

**ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛААРХ ПАРЛАМЕНТЫН ӨӨРИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
ТОЙМ СУДАЛГАА: МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРАЛ**

Ц.Норовдондог (Ph.D.), О.Нарантуяа, Б.Батцэцэг

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ХЭСЭГ

- Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо
- Хууль, эрх зүйн бодлого, тогтолцоо
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал
- Парламент дахь жендэрийн соёл, орчин

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АБГББХ	Аюулгүй байдал, гадаад бодлогын байнгын хороо
АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
БОХХААБХ	Байгаль орчин, хүнс хөдөө аж ахуйн байнгын хороо
БСШУБХ	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо
БХ	Байнгын хороо
ЁСЗСХБХ	Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороо
ЕНБД	Ерөнхий нарийн бичгийн дарга
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖҮХАА	Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба
ЖЭТБХтХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ИТХ	Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал
МАН	Монгол Ардын Нам
МУХЭҮК	Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
НББХ	Нийгмийн бодлогын байнгын хороо
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ОУПХ	Олон улсын парламентын холбоо
ӨБХ	Өргөдлийн байнгын хороо
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ТББХ	Төрийн байгуулалтын байнгын хороо
ТБХ	Төсвийн байнгын хороо
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
УИХ	Улсын Их Хурал
УИХТГ	Улсын Их Хурлын Тамгын газар
ҮАГ	Үндэсний аудитын газар
ҮББХ	Үйлдвэржилтийн бодлогын байнгын хороо
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ЭЗБХ	Эдийн засгийн байнгын хороо

УИХ МН
СУДАЛГААНЫ САН

УДИРТГАЛ

Олон Улсын Парламентын Холбоо (ОУПХ) нь хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хэм хэмжээ, механизмыг улс орнуудын парламент хэрхэн хэрэгжүүлж байгааг үнэлэхэд зориулсан парламентын өөрийн үнэлгээний аргачлалыг НҮБ-ын Хүний эрхийн Дээд Комиссарын газар (ХЭДКГ) болон бусад байгууллагуудтай хамтран боловсруулж, үе шаттайгаар хэрэглээнд нэвтрүүлж байна.

Энэ хүрээнд ОУПХ-ны боловсруулсан аргачлалын хүрээнд хүний эрхийн болон жендэрийн мэдрэмжийн асуудлаарх 2 төрлийн үнэлгээг хамтатган Монгол Улсын парламент, ажлын алба зохион байгуулав.

Жендэрийн өөрийн үнэлгээг сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд дэлхийн 10 гаруй улс орны парламентад явуулсан бөгөөд жендэрийн асуудлаар парламент өнөөгийн нөхцөл байдлаа дүгнэж, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээгээ тодорхойлдог.

ОУПХ-ны 2022-2026 оны стратегид заасны дагуу парламентуудын нийтлэг ашиг сонирхлыг хангах чиглэлээр хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх үндэс суурийг тавих зорилгоор 2022 оны 08 дугаар сард ОУПХ болон Монгол Улсын Их Хурал харилцан ойлголцлын санамж бичигт гарын үсэг зурсан. Энэ хамтын ажиллагаа нь хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг бүрдүүлэх замаар парламентын шийдвэр, үйл ажиллагааны үр нөлөөг сайжруулахад чиглэнэ. Хүний эрх, жендэрийн асуудал нь Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөөний Стратегийн зорилго 3-т “Улсын Их Хурал төлөөллийн чиг үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлж, үйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдлыг хангаж, парламентад итгэх иргэдийн итгэлийг бэхжүүлэх.” бодлогын зорилгод хамаарах юм.

Судалгааны зорилго:

Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх тойм судалгаа, мэдээлэл бэлтгэх. Тойм судалгааг Өөрийн үнэлгээний дагуу дараах үндсэн асуултуудын хүрээнд гаргав. Үүнд:

- Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо (тоо, албан тушаал)
- Хууль, эрх зүйн бодлого, тогтолцоо
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал
- Парламент дахь жендэрийн соёл, орчин

АСУУЛТ 1 - ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ТОО, БАЙР СУУРЬ

- 1.1 Эмэгтэйчүүдийг парламентад сонгох, томилоход ямар хүчин зүйл нөлөөлөв?
Парламентад эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд юу саад болж байна вэ?
- 1.2 Төлөөллийн өнөөгийн түвшин (парламентын гишүүдийн хувьд; тойргийн хувьд; үндэсний болон олон улсын зорилтуудын дагуу) хангалттай байна уу?
Эмэгтэйчүүдийн тодорхой тооны төлөөллийг хангахын тулд ямар механизмууд байдаг эсвэл байж болох вэ?
- 1.3 Нөөц суудлаар сонгогдсон эсвэл томилогдсон эмэгтэйчүүдийг нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар сонгогдсон эрэгтэйчүүдтэй адил хүлээн зөвшөөрдөг үү?
- 1.4 Удирдах албан тушаалын хэдэн хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг вэ?
Эмэгтэйчүүд парламентад ямар удирдах албан тушаал хашдаг вэ?
Удирдах албан тушаалыг хэрхэн хуваарилдаг вэ?
- 1.5 Эмэгтэйчүүдийг парламентад удирдах албан тушаалд томилох боломжийг баталгаажуулах арга хэмжээ бий юу?
Хэрэв тийм бол ямар арга хэмжээ байдаг вэ? Хэрвээ үгүй бол байх ёстой юу?
Хороо тус бүрийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хамтран даргалж болох уу?
- 1.6 Бүх хороонд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл байгаа юу?
Ямар хороодод эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл түлхүү байдаг вэ?
Аль хороонд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дутуу буюу байхгүй вэ?
Хорооны гишүүнчлэлийг хэрхэн шийддэг вэ?
Эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг хорооны гишүүнчлэлээр бэхжүүлж байна уу?
- 1.7 Парламентад ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо, удирдах албан тушаалд байгаа эмэгтэйчүүдийн тоонд хэрхэн хяналт тавьж байна вэ?
Хэрэв тусгайлсан хяналтын байгууллага байдаг бол тухайн байгууллага нь Парламент, олон нийтэд нээлттэй, тогтмол тайлагнаж байх ёстой юу?

АСУУЛТ 2. ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН БОДЛОГО, ТОГТОЛЦОО

Үндэсний хамрах хүрээ

- 2.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний ямар хууль тогтоомжууд байдаг вэ?
Тус улсын Үндсэн хууль жендэрийн мэдрэмжтэй байдаг уу?
Сүүлийн 2-5 жилийн хугацаанд парламентаас жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр баталсан хамгийн чухал хуулиуд юу вэ?

- 2.2 Парламентад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хуулиудыг хэрхэн санаачилж баталдаг вэ? Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгоор хуульд нэмэлт өөрчлөлтийг оруулдаг уу? Дээрх үйл ажиллагааг сайжруулах шаардлага бий юу?
- 2.3 Засгийн газар, парламентад жендэрийн асуудлыг тусгасан хууль, бодлого бий юу?
Хэрэв тийм бол түүний хэрэгжилтэд УИХ-аар хэн, хэрхэн хяналт тавих үүрэгтэй вэ?
Хэрэв тийм биш бол ийм хууль, бодлого хэрэгтэй юу?

Парламентын үйл ажиллагаа

- 2.4 Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй болон санал болгож буй хуулиудыг Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, жендэрийн тэгш байдлыг хангах олон улсын болон бүс нутгийн бусад гэрээ, хэлэлцээрийн дагуу хүлээсэн үүрэгт нийцэж байгаа эсэхийг парламент хэрхэн баталгаажуулдаг вэ?
- 2.5 Парламент хуулиудад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст үзүүлэх нөлөөллийн ялгааг хэмжихийн тулд жендэрийн үүднээс авч үздэг үү?
Хэрэв тийм бол парламентад дээрх хяналт, шинжилгээг хэн, эсвэл аль байгууллага хариуцах вэ?

Парламентын бодлого

- 2.6 Парламентын дүрэм жендэрийн мэдрэмжтэй юу?
Парламентын дүрэмд жендэрийн үүднээс дүн шинжилгээ хийсэн бол тэр шинжилгээг хэн хийсэн бэ?
- 2.7 Парламентад жендэрийн тэгш байдлыг хангасан стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө бий юу?
Хэрэв тийм бол дээрх төлөвлөгөөг хэрхэн хэрэгжүүлж, хянаж, үнэлж байна вэ?
Хэрэв тийм биш бол жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөг хэрхэн боловсруулах вэ?
- 2.8 УИХ-д өөр үйл ажиллагааны төлөвлөгөө бий юу?
Хэрэв тийм бол тэд жендэрийн мэдрэмжтэй юу? Эдгээр төлөвлөгөөнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх механизм бий юу?
Хэрэв тийм биш бол эдгээр төлөвлөгөө хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болох вэ?

АСУУЛТ 3 - ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ

- 3.1 Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ямар механизм, бүтцийг ашигладаг вэ? Тухайлбал, Жендэрийн тэгш байдлын асуудал эрхэлсэн хороо, УИХ дахь эмэгтэйчүүдийн бүлэг байдаг уу? Жендэрийн суурь нэгжүүд байдаг уу? Мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх тусгайлсан жендэрийн нэгж байдаг уу? Дээр дурдсан нэг буюу хэд хэдэн механизм, бүтцийг бий болгох шаардлагатай юу?
- 3.2 Парламент жендэрийн тэгш байдлыг хангах ямар арга хэрэгслийг бий болгосон бэ?
Парламент хууль тогтоомжийг жендэрийн үүднээс үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулсан уу?
Парламентад хүйсээр ангилсан мэдээлэл авах боломжтой юу, хэрэв байгаа бол тэдгээрийг хэрхэн ашигладаг вэ?
Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг тусгахад тустай өөр хэрэгсэл бий юу?
Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хангалттай нөөц хуваарилагдсан уу?
- 3.3 Парламентад жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэгтэй байгууллагууд хэр үр дүнтэй ажиллаж байна вэ?
Тэдгээр нь үндэсний эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах механизм, иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшил, хэвлэл мэдээлэл болон бусад байгууллагуудтай ямар харилцаатай байдаг вэ?
Дээрх байгууллагууд хангалттай эрх мэдэлтэй юу?
Тэд хэр сайн нөөцтэй вэ (ажилтан, хурлын өрөө, төсөв гэх мэт)?
Тэд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад ямар өөрчлөлт хийж чадсан бэ?
УИХ-ын байгууллага дахь тэдний байр суурийг шинэчлэн сайжруулах уу?
- 3.4 Парламентад эмэгтэйчүүдийн бүлэг байдаг бол хэрхэн ажилладаг вэ?
Үйл ажиллагааг нь хэрхэн зохион байгуулдаг вэ? Шийдвэрүүд хэрхэн гардаг вэ?
Тухайн бүлгийн гишүүн бус хүмүүс хэрхэн хүлээж авч байна вэ?
- 3.5 Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал эрхэлсэн нэгээс олон байгууллага парламентад байгаа тохиолдолд тэдгээр нь хоорондоо ямар уялдаа холбоотой вэ?
Тэдний хооронд албан ёсны зохицуулалтын механизм бий юу?
Ажлын харилцаа үр дүнтэй байдаг уу?
- 3.6 Төсөв болон төсвийн хяналтын үйл явцад жендэрийн тэгш байдлыг тусгасан уу?
Хэрэв тийм бол энэ үйл явцад ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан уу?
Хэрэв тийм биш бол энэ үйл явцад жендэрийг хэрхэн голчлон оруулах вэ?

АСУУЛТ 4 - ПАРЛАМЕНТЫН СОЁЛ, ОРЧИН, БОДЛОГО

- 4.1 Парламентад жендэрийн тэгш байдлыг хэрхэн хүлээж авч байна вэ? Жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авч байгаа юу?
Парламент дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах дэмжлэгийг нэмэгдүүлэхийн тулд (өөр) ямар арга хэмжээ авах нь үр дүнтэй вэ?
- 4.2 Парламентын соёлыг (хэл, зан заншил, хувцаслалтын дүрэм) жендэрийн хувьд Та хэрхэн тодорхойлох вэ: энэ нь жендэрийн мэдрэмжтэй юу, жендэрийн хувьд төвийг сахисан уу, эсвэл хүйсийн ялгаа өндөртэй юу?
- 4.3 Парламентад эмэгтэйчүүдийг гадуурхсан, доромжилсон хэвшмэл ойлголт байдаг уу? Хэрэв тийм бол эдгээрийг хэрхэн арилгах вэ?
- 4.4 Парламентын байрыг жендэрийн үүднээс авч үзсэн үү?
Боломжит үйлчилгээнд эмэгтэйчүүдийн голчлон эрэлхийлдэг үйлчилгээ багтдаг уу?
Парламентын ордон тэнд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээг хэрхэн хангаж байна вэ?
Нялх балчир хүүхэдтэй УИХ-ын гишүүдийг УИХ-ын ордон тохирох нөхцөлөөр хэр хангадаг вэ? Жишээлбэл, хөхүүл эхчүүдэд зориулсан тусгай өрөө, хүүхэд асрах газар эсвэл гэр бүлийн өрөө байдаг уу?
УИХ хүүхэд харах үйлчилгээ үзүүлдэг үү?
Парламентад ийм дэд бүтэц байх нь хэр чухал вэ?
- 4.5 УИХ-ын ажлын нөхцөл нь УИХ-ын гишүүдэд ажил, гэр бүлийн үүргээ тэнцвэржүүлэх боломжийг олгож байна уу?
УИХ-ын гишүүдийн ажиллах цаг нь гэр бүлдээ хангалттай цаг зарцуулах боломжийг олгодог уу?
УИХ-ын гишүүдэд хүүхэд асран хүмүүжүүлэх чөлөө хангалттай байдаг уу?
Хүүхэд асрах, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх үед тухайн гишүүний саналыг хэрхэн авдаг вэ?
- 4.6 Парламентын ордонг барилга байгууламжийн хувьд болон бэлгэдлийн хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байр гэж үзэж болох уу?
Парламентын ажлын байр, тоног төхөөрөмжийн хуваарилалтыг ямар шалгуураар тодорхойлдог вэ?
Парламентын ажлын өрөөнүүдийн нэрс эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийг адилхан тусгасан байдаг уу?
Энэ талаар шийдвэр гаргах үүрэгтэй албан тушаалтан хэн бэ?
Барилгад тавигдсан уран бүтээлийг эмэгтэй, эрэгтэй зураачдад адил тэгш захиалж хийлгэсэн үү?
- 4.7 УИХ-д ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах, хүйсээр ялгаварлах, дарамтаас сэргийлэх бодлого бий юу?
Ёс зүйн дүрэм байдаг уу? Үүнийг парламентад зохистой ёс зүйг хангахад үр дүнтэй ашиглаж чадаж байна уу?

Ёс зүйн дүрэм хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болох вэ?

Ажлын байрны дарамттай тэмцэх бодлого, дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг шийдвэрлэх механизм бий юу? Өргөдөл гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэж чаддаг уу? Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого байдаг уу?

- 4.8 УИХ-ын гишүүдийн зорчих боломжийг ямар шалгуураар тодорхойлдог вэ?

Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй парламентын гишүүдэд тэгш хуваарилагддаг гэдэгтэй санал нэг байна уу? Хэрэв тийм биш бол шударга хуваарилалтад юу саад болж байна вэ?

- 4.9 Парламентын харилцаа холбоо (эсвэл хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл) болон олон нийттэй харилцах бодлого нь жендэрийн мэдрэмжтэй, жендэрийн хувьд төвийг сахисан, эсвэл жендэрийн хувьд алсын хараа муутай байдаг уу?

Эдгээр бодлогод парламентын жендэрийн тэгш байдлыг хангах ажлыг хэрхэн илүү сайн тусгаж харуулах вэ?

Парламентын бэлтгэсэн харилцаа холбооны (хэвлэл мэдээлэл) материалыг жендэрийн үүднээс хянаж, аудит хийж байсан уу? Шалгалтанд олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан тогтоосон харилцаа холбоо орсон уу?

Парламентад олон нийтийг хамарсан арга хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэнцүү оролцдог уу?

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ХЭСЭГ

АСУУЛТ 1. ПАРЛАМЕНТ ДАХЬ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ТОО, АЛБАН ТУШААЛ

Парламент дахь хүйсийн төлөөллийн асуудал нь ардчилсан парламентын суурь зарчмуудын нэг болох төлөөллийг хангах шалгуур үзүүлэлтийн хүрээний асуудал юм. Эрх зүйн орчны хүрээгээр нь авч үзвэл, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдал, бүх шатны төлөөллийн байгууллагад сонгох, сонгогдох эрхийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц болон тэдгээрийн агуулга, үзэл санаанд нийцүүлэн баталсан үндэсний хууль тогтоомжоор хангалттай хэмжээнд зохицуулсан гэж хэлж болохоор байна.

Судалгаанаас үзэхэд, 1992 оноос хойш Улсын Их Хурал (УИХ)-д парламентад сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо харьцангуй цөөн байсан бол 2012 оноос хойших сүүлийн 3 парламентад сонгогдсон эмэгтэй гишүүдийн тоо өмнөх жилүүдээс нэмэгдэж, энэ үзүүлэлт тогтвортой хадгалагдаж байна. Парламентад сонгогдсон эмэгтэй гишүүдийг парламентын удирдах албан тушаалд томилох тусгайлсан зохицуулалт байхгүй бөгөөд өнгөрсөн хугацаанд УИХ-ын удирдах албан тушаалд эмэгтэй гишүүд харьцангуй цөөн ажилласан. Сүүлийн жилүүдэд Байнгын хорооны даргаар ажилласан эмэгтэй гишүүдийн тоо нэмэгдэж байгаа бөгөөд 2020-2024 оны УИХ-д 4 эмэгтэй Байнгын хорооны дарга ажиллаж байна. Түүнчлэн УИХ-ын дэд даргаар сөрөг хүчний нам (АН)-аас эмэгтэй гишүүн сонгогдон ажиллаж байна.

Эмэгтэйчүүд парламентын сонгуульд нэр дэвшиж сонгогдоход үндэсний хэмжээнд өрнөсөн идэвхтэй санал, санаачилгууд болон квотын механизм, улс төрийн намын дэмжлэг, сонгуулийн тогтолцооны ээлтэй байдал зэрэг хүчин зүйлс эерэг нөлөө үзүүлсэн бол эрэгтэй, эмэгтэй нэр дэвшигчдийн гарааны тэгш бус байдал, сонгуулийн санхүүжилтийн зардлын өсөлт, эмэгтэй нэр дэвшигчдийн санхүүгийн чадавх болон нийгэм дэх жендэрийн хэвшмэл үзэлтэй холбоотой олон хүчин зүйлс сөргөөр нөлөөлж байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна.

2023 онд Монгол Улсын Үндсэн хуульд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтөөр УИХ-ын гишүүдийн тоог 126 болгон нэмэгдүүлж, сонгуулийн холимог тогтолцоог баталгаажуулсан нь цаашид парламентад сонгогдох эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлэхүйц алхам болсон.

АСУУЛТ 1.1. Эмэгтэйчүүдийг Улсын Их Хуралд сонгох, томилоход ямар хүчин зүйл нөлөөлөв?

Монгол Улс 1924 онд тусгаар тогтнолоо тунхаглан зарласнаас хойш 4 удаа (1924, 1940, 1960, 1992) Үндсэн хууль батлахдаа эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийн үзэл санааг Үндсэн хуулиараа ямагт баталгаажуулж ирсэн. 1981 онд Монгол Улс Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ)-ын Эмэгтэйчүүдийн Улс төрийн эрхийн тухай конвенцод нэгдэн орсноор эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил аливаа алагчлалгүйгээр, эрх тэгш байдлаар бүх шатанд сонгох, сонгогдох, томилогдон ажиллах эрх нь баталгаажсан бөгөөд энэхүү эрхийг үндэсний хууль тогтоомжуудаар баталгаажуулсан байдаг.

1992 онд батлагдсан Монгол Улсын ардчилсан, шинэ Үндсэн хуулиар эмэгтэйчүүдийн сонгох, сонгогдох эрхийг баталгаажуулсны дагуу эмэгтэйчүүдийн парламентад сонгогдох, томилогдохтой холбоотой харилцааг Улсын Их Хурал (УИХ)-ын сонгуулийн тухай хууль, Улс төрийн намын тухай хууль болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүрээнд зохицуулж байна.

Эмэгтэйчүүдийг парламентад сонгох, томилохтой холбоотой эрх зүйн орчны лавлагаа

Хуулийн нэр	Хуулийн холбогдох зохицуулалт
Монгол Улсын Үндсэн хууль	14.2.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. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна. 16.11.улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй.
Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль (2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс дагаж мөрдөнө)	4.3.Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Хорин нэгдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу Улсын Их Хурлын 126 гишүүнийг дараах байдлаар сонгоно: 4.3.1.Улсын Их Хурлын 78 гишүүнийг энэ хуульд заасны дагуу байгуулагдсан сонгуулийн тойргоос олныг төлөөлөх /мажоритар/ аргаар; 4.3.2.Улсын Их Хурлын 48 гишүүнийг хувь тэнцүүлэн төлөөлөх /пропорционал/ аргаар. <u>30.2.Нам, эвслээс нэр дэвшүүлэхэд 2024 оны ээлжит сонгуулиар нийт нэр дэвшигчийн 30-аас доошгүй хувь нь, 2028 оны ээлжит сонгуулиар 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна.</u> /Энэ хэсэгт "нэр дэвшиж байгаа нийт нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй" гэснийг "нэр дэвшүүлэхэд 2024 оны ээлжит сонгуулиар нийт нэр дэвшигчийн 30-аас доошгүй хувь нь, 2028 оны ээлжит сонгуулиар 40-өөс доошгүй" гэж 2023 оны 06 дугаар сарын 16-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан бөгөөд 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө./

<p>Улс төрийн намын тухай хууль</p> <p>(2024.01.01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө)</p>	<p>8.1. Нам гишүүдээ намын удирдах байгууллага, албан тушаал, сонгуульд нэр дэвших, сонгох, томилоход аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байж, тэгш боломж олгоно.</p> <p>8.2.3.нэр дэвшүүлэхдээ аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байх.</p> <p>15.2.Намын дүрэмд дараах нийтлэг зүйлийг тусгана:</p> <p>15.2.8.төрийн улс төрийн албан тушаалд болон намын удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг сонгох, томилох, чөлөөлөх, тэдгээрт жендэрийн тэгш байдлыг хангах журам батлах;</p> <p>17.7.Намын төлөөллийн төв байгууллага, гүйцэтгэх төв байгууллага болон хяналтын байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байна.</p>
<p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль</p>	<p>5.1.1.жендэрийн тэгш эрхийн зарчим: эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах;</p> <p>6.1.Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно.</p> <p>7.2.2.улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх;</p> <p>8 дугаар зүйл.Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа</p> <p>8.1.Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.</p> <p>8.2.Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна.</p> <p>8.3.Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байна.</p> <p>8.4.Улс төрийн нам нь энэ хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг энэ хуулийн 18.1-д заасан Жендэрийн үндэсний хороонд жил тутам хүргүүлж байна.</p> <p>15 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Улсын Их Хурлын бүрэн эрх</p> <p>Хэвлэх</p> <p>15.1.Улсын Их Хурал жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:</p> <p>15.1.1.төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох;</p> <p>15.1.2.энэ хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээгээр тогтоосон жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;</p> <p>15.1.3.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан эмэгтэй, эрэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгэм, эрх зүйн болон төрийн бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилт, төлөвлөсөн үр дүнгийн хэрэгжилтийг хангахуйц хөрөнгө батлах;</p>

15.1.4.дараахь тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах: 15.1.4.а.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаархи Засгийн газрын тайлан; 15.1.4.б.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаархи Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл; 15.1.4.в.төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаархи Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан; 15.1.4.г.Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи Монгол Улсын ээлжит тайлан. 15.1.5.хуульд заасан бусад бүрэн эрх.
--

1992 онд ардчилсан, шинэ Үндсэн хууль батлагдсанаас хойш УИХ-ын 8 удаагийн сонгууль зохион байгуулагдсан бөгөөд эдгээр сонгуульд нийт 3445 хүн нэр дэвшсэнээс 577 эмэгтэй нэр дэвшиж, 65 эмэгтэй УИХ-ын гишүүнээр сонгогдсон байна.

УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшсэн болон сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо

Он	1992	1996	2000	2004	2008	2012	2016	2020
УИХ-д нийт нэр дэвшигчдийн тоо	293	302	602	244	356	544	498	606
УИХ-д нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн тоо	-	8	9	40	66	174	129	151
УИХ-д сонгогдсон эмэгтэй гишүүдийн тоо	3	8	9	5	3	11	13	13
УИХ-д эзлэх хувь	3.9%	10.5%	11.8%	6.6%	3.9%	14.5%	17.1%	17.1%

Хүснэгтээс үзэхэд, 1992 оноос хойш эмэгтэйчүүд УИХ-д цөөн боловч суудал авч сонгогдсоор ирсэн байх ба эмэгтэйчүүд харьцангуй олон сонгогдсон үе нь 1996-2000, 2000-2004, 2012-2016, 2016-2020, 2020-2024 оны УИХ-ын бүрэн эрхийн хугацааны сонгуулийн жилүүд байна. Үүнээс сүүлийн 3 сонгуулийн бүрэн эрхийн хугацаанд буюу 2012 оноос хойш УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшсэн болон сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо тогтвортой өссөн үзүүлэлттэй байгаа бөгөөд 2016, 2020 оны сонгуулиар эмэгтэйчүүд хамгийн их буюу 13 (17.1%) суудлыг тогтвортой хадгалсан байна.

