлага байна. Гэр бүл төлөвлөхөөс эхлээд засгийн газрын түвшинд бодлого боловсруулах бүх үйл явцад эрэгтэйчүүдийн давамгайлал байсаар байгаа учир тэгш харилцаа, жендэрийн тэгш байдал хэмээх ойлголтуудыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст бүрэн ойлгуулах, тэдний мэдлэг, хандлага, дадалд өөрчлөлт хийх, нөлөөлөх нөлөөллийн ажлууд хийх нь чухал ач холбогдолтой юм (ЖҮХ 2013). МХЗ-ын 3 дахь зорилт болох Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхтэй холбоотойгоор өнөөдрийг хүртэл олж авсан амжилт, ахиц дэвшилд үндэслэн Монгол улсын засгийн газар 2015 он хүртэл жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн санал, санаачлагаа үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх хэрэгтэй гэж дүгнэсэн байдаг (Монгол улсын засгийн газар 2013).

¹⁶ Мянганы сорилтын сангийн төслийн хүрээнд байгуулагдсан малчдын бүлэг

3.3. Жендэр ба боловсрол

Монгол улсын хувьд боловсролын салбар бол жендэрийн эрх тэгш байдал хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байдаг салбар юм. Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексийн хамгийн сүүлийн байдлаар Монгол улс дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн боловсрол эзэмших боломжийн индекс 0.995 байна (Дэлхийн Эдийн Засгийн форум 2013, 285). Азийн бусад улс орнуудаас ялгаатай нь Монгол улсад охид, эмэгтэйчүүд тэр дундаа насны хувьд харьцангуй том охид, эмэгтэйчүүд сургуульд сурах, боловсрол эзэмших нь түлхүү байдаг (Коломб ба Алтанхуяг 2012).

Эзэмшиж буй боловсролын чанар, түвшин (анхан, дунд, дээд), насны бүлэг, газар зүйн байршил, нийгмийн бүлэг (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, малчид, цөөнх) зэргээс хамааран зарим анхаарал татсан, ялгаатай асуудлууд ажиглагддаг. Хүснэгт 11 болон 12 -т анхан, дунд, дээд шатны боловсрол эзэмшигчдийн хүйсийн харьцаа, насны бүлгээс хамаарсан сургуульд хамрагдалтын түвшин зэргийг харуулав.

Хүснэгт 11 Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэд индекс – Боловсрол эзэмшсэн байдал

	Байр	Оноо	Түүврийн дундаж	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй-эрэгтэй харьцаа
Боловсрол эзэмших байдал	49	0.995	0.934			
Бичиг үсэг тайлагдалтын хувь	1	1.00	0.87	98	97	1.01
Бага сургуулийн элсэлт	89	0.99	0.92	98	99	0.99
Дунд сургуулийн элсэлт	1	1.00	0.60	79	74	1.06
Дээд боловсролын байгуулагад элсэлт	1	1.00	0.87	69	46	1.49

Эх сурвалж: Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан 2013, хуудас. 285

Хүснэгт 12 Охид, хөвгүүдийн харьцаа

Үзүүлэлт	Улсын дундаж		
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт
6 - 9 настай бүлгийн сургуульд хамрагдалт (%)	97.0	97.6	97.3
10-14 настай бүлгийн сургуульд хамрагдалт ((%)	96.0	97.7	96.8
15 - 19 настай бүлгийн сургуульд хамрагдалт ((%)	75.3	83.6	79.3
20 - 29 настай бүлгийн сургуульд хамрагдалт ((%)	14.3	17.3	15.8

Эх сурвалж: (Коломб ба Алтанхуяг 2012)

2008 оны Дэлхийн Мониторингийн тайланд хураангуйлсны дагуу эдгээр ялгаа нь тэгш бус байдал, боловсролын чанартай холбоотой тулгарч буй дараах сорилт, бэрхшээлүүдтэй уялдан бий болдог бөгөөд үүнд (Штайнер-Хамси and Гэрэлмаа 2009, 409):

- Ядуурал;
- Хөдөөнөөс хот руу чиглэсэн дотоод шилжих хөдөлгөөн;
- Тусгай анхаарал хэрэгцээ шаардлагдах оюутнуудыг үл ойшоох;
- Хүйсийн зөрүүтэй байдлын урвуу хамаарал (1995 оноос хойш бүх шатны боловсролын байгууллагад суралцагчдын дунд охид эмэгтэйчүүд давамгайлах болсон);
- Техник мэргэжлийн боловсролын огцом уналт
- Дээд боловсрол эзэмшигчдийн тооны хурдацтай өсөлт

Бага боловсрол

2000 он хүртэл анхан шатны боловсролын байгууллагад элсэн суралцагч охид, хөвгүүдийн тоо бараг тэнцүү байсан бол 2000 оноос эхлэн анхан шатны боловсрол эзэмшигч охидын тоо аажмаар буурч эхэлсэн юм. 2010 он гэхэд бага боловсрол эзэмшиж буй хөвгүүдийн тоо, тэр дундаа баруун бүсийн аймгуудад анхан шатны боловсрол эзэмшиж байгаа хөвгүүдийн тоо анхаарал татах асуудлын нэг болж эхэлсэн байна (хүснэгт 13-ийг харах) (Хүн ам, орон сууцны 2010 оны тооллого, эш татсан МУ-ын засгийн газар 2013). Монгол улсын засгийн газар нэмэлт ажлууд хийж, тусгайлан анхаарсны үндсэн дээр анхан шатны боловсролд хамрагдагсдын хувийг 100 хувь болгож, МХЗ-уудын 5 дахь зорилтод хүрэх бүрэн боломжтой гэж таамаглал дэвшүүлжээ (Монгол улсын засгийн газар 2013).

Хүснэгт 13 Анхан шатны боловсролд хамрагдагсдын цэвэр харьцаа, бүс нутгаар, хүйсээр, 2010, хувь

	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Улсын дундаж	97.4	97.1	97.7
Баруун бүс	95.4	94.8	96.0
Хангайн бүс	97.1	96.6	97.6
Төвийн бүс	98.0	97.7	98.3
Зүүн бүс	98.1	97.8	98.4
Улаанбаатар	98.1	98.0	98.3

Эх сурвалж: ҮСХ, Сэдэвчилсэн тайлан, МХЗ-уудын зарим үзүүлэлт, 2010 оны Хүн ам, Орон сууцны тооллого, хуудас 15-д эш татсан - Монгол улсын Засгийн газар, 2013а

2012 оны байдлаар анхан шатны боловсролын байгууллагад суралцаж буй охид-хөвгүүдийн харьцаа 0.95 байсан ажээ. Анхан шатны боловсрол эзэмшигч охид, хөвгүүдийн харьцаан дахь зөрүүтэй байдал нь бүс нутаг хийгээд хот, хөдөөгийн

түвшинд ялгаатай байгаа юм. Зүүн бүсийн аймгуудад, 94 охин, 100 хөвгүүн байгаа бол, баруун болон Хангайн бүсийн аймгуудад энэ харьцаа бараг тэнцүү байна (Монгол улсын засгийн газар 2013, 71). Сургууль завсардсан нийт хүүхдүүдийн 39 хувийг охидууд бүрдүүлдэг бөгөөд анхан шатны боловсролоос завсардсан хүүхдүүдийн 34.4 хувь, дунд шатны боловсролоос завсардсан нийт хүүхдүүдийн 33.5 хувь нь охидууд байгаа нь Монгол улсад боловсролын салбарт жендэрийн урвуу зөрөө¹⁷ бий болсныг харуулж байна (Эмэгтэйчүүдийн Үндэсний Форум; ЖҮХ; НҮБХХ 2010). Сургууль завсардалтын түвшин эрэгтэй хүүхдүүдийн дунд өндөр байгаа нь эрэгтэй хүүхдүүдийн хувьд бага боловсролын хамран сургалтын цэвэр жин эмэгтэй хүүхдийнхээс доогуур байх гол шалтгаан болж байна.

Ерөнхий боловсрол

Ерөнхий болон дээд боловсролын байгууллагад эмэгтэй оюутны тоо эрэгтэйчүүдийнхээс давуу байдаг ч хүйсийн харьцаа аажмаар тэнцвэржих хандлагатай байна. 2012 он гэхэд дунд шатны боловсрол эзэмшиж төгсөгчдийн дунд охид, хөвгүүдийн харьцаа 1.07 байсан ажээ (БСШУ-ны яамнаас гаргасан захиргааны мэдээлэл, ЗГ-ын тайланд эш татсанаар 2013). Ерөнхий боловсрол эзэмшин хөдөлмөрийн зах зээлд шилжих, хөдөлмөр эрхлэх хүсэл эрэгтэй төгсөгчдийн дунд илүү байдаг нь дээрх тэнцвэрт бус байдлыг бий болгосон нэг шалтгаан байх магадлалтай. Мөн түүнчлэн, ядуу, малчин өрхийн эрэгтэй хүүхдүүд мал маллах зэргээр хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх байдал түгээмэл болсон билээ. Статистикийн тоон мэдээгээр, ядуу, малчин айл өрхийн хөвгүүд дунд боловсрол эзэмших боломж хязгаарлагдмал байдаг бөгөөд 8-15 насны, сургууль завсардсан нийт хүүхдийн 60 орчим хувийг ядуу, малчин айлын хөвгүүд эзэлдэг байна (Штайнер-Хамси ба Гэрэлмаа 2009, 410).

Энэ нөхцөл байдлыг харгалзан Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын “Элсэлтийг нэмэгдүүлэх тухай” 2006 оны 486 дугаар тушаалаар 2006-2007 оны хичээлийн жилээс ерөнхий боловсролын сургуулийн 9 дүгээр анги төгсөгчдийн 80-аас доошгүй хувийг 10 дугаар ангид элсүүлж, түүнд эрэгтэй суралцагчдын эзлэх хувийг улсын хэмжээнд 48 хувьд хүргэхээр заасан нь 2008 оноос хүйсийн ялгаатай байдлын зөрүүг багасгахад сайнаар нөлөөлсөн байна (Монгол улсын Засгийн газар 2013).

Үүнээс гадна МХЗ-уудын 3 дахь зорилтод хүрэх үйл явцыг түргэсгэх зөвлөмжүүдийн дунд “бага болон дунд боловсрол эзэмшигчдийн дунд суралцагчдын хүйсийн зохистой харьцааг хангах, мэргэжлийн боловсролын төвүүдэд суралцах оюутан, сурагчдын жендэрийн харьцаанд үнэлгээ, судалгаа хийх хэрэгтэй бөгөөд хүйсийн тэнвцэрт харьцааг барихад чиглэсэн нэмэлт арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй” гэсэн зөвлөмж байгаа юм (МУЗГ 2013).

¹⁷ Жендэрийн урвуу зөрүү

Дээд боловсрол

Дээд шатны боловсролын байгууллагад эмэгтэй давамгайлсан хүйсийн тэнцвэрт бус байдал ноёлдог. Хэдий тийм боловч, энэ хандлага аажмаар зохистой тэнцвэрт харьцаа руу дөхөж, 2000 онд дээд боловсрол эзэмшигч охид хөвгүүдийн харьцаа 1.72 байснаас 2012 онд 1.40 болж буурсан байна (2012 онд 140 эмэгтэй оюутан тутамд 100 эрэгтэй оюутан ноогдож байна) (МУЗГ 2013а). Гэхдээ их, дээд сургууль төгсөгчдийн 64.3 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. (ҮСХ 2013) - 2010 онд энэ тоо 61.1 байсан бол 2013 он гэхэд нэмэгдсэн дүнтэй байна. Их, дээд сургууль төгсөгчдийн дунд хамгийн их эзэмшсэн 3 мэргэжилд дараах гурван мэргэжил орж байна. Нийт төгсөгчдийн 38.3 хувь нийгмийн ухаан, боловсролын чиглэлээр 16.5 хувь, техник, технологийн чиглэлээр 12.7 хувь нь мэргэжил эзэмшиж төгсчээ (ҮСХ 2013). Энэ нөхцөл байдалтай уялдуулан Монгол улсын засгийн газрын зүгээс 5 дахь удаагийн тайландаа “Их, дээд сургуульд элсэгчдийн дотор эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хүрэх түвшин тогтоох, түүнийг бодитой ажил болгох арга хэмжээ авах шаардлага байна” гэж тэмдэглэсэн байдаг. Хэдий тийм боловч энэ чиглэлээр тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлээгүй байна.

Хэдийгээр охид урлаг, архитектур, байгалийн шинжлэх ухаан, технологи, инженерийн салбараас бусад салбарт хөвгүүдээс өндөр боловсрол эзэмшиж байгаа ч тэд олж авсан мэдлэг, боловсролоо ашиглан өндөр цалин, хөлстэй ажил, хөдөлмөр эрхлэх тал дээр харьцангуй сул байна. Учир нь өндөр боловсролтой эмэгтэйчүүд дунд ажилгүйдлийн түвшин өндөр, эсвэл тэдний авч буй цалин адил түвшний боловсролтой эрэгтэйнхээс бага байх тохиолдол түгээмэл байна. Эмэгтэй, эрэгтэй хүнд илүү тохиромжтой гэж тодорхойлж ирсэн хэвшмэл үзэл, ажил эрхлэх сонголт хязгаарлагдмал байгаа зэрэг нь дээрх ялгаатай байдлыг бий болгоход чухал нөлөө үзүүлж буй хүчин зүйлс юм (АХБ, ШХА болон ЖҮХ 2010).

Мэргэжлийн боловсрол, сургалт

Техник мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт гадаад хэл болон үйлчилгээний чиглэлээр ажиллах сонирхол эрэгтэй, эмэгтэй оюутнуудын дунд түгээмэл байна. Гэхдээ эрэгтэй оюутнуудын дийлэнх нь барилга, уул уурхай, машин механизм, тоног төхөөрөмж, засвар үйлчилгээ гэсэн салбаруудад мэргэжил эзэмшихийг илүүд үзэж байгаа бол эмэгтэй оюутнуудын дийлэнх нь хүнсний технологи, оёдол, компьютер зэрэг мэргэжил эзэмшихийг илүүд үзэж байна (Монголын мянганы сорилтын сан 2013). Асар хурдацтай хөгжиж буй уул уурхайн салбарт өндөр цалин, хөлстэй ажиллах сонирхолтой залуучууд их болсонтой уялдан нийт эрэгтэй сурагчдийн 15 хувь нь уул уурхайн салбар, хүнд машин механизмийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшиж байгаа бол охидын 9.4 хувь нь энэ салбарын мэргэжил эзэмшиж байна.¹⁸ Хурдацтай хөгжиж буй уул уурхайн салбарт эрэгтэйчүүд түлхүү ажиллах болсон нь жендэрийн тэгш байдалд хэдийнэ сөргөөр нөлөөлж эхэлжээ (Коломб ба Алтанхуяг 2012).

¹⁸Уг судалгаанд нийт 2500 өрх хамрагдсаны 1000 өрх хөдөөгийн, 1500 өрх Улаанбаатар хотын өрхүүд байсан болно.

Ажил эрхлэлтэд жендэрт суурилсан ялгавартай байдлыг бий болгох нь жендэрийн зөрүүтэй байдлыг улам гүнзгийрүүлж, харилцаа, эрх мэдэл, ур чадвар, орлого бүрдүүлэх, ажил эрхлэх боломж зэрэгт тэгш бус байдлыг үүсгэнэ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээг хангаж чадахааргүй байдал үүснэ. Энэ нь залуу охид, хөвгүүдэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаа зөв сонгоход туслах, зөвлөгөө өгөх, чиглүүлэх үйлчилгээг бий болгох хэрэгцээ шаардлага байгааг харуулж байна. Чанарын судалгааны дүнгээр ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ нь оюутан бүрт ижил түвшинд үр ашгаа өгч чадахгүй байна гэсэн дүгнэлт гарсан байна. Тиймээс Монголын мянганы сорилтын сангийн зүгээс мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын стратеги төлөвлөгөөнд нийгмийн ажилтнуудад, эмэгтэй оюутнууд болон тэдний эцэг эхтэй ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олох талаар зөвлөлдөх, ямар ажил мэргэжил илүү эрэлттэй, цалин хөлс өндөр байгааг мэдээлдэг үүрэг хүлээлгэж, сургалтын төлөвлөгөөг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулахад нийгмийн ажилтнуудыг бэлтгэх, сургах чиглэлийн зөвлөмжүүдийг санал болгосон юм. (Монголын мянганы сорилтын сан 2013). Энэ нь охид, эмэгтэйчүүдийг хамгийн эрэлттэй, өндөр цалин хөлстэй эдийн засгийн салбарын ажил, мэргэжил эзэмших боломжоор хангах зорилготой юм. Мөн түүнчлэн, жендэрийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллагуудын зүгээс Хөдөлмөрийн яамны бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй стратеги боловсруулж нэгтгэх нь зүйтэй гэсэн санал, зөвлөмж өгч байжээ.

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн алагчлах үзлийг устгах конвенцид зориулсан Үндэсний тайланд тэмдэглэсэнээр (2011) боловсролын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад тулгарч буй саад, бэрхшээлд: жендэрийн хэвшмэл ойлголтуудыг сурталчилсан агуулга бүхий сургалтын гарын авлага, ном ашиглагдсан хэвээр, жендэрийн боловсрол сургалтын хөтөлбөрт дөнгөж орж ирж байгаа, сургуулийн барилга байшинг барихдаа эрэгтэй, эмэгтэй хүүхдүүдийн хүйсийн онцлог, шаардлагад нийцсэн бүтэцтэй барих нь ховор зэрэг бэрхшээлүүд байна. Ерөнхийдөө боловсролын салбарын статистик мэдээлэл хүйсээр ангилсан байдлаар гардаг боловч уг мэдээллийн чанар, найдвартай байдал, ашиглалт, мэдээлэлд суурилсан дүн шинжилгээ, мэдээлэл тархаалт зэрэг нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг хараахан хангаж чадахгүй байна (Зохистой хөгжлийн жендэр төв 2008).

Дээр дурдсан асуудал, саад бэрхшээлүүдээс харахад боловсролын салбарт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх нь тэргүүлэх ач холбогдолтой болох нь харагдаж байна. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь зөвхөн тухайн салбарын хэмжээнд байгаа жендэрийн холбоотой саад, бэрхшээлийг тодорхойлоод зогсохгүй, нийгмийн хэм хэмжээ болон тухайн хүйсийн онцлогт хамаарах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, судлах боломжийг олгодог. Ийнхүү дүн шинжилгээ хийснээр Монгол охид, хөвгүүдийн өмнө тулгараад буй боловсролын салбарын жендэрийн асуудлыг оновчтой шийдэх боломж бүрдэнэ.

3.4. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн асуудал

МХЗ-уудын эрүүл мэндийн салбартай холбоотой хэд хэдэн үзүүлэлтийн хувьд Монгол улс амжилт гарган, зорилгоо биелүүлсэн байдаг (МУ-ын ЗГ, НҮБХХ, 2009). Нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээ бага ч Монгол улсын эрүүл мэндийн салбарын үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр байдаг (АХБ 2008, 5). Хэдий тийм боловч, эрүүл мэндийн үйлчилгээний чанар, салбарын шинэчлэл, стратегийг үр нөлөөтэй хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа гэх мэт хэд хэдэн асуудал бий (АХБ 2007, АХБ, ШХА, ЖҮХ - ний хамтарсан судалгаанаас эш татсанаар 2010, 26). Цааашлаад, эрүүл мэндийн салбарын үйлчилгээ, асаргааны үр дүн ард иргэдэд газар зүйн байршил хийгээд нийгэм, эдийн засгийн байдлаас улбаалан адил тэгш хэмжээнд хүрэхгүй байгаа байдал улам нэмэгдэж байна. Эрүүл мэндийн салбарын тусламж, үйлчилгээ авч чадахгүй, үйлчилгээ авахад байнгын саад бэрхшээл, хүндрэлтэй байдалтай нүүр тулдаг нийгмийн бүлгүүд дунд ядуу амьдралтай, хөдөөгийн эрэгтэй, эмэгтэй иргэд хамгийн их байгаа юм (АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010, 26).

Халдварт бус өвчин ба эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудлууд

Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагын Хамтын ажиллагааны стратегид (ДЭМБ 2013), “Монгол улсад тархварзүй болон хүн ам зүйн хувьд өөрчлөлт гарч, халдварт өвчний улмаас нас барах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах байдал буурч, харин халдварт бус болон архаг өвчний өвчлөлүүд нэмэгджээ” гэж дурдсан байдаг. Улсын хэмжээнд эхийн болон хүүхдийн эндэгдлийн хувь хэмжээ бүс нутаг бүрт харилцан адилгүй байна (Дэлхийн Банк 2013). Халдварт бус өвчний тохиолдол эрс нэмэгдэх болсноор насанд хүрэгчдийн дунд нас баралтын хувь мөн өсөх хандлагатай байна (Монголын мянганы сорилтын сан - 2009); насанд хүрсэн эрэгтэй иргэдийн нас баралтын хувь нэмэгдэж байгаа нь дундаж наслалт дахь жендэрийн зөрүүтэй байдал улам нэмэгдэхэд нөлөөлж байна.

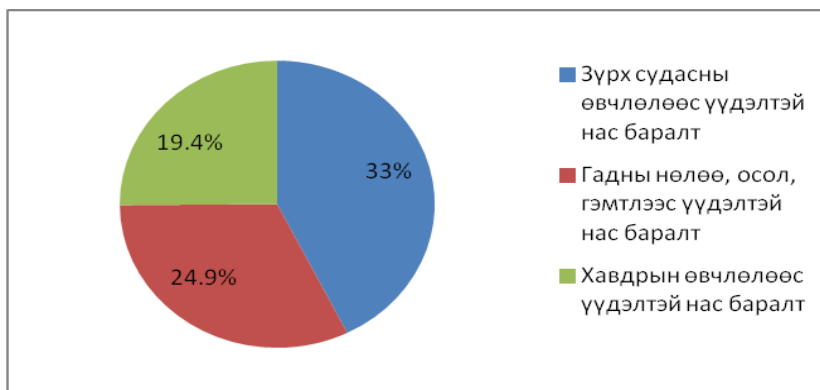
ҮСХ-ний тооцоолсноор эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 64.91 байгаа бол эмэгтэйчүүдийнх 74.3 байна (ҮСХ 2013). Өнгөрөгч таван жилийн хугацаанд эрэгтэйчүүдийн өвчлөл, нас баралтын хувь эрс нэмэгдсэн байгаа нь эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндэд тусгайлан анхаарч, яаралтай арга хэмжээ авах цаг болсныг харуулна Эрүүл мэндийн салбарын стратегид 2014-2018 оны хооронд эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн чиглэлээр :

“Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудлууд, тэдний бие, физиологийн онцлог хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх санал, санаачлагыг үндэсний эрүүл мэндийн стратегийн баримт бичигт бараг тусгадаггүй эсвэл энэ тал дээр сул, хангалтгүй ажилласан, энэ чиглэлийн хүний нөөц дутмаг, эрэгтэйчүүдэд ээлтэй эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ сул байгаа зэрэг шалтгааны улмаас өнөөдөр эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудал тулгамдсан асуудал болоод байна”

Эрүүл мэндийн яамны тооцоолсноор улсын хэмжээнд жилд дунджаар 17,000 хүн нас бардагаас 62 хувь нь эрэгтэй хүмүүс байна. График 5-д эрэгтэйчүүдийн нас баралтын тэргүүлэх шалтгаануудыг дүрслэн харуулав. Үүнд: зүрх судасны өвчлөл (33 хувь)

гадны нөлөөллөөс болсон осол, гэмтэл (24.9 хувь) хавдар (19.4 хувь) (Эрүүл мэндийн яам 2014) байна.

График 5 Эрэгтэйчүүдийн нас баралтын үндсэн шалтгаан



Эх үүсвэр: Эрүүл мэндийн яам, Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн стратеги 2014-2018

Эрүүл мэндийн салбарын статистик мэдээллээс харахад эрэгтэйчүүдийн нас баралтын тэргүүлэх шалтгаанд халдварт бус өвчлөл зонхилж байгааг харж болно (Хүснэгт 14-ийг харах).

Хүснэгт 14 Монгол улсын хүн амын нас баралтын тэргүүлэх хоёр шалтгаан, 2010

	10000 хүн тутамд тохиолдох зүрх судасны өвчлөлөөс үүдэлтэй нас баралтын хувь	10000 хүн тутамд тохиолдох хавдараас үүдэлтэй нас баралтын хувь (нас баралтын 2 дахь үндсэн шалтгаан)
Эрэгтэй	27.12%	14.99%
Эмэгтэй	20.27%	11.14%

Эх сурвалж: (ЭМЯ, Эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүд 2010)

2009 онд явуулсан Халдварт бус өвчин, осол гэмтлийн эрсдэлт хүчин зүйлсийн тархалтыг тогтоох шаталсан судалгааны дүнгээр (Монголын Мянганы Сорилтын Сан 2009) эрэгтэйчүүдийн дунд халдварт бус өвчлөлд зонхилох нөлөө үзүүлдэг зан үйл, дадал, хандлага хамгийн их байгаа нь тогтоогджээ. 15-34 насны хүмүүс дунд эрсдэлт хүчин зүйлтэй эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдийнхээс хоёр дахин их байсан байна. Дараах хүчин зүйлс эрэгтэйчүүдийн дунд халдварт бус өвчин зонхилоход нөлөөлж байгааг хэд хэдэн судалгааны дүн баталжээ:

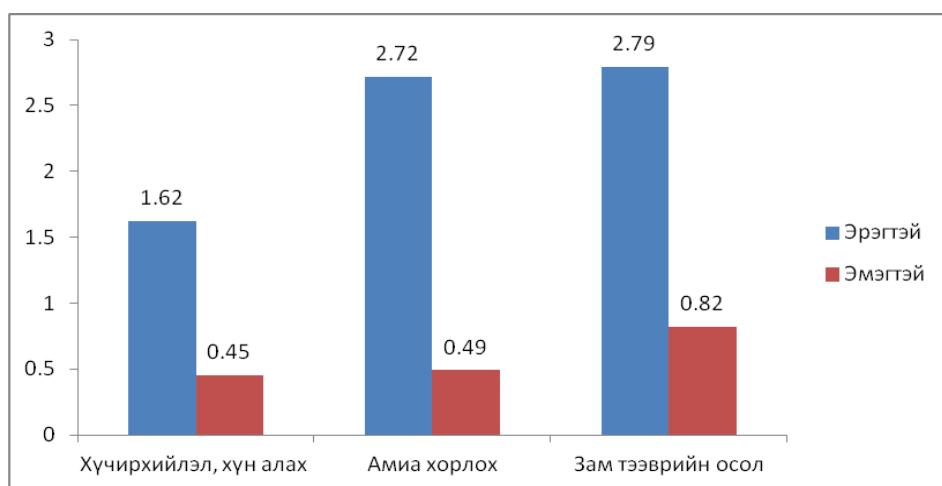
- Эрэгтэйчүүдийн амьдралын хэв маяг ядуу, эрүүл бус, архи, тамхины хэрэглээ хэт өндөр (АХБ 2008, 5);
- “Эрэгтэйчүүдийн хүний гарт амиа алдах, зам тээврийн осолд орж нас барах тохиолдол эмэгтэйчүүдийнхээс даруй тав дахин их байдгаас гадна 15-44 насны эрэгтэйчүүдийн дунд амиа хорлох үзэгдэл эмэгтэйчүүдээс 7 дахин их байна.” (АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010, 27);

- Эрэгтэйчүүд дэд бүтэц, барилга, уул уурхай, хүнд үйлдвэр, зам, тээвэр зэрэг хүнд хөдөлмөр шаардсан салбаруудад түлхүү ажилладаг нь харьцангуй залуу насандаа хөдөлмөрийн чадвараа алдах, эмэгтэйчүүдээс богино наслах, мэргэжлээс шалтгаалах өвчинд нэрвэгдэх шалтгаан болдог байна (ММСС 2009).

Насны бүлэг тус бүрээр нас баралтын үндсэн шалтгааныг ангилан харуулвал 20-44 хүртэлх насны эрэгтэйчүүдийн 12.52 хувь нь гэмтэл болон гадны нөлөөгөөр бий болсон өвчлөлийн улмаас нас барсан байна. Эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад (10,000 хүн тутамд), эрэгтэйчүүдийн дунд амиа хорлох үзэгдэл 5.5 дахин, хүчирхийлэл 3.6 дахин, зам тээврийн осолд өртөх тохиолдол 3.4 дахин өндөр байна (ЭМЯ 2010).

График 6 Гэмтэл, гадны шалтгаан нөлөө болон бусад шалтгаанаар хордох,

10.000 хүн ам тутам, 2010



Эх сурвалж: Эрүүл мэндийн яам, Эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүд, 2010

Халдварт өвчин ба бэлгийн замаар дамжих өвчлөлүүд

Сүүлийн жилүүдэд Монгол улсын хүн амын дунд халдварт өвчлөлийн тоо буурсан үзүүлэлттэй байна. (ДЭМБ 2013). Хэдий тийм боловч, сүрьегийн өвчлөл анхаарал татсан асуудал хэвээр байна. 1990-2006 оны хооронд сүрьегээр өвчлөгсдийн тоо 100,000 хүн ам тутамд 79 байснаас 185 болж нэмэгдсэн байна (АХБ 2008, 5). Сүрьеэ өвчний тархалт Монгол улсад хот суурин газар амьдардаг, ядуу, гэр оронгүй, ажилгүй иргэдийн дунд хамгийн их байдаг ажээ (Эрүүл мэндийн яам 2008).

