

“УУЛ УУРХАЙ, БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ САЛБАРЫН БОДЛОГО, ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, ХЭРЭГЖИЛТ”

СУРГАЛТ, ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Ховд аймаг, Жаргалант
2019 оны 6 дугаар сарын 26-27-ны өдрүүд



УУЛ УУРХАЙ
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ



БАЙГАЛЬ
ОРЧИН, АЯЛАЛ
ЖУУЛЧЛАЛЫН ЯАМ



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХӨРӨГХҮҮВЧ АГЕНТАГ
АШИГТ МАЛТМАЛ, ГАЗРЫН ТОСНЫ ГАЗАР



СЭДЭВ:

Эрдэс баялгийн салбарын
жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ.
Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого,
түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны
төлөвлөгөө

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

АГУУЛГА

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

- ▶ **Судалгааны зорилго:**
- ▶ салбарын бодлого, хууль тогтоомж, салбарын удирдлага, шийдвэр гаргах үйл явц болон бүхий л түвшин дэх жендэрийн нөхцөл байдал, тус салбарын орон нутаг, өрх, иргэдэд үзүүлж буй жендэрийн нөлөөллийг үнэлэх,
- ▶ үнэлгээний үр дүнд тулгуурлан салбарын жендэрийн бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын зөвлөмжийг гаргуулж авах явдал байсан.

Үнэлгээний хамрах хүрээ



Товч үр дүн



1.1. Жендэрийн бодлого, зохицуулалт, эрх зүйн орчин



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

Тэгш шан хөлс олгох тухай /1953/

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ АЛАГЧИЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УТСГАХ ТУХАЙ КОНВЕНЦ/1981/

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ/1993/

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО БАЙГУУЛАХ ТУХАЙ ЗГ-ЫН ТОГТООЛ/2005/

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ БҮРЭЛДЭХҮҮН, ДҮРЭМ, АЖЛЫН АЛБАНЫ ОРОН ТООГ БАТЛАХ ТУХАЙ ЗГ-ЫН ТОГТООЛ/2011/

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР /2017-2021/

АЛАГЧИЛАХГҮЙ БАЙХ, АЖИЛ МЭРГЭЖИЛ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ/1960/

МОНГОЛ УЛСЫН ҮНДСЭН ХУУЛЬ/1992/

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР /2002-2015/

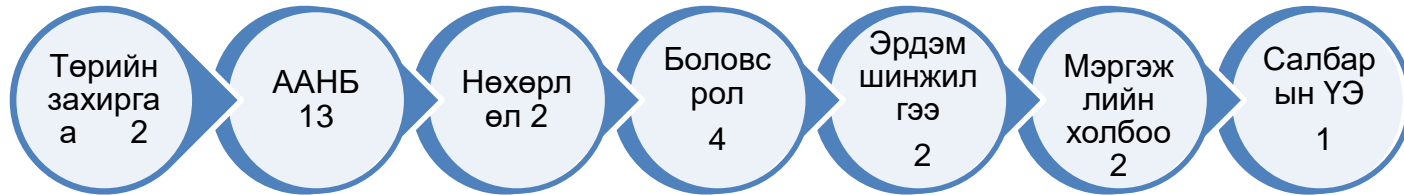
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛЬ/2011/

ЖЭТБХХ-ИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХАНГАХ ЗГ-ЫН ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИ /2013-2016/

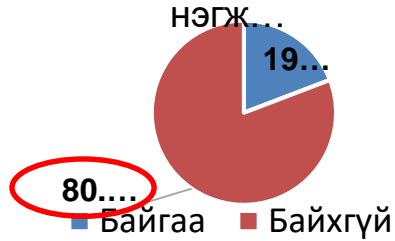
1.2. Орон нутгийн түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангаж буй байдал

