



УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ



АГУУЛГА

1. **ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ**
1. **САЛБАРТ БАРИМТЛАХ ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ТҮҮНИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

УУХҮЯ-ны Стратеги бодлого, төлөвлөлтийн газрын
ахлах мэргэжилтэн Т.Чимэгсанаа



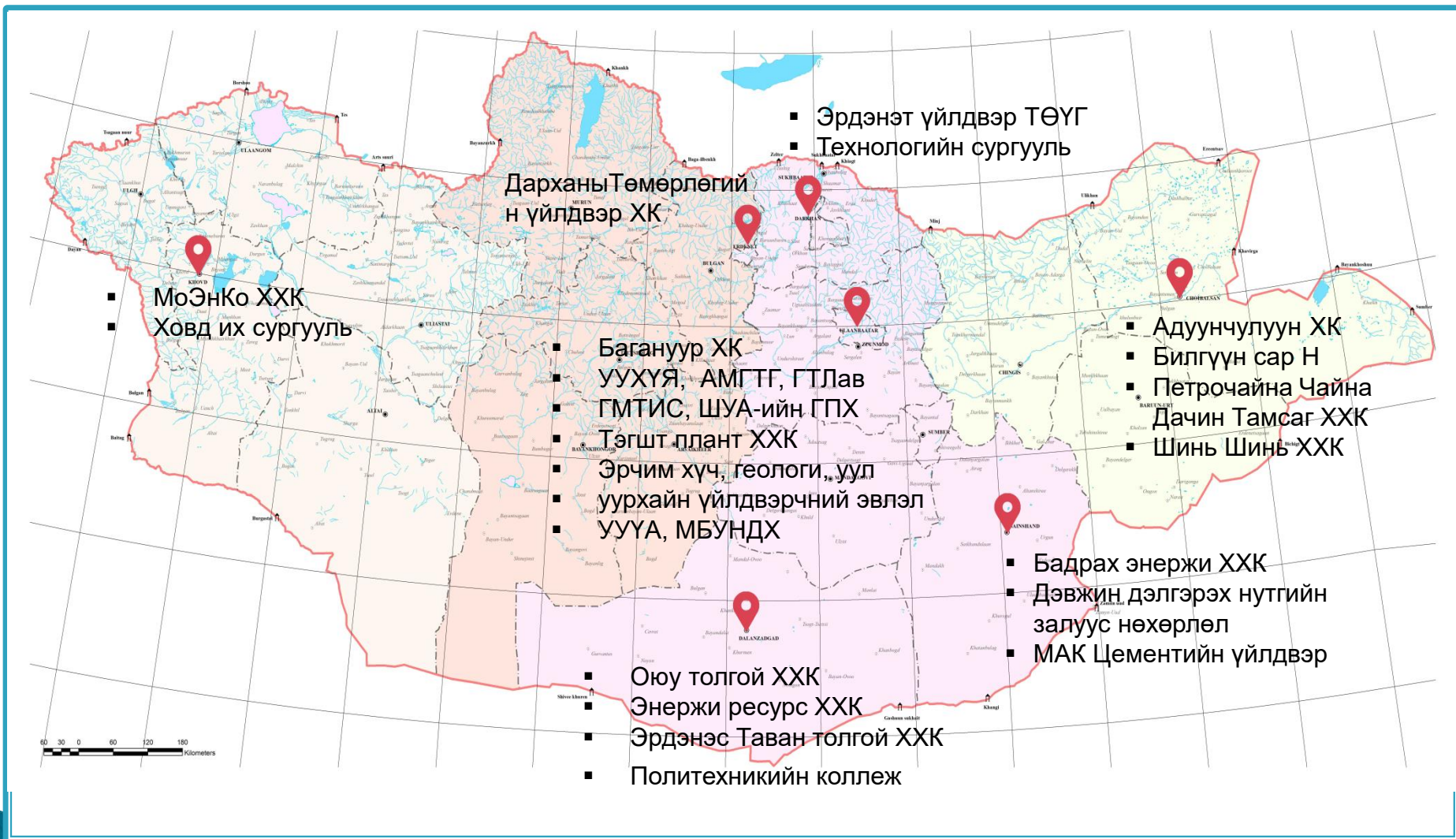
УУЛ УУРХАЙ,
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН
ЯАМ



► Судалгааны зорилго:

- салбарын бодлого, хууль тогтоомж, салбарын удирдлага, шийдвэр гаргах үйл явц болон бүхий л түвшин дэх жендэрийн нөхцөл байдал, тус салбарын орон нутаг, өрх, иргэдэд үзүүлж буй жендэрийн нөлөөллийг үнэлэх,
- үнэлгээний үр дүнд тулгуурлан салбарын жендэрийн бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын зөвлөмжийг гаргуулах.

Үнэлгээний хамрах хүрээ



26 байгууллага, 759 хүн

Товч үр дүн



1.1. Жендэрийн бодлого, зохицуулалт, эрх зүйн орчин



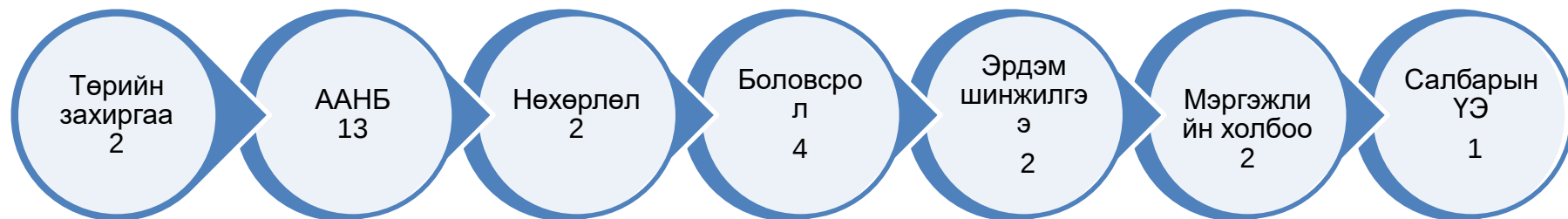
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон бусад эрх зүйн баримт бичгүүд



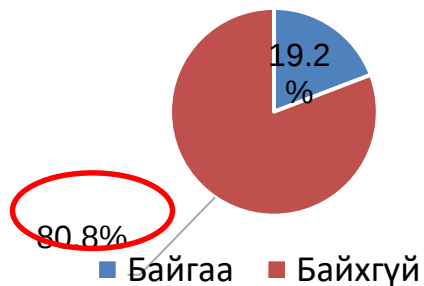
1.2. Орон нутгийн түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангаж буй байдал

Хорооны салбар хороог тухайн шатны Засаг дарга ахалж, бүрэлдэхүүн ажиллах журмыг батална. ЖҮХ-ны дүрмийн §6.1		- Салбар хорооны бүрэлдэхүүнд ЗДТГ-ны газрын дарга нар - Удирдах түвшний албан хаагчдын жендэрийн мэдлэг, хандлага сул - Оролцоо бага
Хорооны салбар хороо нь харьяа нутаг дэвсгэртээ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр, Хорооноос гарсан шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулж, биелэлтэд хяналт тавих чиг үүрэгтэй. ЖҮХ-ны дүрмийн §6.2		- Судлагдсан аймгуудын 80 хувь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөр баталсан. - Орон нутгийн захиргаа, уул уурхайн ААН-тэй байгуулсан хамтын ажиллагааны гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах агуулга тусгагдаагүй.
Хорооны салбар зөвлөл, хороо нь орон тооны нарийн бичгийн даргатай байна. ЖҮХ-ны дүрмийн §6.5		- Тухайн салбарын 2-3 асуудлыг хариуцдаг. - Уул, уурхайн асуудал хариуцдаг мэргэжилтэнтэй хамтын ажиллагаа сул - Үндэсний болон дэд хөтөлбөрийн 2 тайлан гаргадаг