УИХ-д эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлс:

Квотын механизм. Улс төрийн нам нь төрийн байгуулалтад голлох үүрэгтэй оролцдог. 2023 оноос өмнө Улс төрийн намын тухай хуульд жендэрийн харилцааг “хүйсээр ялгаварлахгүй” (5.1.3), намын дүрэмд

тусгах нийтлэг зүйл (11.2.8) зэрэг ерөнхий зарчмын утгатай хоёр заалтаар тусгасан байсан. УИХ-ын болон Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай хуулиудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зохицуулалтыг нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байхаар томьёолж нэг заалтаар тусгасан байсан. Анх 2005 оны УИХ-ын сонгуулийн тухай хуулийн 28.2-т “Нам, эвслээс нэр дэвшигчдийн 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэй байх” гэсэн заалтыг баталсан ч 2011 онд 20 хувь болгож бууруулснаар ухралт хийсэн гэж үздэг. Эмэгтэйчүүдийн квотыг хуульчилсны үр дүнг квотгүй явагдсан сонгуулиудын үр дүнтэй харьцуулахад 2012-2020 онд нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн тоо 2008 оноос нэмэгдсэн байгаа нь квотын механизм тодорхой хэмжээгээр үр дүнгээ өгснийг харуулж байна. (*Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021*)

Харин 2023 онд Үндсэн хуульд оруулсан өөрчлөлтөд нийцүүлэн УИХ-ын сонгуулийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, нам, эвслээс нэр дэвшүүлэхэд 2024 оны ээлжит сонгуулиар нийт нэр дэвшигчдийн 30-аас доошгүй хувь нь, 2028 оны ээлжит сонгуулиар 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байхаар хуульчилсан. Түүнчлэн Улс төрийн намын тухай хуульд бүх шатны сонгуульд нэр дэвшүүлэх аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байхаар хуульчилсан нь цаашид парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлэхээр байгаа юм.

Улс төрийн намын санхүүжилтийн дэмжлэг. УИХ-ын сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэг 2012 оноос хойш эрс өссөн дүнтэй байна.

УИХ-ын 2008 оны сонгуульд 7.8 тэрбум төгрөг, 2012 онд 35.6 тэрбум төгрөг, 2016 онд 34.4 тэрбум төгрөг зарцуулжээ. Харин 2020 оны сонгуульд 43.0 тэрбум төгрөг зарцуулсны 20.5 тэрбум төгрөгийг УИХ-ын сонгуульд зарцуулсан байна.

Үндэсний Аудитын газрын (ҮАГ)-ын мэдээллээр нэг нэр дэвшигчийн зардлын дээд хэмжээг тогтоохдоо жендэрийг харгалздаггүй бөгөөд УИХ-ын сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг хүйсээр ангилан гаргасан статистик тоо баримт, судалгаа одоогоор байхгүй байна.

Сонгуулийн тогтолцооны өөрчлөлт. 2023 онд Монгол Улсын Үндсэн хуульд оруулсан өөрчлөлтөөр УИХ-ын гишүүдийн тоог 126 болгон нэмэгдүүлж, сонгуулийн холимог тогтолцоог баталгаажуулсан бөгөөд үүнээс 78 гишүүнийг сонгуулийн тойргоос олныг төлөөлөх /мажоритар/

аргаар, 48 гишүүнийг хувь тэнцүүлэн төлөөлөх /пропорционал/ аргаар сонгохоор хуульчилсан нь парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлэхүйц нөхцөл байдлыг бий болгож байна. Олон улсын судалгаанаас үзэхэд, холимог болон пропорционал сонгуулийн тогтолцоотой үед эмэгтэй нэр дэвшигчид сонгогдох магадлал илүү байгаа нь харагддаг. *(Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, гадаад орнуудын туршлага, LEOS, KOICA, UNDP, 2022 он, 46 дахь тал)*

УИХ-д эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд саад болж буй хүчин зүйлс

Сонгуулийн тогтолцоо. Улс орнуудын сонгуулийн тогтолцоо ба хууль тогтоох байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жинг харьцуулсан судалгаанаас үзэхэд, дэлхийн 194 орноос 2021 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрийн байдлаар сүүлийн сонгуульдаа пропорционал буюу хувь тэнцүүлэх тогтолцоог ашигласан 82 оронд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин хамгийн өндөр буюу 27.6%, холимог тогтолцоог ашигласан 29 оронд 26.1% байгаа бол мажоритар/олонхын тогтолцоог ашигласан 71 оронд 18.5% хувьтай байна. *(“Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, гадаад орнуудын туршлага” судалгааны тайлан, KOICA, UNDP, LEOS, 2022 он, 47 дахь тал)*

Монгол Улсад УИХ-ын өмнөх сонгуулиуд ихэвчлэн мажоритар тогтолцоогоор явагдаж ирсэн нь парламент дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд саад болж байсан бол 2023 онд Монгол Улсын Үндсэн хууль, УИХ-ын сонгуулийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж сонгуулийн холимог тогтолцоог хуульчилсан нь энэхүү бэрхшээлийг арилгахад дөхөм болохоор байна.

Улс төрийн гарааны тэгш бус байдал. Одоо хэрэгжиж буй хуулиудад сонгуулийн кампанит ажлын санхүүжилт босгох арга замын тухай тодорхой заалт байхгүй, харин зардлыг хэрхэн зарцуулах тухайд заалтууд бий. Зардлыг хязгаарлах заалт сул байгаа нь хөрөнгөтэй нэр дэвшигч, улс төрийн намуудад илүү боломж олгож байна. Монгол Улс эрэгтэйчүүд давамгайлсан парламенттай бөгөөд эрэгтэй гишүүдийн дунд бизнес эрхэлдэг гишүүд олон байдаг. Тиймээс улс төрд бизнесийн ашиг сонирхлын нөлөө их, томоохон компаниуд сонгуулийг санхүүжүүлж байгаа нь улс төрд орж буй эмэгтэйчүүд болон бага орлоготой эрэгтэй нэр дэвшигч сонгогдоход саад бэрхшээл болсоор байна”. Энэ нь улс төрийн гараа тэгш бус байгааг, мөн нэгэнт парламентад эрэгтэйчүүд давамгайл байгаа тул дахин сонгогдох боломж мөн эрэгтэйчүүдэд илүү байгааг харуулж байна. *(Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 45 дахь тал)*

Санхүүгийн бэрхшээл. Монгол Улсад эмэгтэй нэр дэвшигчид сонгуулийн сурталчилгаа явуулахад шаардлагатай хөрөнгө босгоход ихээхэн бэрхшээл хүндрэлтэй тулгардаг байна. Мөн сонгуульд нэр дэвшихдээ хөрөнгө босгодог нээлттэй тогтолцоо болон эмэгтэй нэр дэвшигчдээ дэмжсэн бодлого, санхүүгийн болон арга зүйн дэмжлэг байхгүй байна.

Дэлхийн 30 гаруй улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх зорилгоор нам нь эмэгтэйчүүдийн квотоо баримталж чадсан, төсвөөс 10-20 хувийн санхүүжилт олгохоор хуульчилж өгсөн жишээ байна. Зарим орны улс төрийн нам нь санхүүжилтийнхээ 25-аас доошгүй хувийг сонгуульд нэр дэвшиж байгаа эмэгтэй нэр дэвшигчиддээ зарцуулах хууль хэрэгжиж байгаа юм. Жендэрийн тэгш оролцоо, цөөнхийн төлөөллийг улс төрд хангах зорилгын үүднээс эмэгтэйчүүд, залуучууд, нутгийн уугуул иргэдийг дэмжиж тодорхой хувийг төсвөөс санхүүжүүлдэг туршлага ч олон улсад бий.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (ЖЭТБХТХ)-ийн 4.1.4-т заасан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын хүрээнд авч үзэхэд, улс төрийн сонгуульд нэр дэвших болон нэр дэвшигчдэд зарцуулах санхүүжилтийн дэмжлэгт ялгаварлан гадуурхалт байна гэж дүгнээд жендэрийн тэгш оролцоог улс төрд хангах зорилгоор эмэгтэйчүүдийг дэмжиж, сонгуулийн зардлын тодорхой хувийг төсвөөс санхүүжүүлдэг болох шаардлагатай байгааг зөвлөсөн. *(Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 46 дахь тал)*

Эмэгтэй нэр дэвшигчийн татвар (дэнчин). Монгол Улсад улс төрийн нам дотроо нэр дэвших эрх авахад “нэр дэвшигчийн татвар” гэсэн өндөр босго тавьдаг. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн сонгогдох эрхийг хэрэгжүүлэхэд ялгаварлал, бэрхшээл учруулж байна. Улс төрийн намуудын дүрэм дэх нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагааг зохицуулсан заалтууд хэт ерөнхий байдаг. *(Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 46 дахь тал)*

Сонгуулийн санхүүжилтийн зардлын өсөлт. Сонгуульд зарцуулах зардлын хэмжээг УИХ-ын сонгуулийн тухай хуулийн 50.2-т “Төрийн аудитын дээд байгууллага нам, эвсэл болон нэр дэвшигчээс сонгуульд зарцуулах зардлын дээд хэмжээг тогтоохдоо нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, байршил, өрхийн болон сонгогчийн тоо, энэ хуульд заасан бусад шаардлагыг харгалзан Сонгуулийн ерөнхий хороо болон Монгол Улсын Ерөнхий аудитор хамтран батална” хэмээн заасан. 2016 оны УИХ-ын ээлжит сонгуулийн жилд нам эвсэл 3.4 тэрбумаар тогтоож байсан бол 2020 оны ээлжит сонгуулийн зардлын дээд хэмжээг 5.9 тэрбумаар

тогтоосон. ҮАГ-ын мэдээлснээр 2016 оны ээлжит сонгуулийн дүнгээр нэг нэр дэвшигчийн зардлын дээд хэмжээ 322 сая төгрөг байсан бол 2020 онд 410 сая төгрөг болж нэмэгдсэн байна. Нэр дэвшигчийн зардлын дээд хэмжээг тогтоохдоо жендэрийн ялгамжтай тогтоодоггүй нь эмэгтэй нэр дэвшигчдэд хүндээр тусч байна. *(Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 45 дахь тал)*

Жендэрийн хэвшмэл үзэл. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дийлэнхэд өрхийн хөдөлмөрийн хуваарийн хэвшмэл үзэл илэрч байгаа бөгөөд ар гэрээ авч явах, хүүхдээ асрах үүргийг эмэгтэйд түлхүү оногдуулах хандлага байна. Эрчүүдийг алсын хараатай, шийдэмгий, зоригтой, шулуун шударга байж чадна хэмээн дэмжиж байгаагаас гадна захирах, засаглах эрх мэдлийг эрэгтэй хүнд оноодог хэвшмэл үзлээр хандаж байна. *(Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгааны тайлан, SPDRI, KOICA, UNDP, GENDER EQUALITY, 2022, 8,9 дэх тал)*

Мөн эмэгтэйчүүдийг сонгуульд нэр дэвшээд амжилт олоогүй шалтгааныг хувийн зан чанар, гадаад харагдах байдал, боловсрол мэдлэг, эдийн засгийн нөөц боломж гэсэн дөрвөн хүчин зүйлээр ялгаж тодруулсан байна. *(Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгааны тайлан, SPDRI, KOICA, UNDP, GENDER EQUALITY, 2022, 10 дахь тал)*

Олон нийтийн судалгааны хариултаас харахад, олон нийт ихэвчлэн эрэгтэй улс төрчдөд хамаатуулдаг шийдэмгий, зоригтой, тэмцэгч чанарыг улс төрийн манлайлагчаас хүлээдэг буюу улс төрчийг эрэгтэй чанараар харж байна. Эмэгтэй улс төрчдөөс манлайлагч чанарыг хүлээж байна. *(Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгааны тайлан, SPDRI, KOICA, UNDP, GENDER EQUALITY, 2022, 11 дахь тал)*

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

**Улс төрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш
байдлыг хангах 5 үндсэн зарчмын хэрэгжилт**

Зарчим	Агуулга	Дүгнэлт
Жендэрийн тэгш эрхийн зарчим	эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төрийн харилцаанд эрх тэгш байх, улс төрд оролцох боломж, нөхцөлийг хангах зарчим хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой хэмжээнд хангагдаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилтийн түвшинд хангалттай бус байна. Үүний гол шалтгаан нь хуулийг хэрэгжүүлэх хүсэл эрмэлзэл улс төрийн намуудад бага байна.
Ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим	эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр нас, хүйс, ажил, албан тушаал, үзэл бодол, гэрлэлтийн байдал, боловсролын ялгаа зэргийг үл харгалзан ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөөг эдлэх	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрх эрх чөлөөг хязгаарлах байдал байхгүй хэдий ч нийгмийн дундах жендэрийн хэвшмэл ойлголт өөрчлөгдөхгүй хэвээр оршсоор байна. Улс төрийн хүрээнд аль нэг хүйсийг илт ялгаварлан гадуурхсан зүйл байхгүй ч квотыг хэрэгжүүлэхгүй байх, дэмжлэг үзүүлэхгүй байх явдал байсаар байна.
Төрийн хариуцлагын зарчим	төр эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжоор ногдуулсан үүргээ биелүүлэх, түүний үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээх	Улс төрийн хүрээнд төрөөс бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргаж байгаа хэдий ч хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага хүлээх байдал хангалтгүй байна.
Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим	хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох	Улс төрийн харилцааны хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах чиглэлд сүүлийн жилүүдэд ахиц дэвшил гараагүй байна.
Жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим	хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангах.	Улс төрийн намууд хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдал хангалтгүй байгаагаас гадна улс төрийн харилцааны хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэхэд судалгаа, мэдээлэл хангалттай бус хэвээр байна.

Улс төр дэх хүйсийн тэгш бус байдал. Парламентад эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага байгаа нь эмэгтэйчүүдийн мэргэжлийн чадавх, туршлага сул байгаагаас бус улс төрийн институц, бүтэц нь өөрөө эрэгтэйчүүд давамгайлсан байгаатай илүү холбоотой гэсэн дүн гарчээ. *(Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа, ШХА, IRIM, 2014 он, 36 дахь тал)*

2016 болон 2020 оны УИХ-ын сонгуульд УИХ-д суудал бүхий намуудаас нэр дэвшигчдийн хүйсийн байдлыг авч үзвэл, 21.9-26.4 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа нь хуульд заасан нийт нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна гэсэн заалтыг хангаж байгаа боловч Улс төрийн намын тухай хуулийн 5.1.3, 11.2.8 дахь заалтын хэрэгжилт хангалттай гэж үзэхэд эргэлзээтэй. УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшсэн 606 нэр дэвшигчдийн 455 нь буюу 75.08 хувь нь эрэгтэй, 151 нь буюу 24.92 хувь нь эмэгтэй нэр дэвшигч байна. Үүнээс МАН-ын 76 нэр дэвшигчээс 16 буюу 21.05 хувь нь эмэгтэй, АН-ын 76 нэр дэвшигчээс 17 буюу 22.36 хувь нь эмэгтэй, “Та бидний эвсэл”-ийн 74 нэр дэвшигчээс 17 буюу 23 хувь, “Зөв хүн электорат эвсэл”-ийн 53 нэр дэвшигчээс 16 буюу 32 хувь нь тус тус эмэгтэй нэр дэвшигч байсан. *(Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 40 дахь тал)*

УИХ-д суудал бүхий намуудаас нэр дэвшигчдийн хүйсийн харьцаа

Он	Хүйс	МАН	АН	МАХН	ХҮН
2016	Эрэгтэй	77.9%	78.9%	82.5%	-
	Эмэгтэй	22.1%	21.9%	18.5%	-
2020	Эрэгтэй	78.9%	77.6%	88.5%	73.6%
	Эмэгтэй	21.9%	22.4%	21.5%	26.4%

Улс төрийн хүрээн дэх ялгаварлан гадуурхалт. “Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь” судалгааны тайланд оролцогчид намын удирдах байгууллагын төлөөлөлд орох, сонгуульд нэр дэвших, сонгогдоход ялгаварлан гадуурхалт түгээмэл байна. Улс төрийн намуудын сонгуульд нэр дэвшигчдэд тавьдаг “дэнчин” мөнгөний хэмжээ нь хөрөнгө чинээгээр ялгаварлан гадуурхах үндэс болж байна гэж хариулсан байна.

Сонгуульд хэнийг нэр дэвшүүлэх, эмэгтэйчүүдийг дэмжих эсэх, тэднийг улс төрийн албан тушаалд дэвшүүлэх асуудалд улс төрийн нам болон намын удирдлагын шийдвэр нөлөөлж байгааг УИХ-ын болон Ерөнхийлөгчийн сонгуульд нэр дэвшсэн, сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоон үзүүлэлтээс харж болно. *(Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдал, МУХЭҮК, KOICA, UNDP, 2023, 11-13 дахь тал)*

Сүүлийн сонгуулиудын жишээнээс харахад, намууд жендэрийн квотыг зөрчөөгүй боловч эмэгтэй нэр дэвшигчдийг сонгогдох магадлал багатай тойргуудад өрсөлдүүлсэн нь бодит байдалд жендэрийн тэгш байдлыг хангах улс төрийн хүсэл зориг дутаж буйн илрэл болно. (*“Монголын улс төрийн санхүүжилтийн эрх зүйн орчин”, ННФ, 16 дахь тал*)

Эмэгтэй улс төрчдийн чадавх. Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад анхаарахын зэрэгцээ УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуульд нэр дэвшүүлэх, суудал хадгалах, намын бүтэц зохион байгуулалтын бүхий л шатанд эмэгтэйчүүдийг дэмжих квот тогтоох, сонгуулийн санхүүжилт болон тогтолцоог жендэрийн хувьд тэгш шударга болгохыг чиглэсэн үйл ажиллагаанд харгалзан үзэх хэрэгцээ үүсэж байна. (*“Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт бас сорилт, сургамж”, ХНХЯ, ЖҮХ, АХБ, УБ хот., 2019 он, 53 дахь тал*)

Улс төрийн намын бодлогын дэмжлэг. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.2 дахь хэсэгт “Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна” гэж хуульчилсан.

Сонгуульд нэр дэвшихийн тулд эмэгтэйчүүд янз бүрийн бэрхшээлтэй тулгардаг ба түүний дотор эдийн засгийн хүртээмж хязгаарлагдмал, санхүүгийн боломжгүй байдал гол бэрхшээлийн нэг болж байна. Эмэгтэй улс төрчдийн хувьд сонгуулийн сурталчилгаандаа зориулан мөнгө, хөрөнгө босгох нь эрэгтэйчүүдийг бодвол илүү төвөгтэй байдаг. Олон улсад улс төрийн намын тухай хуульд жендэрийн санхүүжилт буюу эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд зорилтот санхүүжилтийг өгөх нь зүйтэй гэсэн санал, зөвлөмжийг өгчээ.

Улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдэд тусгайлан чиглэсэн санхүүжилт байдаггүй. Эмэгтэйчүүдийн хувьд санхүүгийн боломж бололцоо тааруу, ар гэртээ үүрэх ачаалал ихтэйн улмаас эдийн засгийн боломж хязгаарлагдмал байдаг, сонгуульд нэр дэвших санхүүгийн боломж хомс талаар судалгаанд оролцогчид ярилцлагадаа дурдсан.

Аливаа сонгуульд нэр дэвшихэд гол асуудлын нэг нь санхүүгийн хувьд бэрхшээлгүй, хүрэлцээтэй байх явдал юм. Улс төрийн намын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагаас үзэхэд, бүх шатны улс төрийн сонгуульд нэр дэвшихэд эмэгтэйчүүдэд шаардлагатай санхүүжилт байхгүй болох нь нотлогдож байна. (*ХЭҮК, Социологийн боловсрол төв, Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийг үнэлэх судалгааны тайлан, УБ, 2022 он.*)

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын Засгийн газрын ээлжит аравдугаар илтгэлийг хэлэлцсэн дүгнэлтэд улс төрийн намуудын сонгуулийн жагсаалтад эмэгтэй нэр дэвшигчдийг 30-аас доошгүй хувиар оролцуулахаар квот тогтоох, сонгуулийн сурталчилгааны санхүүжилт, эмэгтэй нэр дэвшигчдэд сургалт явуулдаг улс төрийн намуудад санхүүгийн урамшуулал, хөнгөлөлт олгох, эмэгтэй нэр дэвшигчдэд ихээхэн саад учруулж буй “нэр дэвшигчийн татвар, татаас”-ыг хасах зэрэг асуудлыг хуульд тусгах, сонгуулийн тухай холбогдох хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах”-ыг Эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийг устгах хорооноос Монгол Улсад зөвлөжээ. *(Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдал, МУХЭҮК, KOICA, UNDP, 2023, 20 дахь тал)*

Эмэгтэйчүүд бүх шатны сонгуульд нэр дэвшихгүй байхад нөлөөлсөн хүчин зүйлсийг дараах 4 түвшинд авч үзсэн байна.

**Эмэгтэйчүүд сонгуульд нэр дэвшихгүй байхад
нөлөөлсөн хүчин зүйлс**

Нөлөөлж буй хүчин зүйлс	Аль нэг намын гишүүн	Бие даан нэр дэвшигч буюу намын харьяалалгүй
Хувь хүний түвшинд	Сонгуульд зарцуулах төсөв мөнгө байхгүй; Өөрийн хүслээр нэр дэвшээгүй; Нас залуу байх, эсвэл ахих тусам дэмжлэг авах боломжгүй.	Сонгуульд зарцуулах төсөв мөнгө байхгүй; Эрүүл мэндийн нөхцөл байдал.
Гэр бүлийн түвшинд	Гэр бүлийн гишүүд дэмждэггүй, ялангуяа нөхөр, хамтран амьдрагч эсэргүүцэх; Гэр бүлийн зүгээс санхүүгийн дэмжлэг байхгүй; Гэр бүлээрээ өөр газар шилжин суурьших; Гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэнд нөхцөл байдал нөлөөлөх.	Гэр бүлийн гишүүдийн эсэргүүцэлтэй тулгарах; Гэр бүлийн зүгээс санхүүгийн дэмжлэг байхгүй.

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Орон нутгийн түвшинд	Иргэдийн дэмжлэг сул, хардалт их байх; Иргэд мөнгөний төлөөх сонголт хийх; Иргэдийн сонгуулийн боловсрол доогуур байх; Иргэд, олон нийтийн зүгээс гүтгэлэг, дайралтад өртөх; Улс төрөөс хэт хараат байснаар ажлын байраа алдах эрсдэлийг бий болгох; Намын удирдлагуудтай үзэл бодол зөрчилдөх, нэр төрд халдах, дарамт үзүүлэх; Ажлын ачаалал ихтэй байх; Намын дотооддоо зөрчилтэй байх; Намд олон жил ажилласан хүнд шагнал болгож албан тушаал олгох; Залуучуудыг дэмждэггүй; Нэг намын гишүүд бие биеэ дэмждэггүй, өрсөлдөгчийн байр сууринаас нэр хүндийг унагаах, гэр бүлд нь сэтгэл санааны дарамтад оруулах маркетинг хийх; Сөрөг хүчинд ялах магадлалтай тойрогт гол төлөв эрэгтэй нэр дэвшигчдийг хуваарилах.	Иргэдийн мөнгөний төлөөх сонголт, шударга бус байдлыг хөхиүлэн дэмжих хандлага түгээмэл; Иргэдийн дэмжлэг сул, гүтгэн доромжлох нь их; Ажлын ачаалал ихтэй байх
Тогтолцоо, намын түвшинд	Намын эрэгтэй гишүүдийн дэмжлэг сул; Намын удирдлагын жендэрийн талаарх ойлголт, мэдлэг хангалтгүй; Намын зүгээс санхүүгийн дэмжлэг байхгүй; Намын дотоод зохион байгуулалт муу, нэр хүнд нь унах (нам доторх фракцуудын бодлого, үйл ажиллагаа, зөрчилдөөн газар авах).	

Улс төрийн намын түвшинд эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлж байгаа боловч сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо цөөн байгаа нь жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилт тааруу, нэр дэвшүүлэлт нь квотыг хадгалах хэлбэрээр нэр төдий хэрэгждэг, улс төрийн дэмжлэг хангалтгүй, албан тушаалын томилгоо хийхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш байдлыг хангаж чадахгүй байгаа нь ажиглагдаж байна.

Эмэгтэйчүүд улс төрд олон жил байх тусам олон нийтийн зүгээс нэр хүндэд нь халдах, хэл амаар доромжлох асуудал тулгардаг байна. Уг асуудал тухайн эмэгтэй намын гишүүн эсвэл намын харьяалалгүй байгаагаас үл хамааран гарч байгаа нь жендэрийн хэвшмэл үзэл олон нийтийн дунд өнөөг хэр нь бат бөх оршин буйг харуулж байна. Тухайлбал: 2020 онд нийтлэгдсэн “Цахим ташаа мэдээлэл нь жендэрийн талаарх үзэн ядалтыг өдөөх нь” судалгааны тайланд дурдсанаар, эмэгтэй улстөрчдийн талаар жендэрийн хэвшмэл ойлголт бүхий мэдээ, нийтлэл тэдний эсрэг хүчирхийллийн шинжтэй, олон нийтэд хандан үзэн ядалт төрүүлэх, улс

төрд ажиллуулахгүй байх, эмэгтэйчүүдийг сонгохгүй байхыг уриалсан, эмэгтэй хүн улстөрч байгаад ямар ч өөрчлөлт авчрахгүй, хэрэггүй амьтан гэх мэтээр өдөөн түрхирчээ.

Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоонд тулгарч буй цахим хориг саад цахим орчинд байгаа жендэрийн хэвшмэл ойлголт, мэдээлэл нь эмэгтэй улстөрч болон улс төрд дөнгөж хөл тавьж буй залуу эмэгтэйчүүдийг улс төрийн амьдралаас холдуулах, улс төрд оруулахгүй байх, тэднийг зүй бусаар доромжлох, нэр төрд нь халдах, тэдний дуу хоолойг чухал биш гэж олон нийтэд итгүүлэх зэрэг олон сөрөг үр дагаврыг дагуулж байна. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад улстөрч, улс төрийн албан тушаалд ажилладаг болон нэр дэвшиж буй эмэгтэйчүүд илүү өртдөг төдийгүй цахим орчинд эмэгтэйчүүдийг хүйсээр нь ялгаварлах, нэр төрд нь халдах, доромжлох хандлага түгээмэл байна.