Эрүүл мэндийн хүрээнд анхаарал татаж байгаа бас нэг асуудал бол бэлгийн замаар дамжих халдварын (БЗДХ) тоо улам нэмэгдэж байгаа явдал бөгөөд тэр дундаа залуучууд, нийгмийн эмзэг бүлгийнхний дунд их байгаа юм. Хөдөөгийн иргэдийн дунд нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн мэдлэг, энэ төрлийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах боломж, бололцоо хязгаарлагдмал байна. ХДХВ-ийн тархалт харьцангуй бага байгаа ч 2008 оны байдлаар БЗДХ-ын тархалт тасралтгүй нэмэгдэж нийт халдварт өвчний 40 хувийг эзэлж байлаа. 2004-2008 оны хооронд тэмбүү болон төрөлхийн тэмбүү өвчний тархалт даруй хоёр дахин нэмэгдсэн байна (ЭМЯ, ЭМҮҮТ 2007, АХБ, ШХА-ийн тайланд эш татсанаар 2010, 27). Энэ нөхцөл байдал IRIM судалгааны

хүрээлэнгээс явуулсан “Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн судалгаа”-ны явцад ч ажиглагдсан бөгөөд (АХБ, IRIM 2012; АХБ болон IRIM 2013; ба НҮБХАС, IRIM 2013) эрэгтэйчүүд, залуучууд байнгын хөдөлгөөнтэй байж, хөдөө орон нутагт зорчиж ажилладаг нь БЗДХ тархах эрдсэлт хүчин зүйл болж байна. Судалгааны мэдээллийг хүйсээр задлахад, судалгаанд хамрагдсан эрэгтэйчүүдийн БЗДХ-ын тархалтаас сэргийлэх мэдлэг, дадал эмэгтэйчүүдийнхээс бага байгаа нь ажиглагдсан байна. (НҮБХАС, IRIM 2013). ЭМЯ-ны мэдээгээр 15-34 насны эрэгтэйчүүдийн дунд халдварт өвчний тархалт, өвчлөл мөн насны эмэгтэйчүүдээс хоёр дахин их байна гэсэн мэдээлэл байна. Хэдий тийм боловч, амбулториор үзүүлж, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ авч буй эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдээс 2.3 дахин бага байна (ЭМЯ 2014).

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд

2013 оны эцсийн байдлаар Монгол улсад нийт 96,300 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байна гэсэн тоо байдаг. Энэ нь 2012 оны дүнтэй харьцуулахад 4.4 хувь буюу 4062 хүнээр нэмэгдсэн үзүүлэлт юм. Үүнээс эмэгтэйчүүд 43.6 хувь, хүүхдүүд 11.3 хувь буюу 10,900 байна (ҮСХ 2013). Статистик мэдээллээс харахад нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 35.5 хувь нь төрөлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй, үлдсэн нь гадны нөлөөллөөс үүдсэн буюу мэргэжлээс шалтгаалсан, үйлдвэрийн болон ахуйн ослын улмаас хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон иргэд байна. Осол, гэмтлээс үүдэн хөгжлийн бэрхшээлтэй болж байгаагийн нэг чухал хүчин зүйл бол хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны стандартыг баримталдаггүйтэй холбоотой. Барилга гэх мэт осол, гэмтэлд өртөх эрсдэл өндөртэй салбаруудад эрэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журмыг дагаж мөрдөөгүйн улмаас зөвхөн 2013 онд хэд хэдэн хүн амь насаа алдсан билээ.

Монгол улсын эрүүл мэндийн салбарт тулгарч буй бас нэг асуудал бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ хангалтгүй байгаа явдал юм. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд чөлөөтэй зорчих, нэвтрэх бүтэц бүхий зам харилцаа, дэд бүтэц байхгүй байгаатай холбоотой бөгөөд шууд бус байдлаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт явагдаж байгаагийн баримт юм (ЖҮХ, НҮБХАС, Иргэдийн Аллианс төв 2008). Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, тэр дундаа эмэгтэйчүүд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ авахад бусдаас илүү хүндрэл, бэрхшээлтэй нүүр тулдагаас гадна эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын зүгээс нөхөрсөг бус, үл дэмжсэн байдлаар харьцдаг зэрэг хүндрэл учирдаг тухай чанарын судалгаа буюу зорилтот бүлгийн ярилцлагад хамрагдагсад ярьж байлаа (ЗБЯ, Б. Цолмон 2013).

Жирийн, эрүүл хүнтэй харьцуулахад хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн нийгмийн амьдрал маш хязгаарлагдмал байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн амьдралыг дэмжих, эмэгтэй хүний тусгай хэрэгцээ, шаардлагыг анхаарч үздэг институт, байгууллага нийгмийн аль ч салбарт байдаггүй билээ (ЗХЖТ 2010). Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ болон эрүүл мэндийн боловсрол авах эрхийг үл ойшоосон нөхцөл байдал үүсэхэд хүргэж байна.

Ухуулга сурталчилгаа, эрүүл мэндийн боловсрол

Дээр дурдсаны нэгэн адилаар амьдралын хэв маягтай холбоотой өвчлөл, нас баралтын хувь өндөр байгаа нь урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн боловсролыг түлхүү олгох шаардлага байгааг илтгэн харуулж байна (АХБ 2008, 5). Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн байдал сул байгаагийн үндсэн шалтгаануудын нэг бол тэдний халдварт болон халдварт бус өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэхийн ач тусын талаарх мэдлэг, мэдээлэл дутмаг байгаа явдал юм. Энэ нь эрэгтэйчүүдийн зан үйл, дадал хандлагыг яаралтай өөрчлөх шаардлага байгааг харуулж байна. Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудал ийнхүү анхаарал татсан асуудал болсон тул Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн 13.1-р зүйл “Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авна” хэмээн зааснаас гадна, ЭМЯ-ны зүгээс 2014-2018 оны хооронд хэрэгжүүлэх Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн стратегийг боловсруулж, 2014 онд соёрхон баталсан байна.

Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудалд тусгайлан анхаарч, тэдний эрүүл мэндийн мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилгоор зүрх судасны өвчлөлийн тэргүүлэх шалтгаан болох эрсдэлт хүчин зүйл, амьдралын хэв маяг, эдгээр төрлийн өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга барилын талаар жендэрийн мэдрэмжтэй сургалт, сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах нь зүйтэй (ММСС 2009). Энэхүү сургалт сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулахад нас, боловсролын байдал, ажлын байр болон оршин суугаа газар гэсэн таван үндсэн нөхцөл байдлыг харгалзан таван өөр хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх нь зүрх судасны өвчлөлтэй холбоотой эрсдэлт зан үйл, дадал хандлагыг өөрчлөхөд дэмжлэг үзүүлэх юм. Тиймээс эрэгтэйчүүдэд чиглэсэн тэдний онцлог, сонирхолд тохирсон утга, агуулга бүхий санаа, мессежийг багтаасан кампанит ажил, телевизийн сурталчилгаа цацах ажлыг МСС-гийн Эрүүл мэндийн төслийн хүрээнд хийж гүйцэтгэсэн байна. Эрэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг газруудад тэдний ажлын байран дээр нь очиж сургалт, сурталчилгааны ажил зохион байгуулах нь илүү үр дүнтэй байсан юм.

3.5. Хэвлэл мэдээлэл ба жендэрийн мэдрэмжтэй сэтгүүл зүй

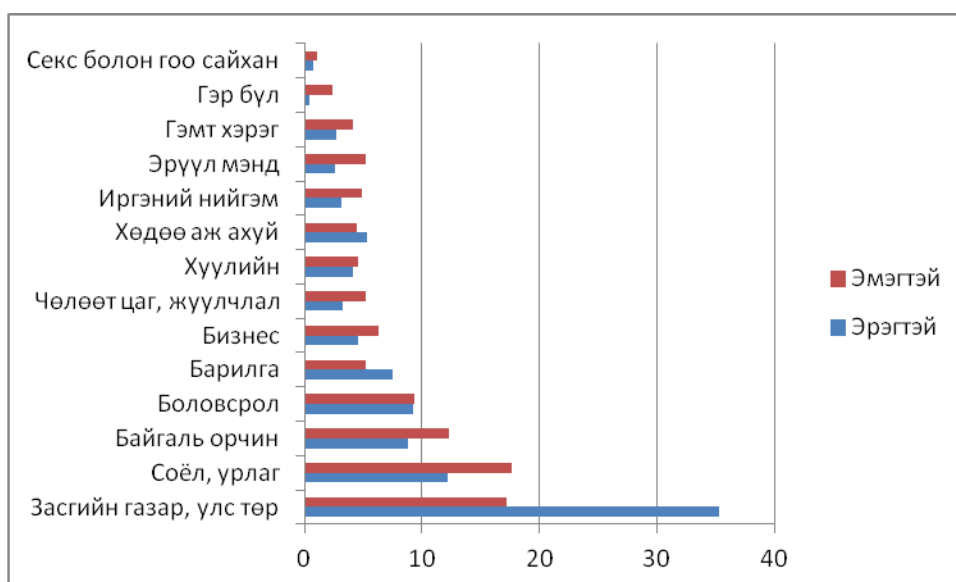
Олон нийтийн радио, телевизийн тухай хуулийн 8.2.7-р хэсэгт олон нийтийн радио, телевизийн хөтөлбөрийн бодлого нь: “үндэстний цөөнх, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг нийгмийн бүлэг, давхаргын болон олон нийтийн эрэлт хэрэгцээг тэнцвэртэй хангахыг эрмэлзэх” гэж заасан байдаг. Харамсалтай нь сэтгүүлчдийн гаргадаг ёс зүйн хамгийн түгээмэл алдаа бол санаатай болон санамсаргүй байдлаар эмэгтэйчүүдийг доролмжилсон үг хэллэг хэрэглэх явдал юм. Чанарын судалгаанд оролцогчдийн зүгээс өгсөн зарим хариултаас дурдвал: “*Эр муу ч эмийн дээр*”, “*Тэр эмэгтэй хүн шиг зан гаргадаг*”, “*Эмэгтэй хүний үс нь урт, ухаан нь богино байдаг*”(IRIM 2010) зэрэг үг хэллэгийг дурдаж болно.

2009 онд IRIM судалгааны хүрээлэнгээс өдөр тутмын гурван сонин, таван сэтгүүл, гурван телевизийг хамруулан 2 сарын хугацаанд агуулгын дүн шинжилгээ хийхэд

жендэрийн үүрэг, оролцоог телевиз, сонин хэвлэлээр хэрхэн дүрслэн харуулдаг талаар сонирхолтой дүр зураг гарсан юм. Энэхүү дүн шинжилгээгээр хэвлэл, мэдээллийн байгууллагууд эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хэрхэн дүрслэн харуулж, хэрхэн ялгавартай байдлаар төлөөлүүлж байгааг нягтлан шалгасан байна.

Судалгааны явцад телевиз, сонин, сэтгүүлүүд амралт, чөлөөт цаг, соёлын холбогдолтой сэдвээр нэвтрүүлэг, нийтлэл бэлтгэхдээ эмэгтэйчүүдээр түлхүү төлөөллүүлж, харин улс төр, эдийн засаг, хууль эрх зүй, спорт зэрэг сэдвийг эрэгтэйчүүдээр төлөөлүүлэх нь элбэг байгаа нь ажиглагдсан бөгөөд энэ нь олон нийтийн дунд жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг улам түгээн дэлгэрүүлсэн үйлдэл юм.

График 7 Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр төрөл бүрийн салбарыг эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг төлөөлүүлж байгаа давтамж, мэдээллийн хэрэгслийн төрлөөр



Монгол улсад эрэгтэй хүнийг хүндлэх уламжлалт үзэл дээрх хандлагад голлох нөлөө үзүүлдэг. Эрэгтэй хүний талаарх монголчуудын уламжлалт, патриархат ёсны үнэлэмж ба өнөөгийн сонин сэтгүүл дээр гарч буй эрэгтэй хүний дүр төрх хоорондоо тохирдог (IRIM, ЖҮХ 2009).

“Өөрчлөлтийн төлөөх залуу эмэгтэйчүүд” ТББ-ын зохицуулагчийн хэлснийг энд онцолъё: “Манай хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр эмэгтэйчүүдийг ихэнх тохиолдолд секс объект байдлаар дүрслэн харуулдаг. Мөн түүнчлэн нийгмийн дунд болон УИХ-ын цөөн хэдэн гишүүн дунд эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрх мэдэл, хэлэлцээ хийх чадварийг дэмжихийн эсрэг үзэл хандлага байсаар байгаа нь уламжлалт соёл, нийгэмд тогтсон ойлголт, хандлагатай холбоотой. Цаашилаад Монгол улсад уламжлалт, патриархат ёсны үнэлэмж, хандлага, дадал улам нэмэгдэж байгаа нь охид, залуу эмэгтэйчүүдийг эмзэг нөхцөл байдал руу түлхэж, улмаар нийгэмд жендэрийн тэгш бус байдал үүсэхэд хүргэж байна.” Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг байнга давтан хэрэглэх нь (жишээ нь эмэгтэй хүн бол гэр бүлийн асран хамгаалагч, эсвэл секс объект байдлаар дүрслэн харуулах) бодит байдлын талаарх ард олны ойлголт, хандлагад нөлөөлнө. Эдгээр хэвшмэл ойлголтыг байнга хэрэглэх нь нийгмийн сэтгэл зүйд нөлөөлж, эмэгтэй хүнээс

юу хүлээж болох вэ, эмэгтэй хүн юу хийж чадах вэ гэдгийг үл ойлгодог, сэтгэлгээний түгжрэлд оруулахаас гадна хамгийн аюултай нь эмэгтэйчүүд өөрөө өөрөөсөө юу хүлээж, өөрийнхөө юу хийж чаддаг вэ гэдгийг мэдэхээ болих нөхцөлд хүргэх магадлалтай (НҮБ-ын БШУБ 2009).

Ёогяакартагийн зарчмуудад дурдсаны дагуу иргэдийн эрхийг хамгаалж, үл алагчлах зорилгоор “улс орон бүр холбогдох арга хэмжээг авах ёстой бөгөөд үүнд боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаа, хөтөлбөр зэрэг багтахаас гадна аливаа төрлийн бэлгийн чиг хандлага ба хүйсийн баримжааг чөлөөтэй илэрхийлсэн иргэдийг алагчлах, шүүмжлэх, аль нэг хүйсийн баримжааг илүүд үзэх зэрэг зан үйл, үзэл хандлагыг арилгахын төлөө холбогдох бүх арга хэмжээг авна. Боловсролын систем болон сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт жендэрийн тэнцвэрийг хангахуйц мэдлэг, мэдээлэл оруулж нэгтгэсэнээр хүүхдүүд үнэн зөв мэдлэг, мэдээлэлтэй болохоос гадна нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголтыг халах, өөрчлөх боломж бүрдэх юм. Жендэрийн хэвшмэл ойлголтуудыг нийгмийн сэтгэл зүйгээс арилгахад хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл чухал үүрэг гүйцэтгэж чадна.

4. ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ БА МОНГОЛ УЛС

Монгол улс нийгэм, эдийн засгийн салбарт томоохон шилжилтийг хийсэн он жилүүдэд нийгмийн олон салбарт “санамсаргүй” байдлаар тэнцвэрт бус нөхцөл байдал үүсч, улмаар энэхүү тэнцвэрт бус байдал нь хүний наймаа, (жишээ нь охид, эмэгтэйчүүдийн бэлгийн мөлжлөг, хөдөлмөрийн мөлжлөг, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх), гэр бүлийн хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, биеэ үнэлэх гэх мэт жендэрт суурилсан хүчирхийллийн¹⁹ олон хэлбэрийг бий болгожээ (АХБ, ШХА, ЖҮХ2010). Хүн амаа өсгөх бодлого барьж байгаа Монгол улсын залуу охид, эмэгтэйчүүдийн хувьд тэд бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн эрхтэй холбоотой олон сорилт, бэрхшээлтэй нүүр тулж байна. Тэр дундаа тэд бэлгийн хүчирхийллийн хохирогч болж байна, “болзоонд явах үедээ хүчирхийлэлд өртөх”²⁰ эсвэл ойр дотны, хамаатан садангийн хүний зүгээс бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх, сургууль болон ажлын байрандаа бэлгийн дарамтанд өртөж, олон нийтийн газар мөн дарамтлуулах зэрэг олон бэрхшээлтэй нүүр тулдаг (МОНФЕМНЕТ 2013). Нэг талаас бие махбодийн хувьд хүч дорой байдал, нөгөө талаас тэдний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах институц байхгүй учир залуу охид, эмэгтэйчүүдийн хувьд бэлгийн мөлжлөгт өртөх, биеэ үнэлэх, порно кино, бизнест ашиглагдах эрсдэл хамгийн өндөр байна.

Жендэрт суурилсан хүчирхийллийг төгсгөл болгоход цогц бодлого боловсруулж, шинэчлэл явуулах шаардлагатай. Түүнээс гадна хууль сахиулагч байгууллагуудын (эрэгтэйчүүд давамгайл ажилладаг) ажилтнуудыг холбогдох хуулийг үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх, мөрдүүлэхэд шаардагдах мэдлэг, мэдээллээр хангах, сургах шаардлага байна (НҮБХАС 2013). Монгол улс жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа төрлийг устгах, түүнээс урьдчилан сэргийлэхэд шаардлагатай хууль эрх зүйн орчныг сайн бүрдүүлж чадсан ч хүний наймаа, гэр бүлийн хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамт зэрэг асуудлууд анхаарал татсан хэвээр байна.

4.1. Хүн худалдаалах гэмт хэрэг: Өнөөгийн нөхцөл байдал

Монгол улс нь бэлгийн болон хөдөлмөрийн мөлжлөгийн зорилгоор эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдийг гаргагч, дамжуулагч орон бөгөөд мөн хүлээн авагч улс юм. Монгол эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдийг Хятад, Малайз, Филиппин, Макао, болон Сингапурт албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн, биеийг үнэлүүлсэн тохиолдол гарчээ. Монгол эрэгтэйчүүдийг Турк, Казахстан, Чех улсуудад албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдол байна. Охид, эмэгтэйчүүдийг Макао, Гонконг болон Өмнөд Солонгост хүчээр биеийг нь үнэлүүлсэн байна. Монгол эмэгтэйчүүдийг, тухайлбал зарим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд Өмнөд Солонгос, болон Хятад эрчүүдтэй ихэвчлэн зуучлалаар дамжуулан гэр бүл болсных нь дараа боолчилж, хүчээр биеийг нь

¹⁹ ЖТБТХ-д зааснаар “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” гэдэг жендэрээс үүдэлтэйгээр бусад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхгүйг хэлнэ.

²⁰ Болзоонд хамт явсан хэн нэгний зүгээс хүчирхийлэлд өртөх хэлбэр

үнэлүүлсэн тохиолдол байв. Монгол хохиргочдыг гол төлөв Хятадаас эх оронд нь буцаан авчирсан байна. Зүүн хойд азийн хүлээн авагч улсуудад Хятад болон Оросоос хүчээр биеийг үнэлүүлэх, албадан хөдөлмөрлүүлэх зорилгоор Монгол улсаар дамжин өнгөрүүлэх цэг болсон байна. Охид, эмэгтэйчүүдийг массажны газруудад хүчээр биеийг нь үнэлүүлж байгаа бөгөөд, зочид буудал, бар цэнгээний газрууд, караоке клубуудад охид бэлгийн мөлжлөгт өртөх эрсдэлтэй хэвээр байна (АНУ-ын Төрийн Департаментийн Тайлан 2013).

Бэлгийн мөлжлөгийн золиос, хохирогч болсон нийт охидын 95.6 хувь нь анх энэ хэргийн хохирогч болохдоо 16 настай байжээ (ОУХБ; Үндэсний Статистикийн Хороо 2010). Хэдий тийм боловч, бэлгийн мөлжлөгийн хохирогч хүүхдүүд өөрсдийгөө хүн худалдаалах гэмт хэргийн золиос болсон гэдгээ мэддэггүй байна. Ийм хүүхдүүдийн 80 орчим хувь нь гадаад улсад л ажиллаж байвал ямар ч цалин, хөлстэй ажлыг хийхэд бэлэн, ямар ч санал ирсэн хүлээн зөвшөөрдөг гэж хариулсан нь тэд улсын хил дамнасан хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болох эрсдэл маш өндөр байсныг илтгэж байна (ОУХБ; Үндэсний статистикийн хороо 2010).

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухайд зарим Монгол хүүхдүүдийг хүчээр гуйлга гуйлгуулж, хулгай хийлгэж, барилга, уурхай, үйлдвэрт албан бусаар хүчээр ажиллуулсан байна. Ямартай ч Монгол улсын засгийн газар хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохиргочдыг урт хугацаанд хамгаалахад шаардагдах төсвөөр хангаж чадахгүй хэвээр байна (АНУ-ын Төрийн Департаментийн Тайлан 2013).

Үндэсний хууль тогтоомж

Монгол улсын засгийн газраас Хүн хулгайлах, ялангуяа хүүхэд эмэгтэйчүүдийг бэлгийн мөлжлөгийн зорилгоор ашиглахаас хамгаалах Үндэсний Хөтөлбөр баталж 2006-2014 оны хооронд хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн нь ард иргэд энэ гэмт хэргийн золиос болохоос урьдчилан сэргийлэх, улмаар эцэг, эхчүүд, хүүхэд залуучуудын хохирогчийг хамгаалах, нөхөн сэргээх талаарх мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх хууль эрх зүйн чухал орчныг бүрдүүлсэн юм. Мөн түүнчлэн, 2012 оны 1 сарын 19 ний өдөр Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай Монгол улсын хууль батлагдан гарлаа. Хэдий тийм боловч 2013 оны хувьд Монгол улсын засгийн газрын зүгээс энэ гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр тодорхой ажлууд хийгдээгүй бөгөөд ард нийтийн энэ гэмт хэргийн талаарх мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх кампанит ажил гэх мэт арга хэмжээ ч зохиогдоогүй байна. АНУ-ын Төрийн Департаментаас гаргадаг Хүн худалдаалах гэмт хэргийн төлөв байдлын тайланд хийсэн үнэлгээгээр аймаг, дүүргийн удирдлагууд өөрсдийн орон нутгийн түвшинд иргэдийн мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн кампанит ажлыг хүүхэд, сургуулиуд болон ажил олгогч нарт зориулан зохион байгуулсан байна. Цаашлаад, МУЗГ хүний наймаатай тэмцэх асуудлын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн үндэсний хоёр хөтөлбөрөө хэрэгжүүлээгүй ба эдгээр хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх бүтэц, зохион байгуулалтын асуудлаа шийдвэрлээгүйн дээр эх үүсвэрээ бүрдүүлж чадаагүй байна. Мөн энэ хугацаанд төрөөс биеэ үнэлэх үйлчилгээний эрэлтийг бууруулах, мөн хүүхдийн секс

жуулчлалын асуудлыг шийдвэрлэх тал дээр бодитой арга хэмжээ аваагүй байна (АНУ-ын Төрийн Департамент 2013).

Монгол дахь гадаадын ажилчид

Хөдөлмөрийн мөлжлөгийн тухайд Монгол улсад уул уурхай, барилгын салбарт ажиллаж буй БНХАУ-ын иргэдийг визний хугацаа дууссан хэмээх шалтгааны улмаас албан хүчээр нутаг буцаах, улмаар тэдний хийсэн хөдөлмөрийн хөлсийг нөхөн олгоогүй гэх мэт үйлдлүүд одоо хэр үргэлжлэн гарсаар байгааг нотлох баримтууд харуулж байна. Улс орны эдийн засаг чадавхижиж, илүү хөрөнгөтэй болох тусам Филиппин зэрэг улсаас Монгол улсад ажиллуулахаар ямар нэг бичиг баримтгүй хүмүүсийг олноор ажиллуулах болсон нь мөн анхаарал татсан асуудал болж байна. Ойролцоогоор 2,500 - 5,000 хүнийг Хойд Солонгос улсаас авчран гэрээт ажилчнаар ажиллуулж байна. Хойд Солонгосын ажилчдын тухайд Харилцан Ойлголцлын санамж бичиг байгуулан авчирсан ч, ажил хөдөлмөрөө чөлөөтэй сонгох, чөлөөтэй зорчих эрхгүй байдаг бөгөөд Хойд Солонгосын засгийн газарт төлөгдөх мөнгөний багахан хэсгийг ажилчдад өгдөг байна (АНУ-ын Төрийн Департамент 2013). Статистикийн мэдээллээр 2013 оны 12 сарын байдлаар Монгол улсад нийт 101 орны 8,900 гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхэлж байгаа юм. Гэрээт ажилчдын хувьд, нийт гэрээгээр хөдөлмөр эрхлэгчдийн 32.1 хувийг хятад ажилчид, 24.0 хувийг Хойд Солонгосын ажилчид эзэлж байна (ҮСХ 2013).

Авч болох арга хэмжээ

Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй холбоотой асуудлаар Монгол улсын Засгийн газарт АНУ-ын Төрийн Департаментас дараах үндсэн чиглэлээр анхаарал хандуулж ажиллахыг зөвлөмж болгожээ. Үүнд: 2012 онд баталсан Хүний наймаатай тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, хүний наймаатай тэмцэх ажлыг зохицуулах төрийн бүтцийг бий болгох, мөн гадаад ажилчдыг хохироосон хөдөлмөр мөлжлөгийн хэргүүдийг мөрдөн шалгах, хянан шийдвэрлэх, шалгахад онцгой хүчин чармайлт гаргах, төрөөс зохих төсөв санхүүжилтийг олгох эсвэл олон улсын санхүүжилтийг эрэлхийлэх, төрийн албан хаагчдыг хүн худалдаалах гэмт хэрэг \ХХГХ\-ийн хохирогчийг таньж олох, хохирогч хамгааллын үйлчилгээнд шилжүүлэхэд чиглүүлэх журмыг албан ёсоор боловсруулах, хууль хяналтын байгууллагын албан хаагчид, шүүгчид мөн Засгийн газрын гишүүдийг хүний наймааны талаар болон 2012 онд батлагдсан шинэ хуулийг хэрхэн үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, үүнд дотоодын хүний наймааны болон хүүхдийн бие үнэлэх хэргүүдийг 113-р зүйлийн дагуу хэрхэн мөрдлөг болгон хянан шийдвэрлэх талаар сургалтад хамруулах, ХХГХ-тэй тэмцэх болон бэлгийн мөлжлөгийн эсрэг үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, ХХГХ-т өртсөний улмаас гэмт хэрэг үйлдсэн, хүний наймааны хохирогчдын эсрэг шүүх ажиллагаа явуулахаа зогсоох, Хойд Солонгосын ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах, сексийн худалдаа эрэлтийг багасгах, хүүхдийн секс аялалд бэлгийн мөлжлөгт өртсөн хүүхдийг хамгаалж, аюулгүй байдлыг нь хангах зэрэг ажлууд багтсан байна. Мөн түүнчлэн, ОУХБ-аас бэлгийн мөлжлөгт өртсөн хүүхэд, биеэ үнэлэгчдийн талаар

хийсэн судалгааны дүнгээр сексийн худалдааны гэмт хэрэг зөвхөн нийслэл хотод тархах бус хөдөө орон нутагт идэвхижих хандлагатай байна гэсэн дүн гарсан нь бусад эрсдэл өндөртэй бүс нутгуудыг сонгон авч судалгаа явуулах шаардлага байгааг харуулж байна. Мөн судалгаагаар Монгол улс хэдийгээр НҮБ-ийн Палермогийн протоколыг соёрхон баталсан улс боловч Монгол улсын үндэсний хууль тогтоомжууд энэхүү протоколд бүрэн нийцэхгүй хэвээр байгааг онцлон тэмдэглэжээ (ОУХБ, ҮСХ 2010).

4.2. Монгол дахь гэр бүлийн хүчирхийлэл ба тулгамдсан асуудлууд

Гэр бүлийн хүчирхийлэл Монгол эмэгтэйчүүдийн өмнө тулгарч буй хамгийн чухал асуудал болоод байна. 2010 онд Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төвөөс гаргасан тооцоогоор Монгол эмэгтэйчүүдийн гурван хүн тутмын нэг нь ямар нэг байдлаар гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч болж байсан бол 10 эмэгтэй тутмын нэг нь зодуулж байжээ. 2010-2011 оны хооронд гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн нийт 640 хохирогч ХЭҮТ-ийн хоргодох байранд байрласан байна. Эдгээрийн 50.3 хувь нь хүүхдүүд, 49.7 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан юм (Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв 2011). 2012 оны байдлаар, цагдаагийн газарт гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэргийн 386 тохиолдолд бүртгэгдсэн нь 2011 оныхоос 134 тохиолдол буюу 53.3 хувиар нэмэгдсэн үзүүлэлт юм. Нийт бүртгэгдсэн гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэргийн 72.5 хувь нь хот суурин газарт болсон бол үлдэх 27.5 хувь нь хөдөө, орон нутагт гарчээ. Цагдаагийн газарт бүртгэгдсэн гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэргийн нийт хохирогчдийн 84.0 хувь нь эмэгтэй байжээ. Цаг хугацаа өнгөрөх тусам гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлын цар хүрээ, хэмжээ улам өсөн нэмэгдэх хандлагатай байна. Зөвхөн 2014 оны 1 сард, гэр бүлийн хүчирхийллийн 73 тохиолдол бүртгэгдсэн нь 2013 оны 1 сартай харьцуулахад 44 тохиолдолд буюу 2.5 хувиар өссөн дүн гарчээ (Үндэсний статистикийн хороо 2014).

Цагдаагийн ерөнхий газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс хамтран 2012 онд хийсэн судалгааны дүнгээр эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж буй гэмт хэргийн тоо нэмэгдэх хандлага байна гэсэн дүгнэлт гарсан бөгөөд харин эдгээр гэмт хэргийн бүртгэлд бага хэмжээний ахиц гарсан гэсэн дүн гарчээ. Ямартай ч гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэрэг цагдаагийн газарт амжилттай бүртгэгдэж байгаа тохиолдол маш цөөн хэвээр байна. Гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэргийн хохирогчид гэр бүлийн дотоод асуудал гэсэн шалтгаанаар хэргийн талаар цагдаад мэдэгдэхээс эмээх, санаа зовох цааргалах нь элбэг. Мөн түүнчлэн, нийгэм, соёлын хэм хэмжээнээс хамаараад энэ төрлийн гэмт хэргийг цагдаад мэдэгдэх нь ховор байдаг (Фрийдом Хаус 2009). Тусламж хүсч, хоргодох байранд ирж буй гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдийн дийлэнх нь үнэхээр тэсэхийн аргагүй болсон, өөр ямар ч аргагүй болсон үедээ холбогдох байгууллагад ханддаг байна. Тиймээс тусламж авдаггүй, холбогдох байгууллагуудад бүртгэгдээгүй гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж буй эмэгтэйчүүдийн тоог хэмжих, тодорхойлох боломж үгүй.

Энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгааны тайлангуудаас харахад орлого багатай өрхийн эмэгтэйчүүд гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч болох нь их, гэр бүлийн

хүчирхийлэл үйлдэгдэхэд нөлөөлж буй гол хүчин зүйлүүдийн нэг бол архидаан согтуурах явдал гэж дүгнэсэн байна. НҮБ-ийн Эмэгтэйчүүдийн сангаас хийсэн нэгэн судалгаагаар, ахмад настай хүмүүс гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэхэд хүргэж буй үндсэн хүчин зүйлүүдийг ядуурал, ажилгүйдэл, архидаан согтуурахтай холбон тайлбарласан байна. Мөн түүнчлэн, судалгаанд хамрагдсан настай хүмүүс дунд гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгдэх гол нөхцөлийг эмэгтэйчүүд өөрсдөө бий болгодог, өөрсдөө өдөөн турхирдаг гэж үзэх хандлага байжээ. Харин судалгаанд хамрагдсан харьцангуй залуу хүмүүс, хүчирхийлэл үйлдэж буй эрэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин доогуур байх тусам хүч хэрэглэх хандлага нэмэгддэг гэж үзжээ (Л.Баярмаа ба Д.Аюурбунь 2009).

2012 оны статистик мэдээллээс харахад гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгчдийн дийлэнх нь 25-29 насны эрэгтэйчүүд байна. Тэдний дийлэнх нь тодорхой түвшинд боловсрол эзэмшсэн, тухайлбал 26.5 хувь нь дээд, 16 хувь нь дунд, 47.9 хувь нь бүрэн бус дунд боловсрол эзэмшсэн, харин 3.2 хувь нь техник мэргэжлийн боловсрол эзэмшсэн байжээ (Цагдаагийн ерөнхий газар 2012).

Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг хамгаалах, хүчирхийлэл үйлдэгчийн эрхийг хязгаарлах шүүхийн шийдвэр зэргийг гаргадаг ч бодит байдал дээр хэрэгжиж байгаа нь ховор байна. Ийнхүү энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажил сул байгаа, хууль эрх зүйн орчин, зохицуулалт хангалтгүй, хуулийн хэрэгжилт муу байгаа зэрэг нь гэр бүлийн хүчирхийлэл анхаарал татсан асуудал хэвээр байх нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Архи, согтууруулах ундаа байнга хэрэглэх нь гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгдэх нэг шалтгаан, нөхцөл болж байгаа бол ажилгүйдэл мөн нөлөөлж байна. Нийгэмд тогтсон жендэрийн хэвшмэл үзэл, ойлголтууд болох Монгол эр хүн бие, физиологийн хувьд “хүчтэй”, “хатуу” эмзэг бус байх ёстой гэсэн үзэл, ойлголтууд нь тухайн хүн архинд донтсон, ажилгүй удаан байснаас үүдэн уур уцаараа дарах, хянах чадваргүй, тусламж хэрэгтэй болсон үед тусламж хүсэхээс татгалзах шалтгаан болж байна. Бусад улс оронд ч гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч нь дийлэнх тохиолдолд хүүхэд, эмэгтэйчүүд байдаг ч бүх тохиолдолд тийм байдаггүй ажээ. Мэргэжлийн байгууллага, агентлаг, ТББ-ын хийсэн судалгаагаар гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөгч эрэгтэйчүүдийн тоо өндөр биш ч өртсөн тохиолдол байдаг, харин тэд хүчирхийлэлд өртсөн гэдгээ бусдад мэдэгдэхгүй байхыг илүүд үздэг гэсэн дүн гарчээ. Тиймээс Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төвд маш цөөн тооны эрэгтэй хохирогч тусламж хүсч ханддаг байна.

Манайд ханддаг эрэгтэйчүүдийн тоо маш цөөн. Тэд гэхдээ өмч хөрөнгө, эзэмших эрхтэй холбоотой асуудлаас илүүтэй сэтгэлзүйн асуудлаар дэмжлэг, туслалцаа авах сонирхолтой байдаг. Гэр бүлийн хүчирхийллийн эрэгтэй хохирогчдийн дийлэнх нь нас өндөр эрэгтэйчүүд байдаг. Тэдний хүүхдүүд, хүүхдийнх нь эхнэр, нөхөр, эгч ах зэрэг нь өмч хөрөнгийг нь түүнийг нас барахаас нь өмнө өөрийн нэр дээр авах зорилгоор хүчирхийлэл үйлдэх нь элбэг.

Экспертийн ярилцлага, хуульч, ХЭҮТ, А, 46 настай

Эх сурвалж: Монголын Мянганы Сорилтын Сан, 2013

Хэдийгээр Гэр бүлийн хүчирхийллийн эсрэг хууль 2004 онд батлагдсан боловч гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудал одоо ч давтагдан тохиолдсоор байгаа нь анхаарал татсан асуудал болоод байна. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай Монгол улсын хуулийн талаарх ард, нийтийн мэдлэг, мэдээлэл хомс, тэр дундаа төрийн албан хаагчдын дунд, тухайлбал шүүх, хууль сахиулах байгууллагын ажилтнууд, нийгмийн ажилтнууд болон эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн албан хаагчдын дунд энэ хуулийн талаарх мэдлэг хангалтгүй хэвээр байна (НҮБ 2008). Хууль батлагдан гарсан цагаас энэ хуулийн хэрэгжилтийг олон нийтэд түгээх тал дээр маш бага ажил хийгдсэн гэж НҮБХХ-ийн товхимолд дурджээ (Гэрэлмаа 2008). Хууль сахиулах байгууллагуудын албан хаагчид тус хуулийг хэрхэн хэрэгжүүлэх, гэр бүлийн хүчирхийлэл гэж юу болох талаар мэдлэг багатай байгаагийн дээр гэр бүлийн хүчирхийлэл нь гэмт хэрэг гэхээсээ илүү хувийн асуудал гэж үзэн, гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэгч этгээд согтууруулах ундаа хэрэглэснээс бусад тохиолдолд энэ төрлийн хэрэгт гол төлөв оролцдоггүй байна (НҮБ 2008). Хуулийн дагуу цагдаагийн албан хаагчийн зүгээс үзүүлэх ёстой тусламж гэж бараг байдаггүй, учир нь цагдаа нарт эх үүсвэр, мэдлэг мэдээлэл байхгүй байна (АНУ-ын Төрийн Департамент 2010). Хууль сахиулах байгууллагад ажиллагсдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байдаг, тэр дундаа цагдаагийн байгууллагад эмэгтэй хүн цөөн ажилладаг нь гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажилд сөргөөр нөлөөлж байгаа юм.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл бүхий орчинд амьдардаг эмэгтэйд гэр дотроо болон нийгмийн аль ч бүлэг, орчинд эрх мэдэл гэж байдаггүй. Мянганы сорилтын сангаас хийсэн чанарын судалгааны явцад өөрийн нэр дээр ямар нэг хашаа, байшин гэх мэт хөрөнгө эзэмшдэггүй эмэгтэйчүүд, өөрийн хашаа, байшинтай эмэгтэйчүүдээс илүү их хүчирхийлэлд өртдөг болох нь ажиглагджээ (Монголын мянганы сорилтын сан 2013). Учир нь хүчирхийлэл бүхий орчинд амьдардаг эмэгтэйчүүдэд эрх мэдэл гэж байдаггүй, хүчирхийлэл үйлдэгч тухайн эмэгтэйн бие махбодид хохирол учруулахаар түвшинд хүрвэл зугтах, холдох, очих газар байдаггүй ажээ. Дээрх судалгаагаар хуулийн дагуу өмч, хөрөнгө эзэмших эрхтэй байна гэдэг хүчирхийлэлд өртөгч эмэгтэйд гэр бүл, орчин тойрны хүмүүстэй зөвшилцөх, харилцан ярилцах эрх, давуу байдлыг олгодог бөгөөд ингэснээр хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлийг бууруулдаг гэсэн дүгнэлт гарчээ. Гэр бүлийн орлогын дийлэнхийг олдог байхаас илүүтэй өөрийн нэр дээр өмч, хөрөнгөтэй байх нь тухайн хүний гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдлийг бууруулдаг байна. Тиймээс эмэгтэйчүүд өөрийн нэр дээр хууль ёсны газар, үл хөдлөх хөрөнгөтэй байх, улмаар хуулийн дагуу өмчлөх эрхтэй болсон газраа охиддоо өвлүүлэн үлдээхийн ач холбогдлыг ойлгуулсан сургалт, сурталчилгааны ажлыг цаашид үргэлжлүүлэн зохион байгуулах шаардлагатай. Хэдийгээр хуулийн дагуу хүчирхийлэл үйлдэгч этгээдийн өмч хөрөнгийг 24 цагийн дотор битүүмжилж, хурааж авах ёстой гэсэн заалт байдаг ч энэ заалт жинхэнэ утгаараа огт хэрэгждэггүй байна.

Өнгөрөгч арваад жилийн хугацаанд гэр бүлийн хүчирхийллийн гэмт хэргийн гаралт огцом нэмэгдэж, хохирогчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байгаа нь гэр бүл салалтын тоо нэмэгдэх нэг шалтгаан болж байна. Ингэснээр өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоо

нэмэгдэхэд хүрэв. 2013 оны байдлаар улсын хэмжээнд нийт 81,700 ганц бие ээжүүд²¹ байгаа нь, өмнөх оныхоос 184 хүнээр буюу 0.2 хувиар нэмэгдсэн үзүүлэлт юм (ҮСХ 2013). Нэгэнт 2003 онд батлагдсан Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хууль хэрэгжихгүй, хүүхэд, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, настайчууд гэх мэт гэр бүлийн хүчирхийллийн улмаас хохирогчдийн янз бүрийн бүлгийн өмнө тулгараад байгаа асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүй байгаа нь тодорхой болсон учир Хууль зүйн яам, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам хамтран Гэр бүлийн хууль болон Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулиудад өөрчлөлт оруулж байна. Мөн түүнчлэн, анх удаа, дүүргийн цагдаагийн газрын харьяа, хүчирхийлэлд өртөгчдийн хоргодох байрыг улсаас санхүүжүүлэн ажиллуулж байна²².

4.3. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт анхаарал татсан асуудал болох нь

Бэлгийн дарамт гэдэг хүний аюулгүй байдалд заналхийлсэн үйлдэл мөн бөгөөд ажлын байранд тэгш бус байдал үүсэх нөхцөл, шалтгаан болдог. (ОУХБ 1958). Энэ асуудлыг нийгэм, хүн ард төдийлөн ойлгож, хүлээж авахгүй, бэлгийн дарамт бол хувь хүмүүс хоорондын асуудал гэж үздэг ч үнэн хэрэгтээ энэ бол нийгмийг бүхэлд нь хамарсан асуудал юм. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд тулгардаг хамгийн том бэрхшээл болох бэлгийн дарамт хэмээх үйлдлийн талаарх ард нийтийн ойлголт маш сул байгаа явдал юм. Хүмүүс бэлгийн дарамт гэдгийг бэлгийн хүчирхийлэл гэж ойлгодог (Л.Баярмаа ба Д.Аюурбунь 2009). Харин Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд бэлгийн дарамт хэмээх ойлголтыг дараах байдлаар томъёолсон байдаг (Заалт 4.1.7.) :

“бэлгийн дарамт гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсвэл 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 хэлнэ.”

Бэлгийн дарамтын тархалт, хэмжээ, үр дагаврын талаар маш цөөн судалгаа хийгдсэн байдаг. Хамгийн сүүлд 2010 онд Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас хийсэн судалгаагаар нийт оролцогчдийн 86.3 хувь нь ажлын байран дээр бэлгийн дарамт байдаг гэдгийг анзаарсан гэж хариулжээ (ЗХЖТ 2012). Ажил гүйцэтгэх явцад ялангуяа өндөр, дээд албан тушаалтны зүгээс бэлгийн дарамт үзүүлэх тохиолдол байдаг гэдгийг мэддэг боловч энэ асуудал зөвхөн найз нөхөд, гэр бүл, хамаатан садны хэмжээнд яригдаад өнгөрдөг, олны анхаарлыг татдаггүй байна. Ийнхүү далд, нуугдмал байдалд байсаар бэлгийн дарамтын тархалт улам нэмэгдэж, түүний хамрах хүрээ, үзүүлэх сөрөг нөлөө, үр дагаврыг судлах, хэмжихэд хүндрэлтэй болдог (ЭМЯ, ДЭМБ, Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв 2007). Ажлын байрны бэлгийн дарамтанд орсон хохирогчид нь чимээгүй, далд байдлаар энэ хэргийн хохирогч байсаар байдаг, учир нь тэд ажлаа алдах, нэр төрөө сэвтүүлэхээс эмээх зэрэг шалтгааны улмаас чимээгүй өнгөрдөг байна. Олон улсын туршлагаас харахад зам, барилга, зэвсэгт хүчин, цагдаа

²¹Энэ тооцоонд гэрлэлтийн баталгаагүй эсвэл албан ёсоор салаагүй иргэдийн тоо ороогүй байх магадлалтай гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

²²ХЗЯ-ны бэлтгэсэн телевизийн нэвтрүүлгээс эш татав. 2014 оны 3 сарын 17

болон боловсролын салбарт ажлын байрны бэлгийн дарамт үйлдэгдэх магадлал өндөр байдаг ажээ. Энэ эрсдэл Монгол улсад ч мөн байсаар байна.

Монгол улсад анх удаа, Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуульд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг цогц байдлаар тусгаж, хуульчилж чадсан юм (энэ асуудлыг Эрүүгийн хуулийн холбогдох заалтаар маш ерөнхий байдлаар гэхдээ хангалтгүй түвшинд шийдвэрлэж ирсэн). Одоо мөрдөгдөж буй хуулиар ажил олгогчийн зүгээс ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх заалт оруулснаас гадна ажилтны эрх, үүргийг тодорхой зааж өгсөн байна (11.4-11.5-р заалтууд). Хуулийн заалтаар, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хуулийг үл сахин, зөрчсөн гэх гомдол саналыг Хүний эрхийн үндэсний комисст гаргаж болно (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль, 2011). Дунд хугацааны стратегийн Зорилт 5-ийн хүрээнд авч хэрэгжүүлэх үндсэн үйл ажиллагааны нэг бол (5.1.13) *“хуулийн хэрэгжилтийг хангах, байгуулагын дотоод дүрэм, журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, устгах, энэ чиглэлээр гомдол ирсэн нөхцөлд хэрхэн шийдвэрлэх талаар холбогдох зохицуулалтыг оруулсан эсэхийг хянах” явдал юм.* Энэхүү үйл ажиллагааны хүрээнд 2016 он гэхэд байгуулагын дотоод бодлого, журамд дээрх зохицуулалт бүрэн багтсан байна (ЖҮХ, НҮБХАС 2013). Юутай ч бэлгийн дарамтад өртөгч эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь энэ талаар холбогдох байгууллагад мэдээлдэггүй, чимээгүй өнгөрөх хандлагатай тул ард иргэдэд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаар мэдлэг, мэдээлэл түгээх зайлшгүй шаардлага байна.

Дээр дурдсанаар, бэлгийн дарамт боловсролын салбарт үйлдэгдэх магадлал илүү өндөр байдаг. Гэхдээ ажлын байрны бэлгийн дарамттай харьцуулахад энэ чиглэлээр төдийлөн судалгаа хийгдээгүй байна. Иргэдийн Аллианс Төв болон Лектор төвийн хамтарсан судалгаагаар их сургууль, коллеж, дунд сургуулийн эмэгтэй сурагчид бэлгийн дарамтад их хэмжээгээр өртдөг гэсэн дүн гарчээ (Л.Баярмаа б Д.Аюурбунь 2009). Асуулгын хуудсаар судалгаанд оролцсон нийт оролцогчдийн 42 хувь нь “бэлгийн дарамтад өртсөн хүний талаар мэднэ” гэж хариулсан бол тэдний 75 хувь нь ямар нэг байдлаар бэлгийн дарамтад өртөж байсан гэж хариулжээ. Судалгаагаар их сургуулийн эмэгтэй оюутнуудын дийлэнх нь бэлгийн дарамтад өртөж байсан гэсэн дүгнэлт гарчээ. Тиймээс судлаачдын зүгээс дунд сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх талаар хичээл оруулах, бүх нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ард иргэдэд энэ чиглэлээр мэдлэг, мэдээлэл хүргэхийг зөвлөмж болгожээ. Мөн түүнчлэн, бэлгийн дарамтад өртсөн, энэ үйлдлийн хохирогч болсон хүмүүст сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ хангалтгүй хэвээр байна (Л.Баярмаа ба Д.Аюурбунь 2009).

5. МОНГОЛ УЛСАД ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА ЯВУУЛЖ БУЙ ОУ-ЫН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ХУРААНГУЙ

Энэ хэсэгт Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж буй олон улсын хөгжлийн байгууллага, агентлагууд бодлого, хөтөлбөртөө жендэрийн асуудалд хэрхэн анхаарч, үйл ажиллагаандаа тусган ажиллаж байгаа талаарх товч мэдээлэл орсон болно.

Швейцарын Хөгжлийн Агентлаг

Швейцарийн хөгжлийн агентлаг 2013-2016 оны хооронд Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн тэгш, тогтвортой хөгжилд хувь нэмрээ оруулах зорилго бүхий стратеги боловсруулан ажиллаж байна. Тус байгууллага энэ хугацаанд Хөдөө аж ахуй болон Хүнсний Аюулгүй байдал, Мэргэжлийн боловсрол, сургалт, захиргааны /төрийн/ шинэтгэл, орон нутгийн засаглал ба иргэдийн оролцоо гэсэн харилцан уялдаатай гурван үндсэн чиглэлд үйл ажиллагаагаа хандуулж ажиллах юм. ШХА жендэрийн эдгээр салбаруудад хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрийн үйл ажиллагаанд тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэхдээ жендэрийн тэгш байдал хэмээх ойлголтыг бүх салбарыг хамарсан нийтлэг сэдэв байхаар тодорхойлсон байна. Стратегийн баримт бичгийн хавсралт болох Үр дүнгийн хүснэгтэд заасны дагуу ШХА-ийн хөтөлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх үндсэн чиглэл тус бүрт жендэрийн тэгш байдлын элементийг нэгтгэн оруулсан байна (тухайлбал, зах зээлийн тэгш, оролцоо бүхий хөгжлийг дэмжих, МБС-уудад хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд суурилсан, ур чадвар олгох сонгогдсон мэргэжлүүдээр туршилт сургалт зохион байгуулж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг тэгш хамруулах).

Швейцарийн менежментийн бүтэц, зохион байгуулалтын хуваарилалтын үр дүнгийн үзүүлэлтэд хүйсээр ангилсан мэдээлэл оруулах нь гүйцэтгэх ёстой ажлын нэг хэсэг байдаг. (жишээлбэл, тариаланчдын орлогод гарч буй өөрчлөлт: эмэгтэй/эрэгтэй; МБС-ийг төгсөж буй оюутнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь: эмэгтэй/эрэгтэй гэх мэт). Үүний зэрэгцээ, Бичил уурхайн тогтвортой хөгжил төслийн хүрээнд үйл ажиллагаа бүрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусган ажилласан бөгөөд тухайлбал эмэгтэйчүүд ба бичил уурхайн тогтвортой хөгжил хоорондын уялдаа холбоог тодорхойлж, үүнд жендэрийн үүрэг, жендэрийн харилцаа ямар нөлөө үзүүлэх, үүнд эмэгтэйчүүдийн оролцоо чухал байр суурь эзэлнэ гэдгийг онцгойлон таниулах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн юм. ШХА-аас өнгөрөгч таван жилийн хугацаанд жендэрийн сэдвээр хийж гүйцэтгэсэн судалгаа, шинжилгээний ажлын тухайд дараах материалуудыг дурдаж болно: Улс орны жендэрийн үнэлгээ, АХБ, ШХА, Жендэрийн Үндэсний Хороо, 2010 он; Пүрэвжав, Болормаа, "Бичил уурхай: Жендэр, Тогтвортой амьжиргаа ба Монгол улс" 2010; "Монгол дахь бичил уурхай дахь жендэрийн үнэлгээ", Азийн Сан, ШХА, 2014 оны 2 сар.

Дэлхийн Банк

Дэлхийн Банк нь НҮБ-ын Жендэрийн сэдэвчилсэн багийн гишүүн юм. НҮБХХ, НҮБХҮС, НҮБХАС зэрэг байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрх мэдэл, төлөөлөл, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр боловсруулж, үйл ажиллагаагаа явуулдаг бол Дэлхийн Банк нь жендэрийн чиг баримжаатай (хөдөлмөрийн хязгаарлалт, тэтгэвэрийн шинэчлэл гэх мэт) эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих чиглэлээр түлхүү ажилладаг байгууллага юм. Дэлхийн банкнаас 2011 онд гаргасан Улс орны гүйцэтгэлийн тайланд гүйцэтгэл сайжруулах чиглэлээр хэд хэдэн зөвлөмж боловсруулан гаргасан байна (Дэлхийн Банк 2013). Энэхүү баримт бичигт дурдсан үндсэн үр дүнгүүдийг хураангуйлбал, Дэлхийн Банкны зүгээс уул уурхай, хөдөөгийн амьжиргаа, хот суурин газрын дэд бүтэц, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн үзэл баримтлалыг төсөл хөтөлбөрийнхөө үйл ажиллагаанд тусгах, нөлөөлөх боломж илүү байна.

Дэлхийн Банкны зүгээс жендэрийн чиглэлээр тусгайлан аналитик судалгаа явуулсан (эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн зах зээл гэх мэт) бөгөөд тодорхой төслүүдийн үйл ажиллагаа ба эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх нөлөөг системтэйгээр хэрхэн хянах (хууль, шүүхийн байгууллагад хандах боломж, бололцоо, Тогтвортой амьжиргаа төслийн бичил санхүүгийн бүрэлдэхүүн хэсэг) чиглэлээр ажлууд хийсэн байна. Гүйцэтгэлийн тайлангийн үр дүнтэй холбоотойгоор, Дэлхийн Банк хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн төслийн агуулга, үзэл санааг томъёолох эхний шатанд боломжтой бүх үйл ажиллагаанд нь жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгахад анхаарч ажиллах, хэрэгжилтийн шатанд үр дүнг хянах, мониторинг хийх талаар тусгайлан анхаарах хэрэгтэй юм (Дэлхийн Банк 2013).

Азийн Хөгжлийн Банк

АХБ-ны хөгжлийн туслалцааны стратеги нь хоёр тулгуурт бодлого, үзэл баримтлалд суурилсан байдаг бөгөөд энэхүү хоёр тулгуур баганы аль аль нь өргөн хүрээг хамарсан, тогтвортой, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэгдсэн үйл ажиллагаа байдаг. (i) Өрсөлдөөнтэй хэрнээ тогтвортой, бүс нутгийн хувьд нэгдмэл өсөлтийг бий болгох (ii) бүх нийтэд хүртээмжтэй нийгмийн хөгжил. Азийн Хөгжлийн Банкны Улс орны түншлэлийн стратегид тусгасны (2012-2016) дагуу, АХБ-ны хувьд нийгмийн хөгжил дэвшил, өөрчлөлт шинэчлэлийг авчрах, хөгжил өөрчлөлтийг чиглүүлэгч, хөдөлгөгч хүч бол жендэрийн тэгш байдал юм. Жендэрийн тэгш байдлыг бий болгоход чиглэсэн АХБ-ны үйл ажиллагаа, дэмжлэг туслалцаа нь дараах чиглэлээр хэрэгжих бүх үйл ажиллагаатай уялдан хэрэгжинэ: (i) эмэгтэй, эрэгтэй, охид хөвгүүдэд тэгш чадавхи, ур чадвар олгох; (ii) эх үүсвэр, боломж бололцоонд хүрэх гарцыг хүн бүрт тэгш хүртээх (iii) жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн бодлого боловсруулах, (iv) шийдвэр гаргалт болон эрх үүргийн хуваарилалтад жендэрийн тэгш байдлыг хангах зэрэг багтана. Цаашлаад АХБ-ны санхүүжилтээр хэрэгжих төслүүдэд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаснаар үйлчилгээний хүртээмжтэй байдал ба жендэр, төслийн загвар боловсруулах, хэрэгжүүлэх шатанд иргэний нийгмийг оролцуулах, салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулж, хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлтөд ашиглах ажлыг дэмжих

гэх мэт анхаарал татсан жендэрийн асуудлуудыг шийдвэрлэхэд чухал ач холбогдолтой (АХБ, 2012 оны 3 сар). Хэдий тийм боловч, Монгол улстай хамтран хэрэгжүүлэх түншлэлийн стратегид жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах ажил төдийлөн хийгдэж чадаагүй нь хамтран ажиллах салбарын холбогдох статистик мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргах боломжгүй байдалтай холбоотой байжээ.

“Жендэр ба Хөгжил - үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2008–2012), 2011 оны Гүйцэтгэлийн хураангуй” зэрэг АХБ-ны төв байгууллагаас боловсруулсан баримт бичгүүдэд "АХБ-ны төсөл, хөтөлбөрүүд нь нийгмийн бүх салбарт жендэрийн асуудлыг уялдуулан нэгтгэх зорилготой хэрэгждэг ч АХБ-ны Монгол улсад хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн тухайд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл хэрэг болгох тусгайлсан Жендэрийн Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гэж боловсруулаагүй" гэж тэмдэглэжээ. Гэхдээ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийн хэрэгжилтийг хангах, сайжруулахад чиглэсэн АХБ-ны төсөл 2014 оны 3 сараас хэрэгжиж эхэлснийг энд тэмдэглэх нь зүйтэй. Уг төслийн хэрэгжүүлэгч нь Жендэрийн Үндэсний Хороо бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахад институцийн чадавхийг бэхжүүлэхэд төслийн гол үйл ажиллагаа чиглэж байгаа юм. АХБ-наас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр гаргасан ном, товхимол, судалгааны бүтээлүүдэд: *Төрөл бүрийн салбарын жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын жагсаалт (2008)*; *АХБ-ны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй төслүүдийн жендэрийн тэгш байдлын үр дүн Улс орны тайлан - Монгол улс, 2010*; *“Жендэрийн тэгш байдлын үр дүн ба АХБ-ны төслүүд”, Индонез, Монгол, Шриланк, Вьетнам улсуудыг хамруулсан жендэрийн түргэвчилсэн үнэлгээ, бүс нутгийн нэгдсэн судалгаа, 2010*; Ази, Номхон далайн бүс нутгийн үндсэн үзүүлэлтүүд 2013 зэрэг бүтээл багтаж байна.

Мянганы Сорилтын Корпорац

АНУ-ын засгийн газрын агентлаг болох Мянганы Сорилтын Корпорац нь жендэрийн тэгш бус байдал бол улс орны эдийн засгийн өсөлт хийгээд ядуурлыг бууруулах санал санаачлагыг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн бэрхшээл учруулж байна гэж үздэг. Мянганы сорилтын гэрээг хэрэгжүүлэгч улс төслийн загвар боловсруулах, хэрэгжүүлэх болон хяналт, мониторинг хийх бүхий л шатанд жендэрийн асуудлыг төслийн үйл ажиллагаанд уялдуулах ажлыг гүйцэтгэх үндсэн үүрэгтэй. Мянганы сорилтын гэрээг хэрэгжүүлэгч улс, төслүүдийн хэрэгжилтийг тэр дундаа төслийн үр шимийг нийт ард олонд ижил хүргэх, эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад анхааран ажиллах үүрэгтэй байдаг. Мянганы сорилтын гэрээг хэрэгжүүлэгч орны Хяналт, үнэлгээний төлөвлөгөөнд төслийн үр шимийг хүртэж буй нийгмийн бүлгүүдэд үзүүлж буй нөлөөллийг нягтлах, хүйсээр ялгасан мэдээллээр дүн шинжилгээ хийж, үр дүнгийн үнэлгээ хийх ажлыг хариуцан гүйцэтгэдэг.

МСК, хөтөлбөрийн үндэслэл, үнэлгээ, хөтөлбөрийн загвар боловсруулахад, эдийн засгийн өсөлт, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн санаачлагуудад сөргөөр нөлөөлөх жендэрийн тэгш бус байдлыг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар үнэлгээ хийдэг (Мянганы Сорилтын Корпорац 2006).

Мянганы сорилтын сангийн хүрээнд хийгдэх зарим санхүүжилт, тодорхой бүлэг үзүүлэлт, зорилтуудыг хангаж байж хийгдэх нөхцөлтэйгээр төлөвлөгдсөн байдаг. Жендэр болон төлөөлөл багатай нийгмийн бүлэгтэй холбоотой гэрээ хэрэгжиж эхлэхээс өмнө хийгдэх ажлын хүрээнд дараах 3 асуудалд анхаарал хандуулах шаардлагатай: үүнд: Эмэгтэйчүүд болон төлөөлөл багатай нийгмийн бусад бүлгүүдэд төслийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй ямар сөрөг нөлөө гарч болох вэ? Төслийн хэрэгжилтэнд эмэгтэйчүүд болон төлөөлөл багатай нийгмийн бусад бүлгүүдийг тусгайлан оролцуулах төлөвлөгөө гаргах хэрэгцээ, шаардлага байгаа эсэх? (угсаатны цөөнх, уугуул иргэд, залуучууд г.м.) Төслийн загвар боловсруулах шатанд эмэгтэйчүүд болон төлөөлөл багатай нийгмийн бусад бүлгүүдтэй холбоотой асуудлыг (угсаатны цөөнх, уугуул иргэд, залуучууд г.м.) тусгасан эсэх?