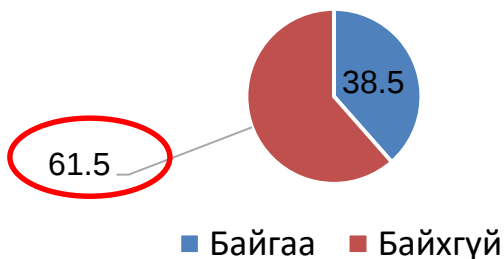
1.3. Эрдэс баялгийн салбарын байгууллагуудын жендэрийн бодлого, зохицуулалт (n=26)



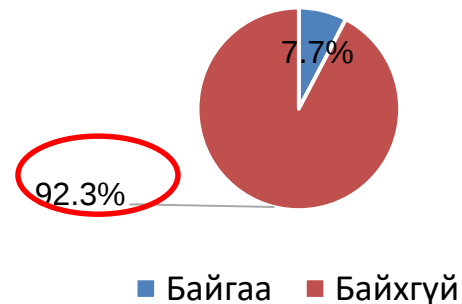
Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж мэргэжилтэнтэй эсэх



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд олон улсын, үндэсний байгууллага (хөгжлийн болон судалгааны)-тай хамтран ажилладаг эсэх



Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй эсэх



1.4. Байгууллагын баримт бичигт ЖЭТБ-ыг хангах зохицуулалт туссан байдал

Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээнэ. ЖЭТБХТХ §11.3.	100%	Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын баримт бичигт аль нэг хүйст давуу тал олгосон зохицуулалт үгүй ч НХХС-ын 2008-09-26-ны 107-р тушаалаар “Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт” хүчингүй болсон ч зарим байгууллага мөрдсөөр байна
Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана. ЖЭТБХТХ §11.2.	90%	Хүйсийн ялгаваргүйгээр эцэг, эх цалинтай 4-6 сарын хүүхэд асрах болон үрчлэх, удаан хугацаагаар эмчлүүлэхэд 3 сар хүртэлх олговортой чөлөө, шаардлагатай бол нэмэлт 12 сар хүртэлх хугацааны олговоргүй чөлөө олгох зэргээр байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусгаж өгсөн байна.
Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүрэгтэй. ЖЭТБХТХ §11.4.1.	23%	Бэлгийн дарамтад ямар үйлдэл болон эс үйлдэхүйг хамруулж ойлгох болон урьдчилан сэргийлэх хувилбар, бэлгийн дарамт үйлдэгдсэн бол хаана, хэнд мэдээлэх, хаана, хэн шийдвэрлэх талаар нарийвчилсан зохицуулалт үгүй байна.
Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх. ЖЭТБХТХ §11.3.10.	15.4%	Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 15.4% хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг ЗДТГ-т хүргүүлдэг. Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнтэй байгууллагуудын хувьд тус ажилтны АБТ-д энэ үүргийг тусгаж өгөөгүй байна.

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

- Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн агуулга тусгагдаагүй байна.

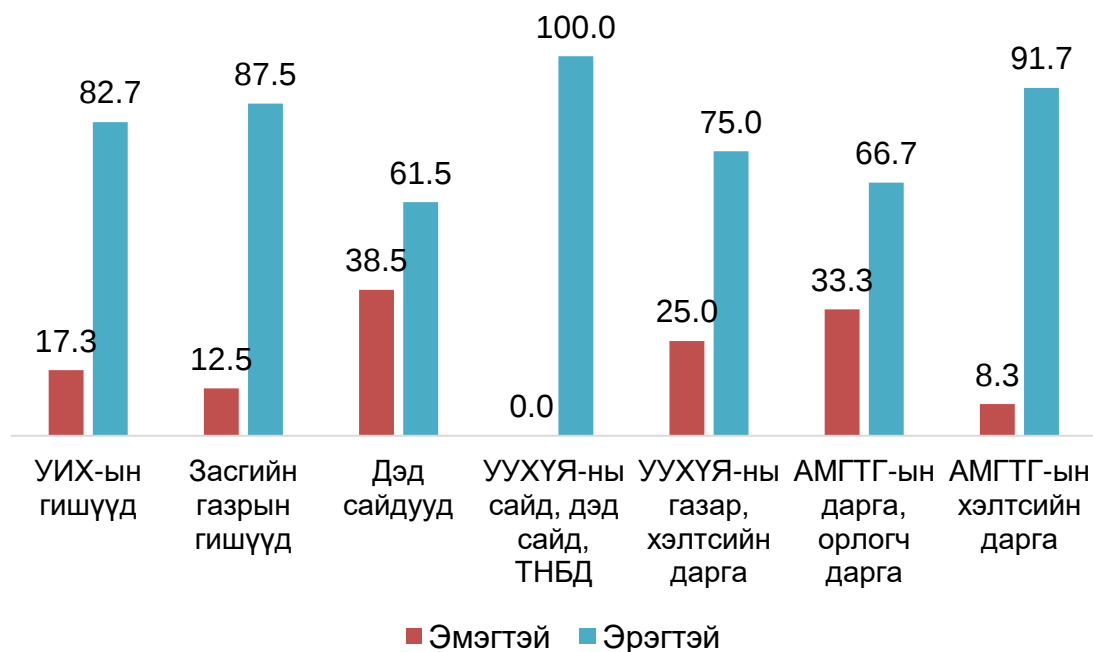
Зөвлөмж

- ЖЭТБ-ыг тогтоох, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан бодлого, үйл ажиллагаа төлөвлөн хэрэгжүүлэх, энэ талаар хариуцсан нэгж, ажилтанг бий болгох, чадавхыг дээшлүүлэх.
- Салбарын удирдах ажилтнуудыг жендэрийн сургалтад хамруулах

2.1. Салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн асуудлууд: Үндэсний түвшинд

Салбарын асуудлаарх төрийн бодлого, зохицуулалтыг үндэсний хэмжээнд хариуцах, хэрэгжүүлэх байгууллагууд, эрэгтэй эмэгтэй шийдвэр гаргагчдын эзлэх хувийн жин

Дүрс 3.2.1. Эрэгтэй, эмэгтэй шийдвэр гаргагчдын хувийн жин, үндэсний түвшинд



Талуудын оролцоотой зөвлөлийн бүрэлдэхүүн



Эрдэс баялгийн мэргэжлийн зөвлөл (36 гишүүн) 20% 80%
ОУИТБС-ыг хэрэгжүүлэх 6,7% 83,3%
Үндэсний зөвлөл (15 гишүүн)

Тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтын комисс

3 - АМГТГ-ын хэлтсийн дарга
5 – АМГТГ-ын газрын мэргэжилтэн
1 - ТББ-ын төлөөлөл



2.2.Салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн асуудлууд: Орон нутгийн түвшинд