<p>Хорооны салбар хороог тухайн шатны Засаг дарга ахалж, бүрэлдэхүүн ажиллах журмыг батална. ЖҮХ-ны дүрмийн §6.1</p>	<p>100 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Салбар хорооны бүрэлдэхүүнд ЗДТГ-ны газрын дарга нар - Удирдах түвшний албан хаагчдын жендэрийн мэдлэг, хандлага сул Оролцоо бага
<p>Хорооны салбар хороо нь харьяа нутаг дэвсгэртээ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр, Хорооноос гарсан шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулж, биелэлтэд хяналт тавих чиг үүрэгтэй. ЖҮХ-ны дүрмийн §6.2</p>	<p>80%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Судлагдсан аймгуудын 80 хувь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөр баталсан. - Орон нутгийн захиргаа, уул уурхайн ААН-тэй байгуулсан хамтын ажиллагааны гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах агуулга тусгагдаагүй.
<p>Хорооны салбар зөвлөл, хороо нь орон тооны нарийн бичгийн даргатай байна. ЖҮХ-ны дүрмийн §6.5</p>	<p>100 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Тухайн салбарын 2-3 асуудлыг хариуцдаг. - Уул, уурхайн асуудал хариуцдаг мэргэжилтэнтэй хамтын ажиллагаа сул - Үндэсний болон дэд хөтөлбөрийн 2 тайлан гаргадаг

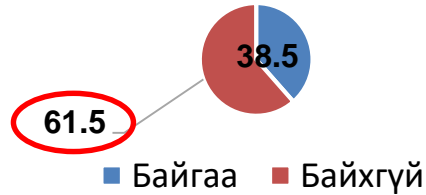
1.3. Эрдэс баялгийн салбарын байгууллагуудын жендэрийн бодлого, зохицуулалт (n=26)



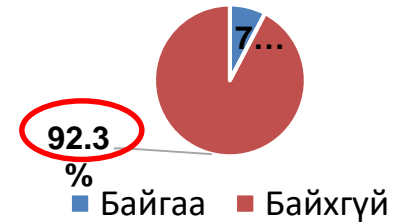
Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж...



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд олон улсын...



Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг...



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

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

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

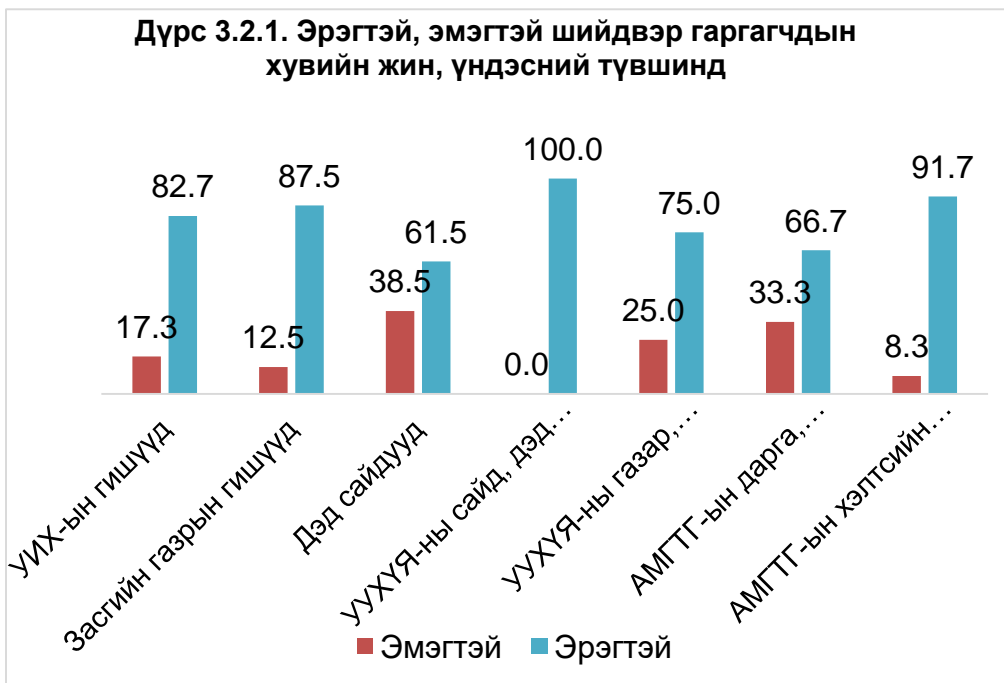
- Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын эрх зүйн баримт бичигт жөндөрийн агуулга тусгагдаагүй байна.