2008-2013 оны хооронд Монгол улс, АНУ-ын засгийн газар хооронд байгуулсан Компакт гэрээний хүрээнд жендэрийн чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн зарим ололт, амжилтийг доор товч хураангуйлав:

- Төсөл хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үр дүнг хянах зорилготой мониторинг үнэлгээний суурь болон дунд шатны судалгаанууд жендэрийн асуудалд тусгайлан анхаарч, эдгээр салбаруудад анхаарвал зохих жендэрийн холбогдолтой асуудал, сургамж зэргийг тодорхой болгосон.
- Хөрөнгийн эрх төслийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн өөрийн нэр дээр газар эзэмших явцыг нэмэгдүүлэхэд ухуулга, сурталчилгаа хийх замаар хувь нэмрээ оруулсан. энэ чиглэлээр хийсэн бас нэг алхам бол бүсийн найман төвийн эд хөрөнгийн бүртгэлийн цахим системийг ашиглан газар эзэмших, ашиглах бүртгэлийн тоон мэдээллийг хүйсээр ангилсан явдал юм.
- Цэвэр агаар төслийн хүрээнд эрчим хүчний хэмнэлттэй зуух тараасан нь төслийн үр шимийг хүртэгчдийн хийсэн тайлбар болон төслийн зүгээс хэрэгжүүлсэн судалгааны үр дүнгээс харахад эерэг үр дүн авчирсан бөгөөд эрчим хүчний хэмнэлттэй зуух хэрэглэснээр гал түлэх тоо эрс багасдаг тул эмэгтэйчүүдэд өөртөө болон гэр бүлийнхэндээ зориулах чөлөөт цаг нэмэгдсэнээс гадна зарцуулах түлшний хэмжээ эрс багассан байна. Эрчим хүчний хэмнэлттэй зуухыг татаастай үнээр авсан иргэдийн дунд өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг түлхүү хамруулж чадсан юм.

Монголын мянганы сорилтын сангийн хүрээнд 2013 онд дараах хоёр үндсэн судалгааг амжилттай явуулсан байдаг: 1) Хот орчмын бэлчээрийн төслийн хүрээнд хийгдсэн жижиг хэмжээний жендэрийн судалгаа “Малчид ярьж байна” 2) “Монгол улс дахь эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөлийг нэмэгдүүлэх нь: Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, зөвшилцөл, өрхийн амьжиргаанд үзүүлэх нөлөөллийн судалгаа”.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ)

НҮБ-ын зүгээс Монгол улсад 2012-2016 оны хооронд стратегийн дараах үндсэн дөрвөн тэргүүлэх чиглэлд үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхээр төлөвлөн ажиллаж байна. (НҮБ, Монгол улсын Засгийн газар 2011):

1. Бүх нийтэд хүртээмжтэй, эрх тэгш, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн эдийн засгийн өсөлт.
2. Нийгмийн суурь үйлчилгээ авах, тогтвортой нийгмийн хамгааллын системд хамрагдах тэгш боломж.
3. Байгалийн нөөцийн менежментийг сайжруулах, тогтвортой болгох, эко системийн уян хатан чанар, уур амьсгалын өөрчлөлтөд өртөх магадлалтай эмзэг бүлгийн хүн амын асуудал.
4. Хүний эрхийг хамгаалах, ялгаатай байдлыг арилгахад чиглэсэн засаглалыг чадавхижуулах.

НҮБ-ын Хүн амын сан (НҮБХАС)

НҮБ-ын Хүн амын сан жендэрийн тэгш бус байдал, хүний эрхийн зөрчлийн ард байгаа үндсэн шалтгаан, хүчин зүйлийг тодорхойлох, шийдвэрлэх дөрвөн үндсэн стратегийг жендэрийн чиглэлээр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, үйл ажиллагааныхаа хүрээнд нэгтгэн оруулсан байдаг. Үүнд: охидын боловсрол, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн эрх мэдэл, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, нөхөн үржихүйн болон үйлдвэрлэлийн үүрэг зэрэг багтдаг (НҮБХАС 2014). НҮБХАС-аас 2014-2017 оны хооронд хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөгөөнд эмэгтэйчүүд, өсвөр үе, залуучуудын амьдралд НҮБХАС-ын зүгээс хэрэгжүүлэх ажлын дүнд гарах өөрчлөлтийн талаар тусгаснаас гадна харилцан хэлэлцэж, зөвшилцсөн олон арван ажлууд багтжээ.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тал дээр голлох үйл ажиллагааг явуулж, чухал үүрэг оролцоотой байдаг НҮБХАС, Жендэрийн Үндэсний Хорооны үйл ажиллагааг дэмжихэд ихээхэн хувь нэмэр оруулсан бөгөөд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангахад мөн дэмжлэг үзүүлж ажилладаг. НҮБХАС-ын санхүүжилтээр хийгдэж буй ажлуудын нэг бол үндэсний хэмжээнд төрийн байгууллагуудад жендэрийн асуудал хариуцан ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийг сургах, тэдний чадавхийг бэхжүүлэх арга хэмжээ бөгөөд Баянхонгор, Говь-Алтай, Завхан аймгуудад жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдэд зориулсан сургалт зохион байгуулснаас гадна Баянхонгор аймгийн 20 сумын нийгмийн ажилтнуудад зориулсан сургалтыг мөн 2013 оны 3 сард амжилттай зохион байгуулжээ (ЖҮХ, 2013 оны 3 сар). НҮБХАС, ЖҮХ-ний зүгээс үндэсний хэмжээний хурал, уулзалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх ба эрэгтэйчүүдийн зан төлөвийн өөрчлөлт зэрэг төрөл бүрийн сэдвээр зохиогддог зөвлөлдөх уулзалтуудыг зохион байгуулахад байнгын дэмжлэг туслалцаа үзүүлж ажилладаг юм.

Монгол дахь НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр (НҮБХХ)

НҮБХХ-ийн зүгээс хэрэгжүүлж буй үндсэн үйл ажиллагаа, санхүүгийн дэмжлэг туслалцаа гол төлөв засгийн газрын бодлогын түвшинд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэж ирсэн бөгөөд эдгээр тусламжийн үр дүнд хүний хөгжлийн асуудал үндэсний хөгжлийн стратеги, бодлогын баримт бичигт тусгалаа олж чадсан юм. Хүний хөгжлийн судалгаа, дүн шинжилгээг удаа дараа явуулж, энэ ажлын хүрээнд хэд хэдэн Хүний Хөгжлийн Тайлан боловсруулах ажлыг гүйцэтгэсэн билээ. НҮБХХ, шударга шүүхийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, хүний эрхийг хамгаалах, гэр бүлийн хүчирхийллийн талаар ард нийтийн мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөгжлийг дэмжих зэрэг хөтөлбөрийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний хөгжлийн асуудалд чухал хувь нэмэр оруулсаар байна (НҮБХХ 2011).

Монгол дахь НҮБХХ дараах салбаруудад төсөл, хөтөлбөрөө хэрэгжүүлж байна:

- Хүний хөгжил ба ядуурлыг бууруулах
- Ардчилсан засаглал ба хүний эрх
- Байгалийн нөөцийн тогтвортой менежмент

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тал дээр НҮБХХ “Парламентын төлөөлөх болон хяналт тавих үүрэг, хариуцлагыг сайжруулах, бие даасан судалгаа хийх чадавхийг бүрдүүлэх, Парламент дахь байнгын хороодын ядуу ард иргэдэд чиглэсэн, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах чадавхийг бий болгоход тусгайлан анхаарч ажилладаг. НҮБХХ-ын зүгээс сонгуулийн үйл явцыг сайжруулах, тэр дундаа сонгогчдын улс төрийн боловсролыг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэх, парламент болон орон нутгийн сонгуульд өрсөлдөж буй эмэгтэй нэр дэвшигчдийн тоог нэмэгдүүлэх зэрэг чиглэлээр дэмжлэг үзүүлж ажилладаг (НҮБХХ, Монгол улс.)

Гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн бүх хэлбэрийг устгах нь НҮБХХ-ийн дэмжлэг, туслалцааны тэргүүлэх чиглэлийн нэг байдаг бөгөөд Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн алагчлах үзлийг устгах конвенцийн хэрэгжилтийг хангахад мөн дэмжлэг үзүүлж ажилладаг. Мөн түүнчлэн НҮБХХ, хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, түүний шалтгаан, нөхцөл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл сэтгэл зүйн болон нийгмийн ямар нөлөө үзүүлэх, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрх мэдлийн харилцаанд хэрхэн нөлөөлж байгааг судлах, шийдвэрлэх, эдгээрээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн төрийн болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын хичээл зүтгэл, арга хэмжээг дэмжин, идэвхижүүлэх чиглэлээр Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж буй НҮБ-ын бусад төрөлжсөн байгууллагуудтай хамтран ажилладаг (2004-2007 оны хооронд Эмэгтэйчүүдийн эсрэг алагчлах үзлийн бүх төрлийн хэлбэрийг устгах олон улсын конвенцийн хэрэгжилтийг дэмжих, Монголын эмэгтэйчүүдийн эрхийн биелэлт, хэрэгжилт төсөл хэрэгжсэн болно.)

НҮБ-ын Хүүхдийн Сан (НҮБХҮС)

НҮБХҮС нь хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрийн үйл ажиллагаандаа жендэр болон нийгмийн асуудлыг бүх салбарыг хамарсан, нийтлэг сэдэв байдлаар нэгтгэн оруулсан байдаг. Тус байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлд хүүхдэд ээлтэй орчин, хүүхэд хамгаалал, хүүхдийн боловсрол, хүүхдийн эрүүл мэнд, хоол тэжээлийн асуудал болон холбогдох бусад асуудал багтдаг. НҮБХҮС, Монгол улсын засгийн газартай хамтран Үндэсний Стратегийн дэд хөтөлбөрт багтсан ДОХ, ХДХВ-тэй тэмцэх зорилтыг дэмжих ДОХ, ХДХВ-ийн төсөл хэрэгжүүлж байна.

НҮБ-ын Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага

НҮБ-ын БШУСБ-ын 2008-2013 онд хэрэгжүүлэх Дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах явдал бол байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, үндсэн хоёр зорилтын нэг хэмээн тодорхойлжээ. Тус байгууллага жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилтын хүрээнд жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг төсөл, хөтөлбөрийн үйл ажиллагаанд тусгах, жендэрийн тусгайлсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх гэсэн үндсэн хоёр хандлага, арга зүйг баримтлан ажиллаж байна (НҮБ-ын БШУСБ 2013). НҮБ-ын БШУСБ, боловсролыг бүх нийтэд олгох 6 зарчмын хүрээнд дэлгэрэнгүй гэхдээ нэгдмэл арга хандлагаар ажилладаг. Эдгээр зарчмууд нь тус бүрдээ амьдралынхаа туршид чанартай боловсрол авахад дэмжлэг үзүүлэх зорилготой: Хүүхэд насанд нь боловсролын сайн суурьтай болгох, бүх нийтээр анхан шатны боловсрол эзэмших, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, амьдрах ухааны ур чадвар эзэмших, албан болон албан бус боловсролын байгууллагын бүх шатанд чанартай боловсрол эзэмших зэрэг үйл ажиллагааг дэмждэг. Стандарт индексийн хувь тоон үзүүлэлтээр гаргаж болох дараах дөрвөн зорилтод чиглэж байна: анхан шатны боловсролыг бүх нийтээр эзэмших, насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын байдал, боловсролын чанар, жендэрийн тэнцвэр ба тэгш байдал. *2011 оны Боловсролыг бүх нийтэд Хөгжлийн индекс судалгаагаар, Монгол улс жендэрийн үзүүлэлтийн индексээр 0.971 нийт 115 орноос 47-р байранд жагссан байна* (НҮБ-ын БШУСБ 2012).

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)

ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үндсэн зорилго бол хүний нэр хүндэд хүндэтгэлтэйгээр эрх чөлөөтэй, тэгш байдал хангагдсан, аюулгүй орчинд ажиллах орчныг хүн бүрт бий болгох явдал юм. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь тус байгууллагын стратегийн дөрвөн зорилттой уялдаж байгаа бөгөөд энэхүү зорилго нь зөвхөн хүний үндсэн эрх эрх чөлөөний биелэлт бус эмэгтэй, эрэгтэй бүх хүмүүст ажиллах таатай орчин бүрдүүлэх, ажлын байраар хангах дэлхий нийтийн зорилготой уялдаж байгаа юм. ОУХБ-ын Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого, Жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл хэрэг болгох зорилтууд нь 2010-2015 оны хооронд хэрэгжүүлэх ОУХБ-ын Жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөнд тусгалаа олжээ. Уг төлөвлөгөө ёсоор жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа нэгтгэн, уялдуулахад дараах хоёр арга, хандлагыг баримтлан ажиллана: эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн онцлогт нийцсэн хэрэгцээ шаардлагыг системтэй судалж, шийдвэрлэх, хөгжлийн төсөл, санаачлагуудад эрх тэгш

оролцож, үр шимийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил түвшинд хүртэх боломжийг бий болгох зорилтот үйл ажиллагаа явуулах.

Монгол дахь ОУХБ-аас хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрүүд нь Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын²³ гурван үндсэн чиглэл, эн тэргүүний зорилтуудыг хангахад чиглэсэн болно. Үүнд (ОУХБ 2014):

- Албан болон албан бус эдийн засгийн салбар дахь тогтвортой амьжиргааг дэмжин, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн ажил эрхлэлтийг дэмжих стратеги;
- Нийгэм, эдийн засгийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх ажлыг дэмжих гурван талт хамтын ажиллагааг эрчимжүүлэх
- Хүүхдийн хөдөлмөр, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар тусгайлан анхаарч, зорилтот бүлгийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг баталгаажуулах илүү найдвартай арга хэрэгслийг бий болгох.

Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага (ДЭМБ)

ДЭМБ бол НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллагууд дотроос эрүүл мэндийн салбарт тусгайлан анхаардаг, Монгол улсын засгийн газартай 1962 оноос хамтран ажиллаж, засгийн газрын үйл ажиллагааг тууштай дэмжиж ирсэн байгууллага юм. Монгол улсад ДЭМБ, НҮБ-ын ДОХ, ХДХВ-ийн сэдэвчилсэн багийн ажлыг ахалж байгаа бөгөөд эхчүүд, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн ажлын хэсэг, ус, эрүүл ахуйн үйлчилгээ, МХЗ-уудын мониторинг, үнэлгээ болон жендэрийн сэдэвчилсэн багуудын идэвхитэй гишүүн байгууллага болно (ДЭМБ, Монгол Улсын Засгийн Газар 2010).

Монгол дахь ДЭМБ-ын суурин төлөөлөгчийн газрын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл бол Монголчуудын эрүүл мэнд, амьжиргааны нөхцөлийг сайжруулах, тэр дундаа хөдөө, орон нутагт ажиллаж, амьдарч буй ядуу, эмзэг бүлгийнхний эрүүл мэндийг дэмжихэд туслалцаа үзүүлэх явдал юм (ДЭМБ 2011). Жендэрийн чиглэлээр тусгайлан авчхэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тухайд, ДЭМБ нь эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн асуудал, халдварт бус өвчний тархалт, ДОХ/ХДХВ болон бэлгийн замын халдварт өвчний чиглэлээр онцгой анхаарал тавин ажилладаг. ДЭМБ-ын 2010-2015 оны хооронд хэрэгжүүлэх хамтын ажиллагааны стратегид тодорхойлсноор стратегийн зорилт бүхий үйл ажиллагааны үндсэн таван чиглэл байх бөгөөд тэдний хоёр нь жендэртэй холбоотой байна: 1) халдварт бус өвчний тархалт, осол гэмтэл, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг нэмэгдүүлэх, үүсэх шалтгаан нөхцөлийг тодорхойлох; 2) МХЗ-уудын эрүүл мэндийн салбартай холбоотой үзүүлэлтүүдийг зорилтот түвшинд хүргэх ажлыг эрчимжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх ажлууд энд багтаж байна (ДЭМБ, Монгол улсын Засгийн газар 2010).

²³ Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлал

АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг (АНУОУХА)

АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг жендэрийн эрх тэгш байдал бол хүний эрхийг баталгаажуулах, хөгжлийн үр өгөөжийг тогтвортой байлгах үндэс суурь болдог гэж үздэг. Тиймээс эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх асуудлыг хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрийн төв болгосон байна. Тус байгууллага хөгжлийн туслалцааныхаа бодлогын хүрээнд дараах үндсэн гурван салбарт хөрөнгө оруулалт хийж, үр дүнд хүрэх зорилт тавин ажилладаг (АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг 2014):

- **Эх үүсвэрт хүрэх, хөрөнгө эзэмших, хянах, үйлчилгээ авах зэрэг нийгэм, эдийн засаг, улс төр, соёлын салбар дахь жендэрийн ялгаатай, тэнцвэрт бус байдлыг бууруулах**
- **Жендэрт суурилсан хүчирхийллийг бууруулах** энэ төрлийн гэмт хэргийн хувь хүнд үзүүлэх нөлөөллийг багасгах, урьдчилан сэргийлэх
- **Охид, эмэгтэйчүүдийн эрх үүргээ ойлгох ухамсарлахад нь дэмжлэг үзүүлэх, тэднийг чадавхижуулах, амьдралын зорилгоо тодорхойлох, өрхийн, орон нутгийн болон нийгмийн түвшинд шийдвэр гаргахад тэдний оролцоог нэмэгдүүлэх.**

Австралийн Олон улсын хөгжлийн агентлаг (АОУХА)

Австралийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын гол зорилго бол эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах, тэдний эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх замаар нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгаж ядуурлыг бууруулах явдал юм. Жендэрийн тэгш байдлыг хангасан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн амыг хамарсан хөгжлийн бодлого, хандлага тус байгууллагын хэрэгжүүлж буй тусламжийн төсөл, хөтөлбөрүүдийн үйл ажиллагаанд нь нэгтгэгдэн орсон байна (АОУХА 2014).

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүч хэрэглэх явдал хил дамнан, анхаарал татсан тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна. Флиндерсийн их сургуулийн Жендэрийн Консорциумаас Австралийн Засгийн газрын Манлайлагчдийг дэмжих тэтгэлэгт хөтөлбөрийн хүрээнд Монгол, Вьетнам улсуудад 10 долоо хоногийн турш үргэлжилсэн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлжээ. Энэ хөтөлбөр нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүч хэрэглэсэн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зорилготой байсан бөгөөд Вьетнам болон Монгол улсаас нийт 18 хүн хамрагдсан байна. Хөтөлбөрт ЖҮХ-ноос нэр дэвшүүлсэн, Австралийн засгийн газрын тэтгэлэг авсан найман хүн, Вьетнамын Эмэгтэйчүүдийн Холбооноос нэр дэвшүүлсэн 10 хүн оролцсон бөгөөд эдгээр оролцогчид нь төрийн болон төрийн бус байгууллагын ажилтнууд байсан юм (Австралийн Засгийн газрын тусламж 2014).

АНУ-ын Азийн Сан

АНУ-ын Азийн сан (Азийн сан) нь “жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах тал дээр хоёр талт стратеги барин ажилладаг бөгөөд үүнд: 1/ зөвхөн эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, тэднийг чадавхижуулахад чиглэсэн төслүүд 2/ хэрэгжүүлж буй

төсөл, хөтөлбөрийн үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэгдсэн байдлаар тусган, үйл ажиллагаатай нь уялдуулах стратеги барин ажиллаж байна.” (Мэрс Кор, АС, 2013, 16).

Монгол улсад жендэрийн асуудал нь нийгмийн бүхий л салбарыг хамарсан нийтлэг сэдэв учир Азийн сангийн шугамаар хэрэгжүүлж буй бүх төсөл, хөтөлбөрүүдэд, тухайлбал Авилга, хээл хахуулийг бууруулах, Орон нутгийн түвшинд иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, орон нутгийн засаглалыг дэмжих, олон нийтэд түшиглэсэн эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагааг дэмжих, жендэрийн эрх тэгш байдлыг нэмэгдүүлэх, эрдэс баялгийн нөөцийн хариуцлагатай ашиглалтыг дэмжих зэрэг үйл ажиллагаандаа жендэрийн үзэл баримтлалыг тусган ажиллахыг зорьдог (Мэрс Кор, АС 2013, 16). Бүх төслийн үйл ажиллагааны салшгүй нэг хэсэг бол тухайн салбарын статистик мэдээллийн хүйсээр ангилан цуглуулах ажил байдаг бөгөөд эдгээр тоон мэдээллээ жендэрийн мэдрэмжтэй хөтөлбөр боловсруулахад ашиглаж байна.

Азийн сангийн Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийн хүрээнд дараах төслүүд Монгол улсад хэрэгжиж байна (АНУ-ын Азийн Сан 2013):

- Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх: Уг ажлын хүрээнд ХХГХ-ийг мэдээлэх итгэлийн утсыг ажиллуулахад дэмжлэг үзүүлсэн, үндэсний хэмжээнд олон нийтэд зориулсан мэдээлэл, сурталчилгааны кампанит ажил зохион байгуулсан, хүн худалдаалах гэмт хэргээс сэргийлэх талаар сургалт зохион байгуулсан.
- Жижиг хэмжээний фермерийн аж ахуй эрхлэх замаар амьдралын боломж тааруу гэр бүлийг чадавхижуулах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэв. Энэ ажлын хүрээнд эрх толгойлсон эмэгтэйчүүдэд, ажилгүй залуучуудад дэмжлэг үзүүлж, хүнсний ногоо тарих замаар тэдний өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцоход дэмжлэг үзүүлэх.
- НҮБХАС-тай хамтран, Монгол дахь жендэрт суурилсан хүчирхийллийн цогц судалгааг санаачлан гүйцэтгэжээ.

Мэрс Кор - Монгол

Мэрс Кор - Монгол байгууллагаас хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны дийлэнх хувь нь хөдөөгийн хөгжилд чиглэсэн байдаг бөгөөд дараах салбаруудад голлон анхаарч ажилладаг:

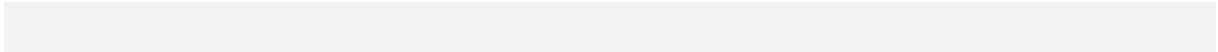
- **Тэнцвэртэй хөгжил** : Бизнесийг дэмжих үйлчилгээг орон нутгаасаа авах боломж нэмэгдэж, эдийн засгийн өсөлтөнд хувь нэмэр оруулахуйц үйлчилгээ, үзэл баримтлалыг бодлогын хэмжээнд авч хэрэгжүүлснээр орон нутгийн орлого, бүтээмж сайжирна.
- **Сайн засаглал**: Орон нутгийн иргэд, олон нийт нийгмийн болон эдийн засгийн шийдвэр гаргахдаа авсан мэдээлэлдээ тулгуурладаг байх, мөн төрийн байгууллагын шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох боломж, чадавхтай байхад нь арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх зорилготой хөтөлбөр юм.

- **Байгаль орчны хариуцлагатай удирдлага** - Хэрэгцээтэй мэдээлэл болон шинэ технологийн хүртээмжтэй байдлыг бий болгон, ашиглах замаар гамшгийн эрсдэлийг бууруулах. (Мэрс Кор 2014).

Эдгээр төсөл хөтөлбөрөө хэрэгжүүлэхдээ 2011 онд батлагдсан Мэрс Кор байгууллагын Жендэрийн Ерөнхий Бодлого нэртэй баримт бичгийг мөрдлөг болгодог бөгөөд энэ баримт бичигт Мэрс Кор байгууллагын соёл, хэрэгжүүлж буй бүх төсөл хөтөлбөрийн үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилго, зарчмуудыг тодорхой заасан байдаг ажээ (Мэрс Кор 2011).

Энэ хүрээнд Мэрс Кор Монгол байгууллагаас 2012 онд Монгол улсын жендэрийн үнэлгээ судалгааг санаачлан хэрэгжүүлсэн байна. Тус үнэлгээгээр “Мэрс Кор байгууллагын шугамаар хэрэгжсэн төслүүд жендэрийн асуудалд хэрхэн хандаж, шийдвэрлэх ямар үр дүнд хүрснийг” судалж, дүн шинжилгээ хийсэн байна (Мэрс Кор, Азийн Сан 2013).

Мэрс Кор байгууллагын үйл ажиллагаа гол төлөв жендэрийн зөрүүтэй байдал, тэгш бус байдал хамгийн их байдаг хөдөө, орон нутгийн эдийн засгийн хөгжлийг дэмжихэд чиглэгддэг байна.



6. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖҮҮД

Энэхүү суурин судалгааг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол улсын хууль тогтоомж, мөн энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгаа, шинжилгээ, ном, товхимол гэх мэт хэдийнэ олны хүртээл болсон мэдээ, мэдээллийн хураангуйг нэгтгэн харуулсан, холбогдох талуудад ерөнхий ойлголт, чиглэл өгөх лавлагаа байхаар боловсруулсан болно.

6.1. Дүгнэлтүүд

Энэхүү баримт бичгийн судалгаагаар, Монгол улс дахь жендэрийн асуудал бол зөвхөн аль нэг салбарыг хамарсан, энгийн, тодорхой асуудал бус харин, нийгэм, эдийн засгийн бүлэг бүрээр, салбар тус бүрт өөр өөр шинж байдалтай байгаа нь ажиглагдсан бөгөөд энэ шалтгааны улмаас ерөнхий дүгнэлт хийх, ерөнхийд нь тайлбарлахад хүндрэлтэй байлаа. Биеэр, Санкар нарын тайланд тэмдэглэсний нэгэн адил (2009, 18) “Жендэрийн асуудал Монгол улсад хамгийн их анхаарал татаж, байнга яригдаж байдаг сэдэв байдаг бөгөөд магадгүй ихэнх тохиолдолд тусгай бүлэг хэмээн тодорхойлогдож, тусгай хөтөлбөрүүдээр асуудлыг шийдвэрлэдэг”. Хэдий тийм боловч, баримт бичгийн судалгааны үр дүнд үндэслэн дараах ерөнхий дүгнэлтүүдийг дэвшүүлж болохоор байна:

Монгол улс дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай зохицуулалтын хүрээ харьцангуй хүчтэй.

Монгол улс олон улсын хүний эрхийн суурь зарчим, стандартуудыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг бүрэн дэмжиж ажилладаг бөгөөд эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилт бүхий олон улсын гэрээ, хэлцэлүүдэд гарын үсэг зурж, нэгдэн орсон. Үндэсний хууль тогтоомж нь бусад улс орнуудтай харьцуулахад дэлгэрэнгүй, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг саяхан батлан гаргасан, үндэсний болон салбарын хөгжлийн бодлогуудад жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах талаар анхаарч ажилласан.

Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн голлох салбаруудад ажил эрхэлж буй нийт иргэдийн дунд хүйсийн хуваарилалт хэдийнэ ил болсон байдаг ба хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил, мэргэжлүүд хүйсээр ангилагдсан байх нь элбэг. Хэдийгээр эмэгтэйчүүд эдийн засгийн хөгжилд голлох үүрэгтэй оролцож байгаа ч хөдөлмөрийн харилцаанд тэдний оролцоо бага байна. Монгол улсын эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлыг бууруулах албан ёсны²⁴ стратегид эрэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг дээр дурдсан салбарууд багтсан бөгөөд эдгээр салбарууд нь эдийн засгийн үр ашиг илүүтэй салбарууд болох хандлагатай байгаа юм. Үүнд: аж үйлдвэр, барилга, тээвэр, байгалийн нөөц, олборлох салбар, эрчим хүч гэх мэт салбарууд багтана. Харин үүний эсрэгээр эмэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг салбарууд нь ихэнхдээ улсын төсвөөс

²⁴ 2006 оны 12-р сар, Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих болон Ядуурлыг бууруулах стратеги, ЭЗЭДЯБС

санхүүждэг, хамгийн бага цалинтай ажил, мэргэжлүүд байдаг ажээ. Эмэгтэй ажилтнууд эдийн засгийн хувьд харьцангуй тогтвортой ч цалин, хөлсний хэмжээ доогуур байдаг боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, нийгмийн халамж, соёл урлаг зэрэг салбаруудад түлхүү ажиллаж байна.

Тэгш цалин хөлс олгох тал дээр жендэрийн зөрүүтэй байдал хэвээр байна. Монгол улсад эмэгтэй хүнийг ажилд авах, цалин хөлс олгох зэрэгт шууд болон шууд бус байдлаар ялгавартай хандах, алагчилж үзэх хандлага байсаар байна. Аж үйлдвэрийн бараг бүх салбарт жендэрийн болон цалингийн зөрүү ихсэж, улам нэмэгдэх хандлагатай байна.

Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрх мэдэл Монгол улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын индексүүдийн хамгийн бага индекстэй үзүүлэлтийн нэг хэвээр байна. Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд хангалтгүй хэвээр байна. 2014 онд парламентын нийт гишүүдийн зөвхөн 14.47 хувь нь эмэгтэй гишүүд байна. Эмэгтэйчүүдийн манлайллын асуудал яригдах үед энэхүү жендэрийн зөрүү илүү мэдрэгдэж байна. Жендэрийн хэвшмэл үзэл одоо ч нийгэмд хүчтэй, түгээмэл хэвээр байна. Судалгааны дүнгээс харахад жендэрийн эрх тэгш байдлын ач холбогдлыг ойлгон дэмжиж буй хүмүүсийн дунд залуучууд түлхүү байгаа бол ахмад хүмүүс эрэгтэй хүйсийн талыг баримталж, эрэгтэй хүйсийн давамгайлыг дэмжих хандлагатай байна. Дэлхийн Жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлангийн тоон мэдээллээр (2013) Монгол улсын хувьд хамгийн бага индекстэй үзүүлэлт нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрх мэдэл (0.0734) байсан бөгөөд боловсрол эзэмших байдал (0.9946) гэх мэт үзүүлэлттэй харьцуулахад хамгийн бага индекстэй байжээ.