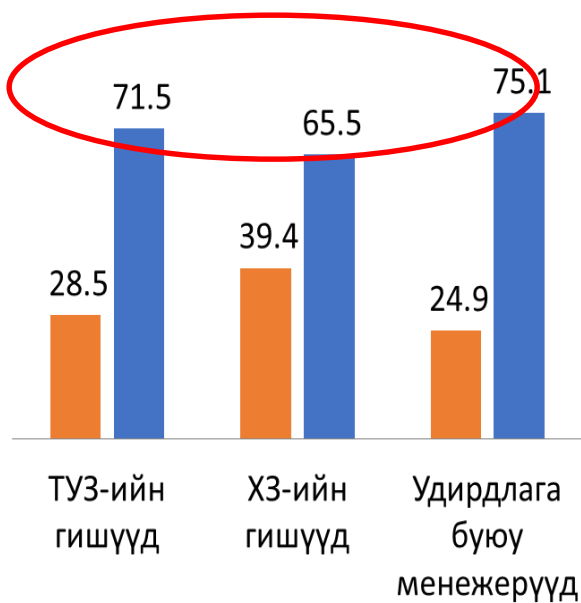
Орон нутгийн удирдлага	Үндэсний хэмжээнд			Судалгаанд хамрагдсан орон нутгийн хэмжээнд		
	Эр	Эм	Эзлэх хувь (эм)	Эр	Эм	Эзлэх хувь (эм)
Аймаг, нийслэлийн засаг дарга	22	0	0	6	0	0
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын төлөөлөгч	648	122	15.8	159	25	13.6
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын тэргүүлэгч	179	35	16.4	64	8	11.1
Сум, дүүргийн иргэдийн хурлын төлөөлөгч	5,230	2,082	28.5	190	59	23.7

- Мезо түвшинд эрдэс баялгийн асуудлаар аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн удирдлага хуульд заасан шийдвэр гаргах бүрэн эрхтэй.
- ЖҮХ-ны мэдээгээр, орон нутгийн удирдлагын бүрэлдэхүүн дэх хүйсийн харьцаа ЖЭТБХ тухай хуульд заагдсан квотыг хангаагүй байна. Бүх аймгийн засаг дарга, аймгийн ИТХ-ын дарга бүгд эрэгтэй, нийт 35 орлогч дарга нарын 17,2 хувь, 648 иргэдийн хурлын төлөөлөгчийн 15,8 хувь эмэгтэйчүүд

2.3. Салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн асуудлууд: Судлагдсан байгууллагын түвшинд

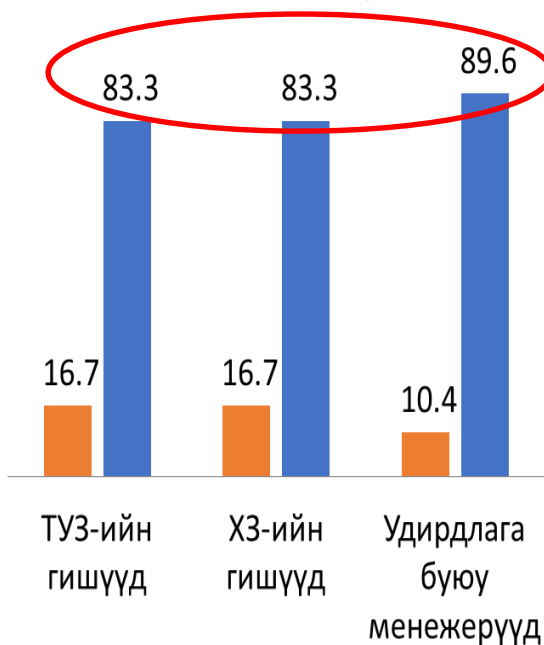
ААНБ-ын удирдлага

■ эмэгтэй ■ эрэгтэй



Төрийн өмчит, төрийн оролцоотой ААНБ-ын удирдлага

■ эмэгтэй ■ эрэгтэй



Байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд ажилтны санал тусгах, оролцох боломж бүрдсэн эсэхийн үнэлгээ

Нэгж	Тоогоор	Хувиар
Нийт байгууллага	21	80.8
ААН	10	76.9
Ажилтан (асуулга)	162	51.4
ААН-ийн ажилтан	97	46.9
Эрэгтэй ажилтан	103	56.6
Эмэгтэй ажилтан	59	44.4

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

Салбарын хэмжээнд үндэсний хэмжээний зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсээр ангилагдсан мэдээлэл хомс, зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд хүйсийн төлөөллийг хангах тухай зохицуулалт үгүй.

Зөвлөмж

- Үндэсний, орон нутаг, байгууллагын хэмжээнд ажлын хэсэг, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүнд ЖЭТБХТХ-д үндэслэн аль нэг хүйсийн төлөөллийг 30-40 хувиас доошгүй байлгах,
- Шийдвэр гаргах түвшинд хуульд заасан квотыг мөрдөх

3.1. Салбарын хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудлууд



3.2. Хүйсийн тэнцвэр

Ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэр	Эрэгтэй ажилтан	Эмэгтэй ажилтан
Улсын хэмжээнд	14.6	85.4
Судлагдсан ААН	25.9	74.1
БШУ	57.7	42.3
Төрийн захиргаа	43	57
Иргэний нийгмийн байгууллага	46.2	53.8

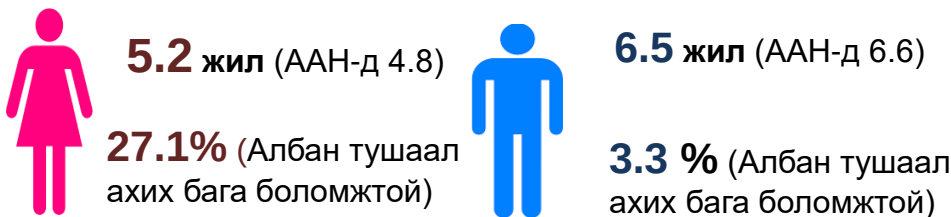
Ажлын байрны зар, жендэрийн зохицуулалт

	Ажлын байр нээлттэй зарладаг эсэх	Ажлын байранд хүйс заадаг эсэх	Заадаг бол ямар хүйсийг илүүд үздэг
Ажилтны асуулга	82.2	28.6	Эр-95.6
Байгууллагын стандарчлагдсан ярилцлага	84.6	38.5	Эр -100
Байгууллагын баримт бичгийн шинжилгээ	100	Зохицуулалт үгүй 92.4	Зохицуулалт үгүй 96.2

- **“Уламжлалт бус мэргэжил”**-ийг сонгуулахтай холбоотой бодлого байхгүй.
- ГМТИС: инженерчлэл, техник, технологийн хөтөлбөрт **эмэгтэй элсэгчид- 30 %**
- **Гэрлэсэн эсэх, жирэмсэн эсэхийг асуудаг:** эр-58.8, эм-63.9
- **Ямар нэгэн сануулга өгдөг эсэх:** /Хүүхэд гаргаж болохгүй, асаргааны чөлөө/ эр-4.4, эм-6.8
- **Хориглосон ажлын байрны жагсаалт**

3.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл, албан тушаал ахих адил тэнцүү боломж

Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны хувийн жин, ажил мэргэжлийн бүлгээр



Ажилтнууд ажлын байрны **дотоод** шилжих хөдөлгөөний нээлттэй байдалд **сэтгэл хангалуун бус**

	Эмэгтэй %	Эрэгтэй %
Нэг. Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийн хувьд		
Байнгын ажлын байранд ажилладаг	96.03	96.37
Улирлын буюу түр ажлын байранд ажилладаг	3.97	3.63
Хоёр. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн хувьд		
Хэвийн нөхцөлд ажилладаг	85.59	59.54
Хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг	14.41	40.46
Гурав. Осолд өртөх байдал (судлагдсан байгууллагын хувьд)		
Осолд өртөж гэмтсэн	10.0	90.0
Осолд орж нас барсан	0.0	100.0
Дөрөв. Улсын хэмжээнд		
Осол (2008)	5.7	94.3
Осол (2014)	15.6	84.4