Зөвлөмж

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

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

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



Талуудын оролцоотой зөвлөлийн бүрэлдэхүүн



Эрдэс баялгийн мэргэжлийн зөвлөл (36 гишүүн) 20% 80%

ОУИТБС-ыг хэрэгжүүлэх 6,7% 83,3%

Үндэсний зөвлөл (15 гишүүн)

Тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтын комисс

3 - АМГТГ-ын хэлтсийн дарга

5 – АМГТГ-ын газрын мэргэжилтэн

1 - ТББ-ын төлөөлөл

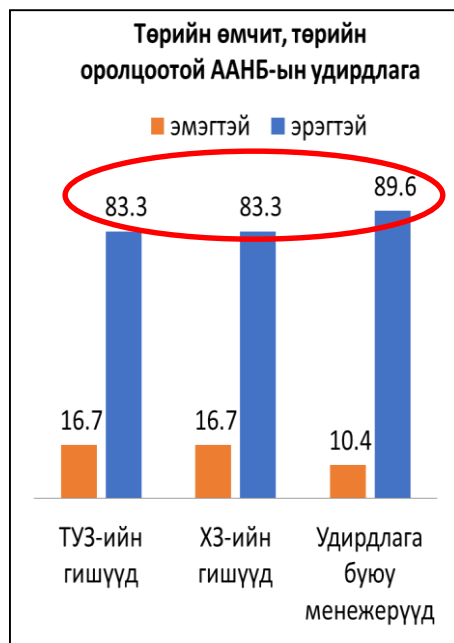
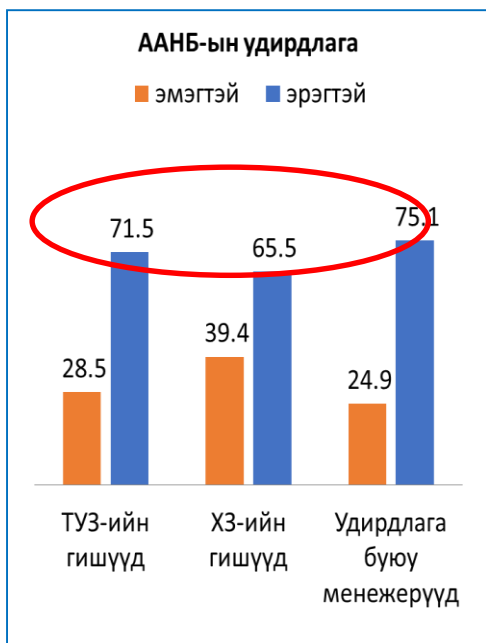


2.2.Салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн асуудлууд: Орон нутгийн түвшинд

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

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

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



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

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

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

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

Зөвлөмж

- Үндэсний, орон нутаг, байгууллагын хэмжээнд ажлын хэсэг, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүнд ЖЭТБХТХ-д үндэслэн аль нэг хүйсийн төлөөллийг 30-40 хувиас доошгүй байлгах,
- Тэгш эрхийн буюу үл ялгаварлан гадуурхах зарчим хэрэгжиж байгаа эсэхэд үнэлгээ өгөх эрх, үүрэг бүхий субъект оролцуулахаар салбарын жендэрийн бодлогод тусгах, журамлах.