Монгол улсын боловсролын салбар, тэр дундаа дээд боловсролын салбарт жендэрийн зөрүүтэй байдал эсрэгээрээ байна. Боловсрол эзэмших байдал Монгол улсад харилцан адилгүй байна. Статистик мэдээллээс харахад эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдээс илүү боловсрол эзэмшсэн байна. 2013 оны байдлаар, их дээд сургууль төгсөгчдийн 64.3 хувь нь эмэгтэй төгсөгчид байв.²⁵ Боловсролын салбарт, тэр дундаа дээд боловсролд жендэрийн зөрүүтэй байдал ийнхүү эсрэг байдлаар илрэн гарсан нь нийгэм, эдийн засгийн олон асуудал үүсэх шалтгаан болжээ. Үүний зэрэгцээ сургууль завсардалтын хувь хөвгүүдийн дунд, тэр дундаа хөдөөгийн малчин айлын хөвгүүдийн дунд өндөр байгаа юм. Гэхдээ Монгол улсын засгийн газраас эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор хэд хэдэн санаачлага гарган ажиллаж эхлээд байна.

Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн байдал доройтож байгаатай холбоотой зарим анхаарал татсан асуудал үүсч байна. Эрүүл мэндийн яамны тооцоолсноор Монгол улсад жилд дунджаар 17,000 хүн нас бардагийн 62 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. (ЭМЯ 2014). Эрэгтэй хүн амын дунд халдварт болон

²⁵ Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл, ҮСХ, 2013

халдварт бус өвчний тархалт өндөр байгааг анхааран үзэж, эдгээр өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга барилын талаар эрэгтэйчүүдийн дунд ухуулга, сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах, тэдний эрсдэлт зан үйлийг өөрчлөхөд нөлөө үзүүлэх зэрэг арга хэмжээ авах зайлшгүй шаардлага байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл Монгол эмэгтэйчүүдийн хувьд тулгамдсан асуудал болж байна. Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төвөөс 2010 онд хийсэн судалгаагаар Монгол улсад гурван эмэгтэй тутмын нэг нь гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч болж байсан, арван эмэгтэй тутмын нэг нь зодуулж байсан гэсэн тоо гарчээ. Судалгааны тайлангаас харахад хөдөө орон нутгийн, орлого багатай эмэгтэйчүүд гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл ихтэй байна гэсэн бол өөр бусад судалгааны тайланд гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэхэд архи дан согтуурах, ажилгүйдэл зэрэг нийгмийн сөрөг үзэгдэл нөлөөлөх хүчин зүйл болсон гэж тэмдэглэжээ.

Үндэсний хэмжээнд бүх салбарын статистик мэдээллийг хангалттай түвшинд хүйсээр ангилж чадахгүй байна. 2006 онд НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн сангаас явуулсан үнэлгээгээр яамдууд салбарынхаа статистик мэдээллийг хүйсээр ангилдаггүй гэж дүгнэсэн байдаг. Мөн түүнчлэн, дэд бүтцийн салбарт улсын болон хувийн хэвшлийн аль алинд жендэрийн чиг баримжаа орхигдсон байдаг. Хэдийгээр ҮСХ, жил бүрийн статистикийн эмхэтгэлд хүйсээр ангилсан мэдээлэл оруулдаг ч эдгээр мэдээллийг бүх шатанд, бодлого боловсруулах, төлөвлөхөд хангалттай түвшинд ашиглаж чадахгүй байна. Тиймээс сонгосон аль нэг салбарт жендэрт суурилсан дүн шинжилгээ, жендэрийн нөлөөлийн үнэлгээ зэрэг судалгааг чанартай, сайн хийх боломж хязгаарлагдаж, бодлого боловсруулах түвшинд жендэрийн зөрүүтэй байдлыг үл тоох хандлагыг үүсгэж байна.

Ийнхүү Монгол улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль боловсруулах болон зохицуулалтын механизмийг бүрдүүлэх тал дээр амжилттай, ахиц гарсан зүйл олон байна. Харин, Монгол эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн өмнө дээр дурдсан асуудал, бэрхшээл одоо ч тулгарсаар байгаа нь салбарын болон орон нутгийн түвшинд хуулийн хэрэгжилт сул байгааг илтгэн харуулж байгаагаас гадна Монгол улс нэгдэн орсон олон улсын хүний эрхийн гэрээ, конвенцийг хангалттай түвшинд даган, мөрдөж чадахгүй байгааг харуулж байна.

Эцэст нь энэхүү баримт бичгийн судалгааны үр дүнд үндэслэн өдгөө нийгмийн өмнө тулгарч буй жендэрийн асуудал нь нийгмийн хандлага, хэм хэмжээтэй холбоотой гэхээс илүүтэй эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээ авах боломж, дотоод шилжих хөдөлгөөн, ядуурал, архидалт зэрэг нийгмийн сөрөг үзэгдлүүдтэй илүү холбоотой гэж дүгнэж болно. Тиймээс үндэсний бодлого, хууль эрх зүйн орчны хамрах хүрээ, салбарын бодлогод жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаснаар жендэрийн зөрүүтэй байдлыг арилгах олон боломж бий болно гэж үзэж байна.

6.2. Зөвлөмжүүд

Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн төрөл бүрийн орчинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нөхцөл байдалтай уялдуулан, бодлого боловсруулагч, хэрэгжүүлэгч нарын анхааралд дараах зөвлөмжүүдийг хүргэх нь зүйтэй:

- Хэдийгээр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль саяхан батлагдаж, (2011 оны 2 сар) уг хуулийн хэрэгжилтийг хангах дунд хугацааны стратегийг мөн батлан гаргасан боловч (2013 оны 1 сар) дээрх хуулийн хэрэгжилтийн байдал ямар байгааг үнэлж, дүгнэх ажлыг зохион байгуулах нь хуулийн хэрэгжилтэд тулгарч буй саад, бэрхшээлийг тодорхойлох, улмаар хуулийн хамрах хүрээг бэхжүүлэхэд үр дүнтэй.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг бүрэн утгаар нь хэрэгжүүлэхэд олон нийтэд сурталчлах, энэ хуулийн талаарх олон нийтийн мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх тал дээр санаачлагатай ажиллах нь зүйтэй. Ингэхдээ жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон жендэрийн алагчлах үзлийг арилгах тал дээр олон нийтийн анхаарлыг түлхүү татаж, энэ асуудалд ач холбогдох өгөх нь зүйтэй. Учир нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, алагчлах үзэл, тэдгээрийн хор нөлөө, үр дагаварын талаарх ард түмний ойлголт сул байна.
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хуулийн хэрэгжилтийг хангахад хуваарилсан санхүүгийн эх үүсвэр хангалтгүй хэвээр байна. Үүнд: жендэрийн хууль, дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөө зэргийг салбарын болон орон нутгийн бүх түвшинд хэрэгжүүлэх асуудал хамаарна. Тиймээс жендэрийн чиглэлээр ажиллаж буй сонирхогч талууд болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад голлох үүрэг хүлээн ажиллаж буй талуудын (донор агентлагууд гэх мэт) зүгээс санхүүгийн эх үүсвэр бий болгох шаардлага байна.
- Салбарын бодлого, стратеги төлөвлөлтөд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэгтгэхийн тулд эхлээд салбар тус бүрээр Жендэрийн асуудлыг салбарын бодлого, хөтөлбөрт нэгтгэх Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах нь үр дүнтэй байж болох юм. Бодлого, хөтөлбөр боловсруулах үйл ажиллагааны бүхий л үе шатанд жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ, жендэрийн дүн шинжилгээг үйл ажиллагааны нэг хэсэг байдлаар хэрэгжүүлж байх нь зүйтэй. Мөн түүнчлэн, яамд, аймаг, дүүргийн ЗДТГ-уудын жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн чадавхийг бэхжүүлэх шаардлага байна.
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтанд орсон хохирогчийн гомдлыг шийдвэрлэх зэрэг дүрэм, журмуудыг боловсруулж мөрдөх ажлыг 2016 он гэхэд улсын болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад хэвшүүлэхээр зорилт тавин ажиллах нь зүйтэй. Мөн түүнчлэн хуулийн хэрэгжилтэнд байнгын хяналт, мониторинг хийх ёстой.
- Жендэрийн хуулийн холбогдох зүйл заалтуудыг бүрэн хэрэгжүүлэхийн тулд байгууллагуудад урамшуулал олгох системийг боловсруулж, хууль, эрх зүй,

бодлогын хувьд дэмжин нэвтрүүлвэл ялангуяа хувийн салбарт жендэрийн хуулийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх хөшүүрэг болох боломжтой. Жишээлбэл, хувийн компаниудын дунд нийгмийн хариуцлага болон жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжсэн кампанит ажил зохион байгуулж, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон бэлгийн дарамт, алагчлах үзлээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах гэх мэт.

- Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэнцвэрт бус байдлыг арилгах зорилгоор эмэгтэйчүүдэд зориулсан ажил эрхлэлт, ур чадвараа нэмэгдүүлэх сургалтыг зохион байгуулж, эдийн засгийн өсөлт хамгийн ихтэй, уламжлалт бус салбарын ажил мэргэжил эзэмшихэд нь дэмжлэг үзүүлэх, улмаар жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг эвдэх
- Монгол улсын хувьд мониторинг, хяналт үнэлгээ хэмээх ойлголт харьцангуй шинэ, тиймээс үндэсний түвшинд бодлого боловсруулах үйл явцад үр дүнд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй мониторинг, үнэлгээ хийх хэрэгслийг баталгаажуулах чиглэлээр хичээл зүтгэл гаргах шаардлага байна. Ийнхүү нотолгоонд суурилсан аргачлал хэрэглэсний дүнд, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн өөр хоорондоо ялгаатай, онцлог шинж байдалд нь тохирсон хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж, асуудлыг шийдвэрлэх боломж бүрдэх юм.

Эш татсан материалууд

Австралийн ОУХА-ны агентлаг, 2014.
<http://aid.dfat.gov.au/aidissues/gender/Pages/home.aspx> (accessed 05/01/2014).

Австралийн ОУХА-ны агентлаг, 2014.
<http://aid.dfat.gov.au/aidissues/gender/Pages/home.aspx> (accessed 05/01/2014).

Авхиа, Жаргалан, Мөнхбат, Theunissen: “Монгол улс Хүний наймаатай тэмцэх хичээл, зүтгэлээ нэмэгдүүлж байна”, Азийн сан, 2014: <http://asiafoundation.org/in-asia/2014/03/12/mongolia-strengthens-efforts-to-prevent-and-combat-trafficking-in-persons/> (accessed 04/15/2014).

Азийн Сан, 2013:
<http://www.asiafoundation.org/resources/pdfs/MongoliaWEPFactSheet.pdf> (accessed 05/01/2014).

Азийн Сан, ШХА: “Монгол дахь бичил уурхайн салбарт хийсэн жендэрийн үнэлгээ”, 2014.

АНУ-ын ОУХА, 2014: <http://www.usaid.gov/what-we-do/gender-equality-and-womens-empowerment> (accessed 05/01/2014).

АНУ-ын Төрийн Департамент: “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн тайлан 2013”, 2013.

АНУ-ын Төрийн Департамент: “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн тайлан”, 2010.

АНУ-ын Төрийн Департамент: “Хүний эрхийн хэрэгжилтийн тайлан 2009”, 2010.

АХБ, IRIM: “АХБ-ны санхүүжилтээр хэрэгжсэн дэд бүтцийн болон уул уурхайн салбарын төслүүдийн ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх нь сэдэвт суурь судалгаа, дараагийн шатны судалгаа”, хэвлэгдээгүй, судалгааны тайлан, 2009-2013.

АХБ, Дэлхийн Банк: Жендэрийн Үнэлгээ - Монгол улс, 2005.

АХБ, ШХА, ЖҮХ: “Улс орны Жендэрийн Үнэлгээ”, 2010.

АХБ: “АХБ, Монгол улстай хамтран хэрэгжүүлэх хамтын ажиллагааны стратеги - (2012-2016)”, 2012 оны 3 сар.

АХБ: “Монгол улс: Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал: Үнэлгээний судалгаа”, Салбарын Түргэвчилсэн Үнэлгээ, 2008.

Б.Тогтохбаяр: “Жендэрийн тэгш байдлын онол, Монгол соёл, уламжлал хэвлэл мэдээллийн бодлогод нөлөөлөх арга зам”, 2006.

Батжаргал, “Гэр бүл ба эрэгтэйчүүд”, Жендэрийн асуудлуудын нэгтгэл, НҮБ-ын эмэгтэйчүүдийн сан, 2006.

Биери, Сабин, Санкар: “Эрх мэдэл ба ядуурал: Хөдөөгийн ажил эрхлэлт жендэрийн тэгш бус байдлыг бууруулах арга зам уу?”, 2009.

БСШУЯ: “Статистикийн бюллетень”, 2007.

Гэрэлмаа, Ч: “Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдийн хэрэгцээ: Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулиудын хэрэгжилт: Судалгааны хураангуй”, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн сан, 2008.

“Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль”, 2005.

Дэлхийн Банк: “Дэлхийн Банкны Монгол улстай хамтарч ажиллах стратеги: 2013-2017 оны санхүүгийн жил”, 2013: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2012/01/16244913/mongolia-country-partnership-strategy-period-fy2013-2017#> (accessed 02/15/2014).

Дэлхийн Банк: “Дэлхийн Хөгжлийн Тайлан”, 2012.

Дэлхийн Эдийн Засгийн Форум: “Дэлхий нийтийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан”, 2013.

ДЭМБ, Монгол улсын Засгийн Газар: “ДЭМБ, Монгол улстай хамтран ажиллах стратеги 2010-2015”, 2010.

ДЭМБ: “Монгол дахь ДЭМБ-ын жилийн тайлан 2011”, 2011.

ДЭМБ: “Хамтын Ажиллагааны стратеги - Товчхон”, 2013.

ЕАБХАБ/ODIHR: “ЖЭТБХТХ-ийн талаарх үзэл бодол”, Варшав, 2013.

Жендэрийн үндэсний хороо, НҮБХАС, Иргэдийн Альянс Төв: “ЭЭАҮУОУК-ийн Монгол дахь хэрэгжилтийн байдал”, 2008.

Жендэрийн үндэсний хороо, НҮБХАС: “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хуулийн хэрэгжилтийг биелүүлэх дунд хугацааны стратегийн үр дүнгийн матриц”, 2013.

Жендэрийн үндэсний хороо, НҮБХАС: Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад үндэсний бодлогын асуудал, 2007.

Жендэрийн үндэсний хороо, НҮБХХ: “Улс төрийн шийдвэр гаргалт дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөлөл”, 2012.

Жендэрийн үндэсний хороо: “Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийг чадавхижуулах сургалт зохион байгуулав”, 2013. <http://gender.gov.mn/en/?p=560> (accessed 03/15/2014).

Жендэрийн үндэсний хороо: “Жендэрийн нэр томъёо, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь”, 2013.

Жендэрийн үндэсний хороо: “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний Хөтөлбөр 2002-2015”, 2002.

“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль”, 2011 .

Жендэрийн Тэгш бус байдлын Индекс: 2013: <https://data.undp.org/dataset/GII-Gender-Inequality-Index-value/bh77-rzbn> (accessed 04/14/2014).

Зохистой Хөгжлийн Жендэр төв, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн сан “Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах стратеги”, 2006.

Зохистой Хөгжлийн Жендэр төв: Жендэрийн асуудлууд бюллетень, 2010.

Зохистой Хөгжлийн Жендэр төв: Жендэрийн асуудлууд бюллетень,, 2008.

Зохистой Хөгжлийн Жендэр төв: Жендэрийн асуудлууд бюллетень,, 2012.

“Зорилтот бүлгийн ярилцлага, Б.Цолмон, Халдварт бус өвчний үзлэг кампанит ажлын нэг хэсэг”, 2013.

“Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх тухай Монгол улсын хууль”, 2012.

Колоумб, Харолд, Алтанхуяг: “МХЗ - ууд ба Ядуурлын зураглал -2011”, 2012.

Л. Баярмаа, Д. Аюурбунь: *Боловсролын салбар дахь бэлгийн дарамт*”, Төслийн жилийн тайлан , НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн, 2009.

“Монгол Улсын Үндсэн Хууль”, 1992.

Монгол дахь Австралийн ОУХА-ны агентлаг, 2007.

http://www.addc.org.au/documents/resources/ausaidgender_policy_1038.pdf (accessed 05/01/2014).

Монгол дахь ШХА: “Шинэ хууль Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажлыг эрчимжүүлнэ”, 2012: http://www.swiss-cooperation.admin.ch/mongolia/en/Home/News/News_Detail?itemID=208596 (accessed 04/05/2014).

Монгол улсын засгийн газар "*Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд Хугацааны Стратеги болон Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)*", ЗГ-ын тогтоол #34, 2013 оны 1 сарын 26.

Монгол улсын засгийн Газар, НҮБХХ: “Монгол улсын Мянганы Хөгжлийн зорилтуудын хэрэгжилт: Үндэсний гурав дахь илтгэлт””, Ulaanbaatar, 2009.

Монгол улсын Засгийн Газар: “Монгол улсын Мянганы Хөгжлийн зорилтуудын хэрэгжилт: Үндэсний тав дахь илтгэлт”, 2013.

Монгол Улсын Засгийн Газар: “Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж, ядуурлыг бууруулах стратеги”, 2006.

Монгол улсын Иргэний хууль, 2006.

Монгол улсын Эрүүгийн Хууль, 2008.

Монголын мянганы сорилтын сан, Бэгзсүрэн, Цолмон: “ХОБТ-ын хүрээнд хийгдсэн жижиг хэмжээний жендэрийн үнэлгээ: Малчид ярьж байна”, 2013.

Монголын мянганы сорилтын сан, ХБОННҮЗБ: ММСС-гийн үйл ажиллагаанд жендрийн асуудлыг уялдуулан нэгтгэх төлөвлөгөө, Ulaanbaatar, 2011.

Монголын мянганы сорилтын сан: “Монгол эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөх эрхийг бэхжүүлэх нь: Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, зөвшилцөх эрх мэдэл, өрхийн амьжиргаанд үзүүлэх нөлөөллийн судалгаа”, 2013.

Монголын мянганы сорилтын сан: “Мянганы Сорилтын сангийн Жендэрийн тайлан - тэргүүн туршлага ба сургамжууд” 2013.

Монголын мянганы сорилтын сан: “Техник мэргэжлийн боловсрол, сургалтын талаарх олон нийтийн төсөөллийг тандах судалгаа, 2 дахь шат”, 2013.

Монголын мянганы сорилтын сан: “Төгсөгчдийн мөшгих судалгаа”, 2011.

Монголын мянганы сорилтын сан: “Халдварт бус өвчний талаарх ард иргэдийн мэдлэг, хандлага дадлыг судлах Үндэсний хэмжээний судалгаа”, 2013.

Монголын мянганы сорилтын сан: “Халдварт бус өвчний тархалт, осол гэмтлийн эрсдэлт хүчин зүйлийн суурь судалгаа”, 2009.

Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан: “Орон нутгийн ИТХ-д нэр дэвшиж буй эмэгтэйчүүдийн чадавхийг үнэлэх нь”, судалгааны тайлан, 2012.

МОНФЕМНЭТ, IRIM: “Улс төрийн шийдвэр гаргах албан тушаалд хүрэх эмэгтэйчүүдийн боломж, бололцоо”, судалгааны тайлан, 2008.

МОНФЕМНЭТ: “Үндэсний форум дээр хийсэн товч мэдээлэл 'Залуу эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой Үндэсний Сүлжээ 2013”.

Мэрсси Кор, Азийн Сан: “Жендэрийн судалгаа”, төслийн тайлан, Улаанбаатар, 2013.

Мэрсси Кор: *Жендэрийн процедур: Бодлого үйл ажиллагаа болох нь*, 2011.

Мэрсси Кор - Монгол, 2014: <http://mercycorps.org.mn/beta/index.php/en/about-mcm/our-mission> (accessed 04/07/2014).

Мянганы Сорилтын Корпораци: “Жендэрийн Бодлого”, 2006.

НҮБ, Монгол улсын Засгийн газар: “НҮБ-аас Монгол улсад үзүүлэх тусламжийн хүрээ: 2012-2016”, 2011.

НҮБ: “Мянганы Хөгжлийн Зорилтуудын тайлан 2013”, 2013.

НҮБ: “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг устгах тухай конвенцийн хорооны ажиглалт, дүгнэлт”, 2008.

НҮБХАС, IRIM: 15-24 насны залуучуудын Бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлаарх судалгаа, хэвлэгдээгүй, судалгааны тайлан, 2013.

НҮБХАС, НХХЯ: “Монголын гэр бүлийн харилцааны өнөөгийн байдал”, судалгааны тайлан 2010.

НҮБХАС: 2014: <http://unfra.org/public/home/about> (accessed 03/15/2014).

НҮБХАС: “Эрэгтэйчүүд, Өөрчлөгдөн буй жендэрийн хэм хэмжээ: Жендэрийн хувиран өөрчлөгдөх үйл ажиллагааны чиглэл, удирдамж”, 2013.

НҮБХС: “Монголын хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ”, 2009.

НҮБХХ, Монгол улс :*Ардчилсан Засаглал*: <http://www.undp.mn/dghr.html> (accessed 04/11/2014).

НҮБХХ, Хүний эрхийн үндэсний комисс: “Монгол улсын хууль тогтоомж хүний эрхийн олон улсын гэрээнд нийцэж байгаа нь - Экспертийн үнэлгээ, Тайлангийн хураангуй”, 2011.

НҮБХХ: “2012 Хүний Хөгжлийн Индекс”, 2013.

НҮБХХ: “Хөгжлийн Үзүүлэлтийн Үнэлгээ - Монгол улсын хөгжилд НҮБХХ-ийн оруулж буй хувь оролцоо - Үнэлгээ”, 2011.

НҮБХХ: “Хүний Хөгжлийн Илтгэл - Монгол улс, 1997”, Улаанбаатар, 1997.

НҮБХХ: “Эмзэг байдлаас Тогтвортой байдалд : Байгаль орчин ба Хүний Хөгжил”, Хүний Хөгжлийн Тайлан, 2011.

НҮБХХ: Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжиж, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх нь, www.undp.mn, 2014.

НҮБ-ын БШУСБ: “Бүх нийтийн боловсрол: Дэлхий нийтийн мониторингийн тайлан: Статистикийн мэдээллийн баазын хүрээлэн”, 2012: <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/statistics/efa-development-index/> (accessed 03/10/2014).

НҮБ-ын БШУСБ: “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний тэргүүлэх чиглэл 2008-2013”, 2013: <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/about-us/> (accessed 03/10/2014).

НҮБ-ын БШУСБ: “Үндэсний Боловсролыг дэмжих стратеги”, 2008.

НҮБ-ын БШУСБ: “Эрхээ эдлэх нь: Сэтгүүл зүй дэх жендэрийн тэгш байдал”, 2009.

НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн сан: Жендэр судлалын эмхэтгэл, 2006.

Олон улсын санхүүгийн корпораци, Дэлхийн Банк: *Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Эрх зүй 2014: Жендэрийн тэгш байдлыг нэмэгдүүлэхэд тулгарч буй хязгаарлалтуудыг арилгах нь*, 2013.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, “ОУХБ -ын 111 -р Конвенц - Алагчлахгүй байх (Ажил, мэргэжил)”, 1958.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо: “Survey Report on Sex Workers and Sexually Exploited Children”, 2010.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага: “Ажлын талбар”, 2014: <http://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/lang--en/index.htm> (accessed 04/05/2014).

Пүрэвжав, Болормаа: “Тар аргаар алт олборлох болон Бичил уурхай: Жендэр, Тогтвортой амьжиргаа, 2010

Тру, Жакү, Сара Нинэр, Свати Парашар, and Николь Жорж. Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцооны тайлан, Ази - Номхон далайн бүс нутаг. SSRС, 2012.

УИХ: “УИХ-ын даргын тогтоол: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн тодорхой заалтуудыг хэрэгжүүлэх тухай 2011.

“Үндэсний Хөгжлийн Цогц Бодлого (2008-2021).”

“Үндэсний Хөгжлийн Цогц Бодлого”

Үндэсний статистикийн хороо, ХАХНХЯ, ОУХБ, 2010.

Үндэсний статистикийн хороо: “Өрхийн нийгэм-эдийн засгийн судалгааны үр дүн”, 2011.

Үндэсний статистикийн хороо: “2011 Ажиллах Хүчний Судалгаа”, 2012.

Үндэсний статистикийн хороо: “Статистикийн эмхэтгэл 2013”, 2013.

Үндэсний статистикийн хороо: “Ажиллах хүчний судалгаа 2013 оны 4-р улирал”, 2014.

Үндэсний статистикийн хороо: “Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн байдал”, 2014.

Фрийдом Хаус: “Монгол улс: Дэлхийн Эрх Чөлөө, 2009.

Хан, Техмина, Аслам: *Монгол улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэнцвэрт бус байдал, бодлогын зөвлөмжүүд*, Дэлхийн Банк, 2013.

ХАХНХЯ: “Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам”, 2014: <http://www.khun.gov.mn/index.php/mn/newnews/> (accessed 03/21/2014).

Хөдөлмөрийн хууль 1999.

Хөдөлмөрийн яам, 2014. <http://www.mol.gov.mn/nodes/view/type:news/> (accessed 04/10/2014).

Хүний эрхийн үндэсний комисс: “Монгол улс дах хүний эрх, эрх чөлөө - Үндэсний 12 дахь илтгэл”, 2013.

Хүний Эрхийн хуульчид: “Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл” Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг зогсоох нь төсөл, 2013: <http://www.stopvaw.org/mongolia> (03/25/2014).

Хүүхдийн эрх ОУ-ын сүлжээ: *Монгол улс боловсролын хуулиндаа өргөн хүрээг хамарсан өөрчлөлт орууллаа.* 2006: <http://www.crin.org/en/library/news-archive/mongolia-passes-widespread-changes-its-law-education> (accessed 04/14/2014).

Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв: “2010-2011 Жилийн тайлан”, 2011.

Цагдаагийн Ерөнхий Газар: “ЖҮХ-д ЦЕГ-аас ирүүлдэг статистикийн бюллетень”, 2012.

Цэвээн, Одгэрэл, Ганболд: “Монгол улсын хууль, эрх зүйн тогтолцоо: Товч хураангуй”, *Нью-Йоркийн Их сургуулийн Хуулийн сургууль*, 2006: <http://www.nyulawglobal.org/globalex/mongolia.htm> (accessed 03/10/2014).

Чулуунбаатар, Энхтунгалаг: “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд яаралтай өөрчлөлт оруулахыг Монголын эмэгтэйчүүд хүсч байна”, Азийн сан, 2013: <http://asiafoundation.org/in-asia/2013/12/18/mongolian-women-urge-amendments-to-domestic-violence-law/> (accessed 04/20/2014).

Шреста, Ава, Ундарья: *Улс орны Жендэрийн Үнэлгээ*, Азийн Хөгжлийн Банк, 2009.

Штайнер-Хасми, Гита, Амгаабазар Гэрэлмаа: “Монголын боловсролын салбарын чанар, тэгш байдал”, Чанар, Тэгш байдлыг бий болгоход тулгарч буй бэрхшээл, ололт амжилт - Кэйс судалгаа , pp. 409-414, UNESCO, 2009.

Швейцарийн хөгжлийн агентлаг: “Швейцарийн Монгол улсад хэрэгжүүлэх Хамтын ажиллагааны стратеги 2013-2016”, 2013.

Эмэгтэйчүүдийн Үндэсний Форум, ЖҮХ, НҮБХХ: “Эмхэтгэл "Эмэгтэйчүүд- Хүний хөгжил ", 2010.

Эрүүл мэндийн яам, ДЭМБ, Хүчирхийллийн эсрэг Үндэсний Төв: “Монгол дахь жендэрт суурилсан хүчирхийллийн өнөөгийн байдал, хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл”, судалгааны тайлан, 2007.

Эрүүл мэндийн яам: “Сүрьеэ өвчин Монгол улсад”, 2008.

Эрүүл мэндийн яам: “Эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүд 2010”, 2010.

Эрүүл мэндийн яам: “Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд - стратеги 2014-2018”, 2014.

ЭЭБТАҮУ, Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн алагчлах үзлийг устгах хорооны дүгнэлт ажиглалтууд, НҮБ, 2008.

IRIM, ЖҮХ: “Монголын жендэрийн мэдрэмжтэй сэтгүүл зүй”, Судалгааны тайлан, 2009.

IRIM: “Сэтгүүлчдэд зориулсан гарын авлага: Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлт ашиглах”, 2010.