Эрэгтэйчүүдийн **хэвийн бус нөхцөлд** ажилладаг нь **осолд өртөхөд** хүргэж байна. Ослын тоо **буурч** байгаа ч, **эмэгтэйчүүдийн өртөх нь өссөн нь** албан бус секторт ажиллаж байгаатай холбоотой. **Техник, технологийн дэвслээр эмэгтэй ажиллагсдын тоог нэмэх** боломжтой

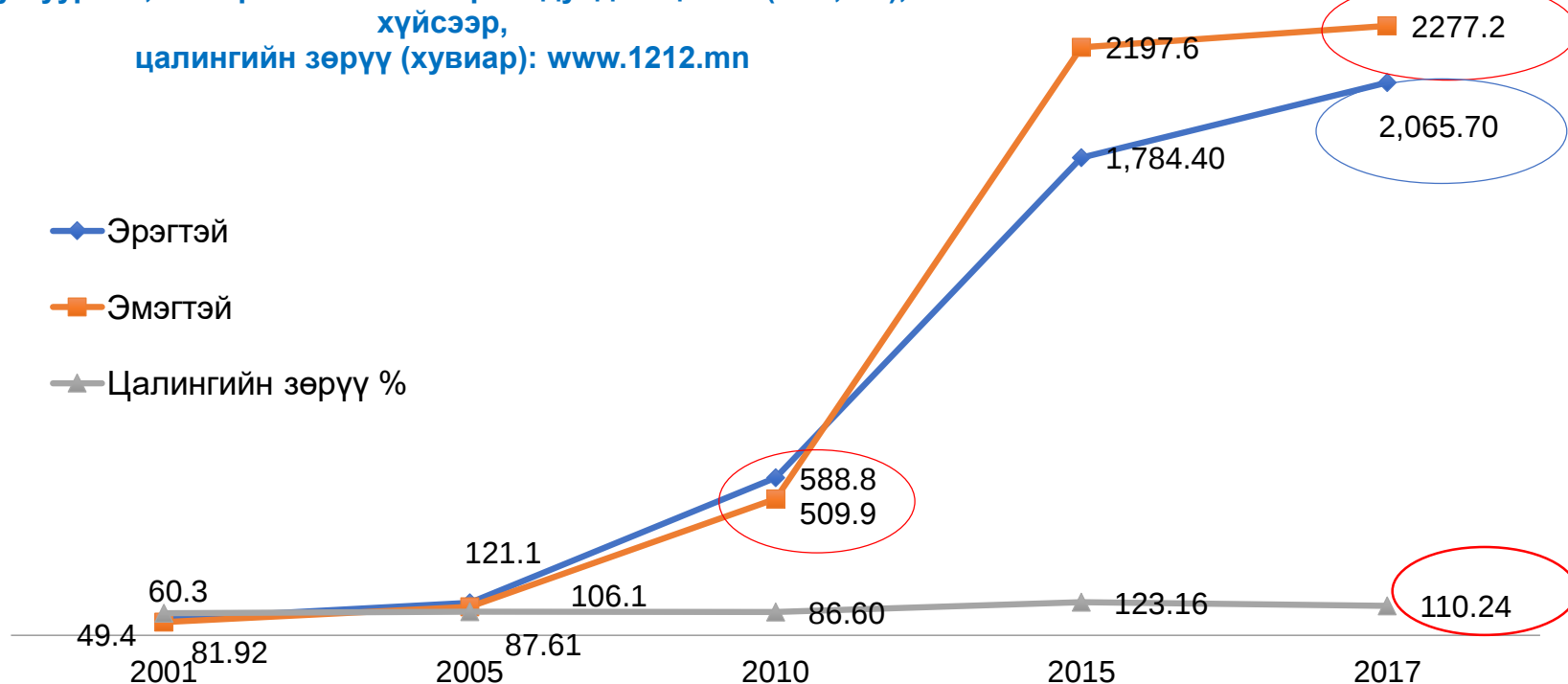
3.4. Цалин хөлсний зөрүү

Уул уурхай, олборлолтын салбарын дундаж цалин (мян,төг),
хүйсээр,
цалингийн зөрүү (хувиар): www.1212.mn

—●— Эрэгтэй

—■— Эмэгтэй

—▲— Цалингийн зөрүү %



Үзүүлэлтүүд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Дундаж	1274535.5	1038749.3
Медиан	1393743.5	1049225
Минимум	700000	600000
Максимум	1800000	1652000

Хэрхэн хийхээ мэдэхгүй шалтгаанаар судлагдсан байгууллагууд **адил чанарын ажилд адил цалин хөлс** өгч байгаад үнэлгээ хийдэггүй.

