

САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ



Ахлах шинжээч Т.Чимэгсанаа



УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ



СУРГАЛТ,
СУРТАЛЧИЛГАА
ЧУУЛГА УУЛЗАЛТ

1

2

ЖЕНДЭРИЙН
МЭДРЭМЖТЭЙ
БОДЛОГЫН
БАРИМТ БИЧИГ



МЭРГЭЖЛИЙН
ХОЛБООД,
ХУВИЙН
ХЭВШЛИЙН
ОРОЛЦОО
ТҮНШЛЭЛ

3

4

ОЛОН УЛСЫН
БАЙГУУЛЛАГА



1.1. Эрдэс баялаг эмэгтэйчүүд үндэсний чуулган

/жил бүр зохион байгуулдаг уламжлалтай болсон/

Уурхайчин эмэгтэйчүүд хөгжлийн төлөө
I чуулган



Хамтын хүч-хөгжлийн гарц
II чуулган



Эмэгтэйчүүд хариуцлагатай уул
уурхайг манлайлах нь III чуулган
II чуулган



1.2. Жендэр ба хөгжил чуулга уулзалт

- Салбар хуралдаан
- Сургагч багшийн 2 шатны сургалт



2. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын баримт бичиг



УУЛ УУРХАЙ,
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ
ХОРОО



2021.05.19.A/49

- Нэг. Салбарын болон байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг тусгасан.
- Хоёр: Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан.

1. Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисст хүйсийн төлөөллийн квотыг хангасан зохицуулалт тусгасан. Үүнд.

1.1.Сайдын зөвлөлийн ажиллах журмыг сайдын тушаалаар баталж, мөрдүүлнэ. Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг томилохдоо Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.2-т заасныг баримтлана.

1.2.Жендэрийн салбар зөвлөл байгуулан ажиллуулна. Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг томилохдоо Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.2-т заасныг баримтлана.



УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ /БАЙГУУЛЛАГЫН ҮҮРЭГ/

Ажилтны хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулах, тэдний мэдлэг, мэргэшил, үр чадварыг дээшлүүлэх, давтан сургахад эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны болон нэгжүүдийн үйл ажиллагааны ялгаатай хэрэгцээнд тулгуурлан дэмжлэг, туслалцаа үзүүлнэ.



Ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмж, ажил үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй нөхцөлийг **эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны ялгаатай хэрэгцээг харгалзан хангах болон өрөө тасалгааны аятай, аюулгүй, тохитой байдлыг** сайжруулах арга хэмжээ авна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамт, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаар

- **танилцуулга мэдээлэл,**
- **сургалт,**
- **санал асуумж явуулна.**



Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх ба хугацаат үзлэгт жил бүр хамруулах бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны ялгаатай хэрэгцээг харгалзан үзнэ. Мөн **стресс дарамтын үед сэтгэл зүйн дэмжлэг зөвлөгөө** авах боломжоор хангана.



Цалин хөлсийг сар бүрийн 10, 25-ны өдөр олгоно. Ажилтны хүсэлтээр цалинг **сарын эцэст нэг удаа** олгож болно.



УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ /АЖИЛТНЫ ЭРХ, ҮҮРЭГ/

ҮҮРЭГ: Ажлын байрны бэлгийн дарамт, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх албан ёсны танилцуулга мэдээлэлтэй танилцаж, урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх үүрэгтэй.

Аливаа хэлбэрийн ажлын байрны бэлгийн дарамт, шахалтаас хамгаалуулах эрхтэй. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд тухайн байгууллагад хандахын зэрэгцээ Төрийн албаны зөвлөл, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Мэргэжлийн хяналтын байгууллага, Цагдаагийн байгууллага, Захиргааны болон Иргэний хэргийн шүүхэд хандах эрхтэй.

Хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулж, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх асуудал хариуцсан механизм бий болгох, хамт олны зөвлөл, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах эрхтэй.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг байгууллагын ёс зүйн зөвлөлд гаргах бөгөөд ёс зүйн зөвлөлийн холбогдох гишүүн гомдол, мэдээллийг хүлээн авч бүртгэнэ.

Ёс зүйн зөвлөл нь гомдлын үндэслэлийг шалган сахилгын шийтгэл хүлээлгэх үндэслэлтэй гэж үзвэл дүгнэлт гаргаж, Төрийн нарийн бичгийн даргад танилцуулан шийдвэрлүүлнэ.

Гомдол гаргагчийн нууцлалыг хадгалах бөгөөд хуульд зааснаас бусад тохиолдолд задруулахыг хориглоно.

Жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаандаа өөрийн ажлын байртай холбоотой өөрчлөлт, бусад шинэ мэдээллээр хангагдах эрхтэй.





УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ

4. АЖИЛ АР ГЭРИЙН ТЭНЦВЭРТ ОРЧИН БҮРҮҮЛСЭН

5.1. 0-12 насны хүүхэдтэй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны нөхцөл байдлыг судалж, ажил эхлэх, дуусах, завсарлах цагийг уян хатан зохицуулалтад шилжүүлэх, нөхөн ажиллах боломж олгоно.

5.2. Цар тахлын үргэлжлэх хугацаанд 0-12 насны хүүхэдтэй эцэг эхэд хүүхэд асрах чөлөө олгоно.

5.3. Ажилтныг илүү ажилласан цагийг бүртгэлийн системээр баталгаажуулан ажлын хөлс эсвэл амралтын хугацааг ажилтны хүсэлтийг харгалзан тооцоолно.

3. Мэргэжлийн холбоо, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын түншлэл

3.1. Салбарын мэргэжлийн холбоод, төрийн бус байгууллагуудын удирдлагатай жендэрийн асуудлаар уулзалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, зөвлөмж хүргүүлэх болон сургалт, төсөл хөтөлбөрт хамруулах ажлыг зохион байгуулж байна.

- “Эрдэс баялаг эмэгтэйчүүд” ТББ манлайлан тус яамтай хамтран ажиллаж байна. Үүнд:



ЦАХИМ СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР

**“Эрдэс баялгийн салбарын
Хүний эрх, жендэрийн цахим
сургалтын хөтөлбөрийг
боловсруулж байна.**

*/Салбарын оролцогчдын хүний эрх болон
жендерийн ойлголт, зан үйлд өөрчлөлт
хийх боломжтой сургалтын жишиг
хөтөлбөр/*

ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРМЫН ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖИЙГ САЙЖРУУЛАХ
ТАЛААР ГЕОЛОГИ, УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОС, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРЫН АЖ
АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГУУДАД ХҮРГЭХ ЗӨВЛӨМЖ

2021 оны 7-р сар

Жендэрийн тэгш байдлын зорилго нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарч хүн бүрт тэгш боломж олгоход оршдог. Тэгш боломж олгох нь тэдний эдлэх эрх, үүрэх хариуцлага болон тэдэнд олдох сонголт хүйсээс нь шалтгаалахгүй байна гэсэн үг юм. Энэ нь хүн төвт тогтвортой хөгжлийн суурь нөхцөл, үзүүлэлт бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь өнөөдөр тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын "хэнийг ч үл орхих" зарчмыг хэрэгжүүлэх арга зам болж байна.

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны 5 дугаар сарын 6-ны өдрийн А/114 тоот тушаалаар баталсан Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026)-ын 2 дугаар зорилтын хүрээнд "Салбарын байгууллага, аж ахуйн нэгжийн хөдөлмөрийн дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох" арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийг уриалан, дараах зөвлөмжийг хүргэж байна.

1. Хөдөлмөрийн дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох нь байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдалд төдийгүй ажилтан, албан хаагчдын идэвх оролцоо, хариуцлага, хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд, мөн удирдлагын арга барил, манлайллыг хөгжүүлэхэд эерэг нөлөөтэй. Эдгээр нь байгууллагын хөгжил, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж, улс орны хөгжилд байгууллагын оруулах хувь нэмрийг дээшлүүлэхэд чухал үүрэгтэй хүчин зүйлс билээ.
2. Салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагууд УУХҮЯ-ны жишгээр хөдөлмөрийн дотоод журмаа жендэрийн мэдрэмжтэй сайжруулан боловсруулахдаа оролцооны дараах арга зүйг ашиглахыг зөвлөж байна. Үүнд,
 - Хөдөлмөрийн дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох ажлыг эхлүүлэх шийдвэр, хариуцах этгээд, санал авах, оролцоог хангах арга зам, хугацааны талаар нийт ажилтанд нээлттэй мэдээлэх;
 - Ажилтны тоо, ажлын байрны байршлаас шалтгаалан хамт олны, эсвэл хэсэгчилсэн хэлэлцүүлэг зохион байгуулж санал авах;
 - Нэргүй санал өгөх боломж олгосон хайрцаг, хавтас, утас ажиллуулах;
 - Хамт олны хэлэлцүүлгээс гарсан саналд тулгуурлан байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, ажилтнуудын ялгаатай хэрэгцээг харгалзан хөдөлмөрийн дотоод журамд оруулах агуулгыг тодорхой томъёолох;
 - Хөдөлмөрийн дотоод журмын шинэчилсэн төслийг нээлттэй байршуулж, шаардлагатай тохиолдолд ажилтнуудад цаасан хэлбэрээр хүргэж санал авч тусган эцэслэх;
 - Шаардлагатай бол УУХҮЯ-ны жендэрийн салбар зөвлөлд хандан мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг авах;
 - Хувийн хэвшлийн байгууллагууд дараах эх сурвалжаас нэмэлт мэдээлэл авах. Үүнд: АХБ, ЖҮХ, 2019. Хувийн хэвшлийн байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөө гарган ажиллах зөвлөмж <https://www.gender.gov.mn/publications>
3. Үндэсний болон салбарын түвшинд дэх жендэрийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудлыг харгалзан үзэж байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа жендэрийн асуудлыг цогц хандлагаар, дараах нийтлэг чиглэлийг аль болох бүрэн үзэмжлэг зөвлөж байна. Үүнд:

1. Салбарын аж ахуйн нэгжүүдэд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох уриалгыг гаргаж мэргэжлийн холбоодоор дамжуулан хүргүүлсэн.



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM



МОНГОЛЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН
ХӨДӨЛМӨРИЙГ
ДЭМЖИХ ХОЛБОО
АШГИЙН БУС, НАМ БУС
ТӨРИЙН БУС БАЙГУУЛЛАГА



"ЭРДЭНЭТ ҮЙЛДВЭР" ТӨҮГ

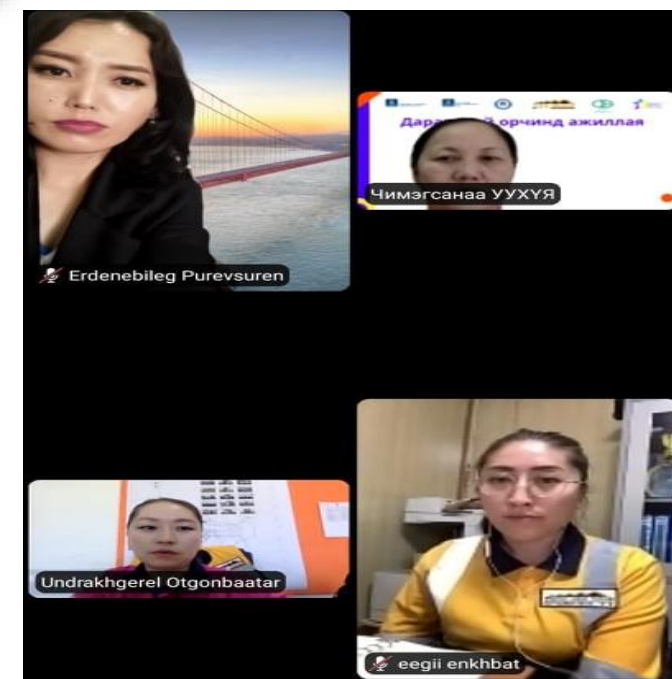
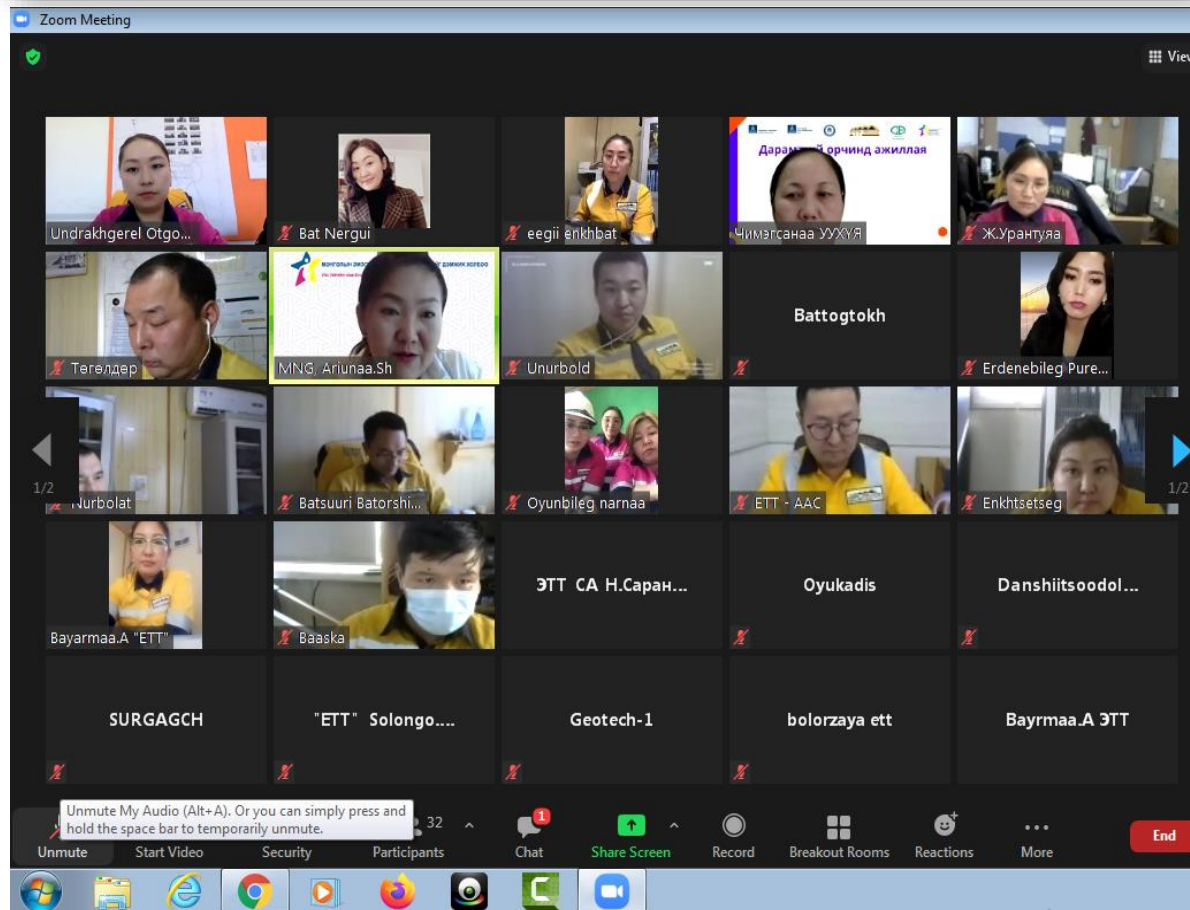
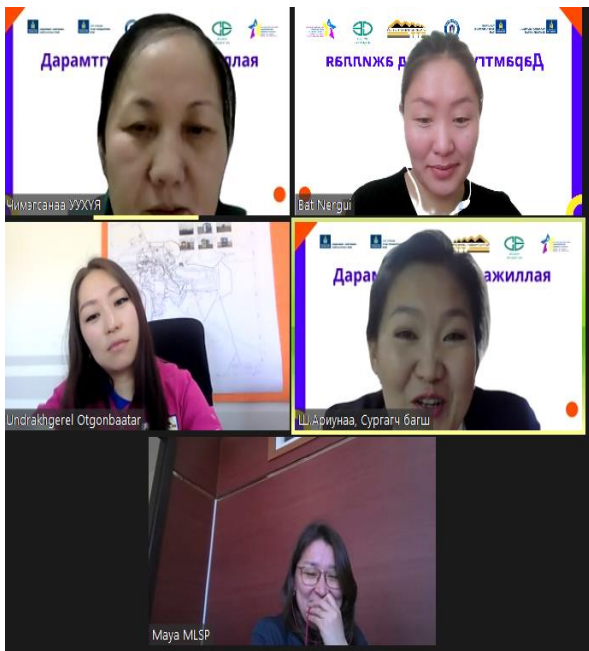
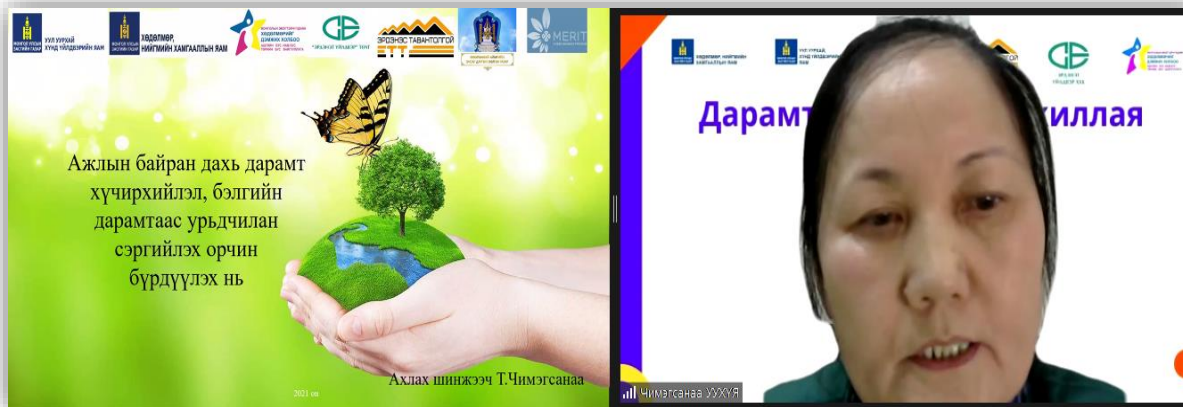