Хавсралт 1. Эмэгтэйчүүдийн хууль ёсны эрхийн мэдээллийн бааз: Монгол улс²⁶

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
2013	Ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэсэн Үндсэн хуулийн зүйл заалт бий эсэх?	Тийм	Монгол улсын Үндсэн хууль, 14-р зүйл
2009	Ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэсэн Үндсэн хуулийн зүйл заалт бий эсэх?, хүйс гэсэн үгийг тусгайлан оруулсан эсэх?	Тийм	
2011	Ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэсэн Үндсэн хуулийн зүйл заалт бий эсэх?, хүйс гэсэн үгийг тусгайлан оруулсан эсэх?	Тийм	
2013	Ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэсэн Үндсэн хуулийн зүйл заалт бий эсэх?, хүйс гэсэн үгийг тусгайлан оруулсан эсэх?	Тийм	Монгол улсын Үндсэн хууль, 14-р зүйл
2009	Хуулийн өмнө эрх тэгш байна гэсэн заалт Үндсэн хуульд байдаг эсэх?	Тийм	
2011	Хуулийн өмнө эрх тэгш байна гэсэн заалт Үндсэн хуульд байдаг эсэх?	Тийм	
2013	Хуулийн өмнө эрх тэгш байна гэсэн заалт Үндсэн хуульд байдаг эсэх?	Тийм	Монгол улсын Үндсэн хууль, 14-р зүйл
2013	Заншлын эрх зүйн ойлголт, зарчмуудыг Үндсэн хуулиар хүчин төгөлдөр дагаж мөрдөж болох эрх зүйн зохицуулалтад тооцдог эсэх?	Үгүй	Монгол улсын Үндсэн Хууль
2013	Хэрэв заншлын эрх зүйн ойлголт, зарчмууд хүчин төгөлдөр, дагаж мөрдөх хуульд тооцогддог бол ҮХ-ийн үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш эрхийн зарчмыг зөрчсөн тохиолдолд хүчингүйд тооцдог эсэх у?	Үл хамаарна	
2013	Хувь хүний эрх зүйн ойлголт, зарчмуудыг Үндсэн хуулиар хүчин төгөлдөр дагаж мөрдөж болох эрх зүйн зохицуулалтад тооцдог эсэх?	Үгүй	Монгол улсын Үндсэн Хууль
2013	Хэрэв Хувь хүний эрх зүйн ойлголт, зарчмуудыг Үндсэн хуулиар хүчин төгөлдөр дагаж мөрдөж болох эрх зүйн зохицуулалтад тооцдог бол ҮХ-ийн үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш эрхийн зарчмыг зөрчсөн тохиолдолд хүчингүйд тооцдог эсэх?	Үл хамаарна	
2009	Гэр бүл болсон эмэгтэй гадаадын иргэнтэй суусан тохиолдолд нөхрийнхөө улсын иргэншил рүү шилжих эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэр бүл болсон эмэгтэй гадаадын иргэнтэй суусан тохиолдолд нөхрийнхөө улсын иргэншил рүү шилжих эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэр бүл болсон эмэгтэй гадаадын иргэнтэй суусан тохиолдолд нөхрийнхөө улсын иргэншил рүү шилжих эрхтэй эсэх?	Тийм	Харьяат тухай хуулийн 9-р заалт
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй хуулийн дагуу нөхөртөө захирагдах ёстой эсэх?	Үгүй	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй хуулийн дагуу нөхөртөө захирагдах ёстой эсэх?	Үгүй	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй хуулийн дагуу нөхөртөө захирагдах ёстой эсэх?	Үгүй	Хамаарах хуулийн зүйл заалт байхгүй
2009	Гэр бүл болсон хосууд хуулийн дагуу гэр бүлийн санхүүгийн асуудлаа хамтран шийдвэрлэх санхүүгийн хариуцлага үүрдэг эсэх ?	Тийм	

²⁶ ОУСК-Дэлхийн Банк, “Эмэгтэйчүүд, Бизнес ба Эрх зүй 2014: Жендэрийн тэгш байдлыг нэмэгдүүдэхэд тулгарч буй хязгаарлалтыг бууруулах нь ” 2013, <http://wbl.worldbank.org/data/exploreconomies/mongolia/2013?topic=using-property#getting-a-job>

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
2011	Гэр бүл болсон хосууд хуулийн дагуу гэр бүлийн санхүүгийн асуудлаа хамтран шийдвэрлэх санхүүгийн хариуцлага үүрдэг эсэх ?	Тийм	
2013	Гэр бүл болсон хосууд хуулийн дагуу гэр бүлийн санхүүгийн асуудлаа хамтран шийдвэрлэх санхүүгийн хариуцлага үүрдэг эсэх ?	Тийм	Хамаарах хуулийн зүйл заалт байхгүй.
2013	Корпорацийн удирдах зөвлөлд байх эмэгтэйчүүдийн квотыг хуулиар хэд гэж тогтоосон байдаг вэ?	Үл хамаарах	Хамаарах хуулийн зүйл заалт байхгүй
2013	Парламентад суух эмэгтэй гишүүдийн квотыг хуулиар хэд гэж тогтоосон байдаг вэ?	N/A	Хамаарах хуулийн зүйл заалт байхгүй
2013	Орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагад ажиллах эмэгтэйчүүдийн хуулиар тогтоосон квот хэд байдаг вэ?	40%	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хуулийн 10-р бүлэг
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адилаар паспорт авах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адилаар паспорт авах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адилаар паспорт авах эрхтэй эсэх?	Тийм	Хязгаарлалт байхгүй
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адилаар паспорт авах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адилаар паспорт авах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адилаар паспорт авах эрхтэй эсэх?	Тийм	Хязгаарлалт байхгүй
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил иргэний үнэмлэх авах эрхтэй эсэх?	Тийм	Иргэний үнэмлэх олгох журам үйлчилнэ
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил иргэний үнэмлэх авах эрхтэй эсэх?	Тийм	Иргэний үнэмлэх олгох журам үйлчилнэ
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гадаад улс руу аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гадаад улс руу аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гадаад улс руу аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	Хязгаарлалт байхгүй
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гадаад улс руу аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гадаад улс руу аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гадаад улс руу аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16-ийн 18
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гэрээсээ гадуур аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гэрээсээ гадуур аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гэрээсээ гадуур аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16-ийн 18
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гэрээсээ гадуур аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гэрээсээ гадуур аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил гэрээсээ гадуур аялах эрхтэй эсэх?	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16-ийн 18
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний адил ажил эрхлэх, мэргэжил эзэмших эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний адил ажил эрхлэх, мэргэжил эзэмших эрхтэй эсэх?	Тийм	

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний адил ажил эрхлэх, мэргэжил эзэмших эрхтэй эсэх?	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16(4)
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний адил ажил эрхлэх, мэргэжил эзэмших эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний адил ажил эрхлэх, мэргэжил эзэмших эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний адил ажил эрхлэх, мэргэжил эзэмших эрхтэй эсэх?	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16(4)
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил гэрээнд гарын үсэг зурах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил гэрээнд гарын үсэг зурах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил гэрээнд гарын үсэг зурах эрхтэй эсэх?	Тийм	Хориглосон заалт байхгүй
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил гэрээнд гарын үсэг зурах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил гэрээнд гарын үсэг зурах эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил гэрээнд гарын үсэг зурах эрхтэй эсэх?	Тийм	Хориглосон заалт байхгүй
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил бизнес эрхлэхээр бүртгүүлэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил бизнес эрхлэхээр бүртгүүлэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил бизнес эрхлэхээр бүртгүүлэх эрхтэй эсэх?	Тийм	Хориглосон заалт байхгүй
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил бизнес эрхлэхээр бүртгүүлэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил бизнес эрхлэхээр бүртгүүлэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил бизнес эрхлэхээр бүртгүүлэх эрхтэй эсэх?	Тийм	Хориглосон заалт байхгүй
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил банкинд дан нээлгэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил банкинд дан нээлгэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил банкинд дан нээлгэх эрхтэй эсэх?	Тийм	Хориглосон заалт байхгүй
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил банкинд дан нээлгэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил банкинд дан нээлгэх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэг адил банкинд дан нээлгэх эрхтэй эсэх?	Тийм	Хориглосон заалт байхгүй
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил амьдрах газраа сонгох эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил амьдрах газраа сонгох эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил амьдрах газраа сонгох эрхтэй эсэх?	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16(18)
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил амьдрах газраа сонгох эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил амьдрах газраа сонгох эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил амьдрах газраа сонгох эрхтэй эсэх?	Yes	Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16(18)
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил	Тийм	

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
	хүүхдийнхээ иргэншлийг сонгоход зөвлөх эрхтэй эсэх?		
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил хүүхдийнхээ иргэншлийг сонгоход зөвлөх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил хүүхдийнхээ иргэншлийг сонгоход зөвлөх эрхтэй эсэх?	Тийм	Харьяатын тухай хуулийн 7-р зүйл
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил хүүхдийнхээ иргэншлийг сонгоход зөвлөх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил хүүхдийнхээ иргэншлийг сонгоход зөвлөх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил хүүхдийнхээ иргэншлийг сонгоход зөвлөх эрхтэй эсэх?	Тийм	Харьяатын тухай хуулийн 7-р зүйл
2009	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил өрхийн тэргүүн байх эрхтэй эсэх?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил өрхийн тэргүүн байх эрхтэй эсэх	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил өрхийн тэргүүн байх эрхтэй эсэх	Үл хамаарах	Хязгаарлалт байхгүй
2009	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил өрхийн тэргүүн байх эрхтэй эсэх	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил өрхийн тэргүүн байх эрхтэй эсэх	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эмэгтэй эрэгтэй хүний нэгэн адил өрхийн тэргүүн байх эрхтэй эсэх?	Үл хамаарах	Хязгаарлалт байхгүй
2009	Охид, хөвгүүд өмч эзэмших, өв залгамжлах харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог эсэх?	Тийм	
2011	Охид, хөвгүүд өмч эзэмших, өв залгамжлах харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог эсэх?	Тийм	
2013	Охид, хөвгүүд өмч эзэмших, өв залгамжлах харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог эсэх?	Тийм	Иргэний хуулийн 520-р зүйл
2009	Нас барсан хүний эхнэр/ нөхөр өв залгамжлах харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог эсэх?	Тийм	
2011	Нас барсан хүний эхнэр/ нөхөр өв залгамжлах харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог эсэх?	Тийм	
2013	Нас барсан хүний эхнэр/ нөхөр өв залгамжлах харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог эсэх?	Тийм	Иргэний хуулийн 520-р зүйл
2009	Гэр бүлийн дундын хөрөнгийн үндсэн зохицуулалт юу болох?	Бусад	
2011	Гэр бүлийн дундын хөрөнгийн үндсэн зохицуулалт юу болох?	Бусад	
2013	Гэр бүлийн дундын хөрөнгийн үндсэн зохицуулалт юу болох?	Бусад	Иргэний хуулийн 125-131-р зүйл, заалтууд
2013	Гэрлэлтийн явцад хэн хуулийн дагуу өмч, хөрөнгийг удирдан, захиран зарцуулах эрхтэй вэ?	Бусад	Иргэний хуулийн 128
2009	Гэрлээгүй эрэгтэй, эмэгтэй хүн өмч эзэмших харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог уу?	Тийм	
2011	Гэрлээгүй эрэгтэй, эмэгтэй хүн өмч эзэмших харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог уу?	Тийм	
2013	Гэрлээгүй эрэгтэй, эмэгтэй хүн өмч эзэмших харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог уу?	Тийм	Иргэний хуулийн. 101.1 ба 127.2
2009	Гэрлэсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүн өмч эзэмших харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог уу?	Тийм	
2011	Гэрлэсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүн өмч эзэмших харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог уу?	Тийм	
2013	Гэрлэсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүн өмч эзэмших харилцаанд тэгш эрхтэй оролцдог уу?	Yes	Иргэний хуулийн 127.2 болон 128.1
2013	Хэрэв хуулийн дагуу гэр бүл байх үеийн хөрөнгийг нөхөр захиран зарцуулах эрхтэй бол томоохон	Үл хамаарах	

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
	хэмжээний гүйлгээ хийхэд эхнэрийн зөвшөөрөл авдаг эсэх?		
2013	Гэр бүл болсон хүмүүсийн гэр орны талаар тусгайлсан хуулийн заалт байдаг эсэх?	Үгүй	Иргэний хуулийн 128
2013	Гэр бүл байх үеийн мөнгөн бус хувь нэмрийг хуулийн дагуу үнэлж, тооцдг эсэх?	Тийм	Иргэний хуулийн 126.4
2009	Цалинтай болон цалингүй хүүхэд төрүүлэх чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Тийм	
2011	Цалинтай болон цалингүй хүүхэд төрүүлэх чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Тийм	
2013	Цалинтай болон цалингүй хүүхэд төрүүлэх чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Тийм	Хөдөлмөрийн хуулийн. 104
2009	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай болон цалингүй хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Үгүй	
2011	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай болон цалингүй хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Үгүй	
2013	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай болон цалингүй хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Үгүй	No applicable provisions could be located
2009	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай болон цалингүй хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Үгүй	
2011	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай болон цалингүй хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Үгүй	
2013	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай болон цалингүй хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эмэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	120	
2011	Эмэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	120	
2013	Эмэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	120	Хөдөлмөрийн хуулийн 104-р хэсэг
2009	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	0	
2011	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2013	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	0	
2011	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2013	Эрэгтэйчүүдийн цалинтай хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эмэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	0	
2011	Эмэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	0	

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
2013	Эмэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	0	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эрэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	0	
2011	Эрэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2013	Эрэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Эрэгтэйчүүдийн цалингүй хүүхэд асрах эрхийг баталгаажуулсан хамгийн бага хугацаа (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эхийн хүүхэд төрүүлэх, асрах тэтгэмжийг хаанаас олгодог вэ?	Засгийн газар	
2011	Эхийн хүүхэд төрүүлэх, асрах тэтгэмжийг хаанаас олгодог вэ?	Засгийн газар	
2013	Эхийн амаржсаны тэтгэмжийг хаанаас төлдөг вэ?	Засгийн газар 100%	Нийгмийн халамжийн сангаас төлөгдөх тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 1, 2-р зүйл
2009	Эцгийн хүүхэд асрах тэтгэмжийг хэн төлдөг вэ?	Үл хамаарах	
2011	Эцгийн хүүхэд асрах тэтгэмжийг хэн төлдөг вэ?	Үл хамаарах	
2013	Эцгийн хүүхэд асрах тэтгэмжийг хэн төлдөг вэ?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эцгийн хүүхэд асрах тэтгэмжийг хэн төлдөг вэ?	Үл хамаарах	
2011	Эцгийн хүүхэд асрах тэтгэмжийг хэн төлдөг вэ?	Үл хамаарах	
2013	Эцгийн хүүхэд асрах тэтгэмжийг хэн төлдөг вэ?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	70%	
2011	Хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	70%	
2013	Хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	70%	Нийгмийн халамжийн сангаас төлөгдөх тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 1, 2-р зүйл 19(2)
2009	Аавуудын хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	0%	
2011	Аавуудын хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	Үл хамаарах	
2013	Аавуудын хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Аавуудын хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	0%	
2011	Аавуудын хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	Үл хамаарах	
2013	Аавуудын хүүхэд асарч байх үед авах тэтгэмж цалингийн хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
2009	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгодог бол ээжид олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2011	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгодог бол ээжид олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2013	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгодог бол ээжид олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгодог бол аавд олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2011	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгодог бол аавд олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	
2013	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгодог бол аавд олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалингүй чөлөө олгодог бол ээжид олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Хэрэв аавд хүүхэд асрах цалингүй чөлөө олгодог бол аавд олгох чөлөөг хуулиар хамгийн багадаа хэдэн өдрөөр тогтоосон байдаг вэ (календарийн өдрөөр)?	Үл хамаарах	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	What is the age at which a woman can retire and receive full benefits?	55	
2011	Эмэгтэйчүүдийн бүрэн тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	55	
2013	Эмэгтэйчүүдийн бүрэн тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	55	Нийгмийн халамжийн сангаас төлж болох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4.1
2009	Эрэгтэйчүүдийн бүрэн тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	60	
2011	Эрэгтэйчүүдийн бүрэн тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	60	
2013	Эрэгтэйчүүдийн бүрэн тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	60	Нийгмийн халамжийн сангаас төлж болох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4.1
2009	Эмэгтэйчүүдийн хагас тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	55	
2011	Эмэгтэйчүүдийн хагас тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	55	
2013	Эмэгтэйчүүдийн хагас тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	55	Нийгмийн халамжийн сангаас төлж болох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4.1
2009	Эрэгтэйчүүдийн хагас тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	60	
2011	Эрэгтэйчүүдийн хагас тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	60	
2013	Эрэгтэйчүүдийн хагас тэтгэмж авч, тэтгэвэрт гарах нас хэдэн нас вэ?	60	Нийгмийн халамжийн сангаас төлж болох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4.1
2013	Эрэгтэйчүүдийг албан журмаар тэтгэвэрт гаргах нас хэд	Үл	Холбогдох хуулийн заалт

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
	вэ?	хамаарах	байхгүй
2009	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй эрэгтэйчүүдтэй адил ажил эрхэлж болох уу	Үгүй	
2011	Can non-pregnant and non-nursing women do the same jobs as men?	Үгүй	
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй эрэгтэйчүүдтэй адил ажил эрхэлж болох уу	Үгүй	Хөдөлмөрийн хуулийн. 101, 108
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй эрэгтэйчүүдтэй адил ажил эрхэлж болох уу	Үгүй	ЭМНХ-ын сайдын тушаал - эмэгтэйчүүдийн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт (No. А/204 of 1999) .
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй эрэгтэйчүүдтэй адил барилгын салбарт эрхэлж болох уу	Үгүй	ЭМНХ-ын сайдын тушаал - эмэгтэйчүүдийн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт (No. А/204 of 1999) .
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй эрэгтэйчүүдтэй адил метал боловсруулах салбарт эрхэлж болох уу	Үгүй	ЭМНХ-ын сайдын тушаал - эмэгтэйчүүдийн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт (No. А/204 of 1999) .
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй эрэгтэйчүүдтэй адил үйлдвэрт ажиллаж болох уу	Тийм	Хязгаарласан хуулийн заалт байхгүй
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил хүнд ачаа өргөх шаардлагатай ажил эрхэлж болох уу?	Үгүй	Хөдөлмөрийн хуулийн 108
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн адилаар аюултай орчин болох нь тогтоогдсон ажлын байранд ажиллаж болох уу?	Тийм	Хязгаарласан хуулийн заалт байхгүй
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн адилаар аюултай орчин болох нь тогтоогдсон ажлын байранд ажиллаж болох уу?	Yes	Хязгаарласан хуулийн заалт байхгүй
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн адилаар ёсгүй гэж тодорхойлогдох ажлын байранд ажиллаж болох уу?	Тийм	Хязгаарласан хуулийн заалт байхгүй
2009	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн адил шөнийн цагаар ажиллаж болох уу?	Тийм	
2011	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн адил шөнийн цагаар ажиллаж болох уу?	Yes	
2013	Жирэмсэн болон хөхүүл биш эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн адил шөнийн цагаар ажиллаж болох уу?	Yes	Хязгаарласан хуулийн заалт байхгүй
2013	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс адил түвшинд, ижил үнэлэмжтэй хөдөлмөр эрхэлсэн бол ижил цалин хөлс авах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан уу?	Үгүй	Хөдөлмөрийн хуулийн 49
2009	Хүнийг ажилд авахдаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон хууль байдаг уу?	Үгүй	
2011	Хүнийг ажилд авахдаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон хууль байдаг уу?	Үгүй	
2013	Хүнийг ажилд авахдаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон хууль байдаг уу?	Үгүй	Хязгаарласан хуулийн заалт байхгүй
2013	Ажлын ярилцлагын үед ажил олгогч этгээд ярилцагчийн гэр бүлийн байдлыг асуух нь хууль бус үйлдэл мөн үү?	Тийм	Хөдөлмөрийн хуулийн . 7.4 ба 7.5
2009	Жирэмсэн эмэгтэйг ажлаас халсан нөхцөлд тухайн ажил олгогчид шийтгэл үзүүлэх хуулийн заалт бий эсэх ?	Тийм	
2011	Жирэмсэн эмэгтэйг ажлаас халсан нөхцөлд тухайн ажил олгогчид шийтгэл үзүүлэх хуулийн заалт бий эсэх ?	Тийм	

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
2013	Жирэмсэн эмэгтэйг ажлаас халсан нөхцөлд тухайн ажил олгогчид шийтгэл үзүүлэх хуулийн заалт бий эсэх ?	Тийм	Хөдөлмөрийн хуулийн 100
2009	Хүүхэд асрах чөлөө дуусан ажилдаа орж буй эмэгтэйд урьд өмнө эрхэлж байсан ажил, албан тушаалаар нь хангах ёстой юу?	Тийм	
2011	Хүүхэд асрах чөлөө дуусан ажилдаа орж буй эмэгтэйд урьд өмнө эрхэлж байсан ажил, албан тушаалаар нь хангах ёстой юу?	Тийм	
2013	Хүүхэд асрах чөлөө дуусан ажилдаа орж буй эмэгтэйд урьд өмнө эрхэлж байсан ажил, албан тушаалаар нь хангах ёстой юу?	Тийм	Хөдөлмөрийн хуулийн. 106
2009	Хөхүүл ээжүүдэд цайны цагийг уртасгасан хэлбэрээр өгөх үүрэгтэй юу?	Тийм	
2011	Хөхүүл ээжүүдэд цайны цагийг уртасгасан хэлбэрээр өгөх үүрэгтэй юу?	Тийм	
2013	Хөхүүл ээжүүдэд цайны цагийг уртасгасан хэлбэрээр өгөх үүрэгтэй юу?	Тийм	Хөдөлмөрийн хуулийн. 103
2009	Бага насны хүүхэдтэй ажилтнууд ажлын цагийн хуваарь уян хатан байлгах, хагас цагаар ажиллах эрхтэй эсэх?	Үгүй	
2011	Бага насны хүүхэдтэй ажилтнууд ажлын цагийн хуваарь уян хатан байлгах, хагас цагаар ажиллах эрхтэй эсэх?	Үгүй	
2013	Бага насны хүүхэдтэй ажилтнууд ажлын цагийн хуваарь уян хатан байлгах, хагас цагаар ажиллах эрхтэй эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Хүүхэд асрах мөнгөнөөс татвар авдаг эсэх ?	Үгүй	
2011	Хүүхэд асрах мөнгөнөөс татвар авдаг эсэх ?	Үгүй	
2013	Хүүхэд асрах мөнгөнөөс татвар авдаг эсэх ?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Сургуулиас өмнөх насны хүүхдийг асрах тухай төрийн хууль зүйн зохицуулалт байдаг эсэх?	Тийм	
2011	Сургуулиас өмнөх насны хүүхдийг асрах тухай төрийн хууль зүйн зохицуулалт байдаг эсэх?	Тийм	
2013	Сургуулиас өмнөх насны хүүхдийг асрах тухай төрийн хууль зүйн зохицуулалт байдаг эсэх?	Тийм	Боловсролын хуулийн 7
2009	Анхан шатны болвосролын үнэ төлбөргүй, заавал эзэмшүүлэх хуулийн заалт байдаг эсэх?	Тийм	
2011	Анхан шатны болвосролын үнэ төлбөргүй, заавал эзэмшүүлэх хуулийн заалт байдаг эсэх?	Тийм	
2013	Анхан шатны болвосролын үнэ төлбөргүй, заавал эзэмшүүлэх хуулийн заалт байдаг эсэх?	Тийм	Үндсэн хуулийн 16(7)
2009	Зөвхөн эмэгтэйчүүдэд хамааралтай татварын хөнгөлөлт, зээл байдаг эсэх?	Үгүй	
2011	Зөвхөн эмэгтэйчүүдэд хамааралтай татварын хөнгөлөлт, зээл байдаг эсэх?	Үгүй	
2013	Зөвхөн эмэгтэйчүүдэд хамааралтай татварын хөнгөлөлт, зээл байдаг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Зөвхөн эрэгтэйчүүдэд хамааралтай татварын хөнгөлөлт, зээл байдаг эсэх?	Үгүй	
2011	Зөвхөн эрэгтэйчүүдэд хамааралтай татварын хөнгөлөлт, зээл байдаг эсэх?	Үгүй	
2013	Зөвхөн эрэгтэйчүүдэд хамааралтай татварын хөнгөлөлт, зээл байдаг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Хувийн зээлийн товчоо болон төрийн зээлийн бүртгэлийн дагуу зээл олгох хамгийн бага хэмжээ (нэг хүнд ногдох орлогын хувьтай харьцуулахад)?	44%	
2011	Хувийн зээлийн товчоо болон төрийн зээлийн бүртгэлийн	0%	

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
	дагуу зээл олгох хамгийн бага хэмжээ (нэг хүнд ногдох орлогын хувьтай харьцуулахад)?		
2013	Хувийн зээлийн товчоо болон төрийн зээлийн бүртгэлийн дагуу зээл олгох хамгийн бага хэмжээ (нэг хүнд ногдох орлогын хувьтай харьцуулахад)?	0%	
2009	Бичил санхүүгийн байгууллагууд төрийн болон хувийн салбарын зээлийн товчоодыг мэдээллээр хангадаг эсэх?	Тийм	
2011	Бичил санхүүгийн байгууллагууд төрийн болон хувийн салбарын зээлийн товчоодыг мэдээллээр хангадаг эсэх?	Тийм	
2013	Бичил санхүүгийн байгууллагууд төрийн болон хувийн салбарын зээлийн товчоодыг мэдээллээр хангадаг эсэх?	Тийм	
2013	Жижиглэнгийн худалдаачид төрийн болон хувийн салбарын зээлийн товчоодыг мэдээллээр хангадаг эсэх?	Үгүй	
2013	Нийтийн Үйлчилгээний компаниудт төрийн болон хувийн зээлийн товчоодыг мэдээллээр хангадаг эсэх?	Үгүй	
2009	Бага хэмжээтэй нэхэмжлэлийг шийдвэрлэх шүүх гэж байдаг уу эсвэл эдгээр нэхэмжлэлийг түргэвчилсэн хэлбэрээр шийдвэрлэх журам үйлчилдэг үү?	Үгүй	
2011	Бага хэмжээтэй нэхэмжлэлийг шийдвэрлэх шүүх гэж байдаг уу эсвэл эдгээр нэхэмжлэлийг түргэвчилсэн хэлбэрээр шийдвэрлэх журам үйлчилдэг үү?	Үгүй	
2013	Бага хэмжээтэй нэхэмжлэлийг шийдвэрлэх шүүх гэж байдаг уу эсвэл эдгээр нэхэмжлэлийг түргэвчилсэн хэлбэрээр шийдвэрлэх журам үйлчилдэг үү?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2011	Бага хэмжээтэй нэхэмжлэлийг шийдвэрлэх шүүх гэж байдаг уу эсвэл эдгээр нэхэмжлэлийг түргэвчилсэн хэлбэрээр шийдвэрлэх журам үйлчилдэг үү, бага хэмжээтэй нэхэмжлэхийн дээд хязгаар хэд вэ (нэг хүнд ногдох орлоготой харьцуулахад)?	Үл хамаарах	
2013	Бага хэмжээтэй нэхэмжлэлийг шийдвэрлэх шүүх гэж байдаг уу эсвэл эдгээр нэхэмжлэлийг түргэвчилсэн хэлбэрээр шийдвэрлэх журам үйлчилдэг үү, бага хэмжээтэй нэхэмжлэхийн дээд хязгаар хэд вэ (нэг хүнд ногдох орлоготой харьцуулахад)?	Үл хамаарах	
2013	Заншлийн шүүхийг хууль хүлээн зөвшөөрдөг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Заншлын шүүхийг хууль хүлээн зөвшөөрдөг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2009	Эмэгтэйчүүдийн өгсөн гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт шүүх үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүдийн өгсөн нотлох баримттай ижил түвшинд хүчтэй байж чадах уу?	Тийм	
2011	Эмэгтэйчүүдийн өгсөн гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт шүүх үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүдийн өгсөн нотлох баримттай ижил түвшинд хүчтэй байж чадах уу?	Тийм	
2013	Эмэгтэйчүүдийн өгсөн гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт шүүх үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүдийн өгсөн нотлох баримттай ижил түвшинд хүчтэй байж чадах уу?	Тийм	Хязгаарласан заалт байхгүй
2013	Үндсэн хуулийн шүүх хэдэн шүүгчдээс бүрддэг вэ?	9	Бүгд найрамдах Монгол улсын Үндсэн хууль. 64-65
2013	Үндсэн хуулийн шүүхийн шүүгчдээс хэд нь эмэгтэй шүүгч байдаг вэ?	2	Үндсэн хуулийн шүүхийн цахим хуудас (хандсан огноо 08-06-2013)
2013	Ерөнхий шүүгч эмэгтэй хүн байдаг эсэх	Үгүй	Үндсэн хуулийн шүүхийн цахим хуудас (хандсан огноо 08-06-2013)
2013	Гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлыг зохицуулах	Тийм	Гэр бүлийн

Жил	Асуулт	Хариулт	Хууль
	хуультай эсэх?		хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль
2013	Гэр бүлийн хүчирхийллийн хэргийг хэлэлцэх тусгай шүүх эсвэл дүрэм журам байдаг эсэх?	Тийм	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн . 17
2013	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулиар гэр бүл болоогүй эмэгтэйчүүдийг дотно харилцаанаас үүдсэн хүчирхийллийн эсрэг хамгаалдаг эсэх?	Тийм	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн.3
2013	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулиар сэтгэл зүйн хувьд дарамтлах, хүчирхийлэхийг хүчирхийлэлд тооцдог эсэх?	Тийм	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн .6
2013	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулиар санхүүгийн дарамт үзүүлэхийг хүчирхийлэлд тооцдог эсэх?	Тийм	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн.6
2013	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулиар бие, физиологийн хүчирхийллийг хүчирхийлэлд тооцдог эсэх?	Тийм	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 6
2013	Бэлгийн хүчирхийллийг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулиар хүчирхийлэлд тооцдог эсэх?	Тийм	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн.6
2013	Бэлгийн дарамт үзүүлэх асуудлыг шийдвэрлэдэг тусгайлсан хууль байдаг эсэх?	Тийм	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн .4.1.7
2013	Бэлгийн дарамт үзүүлсэн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага, ял оноох заалт бий эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Бэлгийн дарамтын асуудлыг шийдвэрлэх төрийн байгууллага байдаг эсэх?	Тийм	Хүний Эрхийн Комисс
2013	Боловсролын салбар дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг шийдвэрлэдэг хууль байдаг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль байдаг эсэх?	Тийм	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн, Art.11
2013	Олон нийтийн газар бэлгийн дарамт үзүүлсэн асуудлыг зохицуулсан хууль байдаг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Үйлчилгээний салбарт бэлгийн дарамт үзүүлэх асуудлыг шийдвэрлэсэн хууль байдаг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй
2013	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үзүүлэгч этгээдэд эрүүгийн хариуцлага оноодог хуулийн заалт байдаг эсэх?	Үгүй	Холбогдох хуулийн заалт байхгүй

Хавсралт 2. Монгол улсад жендэрийн чиглэлээр хийгдсэн судалгааны ажлын жагсаалт

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн боловсролын асуудал, гар аргаар алт олборлох, хэвлэл мэдээлэл, эрүүл мэнд, улс төрийн шийдвэр гаргалт, сонгууль, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөө аж ахуй, хүний наймааны асуудал ба эмзэг байдаг, эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөлийн асуудал зэрэг төрөл бүрийн сэдвээр хийгдсэн судалгааны ажлын хураангуйг доорх хүснэгтэнд жагсаалаа.