Дүгнэлт, зөвлөмж

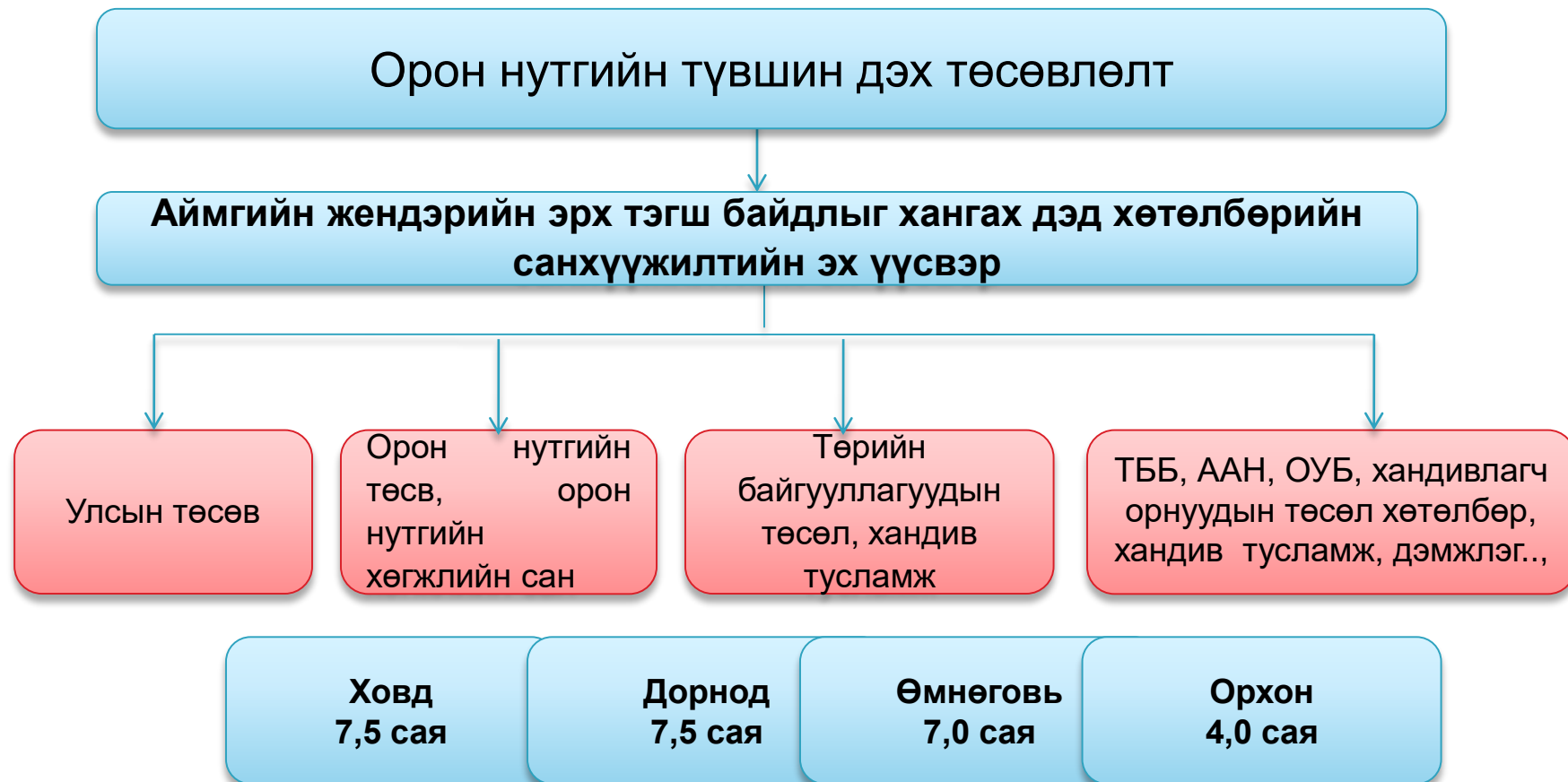
Дүгнэлт

- Үндэсний, орон нутаг, байгууллагын түвшинд бүгдэд нь цалин хөлсөд холбогдох хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байна.
- Мэдлэг, мэдээлэл дутмагаас хуульд заасан ижил үнэлэмжтэй ажилд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа эсэхэд үнэлгээг хийдэггүй.

Зөвлөмж

- Цалингийн дунджаас гадна медиан, квартил, цалингийн доод болон дээд түвшний мэдээллийг хүйсээр ангилах, мөн нээлттэй мэдээллийн системд оруулах
- Ижил үнэлэмжтэй ажилд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил хэмжээний цалин хөлс олгох үнэлгээг хийж хэвших

4. Салбарын төсөвлөлт дэх жендэрийн асуудлууд: Орон нутгийн түвшинд



- ❑ Жендэрийн салбар зөвлөлийг байгуулсан ч төсөвгүйгээс идэвхжихгүй, зогсонги байна.
- ❑ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулсан ч төсөв мөнгө нь хангалттай хүрэлцэхгүй .
- ❑ Шийдвэр гаргагч, төсөвлөгчдийн жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт, хандлага сул

4. Салбарын төсөвлөлт дэх жендэрийн асуудлууд: Байгууллагын түвшин дэх төсөвлөлт

Асуултууд	Тийм
Байгууллагын төсвийн хуваарилалтад жендэрийн тэгш байдлын зорилтууд тусгалаа олсон байдаг	19.2%
Зарцуулж буй хөрөнгө нь хангалттай байдаг (зөвхөн төсөв зарцуулдаг ААНБ)	40%
Төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэг	0%
Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байдаг	65.4%
Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах оролцох боломж бүрдсэн	42.3%

ЖЭТБХ зорилт бүхий арга хэмжээг санхүүжүүлэх тухай (n=2)

Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байх (n=9)

Ажилтны оролцоог хангах (n=4)

Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх тухай (n=0)

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

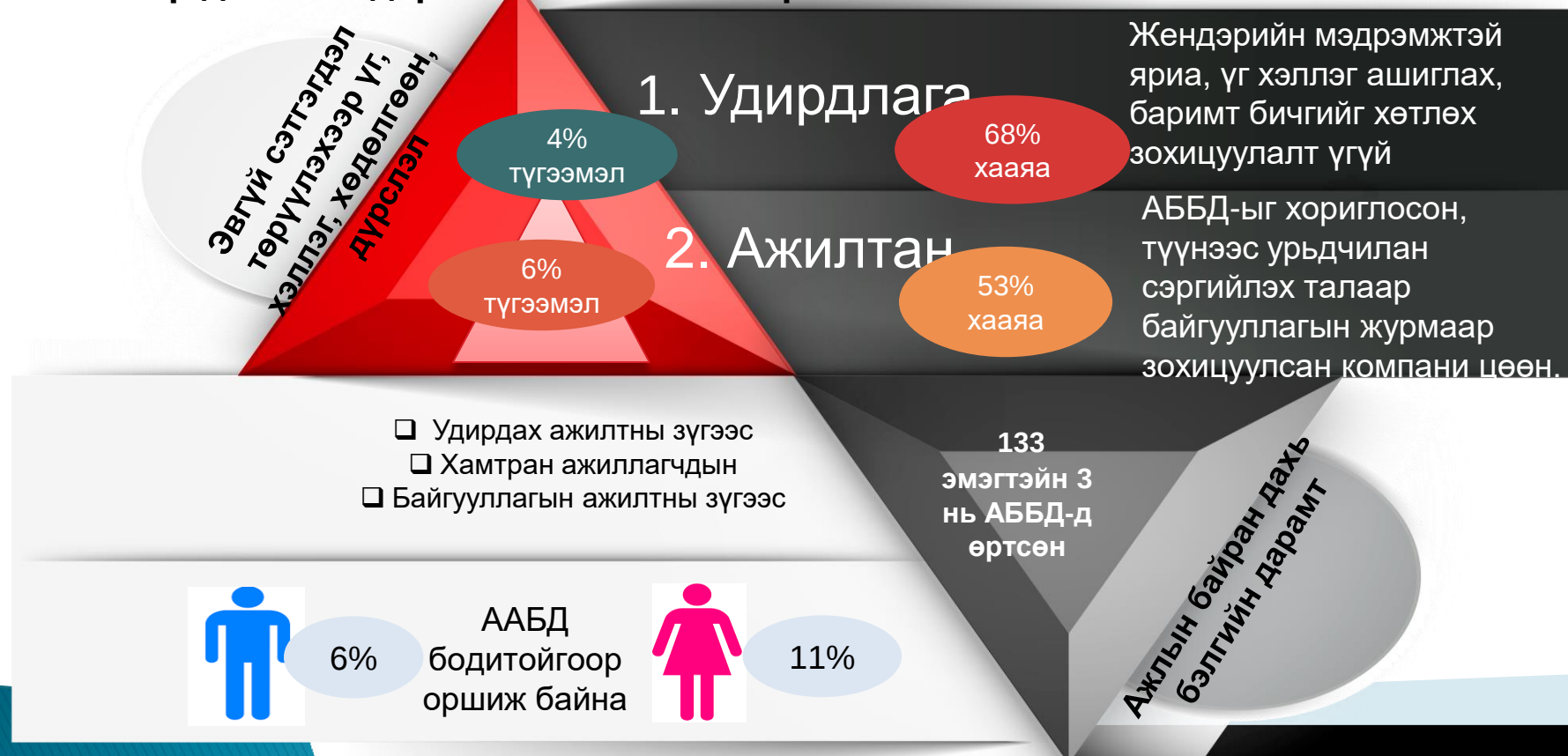
- Эрдэс баялагийн салбарын хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтөд дутмаг анхаарч байна.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдох үйл ажиллагааны санхүүжилт олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрөөр хязгаарлагдаж байна

Зөвлөмж

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд зориулах санхүүжилтийн түвшин, квотыг тогтоох талаар яамнаас салбарын жендэрийн бодлогод тусгах

5.1. Салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин

5.1.Салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин



- Зарим ААН кемпэд гэр бүлээрээ хамт амьдрах боломжийг хангаж өгсөн
- Ихэнх уурхайнуудын хувьд гэр бүлээрээ хамт амьдрах боломжгүй, тус тусдаа байрладаг.
- Оффис, уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт хүйсээр ангилагдсан, хүртээмжтэй ариун цэврийн өрөө, хувцас солих, усанд орох, хүний эрүүл, аюулгүй байх, чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх орчин, ариун цэврийн цаастай, өлгүүртэй байх зэрэг жендэрийн нийцтэй материаллаг орчны бүрдээгүй байна.