3.1. Салбарын хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудлууд



3.2. Хүйсийн тэнцвэр

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

Ажлын байрны зар, жендэрийн зохицуулалт

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

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

3.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл, албан тушаал ахих адил тэнцүү боломж



5.2 жил (ААН-д 4.8)

27.1% (Албан тушаал ахих бага боломжтой)



6.5 жил (ААН-д 6.6)

3.3% (Албан тушаал ахих бага боломжтой)

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

Дотооддоо ажлын байрыг нээлттэй зарладаг

73.1

Чадавхжуул ах сургалтыг нээлттэй зарладаг

76.9

Хүүхдээ арга чөлөөнөөс эргэн орсны дараа сургалтад хамруулдаг

34.6

Цөөнхийн төлөөллийг дэмжсэн тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг

19.2

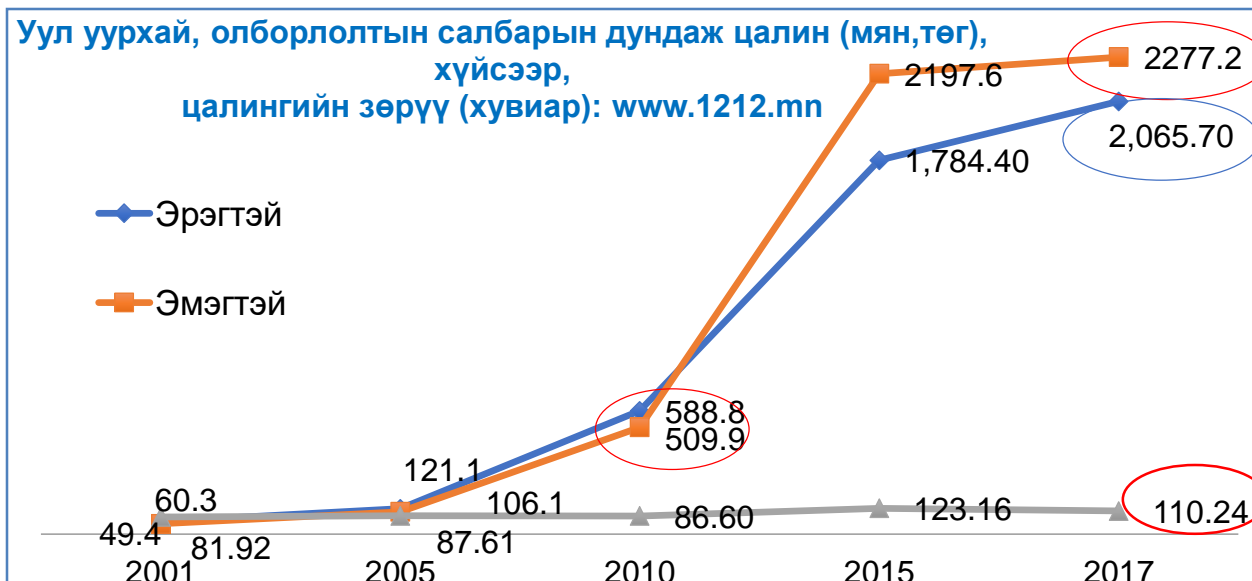
	Эмэгтэй %	Эрэгтэй %
Нэг. Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийн хувьд		
Байнгын ажлын байранд ажилладаг	96.03	96.37
Улирлын буюу түр ажлын байранд ажилладаг	3.97	3.63
Хоёр. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн хувьд		
Хэвийн нөхцөлд ажилладаг	85.59	59.54
Хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг	14.41	40.46
Гурав. Осолд өртөх байдал (судлагдсан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

Эрэгтэйчүүдийн **хэвийн бус нөхцөлд** ажилладаг нь **осолд өртөхөд** хүргэж байна.

Ослын тоо **буурч** байгаа ч, **эмэгтэйчүүдийн өртөх нь өссөн нь** албан бус секторт ажиллаж байгаатай холбоотой.