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
1	<i>Ази, Номхон далайн бүс нутгийн үндсэн үзүүлэлтүүд</i>	Азийн Хөгжлийн Банк	Ази, Номхон далайн бүс нутаг 2013 (үндсэн үзүүлэлтүүд), цувралын 44 дэх дугаар, АХБ-ны гишүүн 48 орны эдийн засаг, санхүү, нийгэм, байгаль орчны салбарын үзүүлэлт болон МХЗ-уудын хэрэгжилтийн хамгийн сүүлийн үеийн мэдээлэл багтсан. Энэхүү товхимолд Ази, Номхон далайн бүс нутгийн хөгжлийн асуудлуудын хамгийн сүүлийн үеийн статистик мэдээлэл багтсанаас гадна уншигчдийн хүрээг илүү тэлж, бодлого боловсруулагч, хэрэгжүүлэгч, төрийн албан хаагчид болон судлаачид, оюутнууд, жирийн уншигчдад зориулсан мэдээллүүдийг оруулсан байна.	2013
2	<i>“Монгол эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөх эрхийг баталгаажуулах нь :Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, зөвшилцөх эрх мэдэл, өрхийн амьжиргаанд нөлөөлөх нөлөөллийн судалгаа.”</i>	Монголын Мянганы Сорилтын Сан	Энэхүү судалгаа нь эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөл нэмэгдсэнээр өрхийн болон орон нутгийн түвшний шийдвэр гаргах үйл явцад тэдний оролцоо хэрхэн нэмэгдэж, гэр бүлийн гишүүдтэй зөвшилцөх эрх мэдэл яаж өөрчлөгдөж байгаа динамикийг илүү гүнзгий судлах зорилгоор хийгдсэнээс гадна гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл, эмэгтэйчүүдийн үл хөдлөх хөрөнгө эзэмших байдал хоорондын харилцан хамаарлыг судлахыг зорьсон болно.	2013
3	<i>Мянганы Сорилтын Сангийн Жендэрийн тайлан: Тэргүүн туршлага, сургамжууд</i>	Монголын Мянганы Сорилтын Сан	Энэхүү тайлангийн зорилго нь Монголын мянганы сорилтын компакт гэрээний хүрээнд жендэрийн чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, ололт амжилт, сургамжийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэх, эдгээр үйл ажиллагааг явуулснаар төслийн үр шимийг хүртэгчдэд ямар нөлөө үзүүлсэн талаар мэдээлэл өгөх явдал юм. Цаашлаад мянганы сорилтын гэрээний хүрээнд жендэрийн чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаатай холбоотой гаргасан амжилт, тэргүүн туршлага болон сургамж, анхаарах асуудлыг жендэрийн чиглэлээр үйл ажиллагаа	2013

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
			явуулдаг төрийн байгууллага, иргэний нийгмийн төлөөлөл болон олон улсын донор байгууллагуудтай хуваалцах зорилготой юм. төслийн үйл ажиллагаа нь үр шим хүртэгчдэд хэрхэн нөлөөлсөн, ямар үр дүн үзүүлсэн бэ гэдгийг судлах зорилгоор зорилтот бүлгийн ярилцлага хийж, тэдний санаа бодол, сэтгэгдлийнг мөн энэхүү тайланд тусгасан болно.	
4	<i>"Жендэрийн суурин судалгаа", Төслийн тайлан</i>	Мэрс Кор, АНУ-ын Азийн сан	2012 оны 3 сард АНУ-ын ОУХА-аас Жендэрийн тэгш байдал ба эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх бодлогын баримт бичгийг боловсруулан гаргасан юм. Энэхүү бодлогын баримт бичигтэй холбогдуулан, APPEAL болон STAGE төслүүд, Мэрс Кор - Монгол, АНУ-ын Азийн сангийн зүгээс Жендэрийн суурин судалгаа явуулж Монгол дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын өнөөгийн төлөв, ерөнхий чиг хандлагыг судлах шаардлага байна гэж үзсэн байна. Уг судалгаагаар APPEAL болон STAGE төслүүдийн үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг хэрхэн тусгаж ажилласан , энэ чиглэлээр ямар арга хэмжээ авч, оролдлогууд хийгдсэнийг нягтлан шалгасан бөгөөд авилга, хээл хахуулийг бууруулж шийдвэр гаргах үйл явцад олон нийтийн оролцоог ижил, тэгш хэмжээнд байлгасан эсэх, засаглалын шинэтгэлийн үйл явцаас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил түвшинд үр шим хүртэж чадаж байгаа эсэхийг тусгайлан судлахыг зорьсон байна. Мөн түүнчлэн, хөтөлбөрийн багийн ажилтнууд, сонирхогч талууд, хөгжлийн хөтөлбөр хэрэгжүүлж буй хамтрагч байгууллагуудыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа жендэрийн үзэл баримтлалыг нэгтгэн ажиллахыг уриалж, шаардлагатай тохиолдолд тусламж авахыг зөвлөсөн байна.	2013
5	<i>Хүүхдийн хөдөлмөрийн талаарх Дэлхийн тайлан: Эдийн засгийн эмзэг байдал, нийгмийн хамгаалал, хүүхдийн хөдөлмөрийн эсрэг тэмцэл</i>	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага	Тус тайлан нь 2010 онд Гаг хотноо зохион байгуулагдсан Хүүхдийн Хөдөлмөрийн дэлхий нийтийн бага хурлаас батлан гаргасан Замын зураглалыг хэрэгжүүлэх цуврал үйл ажиллагааны тайлангуудын эхний тайлан юм. Тайланд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх явдал нь ядуурал, эрсдэл, гэнэтийн цочрол гэх мэт өрхийн нийгэм, эдийн засгийн эмзэг байдалтай зарим талаар холбогдож байгааг онцлоод, эдгээр эмзэг байдлаас урьдчилан сэргийлэхэд нийгмийн аюулгүй байдал чухал ач холбогдолтой гэж тэмдэглэсэн юм. Тайлангийн үндсэн зорилго бол нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах нь хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах өргөн хүрээг хамарсан стратеги боловсруулахад чухал ач холбогдолтойг онцлох, хоёрдугаарт, нийгмийн хамгаалал,	2013

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
			аюулгүй байдлын ямар тогтолцоог нэвтрүүлснээр хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах тодорхой арга замууд бий болох талаар урьдчилсан ойлголт, төсөөлөлтэй болоход туслах, дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн байна.	
6	"Монголын бичил уул уурхайн салбарт хийсэн жендэрийн үнэлгээ"	АНУ-ын Азийн сан	Энэхүү жендэрийн үнэлгээний үндсэн зорилго нь Монгол улс дахь гар аргаар алт олборлох болон бичил уурхай эрхлэгчдийн жендэрийн нөхцөл байдалд дэлгэрэнгүй дүн шинжилгээ хийж, Байгаль орчныг хамгаалахад талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх нь II төслийн баримт бичигт жендэрийн стратеги, үзэл баримтлалыг тусгах явдал байсан юм. Тус үнэлгээгээр жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцлийг тодорхойлж, Байгаль орчныг хамгаалахад талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх нь II төслийн хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүлээх үүрэг хариуцлага, хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, хөдөлмөрийн хуваарилалт, эх үүсвэрт хүрэх боломж, бололцоо, оролцоо, хөрөнгийн удирдлага, шийдвэр гаргах эрх мэдэл зэргийг тодорхойлох зорилготой.	2013
7	Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэлхийн тайлан	Дэлхийн Эдийн засгийн форум	Жендэрийн зөрүүтэй байдлын дэлхийн тайланг Дэлхийн Эдийн засгийн Форумгаас 2006 онд анхлан гаргаж байжээ. Энэхүү тайлан нь жендэрт суурилсан тэнцвэрт бус байдлын хэмжээ, хамрах хүрээг тодорхойлж хандлага, үйл явцыг хянах зорилготой. Индексийн үзүүлэлтээр дэлхийн улс орнуудын эдийн засаг, улс төр, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын үзүүлэлтүүдийг харьцуулан гаргаж, бүс нутгаар болон орлогын хэмжээгээр бүлэглэн жагсаасан байдаг. Ийнхүү байр эзлүүлэн жагсаах нь жендэрийн зөрүүтэй байдлын талаар дэлхий дахинд мэдлэг, мэдээлэл түгээх, энэхүү зөрүүтэй байдлыг арилгах, бууруулах ямар боломж бололцоо байгааг харуулах зорилготой.	2013
8	"2008-2012 оны хооронд явагдсан сонгуулиудад дэмжлэг үзүүлэх-турилага, сургамж", Судалгааны тайлан	НҮБХХ	НҮБХХ-ийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжсэн хэвлэл мэдээллийн кампанит ажлын хүрээнд сонгогчид болон хэвлэл мэдээллийн ажилтнуудад зориулан жендэрийн мэдрэмжтэй тайлагнах сэдвээр сургалт зохион байгуулсан боловч энэ чиглэлээр олон ажил хийх хэрэгцээ, шаардлага байсаар байна. УИХ-ын эмэгтэй гишүүдэд дэмжлэг үзүүлэх, тэр дундаа эмэгтэй гишүүдийн бүлгээр дамжуулан жендэрийн мэдрэмжтэй хууль тогтоомж боловсруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах ажлыг амжилттай гүйцэтгэхэд эрэгтэй гишүүдийн жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй байна.	2013
9	Ядуурал ба МХЗ-уудын хяналт,	НҮБХХ	Энэ тайланд Ядуурлыг бууруулах, МХЗ-уудын хэрэгжилтэнд хяналт мониторинг хийх үнэлгээний тогтолцоо MON/05/201 төслүүдийн үйл	2013

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
	<i>мониторинг, Төгсгөлийн тайлан</i>		ажиллагааны дэлгэрэнгүй мэдээлэл багтсан болно.	
10	<i>“Жендэр ба Хөгжил, Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2008–2012)” 2011, Гүйцэтгэлийн хураангуй</i>	Азийн Хөгжлийн Банк	Энэ хураангуйд АХБ-ны санхүүжилтээр төрөл бүрийн салбарт хэрэгжиж буй төслүүдийн үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг хэрхэн тусгаж ажилласан талаарх мэдээллийг оруулсан байна. Гэхдээ АХБ-ны Монгол улсад хэрэгжүүлэх хөтөлбөрт зориулан тусгайлан боловсруулсан Жендэрийн Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө байхгүй.	2012
11	Улс төрийн шийдвэр гаргалт дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо: Олон нийтийн санаа бодлыг тандах судалгаа	Жендэрийн Үндэсний Хороо, НҮБХАС	Давтамжтай хийгдсэн энэхүү судалгааны үндсэн зорилго бол эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцооны талаарх иргэдийн ойлголт, төсөөлөл өнгөрсөн жилээс хойш өөрчлөгдсөн эсэхийг тодорхойлох, тандах, мөн 2010 онд хийгдсэн суурь судалгааны үр дүнг баталгаажуулах явдал байсан юм. Ирээдүйд хийгдэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэхээр төлөвлөсөн ажлуудад энэхүү судалгааны үр дүн чухал мэдээлэл болох юм.	2012
12	<i>МХЗ ба ядуурлын зураглал 2011</i>	НҮБХХ	Энэхүү тайланд 2010 онд явагдсан Хүн ам, Орон сууцны тооллогын дүн болон 2011 онд явуулсан Өрхийн нийгэм-эдийн засгийн судалгааны үндсэн үр дүнд үндэслэн гаргасан ядуурлын зураглалын үндсэн үр дүнг харуулсан болно. Засаг захиргааны нэгжийн дөрвөн түвшинд ядуурлын үзүүлэлтүүдийг мөнгөн болон мөнгөн бус байдлаар илэрхийлсэн байна: Бүс нутгийн, аймгийн, сум болон дүүргийн түвшинд. Мөнгөн бус ядуурлын үзүүлэлтүүдийг тооллогын мэдээллийн баазын МХЗ-уудын холбогдох үзүүлэлтүүдийг ашиглах замаар тооцоолсон байна.	2012
13	<i>“Ази, Номхон далайн бүс нутгийн сонгогдсон улс орнууд дахь жендэрийн тэгш байдал: Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх зургаан үйл ажиллагаа”</i>	НҮБХХ	НҮБХХ-өөс гаргасан энэхүү товхимолд Ази, Номхон далайн бүс нутгийн гишүүн орнуудын эмэгтэйчүүдийн улс төрийн төлөөллийн өнөөгийн байдлын ерөнхий төлөв байдал, сонгуульт ажил, албан тушаалд жендэрийн тэгш байдлыг бий болгоход хэрэгжүүлсэн 6 зүйл бүхий институцийн оновчтой шинэтгэлийн үр нөлөө зэрэг мэдээллийг багтаасан байна. Эдгээр зургаан зүйл бүхий “боломж, бололцооны цонх” гэдэгт хуулийн дагуу тогтоосон квот, Үндсэн хуулийн эрх, улс төрийн намын гишүүнчлэл, гишүүн элсүүлэх үйл явц, чадавхи бэхжүүлэхэд чиглэсэн санаачлагууд, парламентын шинэчлэл, улс төрийн намын гишүүн элсүүлэх үйл явц багтаж байна. Зургаан алхамт үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг мөн боловсруулсан нь үндэсний хэмжээнд бодлого боловсруулагч, хэрэгжүүлэгчид эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэхдээ эдгээр зургаан боломж,	2012

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
			бололцооны цонхуудаас нэгийг сонгож, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломжтой юм.	
14	"Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, төрийн бодлогод хүн ам зүйн хөгжлийн хандлага нөлөөлөх нь"	НҮБХАС	Энэхүү тайланд өнгөрөгч хэдэн арван жилийн хугацаанд Монгол улсын хүн ам зүйн хөгжилд гарсан үндсэн хандлагад дүн шинжилгээ хийж, эдгээр хандлагын нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд үзүүлэх нөлөөг судалсан судалгааны үр дүнг танилцуулжээ. Тухайлбал, хүн амын өсөлтийн ажиллах хүчин, эрүүл мэнд, боловсрол, хотжилт, ядуурал, хот суурин газрын байгаль орчны асуудалд үзүүлэх нөлөөлөлд дүн шинжилгээ хийсэн байна. Судалгаагаар хүн ам зүйн хөгжлийн хандлагын бодлогын нөлөөлөл, ирээдүйн төлөв байдлыг мөн судалжээ.	2012
15	"Монгол улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх жендэрийн тэгш бус байдал, Бодлогын зөвлөмжүүд", Судалгааны тайлан	Дэлхийн Банк	Бодлогын энэхүү баримт бичгийг дараах бүтцээр бэлтгэжээ. Эхлээд, Монгол улс дахь хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгаатай байдлыг гүнзгийрүүлэн харуулахын өмнө бусад улсуудтай харьцуулахад ямар байгааг харуулна. Дараа нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо болон хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг сайжруулахад чиглэсэн стратеги, бодлогын асуудлуудыг хөндсөн байна.	2012
16	Монголын Хүний хөгжлийн илтгэл: Жендэр ба хүний хөгжил	Амгалан, Т.	Энэхүү судалгаа нь 2011 оны Монгол улсын Хүний Хөгжлийн Илтгэлийн (НҮБХХ) хүрээнд бэлтгэсэн судалгаа бөгөөд жендэрийн асуудлыг Монгол улсын байгаль орчны салбартай холбож судалсан судалгаа юм. Судалгааны тайланд хэдийгээр Монгол улс хүний хөгжлийн болон жендэрийн индексээр ахиц дэвшилгаргаж байгаа ч эмэгтэйчүүдэд олгож буй боломж, бололцооны тал дээр жендэрийн тэгш бус байдал ноёлсон хэвээр байна. Мөн түүнчлэн Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн хурдацтай өсөлт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн амьдралд хэрхэн нөлөөлж байгааг судалсан системтэй судалгаа дутагдаж байгааг онцолжээ.	2011
17	"Монгол улсын хууль тогтоомж, олон улсын хүний эрхийн гэрээнд нийцэж байгааг судалсан экспэртийн үнэлгээ", Судалгааны тайлан	МХЗ-ын 9 дэх зорилт төсөл, НҮБХХ	Энэхүү судалгаа нь НҮБХХ, Осло дахь засаглалын төв, ШУА-ын ФСЭХ-ээс хамтран хэрэгжүүлсэн Монгол улсад ардчилсан засаглалыг дэмжиж, хүний эрхийг баталгаажуулах нь Мянганы Хөгжлийн 9 дэх зорилт төслийн хүрээнд явагдсан судалгаа бөгөөд ХЭҮК-ийн судлаачид анхан шатны мэдээлэл цуглуулж экспэртийн баг судалгааны тайлан боловсруулсан юм.	2011
18	Монгол дахь	ЖҮХ,	Энэхүү судалгааны гол зорилго нь энэ сэдвээр	2011

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
	<i>жендэрт суурилсан хүчирхийлэл</i>	НҮБХАС, НҮБХүС, НҮБХХ	урьд өмнө хийгдэж байсан бүх судалгаанд арга зүйн үнэлгээ хийх явдал байсан юм. Судалгааны явцад жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд шаардлагатай бодлогын орчин, ард иргэдийн ойлголт, төсөөлөл, үйлчилгээ, институтын зохион байгуулалт зэрэг асуудлыг хөндөн судалсан байна.	
19	<i>"Хөгжлийн үр дүнгийн үнэлгээ: НҮБХХ-ийн санхүүжилтээр хэрэгжсэн төслүүдийн үнэлгээ", Төслийн тайлант</i>	НҮБХХ	2010 онд НҮБХХ-ийн Үнэлгээний газраас бие даасан судалгааны баг ажиллаж үндэсний түвшинд үнэлгээ хийж, тайлан боловсуулсан юм. Уг үнэлгээгээр 2002 - 2010 оны хооронд Монгол улсад НҮБХХ-ийн зүгээс үзүүлсэн тусламжийн улс орны хөгжилд үзүүлсэн хувь нэмэр, хөгжлийн стратегитэй уялдсан байдал зэргийг судалжээ. Энэхүү тайланд НҮБХХ-ийн зүгээс төрөл бүрийн салбарт хэрэгжүүлсэн төсөл, хөтөлбөрүүдийн үйл ажиллагаанд хийсэн үнэлгээ, дүгнэлт багтсаны дээр 2012-2017 оны хооронд НҮБХХ-ийн зүгээс Монгол улсад хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөрүүдэд чиглэл, зөвлөмж болгох олон санаа, дүгнэлт мөн багтжээ.	2011
20	<i>Дэлхийн Банкны улс орны гүйцэтгэлийн хяналт үнэлгээ</i>	Дэлхийн Банк	Уг үнэлгээгээр банкны санхүүжилттэй төсөл, хөтөлбөрүүд, тухайлбал, уул уурхай, хөдөөгийн амьжиргаа, хот суурин газрын дэд бүтэц, нийгмийн хамгааллын салбаруудад хэрэгжүүлсэн төсөл, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн асуудлыг илүү их анхаарч, тодорхой нөлөө үзүүлэх боломж байсан дүгнэлт гарчээ.	2011
21	<i>АХБ-ны төслүүдэд жендэрийн тэгш байдлыг хангасан нь: Монгол улсын тайлан</i>	Азийн Хөгжлийн Банк	Энэ тайлан нь цуврал хэлбэрээр гарсан 4 тайлангийн нэг бөгөөд АХБ-ны гишүүн дөрвөн улс болох Монгол, Шриланк, Индонез, Вьетнам улсуудад АХБ-ны санхүүжүүлсэн зээлийн төслүүдэд Түргэвчилсэн жендэрийн үнэлгээний үр дүнг хамтатган харуулсан тайлан юм. Энэхүү цуврал нь 2004 болон 2005 онд Бангладеш, Камбож, Непал, Пакистан улсуудад хийсэн Жендэрийн түргэвчилсэн үнэлгээний үргэлжлэл байсан юм. Үнэлгээний гол зорилго нь жендэрийн төлөвлөгөө, стратеги боловсруулан хэрэгжүүлснээр тухайн төслийн эцсийн үр дүнд хэрхэн нөлөөлсөн, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хэрхэн хувь нэмэр оруулсан талаар мэдээлэл өгөх, туршлага, мэдээллээ хуваалцах явдал байжээ.	2010

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
22	Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн тэгш байдлыг хангахад төрийн бодлогын үүрэг: Монгол, ОХУ-ын харьцуулсан судалгаа, НҮБ-ын тусламжийн хүрээ	Галиндэв, Сарнай. Магистрын ажлын сэдэв, Будапешт, Унгар: Төв Европын Их сургууль	Энэхүү магистрын ажилд Монгол, ОХУ болон НҮБ-ын хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг дэмжих хууль эрх зүйн орчны харьцуулсан судалгааг хийсэн болно. Зохиолч улс орон бүрээр эрх тэгш байдлын харьцуулалтыг боловсрол, эрүүл мэндийн салбар дахь эмэгтэйчүүдийн харьцаанд үндэслэн хийсэн байна. Судалгааны ажлын явцад жендэрийн тэгш байдалд хүрэх, тэр дундаа улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд тэгш байдалд хүрэх бололоцоо бий гэжээ дүгнэжээ.	2010
23	Монгол улс – Хүн ам, Хөгжил олон улсын бага хурлаас 15 жилийн дараа (1994-2009)	НҮБХАС	1994 онд Монгол улс болон дэлхийн 179 орны төлөөлөгчид Кайр хотноо болсон Хүн ам, Хөгжил олон улсын хуралд оролцсон билээ. Энэхүү товч тайланд тус бага хурлын дараагаар буюу 1999 онд баталсан үндсэн гурван салбарт хэрэгжүүлэх Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгасан асуудлуудаар Монгол улсын өнөөг хүртэл олсон ололт, амжилт, тулгарч буй саад, бэрхшээл, сорилтыг танилцуулжээ.	2009
24	“Жендэр ба сэтгүүл зүй”	IRIM	Энэхүү судалгааны гол зорилго нь Монгол улсын хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн жендэрийн мэдрэмжтэй байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгөх, сэтгүүлчдийн энэ талаарх мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх, жендэрийн тэгш бус байдлыг бууруулах, арилгахад сэтгүүлчдийн зан үйл, хандлагыг өөрчлөх зэрэг асуудлыг хөндөн судлах явдал байлаа	2010
25	“Хэвлэл Мэдээлэл дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үзүүлэлт: Телевиз”	IRIM	Энэхүү тайлан нь жендэрийн чиглэлээр хийгдсэн судалгаа, эмэгтэйчүүдийн эрхийн мэргэжилтнүүд, хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд, жендэрийн мэдрэмжтэй сэтгүүл зүйн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулсан олон улсын байгууллагуудын төлөөлөлтэй уулзаж, тэдний санал бодолд үндэслэн “хэвлэл мэдээллийн агуулга дахь жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын үзүүлэлт боловсруулах” чиглэлийн мэдээллийг багтаасан болно.	2010
26	“Монгол дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгэм, эдийн засгийн харилцаанд түлхүү оролцуулах : Одоогийн нөхцөл байдал, чиг хандлага”, Төслийн тайлан	НҮБХХ	Энэ тайланд НҮБ, НХХЯ-наас хамтран хэрэгжүүлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн боловсролыг нэмэгдүүлж, чадавхи бэхжүүлэх чиглэлийн сургалт арга хэмжээг орон нутгийн болон үндэсний түвшинд гүйцэтгэх ажлын мөрөөр хийгдсэн үйл ажиллагааг танилцуулсан болно.	2010

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
27	"Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв, Эмэгтэй чүүдийн нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн эрх", Сургалтын гарын авлага	НҮБХАС	НҮБХАС-аас яамд, засгийн газрын агентлагуудыг хамруулсан "жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв" төслийг хэрэгжүүлсэн юм. Энэ гарын авлагад төсвийн төлөвлөгөөг жендэрийн өнцгөөс харж боловсруулахад ямар арга зүй, арга хэрэгслийг хэрэглэх талаарх мэдээ, мэдээлэл багтсан болно.	2010
28	"Гар аргаар алт олборлох болон бичил уурхай эрхлэгчид: Жендэр, тогтвортой амьжиргаа "	Пүрэвжав, Болормаа	Энэхүү судалгааны бүтээлд Монгол дахь гар аргаар алт олборлогчид болон бичил уурхай эрхлэгчдийн жендэрийн нөхцөл байдал, туршлагыг судалсан юм. Мөн түүнчлэн Монгол улсын засгийн газар, ШХА-тай хамтран Тогтвортой уул уурхай төслийн шугамаар гар аргаар алт олборлох салбар дахь жендэрийн мэдрэмжтэй зохицуулалт хийх, шинэчлэл хийх хичээл зүтгэлийн талаарх мэдээлэл багтжээ.	2010
29	Монгол улсад карьер хөөх боломж ба жендэрийн зөрүүтэй байдал	Хөдөлмөр судлалын хүрээлэн	Энэхүү бүтээлд 2006 онд хэрэгжсэн, 15-29 насны залуучуудыг хамруулсан Сургуулиас Ажилд Шилжих судалгааны тайлангийн мэдээллийг ашигласан болно. Дунджаар эмэгтэйчүүдийн жилийн цалин, орлого эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур биш. Гэхдээ ижил цалин хөлс авч байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин харьцангуй өндөр байгаа юм: Өсвөр насныхны хувьд статистикийн энэхүү зөрүүтэй тоон мэдээлэл нь төдийлөн ач холбогдолтой биш байж болох ч (15-19 насны бүлэг), залуучуудын нас ахих тусам жендэрийн зөрүүтэй байдал улам нэмэгдэж, анхаарал татах асуудал болж эхэлжээ. Жун, Мурфи, Пиерс нарын судалгаагаар, (1993), хэрэв ижил түвшний цалин хөлс олгодог байсан бол эмэгтэйчүүд илүү өндөр боловсролтой гэдэг давуу талаа ашиглан 11.7 хувь илүү орлого олох боломжтой байсан бөгөөд нийтдээ эрэгтэйчүүдээс 22 хувиар илүү цалин авах боломжтой байжээ.	2009
30	Төр засгийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүд сонгогдох боломж, сонгогчдын хандлагын судалгаа	МОНФЕМНЭТ болон IRIM	IRIM болон МОНФЕМНЕТ байгууллага хамтран, АНУ-ын Эмэгтэйчүүдийн асуудал хариуцсан сангийн дэмжлэгтэйгээр энэ судалгааг явуулсан бөгөөд судалгаагаар эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах үйл явц дахь оролцооны талаарх ард иргэдийн ойлголт, төсөөллийг судлахыг зорьжээ. Мөн түүнчлэн эмэгтэйчүүдийн улс төрийн шийдвэр гаргах үйл явцад оролцоход нөлөөлж буй нийгэм, сэтгэл зүйн хүчин зүйлс; эмэгтэйчүүдийн талаарх иргэдийн сөрөг ойлголт, дүрслэлийг тодорхойлох, сонгуулийн хөтөлбөрийг боловсруулахад тулгарч буй бодлогын асуудлыг тодорхойлох зорилготой судалгаа байсан юм. Уг судалгаанд Баянгол, Баянзүрх, Чингэлтэй, Багануур дүүргийн нийт 480 өрх, Хөвсгөл, Говь-	2009

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
			Алтай аймгийн 580 өрхийг хамруулжээ.	
30	Монгол хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ	НҮБ-ын Хүүхдийн сан	НҮБХүС нь МХЗ-уудыг хэрэгжүүлэхэд Монгол улсын Засгийн газарт дэмжлэг үзүүлж ажиллах чиг үүрэг хүлээдэг бөгөөд тус тайланд МХЗ-уудын хүүхэд, эмэгтэйчүүдтэй холбоотой үзүүлэлтийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл багтсанаас гадна МХЗ-уудын биелэлт 2008 оны байдлаар ямар түвшинд байгаа, дэлхий нийтийн эдийн засгийн хямрал, түүний үзүүлэх нөлөө, үндэсний нийгэм, эдийн засгийн байдлын талаарх мэдээллийг тус тус багтаажээ.	2009
31	Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх төсөл, Төслийн тайлан, Улаанбаата	НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан	Энэ тайланд 2006-2009 оны хооронд НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сангийн санхүүжилтээр Иргэдийн Аллианс төв, Хүний эрх, Хөгжил төв болон Хүчирхийллийн эсрэг Үндэсний төвөөс хамтран хэрэгжүүлсэн төслийн үйл ажиллагааны мэдээлэл багтсан байна. Судалгааны багийн бэлтгэсэн тайланд илүү дэлгэрэнгүй байдлаар орсон бөгөөд үүнд сургалт, сурталчилгааны мэдээлэл, тэргүүн туршлагуудын талаарх баримт мэдээлэл болон зохион байгуулалтын үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээлэл багтжээ.	2009
32	Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүч хэрэглэх нь хүний эрхийн зөрчил мөн, Улаанбаатар	НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан	Энэхүү тайланд НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн Хөгжлийн Сангийн санхүүжилтээр хэрэгжсэн Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь төслийн хүрээнд их сургуулийн оюутнууд болон дунд сургуулийн сурагчдын дунд зохион байгуулсан эсээ бичлэгийн уралдаан болон зургийн уралдааныг нэгтгэн танилцуулсан байна.	2009
33	“Мянганы Хөгжлийн Зорилтууд ба Газарзүйн бүсэд суурилсан зорилтууд”, Судалгааны тайлан	НҮБХХ	Энэхүү тайланд МХЗ-уудыг газар зүйн таван бүс нутаг, 21 аймаг, нийслэл хот, 340 суманд үндэслэн дэвшүүлсэн байна. Ядуурлын мөнгөн үзүүлэлтийг тооллогын ядуурлын зураглалд үндэслэн тогтоосон бол; ажил эрхлэлт, боловсрол болон дэд бүтцийн салбарын үзүүлэлтүүдийг тооллогын мэдээллийн баазад суурилан тооцсон байна. Эдгээр мэдээллийг нэгтгэн ашигласан тохиолдолд бодлого боловсруулагч, төлөвлөгөө гаргагч нарын ажилд чухал дэмжлэг үзүүлэх үнэтэй мэдээлэл болох юм. Ийнхүү олон талт, газар зүйн мэдээллийн баазтай байснаар ядуурлыг олон талаас нь судлах, илүү үр дүнтэй, зардал багатай шийдэлд хүрэх боломж бүрдэнэ.	2009
34	Сонгосон байршлууд дахь гамшгийн эрсдлийн Жендэрийн дүн шинжилгээ - Төслийн үйл	НҮБХХ	“Гамшгийн эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх, эрсдлийн удирдлагын тогтолцоо” төслийн III үе шатны хүрээнд хийгдсэн судалгаа юм. Уг дүн шинжилгээгээр, жендэрийн хүчин зүйлийг тодорхойлж, гамшгийн эрсдэлтэй холбогдох жендэрийн харилцааг тодорхойлох ажлыг гүйцэтгэсэн байна. Энэхүү дүн шинжилгээний	2009