Дээрх судалгаанд оролцсон эрэгтэйчүүд эрэгтэй хүнийг шийдвэр гаргах түвшинд дэмжих хандлага 58.9 хувь, эмэгтэйчүүд эмэгтэй хүнийг дэмжих хандлага 28.5 хувьтай илэрснээс эрэгтэй хүн эрэгтэйгээ дэмжих хандлага эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад даруй 30 гаруй хувиар илүү байгааг харж байна. Харин эмэгтэйчүүдийн 48.3 хувь нь аль аль хүйсийн хүнийг дэмжиж байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээ дэмжих хандлага эрэгтэйчүүд эмэгтэй хүнийг дэмжсэнээс 17 хувиар илүү байна. Энэ нь шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн хувь нэмэгдэхгүй байгааг “эмэгтэйчүүд нэгнээ дэмждэггүй” гэж чанарын судалгаанд хамрагдсан эрэгтэйчүүдийн өгсөн мэдээллийг үгүйсгэж байна. *(Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдал, МУХЭҮК, KOICA, UNDP, 2023, 50-55 дахь тал)*

1.2. Төлөөллийн өнөөгийн түвшин (парламентын гишүүдийн хувьд; тойргийн хувьд; үндэсний болон олон улсын зорилтуудын дагуу) хангалттай байна уу?

Эмэгтэйчүүдийн тодорхой тооны төлөөллийг хангахын тулд ямар механизмууд байдаг, эсхүл байж болох вэ?

Монгол Улс 1992 оноос хойш УИХ-ын сонгуулийг 8 удаа хийсэн. Үүнээс 1992, 2008, 2020 онд УИХ-ыг “олон мандаттай” олонхын тогтолцоогоор, 1996, 2000, 2004, 2016 онд “нэг мандаттай” тойрог бүхий олонхын тогтолцоогоор, 2012 онд УИХ-ын 48 суудлыг олон мандаттай олонхын тогтолцоогоор, 28 суудлыг хувь тэнцүүлсэн тогтолцоогоор хослуулж (холимог тогтолцоо) сонгосон. Ерөнхийд нь дүгнэхэд бид өнгөрсөн 30 жилийн хугацаанд УИХ-ын сонгуульд сонгуулийн олонхын тогтолцооны хувилбаруудыг ашиглаж ирсэн байна. *(МУҮХ-д оруулах өөрчлөлтийн төслийн танилцуулга, мэдээлэл, лавлагаа, УИХТГ, 2023, 21 дэх тал)*

УИХ-ын гишүүдийн төлөөлөх чадамжийг нэмэгдүүлэх, ялангуяа шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр олон улсын болон үндэсний түвшинд дараах тодорхой зорилтуудыг дэвшүүлжээ. Үүнд:

НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030-ийн зорилт 5.5-д заасан улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын хүрээнд шийдвэр гаргах бүх үе шатанд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор эмэгтэйчүүдийг хангах зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд бүх шатны төлөөллийн байгууллагууд буюу парламент болон нутгийн удирдлагын байгууллага, тэдгээрийн удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх зорилтыг хэрэгжүүлж байна.

Олон Улсын Парламентын Холбоо (ОУПХ)-оос жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгын хүрээнд дараах 3 зорилтыг дэвшүүлж байгаа бөгөөд УИХ тус байгууллагын гишүүний хувьд энэхүү зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гарган ажиллах ёстой. Үүнд: парламент дахь эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх, парламент дахь эмэгтэйчүүдийг дэмжих, парламентыг эмэгтэйчүүдийн эрхийг хангадаг жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллага болгох¹⁰⁶.

Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэх хүрээнд, ЖЭТБХТХ-д заасан квотын шууд механизмыг баримталж байна. 2023 онд Монгол Улсын Үндсэн хуульд өөрчлөлт оруулж, УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль болон Улс төрийн намын тухай хуулийг шинэчлэн баталснаар Улсын Их Хурал болон улс төрийн нам, гүйцэтгэх төв байгууллага болон хяналтын байгууллагын удирдах албан тушаалд ажиллах аль нэг хүйсийн төлөөллийн квотыг 30% болгож нэмэгдүүлсэн бөгөөд 2028 оны УИХ-ын сонгуулийн жилд 40% болгож нэмэгдүүлэхээр эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн. 2020 оны УИХ-ын сонгуулийн дүнгээр байгуулагдсан 8 дахь удаагийн УИХ-ын төлөөллийн байдлыг тойргийн төлөөллөөр нь авч үзвэл, нийт 21 аймгийн 20 тойргоос 52 УИХ-ын гишүүн сонгогдсоноос эрэгтэй 47, эмэгтэй 5 гишүүн байна. Харин Улаанбаатар хотын 9 тойргоос нийт 24 УИХ-ын гишүүн сонгогдсоноос эрэгтэй 16, эмэгтэй 8 гишүүн байна. Одоогийн байдлаар бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж буй УИХ-ын гишүүдийн тоо 73, үүнээс эмэгтэй гишүүдийн тоо 13 буюу 17.8%-тай байна. *(Дэлгэрэнгүй мэдээллийг хавсралт-1-ээс үзнэ үү.)*

Сонгогчдын нэрсийн жагсаалтад бүртгэгдсэн сонгогчдын тоог авч үзвэл, саналын эрхтэй нийт 2.003.969 сонгогчоос орон нутгийн сонгогчдын тоо 1.010.031, Улаанбаатар хотын сонгогчдын тоо 993.938 байна.

¹⁰⁶ <https://www.ipu.org/impact/gender-equality>

1.3. “Суудал хадгалах”-ын зарчмаар сонгогдсон эсвэл томилогдсон эмэгтэйчүүдийг нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар сонгогдсон эрэгтэйчүүдтэй адил хүлээн зөвшөөрдөг үү?

Улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих квотын механизмыг дараах байдлаар ангилдаг.

1. Хуулиар нэр дэвшигчийг дэмжих квот (Legal quota)
2. Хууль тогтоох байгууллагад суудал хадгалах квот (Reserved seats quota)
3. Улс төрийн нам доторх квот (Voluntary quota)

(Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тайлан, МУЗГ, ЖҮХ, UNFPA, MMC, 2021, 319 дахь тал)

Монгол Улсын ЖЭТБХтХ-ийн 7 дугаар зүйлд төрийн бодлогын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах зорилгоор улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангахад чиглэсэн суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрүүдийг хэрэгжүүлж болохоор заасан. Уг хуулиар сонгогдох, томилогдох улс төрийн албан тушаал, төрийн захиргааны удирдах албан тушаал, төрийн тусгай албан тушаал, төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалд квотын механизмыг ашиглахаар хуульчилсан. *(ЖЭТБХтХ-ийн 10 дугаар зүйл)*

УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуульд эмэгтэйчүүд хуульд заасан квотыг баримтлан нэр дэвших, сонгогдох боломжтой байдаг бөгөөд сонгогдсон гишүүд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн ялгаваргүйгээр тэгш эрхтэй. Мөн түүнчлэн улс төрийн намын удирдах албан тушаалд томилогдох эмэгтэйчүүдэд хүйсийн квот тогтоосон хуулийн зохицуулалттай.

УИХ-ын болон Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай хуулиудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зохицуулалтыг нам эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байхаар заасан. Харин Улс төрийн намын тухай хуульд жендэрийн харилцааг “хүйсээр ялгаварлахгүй” (5.1.3), намын дүрэмд тусгах (11.2.8) зэрэг ерөнхий утгатай заалтуудаар хуульчилсан байх бөгөөд улс төрийн намуудын дүрэмд заасан эмэгтэйчүүдийн хүйсийн квот 20-30 хувь байна.

Улс төрийн намуудын дүрэмд хүйсийн квотыг тусгасан байдал

Намын нэр	Хүйсийн квот тусгасан заалт
МАН	1.5.8.намын бүх шатны сонгуульт байгууллагад 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Санал хураалтыг энэ шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулна.
АН	5.10.11.3.Тухайн шатны ИТХ-ын сонгуульд нэр дэвшигчийг батлах; Нийт нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн нэр дэвшигч байна. 5.9.5. Намын анхан шатны байгууллагын тэргүүлэгчдийн 30-аас доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байна. 6.4.1.ҮБХ-ны гишүүний суудлын тоо 410 байна. Үүнээс 90-ээс доошгүй суудал нь эмэгтэй гишүүдэд ногдоно.
ХҮН	4-р бүлэг.Намын их хурлын төлөөлөгчдийг сонгохдоо 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэй гишүүн байх зарчмыг баримтална.
ИЗНН	20.4.Үндэсний хорооны нийт гишүүдийн 30-аас доошгүй хувийг эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл /суудал хадгалах квот/ бүрдүүлнэ. Энэ заалт Улс төрийн зөвлөлийг сонгож бүрдүүлэхэд нэг адил хамаарна.
МҮАН	9.2.10.Сонгуульд нэр дэвшүүлэх, боловсон хүчнийг шилж сонгохдоо хүйсийн тэгш байдлыг хангах зарчмыг баримтална.

Эх сурвалж: “Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, гадаад орны туршлага” судалгааны тайлан, Либерал Эмэгтэйчүүдийн Оюуны сан ТББ. 2022 он

Эмэгтэйчүүдийн квотыг хуульчилсны үр дүнг квотгүй явагдсан сонгуулиудын үр дүнтэй харьцуулан судалсан судалгааны дүнгээс үзэхэд, 2012 онд холимог тогтолцоогоор явуулсан УИХ-ын сонгуульд тойрогт нэр дэвшүүлсэн 354 хүний 84 нь буюу 23.7 хувь нь эмэгтэй байна. Харин жагсаалтаар нэр дэвшүүлсэн 190 хүний 90 нь буюу 46.6 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Тухайн онд УИХ-д сонгогдсон 11 эмэгтэйдээс 6 нь мажоритар тойргоос, 5 нь намын жагсаалтаас сонгогдсон байна. (Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, гадаад орны туршлага, судалгааны тайлан, LOES. KOICA, UNDP, 2022, 15 дахь тал)

1.4 Удирдах албан тушаалын хэдэн хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг вэ?

Улс төрийн намын гишүүдийн 50 гаруй хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг хэр нь шийдвэр гаргах түвшин буюу УИХ, Засгийн газар, иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал (ИТХ), улс төрийн намын удирдлагад тэдний төлөөлөл хангалтгүй байна. УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль, Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн тухай хуульд нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн нэр дэвшигч байхаар заасан. Мөн ЖЭТБХТХ-ийн 10 дугаар зүйлд томилогдох улс төрийн албан тушаалтны квотыг тогтоож өгсөн байна. Үүнд:

**Хуульд заасан төрийн улс төрийн албан тушаалд сонгогдох
болон томилогдох квотыг зохицуулсан байдал**

	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.1.1	МУИХ-ын сонгуулийн тухай хууль 30.2	Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай хууль 29.2
УИХ	-	20 хувиас доошгүй	
Засгийн газар, аймаг, нийслэлд	15 хувиас доошгүй	-	20 хувиас доошгүй
Дүүрэгт	20 хувиас доошгүй	-	20 хувиас доошгүй
Суманд	25 хувиас доошгүй	-	20 хувиас доошгүй
Хороонд	30 хувиас доошгүй	-	20 хувиас доошгүй

Дээрх хүснэгтэд тусгагдсан сонгогдох болон томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны томилгоог 2022 оны байдлаар авч үзвэл,

Албан тушаалын нэр	Нийт тоо	Эмэгтэйчүүдийн тоо	Хувь	Хуульд заасан квот	Хэрэгжилт
УИХ-ын гишүүд	76	13	17.1%	20%	Биелээгүй
Сайд	16	3	18.7%	15%	Биелсэн
Дэд сайд	16	2	12.5%	15%	Биелээгүй
Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга	22	1	4.5%	15%	Биелээгүй
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын орлогч	22	2	9%	15%	Биелээгүй
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын дарга	22	2	9%	15%	Биелээгүй
Дүүргийн ИТХ-ын дарга	9	3	33.3%	20%	Биелсэн
Дүүргийн Засаг дарга	9	1	11.1%	20%	Биелээгүй
Дүүргийн Засаг даргын орлогч	9	3	33.3%	20%	Биелсэн

Эх сурвалж: Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдал, 27 дахь тал

Харин **Төрийн албаны хувьд**, ЖЭТБХтХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4.в-д Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх тайланг 2 жил тутам УИХ-аар хэлэлцүүлэх, дүгнэлт гаргуулахаар заасан. Гэвч өнөөгийн байдлаар Төрийн албаны зөвлөлөөс энэхүү тайланг УИХ-д ирүүлээгүй, хэлэлцүүлээгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайланд дурдсанаар нийт 225.205 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагаас 145.554 буюу 64.6 хувийг эмэгтэй албан хаагч, 79.651 буюу 35.4 хувь нь эрэгтэй албан хаагчид эзэлж байна. Үүнийг ангилан авч үзвэл:

Албан хаагч	Тоо
Төрийн улс төрийн албан хаагч	3.759 буюу 1.7%
Төрийн захиргааны албан хаагч	22.023 буюу 9.8%
Төрийн тусгай албан хаагч	47.158 буюу 20.9%
Төрийн үйлчилгээний албан хаагч	152.265 буюу 67.6%

Төрийн албан хаагчдыг албан тушаалын төрлөөр нь авч үзвэл,

Албан хаагч	Тоо	Хүйс
Удирдах ажилтан	16.847	Эмэгтэй 7.275 буюу 43% Эрэгтэй 9.572 буюу 57%
Гүйцэтгэх ажилтан	149.450	Эмэгтэй 106.107 буюу 71% Эрэгтэй 43.343 буюу 29%
Туслах ажилтан	58.908	Эмэгтэй 32.172 буюу 55% Эрэгтэй 26.736 буюу 45% байна

*Эмэгтэйчүүд парламентад ямар удирдах албан тушаал хашдаг вэ?
Удирдах албан тушаалыг хэрхэн хуваарилдаг вэ?*

Монгол Улс 1992 онд анхны ардчилсан шинэ Үндсэн хуулиа баталж, УИХ-ын анхны сонгуулийг 1992 онд зохион байгуулснаас хойш 8 удаагийн УИХ-ын сонгууль болсон. Эдгээр 8 удаагийн сонгуульд нийт 570 эмэгтэй нэр дэвшиж, давхардсан тоогоор 65 эмэгтэй сонгогджээ. Манай улсын хувьд, нийт сонгогчдын 51 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг боловч УИХ дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл 17.3 хувь буюу дэлхийн дунджаас 7.6 хувиар бага байгаа юм.

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

УИХ-ын удирдах албан тушаалд эмэгтэй гишүүдийг ажиллуулсан байдал

	1992-1996		1996-2000		2000-2004		2004-2008		2008-2012		2012-2016		2016-2020		2020-2024	
	эр	э м	эр	э м	эр	э м	эр	э м	эр	э м	эр	э м	эр	э м	эр	э м
УИХ-ын дарга	1	-	1	-	2	-	3	-	1	-	1	-	2	-	1	-
УИХ-ын дэд дарга	1	-	2	-	1	-	3	1	2	-	5	-	3	-	3	1
Байнгын хорооны дарга	16	1	7	1	7	1	19	2	21	2	21	3	21	4	27	4
УИХ дахь намын бүлгийн дарга							1									

1992 оноос хойш УИХ-ын даргаар нийт 12 хүн ажилласнаас УИХ-ын даргаар нэг ч эмэгтэй сонгогдоогүй байна. Энэ хугацаанд УИХ-ын дэд даргаар хоёр эмэгтэй УИХ-ын гишүүн С.Оюун (2004-2005), УИХ-ын гишүүн С.Одонтуяа (2020-) нар сонгогдон ажиллажээ. УИХ дахь нам, эвслийн бүлгийн даргаар 2004-2005 онд УИХ-ын гишүүн, УИХ-ын дэд дарга С.Оюун УИХ дахь “Эх орон-Ардчилал” эвслийн бүлгийн даргаар ажиллаж байжээ.

Байнгын хорооны даргаар нийт 139 хүн ажилласнаас 18 эмэгтэй байнгын хорооны даргаар сонгогдон ажиллажээ.

2012-2024 оны бүрэн эрхийн хугацаанд БХ-ны даргаар ажилласан УИХ-ын эмэгтэй гишүүд

Байнгын хороод	2012-2016	2016-2020	2020-2024
БОХХААБХ	Л.Эрдэнэчимэг (2015-2016)	Ц.Гарамжав (2016-2017)	Б.Саранчимэг (2022-)
НББХ	З.Баянсэлэнгэ (2012-2013)		М.Оюунчимэг (2020-2022) П.Анужин (2022-)
НББСШУБХ		Д.Оюунхорол (2019-2020)	
ӨБХ	Р.Бурмаа (2012-2015)	Д.Сарангэрэл (2016-2017) М.Оюунчимэг (2017-2020)	
БСШУСБХ			Г.Мөнхцэцэг (2022-)

1.5.Эмэгтэйчүүдийг парламентад удирдах албан тушаалд томилох боломжийг баталгаажуулах арга хэмжээ бий юу?
Хэрэв тийм бол ямар арга хэмжээ байдаг вэ?
Хэрвээ үгүй бол байх ёстой юу?

УИХ-ын удирдах албан тушаалд УИХ-ын эмэгтэй гишүүн томилох тусгайлсан зохицуулалт байхгүй байна. УИХ-ын бүтцийн схемээс үзэхэд, УИХ-ын удирдах албан тушаал гэдэгт УИХ-ын дарга, УИХ-ын дэд дарга, УИХ дахь нам, эвслийн бүлгийн дарга, Байнгын хороодын дарга болон Улсын Их Хурал (УИХ)-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга (ЕНБД) хамаарч байна. Түүнчлэн тусгайлсан асуудлаар байгуулагддаг Дэд, Түр хороо, Хяналтын түр хороодын дарга нарыг УИХ-ын удирдах албан тушаалд хамруулан авч үзэх боломжтой. (2020 оны УИХ-ын бүтцийн схемийг хэвсэргэв)

2020-2024 оны УИХ-ын бүрэн эрхийн хугацаанд Байнгын хороодын даргаар давхардсан тоогоор нийт 4 эмэгтэй гишүүн ажилласан ба одоогийн байдлаар 3 эмэгтэй гишүүн Байнгын хорооны дарга (БОХХААБХ-ны даргаар Б.Саранчимэг, НББХ-ны даргаар П.Анужин, БСШУБХ-ны даргаар Г.Мөнхцэцэг)-аар ажиллаж байна. Түүнчлэн Хүний эрхийн дэд хорооны даргаар УИХ-ын гишүүн Ц.Мөнхцэцэг ажиллаж байна.



Эх сурвалж: Parliament.mn

УИХ-ын удирдах албан тушаалтныг томилох процедур

УИХ-ын дарга: УИХ-ын тухай хуульд зааснаар сонгуулийн дүнгээр УИХ-д олонх болсон нам, эвсэл УИХ-ын даргад нэр дэвшүүлнэ. Аль ч нам, эвсэл олонхын суудал аваагүй бол хамгийн олон суудал авсан нам, эвсэл бусад нам, эвсэлтэй зөвшилцөн, ийнхүү зөвшилцөж чадаагүй бол УИХ-д суудал авсан нам, эвсэл зөвшилцөн Үндсэн хуульд заасны дагуу олонхыг бүрдүүлж, нам, эвсэл зөвшилцөн УИХ-ын даргад нэр дэвшүүлэн, УИХ-ын даргыг хэлэлцүүлэггүйгээр томилох бөгөөд гишүүн саналаа илээр гаргаж, хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонхын саналаар дэмжсэн бол УИХ-ын даргыг сонгох тухай Улсын Их Хурлын тогтоол баталсанд тооцно. (УИХ-ын тухай хуулийн 12 дугаар зүйл) 1992 оноос хойш Улсын Их Хурлын даргаар нийт 12 хүн ажилласнаас УИХ-ын даргаар нэг ч эмэгтэй сонгогдоогүй байна.

УИХ-ын дэд дарга: УИХ-ын дэд даргыг Улсын Их Хурлын тухайн сонгуулийн дүнд бий болсон нам, эвслийн бүлэг тус бүрээс нэр дэвшүүлэн, илээр санал хурааж сонгоно. Хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонх дэмжсэн бол Улсын Их Хурлын дэд даргыг сонгох тухай тогтоол баталсанд тооцно. (УИХ-ын тухай хуулийн 15 дугаар зүйл)

УИХ-ын дэд даргаар УИХ-ын гишүүн С.Оюун (2004-2005), УИХ-ын гишүүн С.Одонтуяа (2020-) нар сонгогдон ажиллажээ.

Байнгын хорооны дарга: УИХ-ын Байнгын хороо 19 хүртэл гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байх бөгөөд гишүүн нэгэн зэрэг гурваас илүүгүй Байнгын хороонд харьяалагдан ажиллаж болно. Байнгын хороог Улсын Их Хурлаас нэг жилийн хугацаагаар сонгосон дарга тэргүүлнэ. Байнгын хорооны даргыг Улсын Их Хуралд сонгогдон ажилласан туршлагыг нь харгалзан тухайн Байнгын хорооны гишүүдээс сонгох бөгөөд түүнийг улируулан сонгож болно. (УИХ-ын тухай хуулийн 26 дугаар зүйл)

УИХ дахь нам, эвслийн бүлгийн дарга: Бүлгийн даргыг чөлөөлөх, огцруулах, шинээр томилох асуудлыг бүлгийн нийт гишүүдийн олонхын саналаар шийдэж, шийдвэрээ Улсын Их Хурлын даргад бичгээр ирүүлнэ. Улсын Их Хурлын дарга уг шийдвэрийг нэгдсэн хуралдаанд уншиж сонсгоно. (УИХ-ын тухай хуулийн 31.12 дугаар зүйл)

УИХ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга: 2020 онд УИХ-ын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталсан бөгөөд уг хуулиар УИХ-ын Тамгын газрын дарга нь УИХ-ын ЕНБД бөгөөд Улсын Их Хурлын дэгийн зөвлөх байхаар хуульчилсан. УИХТГ-ын дарга нь УИХ-ын удирдах албан тушаалтан байхаас гадна төрийн захиргааны албан тушаалтанд тооцогддоггоороо онцлогтой. ЕНБД-ыг УИХ-ын даргын санал болгосноор

чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцэн томилно. (УИХ-ын тухай хуулийн 14.1.19 дүгээр зүйл)

УИХТГ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргаар нийт 11 хүн ажилласнаас 2019 онд анх удаа эмэгтэй ЕНБД (Л.Өлзийсайхан) томилогдон ажиллаж байна.

Хороо тус бүрийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хамтран даргалж болох уу?

УИХ-ын тухай хуулийн 26 дугаар зүйлд зааснаар Байнгын хороо (БХ) нь 19 хүртэл гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байх бөгөөд УИХ-аас нэг жилийн хугацаагаар сонгосон дарга тэргүүлнэ. БХ-ны даргыг УИХ-д сонгогдон ажилласан туршлагыг нь харгалзан тухайн БХ-ны гишүүдээс сонгохоор заасан. БХ нь нэг даргатай бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хамтран даргалах зохицуулалт байхгүй.

1992 оноос хойш БХ-ны даргаар нийт 139 хүн ажилласнаас 18 эмэгтэй гишүүн сонгогдон ажиллажээ.

1992 оноос хойш БХ-ны даргаар ажилласан эмэгтэй гишүүд, БХ-ны нэр

Бүрэн эрхийн хугацаа	БХ-дын дарга		Байнгын хорооны нэр	БХ-ны даргаар ажилласан эмэгтэй гишүүний нэр
	нийт	эм		
1992-1996	16	1	Хүн ам зүй, эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хангамжийн байнгын хороо	Д.Мөнхөө
1996-2000	7	1	Нийгмийн бодлогын байнгын хороо	Х.Хулан
2000-2004	7	1	Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	Т.Ганди
2004-2008	19	2	Аюулгүй байдал, гадаад бодлогын байнгын хороо	Б.Мөнхтуяа
			Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	Т.Ганди
2008-2012	21	2	Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	Д.Оюунхорол
			Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	Д.Арвин
2012-2016	21	3	Байгаль орчин, хүнс, хөдөө аж ахуйн байнгын хороо	Л.Эрдэнэчимэг
			Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	З.Баянсэлэнгэ
			Өргөдлийн байнгын хороо	Р.Бурмаа
2016-2020	21	4	Байгаль орчин, хүнс, хөдөө аж ахуйн байнгын хороо	Ц.Гарамжав
			Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	Д.Оюунхорол
			Өргөдлийн байнгын хороо	Д.Сарангэрэл
			Өргөдлийн байнгын хороо	М.Оюунчимэг
2020-2024	27	4	Байгаль орчин, хүнс, хөдөө аж ахуйн байнгын хороо	Б.Саранчимэг
			Нийгмийн бодлогын байнгын хороо	М.Оюунчимэг
			Нийгмийн бодлогын байнгын хороо	П.Анужин
			Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын байнгын хороо	Г.Мөнхцэцэг

1.6 Бүх хороонд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл байгаа юу?

Байнгын хорооны бүрэлдэхүүнийг батлахдаа УИХ дахь олонх, цөөнхийн харьцаа болон нам, эвслийн УИХ-д авсан суудлын хувийг харгалздаг. УИХ-ын сүүлийн 3 бүрэн эрхийн хугацаанд БХ-д харьяалагдсан байдлыг авч үзье. (Дэлгэрэнгүй мэдээллийг хавсралт 2-оос үзнэ үү)

Эмэгтэй гишүүдийн Байнгын хороонд харьяалагдсан байдал

2012-2016 оны бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын 8 байнгын хороо ажилласан бөгөөд нэг УИХ-ын гишүүн 3 хүртэл байнгын хороонд орж ажиллах эрхтэй байсан. Үүнээс НББХ-нд хамгийн олон эмэгтэй гишүүн буюу 6, БОХХААБХ болон ӨБХ-нд тус бүр 5, ХЗБХ-нд 3 эмэгтэй гишүүн харьяалагдан ажилласан байна. Харин АБГББХ, ТББХ, ТБХ, ЭЗБХ-ны тус бүрд 2 эмэгтэй гишүүн харьяалагджээ.

2016-2020 оны бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын 8 байнгын хороо ажилласан бөгөөд нэг УИХ-ын гишүүн 3 хүртэл байнгын хороонд орж ажиллах эрхтэй байсан. Үүнээс НББСШУБХ-нд хамгийн олон эмэгтэй гишүүн буюу 9, ЭЗБХ болон ӨБХ-нд тус бүр 4, АБГББХ, БОХХААБХ болон ТБХ-нд тус бүр 3 эмэгтэй гишүүн харьяалагдан ажилласан байна. Харин ТББХ (1), ХЗБХ (2)-д хамгийн цөөхөн эмэгтэй гишүүн харьяалагджээ.