2. Хөдөлмөрлөх эрх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын асуудлыг Хөдөлмөрийн дотоод журамд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлттэй уялдуулсан сургалт

3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалт

4. Стресс менежментийн сургалт

5. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт



4. Олон улсын туршлагаас суралцах

4.1. УУЛ УУРХАЙ, ГАЗРЫН ТОСНЫ САЛБАРЫН ЖЕНДЕРИЙН ОЛОН УЛСЫН ХУРАЛ



Дэлхийн банкнаас зохион байгуулсан 2 дахь удаагийн хуралд УУХҮЯ оролцсон.

Хөндөгдсөн асуудал:



Технологийн хөгжил, дижитал шилжилт, автоматжуулалт



Дэлхий даяар нүүрстөрөгчөөс ангижрах хүчин чармайлт /сэргээгдэх эрчим хүч/



Дэлхий нийтийг хамарсан цар тахал



4. Олон улсын туршлага

4.3. “Өөрчлөгдөж буй дэлхий ертөнцөд эрх тэгш болох нь” 2-р өрөө: “Ахиц амжилтыг хянаж үнэлэх нь:



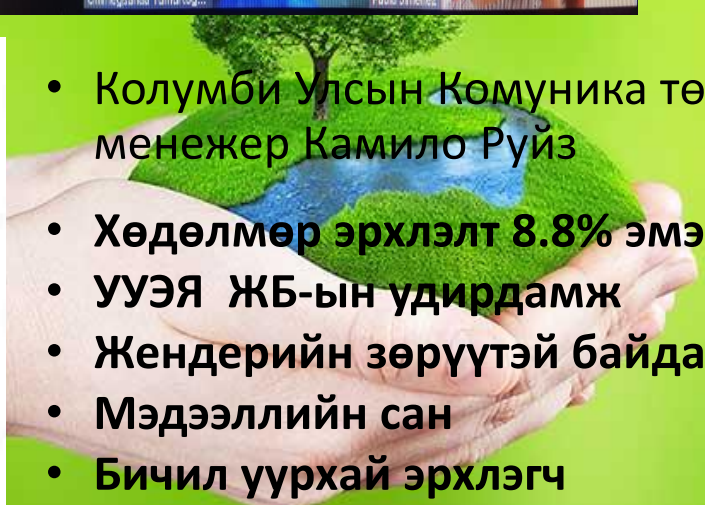
- Африкийн Уул уурхай дахь эмэгтэйчүүдийн холбооны Зөвлөх Др. Муза Гондве

12 орон 307 компани

гадаад 12% эм, дотоод 0% эм

- **ӨАБНУ** - 17%,

- **ТУЗ** - 33%

- 
- Колумби Улсын Комуника төслийн менежер Камило Руйз
 - Хөдөлмөр эрхлэлт 8.8% эмэгтэй
 - УУЭЯ ЖБ-ын удирдамж
 - Жендерийн зөрүүтэй байдал
 - Мэдээллийн сан
 - Бичил уурхай эрхлэгч



- ХБНГУ-ын Клёкнер энд Ко группийн хүний нөөц хариуцсан захирал Анжелика Камбек

Менторинг хөтөлбөр

Жендерийн олон янз байдал, тэгш хамруулалтын өнцгөөс харж авъяас, ур чадвар бүхий шинэ хүмүүсийг байгууллагадаа татах, тогтоон барихад чиглэсэн.

Цахим шилжилт, мэдлэгийн менежмент, инноваци

Зөвлөмж

1. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд бүх талын оролцоог хангах
2. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд Төрийн захиргааны төв байгууллага манлайлж ажиллах
3. Салбарын бодлогын баримт бичгийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох
4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгэм болон олон улсын байгууллагуудын түншлэл, сүлжээг бодлогоор уялдуулж хөгжүүлэх



1

АНХААРАЛ ХАНДУУЛСАНД БАЯРЛАЛАА