Техник, технологийн дэвшлээр эмэгтэй ажиллагсдын **тоог нэмэх** боломжтой

3.4. Цалин хөлсний зөрүү



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

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

Дүгнэлт, зөвлөмж

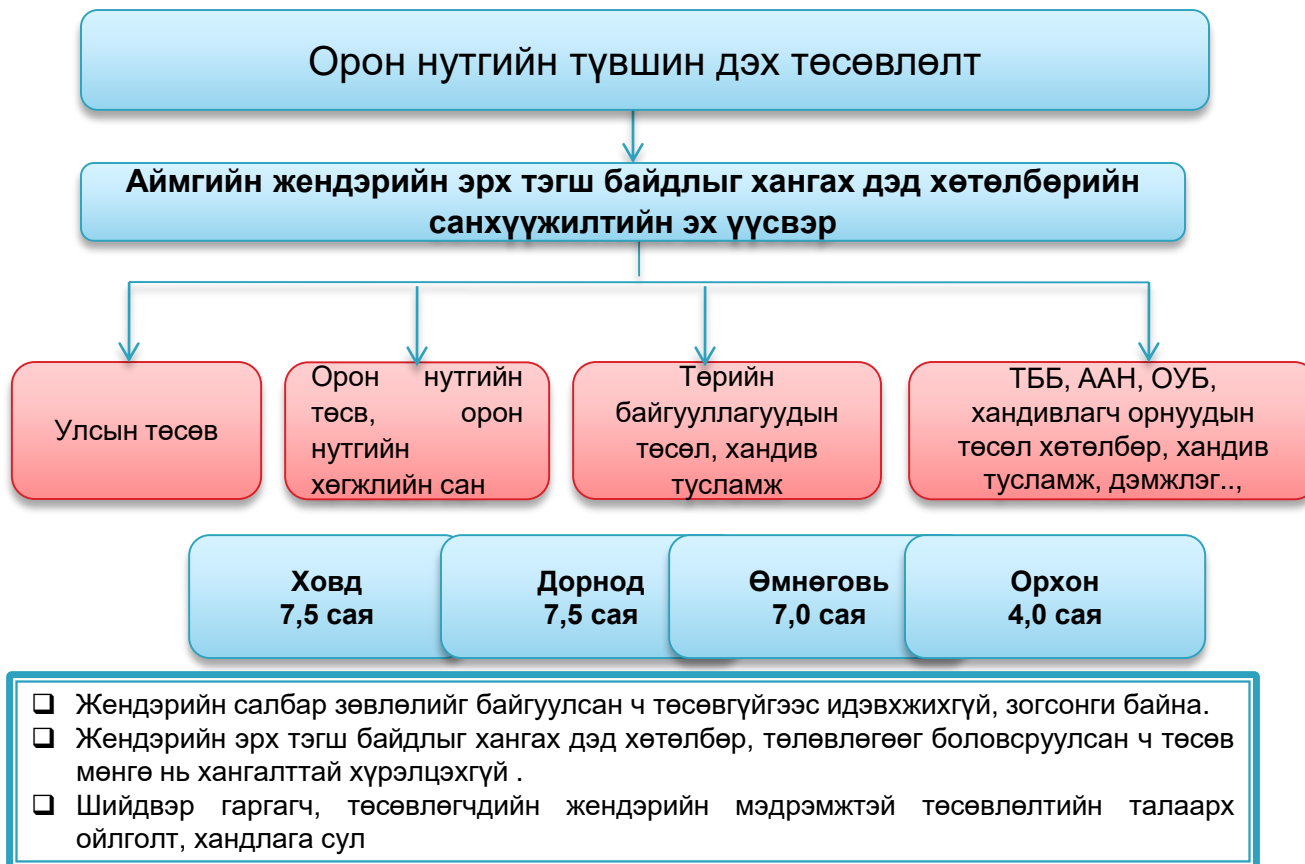
Дүгнэлт

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

Зөвлөмж

- Цалингийн дунджаас гадна медиан, квартил, цалингийн доод болон дээд түвшний мэдээллийг хүйсээр ангилах, мөн нээлттэй мэдээллийн системд оруулах
- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2014 оны 15 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Ажлын байрны үнэлгээ хийж, ажил мэргэжлийг бүлэглэх, зэрэглэх аргачлал”-ын талаарх мэдээллийг талуудад түгээх, чадавх бүрдүүлэх үйл ажиллагааг салбарын жендэрийн бодлогод тусгах

4. Салбарын төсөвлөлт дэх жендэрийн асуудлууд: Орон нутгийн түвшинд



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

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

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

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

Ажилтны оролцоог хангах (n=4)

Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх тухай (n=0)

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

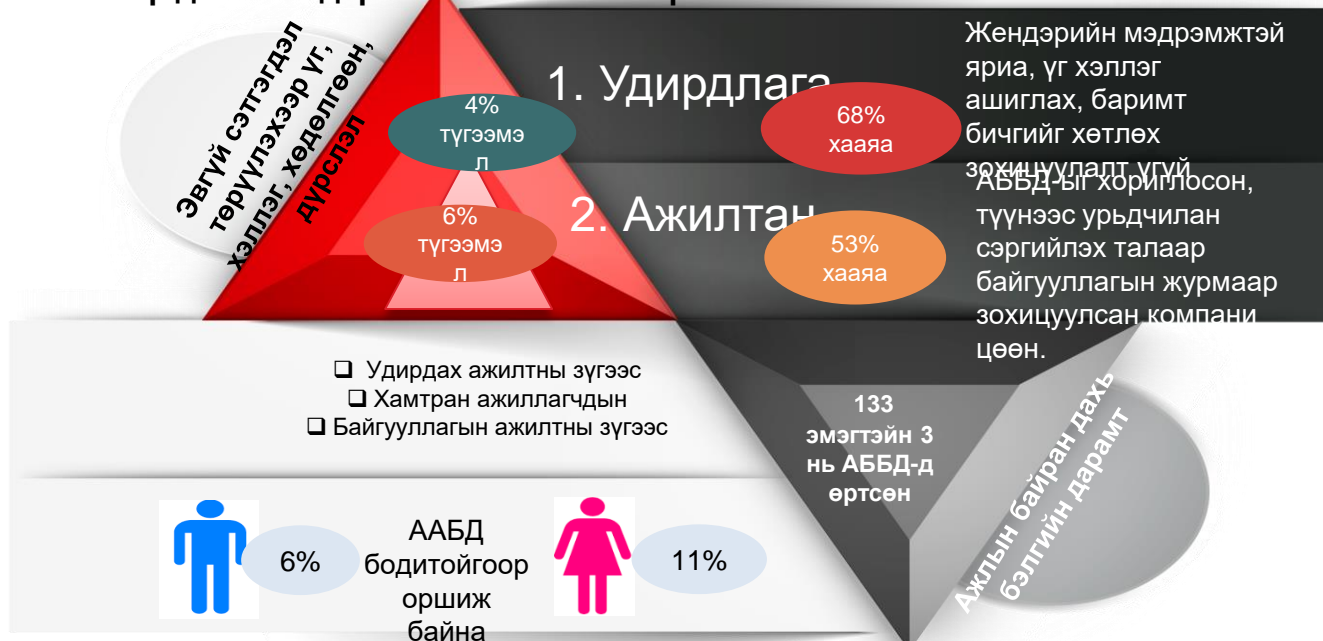
- Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтөд дутмаг анхаарч байна.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдох үйл ажиллагааны санхүүжилт олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрөөр хязгаарлагдаж байна

Зөвлөмж

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

5. Салбар дахь жендэрт ээлтэй соёл, мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо

5.1. Салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин



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

5.2. Салбар дахь мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо

Судлагдсан байгууллагуудын 42 хувь нь ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүний талаар хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаг

Зөвхөн **овог нэр, ажил мэргэжил, албан тушаал, ангилал, зэрэглэл** зэрэг мэдээллийг ашиглаж байгаа нь хангалттай мэдээлэл болж чадахгүй байна

Хяналт
шинжилгээ,
үнэлгээнд
хүйсээр ангилсан
мэдээлэл

ААН-ийн дийлэнх нь системтэйгээр цуглуулан ашигладаггүй, жендэрт холбогдох **шалгуур, үзүүлэлт** байхгүй

ААНБ-ууд цахим хуудас, дотоодын сүлжээгээр жендэрийн агуулга бүхий мэдээллийг түгээдэггүй.