2020-2024 оны бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын 11 байнгын хороо ажиллаж байгаа бөгөөд нэг УИХ-ын гишүүн 3 хүртэл байнгын хороонд орж ажиллах эрхтэй. Үүнээс НББХ-нд хамгийн олон эмэгтэй гишүүн буюу 8, БСШУСБХ-нд 6, ТББХ-нд 4, БОХХААБХ, ЭЗБХ болон ТБХ-нд тус бүр 3 эмэгтэй гишүүн харьяалагдан ажиллаж байна. Харин ЁЗСХБХ, ҮББХ болон ХЗБХ-нд хамгийн цөөхөн буюу тус бүр 1 эмэгтэй гишүүн харьяалагджээ. Байнгын хороодын гишүүдийн нэрсийг 2023.10.23-ны өдрийн байдлаар хавсралт 2-оос үзнэ үү.

УИХ.МН
СУДАЛГААНЫ САН

**БХ-ын нийт гишүүдийн тоо, үүнээс эмэгтэй гишүүдийн тоо
(сүүлийн 3 бүрэн эрхийн хугацаагаар)**

БХ-ны нэр	2012-2016		2016-2020		2020-2024	
	БХ-ны нийт гишүүний тоо	БХ-ны эмэгтэй гишүүний тоо	БХ-ны нийт гишүүний тоо	БХ-ны эмэгтэй гишүүний тоо	БХ-ны нийт гишүүний тоо	БХ-ны эмэгтэй гишүүний тоо
АБГББХ	19	2	19	3	19	2
БОХХААБХ	19	5	19	3	19	3
НББХ	21	6	19	9	17	8
ӨБХ	15	5	16	4	-	-
ХЗБХ	21	3	19	2	19	1
ТББХ	19	2	19	1	19	4
ТБХ	19	2	19	3	19	3
ЭЗБХ	19	2	19	4	19	3
БСШУСБХ					16	6
ЁЗСХБХ					10	1
ИЦББХ					11	2
ҮББХ					17	1

Ямар хороодод эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл түлхүү байдаг вэ?

2012 оноос хойших гурван бүрэн эрхийн хугацаанд Нийгмийн бодлогын болон Боловсролын байнгын хороонд хамгийн олон эмэгтэй гишүүн буюу нийт 23 эмэгтэй гишүүн харьяалагдсанаас 18 эмэгтэй БХ-ны даргаар ажилласны 8 нь нийгмийн бодлого болон боловсролын асуудал хариуцсан БХ-ны даргаар ажилласан байна.

2012-2016 оны бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын 8 байнгын хороо ажилласан бөгөөд НББХ-нд 6 эмэгтэй гишүүн, 2016-2020 оны бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын 8 байнгын хороо ажилласан бөгөөд НББСШУБХ-нд 9 эмэгтэй гишүүн, 2020-2024 оны бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын 11 байнгын хороо ажиллаж байгаа бөгөөд НББХ-нд 8 эмэгтэй гишүүн, БСШУСБХ-нд 6 эмэгтэй гишүүн харьяалагдаж байна.

Аль хороонд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дутуу буюу байхгүй байгаа вэ?

УИХ-ын эмэгтэй гишүүдийн БХ-д харьяалагдсан байдлыг авч үзвэл, НББХ, БСШУБХ гэх мэт боловсрол, нийгэм, байгаль орчны чиглэлийн байнгын хороодод түлхүү харьяалагдаж байгаа бол төсөв, эдийн засаг, төрийн байгуулалт, аюулгүй байдлын чиглэлийн байнгын хороодод эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл цөөн буюу 1-2 төлөөлөлтэй байна. Түүнчлэн УИХ-ын Ёс зүйн байнгын хороонд одоогоор 1 эмэгтэй гишүүний төлөөлөл байна.

2012 оноос хойших гурван бүрэн эрхийн хугацаанд УИХ-ын гишүүдийн байнгын хороонд харьяалагдсан байдлыг авч үзвэл:

2012-2016 оны бүрэн эрхийн хугацаанд АБГББХ, ТББХ, ТБХ, ЭЗБХ-ны тус бүрд 2 эмэгтэй гишүүн харьяалагджээ.

2016-2020 оны бүрэн эрхийн хугацаанд ТББХ (1), ХЗБХ (2)-д хамгийн цөөхөн эмэгтэй гишүүн харьяалагджээ.

2020-2024 оны бүрэн эрхийн хугацаанд ЁЗСХБХ, ҮББХ болон ХЗБХ-нд хамгийн цөөхөн буюу тус бүр 1 эмэгтэй гишүүн харьяалагджээ.

Хорооны гишүүнчлэлийг хэрхэн шийддэг вэ?

УИХ-ын ээлжит сонгууль бүрээр байгуулагдсан УИХ-ын анхдугаар чуулганаар байнгын болон дэд хорооны бүрэлдэхүүнийг баталж, байнгын хорооны дарга нарыг сонгодог. Байнгын хорооны бүрэлдэхүүнийг батлахдаа УИХ дахь олонх, цөөнхийн харьцаа болон нам, эвслийн УИХ-д авсан суудлын хувийг харгалзах бөгөөд УИХ-ын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хууль (МУИХЧХДтХ)-ийн 26 дугаар зүйлд заасан журмыг баримтлан батална. МУИХЧХДтХ-д зааснаар БХ-ны бүрэлдэхүүнийг батлахдаа дараах журмыг баримтална. Үүнд:

- Гишүүн Байнгын хороонд харьяалагдах саналаа нам, эвслийн бүлэгт, бүлэгт харьяалагдаагүй гишүүн саналаа УИХ-ын даргад хүргүүлэх;
- Нам, эвслийн бүлэг Байнгын хорооны тоо, олонх, цөөнхийн харьцаа зэргийг харгалзан гишүүнийг Байнгын хороонд хуваарилах саналаа УИХ-ын даргад хүргүүлэх;
- УИХ-ын дарга ирүүлсэн саналыг нэгтгэн, нам, эвслийн бүлэгтэй зөвшилцөж, БХ-ны бүрэлдэхүүний талаарх саналаа нэгдсэн хуралдаанд танилцуулах;
- Нэгдсэн хуралдаан УИХ-ын даргын танилцуулсан саналыг хэлэлцэж, Байнгын хорооны бүрэлдэхүүнийг УИХ-ын тогтоолоор батална.

Хэрэв УИХ-ын гишүүн БХ-ны харьяаллаа өөрчлөх хүсэлт гаргавал дээрх журмын дагуу шийдвэрлэнэ.

Эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг хорооны гишүүнчлэлээр бэхжүүлж байна уу?

Эмэгтэйчүүдийг УИХ-ын Байнгын, дэд, түр хорооны бүрэлдэхүүнд тусгайлан оруулах ямар нэгэн зохицуулалт байхгүй.

1.7. Парламентад ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо, удирдах албан тушаалд байгаа эмэгтэйчүүдийн тоонд хэрхэн хяналт тавьж байна вэ?

Парламентад ажиллаж буй эмэгтэйчүүд гэдэгт УИХ-ын эмэгтэй гишүүдээс гадна УИХТГ-т ажиллаж буй эмэгтэй ажилтнуудыг хамааруулан ойлгож байна. УИХ-д ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо, үүнээс удирдах албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоонд УИХ болон Тамгын газрын зүгээс тухайлан хяналт тавих зохицуулалт байдаггүй.

Гэвч ЖЭТБХтХ, УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль, Улс төрийн намын тухай хуульд заасан квотын хэрэгжилтэд эрх бүхий байгууллагуудын зүгээс хяналт тавих үүрэгтэй бөгөөд энэхүү харилцааг холбогдох хуулиар зохицуулна.

ЖЭТБХтХ-д заасны дагуу төрийн улс төрийн болон төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллаж буй удирдах болон гүйцэтгэх ажилтнуудын жендэрийн харьцаа, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд Төрийн албаны зөвлөл хяналт тавина. УИХ болон улс төрийн намын удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоонд Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) болон Сонгуулийн ерөнхий хороо хяналт тавьж ажилладаг.

УИХТГ-т ажиллаж буй ажилтнуудын хүйсийн тэгш байдалд Төрийн албаны зөвлөл хяналт тавина.

Эдгээр хяналтын байгууллагуудын хуулиар хүлээсэн хяналтын чиг үүрэг

Жендэрийн үндэсний хороо	Төрийн албаны зөвлөл	Сонгуулийн ерөнхий хороо	Хүний эрхийн Үндэсний комисс
<p>-эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулна.</p> <p>-жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах; жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаарх тайланг бэлтгэж Засгийн газарт оруулна;</p> <p>-ЖҮХ нь Улс төрийн нам гишүүдээ намын удирдах байгууллага, албан тушаал, сонгуульд нэр дэвшүүлэхдээ аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байх, намын төлөөллийн төв байгууллага, гүйцэтгэх төв байгууллага болон хяналтын байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх гэсэн шаардлагыг хангасан эсэх талаарх дүгнэлтийг жил бүрийн 08 дугаар сарын 01-ний өдрийн дотор сонгуулийн төв байгууллагад хүргүүлнэ.</p>	<p>-төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, уг мэдээллээр Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар бусад сонирхогч этгээдийг хангах;</p> <p>-төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах;</p> <p>-төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавих;</p> <p>-дээрх 3 заалтын биелэлтэд хяналт тавих.</p> <p>-төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн тайланг Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулна.</p>	<p>ЖҮХ-ны жил бүрийн 08 дугаар сарын 01-ний өдрийн дотор ирүүлсэн дүгнэлтийг үндэслэн зөрчлийг арилгах талаарх шаардлагыг тухайн намд хүргүүлэх бөгөөд хүргүүлсэн өдрөөс хойш зургаан сарын дотор уг зөрчлийг арилгаагүй бол тухайн зөрчлийг арилгах хүртэл төрийн санхүүжилтийг зогсооно.</p>	<p>7.1.9. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих.</p>

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

АСУУЛТ 2. ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН БОДЛОГО, ТОГТОЛЦОО

Монгол Улс Үндсэн хуулиараа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах үзэл санааг баталгаажуулж, бүх шатны сонгогдох болон томилогдох албан тушаалд жендэрийн тэгш байдлыг хангах зохицуулалтыг холбогдох хууль тогтоомжуудад тусгасан. 2011 онд УИХ-аас баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль нь жендэрийн харилцааны асуудлыг тусгайлан зохицуулсан суурь хууль юм. Хууль тогтоомжийн хүрээнд Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангах хуулийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах тогтолцоо бүрдэж, үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх бодлого, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, тайлагнах, хяналт тавих механизмууд бий болсон.

УИХ-аас жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх чиглэлд идэвх санаачлагатай ажиллахын зэрэгцээ олон улсын гэрээ, конвенцоор хүлээсэн үүрэг амлалтууд болон ТХЗ-2030-ийн жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилтуудыг биелүүлэхийн төлөө олон талт арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж, үндэсний хэмжээнд төдийгүй бүс нутаг, олон улсын хэмжээнд манлайлал үзүүлэн ажиллаж байна. Тухайлбал, 2023 онд ТХЗ-ийн жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар “Алтай дамнасан тогтвортой байдлын яриа хэлэлцээр-жендэрийн эрх тэгш байдал ба тогтвортой хөгжил” чуулга уулзалт, “Эмэгтэй парламентчдын чуулган-2022”, “Гадаад хэргийн эмэгтэй сайд нарын уулзалт” зэрэг арга хэмжээнүүдийг Монгол Улсад зохион байгуулсан.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих, УИХ дахь эмэгтэй гишүүдийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг төлөвшүүлэх зорилтот арга хэмжээнүүдийг УИХ-ын 2020-2024 оны стратеги төлөвлөгөө, УИХ-ын Тамгын газрын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлж байна. Энэ хүрээнд УИХ-аас батлан гаргаж байгаа хууль тогтоомжид хүний эрх, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавх, тогтолцоог бүрдүүлэх, холбогдох арга, аргачлалыг боловсруулан мөрдөх ажлуудыг үе шаттайгаар төлөвлөн хэрэгжүүлж байна.

ҮНДЭСНИЙ ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Жендэрийн үндэсний эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд Монгол Улсын Үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль, Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн тухай хууль, Улс төрийн намын тухай хууль зэрэг хуульд хүйсийн тэгш байдлыг хангах болон улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг зохицуулжээ.

2.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний ямар хууль тогтоомжууд байдаг вэ?

Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд чиглэсэн 10 гаруй олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэн орж, тэдгээрийн зарчим, заалтуудыг үндэсний хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрүүдэд тусган хэрэгжүүлж байна.

**Жендэрийн асуудлыг зохицуулж буй
Монгол Улсын хууль тогтоомж**

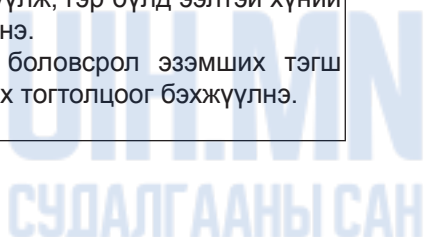
Хууль тогтоомжийн нэр	Хууль тогтоомжийн зохицуулалт
1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)	14.2.Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна. 16.11.Улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй. Гэрлэлт нь хуулиар тогтоосон насанд хүрсэн эрэгтэй, эмэгтэй хоёрын тэгш эрх, сайн дурын харилцаанд үндэслэнэ. Гэр бүл, эх нялхас, хүүхдийн ашиг сонирхлыг төр хамгаална;
2. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль	14 дүгээр зүйл. Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх талаархи Засгийн газрын бүрэн эрх 1.Хүний эрх, эрх чөлөө, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон шаардлагатай бусад баталгааг бүрдүүлэх, бэхжүүлэх арга хэмжээ авна. 20 дугаар зүйл. Засгийн газрын бүрэлдэхүүн 4.Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд дараах асуудал хамаарна: -жендэрийн хөгжлийн асуудал;
3.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)	8 дугаар зүйл. Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа 8.1.Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. 8.2.Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна. 8.3.Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна.

	<p>10 дугаар зүйл. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа</p> <p>10.1.Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд дараахь бодлого хэрэгжүүлнэ:</p> <p>10.1.1.томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх;</p> <p>10.1.2.төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байх;</p> <p>10.1.3.зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх;</p> <p>10.1.4.төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.</p> <p>10.2.Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс (цаашид “хороо” гэх) зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүний 40 хувиас доошгүй байна.</p> <p>10.3.Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.</p>
4.Төрийн албаны тухай хууль (2017)	<p>31.4.Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяаллаар ялгаварлаж үл болно.</p>
5.Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль (2020)	<p>12.9.Комиссын гишүүнийг томилохдоо жендэрийн тэгш байдлыг харгалзан үзэх бөгөөд энэ хуулийн 12.1-д заасан гишүүний 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байна.</p>

6.Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль (2019)	2024.01.01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. 30.2.Нам, эвслээс нэр дэвшүүлэхэд 2024 оны ээлжит сонгуулиар нийт нэр дэвшигчийн 30-аас доошгүй хувь нь, 2028 оны ээлжит сонгуулиар 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна.
7.Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн тухай хууль (2020)	29.2.Нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн нэр дэвшигч байна.
8.Улс төрийн намын тухай хууль (2023)	2024.01.01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. 8.1. Нам гишүүдээ намын удирдах байгууллага, албан тушаал, сонгуульд нэр дэвших, сонгох, томилоход аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байж, тэгш боломж олгоно. 8.2.3.нэр дэвшүүлэхдээ аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байх. 15.2.Намын дүрэмд дараах нийтлэг зүйлийг тусгана: 15.2.8.төрийн улс төрийн албан тушаалд болон намын удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг сонгох, томилох, чөлөөлөх, тэдгээрт жендэрийн тэгш байдлыг хангах журам; 17.7.Намын төлөөллийн төв байгууллага, гүйцэтгэх төв байгууллага болон хяналтын байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байна.
9.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль (2016)	6.3.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний таатай, аюулгүй орчинд амьдрах, сурч боловсрох, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд оролцох, улс төрийн эрхээ эдлэхэд энэ хуулийн 6.2-т зааснаас гадна иргэн, хуулийн этгээдийн дараахь үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзнэ:
10.Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр (УИХ-ын 2020 оны 24 дүгээр тогтоол)	4.2.7.Бүх нийтэд хүний эрх, жендэрийн боловсрол олгох үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого баримтална. 4.2.8.Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлж, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд эмэгтэйчүүд үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор хангана.

УИХ-ЫН
СУДАЛГААНЫ САН

<p>11.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031) (2022.10.05-ны өдөр ЖҮХ-ны тогтоолоор баталсан)</p>	<p>Энэхүү стратеги төлөвлөгөө нь нийт 5 үндсэн зорилготой.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зорилго-1. Охид, хөвгүүд, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст эрүүл, аюулгүй амьдрах, сурч боловсрох тэгш боломж бүрдүүлнэ. • Зорилго-2. Эдийн засгийн хүрээнд жендэрийн тэгш боломж, тэгш оролцоог дэмжинэ. • Зорилго-3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний тогтолцоог хөгжүүлнэ. • Зорилго-4. Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлнэ. • Зорилго-5.Уур амьсгалын өөрчлөлтийг сааруулах, дасан зохицоход жендэрийн тэгш оролцоог хангана.
<p>12. “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоол</p>	<p>Зорилт 2.1. Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, боловсролыг хувь хүний хөгжил, гэр бүлийн амьдралын баталгаа, улс орны хөгжлийн суурь болгон насан туршдаа суралцахуйн тогтолцоог бэхжүүлнэ. <i>1 үе шат (2021-2030):</i>Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших эрх тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцооны шинэчлэлийн үе.</p> <p>2.Иргэн бүрд чанартай боловсрол эзэмших эрх тэгш боломж бүрдүүлэн, тэгш хамруулж, бүх шатны боловсролын залгамж холбоог хангаж, сургалт, үйл ажиллагааны чанарыг дээшлүүлсэн байна.</p> <p>Зорилт 3.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнес эрхлэх арга, ур чадварыг хөгжүүлж, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлнэ. <i>1 үе шат (2021-2030):</i> Хөдөлмөр эрхлэлт, бүтээлч санаачилга, хандлага болон ур чадварыг хөгжүүлэх, аж ахуй эрхлэлтийг дэмжсэн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх үе.</p>
<p>13. Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл (УИХ-ын 2020 оны 23 дугаар тогтоол)</p>	<p>Зорилго 2. Нийгмийн суурь үйлчилгээг тэгш, хүртээмжтэй, чанартай хүргэх тогтолцоог бэхжүүлж, эрдэм мэдлэгтэй, эрүүл чийрэг, нийгмийн идэвхтэй, хүнлэг, ёс суртахуунтай, дэлхийд үнэлэгдэх Монгол хүнийг төлөвшүүлж, гэр бүлд ээлтэй хүний хөгжлийн цогц бодлого хэрэгжүүлнэ.</p> <p>Зорилт 2.1.Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцоог бэхжүүлнэ.</p>



Монгол Улс олон улсын гэрээ, конвенцоор хүлээсэн үүргээ биелүүлэх зорилгоор 1996 оноос хойш дараах үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөрүүдийг батлан хэрэгжүүлсэн байна. Тухайлбал:

- Эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах Үндэсний хөтөлбөр (1996)
- Эмэгтэйчүүдийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2000)
- Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого (2008-2021)
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)
- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх Үндэсний хөтөлбөр (2005-2015)
- Хүүхэд, эмэгтэйчүүдийг худалдаалах, бэлгийн мөлжлөгт өртөхөөс сэргийлэх Үндэсний хөтөлбөр (2005-2014)
- 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)
- Нийгмийн халамж, хөдөлмөрийн бодлого (2011-2015).

Тус улсын Үндсэн хууль жендэрийн мэдрэмжтэй байдаг уу?

1990 оноос өрнөж эхэлсэн нийгмийн шинэчлэлийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах талаар илүүтэй анхаарах болсон бөгөөд 1992 оны Монгол Улсын Үндсэн хуульд хүйсийн тэгш байдлыг хангах талаар тусгайлан заасан байдаг. Тухайлбал,

Үндсэн хуулийн 14-р зүйлд: Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна. Мөн 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. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна.

Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд: “Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс нь гэр бүлийн дотор ба соёл, нийгэм, эдийн засгийн болон улс төрийн хувьд ижил тэгш эрхтэй байна.” гэж заажээ.

Сүүлийн 2-5 жилийн хугацаанд парламентаас жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр баталсан хамгийн чухал хуулиуд юу вэ?

УИХ-аас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд хууль тогтоох үйл ажиллагааны хүрээнд хүчин чармайлт гарган ажиллаж байна. Тухайлбал, сүүлийн 2 жилд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн дараах чухал хууль тогтоомжуудыг баталсан байна. Үүнд:

Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөө
(УИХ-ын 2019 оны 106 дугаар тогтоолоор баталсан)

Энэхүү стратеги төлөвлөгөөний гуравдугаар зорилт:

- Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих;
- Улсын Их Хурал дахь эмэгтэй гишүүдийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх механизмыг бүрдүүлж, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг төлөвшүүлэх;
- Залуучуудыг улс төрийн болон шийдвэр гаргах түвшинд оролцуулах оролцоог нэмэгдүүлэх, залуучуудын хөгжлийн бодлогыг тодорхойлж, тэдний улс төр, нийгмийн идэвхийг дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэхээр заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуульд 2023 оны 06 дугаар сард өөрчлөлт оруулж, УИХ-ын сонгуульд Нам, эвслээс нэр дэвшүүлэхэд 2024 оны ээлжит сонгуулиар нийт нэр дэвшигчийн 30-аас доошгүй хувь нь, 2028 оны ээлжит сонгуулиар 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна.

Улс төрийн намын тухай хуульд намын удирдах байгууллага, албан тушаал, сонгуульд нэр дэвших, сонгох, томилоход аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байж, тэгш боломж олгох бөгөөд нэр дэвшүүлэхдээ аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байх, түүнчлэн намын дүрэмд төрийн улс төрийн албан тушаалд болон намын удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг сонгох, томилох, чөлөөлөх, тэдгээрт жендэрийн тэгш байдлыг хангах журмыг баримтлахаар зохицуулсан юм. Дээрх олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжоос гадна дэлхий нийтээрээ нэг зорилго болгон хэрэгжүүлэхээр хүчин чармайлт гаргаж буй үүрэг, амлалтууд байна. Тухайлбал,

- НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 2015 онд баталсан 2030 он хүртэлх Дэлхийн Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхээр дэвшүүлсэн 5 дугаар зорилтыг биелүүлнэ.” гэж;
- Бээжингийн тунхаглалын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхдээ Засгийн газар бүр өөрийн бүх бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгана. Жендэрийн асуудал нь тухайлан нэг салбарын асуудал бус салбар дундын асуудал тул тогтолцоог тасралтгүй бэхжүүлэх.” гэж;

- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцын хорооны 2016 оны 1382 дугаар хуралдааны зөвлөмжийн 13(а)-д конвенцыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааны төвлөрлийг сааруулах зарчмаар явуулахад нь хүний нөөцийн, техникийн болон санхүүгийн хөрөнгө нөөцөөр хангах замаар ЖҮХ-г бэхжүүлэх үүрэг амлалтыг авчээ.

2.2 Парламентад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хуулиудыг хэрхэн санаачилж баталдаг вэ? Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгоор хуульд нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулдаг уу? Дээрх үйл ажиллагааг сайжруулах шаардлага бий юу?

Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 38 дугаар зүйл. Хууль санаачлах эрхийн хүрээ, хязгаараар УИХ-ын гишүүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль санаачлах боломжтой бөгөөд хууль санаачлах эрхийн хүрээ, хязгаарыг дараах байдлаар зохицуулсан. Үүнд:

- УИХ-ын үйл ажиллагаа, хуралдааны дэгтэй холбоотой хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төслийг зөвхөн УИХ-ын гишүүн санаачилна.
- Ерөнхийлөгч энэ хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1, 38.3-т зааснаас бусад асуудлаар хууль санаачилна. Ерөнхийлөгч хууль санаачлахдаа Үндсэн хуулийн Гучин гуравдугаар зүйлийн 4 дэх хэсгийг баримтална.
- Төсвийн хүрээний мэдэгдэл, улсын төсөв, түүний гүйцэтгэл, хөгжлийн бодлогын болон төлөвлөлтийн баримт бичиг, түүнчлэн өмч, татвар, эрүү, иргэн, захиргааны ерөнхий болон зөрчлийн тухай анхдагч хууль, шинэчилсэн найруулга болон Засгийн газар санаачлахаар Үндсэн хууль, бусад хуульд тусгайлан заасан асуудлаар хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төслийг зөвхөн Засгийн газар санаачилна.

2.3. Засгийн газар, парламентад жендэрийн асуудлыг тусгасан хууль, бодлого бий юу? Хэрэв тийм бол түүний хэрэгжилтэд УИХ-аар хэн, хэрхэн хяналт тавих үүрэгтэй вэ? Хэрэв тийм биш бол ийм хууль, бодлого хэрэгтэй юу?

1.УИХ-аас батлан гаргасан төрийн бодлогод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан байдал

ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлсэн сүүлийн 10 жилийн хугацаанд УИХ-аас 982 тогтоолыг батлан гаргаснаас 70 нь бодлогын баримт бичиг батлах тухай тогтоол байжээ. Бодлогын баримт бичиг гэдэгт төрөөс баримтлах бодлого, үндсэн чиглэл, хөтөлбөр, стратеги зэргийг хамруулан авч

үзсэн. Эдгээр бодлогын баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан эсэхийг тодорхойлохдоо тус хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлогыг тодорхойлох түлхүүр үгс болох “жендэр”, “тэгш эрх”, “эрх тэгш байдал”, “ялгаварлан гадуурхахгүй байх”, “хүйс”, “эрэгтэй, эмэгтэй” зэрэг үгээр тухайн баримт бичигт хайлт хийж, илэрцүүдээр нь тодорхойлсон. Ийнхүү тодорхойлоход 2011-2020 оны хооронд УИХ-аас батлан гаргасан 70 бодлогын баримт бичгийн 16 баримт бичигт буюу 22.9%-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгажээ.