Оюутолгой компаны туршлага

- Оюу Толгой ХХК-ийн жендерийн талаар баримтлах бодлого

- “..Бид ялгаатай байдлыг үнэлж, арьс өнгө, хүйс, иргэний харьяалал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, нас, бэлгийн чиг хандлагаас үл хамааран бүх ажилтан, түншүүдээ эн тэнцүү хүндэтгэн харьцдаг.”*



Оюу толгой ХХК-ийн нийт ажилтнуудын 22.4% (688)-ийг эмэгтэй ажилтнууд эзэлж байна.

Нээлттэй ажлын байранд хүйс огт заадаггүй.

Гүний уурхайд эмэгтэй ажилтнууд болоод бүр тусгайлан сургагдсан эмэгтэй гишүүд бүхий аврах баг ажиллаж байна.

Ил уурхайд Хүнд даацын машиныг эмэгтэй операторууд ажиллуулж байна.

Уул уурхай дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжиж ягаан өнгийн ажлын цамцыг өмсдөг.

Жирэмсний болон амаржсаны амралттай ажилтанд нийт 180 хоногийн буюу 6 сарын цалинтай чөлөөг олгодог.

Хөхүүл хүүхэдтэй ээжүүдэд зориулж бэлдсэн хуурайлах хэсэгтэй тохилог тусгайлсан өрөөтэй.

Хүүхдээ асрах шаардлагатай аавуудад 126 хоногийн цалинтай чөлөөг олгодог. Мөн хүүхэд асрах чөлөөг 3 нас хүртэл нь авах бүрэн боломжтой.

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

Судлагдсан ААНБ-уудын тал хувь нь ажлын бүх хүрээнд:

- ☐ хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн
- ☐ хөдөлгөөнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаггүй.

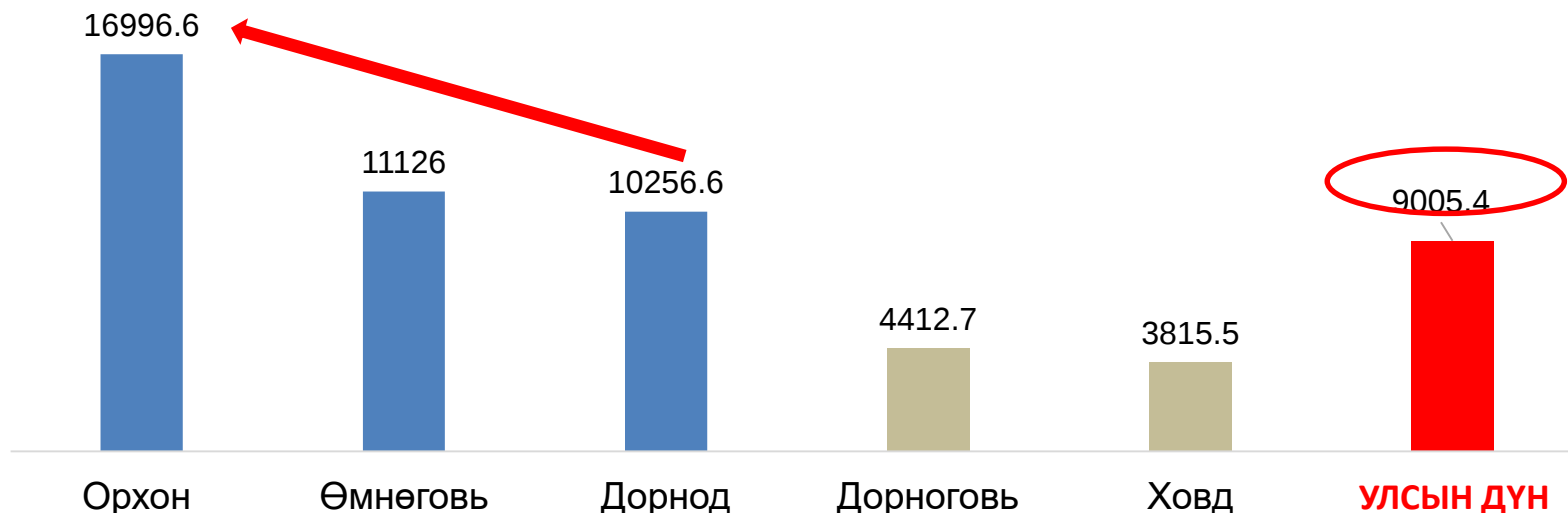
Зөвлөмж

Хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог (мэдээллийн маягт, анкет, бүртгэлийн хуудсыг сайжруулах), бүрдүүлэх, арга зүйн зөвлөмж, удирдамж, аргачлалаар хангах, чадавхжуулах

6. Салбарын орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө

6.1. Эдийн засагт

Нэг хүнд ногдох ДНБ (мян төг) судлагдсан аймгуудаар



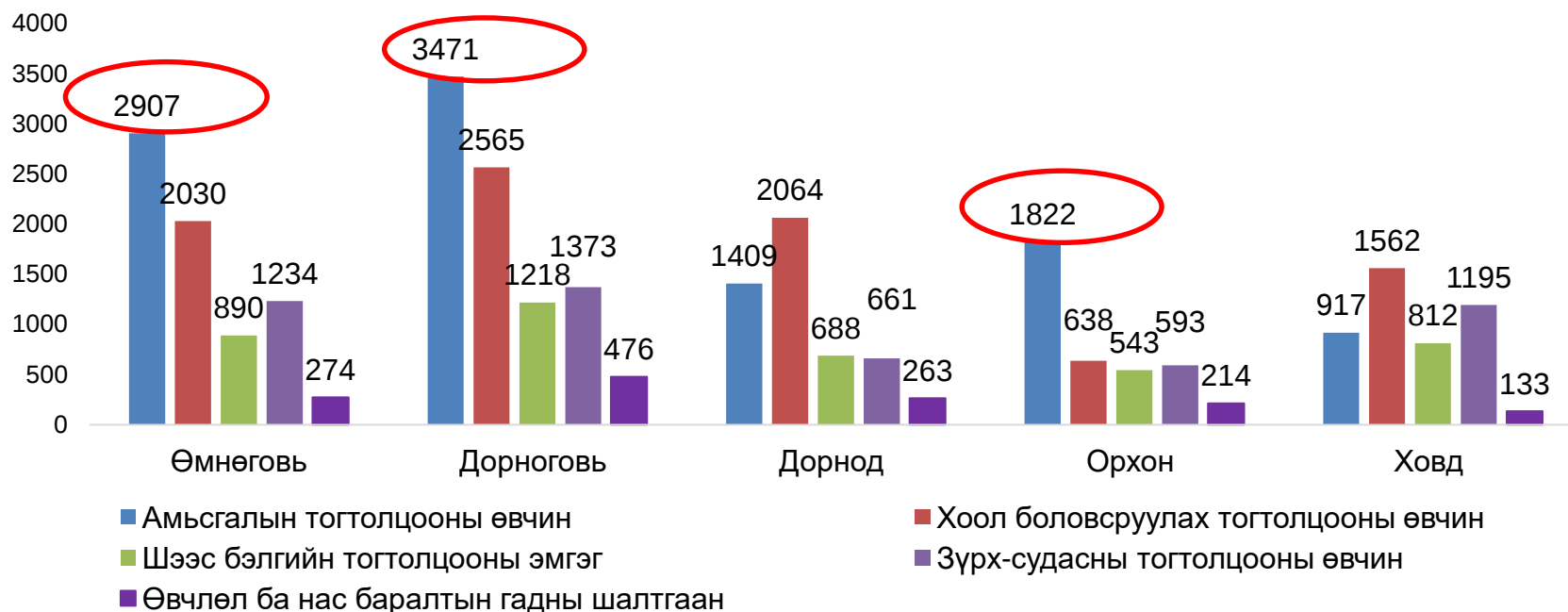
Хамтран ажиллах гэрээнд (Аймгийн ЗД, ААН-ийн хооронд, 2017)