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

Судлагдсан ААНБ-уудын тал хувь нь ажлын бүх хүрээнд:

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

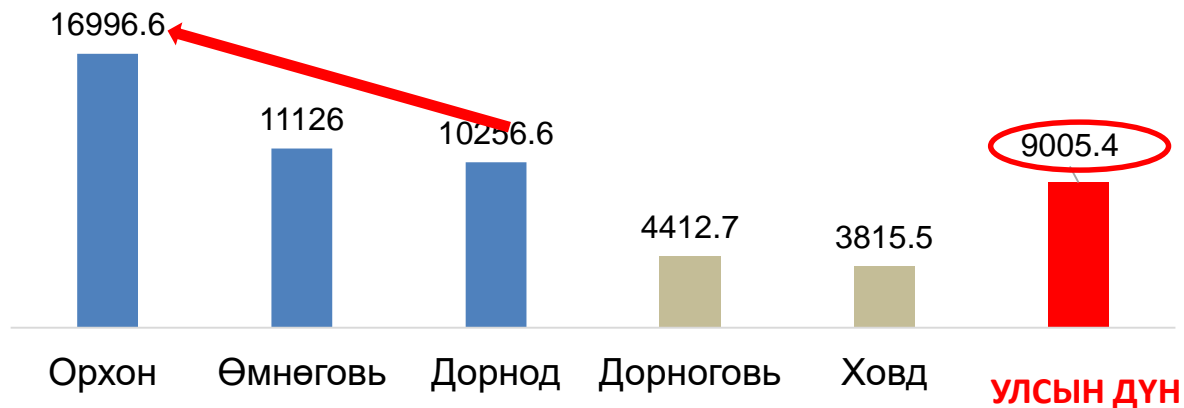
Зөвлөмж

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

6. Салбарын орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө

6.1. Эдийн засагт

Нэг хүнд ногдох ДНБ (мян төг) судлагдсан аймгуудаар



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

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

6. Салбарын орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө:

6.1. Эрүүл ахуй, аюулгүй байдал



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

Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

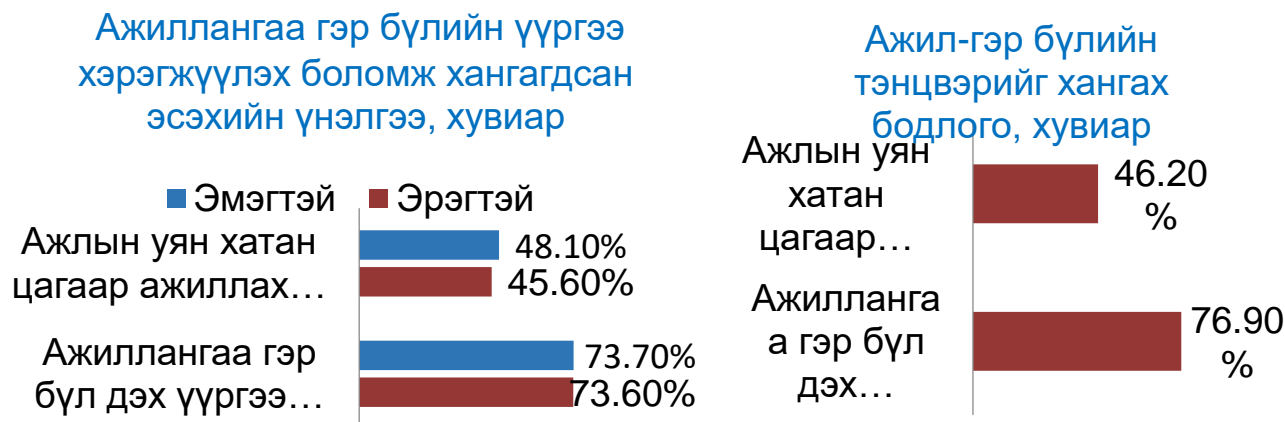
Уул уурхайн үйл ажиллагааны нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг үр дагавар, хор хохирлыг шинжлэх ухааны үндэстэйгээр нотолсон, мөнгөн дүнд шилжүүлэн зардал үр ашгийг үнэлсэн судалгаа байхгүй байна