УИХ-ын тогтоол, батлан гаргасан бодлогын баримт бичгийн тоо, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хөндсөн баримт бичгийн тоо

Он	Тогтоолын тоо	Бодлогын баримт бичиг баталсан тогтоолын тоо	Тэдгээрээс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай асуудлыг тусгасан баримт бичгийн тоо
2011	67	9	4
2012	131	8	1
2013	75	6	-
2014	88	11	-
2015	119	14	4
2016	132	7	1
2017	86	4	1
2018	89	4	1
2019	106	4	1
2020	89	3	3
Бүгд	982	70	16

Эх сурвалж: (Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дэлгэрэнгүй тайлан, МУЗГ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 187 дахь тал)

2.Хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай заалтыг тусгасан байдал

ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлсэн сүүлийн 10 жилийн хугацаанд УИХ-аас 447 хуулийг батлан гаргаснаас 194 нь хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай болон хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулиуд байгааг хасаж тооцвол, 253 хуулийг УИХ-аас батлан гаргажээ. Эдгээр 253 хуулийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зохицуулалтыг агуулж байгаа байдлаар нь дараах байдлаар ангилж авч үзлээ:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шууд чиглэгдсэн: Суурь хууль буюу ЖЭТБХТХ, ЖЭТБХТХ-ийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль (2011);

2. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг шууд агуулсан: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2016), Сонгуулийн тухай хууль (2015); Төрийн албаны тухай хууль (2017) гэх мэт.

3. Жендэрийн холбогдолтой: Улсын бүртгэлийн ерөнхий хууль (2018), Иргэний улсын бүртгэлийн тухай хууль (2018), Цагдаагийн албаны тухай хууль (2018) гэх мэт.

4. Жендэрийн холбогдолгүй: тодорхой салбарын зохицуулалтын хуулиуд, тухайлбал, Хөрс хамгаалах, цөлжилтөөс сэргийлэх тухай хууль (2012), Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хууль (2014), Малын генетик нөөцийн тухай (2017), Хэмжил зүйн тухай хууль (2019) гэх мэт.

Ийнхүү ангилж авч үзэхэд 2011-2020 он хүртэлх хугацаанд батлагдсан 253 хуулийн 140 нь жендэрийн холбогдолгүй буюу тодорхой салбарын зохицуулалтын хуулиуд байжээ. Ийнхүү авч үзэхэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг шууд агуулсан, жендэрийн холбогдолтой 74 хууль батлагдан гарчээ. Төсвийн тухай хуультай холбоотой 37 хууль батлагдсаныг дараагийн хэсэгт тусад нь авч үзэх болно.

УИХ-аар батлан гаргасан хуулийн тоо (2011-2020 он)

Он	Батлан гаргасан хуулийн тоо - бүгд	Хууль хүчингүй болсонд тооцох болон хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль	Тодорхой салбарын зохицуулалтын хууль	Төсвийн тухай хууль	Үүнээс ЖЭТБХтХ (суурь) хууль болон дагаж мөрдөх журам	Үүнээс жендэрийн үзэл баримтлалыг шууд агуулсан болон жендэрийн холбогдолтой хууль
2011	38	13	10	4	2	9
2012	55	25	12	5	-	13
2013	32	15	10	4	-	3
2014	21	3	12	4	-	2
2015	54	21	22	4	-	7
2016	59	27	20	3	-	9
2017	68	33	18	4	-	13
2018	35	17	7	4	-	7
2019	50	29	12	4	-	5
2020	35	11	17	1	-	6
Бүгд	447	194	140	37	2	74

Эх сурвалж: (Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дэлгэрэнгүй тайлан, МУЗГ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 195 дахь тал)

ПАРЛАМЕНТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

2.4 Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй болон санал болгож буй хуулиудыг Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах олон улсын болон бүс нутгийн бусад гэрээ, хэлэлцээрийн дагуу хүлээсэн үүрэгт нийцэж байгаа эсэхийг парламент хэрхэн баталгаажуулдаг вэ?

1. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал

Монгол Улсын Засгийн газраас Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (CEDAW)-ын хэрэгжилтийн талаарх тав, зургаа, долоодугаар илтгэлийг хамтатган 2008 оны 09 дүгээр сард хүргүүлж, хэлэлцүүлсэн илтгэлтэй холбоотой гаргасан Конвенцын хорооноос Монгол Улсын ээлжит 8 ба 9 дүгээр илтгэлийн талаарх ажиглалтын дүгнэлтүүдэд дараах дүгнэлт, зөвлөмжийг өгчээ. Үүнд:

- Конвенцын хороо нь энэхүү Конвенцын заалтуудыг системтэйгээр үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэхийг Гишүүн оронд уриалж байна. Иймд Конвенцын хороо энэхүү дүгнэлтийг хэрэгжүүлэх зорилгоор өөрийн албан ёсны хэл дээр Засгийн газар, яамд, УИХ, шүүхийн

- байгууллага зэрэг төв, бүс нутгийн болон орон нутгийн бүхий л холбогдох байгууллагуудад түгээхийг Гишүүн оронд зөвлөж байна.
- Конвенцын хороо дараагийн ээлжит 10 дугаар илтгэлээ 2020 оны 03 дугаар сард ирүүлэх хүсэлтийг Гишүүн оронд тавьж байна.

ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлсэн 2011 оноос хойших хугацаанд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх илтгэлийг нэг удаа буюу 2014 онд гаргажээ. ЖЭТБХтХ-ийн 15.1.4-т Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайланг УИХ 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан боловч ЖЭТБХтХ-ийн 15.1.4-т заасан УИХ-ын бүрэн эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байна гэж үзсэн. *(Монгол Улсын Засгийн газрын Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх ээлжит илтгэлийг хэлэлцсэн дүгнэлт, 2022 он)*

ЖЭТБХтХ-ийн 5.1.4-т заасан тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж дүгнэлт гаргаж буй байдал

Заалт	Тайлан, илтгэл	Хэлэлцсэн байдал	Дүгнэлт гаргасан байдал
5.1.4.а	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайлан	Засгийн газраас тайланг гаргаж хэлэлцүүлж байгаагүй.	-
5.1.4.б	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх Монгол Улсын ХЭҮК-ын илтгэл	Уг агуулгаар нь бус Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийн хүрээнд 13 дахь (2014), 16 дахь (2017), 18 дахь (2019), 19 дэх илтгэл (2020)-д тус тус энэ асуудлыг хөндөж УИХ-аар хэлэлцүүлсэн.	УИХ-аас Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай 2019 оны 62 дугаар тогтоолоор ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж, ЖҮХ-ны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэх

5.1.4.в	Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан	ТАЗ-өөс тайланг гаргаж, УИХ- аар хэлэлцүүлж байгаагүй.	
5.1.4.г	Эмэгтэйчүүдийг алаглах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит тайлан	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх илтгэлийг нэг удаа буюу 2014 онд гаргасан. Хуульд заасны дагуу 2 жил тутам хэлэлцэж байгаагүй.	8, 9 дэх удаагийн илтгэлийг УИХ- аар хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан талаарх мэдээлэл байхгүй.

Эх сурвалж: (Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дэлгэрэнгүй тайлан, МУЗГ, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021, 205 дахь тал)

2. Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуульд 2021 онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, тус хуулийн 112 дугаар зүйлд заасны дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх тайлан, илтгэлийг УИХ-ын Байнгын хороод өөрийн харьяаллаар хэлэлцэхээр зохицуулсан. Үүнд:

- эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын (ХЭҮК) гишүүний Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны тайланг Хууль зүйн байнгын хороонд жил бүрийн эхний улиралд;
- жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын болон ХЭҮК-ийн илтгэлийг Нийгмийн бодлогын байнгын хороо болон Хууль зүйн байнгын хорооны хамтарсан хуралдаанаар хоёр жил тутам.

2.5 Парламент хуулиудад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст үзүүлэх нөлөөллийн ялгааг хэмжихийн тулд жендэрийн үүднээс авч үздэг үү?

Хууль тогтоомжийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 12.1-д заасны дагуу Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ыг батлан гаргасан байдаг. Гэсэн хэдий ч аргачлалд хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхийг хэрхэн тодорхойлох талаарх тодорхой зааварчилгаа байхгүй байна.

Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тайланд заалтын хэрэгжилтийг хангах талаар “Хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэхэд хэрхэн үнэлгээ дүгнэлт өгөх талаар ЖҮХАА-наас 2019 онд боловсруулж, холбогдох асуудлын талаар хэлэлцүүлсэн “Хууль тогтоомжийн жендэрийн үнэлгээ хийх удирдамж, аргачлал”-ыг УИХ-ын Тамгын газар, ХЗДХЯ-тай хамтран эцэслэн албажуулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна” гэсэн дүгнэлт гаргажээ. (*Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дэлгэрэнгүй тайлан, МУЗГ, ЖҮХ, UNFPA, MMC, 2021, 198 дахь тал*)

Хэрэв тийм бол парламентад дээрх хяналт, шинжилгээг хэн, эсхүл аль байгууллага хариуцах вэ?

УИХ-д өргөн барьсан хуулийн төсөлд жендэрийн үүднээс дүн шинжилгээ хийх чиг үүргийг УИХТГ-ын Хууль, эрх зүйн газрын Эрх зүйн дүн шинжилгээний хэлтэс, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх чиг үүргийг Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний газар хариуцан хэрэгжүүлнэ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэл болон ТББ, иргэд, олон нийт хяналт тавьж буй байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 27.2-т жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллага, иргэд олон нийтийн хяналт тавина гэж заасан.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад Төрийн бус байгууллага (ТББ)-уудыг оролцуулах эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоо нь бүрдсэн, нэг талаас ЖҮХ ТББ-уудыг оролцуулах тал дээр хангалттай ажиллаж ирсэн бол нөгөө талаас ТББ-ууд нь идэвхтэй хамтран ажиллаж иржээ. Иргэд олон нийт жендэрийн эрх

тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтэд шууд хяналт тавихаас илүүтэй үйлдвэрчний эвлэл, ТББ-аар дамжуулан хяналт тавьж байна.

ПАРЛАМЕНТЫН БОДЛОГО

2.6 Парламентын дэг, дүрэм, журам жендэрийн мэдрэмжтэй юу? Парламентын дүрэмд жендэрийн үүднээс дүн шинжилгээ хийсэн бол тэр шинжилгээг хэн хийсэн бэ?

УИХ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын 2023.03.24-ний өдрийн 187 дугаар захирамжаар “УИХ-д өргөн мэдүүлсэн хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төсөлд хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийх аргачлал”-ыг баталсан. Харин Жендэрийн үүднээс дүн шинжилгээ хийх аргачлалыг одоогоор батлаагүй байгаа бөгөөд энэ чиглэлээр УИХ-ын багц хууль, дүрэм, журамд жендэрийн мэдрэмжийн үнэлгээ хийгдээгүй байна.

2.7 Парламентад жендэрийн тэгш байдлыг хангасан стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө бий юу?

Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 стратеги төлөвлөгөө, Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын стратеги төлөвлөгөө /2020-2024/ нь УИХ, түүний Тамгын газрын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох стратегийн төлөвлөгөө юм. Эдгээр бодлогын баримт бичгүүдэд парламентын түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар тодорхой зорилтууд тусгагдсан.

Хэрэв тийм бол дээрх төлөвлөгөөг хэрхэн хэрэгжүүлж, хянаж, үнэлж байна вэ?

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

**Жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой УИХ,
түүний Тамгын газрын стратеги төлөвлөгөөний зорилтууд**

Төлөвлөгөө	Зүйл заалт
УИХ-ын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөө	3.1.2.Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих, Улсын Их Хурал дахь эмэгтэй гишүүдийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх механизмыг бүрдүүлж, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг төлөвшүүлэх;
Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын стратеги төлөвлөгөө /2020-2024/	3.2.3.Улсын төсвийн төсөл, төсвийн хүрээний мэдэгдэл, төсвийн төсөөлөл нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжүүлэх үндсэн чиглэл, Засгийн Газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Төрөөс мөнгөний бодлогын талаар баримтлах үндсэн чиглэлтэй хэрхэн уялдаж байгаа болон тогтвортой хөгжлийн зорилгыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан, хүний эрхэд суурилсан эсэхэд шинжилгээ хийж, дүгнэлт гарган Байнгын хороодод мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, шаардлагатай тооцоолол, динамик судалгаагаар шуурхай хангах механизм бүрдүүлэх; 3.7.2.3.Тамгын газрын удирдах болон бусад ажилтны дотор жендэрийн тэгш байдлыг хангах, энэ талаар холбогдох хууль тогтоомжид заасан механизмыг хэрэгжүүлэх;
Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр	3.4.6.ажлын байранд болон байгууллагаас зохион байгуулж буй хамт олны нэгдсэн арга хэмжээнд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт бүхий үг хэллэг, үйлдэл гаргаж, сэтгэл санааны дарамт учруулсан албан хаагчид хариуцлага тооцох.

Тамгын газар стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн талаар:

УИХТГ-ын стратеги төлөвлөгөөний 3.7.2.3-т тусгасан “Тамгын газрын удирдах болон бусад ажилтны дотор жендэрийн тэгш байдлыг хангах, энэ талаар холбогдох хууль тогтоомжид заасан механизмыг хэрэгжүүлэх” дэд арга хэмжээний хэрэгжилтийг “Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх хууль тогтоомжийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар үнэлгээ хийхтэй холбогдсон хуулийн үндэслэл, зохицуулалтыг бий болгох зорилгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийг боловсруулан Тамгын газрын удирдлагад танилцуулахаар бэлтгэсэн.” гэж тайлагнасан байна. (Эх сурвалж: УИХТГ-ын ХШҮГ-ийн Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний танилцуулга, 2023 он)

Хэрэв тийм биш бол жендэрийн тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөг хэрхэн боловсруулах вэ?

ЖЭТБХтХ-ийн 16 дугаар зүйлд зааснаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хэмжээний бодлого, стратеги боловсруулах, хэрэгжүүлэх эрхийг Засгийн газрын бүрэн эрхэд хамааруулсан. Үүнд: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын хөгжлийн жилийн төлөвлөгөө болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр, хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, эдгээрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах гэж заасан байна.

2.8. УИХ-д өөр үйл ажиллагааны төлөвлөгөө бий юу?

Хэрэв тийм бол тэд хүйсийн мэдрэмжтэй юу?

Эдгээр төлөвлөгөөнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх механизм бий юу?

Хэрэв тийм биш бол эдгээр төлөвлөгөө хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болох вэ?

УИХ-аар жендэрийн мэдрэмжтэй хууль тогтоомжийг батлан гаргах, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих бүрэн эрх УИХ-д хадгалагдах бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд УИХ-аас дараах чиглэлээр хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавин ажилладаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүрээнд:

- Төрийн албаны зөвлөлд төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулахад жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах үүрэг, хариуцлагыг ногдуулах;
- ХЭҮК-т Үндсэн хууль болон бусад хуульд орсон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зүйл, заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавих эрхийг олгох;
- УИХ, Засгийн газар, Ерөнхий сайд болон орон нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах шаардлага тавих;
- ЖҮХ, төрийн захиргааны төв байгууллага, орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудын хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлж өгсөн байна.

Түүнчлэн иргэний нийгэм болон ТББ-уудын үүрэг оролцоог хангах хүрээнд дараах чиглэлээр хамтран ажиллах, дэмжлэг үзүүлэх:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад оролцох, иргэний зөрчигдсөн 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 гэж тусгажээ. (Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа, Швейцарын Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, 21 дэх тал)

АСУУЛТ 3. ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ АСУУДАЛ

УИХ-аас өөрийн үйл ажиллагаандаа болон УИХ-аар батлан гаргаж байгаа хууль тогтоомжийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудалд тусгайлан анхаарч үүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах эрх зүйн механизм, тусгайлсан бүтцийг бий болгоход тодорхой ахиц дэвшил гарган ажилласан.

Үндэсний хэмжээнд ЖЭТБХтХ болон холбогдох бусад хууль тогтоомжуудад тусгагдсан зарчмуудыг дагаж мөрдөх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах, хэрэгжилтэд хяналт тавих, тайлагнах механизмыг Засгийн газар, түүний бүтцэд Ерөнхий сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд ажиллаж буй ЖҮХ хариуцан ажиллаж байна.

Парламентын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал нь НББХ-ны эрхлэх асуудлын хүрээнд хамаарч байгаа бөгөөд УИХ-ын холбогдох байнгын болон дэд, түр хороод, УИХ-ын Тамгын газрын холбогдох нэгжүүдээр дамжуулан хууль тогтоомжийн төсөлд дүн шинжилгээ хийх, хэрэгжилтэд хяналт тавих, асуудлыг хэлэлцэн батлах, холбогдох байгууллагууд, иргэд, олон нийттэй хамтран ажиллах ажлыг зохион байгуулж байна.

3.1. Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад ямар механизм, бүтцийг ашигладаг вэ?

Улс төрийн тэгш эрхийн тухай ойлголтын хүрээнд авч үзвэл, Монгол Улсад эмэгтэйчүүд хүн амын тал хувийг эзэлж байгаагийн хувьд хууль тогтоох, төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэйчүүдтэй адил тэгш оролцох ёстой гэж үздэг билээ. Нийгэмд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшин дэх тэгш оролцоог тогтоох нь нэг талаас хүний эрхийг ханган хэрэгжүүлэх, нөгөө талаас шударга ёсыг сахиулах ач холбогдолтой юм. УИХ-аас өөрийн үйл ажиллагаанд болон УИХ-аар батлан гаргаж байгаа хууль тогтоомжийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудалд тусгайлан анхаарч үүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах эрх зүйн механизм, тусгайлсан бүтцийг бий болгоход тодорхой ахиц дэвшил гарган ажиллаж байна.

Эрх зүйн механизмын хүрээнд ЖЭТБХтХ-д дараах зарчмуудыг тусгасан. Үүнд:

- төрийн хариуцлагын зарчим: төр эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжоор ногдуулсан үүргээ биелүүлэх, түүний үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээх;
- жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим: хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох гэж тусгасан байна.

Бүтцийн тухайд, жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын асуудал нь УИХ-ын НББХ-ны эрхлэх асуудлын хүрээнд хамаарна. Тамгын газрын холбогдох нэгжүүдээс хууль тогтоомжийн төсөлд дүн шинжилгээ хийх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх чиг үүргийг хариуцан хэрэгжүүлнэ. Тухайлбал:

- ХЭЗГ-ын Эрх зүйн дүн шинжилгээний хэлтсийн чиг үүрэгт зааснаар тус нэгж нь “УИХ-д өргөн мэдүүлсэн хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцэж байгаа эсэх талаар эрх зүйн дүн шинжилгээ хийж дүгнэлт гаргах” чиг үүрэгтэй.
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний газар нь УИХ-ын хянан шалгах чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд УИХ, БХ-оос өгсөн чиглэлийн дагуу хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг зохион байгуулах, гүйцэтгэлийг хангах чиг үүрэгтэй гэж заасан.

УИХ-ын түвшинд жендэрийн асуудлыг УИХ-ын Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооны эрхлэх асуудлын хүрээнд Тогтвортой хөгжлийн зорилтын дэд хороо хариуцан ажиллаж байгаа бөгөөд жендэрийн асуудлыг нэг зөвлөх, нэг референт хариуцан ажиллаж байна.

Тухайлбал, жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал эрхэлсэн хороо, парламент дахь эмэгтэйчүүдийн бүлэг байдаг уу? Жендэрийн суурь нэгжүүд байдаг уу? Мэдээлэл зөвлөгөө өгөх тусгайлсан жендэрийн нэгж байдаг уу? Дээр дурдсан нэг буюу хэд хэдэн механизм, бүтцийг бий болгох шаардлагатай юу?

УИХ-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг НББХ эрхлэх асуудлынхаа хүрээнд тусгайлан харьяалах ба ХЗБХ-ны харьяанд Хүний эрхийн дэд хороо, ЭЗБХ-ны харьяанд Тогтвортой хөгжлийн зорилтын дэд хороо тус тус ажиллаж байна.

УИХ-ын тухай хуулиар эмэгтэй гишүүд албан ёсны бүлэг байгуулах эрх зүйн зохицуулалт байхгүй боловч эмэгтэй гишүүд сайн дурын үндсэн дээр нам харгалзахгүйгээр эвлэлдэн нэгдэж албан бус бүлэг байгуулах хэлбэрээр ажиллаж байна. Тухайлбал, 2020-2024 оны парламентад сонгогдсон 13 эмэгтэй гишүүн нам харгалзахгүйгээр хамтран ажиллахаар эмэгтэй гишүүдийн бүлэг байгуулсан. Уг бүлгийг УИХ-ын гишүүн Д.Сарангэрэл даргалж байна.

Түүнчлэн ХЗБХ-ны Хүний эрхийн дэд хороог УИХ-ын эмэгтэй гишүүн Ц.Мөнхцэцэг даргалж байна. Тус дэд хороо нь хүний эрх, эрх чөлөөний баталгаа, өршөөл, цагаачлал, иргэний харьяаллын асуудлыг дагнан хариуцаж, санал, дүгнэлт гаргаж, түүнийгээ харьяалагдах Байнгын хороонд, шаардлагатай бол Байнгын хороогоор уламжлан нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцүүлэх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүрэгтэй.

Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар УИХ-д мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үндсэн чиг үүргийг УИХ-ын бүтцийн хороодууд, Тамгын газрын холбогдох нэгжүүд хариуцан хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, Тамгын газрын үндсэн нэгжүүд болох Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэн, Хяналт шалгалт, үнэлгээний газар, Хууль, эрх зүйн газар зэрэг холбогдох нэгжүүд өөр өөрсдийн чиг үүргийн хүрээнд УИХ-ын гишүүдийг мэдээлэл, судалгаа, дүн шинжилгээгээр хангах үүрэгтэй.

Сүүлийн жилүүдэд УИХ-ын үйл ажиллагааг ардчилсан парламентын зарчмуудад нийцүүлэн боловсронгуй болгох, хууль тогтоох, хянан шалгах, төлөөлөл хэрэгжүүлэх бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь УИХ-д мэргэжил, арга зүй, мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэх мэргэшсэн албадыг Тамгын газрын бүтцэд байгуулан ажиллуулах, мэргэшүүлэхэд түлхүү анхаарч ажилласан. Одоогийн байдлаар Тамгын газрын бүтцэд Парламентын судалгаа сургалтын хүрээлэн, Хяналт шалгалт, үнэлгээний газар (Хяналт шалгалтын хэлтэс, Төсвийн хяналт шинжилгээний хэлтэс, Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний албатай), Хууль эрх зүйн газар (Зөвлөхүүдийн алба, Байнгын хороодын асуудал хариуцсан хэлтэс, Эрх зүйн дүн шинжилгээний хэлтэстэй) байгуулагдан ажиллаж байгаа нь дээр дурдсан механизмыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж байна. Цаашид эдгээр мэргэшсэн албадыг чадавхжуулах, хүний эрх, жендэрийн чиглэлээр тусгайлсан үүрэгтэй ажиллаж байгаа ХЭҮК, ЖҮХ зэрэг төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах, хуулийн механизмыг хамтран хэрэгжүүлэх тогтолцоог бий болгох чиглэлд ахиц дэвшил гаргах шаардлагатай.

Эрх зүйн механизмыг боловсронгуй болгох хүрээнд УИХ-д өргөн мэдүүлэх хууль тогтоомжийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх

талаар үнэлгээ хийхтэй холбогдсон хуулийн зохицуулалтыг тодорхой болгох, үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийхтэй холбоотой арга, аргачлалыг батлуулах, мэдээллийн эх сурвалжуудыг татан төвлөрүүлэх сүлжээ, тогтолцоог бий болгох, мөн Тамгын газрын холбогдох нэгжүүдийн тухайн асуудал хариуцсан ажилтнуудын жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээний чадавхыг сайжруулах, энэ чиглэлээр гаргасан дүгнэлт, үнэлгээний тайлангуудыг УИХ-аар авч хэлэлцэх механизмыг бүрдүүлэх шаардлага байна гэж үзэж байна.

3.2 Парламент жендэрийн тэгш байдлыг хангах ямар арга хэрэгслийг бий болгосон бэ?

УИХ-ын тухайд, парламентын түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал бодлогын түвшинд баталгаажсан бөгөөд эдгээр арга хэмжээнүүдийг үе шаттайгаар хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал:

Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөөнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог дэмжих, УИХ дахь эмэгтэй гишүүдийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх механизмыг бүрдүүлж, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг төлөвшүүлэх гэж тусгаж өгсөн. Стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах ажлуудыг хийжээ. Үүнд:

- Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль болон Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн сонгуулийн тухай хуульд эмэгтэйчүүдийн оролцох оролцоог нэмэгдүүлж хуульчилсан.
- 2020 онд баталсан МУИХЧХДтХ-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын болон ХЭҮК-ын илтгэлийг Нийгмийн бодлогын байнгын хороо болон Хууль зүйн байнгын хорооны хамтарсан хуралдаанаар хоёр жил тутам сонсож байх зохицуулалт тусгагдсан.
- Улс төрийн хүрээн дэх хүйсийн тэнцвэрийг хангах, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих УИХ-д суудалтай улс төрийн намуудын төлөөлөл бүхий гишүүд санал нэгдэн Шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих лобби бүлгийг 2023 оны 01 дүгээр сарын 24-нд байгуулан ажиллаж байна.
- УИХ, ОУПХ хооронд хүний эрх, жендэрийн асуудлаар хамтран ажиллах санамж бичгийг байгуулж, 2022 оны 08 дугаар сарын 15-ны өдөр санамж бичгийг солилцов. Энэхүү хамтын ажиллагааны хүрээнд УИХ-ын хууль тогтоох үйл ажиллагаа болон түүний бүтэц, үйл ажиллагаанд хүний эрхэд суурилсан хандлагыг дэмжих, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг бэхжүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллахаар тунхагласан.

Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилт 70%.

Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын стратеги төлөвлөгөө /2020-2024/

3.2.3. Улсын төсвийн төсөл, төсвийн хүрээний мэдэгдэл, төсвийн төсөөлөл нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжүүлэх үндсэн чиглэл, Засгийн Газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Төрөөс мөнгөний бодлогын талаар баримтлах үндсэн чиглэлтэй хэрхэн уялдаж байгаа болон тогтвортой хөгжлийн зорилгыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан, хүний эрхэд суурилсан эсэхэд шинжилгээ хийж, дүгнэлт гарган Байнгын хороодод мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, шаардлагатай тооцоолол, динамик судалгаагаар шуурхай хангах механизм бүрдүүлэх;

3.7.2.3. Тамгын газрын удирдах болон бусад ажилтны дотор жендэрийн тэгш байдлыг хангах, энэ талаар холбогдох хууль тогтоомжид заасан механизмыг хэрэгжүүлэх гэж тусгаж өгсөн.

Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилт 70%.

Парламент хууль тогтоомжийг жендэрийн үүднээс үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулсан уу?

Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөөний 3.1.8 дахь заалтад заасан УИХ-д өргөн мэдүүлсэн хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төсөлд хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийх аргачлалыг баталсан боловч, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аргачлал тусгайлан батлаагүй байна.

УИХ 2015 онд баталж, 2017, 2020, 2023 онуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан Хууль тогтоомжийн тухай хуулиар хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төслийг санаачлан боловсруулах, хууль тогтоомжийн төсөлд тавигдах шаардлагыг тодорхойлох, олон нийтийн оролцоог хангах, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх, батлагдсан хууль тогтоомжийг нийтлэх, сурталчлах, түүний хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан. Уг хуулийн 17 дугаар зүйлд хууль тогтоомжийн хэрэгцээ шаардлага, үр нөлөөг урьдчилан үнэлэх шаардлагыг хуульчилсан бөгөөд энэхүү үнэлгээний аргачлалыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан. Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлалын 6.2-т заасны дагуу төслийн хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг тандан судлах бөгөөд үүнийг үнэлэх суурь асуултуудыг батлан гаргасан. Тухайлбал, хяналтын хуудсын Хүний эрхийн үнэлгээний суурь асуултуудын 5-д

заасан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх” бүлэг асуултын хүрээнд дараах хяналтын асуултуудаар үнэлгээ хийсэн байх шаардлагатай. Үүнд:

- Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх;
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх.

Хууль санаачлагчаас эдгээр хяналтын асуултуудыг бөглөж холбогдох судалгаа, үнэлгээний тайлангуудын хамтаар УИХ-д өргөн мэдүүлэх журамтай.

Парламентад хүйсээр нь ангилсан мэдээлэл авах боломжтой юу, хэрэв байгаа бол тэдгээрийг хэрхэн ашигладаг вэ?

УИХ-ын тухай хуулийн 8.1.16-д заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд УИХ-ын гишүүн УИХ-ын бусад шийдвэрийн биелэлтийн талаар холбогдох байгууллага, албан тушаалтнаас мэдээлэл шаардаж авах; 8.1.17-д заасны дагуу бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ аль ч байгууллагад чөлөөтэй нэвтэрч, хэнтэй ч хүлээгдэлгүй уулзах, шаардлагатай асуудлаар тайлбар, мэдээлэл авах эрхтэй.

Монгол Улс жендэрийн статистикийг хөгжүүлэх үйл ажиллагаандаа Статистикийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль ба холбогдох олон улсын гэрээ, конвенцуудын зарчмыг суурь болгоно гэж заасны дагуу Монгол Улсын статистикийн салбарыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг 2011, 2017 онд хоёр удаа батлан гаргахдаа жендэрийн статистик мэдээллийн асуудлыг тусгасан нь ЖЭТБХТХ-ийн 5.1.5-д заасан жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэхэд чухал алхам болсон. Хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн сан бүрдүүлэх хүрээнд дараах бодлого, арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2011-2015 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2011 оны 59 дүгээр тогтоолоор батлагдсан):

4.1.3.10. жендэрийн статистикийн аргачлалыг боловсруулах, мөрдөх.

5.4.2.1. нийгмийн салбарын статистикийг боловсронгуй болгох, үүний дотор захиргааны статистик мэдээллийн хамрах хүрээ, чанарыг сайжруулна. Захиргааны мэдээллийг албан ёсны статистикт ашиглах ажиллагааг сайжруулна. Олон улсын нийтлэг арга зүйд нийцсэн жендэрийн статистикийг бий болгоно.

5.4.3.4. захиргааны мэдээллээс гарч байгаа үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох. 5.4.4.2. салбарын үзүүлэлтүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, жендэрийн үзүүлэлтүүдийг тогтмол гаргаж хэвшинэ.

Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр (УИХ-ын 2017 оны 38 дугаар тогтоолоор батлагдсан):

Хөтөлбөрийн үр дүнд бий болох статистикийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нь дараах үндсэн шалгуур, зарчмыг хангасан байна: 1.2.7.жендэрийн мэдрэмжтэй байх: статистикийн мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тархаах зэрэг бүх үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг хамтад нь авч үзэх; 2.6.1.4.захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, жендэрийн статистикийн үзүүлэлтэд үндэслэж, дүн шинжилгээ хийнэ гэж заасан.

Үндэсний Статистикийн хороо (ҮСХ)-оос Жендэрийн статистикийн үзүүлэлтийн жагсаалтыг 2013 онд 14 бүлгийн 216 үзүүлэлттэйгээр, 2019 онд ЖҮХАА-тай хамтран Жендэрийн статистик үзүүлэлтийн хамрах хүрээ, аргачлалыг шинэчлэн баталжээ. Жендэрийн статистик үзүүлэлтийн хүрээнд нийт 14 бүлгийн 241 үзүүлэлтийг хамруулжээ. ҮСХ нь албан ёсны статистикийн мэдээлэл буюу статистикийн мэдээ, судалгаа, тооллогын мэдээллийг хүйсээр ангилж цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тархаах чиглэлд ихээхэн ахиц дэвшилтэй ажиллаж байна.

Парламентын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг тусгахад тустай өөр хэрэгсэл бий юу?

Дээр дурдсан арга механизмуудаас өөр арга хэрэгсэл байхгүй. (Хууль зүйн байнгын хороонд Хүний эрхийн дэд хороо ажиллаж байна)

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хангалттай нөөц хуваарилагдсан уу?

УИХ болон Тамгын газрын бүтцэд ажиллаж буй Байнгын, түр хороод болон Тамгын газрын холбогдох нэгжүүдийн хүний нөөц:

- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний газрын Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний алба нь 1 зөвлөх, 3 референттэй.
- Хууль, эрх зүйн газрын Эрх зүйн дүн шинжилгээний хэлтэс 7 ахлах зөвлөхтэй.
- Хууль, эрх зүйн газрын Нийгмийн бодлогын байнгын хороо хариуцсан ахлах зөвлөх 1, референт 1, 1 нарийн бичгийн даргатай.
- Хууль, эрх зүйн газрын Эдийн засгийн байнгын хорооны Тогтвортой хөгжлийн зорилгын дэд хороог байнгын хорооны ажлын алба хариуцдаг бөгөөд ахлах зөвлөх 1, референт 1, 1 нарийн бичгийн даргатай.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад зориулсан тусгайлсан төсвийн ангилал байдаггүй бөгөөд УИХ-ын даргын төсвийн багцад хамаарна.

3.3. Парламентад жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэгтэй байгууллагууд хэр үр дүнтэй ажиллаж байна вэ?

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэгтэй байгууллагуудаас УИХ-тай хамтран ажиллах үйл ажиллагаа дараах байдалтай байна.

Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх ХЭҮК-ын илтгэлийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал:

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуульд заасан үүргийн хэрэгжилт:

“Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс” гэж Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, олон улсын гэрээнд заасан хүний эрх, эрх чөлөөний хэрэгжилтэд хяналт тавьж, хүний эрхийг хамгаалах, дэмжих чиг үүрэг бүхий хараат бус, бие даасан үндэсний байгууллага юм.

ХЭҮК нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг.

Хэрэгжилт:

- ХЭҮК нь ЖЭТБХтХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4.б-д заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх илтгэл гэдэг утгаар бус Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.11-д заасан Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийн хүрээнд уг асуудлыг тусгаж, УИХ-аар хэлэлцүүлж иржээ. УИХ-аас Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай 2019 оны 62 дугаар тогтоолын 1 дэх заалтад Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах чиглэлээр дараах асуудалд анхаарал хандуулж, холбогдох арга хэмжээг авч ажиллахыг үүрэг болгосон бөгөөд ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж ЖҮХ-ний үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэх үүрэг өгсөн. Энэ хүрээнд ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт 2022 онд үнэлгээ хийгдсэн.

Засгийн газар

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар УИХ-д тайлагнасан байдал:

Засгийн газраас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаар УИХ-д тайлагнасан мэдээ одоогоор алга байна. Хууль тогтоогч, бодлого тодорхойлогчид буюу УИХ-ын түвшинд асуудлыг тавьж, хэлэлцүүлж дүгнэлт гаргуулж чадахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад хүргэж байна.

Төрийн албаны зөвлөл

Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргасан байдал:

Төрийн албаны тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.2-т ТАЗ үйл ажиллагаагаа УИХ-д тайлагнана гэж заасны дагуу үйл ажиллагаагаа тайлагнаж байгаа хэдий ч ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хугацаанд хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4-т заасны дагуу Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх тайланг нэг ч удаа УИХ-аар хэлэлцүүлж, дүгнэлт гаргуулаагүй байна. (Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тайлан, МУЗГ, ЖҮХ, UNFPA, MMC, 2021, 243 дэх тал)

Тэдгээр нь үндэсний эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах механизм, иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшил, хэвлэл мэдээлэл болон бусад байгууллагуудтай ямар харилцаатай байдаг вэ?

Жендэрийн үндэсний хороо

Монгол Улсын Ерөнхий сайд ЖҮХ-г тэргүүлж, үйл ажиллагааг нь удирдлагаар хангана.

ЖЭТБХТХ батлагдахаас өмнө Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2002-2015) болон Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцын хүрээнд жендэрийн нөхцөл байдлыг сайжруулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, тайлагнадаг байсан. Хууль батлагдсантай холбоотойгоор үндэсний, салбарын, орон нутгийн хэмжээний бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг хангах тогтолцоо бүрдсэн байна.

ЖҮХ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөрийн биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах чиг үүргийнхээ хүрээнд Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэгтэй хамтран ЖЭТБХтХ-ийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг (2013-2016)-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, нийтэд мэдээлсэн. Мөн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг хэрэгжүүлсэн.

Хууль, бодлогын баримт бичгийг жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын хувьд үнэлэх практик туршлагыг бэхжүүлэхэд салбар дундын зохицуулалт, хамтын ажиллагааг сайжруулах хүрээнд ЖҮХ-ний 2022 оны тогтоолоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөөг баталж, үндсэн 5 зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөн ажиллаж байна.

ЖҮХ нь www.gender.gov.mn цахим хуудсыг Монгол, Англи хэл дээр ажиллуулж байна. Тус вэб сайтад ЖҮХАА-ны цаг үеийн мэдээ, мэдээлэл, хэвлэгдэн гарсан ном товхимол, фото болон видео мэдээлэл, сургагч багш нарын мэдээлэл, салбарын жендэрийн бодлого, орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн мэдээлэл тогтмол нийтлэгдэж байна.

Дээрх байгууллагууд хангалттай эрх мэдэлтэй юу?

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар **Жендэрийн Үндэсний хороо** дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэх эдийн засаг, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэх, түүнийг боловсруулах ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлаар хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр болон олон улсын гаргасан зөвлөмжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцах, зөвлөгөө өгөх;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхыг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах;
- Жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчдэд хүргэх ажлыг зохион байгуулах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах;

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд таниулах, сурталчлах үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагатай хамтран зохион байгуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнгийн тухай мэдээлэх;
- Жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах.

ЖҮХ ажлаа Засгийн газарт тайлагнана.

Тэд хэр сайн нөөцтэй вэ (ажилтан, хурлын өрөө, төсөв гэх мэт)?

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль:

ХЭҮК нь 6 гишүүн болон Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн 1 гишүүнтэй байна. Комиссын Тамгын газар нь гишүүнийг бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж ажиллах үүрэгтэй. Тамгын газар нь Тамгын газрын дарга, орон нутагт Комиссын чиг үүргийг хэрэгжүүлэх орон тооны ажилтан, нийтдээ 76 албан хаагчтай байна.

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд зааснаар комиссын төсөв үйл ажиллагаагаа хараат бусаар хэрэгжүүлэх шаардлагыг хангасан байх бөгөөд хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хүний эрхийн боловсролыг олон нийтэд түгээх, дэмжих, эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх, шинжээч томилон ажиллуулахад шаардагдах зардал болон бусад зардлыг санхүүжүүлэхэд зарцуулагдана. Комиссын Тамгын газрын дүрмийг баталж, орон тоо, цалингийн санг УИХ-аас баталсан төсөвт багтаан тогтооно гэж заасан.

Жендэрийн үндэсний хороо нь:

- Хэлтсийн дарга
- Салбар дундын бодлого зохицуулалт, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
- Орон нутгийн хөгжлийн бодлого зохицуулалт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
- Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
- Эрэгтэйчүүдийн хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
- Олон улсын гэрээ конвенц, гадаад харилцаа хариуцсан мэргэжилтэн
- Нийгмийн түншлэл, хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилтэн
- Жендэрийн үндэсний чадавх хариуцсан мэргэжилтэн
- Олон нийтийн жендэрийн боловсрол, соён гэгээрлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

- Хэвлэл мэдээллийн ажилтан
- Бичиг хэрэг, архив, дотоод асуудал хариуцсан ажилтан
- Санхүү төсөв хариуцсан ажилтан гэсэн 12 орон тоотой ажиллаж байна.

ЖҮХ-ны төсөв нь Ерөнхий сайдын багцад хамаардаг байна.

ЖҮХ-ны дэргэд Швейцарын хөгжлийн агентлаг, НҮБ-ын Хүн амын сангийн төслийн хүрээнд 2019 онд “Сургалт, судалгааны танхим”, Азийн хөгжлийн банк (АХБ)-ны техник туслалцааны төслийн хүрээнд иж бүрэн тоноглогдсон “Мэдээлэл, судалгааны танхим”-ыг 2020 онд тус тус байгуулсан нь ЖҮХ төдийгүй жендэрийн чиглэлээрх сургалт, семинар зохион байгуулах бусад этгээдүүдэд нээлттэй боломжийг олгож байна.

Тэд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад ямар өөрчлөлт хийж чадсан бэ?

ХЭҮК нь ЖЭТБХтХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.4.б-д заасан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх илтгэл гэдэг утгаар бус Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.11-д заасан Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэлийн хүрээнд уг асуудлыг тусгаж, УИХ-аар хэлэлцүүлж иржээ.

УИХ-аас Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэлийг хэлэлцсэнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай 2019 оны 62 дугаар тогтоолын 1 дэх заалтад Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах чиглэлээр дараах асуудалд анхаарал хандуулж, холбогдох арга хэмжээг авч ажиллахыг Засгийн газарт даалгасугай гэсний дотор 7.б-д Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж ЖҮХ-ны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, хариуцлагыг сайжруулж, гишүүдийн ажил үүргийн хуваарийг нарийвчлан тодорхойлж, холбогдох зардал, төсвийн асуудлыг шийдвэрлэхээр тусгажээ. Энэ хүрээнд ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх энэхүү ажил хийгдэж байна.

Жендэрийн Үндэсний хороо-2011 онд ЖЭТБХтХ батлагдсанаар тус хорооны чиг үүрэг тодорхой болж, хуулийг хэрэгжүүлэх салбар дундын зохицуулалтуудыг хийх, үндэсний жендэрийн бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд нь хяналт тавихад Хороо үйл ажиллагаагаа чиглүүлж ажиллажээ. Тухайлбал, Хороо үндэсний хэмжээний жендэрийн бодлого хоёрыг боловсруулж, 10 салбарын жендэрийн бодлого, орон нутгийн жендэрийн 30 бодлогыг боловсруулахад арга зүйн дэмжлэг үзүүлсэн, хуулийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгүүлж хяналт тавьж ажилласан.

ЖҮХ нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцаж, УИХ-ын болон орон нутгийн хурлын сонгуулийн тухай, Улс төрийн намын тухай, Хууль тогтоомжийн тухай, Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль болон “Алсын хараа–2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг” болон холбогдох бусад бодлого хөтөлбөр, төлөвлөгөөнүүдэд саналаа өгч ажилласан байна.

УИХ-ын байгууллага дахь тэдний байр суурийг шинэчлэн сайжруулах уу?

Засгийн газрын 2011 оны 323 дугаар тогтоолоор ЖҮХ-г шинэчлэн байгуулж, хорооны дүрэм, бүрэлдэхүүн, ажлын албаны орон тоог баталсан. ЖҮХ нь дэргэдээ үндэсний чадавх бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд жендэрийн асуудлаар зөвлөх эрх бүхий Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг /2014 он/, жендэрийн боловсролыг дэмжих Жендэрийн консорциум /2012 он/, хэвлэл мэдээллийн нийтлэлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход дэмжлэг үзүүлэх Хэвлэл мэдээллийн зөвлөл байгуулан ажиллаж байна.

3.4 Парламентад эмэгтэйчүүдийн бүлэг байдаг бол хэрхэн ажилладаг вэ?

Үйл ажиллагааг нь хэрхэн зохион байгуулдаг вэ?

Шийдвэрүүд хэрхэн гардаг вэ?

Тухайн бүлгийн гишүүн бус хүмүүс хэрхэн хүлээж авч байна вэ?

УИХ-ын тухай хуулиар эмэгтэй гишүүд албан ёсны бүлэг байгуулах эрх зүйн зохицуулалт байхгүй боловч эмэгтэй гишүүд сайн дурын үндсэн дээр нам харгалзахгүйгээр эвлэлдэн нэгдэж албан бус бүлэг байгуулах хэлбэрээр ажиллаж байна. Тухайлбал, 2020-2024 оны парламентад сонгогдсон 13 эмэгтэй гишүүн нам харгалзахгүйгээр хамтран ажиллахаар эмэгтэй гишүүдийн бүлэг байгуулсан. Уг бүлгийг УИХ-ын гишүүн Д.Сарангэрэл даргалж байна.

3.5 Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал эрхэлсэн нэгээс олон байгууллага парламентад байгаа тохиолдолд тэдгээр нь хоорондоо ямар уялдаа холбоотой вэ?

Тэдний хооронд албан ёсны зохицуулалтын механизм бий юу?

Ажлын харилцаа үр дүнтэй байдаг уу?

УИХ-д жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын асуудлыг хамаарах Нийгмийн бодлогын байнгын хороо байдаг. УИХ-ын бүтцэд ажилладаг нэгжүүд нь чиг үүргийнхээ хүрээнд хамтран ажиллах боломжтой. Тамгын

газрын холбогдох нэгжүүдээс хууль тогтоомжийн төсөлд жендэрийн үнэлгээ, хууль тогтоомжийн үр нөлөөний үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийсэн тохиолдолд уг тайланг УИХ-ын түвшинд авч хэлэлцэх эрх зүйн механизм одоогоор байхгүй.

3.6 Төсөв болон төсвийн хяналтын үйл явцад жендэрийн тэгш байдлыг тусгасан уу?

Хэрэв тийм бол энэ үйл явцад ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан уу?

Хэрэв тийм биш бол энэ үйл явцад жендэрийг хэрхэн голчлон оруулах вэ?

ЖЭТБХТХ-ийн 19 дүгээр зүйлд төрийн байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зарим чиг үүргийг олон нийтийн болон төрийн бус байгууллагаар гэрээний дагуу гүйцэтгүүлэх, үүнд шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт тусгаж батлуулах гэж заасан байдаг.

Европын Холбоо (ЕХ)-ны санхүүжилттэйгээр Дэлхийн банкнаас хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад засаглалыг бэхжүүлэх” төслийн хүрээнд Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт (ЖМТ)-ийг Монгол Улсад нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд ЖМТ-ийн аргачлал боловсруулах, нэвтрүүлэх, турших ажлыг 2019 оноос эхлүүлээд байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх хуулийн зорилт өнөөгийн байдлаар зөвхөн эхлэлийн байдалтай байна.

УИХ-ын ЕНБД-ын 2022 оны 347 дугаар захирамжаар Тамгын газраас тухайн жилийн Төсвийн тухай хуулийн төсөлд дүн шинжилгээ хийх аргачлалыг баталсан. Тус аргачлалын хавсралт 5-д төсвийн төсөл жендэрийн мэдрэмжтэй боловсрогдсон эсэхийг шинжлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгасан. Тамгын газрын Хяналт шалгалт, үнэлгээний газарт Төсвийн дүн шинжилгээний хэлтэс ажилладаг боловч УИХ-аар хэлэлцэн баталж буй тухайн жилийн Төсвийн тухай хуулийн төсөлд жендэрийн мэдрэмжийн дүн шинжилгээ хийгээгүй байна.

Одоогийн байдлаар Засгийн газраас УИХ-д өргөн мэдүүлсэн тухайн жилийн Төсвийн тухай хуулийн төслийн танилцуулгад төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарын төсвийн төсөл жендэрийн мэдрэмжтэй боловсрогдсон эсэхийг шинжлэхэд шаардагдах мэдээлэл, тайланг тусгаж хэвшээгүй байна.

Монгол Улсын Засгийн газар холбогдох хууль тогтоомж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, түүнийг дагаж гарсан бодлого, салбар дундын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах 10 жилийн стратеги төлөвлөгөөг баталж, салбар яамдын жендэрийн бодлогуудад тусгагдсан ЖМТ-ийг хэрэгжүүлэхээр Сангийн яам, Европын Холбоо, Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр 2020 оноос салбарын зарим сонгосон яамдын хөтөлбөрүүд дээр туршин нэвтрүүлэх ажлыг хэрэгжүүлж байна.

АСУУЛТ 4. ПАРЛАМЕНТ ДАХЬ БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ, ОРЧИН, БОДЛОГО

УИХ-ын үйл ажиллагааг зохицуулж буй хууль, дүрэм, журмуудаар эмэгтэй гишүүдийн парламент дахь үүрэг оролцоо, ажиллах орчин, дэг, соёлтой холбоотой асуудлыг тусгайлан зохицуулдаггүй бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй гишүүд ижил нөхцөлд, нийтлэг зохицуулалтын горимоор ажилладаг. Парламентад сонгогдсон эмэгтэй гишүүдийн ажлын байр, хувцаслалт зэрэгт тусгайлсан шаардлага тавигддаггүй.

УИХ-д сонгогдсон, УИХ-ын удирдах албан тушаалд томилогдсон гишүүдийн тоо харьцангуй цөөн боловч УИХ-ын эмэгтэй гишүүд улс төрийн нам харгалзахгүйгээр УИХ дахь Эмэгтэйчүүдийн албан бус бүлэг байгуулан ажилладаг. Одоогоор УИХ-д УИХ дахь Эмэгтэй гишүүдийн бүлгэм, Эмэгтэй парламентчдын орон тооны бус зөвлөл ажиллаж байна. Түүнчлэн улс төрд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн лобби бүлэг, олон талт зөвлөл, санамж бичиг байгуулах зэрэг олон талт арга механизмуудыг улс төрийн нам харгалзахгүйгээр зохион байгуулж байгаа бөгөөд эмэгтэй гишүүд үүнд идэвхтэй оролцдог.

4.1. Парламентад жендэрийн тэгш байдлыг хэрхэн хүлээж авч байна вэ?

УИХ дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлд өнөөгийн байдлаар дараах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал:

Улсын Их Хурал дахь эмэгтэй гишүүдийн бүлгэм: Бүлгэмийн даргаар УИХ-ын гишүүн Д.Сарангэрэл ажиллаж байна.

“Эмэгтэй парламентчдын орон тооны бус зөвлөл”: УИХ-ын даргын дэргэд ажиллах тус зөвлөлийн даргаар УИХ-ын дэд дарга С.Одонтуяа ажиллаж байна. Энэ зөвлөлд үе үеийн Улсын Их Хуралд сонгогдон ажиллаж байсан эмэгтэй парламентчдын хууль тогтоох, боловсруулах явцад саналыг нь сонсох, тодорхой хэмжээгээр шийдвэр гаргах түвшинд нөлөөлөх боломжийг бүрдүүлсэн механизм юм.

Хамтын ажиллагааны санамж бичиг: УИХ, ОУПХ хооронд хүний эрх, жендэрийн асуудлаар хамтран ажиллах санамж бичгийг 2022 оны 08 дугаар сарын 15-ны өдөр байгуулсан. Тус санамж бичигт Монгол Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагаа болон түүний бүтэц, үйл ажиллагаанд хүний эрхэд суурилсан хандлагыг дэмжих, жендэрийн мэдрэмжтэй парламентыг бэхжүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллахаар тунхагласан.

Шийдвэр гаргах түвшинд жендерийн эрх тэгш байдлыг дэмжих лобби бүлэг: Улс төрийн хүрээн дэх хүйсийн тэнцвэрийг хангах, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих УИХ-д суудалтай улс төрийн намуудын төлөөлөл бүхий гишүүд санал нэгдэн 2023 оны 01 дүгээр сарын 24-нд байгуулагдсан.

Тогтвортой хөгжлийн олон талт зөвлөл¹⁰⁷: Тус зөвлөл нь Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилго (ТХЗ)-ын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэхэд Монгол Улсын Засгийн Газарт дэмжлэг үзүүлэх, мөн Тогтвортой Хөгжлийн Үндэсний Зөвлөлийг бэхжүүлэх зорилгоор Улсын Их Хурлаас 2022 оны 03 дугаар сард байгуулагдсан. Тус зөвлөл нь:

- 1) ТХЗ-ыг дэмжсэн хууль, тогтоомжийг боловсруулах, шинэчлэх, батлахад парламентад дэмжлэг үзүүлэх;
- 2) ТХЗ-д үзүүлэх улсын төсвийн нөлөөллийг үнэлэхэд парламентад туслах;
- 3) ТХЗ-д чиглэсэн хууль, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд тавих парламентын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх;
- 4) ТХЗ-д тулгарах хөгжлийн сорилт, бэрхшээлийг шийдвэрлэх асуудлаар парламентад туслах;
- 5) ТХЗ-д хүрэхийн тулд боловсруулсан хууль тогтоомжид иргэдийн үзэл бодол, ашиг сонирхлыг тусгах асуудлаар зөвлөгөө өгөх;
- 6) ТХЗ-ын талаар олон нийтэд хамтран мэдээлж, олон нийтийн оролцоог дэмжих;
- 7) ТХЗ-ын хэрэгжилтийн талаар салбар хоорондын болон үндэсний хэмжээнд туршлага солилцох форумыг зохион байгуулж, оролцогч талууд тогтвортой хөгжлийн талаарх олон нийтийн хэлэлцүүлгийг өрнүүлж, санал, санаачилгыг уламжлах, холбогдох асуудлаар эрдэмтэн судлаачид, мэргэжлийн байгууллага, мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах зэрэг стратегийн чиглэлд хяналт тавих, удирдах, чиглүүлэх үүргийг нарийвчлан гүйцэтгэх юм.