- Орон нутгийн хүн амыг ажлын байраар хангах: 50-90 хувь
- Орон нутгаас мах, сүү, ажлын хувцас зэрэг бараа ажил үйлчилгээ, худалдан авалтыг 50-80 хувьд хүргэх
- Давуу эрхтэйгээр орон нутгийн ААН, ЖДҮ эрхлэгчдээр тээвэрлэлтийг гүйцэтгүүлэх, нийт тээвэрлэлтийн 50 хувь г.м
- Орон нутагт хөрөнгө оруулалт: ЖДҮ-ийг дэмжих төсөл, нийт орлогын тодорхой хувь г.м

6. Салбарын орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө:

6.1. Эрүүл ахуй, аюулгүй байдал

Хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаан 10000 хүн амд, 2017 оноор



- ✓ Ажлын орчин нөхцөл: тоосжилт, халуун хүйтэн, дуу чимээ : ходоодны архаг өрөвсөл, элэгний вирус, хелико бактер, уушигны өөрчлөлт
- ✓ Өмнөговь: 10,000 хүн амд эзлэх өвчлөл 5 оронтой тоонд хүрсэн, улсын дунджаас дээгүүр
- ✓ Өмнөговь, Дорноговь: 1000 хүнд ногдох үр хөндөлтөөр тэргүүлсэн, Ховд: хамгийн бага үр хөндөлт
- ✓ Тавантолгойн бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагаа: 80% тоосжилт, хог хаягдал, хөдөлгөөнт хүн амын эрүүл мэнд, байгаль орчны төлөв байдал
- ✓ Газар чөлөөлөлт, нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговор
- ✓ Нийгэм, соёлын алдагдал: зардал, үр ашиг
- ✓ Амьдралын туршид бусдын зүгээс бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн Улсын дундажаас Орхон, Дорнод, Өмнөговь аймаг дээгүүр үзүүлэлттэй байна.

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

Уул уурхайн үйл ажиллагааны нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг үр дагавар, хор хохирлыг шинжлэх ухааны үндэстэйгээр нотолсон, мөнгөн дүнд шилжүүлэн зардал үр ашгийг үнэлсэн судалгаа байхгүй байна

Зөвлөмж

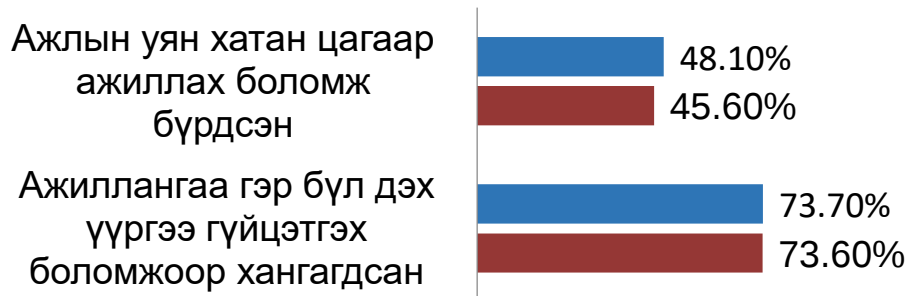
Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас байгаль орчин, нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн эдийн засгийн бодит үнэ цэнийг тооцож, төр, уурхайн зүгээс энэхүү сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хор хохирлыг багасгах, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалт, бодлого зохицуулалтын оновчтой хувилбар сонгох, нотолгоонд түшиглэсэн шийдвэр гаргахад ашиглах

7. Салбарын өрх, гэр бүлд үзүүлж буй нөлөө

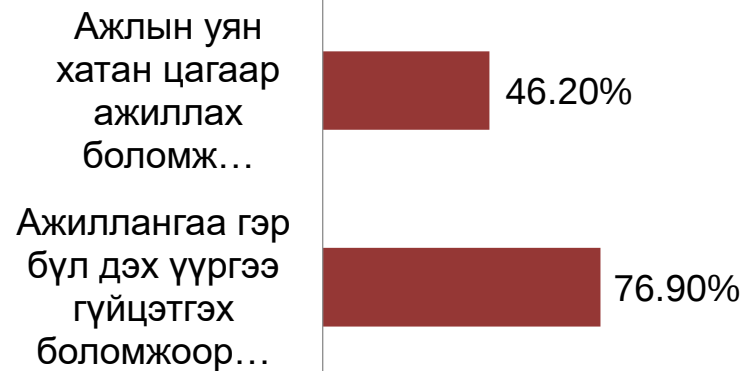
1. Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хэрхэн хангаж байна вэ?

Ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ
хэрэгжүүлэх боломж хангагдсан эсэхийн
үнэлгээ, хувиар

■ Эмэгтэй ■ Эрэгтэй



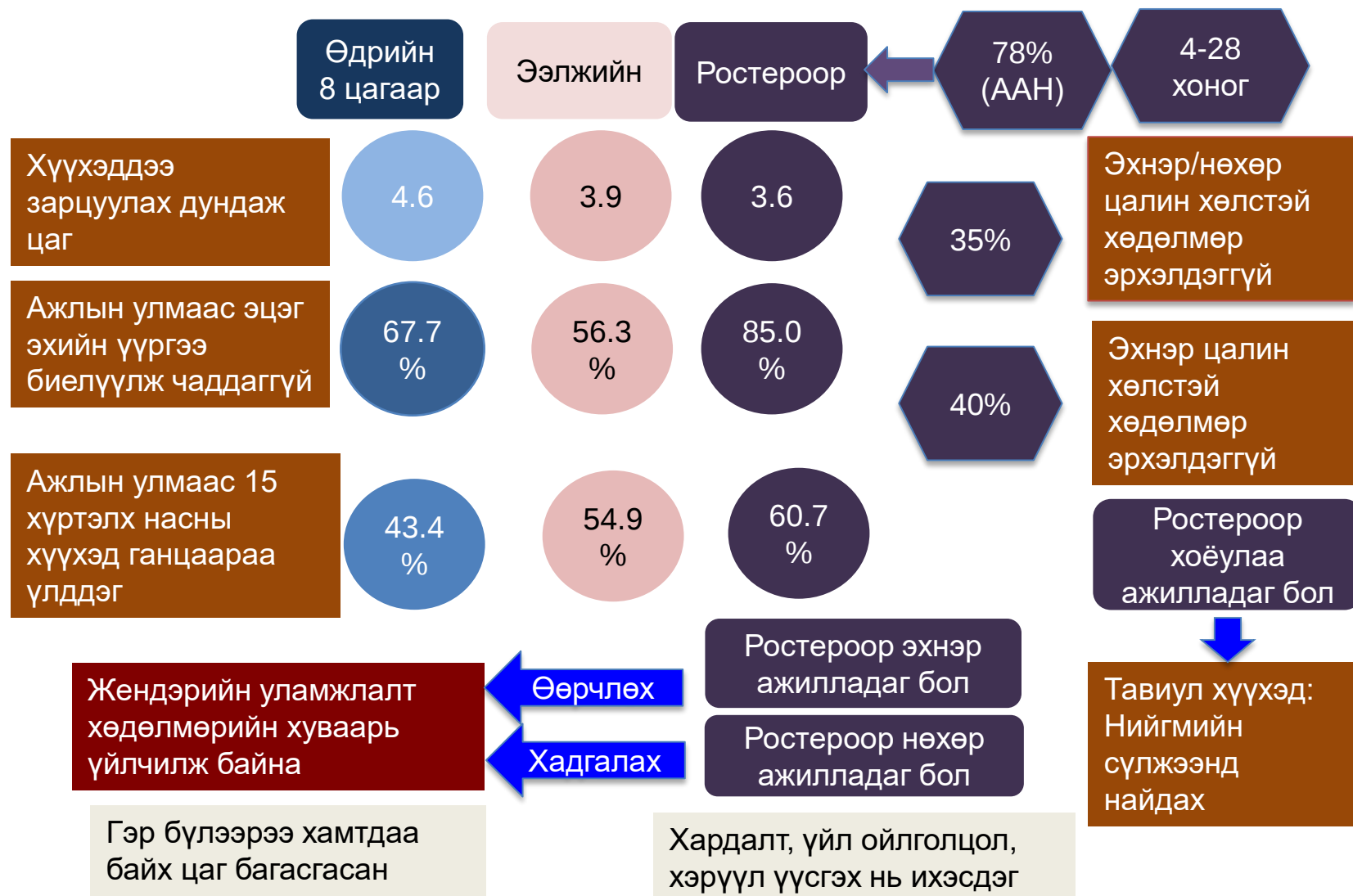
Ажил-гэр бүлийн тэнцвэрийг
хангах бодлого, хувиар