Зөвлөмж

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

7. Салбарын өрх, гэр бүлд үзүүлж буй нөлөө

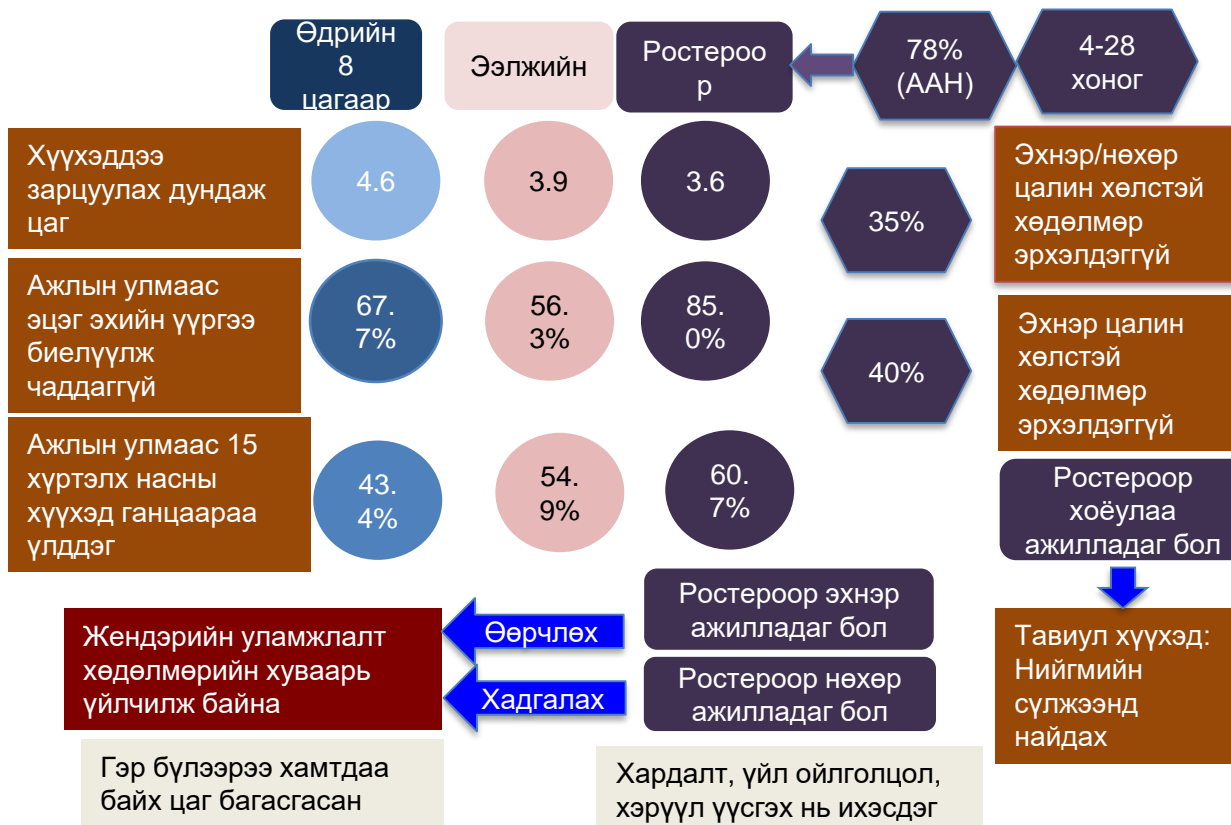
1. Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хэрхэн хангаж байна вэ?



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

7. САЛБАРЫН ӨРХ, ГЭР БҮЛД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ

2.Өрх гэр бүлд ямар нөлөө үзүүлж байна вэ?



Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

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

Зөвлөмж

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

8. Эрдэс баялгийн салбарын оролцогч талуудын жендэрийн ойлголт, хандлага



Дүгнэлт, зөвлөмж

Дүгнэлт

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

Зөвлөмж

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



**Анхаарал хандуулсанд
баярлалаа**