Зөвлөл нь Төр, засгийн байгууллагууд, олон улсын байгууллага, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллөөс бүрдсэн нийт 23 гишүүнтэй бөгөөд үүнээс 14 эрэгтэй, 9 эмэгтэй гишүүнтэй.

Жендерийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авч байгаа юу? Парламент дахь жендерийн тэгш байдлыг хангах дэмжлэгийг нэмэгдүүлэхийн тулд (өөр) ямар арга хэмжээ авах нь үр дүнтэй вэ?

Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөөнд жендерийн тэгш байдлын талаарх ойлголт, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх хүрээнд 5.2.1, 5.2.2-т заасан зорилтот арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхээр

¹⁰⁷ <https://www.parliament.mn/nn/16430/>

заасны дагуу УИХТГ-аас анх удаа УИХ-ын гишүүдэд зориулсан сургалтын дэд хөтөлбөрийг УИХ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын захирамжаар батлан хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- Монгол Улсын Их Хурлын гишүүнд зориулсан чиглүүлэх мэдээлэл, сургалтын дэд хөтөлбөр (MP-01),
- Монгол Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагаа ба УИХ-ын гишүүний бүрэн эрх сургалтын дэд хөтөлбөр (MP-02)-ийг тус тус хэрэгжүүлж байна.

Түүнчлэн УИХТГ-ын ажилтнууд, УИХ дахь намын бүлгийн ажилтнууд, УИХ-ын гишүүний зөвлөх, туслахуудын жендэрийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах, чадавх бэхжүүлэх зорилгоор “Жендэрийн мэдрэмж” сургалтын дэд хөтөлбөр (SS-02)-ийг хэрэгжүүлж байна. Энэ хүрээнд нийт 14 сургалтыг танхимаар болон цахимаар зохион байгуулж, давхардсан тоогоор нийт 476 албан хаагчийг хамруулсан байна.

4.2.Парламентын соёлыг (хэл, зан заншил, хувцаслалтын дүрэм) жендэрийн хувьд Та хэрхэн тодорхойлох вэ: энэ нь жендэрийн мэдрэмжтэй юу, жендэрийн хувьд төвийг сахисан уу эсвэл хүйсийн ялгаа өндөртэй юу?

Монгол Улсын Үндсэн хуульд монгол хэл бол төрийн албан ёсны хэл мөн гэж заасан. Гэхдээ хүн амын өөр хэл бүхий үндэстний цөөнх эх хэлээрээ суралцах, харилцах, соёл, урлаг, шинжлэх ухааны үйл ажиллагаа явуулах эрхийг хөндөөгүй. Монгол хэлний тухай хуульд зааснаар “төрийн албан ёсны хэл” гэж төрийн байгууллага, хуулийн этгээдийн аливаа үйл ажиллагаа явуулах, албан хэрэг хөтлөх орчин цагийн утга зохиолын монгол хэлийг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Иймээс үндэсний хэл, соёлын хүрээнд жендэрийн ямар нэгэн ялгаварлалт байхгүй бөгөөд Монгол Улсын хэмжээнд төрийн бүх үйл хэргийг монгол хэлээр явуулна.

Хувцаслалтын дүрэм: Монгол Улсын Төрийн ордны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасны дагуу УИХ, түүний Тамгын газрын ажилтнууд болон Төрийн ордонд үйл ажиллагаа явуулж байгаа бүх байгууллагын ажилтнууд хувцаслалтын дараах дүрмийг мөрдөнө. Үүнд:

Монгол Улсын Төрийн ордны тухай хуулийн 10 дугаар зүйл:

10.7.Төрийн ордонд ажилладаг албан хаагч нь ажлын байрандаа албаны хувцастай байна.

10.8.Төрийн ордны хамгаалалт, үйлчилгээний ажилтан нь тус бүрийн ажлын онцлог, шаардлагад тохирсон нэг ижил хийц, загварын ажлын хувцастай байна.

2008 оны 09 дүгээр сарын 17-ны өдрийн Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга, УИХТГ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Тагнуулын ерөнхий газрын дарга нарын хамтарсан тушаалаар баталсан “Төрийн ордны хамгаалалт, үйлчилгээний журам”-ын 3.18 дахь заалтын дагуу Төрийн ордонд хувцаслалтын дараах хязгаарлалт тавигдана. Үүнд:

- “Хамгаалалт, үйлчилгээний болон цэрэг, цагдаагийн ажилтнууд дүрэмт хувцастай бусад хүмүүс албаны болон үндэсний хувцастай Төрийн ордонд нэвтэрнэ. Биеийн тамирын, чөлөөт амралтын, ажлын болон этгээд загварын, нуруу, хэнхдэг ил гарсан, гэрэлтдэг нимгэн хувцас, өвдөгнөөс дээш богино банзал, бохирдсон хувцастай иргэд, ажилтнуудыг нэвтрүүлэхгүй.” гэж заасан байдаг.

Төрийн ордонд нэвтрэх иргэдийн хувцаслалтын тухайд, УИХ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын 2023 оны 185 дугаар захирамжаар “Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа болон Төрийн ордонтой иргэд, зочид, төлөөлөгчдийг танилцуулах журам” шинэчлэгдэн баталсан бөгөөд тус журмын 3.5-д заасны дагуу:

- “Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа болон Төрийн ордонтой танилцах иргэд Төрийн ордон руу энгийн, чөлөөт хувцастай нэвтэрч болох бөгөөд нуруу, хэнхдэг ил гаргасан, гэрэлтдэг нимгэн хувцастай тохиолдолд нэвтрүүлэхгүй.” гэж тус тус заасан.

Эдгээр хууль, журмын зохицуулалтаас үзэхэд, Төрийн (парламентын) ордонд нэвтрэхэд албан хаагчид болон иргэдэд хувцаслалтын тодорхой шаардлага тавигддаг бөгөөд ялангуяа эмэгтэй хүйсийн тухайд ил задгай, дүрмийн бус хувцаслалттай нэвтрэн орохыг хориглосон журамтай байна.

4.3. Парламентад эмэгтэйчүүдийг гадуурхсан, доромжилсон хэвшмэл ойлголт байдаг уу?

Хэрэв тийм бол эдгээрийг хэрхэн арилгах вэ?

Тодорхой мэдээлэлгүй байна.

4.4. Парламентын байрыг жендэрийн үүднээс авч үзсэн үү?

Боломжит үйлчилгээнд эмэгтэйчүүдийн голчлон эрэлхийлдэг үйлчилгээ багтдаг уу?

Парламентын ордон тэнд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээг хэрхэн хангаж байна вэ?

Монгол Улсын Төрийн ордны тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1-д “Төрийн ордны үйлчилгээ нь түүнд байрлаж байгаа байгууллагын хэвийн

үйл ажиллагаа явуулах, ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөлийн жишиг шаардлагыг хангасан байна.” гэж заасны дагуу “Төрийн ордны хамгаалалт, үйлчилгээний журам”-ын 5.5-д “Төрийн ордонд байрладаг байгууллага, ажиллагсдад эмийн сан, номын худалдаа, кофе шоп, оёдол, угаалга, эрэгтэй, эмэгтэй үсчин, гоо сайхан, эмнэлгийн анхан шатны тусламж, олон улсын болон орон нутгийн нислэгийн тийзийн үйлчилгээ, банкны бүх төрлийн үйлчилгээ үзүүлэх тооцооны төв, цэвэрлэгээ, ариутгал, зөөврийн үйлчилгээг үзүүлэх”-ээр заасан байна.

Одоогоор Төрийн ордонд эрэгтэй, эмэгтэй үсчин, эмнэлгийн анхан шатны тусламж, кофе шоп, зоогийн газар, банкны салбар тооцооны төв, түргэн үйлчилгээний сүлжээ дэлгүүр ажиллаж байна. Мөн Төр, засгийн үйлчилгээг эрхлэх газраас цэвэрлэгээ, ариутгал, зөөврийн үйлчилгээг үзүүлж байна.

Мөн Тамгын газрын бялдаржуулах танхимаар гишүүн, Тамгын газар, УИХ дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны ажилтан, гишүүний зөвлөх, туслах, бие төлөөлөгч-туслахууд үнэ төлбөргүй үйлчлүүлнэ.

УИХ тусгайлсан парламентын ордонгүй бөгөөд одоогоор Төрийн ордонд УИХ, түүний Тамгын газар, Ерөнхийлөгч, түүний Тамгын газар, Засгийн газар, түүний Хэрэг эрхлэх газар болон Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Төр, засгийн үйлчилгээ аж ахуйн газар, Төрийн ордны онцгой байдлын алба болон Төрийн ордны хамгаалалтын газар зэрэг 7 байгууллагын 1500 гаруй хүн ажиллаж байгаа нь багтаамж, зай талбайн хувьд хүртээмжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэж байна. Ялангуяа УИХ, түүний Тамгын газар, УИХ-ын гишүүдийн Ажлын алба, Намын бүлгийн ажилтнуудын хувьд өрөө тасалгаа хүрэлцээгүй учраас 1 өрөөнд хэт олуулаа шахаж суух, жендэрийн хувьд зохистой байдлаар өрөө тасалгааны хуваарилалт хийх боломжгүй байдалтай байна.

Нялх балчир хүүхэдтэй УИХ-ын гишүүдийг УИХ-ын ордон тохирох нөхцөлөөр хэр хангадаг вэ? Жишээлбэл, хөхүүл эхчүүдэд зориулсан тусгай өрөө, хүүхэд асрах газар, эсвэл гэр бүлийн өрөө байдаг уу? УИХ хүүхэд харах үйлчилгээ үзүүлдэг үү? Парламентад ийм дэд бүтэц байх нь хэр чухал вэ?

Төрийн ордонд нялх балчир хүүхэдтэй УИХ-ын эмэгтэй гишүүдэд зориулсан өрөө, хүүхэд асрах, саатуулах өрөө, гэр бүлийн өрөө, үүнтэй холбоотой ямар нэгэн үйлчилгээ байдаггүй.

4.5. УИХ-ын ажлын нөхцөл нь УИХ-ын гишүүдэд ажил, гэр бүлийн үүргээ тэнцвэржүүлэх боломжийг олгож байна уу?

УИХ-ын гишүүний ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулаагүй.

Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлд заасны дагуу УИХ-ын намрын ээлжит чуулган 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс, хаврын ээлжит чуулган 3 дугаар сарын 15-ны өдрөөс тус тус эхлэн 75-аас доошгүй ажлын өдөр чуулах ба ээлжит чуулганы чөлөө цагт ээлжит бус чуулган зарлан хуралдуулж болно. Мөн хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.20-д УИХ-ын гишүүн өвчтэй, чөлөөтэй, дотоод, гадаадад томилолтоор ажиллахаас бусад тохиолдолд нэгдсэн, Байнгын, дэд, түр хорооны хуралдаанд товлосон хугацаанд хүрэлцэн ирж оролцохоор зохицуулсан.

МУИХЧХДТХ-ийн 16 дугаар зүйлийн 16.1.8-д “хүндэтгэн үзэх шалтгаантай гишүүнд чөлөө өгнө;” гэж заасны дагуу хуралдаан даргалагч чөлөө өгнө.

УИХ-ын гишүүнд орон нутагт ажиллах албан томилолтыг олгохдоо УИХ-ын даргын 2010 оны 15 дугаар захирамжаар баталсан “Улсын Их Хурлын гишүүнд дотоод албан томилолт олгох журам”-ын дагуу УИХ-ын гишүүн сонгогдсон тойрогтоо ажиллах бол түүний саналыг, Байнгын болон түр, дэд хорооны эрхэлсэн асуудлаар бол тухайн Байнгын болон түр, дэд хорооны даргын баталсан удирдамжийг үндэслэн УИХ-ын дарга олгодог. УИХ-ын гишүүн албаны болон хувийн ажлаар гадаадад явах тухай бүрд зөвшөөрөл хүссэн хүсэлтээ явахаасаа ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө УИХ-ын даргад албан бичгээр ирүүлнэ. УИХ-ын гишүүн гадаадад Улсын Их Хурал, Монголын парламентын бүлгэмийн шугамаар айлчлал хийх, Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, УИХ-ын дарга, Ерөнхий сайдын хийх төрийн болон албан ёсны айлчлалын төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнд орох, олон улсын хурал, зөвлөгөөн болон бусад арга хэмжээнд оролцох, өөрийн сонгогдсон тойргийн болон хувийн ажлаар явах, амрах, эмчлүүлэх зорилгоор гадаадад явахад УИХ-ын даргын 2013 оны 10 дугаар захирамжаар баталсан “Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн гадаадад явахад мөрдөх журам”-ыг баримтална.

УИХ-ын гишүүдийн ажиллах цаг нь гэр бүлдээ хангалттай цаг зарцуулах боломжийг олгодог уу?

УИХ-ын тухай хууль болон МУИХЧХДТХ-д заасны дагуу УИХ-аар дараа 7 хоногийн хуралдаанаар хэлэлцэх асуудал, дарааллын хуваарийг УИХ-ын даргын дэргэдэх зөвлөлийн саналыг харгалзан УИХ-ын дарга батална.

УИХ-ын гишүүний 7 хоногийн хуралдааны хуваарь

Хуралдааны 7 хоногийн хуваарь		
Даваа	Нам, эвслийн бүлгийн болон ажлын хэсгийн хуралдаан	<ul style="list-style-type: none"> - “Их эзэн Чингис хаан” танхим - “Жанжин Д.Сүхбаатар” танхим - Баруун жигүүрийн 3 давхрын 334 тоот өрөө
Мягмар, Лхагва	Байнгын, дэд, түр хороодын хуралдаан	<ul style="list-style-type: none"> - “Их эзэн Чингис хаан” танхим - “Жанжин Д.Сүхбаатар” танхим - “Үндсэн хууль” танхим - “Их засаг” танхим
Пүрэв, Баасан өглөө 10:00-13:00 үдээс хойш 14:00-18:00 өглөө 09.00 цагаас эхлэн ирцэд бүртгүүлнэ	Нэгдсэн хуралдаан	<ul style="list-style-type: none"> - “Их Хуралдай” танхим

УИХ-ын гишүүдэд хүүхэд асран хүмүүжүүлэх чөлөө хангалттай байдаг уу?

Хүүхэд асрах, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх үед тухайн гишүүний саналыг хэрхэн авдаг вэ?

УИХ-ын гишүүдэд хүүхэд асрах чөлөө олгох талаар тусгайлан зохицуулсан хууль байхгүй бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөнө.

УИХ-ын гишүүн эмэгтэй хүүхэд асрах, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх хугацаандаа Байнгын болон чуулганы нэгдсэн хуралдаанд хэрхэн оролцох, хэрхэн санал өгөх талаар нарийвчилсан зохицуулалт байхгүй.

4.6. Парламентын ордонг барилга байгууламжийн хувьд болон бэлгэдлийн хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байр гэж үзэж болох уу? Парламентын ажлын байр, тоног төхөөрөмжийн хуваарилалтыг ямар шалгуураар тодорхойлдог вэ?

Төрийн ордны тухай хуулийн 6.1-т Төрийн ордны дотоод зохион байгуулалт, өрөө, тасалгааны хуваарилалтыг УИХ-ын ЕНБД, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга нар санал солилцсоны үндсэн дээр УИХ-ын дэд даргад танилцуулж, ажлын байрны жишиг шаардлагад нийцүүлэн тогтоохоор заасан.

Засгийн газрын 2002 оны 120 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Зардлын норматив, нийтлэг жишиг батлах тухай” журмыг баримтлан төрийн албан хаагчийн албан ажлын өрөөний талбайн хэмжээ, тавилга хэрэгслийн хуваарилалтыг хийдэг. Төрийн ордны албан өрөөний хүрэлцээ дутагдалтай байдгийн улмаас албан өрөөний хуваарилалтад батлагдсан хэмжээсийг дагаж мөрдөх, зохистой хуваарилах боломжгүй байдаг.

УИХ-ын болон түүний Тамгын газрын ажилтнуудын ажлын өрөөний хуваарилалтыг УИХ-ын дэд дарга захирамж гаргаж шийдвэрлэдэг. Ажилтнуудын тоног төхөөрөмжийн хуваарилалтыг дээрх тогтоолоор батлагдсан жагсаалтын дагуу албан хэрэгцээнд зориулан дараах байдлаар хийдэг. Үүнд:

Нэг. Тэргүүн түшмэл, түүнтэй адилтгах албан тушаалтан

Тавилга, хэрэгслийн төрөл	Тоо ширхэг
1.Хувцасны өлгүүр (шүүгээ)	1
2.Шалны дэвсгэр	1
3.Номын тавиур (ханын шүүгээ)	1
4.Бичгийн ширээ	1
5.Бичгийн ширээний сандал	1
6.Компьютер (иж бүрдэл)	1
7.Зөвлөлгөөний ширээ	1
8.Зөвлөлгөөний ширээний сандал	10
9.Телефон утас	1
10.Тооны машин	1
11.Сэтгүүлийн ширээ (утасны тавиур)	1
12.Компьютерийн ширээ	1

Албан ажлын өрөөний талбайн хэмжээ: 36 ам метр хүртэл

Хоёр. Эрхэлсэн түшмэл болон түүнтэй адилтгах албан тушаалтан

Тавилга, хэрэгслийн төрөл	Тоо ширхэг
1. Хувцасны өлгүүр (шүүгээ)	1
2. Шалны дэвсгэр	1
3. Бичгийн ширээ	1
4. Бичгийн ширээний сандал	1
5. Компьютер (иж бүрдэл)	1
6. Зөвлөлгөөний ширээ	1
7. Зөвлөлгөөний ширээний сандал	10 хүртэл
8. Телефон утас (дотоод холбооны утас орохгүй)	1
9. Тооны машин	1

10. Сэтгүүлийн ширээ (утасны тавиур)	1
11. Компьютерийн ширээ	1
12. Бичиг хэрэг хадгалах шүүгээ	1

Албан ажлын өрөөний талбайн хэмжээ: 24 ам метр хүртэл.

Гурав.Ахлах түшмэл /түүнтэй адилтгах албан тушаалтан/

Тавилга, хэрэгслийн төрөл	Тоо ширхэг
1. Хувцасны өлгүүр (шүүгээ)	1
2. Шалны дэвсгэр	1
3. Бичгийн ширээ	1
4. Бичгийн ширээний сандал	1
5. Компьютер (иж бүрдэл)	1
6. Телефон утас	1
7. Тооны машин	1
8. Сэтгүүлийн ширээ (утасны тавиур)	1
9. Компьютерийн ширээ	1
10. Бичиг хэрэг хадгалах шүүгээ	1

Тайлбар: Нэг ахлах түшмэлд ногдох албан ажлын өрөөний талбай дунджаар 8 ам метр байна. Хэд хэдэн ажилтан нэг өрөөнд суудаг бол дундаа ашиглах телефон утас, нэгдсэн холболт бүхий принтер, хувцасны өлгүүртэй байна.

Дөрөв. Дэс түшмэл /түүнтэй адилтгах албан тушаалтан/

Тавилга, хэрэгслийн төрөл	Тоо ширхэг
1. Хувцасны өлгүүр (шүүгээ)	1
2. Шалны дэвсгэр	1
3. Бичгийн ширээ	1
4. Бичгийн ширээний сандал	1
5. Компьютер (иж бүрдэл)	1
6. Телефон утас	1
7. Тооны машин	1
8. Сэтгүүлийн ширээ (утасны тавиур)	1
9. Компьютерийн ширээ	1
10. Бичиг хэрэг хадгалах шүүгээ	1

Тайлбар: Нэг дэс түшмэлд ногдох албан ажлын өрөөний талбай дунджаар 8 ам метр байна. Хэд хэдэн ажилтан нэг өрөөнд суудаг бол дундаа ашиглах телефон утас, нэгдсэн холболт бүхий принтер, хувцасны өлгүүртэй байна.

Парламентын ажлын өрөөнүүдийн нэрс эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийг адилхан тусгасан байдаг уу? Энэ талаар шийдвэр гаргах үүрэгтэй албан тушаалтан хэн бэ?

УИХ-ын гишүүдийн ажлын өрөөний хаяг, нэрсийг бичихэд ямар нэгэн ялгаварлалт байхгүй бөгөөд ижил стандартаар бичигдэнэ. УИХ-ын Тамгын газрын хэвлэх цехэд гишүүдийн ажлын өрөөний хаяг, нэрс болон гишүүдийн нэрийн хуудас, албан бланкны бичилтийг нэг ижил стандартаар хэвлэдэг.

Барилгад тавигдсан уран бүтээлийг эмэгтэй, эрэгтэй зураачдад адил тэгш захиалж хийлгэсэн үү?

Төрийн ордонд нийт 27 зураг байдаг бөгөөд эдгээрийг нийт 30 зураач зурснаас 2 нь нь хамтарсан уран бүтээл байна. Эдгээр зурагнуудаас 29 нь эрэгтэй, 1 нь эмэгтэй зураачийн уран бүтээл байна. Бүтээлийн агуулгын хувьд ихэвчлэн аж байдлын, өв соёлын, байгалийн дүрслэлтэй зураг байгаа бөгөөд Тэнгэрийн ташуур-Чингис хаан, Эртний сайхан Ану хатан, Д.Сүхбаатар, Анд хэмээх Монголын төрт ёсны бахархлыг харуулсан 4 хөрөг зураг байна.

Төрийн ордонд уран бүтээлээ байршуулсан зураачдын нэрс

№	Уран бүтээлчийн нэр	Зургийн нэр	Огноо
1	Н.Лхагвасүрэн	Хан төрийн долоон эрдэнэ	1998
2	Ц.Даваахүү	Монгол зураг	1986
3	Д.Төртогтох, Ц.Нарангэрэл	Бурхан Халдун	2009
4	Д.Эрдэнэбилэг	Тэнгэрийн ташуур- Чингис хаан	1998
5	Д.Эрдэнэбилэг	Эртний сайхан Ану хатан	1998
6	Д.Төртогтох	Чулуун шигтгэмэл	2009
7	Ё.Өлзийхутаг	Д.Сүхбаатар	1996
8	Ш.Чинбат	Өвөлжөө	1994
9	Н.Содном	Нүүдэл	1997
10	Н.Даваахүү	Дархан цаазат ан амьтад	1998
11	Н.Даваахүү	Үндэсний дуу бүжиг	1998
12	М.Цэмбэлдорж	Отгонтэнгэр	1996
13	Довчин	Орхоны хүрхрээ	1961
14	М.Цэмбэлдорж	Түмэн эх	1996

15	О.Дарамбазар	Хүрмэн цав	1994
16	Г.Ичинноров	Хөвсгөл нуур	1998
17	Дүйхэржав	Дэлхийг амлая	1995
18	Д.Болд	Сутай хайрхан	1997
19	Г.Дунбүрээ	Цамбагарав хайрхан	1997
20	Ц.Амгалан	Бага богд	1986
21	Г.Төмөрбаатар	Тэрхийн цагаан нуур	1997
22	О.Дарамбазар	Амарбаясгалант хийд	1997
23	Ш.Чинбат	Орхоны намар	1994
24	Ш.Чинбат	Өвөлжөө	1994
25	Т.Оросоо	Анд	1961
26	Н.Амгаланбаатар	Дөрвөн улирлын өнгө	2009
27	Б.Гомбосүрэн, Г.Батчулуун, Д.Болд	Манай эх орон туурган хивс	1986

Эх сурвалж: УИХТГ-ын Санхүү, хангамж, үйлчилгээний хэлтэс

4.7. УИХ-д ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах, хүйсээр ялгаварлах, дарамтаас сэргийлэх бодлого бий юу?

УИХ-д ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах, хүйсээр ялгаварлах, дарамтаас сэргийлэх бодлогын ямар нэгэн баримт бичиг байхгүй.

УИХ-ын гишүүний ёс зүйн дүрэмд зааснаар УИХ-ын гишүүн Төрийн ёслол, хүндэтгэлийн журам болон Төрийн ордны дэг журмыг чанд баримтлахаас гадна УИХ-ын чуулганы нэгдсэн, Байнгын, дэд, түр хорооны хуралдааны танхимд биеэ зөв авч явах үүрэгтэй ба бусдыг ялгаварлан гадуурхах, зохисгүй үйлдэл гаргахыг хориглосон.

Ёс зүйн дүрэм байдаг уу? Үүнийг парламентад зохистой ёс зүйг хангахад үр дүнтэй ашиглаж чадаж байна уу? Ёс зүйн дүрэм хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй болох вэ?

УИХ-ын гишүүний ёс зүйн дүрмийг анх 2009 онд баталж, 2021 онд шинэчлэн баталсан. Энэхүү дүрэмд Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуульд заасан гишүүний бүрэн эрх, гишүүний бүрэн эрхийн баталгаа, гишүүн хавсран гүйцэтгэж болох ажил, албан тушаал, гишүүнд хориглох үйл ажиллагаа, МУИХЧХДТХ-д заасан хуралдааны дэгтэй холбоотой зохицуулалт, хуралдааны дэг зөрчсөн гишүүнд хүлээлгэх хариуцлага зэрэг гишүүний ёс зүйн хэм хэмжээ, шаардлага, хариуцлагатай холбоотой харилцааг зохицуулсан.

Ажлын байрны дарамттай тэмцэх бодлого, дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг шийдвэрлэх механизм бий юу? Өргөдөл гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэж чаддаг уу?

Ажлын байрны дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. Харин УИХ-ын гишүүний ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг УИХ-ын гишүүний ёс зүйн дүрэмд зааснаар шийдвэрлэнэ.

УИХ-ын гишүүний ёс зүйн дүрэмд зааснаар Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороо нь гишүүний ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой дараах гомдол, мэдээлэл, хүсэлтийг хүлээн авна: Үүнд:

- УИХ-ын даргын нэр дээр иргэд, хуулийн этгээдээс гишүүний ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой бичгээр ирүүлсэн гомдол, мэдээлэл;
- БХ-нд иргэн, хуулийн этгээдээс бичгээр ирүүлсэн гомдол, мэдээлэл;
- авлига, ашиг сонирхлын зөрчилтэй гэж ойлгогдохуйц нөхцөл байдал үүсвэл гишүүн Байнгын хороонд шалгуулахаар бичгээр хандсан хүсэлт;
- УИХТГ-аас гаргасан мэдээ, тайлан.