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
	<i>ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах стратеги</i>		тайланд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зөвлөмж боловсруулах замаар асуудлыг шийдвэрлэхэд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэхийг санал болгосон байна.	
35	<i>"Монгол улсын боловсролын салбар дахь чанар болон тэгш байдал: Боловсролын салбар дахь чанарын асуудал болон тэгш байдлыг хангахад гаргасан ахиж дэвшил, сорилт бэрхшээл - Кэйс судалгаа "</i>	НҮБ-ын БШУСБ	Энэхүү кэйс судалгаагаар дөрвөн бүлгийг зорилтот бүлэг болгон тодорхойлж, МХЗ-уудын бүх нийтийн боловсрол үзүүлэлттэй холбосон байна: Хөвгүүд, хүүхдийн сургууль завсардалт, эмзэг бүлгийн хүүхдүүд болон цөөнх, малчдын хүүхдүүд. Хөдөө орон нутагт амьдардаг малчдын эрэгтэй хүүхдүүдийн сургуулиас завсардах эрсдэл хамгийн өндөр байдаг. Тиймээс энэхүү кэйс судалгаа нь хөдөөгийн нүүдэлчин малчдын эрэгтэй хүүхдүүдийн боловсрол эзэмших боломж, тулгарч буй асуудалд голлон анхаарсан байна. Боловсрол салбарын бодлогын судалгаанд энэ салбарт буй жендэрийн зөрүүтэй байдлын эсрэг үзэгдлийг судлах олон ажил хийгдсэн. Гэхдээ юу дутагдаж байна вэ гэвэл жендэр, өрхийн орлого, сургуулийн оршин буй байршил, зэрэг нь боловсрол олж авах боломжид хэрхэн, яаж нөлөө үзүүлж байгааг илүү дэлгэрэнгүй, цогц байдлаар судлах шаардлага байна.	2009
36	<i>Зүүн Ази болон Номхон далайн бүс нутагт жендэрийн тэгш байдал бий болгохын төлөө</i>	Дэлхийн Банк	Энэхүү тайлангийн уншигчдад, бодлого боловсруулагчдад хүргэхийг зорьсон гол санаа нь жендэрийн зөрүүтэй байдал яагаад одоо хэр тус бүс нутагт оршсоор байна, зарим талаар амжилт гаргасан зарим асуудал хэвээр байна, энэ зөрүүг арилгах зорилгоор боловсруулсан бодлогын хэрэгжилт яагаад хангалтгүй байна вэ гэдгийг ойлгуулах явдал юм. Тайланд тус бүс нутгийн хэмжээнд шинээр үүсч бий болоод буй жендэрийн чиг баримжааг нягтлан үзэх оролдлого хийгдсэн болно: Эдийн засгийн интеграцилал улам нэмэгдэх болсон, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн хэрэгцээ улам өсөн нэмэгдэх болсон, шилжих хөдөлгөөн, хотжилт, хүн амын хурдацтай насжилт зэрэг нийгмийн үзэгдлүүд нь хөгжин буй нийгэмд шинэ боломж, бололцоог нээхийн зэрэгцээ жендэрийн тэгш байдлыг хангахад эрсдэлтэй нөхцөл байдлыг мөн дагуулж байна. Мөн тус тайлан жендэр болон хөгжил сэдвээр мэдээлэл цуглуулахад хувь нэмрээ оруулж, улс орнуудын баримтад суурилсан бодлого боловсруулах чадавхийг дээшлүүлэх зорилгыг агуулсан байна.	2009
37	<i>Салбар бүрийн жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн жагсаалт: ХАА</i>	Азийн Хөгжлийн Банк	АХБ-ны ажилтнууд нийгмийн үнэлгээ хийхэд шаардагдах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох ажлыг гүйцэтгэсэн байна. Тэр дундаа ХАА-н салбарт төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд жендэрийн үзэл баримтлалыг хэрхэн тусгах талаар	2008

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
	<i>гэх мэт</i>		туршлагаа танилцуулжээ.	
38	<i>Жендэрийн дүн шинжилгээ ба боловсрол</i>	Амгалан, Т. Онон, Б.	Энэхүү тайланд Монгол улсын боловсролын салбарын хууль, эрх зүйн орчин, хэрэгжилтийн хамрах хүрээг судалснаас гадна жендэрийн тэгш байдлын статистик мэдээллийн хүртээмжийн судалгааг мөн хийсэн байна. Мөн түүнчлэн, албан болон албан бус тоо мэдээллийг хэрхэн ашиглах талаар шийдлийг тодорхойлоход голлон анхаарчээ.	2008
39	<i>“Эмэгтэйчүүдийн эрх ба хэвлэл мэдээлэл”</i>	МОНФЕМНЭТ Монголын Эмэгтэйчүүдийн сан (МЭС), Австралийн ОУХАА	Энэхүү тайланд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр эмэгтэй хүнийг дүрслэн харуулж буй дүр зураг эмэгтэй хүний нийгэмд эзлэх байр суурийг тодорхойлох, илэрхийлэхэд нөлөөлөхөөс гадна нийгмийн шийдвэр гаргах үйл явцад нөлөөлж байна гэж үзжээ.	2008
40	<i>“Жендэрийн хэвшмэл үзэл ба Улс төр”</i>	МОНФЭМНЭТ ШХА	Асуулгад суурилсан судалгааны ажлын гол зорилго нь эмэгтэйчүүдийн үндэсний түвшинд шийдвэр гаргах үйл явц дахь оролцоо, карьер хөөх амжилт гаргах, микро түвшинд ажиллах боломжийн талаарх ардү нийтийн үзэл хандлага хэрхэн нөлөөлдөгийг судлах, үнэлэх явдал байсан. Уг судалгаагаар хэрэв улстөрчийн хүйс ямар байхаас тэр хүний талаарх ард нийтийн хандлага хамаарах эсэхийг тодорхойлохыг зорьноос гадна эмэгтэй улс төрчдийг дэмжих нийгмийн дэмжлэг ямар түвшинд байгааг судалж, нийгэмд хүчтэй байгаа патриарих үзэл хандлагыг хэрхэн даван гарах талаар зөвлөмжүүд боловсруулсан байна.	2008
	Олон улсын цагаачлал ба эх нутагтаа байгаа эмэгтэйчүүд	IRIM МОНФЭМНЭТ (ШХА-ын санаачлагаар)	Энэхүү судалгаа нь цагаачлалын улмаас өөрийн нутагтаа үлдсэн эмэгтэйчүүдийн амьдралд үзүүлэх нөлөө, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн боломж дутмаг байдал, дээд боловсрол эзэмших болон цалин хөлсний тэнцвэрт байдал, цагаачлал үүсэх болсон шалтгаан, цаашдын хандлага зэргийг судлах зорилготой байсан юм. Цагаачлалын эмэгтэйчүүдийн амьдралд үзүүлэх нөлөө, сул тал, хүндрэл бэрхшээлийг мөн судлахыг зорьжээ. Уг судалгаа цагаачлалын асуудлаас үүдэн ард хоцорсон эмэгтэйчүүдэд ээлтэй орчин бүрдүүлэх, хамгаалалтын асуудлыг анхаарч үзэх, эмэгтэйчүүдийн чимээгүй дуу хоолойд анхаарал хандуулахыг уриалжээ..	2008
	Халамжийн хөтөлбөрүүд, эмэгтэйчүүдэд зориулах зардал, кэйс судалгааны тайлан	IRIM and МОНФЕМНЭТ (ШХА болон АХБ-ны санаачлагаар)	Энэхүү судалгаа нь эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд чиглэсэн төрийн бодлогын зардлын нөлөө, хэрэгжилтийг чанарын судалгааны аргачлалын дагуу судалсан судалгаа юм. Хэрэгжүүлэх механизм, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн бодлогын зарцуулалт зэргийг судалсан байна. Мөн Монгол улс дахь хүүхэд, эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний талаарх статистик мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн байна. Хөдөө	2008

#	Судалгааны нэр	Гүйцэтгэгч	Үндсэн агуулга	Он
			орон нутаг болон хотын нийгмийн халамжийн үйлчилгээний зардлын зарцуулалтын харьцуулсан судалгааг мөн хийжээ.	
41	<i>Сургуулиас ажилд шилжих шилжилтийн судалгаа</i>	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага	ОУХБ, БНСУ-ын санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр Монгол улсын Засгийн газраас энэхүү судалгааг явуулсан байна. Судалгааны гол зорилго нь сургуулиас ажилд орж, хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтэрч буй шилжилтийн чанарыг судлах явдал байв. Судалгаагаар залуу иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдал, ажилд орох шилжилтийн олон хэлбэр, тоон болон чанарын ажил эрхлэлт зэрэг олон чухал мэдээллийг олж авсан байна. Мөн уг судалгаанд ажил олгогчдын судалгааны үр дүнг нэгтгэжээ.	2008
42	<i>“Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр садар самууныг сурталчилж байгаа нь: Өнөөгийн нөхцөл байдал”</i>	МЭС, Нийгмийн Шинжлэх ухааны Сургууль, МУИС	Энэ тайланд садар самууныг сурталчлах үйлдлийн кэйс судалгааны үр дүн болон олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр садар самууныг сурталчлах асуудалд дүн шинжилгээ хийсэн байна.	2007
43	<i>Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн хүчирхийллийн гүнзгийрүүлсэн судалгаа</i>	ХЭҮК, НҮБХХ	Энэ судалгаагаар Монгол улс дахь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийсэн.	2007
44	<i>Эмэгтэйчүүдийг г хил давуулах болон худалдах гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд ТББ-ын оролцоо</i>	Наран Мөнхбат, Магистрын ажил: Будапешт, Унгар, Төв Европын Их сургууль	Энэхүү материал нь эмэгтэйчүүдийг худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцдэг Хүний эрх, Хөгжлийн Төвийн үйл ажиллагааны талаар танилцуулахаас гадна дээрх гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд аль ТББ-ын оролдлого амжилттай хэрэгжсэн, амжилтгүй болоход нөлөөлөх шалтгаан, хүчин зүйл юу байв гэдгийг судалжээ.	2007
45	<i>МХЗ-уудын хэрэгжилтийн байдал Үндэсний Тайлан</i>	Монгол улсын Засгийн газар	Энэхүү тайланд МХЗ-уудын хэрэгжилтийн байдлыг танилцуулдаг. Үндэсний хөтөлбөрүүдтэй холбоотойгоор, 2012 оноос эхлэн хэрэгжиж эхэлсэн засгийн газрын нийгмийн халамжийн хөтөлбөр нь сар бүр хүүхдэд “Хүний Хөгжил Сан”-гаас тэтгэмж олгоход онцгойлон анхаарсан. Нийгмийн халамжийн бусад олон тэтгэмжийг өндөр настнууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон дөрвөөс дээш хүүхэдтэй эхчүүдэд олгогдож байна.	2007 оноос хойш

Хавсралт 3. Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендерийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендерийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц ²⁷				
Тэргүүлэх ач холбогдолтой	Бодлого боловсруулах, төлөвлөх	Хэрэгжүүлэгч байгууллага	Санал болгож буй үйл ажиллагаа	Мониторинг, үнэлгээ
ДЭД БҮТЭЦ / ЗАМЫН САЛБАР				
Замын салбарт зориулсан үндэсний нийгэм, жендерийн бодлогын баримт бичиг, удирдамж боловсруулах	МУ-ын ЗГ-ын тогтоол гаргаж ¹ Зам, Тээврийн яаманд хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээлгэх (ЗТЯ) ² . ЖҮХ-ний зүгээс ² замын салбарт ажиллах жендерийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийг чадавхижуулах ажлыг гүйцэтгэнэ.	Замын төслийг хэрэгжүүлэгчид (Монголын Ажил олгогч эздийн холбоо), донор байгууллагууд, салбарын агентлагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, Замын Үйлдвэрчний Эвлэл (ЗҮЭ).	Жендерийн мэдрэмжтэй төсөв, хөтөлбөр боловсруулах. Хүний нөөц бий болгох. Мониторинг, үнэлгээ хийхэд шаардагдах төсвийг яамны түвшинд хуваарилах.	ЗТЯ, үйлдвэрчний эвлэл, холбоод, ИНБ-ууд, мониторинг, жендерийн салбарын мэргэжилтнүүд
Бодлого хэрэгжүүлэгч агентлагын чадавхийг бэхжүүлэх	ЖҮХ ¹ , ЗТЯ ² .	Иргэний нийгмийн байгууллагуудын жендерийн мэргэжилтний баг.	Төсөв, хөрөнгө бүхий хөтөлбөр батлах.	ЖҮХ.
Ажлын байранд ажиллуулах эмэгтэйчүүдийн квот тогтоох	ЖҮХ ¹ , ЗТЯ ² .	Замын төслийг хэрэгжүүлэгчид (Монголын Ажил олгогч эздийн холбоо), донор байгууллагууд, салбарын агентлагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, Замын Үйлдвэрчний Эвлэл (ЗҮЭ).	Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийг дэмжсэн хөтөлбөр, тогтолцоог замын салбарт нэвтрүүлэх	ТББ, ИНБ, гурав дахь талын хяналт, иргэд.

²⁷ Энэхүү матрицад ХАА, МАА, Дэд бүтэц, зам, газар, хөрөнгийн эрх, мэргэжлийн боловсрол сургалт, эрүүл мэнд, байгаль орчин гэх мэт жендерийн тэгш байдлыг хангаж ажиллах шаардлагатай 6 өөр салбарыг хамарсан мэдээлэл багтсан бөгөөд тухайн салбарт хэрэгжүүлэхийг зөвлөмж болгосон үйл ажиллагааг мөн оруулсан болно. Энэхүү матрицаар зөвхөн бодлого төлөвлөлтийг бус мөн хэрэгжилтийн мониторинг үнэлгээ явуулахад хэрэгтэй институцийн ажил үүргийн хуваарилалтыг харуулахыг зорив.

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц²⁷

Тэргүүлэх ач холбогдолтой	Бодлого боловсруулах, төлөвлөх	Хэрэгжүүлэгч байгууллага	Санал болгож буй үйл ажиллагаа	Мониторинг, үнэлгээ
ДОХ/ХДХВ болон БЗХӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх, ухуулга сурталчилгаа	МУЗГ ¹ , ЭМЯ, ЗТЯ, ЖҮХ ² .	ЗТЯ, холбогдох байгууллагууд, хувийн салбар, донор байгууллагууд.	ДОХ/ХДХВ болон БЗХӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх, ухуулга сурталчилгааны хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх	ЭМЯ, зорилтот хүн ам
Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс сэргийлэх: Ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүн худалдаалах гэмт хэрэг, хөдөлмөрийн мөлжлөг, гэр бүлийн хүчирхийлэл гэх мэт.	МУЗГ ¹ , ЗТЯ, ЭМЯ ² , ЖҮХ ² .	ЗТЯ, мэргэшсэн ТББ, ҮЭ, донор агентлагууд, хувийн салбар.	Үндэсний Бодлогын баримт бичиг, засгийн газрын тогтоол гаргуулахад чиглэгдсэн сурталчилгааны ажлууд Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамт зэргээс амжилттай сэргийлж чадсан замын төслүүдийн сайн туршлагыг түгээх,	Иргэд, зөвлөл, мониторингийн баг.
Бодлогын баримт бичигт эмэгтэй ажилчдын нийгмийн асуудлыг тусгах, сургууль, цэцэрлэг, эмнэлгийн үйлчилгээ гэх мэт	БСШУЯ ¹ , Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам (ХАХНХЯ) ¹ , ЭМЯ ² .	ЗГ-ын хэрэгжүүлэгч агентлагууд, ИНБ, ТББ.	Хөдөлгөөнт эмнэлгийн үйлчилгээ (гэр цэцэрлэг, ур чадвартай багш).	ХАХНХЯ, ЗТЯ
ХАА/МАА-Н САЛБАР				
Холбогдох хууль эрх зүйн орчныг бий болгох. Тухайлбал, газрын хуулинд бэлчээрийн асуудлыг нэмэх; Брокерийн хууль болон Өрсөлдөөний хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах; газрыг бус нутгуудад хуваан зохион байгуулах, бэлчээр ашиглалтын харилцааг зохицуулах	Улсын Их Хурал (УИХ) ¹ ; Аж үйлдвэр, ХАА-н яам (АҮХААЯ) ² ; ЗТЯ ² ; Барилга, Хот байгуулалтын яам (БХБЯ) ² .	АҮХААЯ ¹ ; Усны газар ² ; Аймаг, сумын ЗДТГ ² .	Шинэ хууль батлах. Холбогдох хуулиудад өөрчлөлт оруулах. Хөтөлбөрүүд боловсруулах. Байнгын хэрэгжилтийг хангах механизм бий болгох	ИНБ.

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц²⁷

Тэргүүлэх ач холбогдолтой	Бодлого боловсруулах, төлөвлөх	Хэрэгжүүлэгч байгууллага	Санал болгож буй үйл ажиллагаа	Мониторинг, үнэлгээ
Мэдээллийн урсгалыг идэвхитэй болгох, хамтын ажиллагааны тогтолцоог бий болгоход төслийн оролцогч талуудын' жендэрийн ойлголтыг анхааран үзэх	АҮХААЯ, ЖҮХ	АҮХААЯ, орон нутгийн удирдлага, донор агентлагууд.	Шалгуур үзүүлэлт боловсруулах. Бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа судалгааны мэдээлэл үр бүтээлтэй ашиглах Оролцогч талуудын чадавхийг бэхжүүлэх.	Мэргэжлийн байгууллага.
Ажлын байр бий болгох тоног төхөөрөмж нийлүүлэх. Зөөлөн нөхцөлтэй зээл олгох.	АҮХААЯ ¹ .	АҮХААЯ, холбогдох орон нутгийн удирдлагууд.	Амьтны гаралтай бүтээгдэхүүнийг сурталчлах Эцсийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх. Хэрэгжүүлэгч байгууллагын зүгээс аргачлалаа сайжруулах.	АҮХААЯ
Бэлчээрийн маргаантай холбоотой гомдол барагдуулах механизм.	АҮХААЯ ¹ , орон нутгийн удирдлагууд ¹ .	Холбогдох сумын ЗДТГ	Газрын хуулийн дагуу асуудлыг шийдвэрлэх. ММСС-гийн боловсруулсан Гомдол, маргаан шийдвэрлэх журмын үндсэн зарчмуудыг нэвтрүүлэх.	Холбогдох сумын ЗДТГ
ГАЗАР, ХӨРӨНГИЙН ЭРХ				
Эмэгтэйчүүдийн хөрөнгө эзэмших эрхийн хэрэгжилтийг нэмэгдүүлэх	Хууль зүйн яам (ХЗЯ) ¹ , Эдийн засгийн хөгжлийн яам (ЭЗХЯ) ¹ .	Улсын Бүртгэлийн Ерөнхий газар (УБЕГ), Газрын харилцаа, геодез, зураг зүйн газар (ГХГЗЗГ).	Эмэгтэйчүүдийн дунд ухуулга, сурталчилгааны ажил явуулах. Гарын авлага боловсруулах Эцэг эхчүүдийн дунд өв хөрөнгөө хүйс харгалзахгүй өвлүүлэхийн ач холбогдлыг сурталчилсан ажил зохион байгуулах	УБЕГ, холбогдох ТББ, ЖҮХ, Хөрөнгө зуучлалын холбоо.

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц²⁷

Тэргүүлэх ач холбогдолтой	Бодлого боловсруулах, төлөвлөх	Хэрэгжүүлэгч байгууллага	Санал болгож буй үйл ажиллагаа	Мониторинг, үнэлгээ
Хөрөнгийн бүртгэлийн цахим систем нэвтрээгүй аймаг, дүүргүүдэд энэхүү системийг нэвтрүүлэх (ойролцоогоор 70 орчим хувьд энэ систем нэвтрээгүй)	ХЗЯ ¹ , ЭЗХЯ ¹ (төсвийн тэгш хуваарилалт).	УБЕГ.	Эмэгтэйчүүдийн дунд ухуулга, сурталчилгааны ажил явуулах. Гарын авлага боловсруулах. Эцэг эхчүүдийн дунд өв хөрөнгөө хүйс харгалзахгүй өвлүүлэхийн ач холбогдлыг сурталчилсан ажил зохион байгуулах.	ГХГЗЗГ, ИНБ, МХЕГ, холбогдох агентлагууд
Газрын кадастрын зургийг хиймэл дагуулын дижитал програмаар авах (өмчлөх эрхийг эрэгтэй, эмэгтэй өмчлөгчөөр ялган бүртгэх)	БХБЯ ¹ , ЭЗХЯ ² , ХЗЯ ² .	ГХГЗЗГ.	Эмэгтэйчүүдийн дунд ухуулга, сурталчилгааны ажил явуулах. Гарын авлага боловсруулах. Эцэг эхчүүдийн дунд өв хөрөнгөө хүйс харгалзахгүй өвлүүлэхийн ач холбогдлыг сурталчилсан ажил зохион байгуулах.	
Газар өмчлөх эрхээ эдлэх боломжоор иргэдийг хангах. Газар өмчлөлийн харилцаанд тэгш байдлыг хангах, мониторинг хийх	ХЗЯ, ЭЗХЯ, БХБЯ.	ХЗЯ, ЭЗХЯ, БХБЯ-ны жендэр хариуцсан дотоод нэгж, МХЕГ-ын холбогдох агентлагууд.	Эмэгтэйчүүдийн дунд ухуулга, сурталчилгааны ажил явуулах. Гарын авлага боловсруулах. Эцэг эхчүүдийн дунд өв хөрөнгөө хүйс харгалзахгүй өвлүүлэхийн ач холбогдлыг сурталчилсан ажил зохион байгуулах.	
МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ				
Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын төвүүд болон Сургалт, аж үйлдвэрийн төвүүдийн сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн хөтөлбөр оруулах (CVETI)	Хөдөлмөрийн яамны Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын газар ¹ , ЖҮХ ² , ТББ ² .	МБСТ-үүдийн удирдлага, сургалтын менежерүүдийн удирдлага дор сургалт зохион байгуулах	Яамны зүгээс бодлогын чиглэл өгч, сургалтын хөтөлбөрийг батлах хэрэгтэй. МБСТ-ийн захирлууд сургалт хариуцсан менежерүүддээ жендэрийн хичээл нэвтрүүлэх үүрэг, чиглэл өгөх. Жендэрийн хичээл орохын тулд заах аргачлал, сургалтын материал хэрэгтэй, тиймээс нийгмийн ажилтнуудыг сургах шаардлагатай.	Хөдөлмөрийн яамны Дотоод аудит, Мониторинг Үнэлгээний газар, ТББ-ууд.

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц²⁷

Тэргүүлэх ач холбогдолтой	Бодлого боловсруулах, төлөвлөх	Хэрэгжүүлэгч байгууллага	Санал болгож буй үйл ажиллагаа	Мониторинг, үнэлгээ
Охид, эмэгтэйчүүд суралцаж болох уул уурхай, зам зэрэг салбарын мэдээ мэдээлэл бэлтгэх, сурталчилах, Элсэгчдийг бүртгэхдээ хүйсийн байдалд анхаарал тавих Боломж, бололцоо өгөх Сурталчилах Хөрөнгө хуваарилах	МБСБ ¹ .	МБСБ	Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр сурталчилах.	ЖҮХ, ТББ, орон нутгийн иргэд.
МБСТ-ийн оюутан, төгсөгчдийн хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл бүхий баазтай болох, Судалгаа, бүртгэл явуулах	ХЯ-ны МБСГазар (ХЯ) ¹ , МБСБ ² .	МБСБ, Хөдөлмөр судлалын хүрээлэн.	ХЯ-нд МБСБ-ын хүйсээр ангилсан мэдээлэл бүхий бааз бий болгох Цаашдын үйл ажиллагаанд зориулж зөвлөмж боловсруулах.	ХЯ-ны Мониторингийн нэгж, ТББ, ЖҮХ, ҮСХ
Жендэрийн стратеги боловсруулах	ХЯ ¹ , МБСЗ ² .	ХЯ, МБСЗ.	Стратеги боловсруулах.	ХЯ, ЖҮХ, ТББ
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЛБАР				
Нийтийн Эрүүл мэндийн Стратегит жендэрийн мэдрэмжтэй амьдралын хэв маяг сэдвийг оруулах Жендэрийн мэдрэмжтэй үндэсний стратеги боловсруулах	ЭМЯ ¹ , ЖҮХ ¹ .	ЭМЯ ¹ , Эрүүл Мэндийн Хөгжлийн Төв (ЭМХТ) ² Монголын нийгэм, эрүүл мэндийн судалгааны хүрээлэн (МНЭМСХ) ² , судалгааны хүрээлэнгүүд ² .	Цогц төлөвлөгөө боловсруулж, төрөл бүрийн салбарын оролцогчдын оролцоог хангах (аймаг, нийслэлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулах). Хөрөнгө хуваарилах. Зорилтот бүлгийн хэрэгцээнд нийцсэн үйл ажиллагаа.	ТББ-ын бие даасан хяналт

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц²⁷

Тэргүүлэх ач холбогдолтой	Бодлого боловсруулах, төлөвлөх	Хэрэгжүүлэгч байгууллага	Санал болгож буй үйл ажиллагаа	Мониторинг, үнэлгээ
Эрүүл мэндийн салбарын үндэсний бодлогод жендэрийн үзэл баримтлалыг оруулах	ЭМЯ ¹ , ЖҮХ ¹ .	ЭМЯ ¹ , Монголын нийгмийн эрүүл мэндийн ажилтнуудын холбоо (МНЭМАХ) ² .	Стратеги, ухуулга сурталчилгааны ажил, шалгуур үзүүлэлт боловсруулах ажлын хэсэг, Хүний нөөцөө сургах. Мэргэжлийн багийн туршлагаас ашиглах, техникийн туслалцаа авах.	Нийгэм, эрүүл мэндийн үндэсний төв, Нийгмийн Хөгжлийн хэсэг (НХХ).
Хүний нөөцийн чадавхийг нэмэгдүүлэх (бүх шатанд)	ЭМЯ ¹ , ЖҮХ ¹ .	ТББ-ууд ¹ , МНЭМАХ ¹ , Монголын Үндэсний олон нийтийн телевиз (МУОНТ) ² , Өрхийн анагаах ухааны нийгэмлэг (ӨАУН) ² .	Мэргэшсэн, аргазүй бүхий нэгж байгуулах, сургалт, судалгааны төв байгуулах Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чадавхи бий болгох	NCMSH, Monitoring and Evaluation Department of the MoH.
БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ САЛБАР				
Эрчим хүчний хэмнэлттэй бүтээгдэхүүн олгоход өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдэд ялгаатай татаасын хөнгөлөлт үзүүлэх	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яам (БОНХЯ) "Цэвэр Агаар" Сан, Дэлхийн Банк "Цэвэр Агаар" төсөл.	"Цэвэр агаар" сан ¹ , "Цэвэр агаар төсөл", Дэлхийн Банк ² .	Татаастай олгох бүтээгдэхүүнд шалгуур оруулах.	ТББ, яамны асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдэд хөнгөлөлттэй зээл олгох	"Хас" Банкны ¹ "Эко" нэгж (Эко зээл).	"Хас"Банк ¹ .	Зээлээр шинэ бүтээгдэхүүн олгох (зуухнаас бусад).	ТББ, ИНБ, яамны мэргэжилтнүүд.
ЕРӨНХИЙ АСУУДАЛ				
Дээд боловсролын түвшинд чадавхи бэхжүүлэх: нийгмийн ажилтнуудын жендэрийн талаарх мэдлэг, чадварыг нэмэгдүүлэх	БШУЯ ¹ , ЖҮХ ¹ .	МУИС, Боловсролын их сургууль.	Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх үүрэгтэй нийгмийн ажилтнуудыг сургах, нийгэм, хүн амд үзүүлж буй сөрөг нөлөөг үнэлэх.	БШУЯ, дээд боловсролын байгууллагууд
Нийгэм, жендэрийн үнэлгээтэй холбогдох асуудлыг үндэсний хөтөлбөр, төслүүд болон бодлогын гол баримт бичгүүдэд тусгах	МУ-ын ЗГ, ЖҮХ ¹ .	Бүх салбарын яам, агентлагууд.	Чадавхи бий болгох. Ухуулга сурталчилгааны ажил, иргэдийн жендэрийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хариуцлагатай бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хангалттай төсөв	ЖҮХ.

Монгол улсын салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах матриц²⁷

<i>Тэргүүлэх ач холбогдолтой</i>	<i>Бодлого боловсруулах, төлөвлөх</i>	<i>Хэрэгжүүлэгч байгууллага</i>	<i>Санал болгож буй үйл ажиллагаа</i>	<i>Мониторинг, үнэлгээ</i>
			хөрөнгийн хуваарилалт	
Төсөл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын жендэрийн талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх	Төсөл хэрэгжүүлэгчид ¹ , донор байгууллагууд ¹ , оролцогч талууд ² .	Төсөл хэрэгжүүлэгчид ¹ , донор байгууллагууд ¹ , оролцогч талууд ² .	Чадавхи бий болгох. Ухуулга сурталчилгааны ажил, иргэдийн жендэрийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх	ЖҮХ.