- ☐ Жирэмсэн, амаржсаны (нярай хүүхэд үрчилсний) цалинтай амралтыг нэмж дэмжсэн-1
- ☐ Хүүхэд асрах чөлөөтэй байх үеийн нэмэлт тэтгэмж -1
- ☐ Хүүхэд төрүүлэхтэй холбоотой нэг удаагийн тусламж дэмжлэг -1
- ☐ Бүтээмжид суурилсан уян хатан-1
- ☐ Хүүхэд асрах байгууллага байгуулах-0
- ☐ Эх/эцэгт ажлын үүргийг багасгах (25 хувь эсвэл 50 хувь багасгах) хувилбар-0

7. САЛБАРЫН ӨРХ, ГЭР БҮЛД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ

2.Өрх гэр бүлд ямар нөлөө үзүүлж байна вэ?



Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

- Ростерийн хуваарь нь ажилтны эхнэр/нөхөр цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхэд сөргөөр нөлөөлж, эмэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн ачааллыг нэмэгдүүлж, эрэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн оролцоог бууруулах замаар уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь бэхжихэд нөлөөлж байна.

Зөвлөмж

Жендэрийн уламжлалт байр суурь, үүргийг өөрчлөх стратегийн хэрэгцээг хангахад эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь чухал үүрэгтэй тул эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн, эцэг эхчүүдийн гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэхүйц уян хатан цагийн хуваариар ажиллах боломжийг бүрдүүлэхэд салбарын жендэрийн бодлогод тусгах

8. Эрдэс баялгийн салбарын оролцогч талуудын жендэрийн ойлголт, хандлага



Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

- Удирдах түвшний шийдвэр гаргагчид ЖЭТБХТХ, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг аймгийн жендэрийн мэргэжилтэнд хамааруулж ойлгодог хандлага нөлөөтэй хэвээр байна.

Зөвлөмж

- Байгууллагын удирдах ажилтан, шинэ ажилтанд зориулсан жендэрийн үндсэн болон ахисан түвшний мэдлэг олгох сургалтуудыг тэдний хэрэгцээ, ажил үүргийн онцлог, шаардлагад тулгуурлан тодорхойлж, ялгаатай сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах

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

/Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны
05 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/114 дүгээр ТУШААЛ/

- * Нийтлэг үндэслэл
- * Бодлогын зорилго
- * Бодлогын зорилт
- * Бодлогын хэрэгжүүлэх хугацаа
- * Бодлогыг хэрэгжүүлэх төсөв, хөрөнгийн эх үүсвэр
- * Удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ



УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ



Бодлогын зорилт-1

Салбарын эрх зүйн орчны
шинэчлэл, бодлого,
төлөвлөлт, төсөв, ХШҮ-нд
жендэрийн агуулгыг
тусгах,

Жендэрийн
ялгаварлан

гадуурхалтыг арилгах

Нөлөөллийн
бүсэд сөрөг нөлөөг
бууруулахад
чиглэсэн ЖҮБ
нэвтрүүлэх

Бодлогын зорилт-2

Салбарын төр болон ТХХ-
бүх түвшинд жендэрийн
ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн,
ажил-ар гэрийн тэнцвэр
хангасан орчин бүрдүүлэх,

Салбарын захиргааны
байгууллага, ААНБ-ын
удирдах түвшинд
эмэгтэйчүүдийн оролцоо,
төлөөллийг хангах,

Хувийн салбарт эмэгтэй,
эрэгтэйчүүд тэгш үр шим
хүртэхэд чиглэсэн
"тусгай арга хэмжээ"-г
хэрэгжүүлэх.

Бодлогын зорилт-3

- ❑ Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг салбарт ажиллагч, оролцогч, сөрөг нөлөөнд өртөгч, бусад бүх тал болон олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх.



- 1.Салбарын хэмжээнд баримтлах бодлого, хэрэгжүүлэх хөгжлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжилтийг хангах удирдагчид
- 2.Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гардан хэрэгжүүлэгчид
- 3.Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөсөн үйл ажиллагаанд шууд оролцож буй хүн амын хэсэг, бүлгүүд
- 4.Салбарын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөний үр шимийг хүртэгч нийт хүн ам

Бодлогын зорилт-4

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



Бодлогыг хэрэгжүүлэх хугацаа

1

➤ 2019-2022 он:

Энэ үе шат нь Засгийн газрын “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн 2017-2021 оны үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

2

➤ 2023-2026 он:

Энэ үе шат нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

Бодлогыг хэрэгжүүлэх төсөв, хөрөнгийн эх үүсвэр

Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ. Үүнд:

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

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

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

Удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

- Бодлогын хэрэгжилтийг салбарын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ахлуулсан Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна. Жендэрийн эрх тэгш байдлын үр дүнг чанарын болон тоон үзүүлэлтийг ашиглан тайлагнана.
- Салбарын яам нь бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Тухайн үнэлгээний үр дүнгийн тайланг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулна.
- Бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилт болон ил тод байдал, хариуцлагыг дээшлүүлэхийн тулд болон хуулиар хүлээсэн үүргийн дагуу тайланг яамны албан ёсны вэб хуудсаар олон нийтэд танилцуулах ажлыг Жендэрийн салбар зөвлөл хариуцна.
- Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2023 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар үе шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

Үр дүн

Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт, үнэлгээ
жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжилтэд ахиц дэвшил
гарна.

ЖЭТБТХ-д заасан хүйсийн төлөөллийн квот хангагдаж,
ажлын байрны жендэрийн ялгаварлал, ажиллагчдын ар гэрт
үзүүлэх сөрөг нөлөө арилж, жендэрийн тэнцвэрт байдлын
стандарт бий болно.

Салбар, дэд салбаруудын үр өгөөжийг үндэсний, орон
нутгийн болон өрх гэрийн түвшинд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд
тэгш хүртэх боломж бүрдэнэ.

Салбарын хэмжээнд жендэрийн тулгамдсан асуудлыг
ойлгож, хүлээн зөвшөөрнө. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт,
хандлагыг өөрчилнө.

Төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн институци, олон
улсын ба үндэсний түвшний таатай орчин бүрдэнэ.