БХ-ны гишүүний ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль УИХ-ын гишүүний ёс зүйн дүрмийн дагуу хянан шийдвэрлэнэ. Гишүүний ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг Байнгын хорооны дарга хүлээн авч Байнгын хорооны аль нэг гишүүнд хянуулахаар шилжүүлэх бөгөөд шалгалтын явцад гишүүний ёс зүйн зөрчлийн шинж байдал нь ёс зүйн хариуцлага тооцохооргүй бол шалгалтын дүнг үндэслэн Байнгын хорооны дарга тухайн гишүүнийг дуудаж уулзан зөвлөгөө өгнө.

Шалгалтын явцад гомдол, мэдээлэлд дурдсан гишүүний ёс зүйн зөрчлийн асуудлыг Байнгын хорооны хуралдаанаар хэлэлцүүлэх шаардлагатай гэж үзвэл шалгалтын дүнг БХ-ны даргад танилцуулах ба дараах тохиолдолд БХ-ны хуралдаанд оруулж, хэлэлцүүлнэ. Үүнд:

- Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 8.1.25-д заасан хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийг бүрэн эрхийн хугацаанд зохих журмын дагуу 2 ба түүнээс дээш удаа үнэн зөв гаргаж өгөөгүй бол;
- МУИХЧХДТХ-ийн 18.1-д заасан хариуцлагыг хуралдаан даргалагчаас тухайн жилд 3 ба түүнээс дээш удаа ногдуулсан бол;
- хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр чуулганы нэгдсэн, Байнгын, дэд, түр хорооны хуралдааныг тухайн жилд хуралдааны /цахим/ ирцэд бүртгүүлсэн дүнгээр хоцорсон буюу тасалсан цаг нь ажлын 5 өдрийн цагаас дээш гарсан бол.

2020 оноос хойш Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороонд УИХ-ын гишүүний ёс зүйтэй холбоотой 14 (үүнээс УИХ-ын эмэгтэй гишүүн 1) өргөдөл, гомдол ирүүлснийг тухай бүр нь тайлбар авч, холбогдох байгууллагуудад шилжүүлжээ.

4.8. УИХ-ын гишүүдийн зорчих боломжийг ямар шалгуураар тодорхойлдог вэ?

Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй парламентын гишүүдэд тэгш хуваарилагддаг гэдэгтэй санал нэг байна уу? Хэрэв тийм биш бол шударга хуваарилалтад юу саад болж байна вэ?

УИХ-ын гишүүн нь албан болон хувийн ажлаар гадаадад зорчих тухай бүрдээ УИХ-ын даргаас зөвшөөрөл авах бөгөөд УИХ-ын дарга холбогдох хууль тогтоомжийг үндэслэн захирамж гаргана.

Хэрэв УИХ-ын гишүүн айлчлалын бүрэлдэхүүнд орохыг хүсвэл УИХ-ын даргатай урьдчилан хүсэлтээ тавьж зөвшилцөх бөгөөд УИХ-ын дарга айлчлалын бүрэлдэхүүнд орох УИХ-ын гишүүнийг томилж захирамж гаргана. Харин УИХ-ын даргын албан ёсны айлчлалын төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнд тухай улсын парламенттэй харилцах бүлгийн дарга, гишүүдээс голчлон оруулах зарчим баримталдаг. УИХ-ын гишүүн гадаад айлчлал хийхэд “УИХ-ын гишүүн гадаадад явахад мөрдөх журам”-ыг баримтална.

4.9. Парламентын харилцаа холбоо (эсвэл хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл) болон олон нийттэй харилцах бодлого нь жендэрийн мэдрэмжтэй, жендэрийн хувьд төвийг сахисан эсвэл жендэрийн хувьд алсын хараа муутай байдаг уу?

Эдгээр бодлогод парламентын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлыг хэрхэн илүү сайн тусгаж харуулах вэ?

ХМОНХГ-аас олон нийтэд түгээх мэдээллийг жендэрийн ялгаваргүйгээр нийтлэг байдлаар түгээдэг бөгөөд үүнийг хянах, зохицуулах албан ёсны батлагдсан дүрэм, журам байдаггүй.

Парламентын бэлтгэсэн харилцаа холбооны (хэвлэл мэдээлэл) материалыг жендэрийн үүднээс хянаж, аудит хийж байсан уу? Шалгалтанд олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан тогтоосон харилцаа холбоо орсон уу?

УИХ-ын даргын Ажлын алба, УИХТГ-ын Хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах нэгжээс бэлтгэсэн хэвлэлийн мэдээ, материалыг жендэрийн үүднээс хянах, аудит хийх дүрэм журам, тогтолцоо байхгүй. Мэдээллийг нийтлэг байдлаар ямар нэгэн ялгаваргүйгээр олон нийтэд түгээдэг.

Парламентад олон нийтийг хамарсан арга хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэнцүү оролцдог уу?

УИХ, түүний Тамгын газраас Зөвлөлдөх санал асуулга, хууль тогтоомжийн төслийн хэлэлцүүлэг, нээлттэй сонсгол, эрдэм шинжилгээний хурал, семинар, сургалт, сонгогчидтой уулзалт хийх, хууль сурталчлах өдөрлөг зэрэг олон нийтийг хамарсан олон талт арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулдаг. Эдгээр арга хэмжээнд олон нийтийг оролцуулахад жендэрийн хувьд ямар нэгэн хязгаарлалт тавьдаггүй.

Гэвч сүүлийн жилүүдэд парламентаас зохион байгуулж буй арга хэмжээнд аль болохоор хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангахыг эрмэлзэж байгаа бөгөөд оролцогчдын бүртгэлийг хүйсээр ангилан гаргаж байна. Тухайлбал:

- 2023 оны 02 дугаар сард зохион байгуулсан “Зөвлөлдөж шийдье” улсын хэмжээний зөвлөлдөх санал асуулгыг зохион байгуулсан. Тус санал асуулгын 2 дахь шатны санал асуулгад оролцсон 795 иргэн оролцсон бөгөөд оролцогчдын 53.8 хувь нь эмэгтэйчүүд, 46.2 хувь нь эрэгтэйчүүд байсан.
- Тамгын газраас зохион байгуулж буй сургалт, семинарт оролцогчдын хүйсийн ялгавартай бүртгэлийг хийж хэвшүүлж байна.

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Хавсралт-1. УИХ-ын 2020 оны сонгуулийн дүнгийн мэдээлэл

№	Тойргийн дугаар	Мандатын тоо	Аймаг, дүүргийн нэр	Нэр дэвшүүлсэн субъект	Нэр дэвшигчийн эцэг /эхийн/ нэр, өөрийн нэр	Хүйс
1	1	3	Архангай	Монгол Ардын Нам	Ё.БААТАРБИЛЭГ	эр
2				Монгол Ардын Нам	Ж.МӨНХБАТ	эр
3				Монгол Ардын Нам	Г.ТЭМҮҮЛЭН	эр
4	2	3	Баян-Өлгий	Монгол Ардын Нам	Х.БАДЕЛХАН	эр
5				Монгол Ардын Нам	Т.АУБАКИР	эр
6				Ардчилсан Нам	Б.БЕЙСЕН	эр
7	3	3	Баянхонгор	Монгол Ардын Нам	Г.ЗАНДАНШАТАР	эр
8				Ардчилсан Нам	Д.ГАНБАТ	эр
9				Ардчилсан Нам	А.АДЪЯАСҮРЭН	эм
10	4	2	Булган	Монгол Ардын Нам	Ц.АНАНДБААЗАР	эр
11				Монгол Ардын Нам	Ж.БАТ-ЭРДЭНЭ	эр
12	5	2	Говь-Алтай	Монгол Ардын Нам	Б.ЭНХ-АМГАЛАН	эр
13				Монгол Ардын Нам	Ш.РАДНААСЭД	эр
14	6	2	Дундговь, Говьсүмбэр	Монгол Ардын Нам	С.БАТБОЛД	эр
15				Монгол Ардын Нам	Г.МӨНХЦЭЦЭГ	эм
16	7	2	Дорнод	Монгол Ардын Нам	Х.БОЛОРЧУЛУУН	эр
17				Монгол Ардын Нам	Ц.СЭРГЭЛЭН	эр
18	8	2	Дорноговь	Монгол Ардын Нам	Б.ДЭЛГЭРСАЙХАН	эр
19				Монгол Ардын Нам	Т.ЭНХТҮВШИН	эр

20	9	2	Завхан	Монгол Ардын Нам	Ц.ЦЭРЭНПУНЦАГ	эр
21				Монгол Ардын Нам	Б.БАЯРСАЙХАН	эм
22	10	3	Өвөрхангай	Монгол Ардын Нам	С.ЧИНЗОРИГ	эр
23				Монгол Ардын Нам	Д.ТОГТОХСҮРЭН	эр
24				Монгол Ардын Нам	Г.ГАНБОЛД	эр
25	11	2	Өмнөговь	Монгол Ардын Нам	Н.НАРАНБААТАР	эр
26				Ардчилсан Нам	Д.БАТ-ЭРДЭНЭ	эр
27	12	2	Сүхбаатар	Ардчилсан Нам	Ж.БАТСУУРЬ	эр
28				Ардчилсан Нам	Н.ГАНИБАЛ	эр
29	13	3	Сэлэнгэ	Монгол Ардын Нам	Ж.ЭРДЭНЭБАТ	эр
30				Монгол Ардын Нам	Ч.УНДРАМ	эм
31				Монгол Ардын Нам	Д.ӨНӨРБОЛОР	эм
32	14	3	Төв	Монгол Ардын Нам	Ж.БАТЖАРГАЛ	эр
33				Ардчилсан Нам	Ц.ТУВААН	эр
34				Монгол Ардын Нам	Н.ЭНХБОЛД	эр
35	15	3	Увс	Ардчилсан Нам	О.ЦОГТГЭРЭЛ	эр
36				Монгол Ардын Нам	Ч.ХҮРЭЛБААТАР	эр
37				Монгол Ардын Нам	Б.ЧОЙЖИЛСҮРЭН	эр
38	16	3	Ховд	Ардчилсан Нам	Ш.АДЬШАА	эр
39				Ардчилсан Нам	Б.ПҮРЭВДОРЖ	эр
40				Монгол Ардын Нам	С.БЯМБАЦОГТ	эр
41	17	3	Хөвсгөл	Монгол Ардын Нам	Ц.ДАВААСҮРЭН	эр
42				Монгол Ардын Нам	Л.МӨНХБААТАР	эр
43				Монгол Ардын Нам	Л.ЭНХ-АМГАЛАН	эр

44	18	3	Хэнтий	Монгол Ардын Нам	У.ХҮРЭЛСҮХ Ц.ИДЭРБАТ	эр
45				Монгол Ардын Нам	Л.ОЮУН-ЭРДЭНЭ	эр
46				Монгол Ардын Нам	Б.БАТ-ЭРДЭНЭ	эр
47	19	3	Дархан-Уул	Монгол Ардын Нам	Б.ЖАВХЛАН	эр
48				Монгол Ардын Нам	Г.ДАМДИННЯМ	эр
49				Монгол Ардын Нам	Б.БАТТӨМӨР	эр
50	20	3	Орхон	Монгол Ардын Нам	Д.БАТЛУТ	эр
51				Бие даан нэр дэвшигч	Н.АЛТАНХУЯГ	эр
52				"ТА БИДНИЙ ЭВСЭЛ" /МАХН-ИЗНН-МУНН/	С.ГАНБААТАР	эр
53	21	2	Багануур, Багахангай, Налайх дүүрэг	Монгол Ардын Нам	С.АМАРСАЙХАН	эр
54				Монгол Ардын Нам	Ц.САНДАГ-ОЧИР	эр
55	22	2	Баянзүрх дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Б.ЭНХБАЯР	эр
56				Монгол Ардын Нам	Б.САРАНЧИМЭГ	эм
57	23	3	Баянзүрх дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Ж.ЧИНБҮРЭН	эр
58				Монгол Ардын Нам	Х.БУЛГАНТУЯА	эм
59				Монгол Ардын Нам	Э.БАТ-АМГАЛАН	эр
60	24	3	Сүхбаатар дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Д.ЦОГТБААТАР	эр
61				Монгол Ардын Нам	Ц.МӨНХ-ОРГИЛ	эр
62				Монгол Ардын Нам	Ц.МӨНХЦЭЦЭГ	эм
63	25	3	Чингэлтэй дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Т.АЮУРСАЙХАН	эр
64				Монгол Ардын Нам	М.ОЮУНЧИМЭГ	эм
65				Монгол Ардын Нам	Ж.СҮХБААТАР	эр

66	26	3	Баянгол дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Х.ГАНХУЯГ	эр
67				Монгол Ардын Нам	Ж.ГАНБААТАР	эр
68				Ардчилсан Нам	С.ОДОНТУЯА	эм
69	27	2	Сонгинохайрхан дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Х.НЯМБААТАР	эр
70				Монгол Ардын Нам	Б.ЖАРГАЛМАА	эм
71	28	3	Сонгинохайрхан дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Н.УЧРАЛ	эр
72				Монгол Ардын Нам	Д.СУМЪЯАБАЗАР Э.БАТШУГАР	эр
73				Монгол Ардын Нам	П.АНУЖИН	эм
74	29	3	Хан-Уул дүүрэг	Монгол Ардын Нам	Г.АМАРТҮВШИН	эр
75				Монгол Ардын Нам	Д.САРАНГЭРЭЛ	эм
76				"ЗӨВ ХҮН ЭЛЕКТОРАТ" эвсэл	Т.ДОРЖХАНД	эр

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Хавсралт-2. УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН БАЙНГЫН ХОРООДЫН БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ ХАРЬАЛАЛ
/2023.10.23-ны өдрийн байдлаар/

№	Аюулгүй байдал, гадаад бодлогын байнгын хороо	Байгаль орчин, хүнс, хөдөө аж ахуйн байнгын хороо	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын байнгын хороо	Ёс зүй, саяхалт хариуцлагын байнгын хороо	Иппован, цахим боллогын байнгын хороо	Нийгмийн боллогын байнгын хороо	Төрийн байгууллагын байнгын хороо	Төсвийн байнгын хороо	Үйлдвэржилтийн боллогын байнгын хороо	Хууль зүйн байнгын хороо	Эдийн засгийн байнгын хороо
1	Б.Энх-Амгалан	Б.Саранчимэг	Г.Мөнхцэнг	Б.Батомор	Э.Батшүгар	П.Анжиг	Н.Энхболд	Г.Тэмүүлэн	Т.Энхтүвшин	Д.Цогтбаатар	Ц.Цэрэнпунцаг
2	Г.Амартүвшин	Ц.Анандбаатар	А.Алъяасурын	Ш.Алшаа	Э.Бат-Амгалан	Д.Батлут	С.Амарсайхан	Г.Амартүвшин	А.Алъяасурын	Ш.Алшаа	Д.Батлут
3	Н.Алтанхуяг	Т.Аубакир	П.Анжиг	Х.Бадлахан	Х.Ганхуяг	Б.Баярсайхан	А.Алъяасурын	Ц.Анандбаатар	Ц.Анандбаатар	Н.Алтанхуяг	Б.Батомор
4	П.Анжиг	Ж.Бат-Эрдэнэ	Т.Аубакир	Б.Баярсайхан	Н.Ганбал	Б.Бейсен	Б.Баатарбилэг	Х.Булгантуяа	Т.Аубакир	С.Бамбацогт	Д.Бат-Эрдэнэ /Бүрэн эрхийг түдгэлзүүлсэн/
5	Т.Аурсайхан /Бүрэн эрхийг түдгэлзүүлсэн/	Ж.Батжаргал	Б.Баатарбилэг	Б.Бат-Эрдэнэ	Т.Доржханд	Х.Булгантуяа	Ж.Батсуурь	Ж.Батжаргал	Ж.Бат-Эрдэнэ	Д.Ганбат	Ж.Бат-Эрдэнэ
6	Б.Батомор	Х.Болорчулуун	Б.Баярсайхан	С.Бамбацогт	Ц.Идэрбат	С.Ганбаатар	С.Бамбацогт	Х.Бадлахан	Ж.Батжаргал	Б.Дэлгэрсайхан	Ж.Ганбаатар
7	Х.Бадлахан	Б.Бейсен	Э.Батшүгар	Б.Бейсен	Ц.Сэргэлэн	Ц.Идэрбат	Г.Ганболд	Ж.Батсуурь	Д.Батлут	Ц.Мөнхцэнг	Н.Ганбал
8	С.Батболд	Г.Ганболд	Х.Ганхуяг	Л.Энх-Амгалан	Б.Саранчимэг	М.Оюунчимэг	Т.Доржханд	С.Ганбаатар	Г.Ганболд	Ц.Мөнх-Оргил	Х.Ганхуяг
9	Э.Бат-Амгалан	Н.Ганбал	Г.Дамдинням	Б.Энхбаатар	Н.Учрал	Ц.Сандаг-Очир	Г.Занданшатар	Ц.Даваасүрэн	С.Ганбаатар	Л.Мөнхбаатар	Ц.Даваасүрэн
10	Б.Бат-Эрдэнэ	Г.Дамдинням	Б.Жаргалмаа	Н.Энхболд	Ч.Ундрам	Д.Сарангэрэл	Ц.Мөнх-Оргил	Б.Жавхлан	Г.Дамдинням	Э.Бат-Амгалан	Т.Доржханд
11	Д.Бат-Эрдэнэ /Бүрэн эрхийг түдгэлзүүлсэн/	Ц.Идэрбат	Ц.Мөнхцэнг		Ж.Чинбүрэн	Б.Саранчимэг	Ц.Мөнхцэнг	Л.Мөнхбаатар	Н.Наранбаатар	Б.Пүрэвдорж	Б.Жавхлан
12	Д.Ганбат	Г.Мөнхцэнг	Ж.Чинбүрэн			Ц.Мөнх-Оргил	М.Оюунчимэг	С.Одонгуяа	О.Цогтгэрэл	Ш.Раднаасэд	М.Оюунчимэг
13	Б.Дэлгэрсайхан	Н.Наранбаатар	Ч.Ундрам		С.Одонгуяа	С.Одонгуяа	Д.Оюун-Эрдэнэ	Д.Өнөрболор	Ш.Раднаасэд	Ц.Сандаг-Очир	Д.Өнөрболор
14	Н.Наранбаатар	Д.Өнөрболор	Н.Учрал		Б.Жаргалмаа	Б.Жаргалмаа	Б.Пүрэвдорж	Б.Пүрэвдорж	Г.Тэмүүлэн	Ж.Сүхбаатар	Ч.Ундрам
15	Ц.Сэргэлэн	Г.Тэмүүлэн	С.Чинзориг		Ц.Туваан	Ц.Туваан	Д.Сарангэрэл	Ш.Раднаасэд	Ц.Туваан	Ц.Сэргэлэн	Ч.Хүрэлбаатар
16	Д.Цогтбаатар	Ц.Туваан	Л.Энх-Амгалан		С.Чинзориг	С.Чинзориг	Ж.Сүхбаатар	Ц.Сандаг-Очир	Ж.Эрэн-бат	Н.Учрал	О.Цогтгэрэл
17	Н.Энхболд	О.Цогтгэрэл			Ж.Чинбүрэн	Ж.Чинбүрэн	Д.Тогтохсүрэн	Д.Тогтохсүрэн	Д.Тогтохсүрэн	Б.Энхбаатар	С.Чинзориг
18	Ж.Эрэнбат	Ц.Цэрэнпунцаг				Ж.Эрэнбат	Ж.Эрэнбат	Ч.Хүрэлбаатар		Б.Энх-Амгалан	Б.Энхбаатар
19	С.Одонгуяа	Т.Энхтүвшин				Б.Жаргалмаа	Б.Жаргалмаа	Б.Чойжилсүрэн		Г.Амартүвшин	Т.Энхтүвшин

ДЭД ХОРООДЫН БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ ХАРЬАЛАЛ

№	Тусгай хяналтын дэд хороо	Агаарын бохирдлыг бууруулах асуудлын дэд хороо	Нутгийн удирдлагын дэд хороо	Улсын Их Хурлын халдварт байдлын дэд хороо	Сонгогчийн иргэдийн жагсаалт, бүртгэлийн хяналтын дэд хороо	Төсвийн зарлагын хяналтын дэд хороо	Хөгжлийн үйлдвэрлэлийн дэд хороо	Хөнгөн үйлдвэрлэлийн хөгжлийн дэд хороо	Хүнд үйлдвэрлэлийн хөгжлийн дэд хороо	Хүний эрхийн дэд хороо	Тогтвортой хөгжлийн зорилгын дэд хороо
1	С.Батболд	Г.Ганболд	Б.Баатарбилэг	Ц.Мөнх-Оргил	Г.Ганболд	Б.Пүрэвдорж	Ж.Бат-Эрдэнэ	Ц.Анандбаатар	Г.Тэмүүлэн	Ц.Мөнххөлөг	Х.Булгантуяа
2	Н.Алтанхуяг	Т.Аубасир	Ж.Батсуурь	С.Батболд	Ц.Мөнх-Оргил	Г.Амаргүвшин	А.Алъяасүрэн	А.Алъяасүрэн	Ц.Анандбаатар	Ш.Алшаа	Б.Батгомөр
3	Т.Аюурсайхан /Бүрэн эрхийг түдгэлзүүлсэн/	Г.Дамдинням	Г.Ганболд	Б.Бат-Эрдэнэ	Ж.Батсуурь	Ц.Анандбаатар	Ж.Батжаргал	Т.Аубасир	Н.Наранбаатар	Н.Алтанхуяг	Д.Бат-Эрдэнэ /Бүрэн эрхийг түдгэлзүүлсэн/
4	Д.Бат-Эрдэнэ /Бүрэн эрхийг түдгэлзүүлсэн/	Б.Саранчимэг	Ж.Сүхбаатар	С.Бямбацогт		Ж.Батжаргал	Д.Батлут	Ш.Раднаасэд	Ц.Туваан	Д.Ганбат	Н.Ганбил
5	Б.Дэлгэрсайхан	Ц.Туваан		Н.Энхболд		Ж.Батсуурь	Г.Ганболд	Г.Тэмүүлэн	О.Цогтэрэл	Ш.Раднаасэд	Х.Ганхуяг
6	Ц.Сэргэлэн					Х.Булгантуяа	С.Ганбаатар	Ц.Туваан	Т.Энхтүвшин	Ц.Сандаг-Очир	Т.Доржханд
7	Б.Энх-Амгалан					С.Ганбаатар	Т.Энхтүвшин			Ж.Сүхбаатар	Б.Жавхлан
8	Б.Батгомөр					Г.Тэмүүлэн	Ж.Эрдэнэбат			Н.Учрал	
9	Д.Ганбат									Б.Энхбаатар	

ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН ГАЗАР



АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Хууль тогтоомж

- Монгол Улсын Үндсэн хууль
- Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль
- Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хууль
- Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль
- Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн тухай хууль
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
- Улс төрийн намын тухай хууль
- Засгийн газрын тухай хууль
- Төрийн албаны тухай хууль
- Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль
- Хууль тогтоомжийн тухай хууль
- Монгол Улсын Төрийн ордны тухай хууль
- “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого
- Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл
- Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөө
- Улсын Их Хурлын гишүүний ёс зүйн дүрэм
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө
- Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын стратеги төлөвлөгөө /2020-2024/
- Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа болон Төрийн ордонтой иргэд, зочид, төлөөлөгчдийг танилцуулах журам
- Улсын Их Хурлын 2011 оны 59 дүгээр тогтоол (Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2011-2015 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр)
- Улсын Их Хурлын 2011 оны 59 дүгээр тогтоол (Монгол Улсын статистикийн салбарыг 2017-2020 онд хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр)
- Засгийн газрын 2002 оны 120 дугаар тогтоол (“Зардлын норматив, нийтлэг жишиг батлах тухай”)
- УИХ-д өргөн мэдүүлсэн хууль, УИХ-ийн бусад шийдвэрийн төсөлд хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийх аргачлал

Ном, гарын авлага

- “Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, гадаад орны туршлага” судалгааны тайлан, Либерал Эмэгтэйчүүдийн Оюуны сан ТББ. 2022 он

- “Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт бас сорилт, сургамж”, ХНХЯ, ЖҮХ, АХБ, УБ хот., 2019 он
- Бүх түвшний төлөөллийн институцэд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх боломж, арга зам судалгаа, ОТИС, 2023
- Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, гадаад орнуудын туршлага-судалгааны тайлан, KOICA, UNDP, LEOS, 2022 он
- Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа, ШХА, IRIM, 2014 он
- Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа, Швейцарын Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн
- Байнгын ажиллагаатай парламент-30, УИХ, 2020
- Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тайлан, ЖҮХ, UNFPA, MMCG, 2021
- Монгол Улсын Засгийн газрын Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийн талаарх ээлжит илтгэлийг хэлэлцсэн дүгнэлт, 2022 он
- Байнгын ажиллагаатай парламентын Тамгын газар 1990-2020, УБХ, УИХ, 2020
- Монгол Улсын Их Хурлын түүхэн товчоон 2016-2020, УИХТГ, 2020
- Монголын Улс төрийн санхүүжилтийн эрх зүйн орчин-дүн шинжилгээ, санал зөвлөмж, ННФ, IDEA, 2018
- МУҮХ-д оруулах өөрчлөлтийн төслийн танилцуулга, мэдээлэл, лавлагаа, УИХТГ, 2023
- Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан
- УИХТГ-ын ХШҮГ-ийн Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний танилцуулга, 2023 он
- Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийг үнэлэх судалгааны тайлан, ХЭҮК, Социологийн боловсрол төв, УБ, 2022 он.
- Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдал, МУХЭҮК, KOICA, UNDP, 2023
- Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгааны тайлан, SPDRi, KOICA, UNDP, GENDER EQUALITY, 2022

Цахим хуудас

- Улсын Их Хурал <https://www.parliament.mn/nn/16430/>
- Жендэрийн үндэсний хороо www.gender.gov.mn
- Олон улсын парламентын холбоо <https://www.ipu.org/impact/gender-equality>