

| May 2023



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай

ХУУЛЬЧ М.ҮҮРИЙНТУЯА



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 хангахад оршино.

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.



Хөдөлмөр эрхлэлт

Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох, мөн жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай холбоотой онцлох зохицуулалт

- Ажлын байрны сулорон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуугэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх
- Иргэнийг ажилд авахдаа тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох
- Адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах
- Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх



Төрийналбан дахь жендэрийн баталгаа

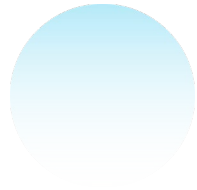


Үүрэг

Төрөөсэрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

Хүйсийн төлөөлөл

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 хувиасдоошгүй** байна.

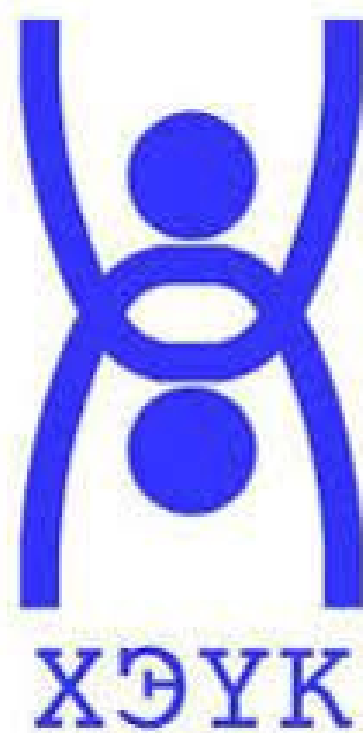


Он	Бүгд	Хувь
2015	186,458	59 : 41
2016	188,974	60 : 40
2017	192,475	60 : 40
2018	193,557	60 : 40
2019	198,463	61 : 39

*Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа (Эмэгтэй : Эрэгтэй)



ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ
БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ
ТОГТООМЖ ЗӨРЧСӨН ТАЛААРХ
ГОМДЛЫГ ХЯНАН
ШИЙДВЭРЛЭХ



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст **гомдол гаргах үндэслэл** болно.

*Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангахаас бусад заалтыг зөрчсөн зөрчилтэй холбоотой гомдол үүнд хамаарна



Гомдол гаргах

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, мөн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагыг аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан зөрчсөн гэж үзвэл үйлдвэрчний эвлэлийн болон бусад олон нийтийн байгууллага гомдол гаргах эрхтэй.

Төрийн байгууллага

Төрийн байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан ажлын байрандаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гаргасан бол ажил олгогчийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг зөрчсөнд тооцно.



ХЭҮК-Т 2015-2019

он хүртэлх сүүлийн таван жилийн хугацаанд
жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай
холбоотой нийт 36 гомдол мэдээлэл ирсэн нь
ХЭҮК-т ирүүлсэн нийт гомдол мэдээллийн
1.2%-ийг эзэлж байна.



Ажил олгогч нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрын бэлгийн дарамттай холбоотой дараах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай:

- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх;
- Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх;
- Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;
- Тухайн байгууллагад илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, хөдөлмөрийн харилцаанд дахин ийм зөрчил гаргуулахгүй байх талаар холбогдох арга хэмжээ авах;
- Гомдол гаргагчийг ажилдаа буцаж орох орчныг бүрдүүлэх;



Анхаарал хандуулсанд
баярлалаа