

The logo for giz, featuring the lowercase letters 'giz' in a bold, red, sans-serif font.

БАЙГАЛЬ  
ОРЧИН, АЯЛАЛ  
ЖУУЛЧЛАЛЫН ЯАМ



# БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ (ОЙН САЛБАРЫН ЖИШЭЭ)

Эцсийн тайлан

2017 - 2018

## Тайлбар

---

Энэхүү тайланд багтсан судалгааны үр дүн, үнэлгээ, зөвлөмжүүд нь хараат бус үнэлгээний багийн үзэл ба Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (ГОУХАН) болон бусад оролцогч талуудын байр суурийг төлөөлөхгүй болно.

## Судалгааны баг

---

Алдарын Долгион	Төслийн багийн удирдагч, судлаач, IRIM-ын Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүн
Мөнхтогоогийн Бямбабат	Судлаач, IRIM -ын зөвлөх
Гомбожавын Долгорсүрэн	Төслийн зохицуулагч, судлаач, IRIM

## Талархал

---

Энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд дэмжлэг үзүүлж шаардлагатай тайлан, материалуудыг бидэнтэй хуваалцаж, цаг заваа зарцуулж өөрсдийн үзэл бодлоо бидэнтэй хуваалцсан дараах мэргэжилтэн, байгууллагуудад IRIM судалгааны хүрээлэнгийн зүгээс талархал илэрхийлж байна.

- ГОУХАН-ийн Төлөвлөлт, олон нийттэй харилцах асуудал хариуцсан мэргэжилтэн Б.Батцэцэг
- ГОУХАН-ийн үр дүнд суурилсан хяналт, олон нийттэй харилцах ажил хариуцсан мэргэжилтэн Э.Билгүүн
- БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга Б.Мөнхтуяа
- Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаны зохицуулагч С.Батцэцэг, Ц.Буянаа, Цэнджав, Т.Энхбаяр
- Үндэсний статистикийн хорооны мэргэжилтнүүд М.Оюунжаргал, А.Анхбаяр, Б.Уянга, Анхзаяа
- НҮБ-ийн хөтөлбөр, төслүүд (UN REDD+, FAO, UNDP, UN PAGE)

Мөн түүнчлэн БОАЖЯ-ны Цэвэр технологи, хөрөнгө оруулалт, үйлдвэрлэлийн хэлтсийн дарга Ц.Уранчимэг болон БОАЖЯ-ны Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагааны газрын мэргэжилтэн Г.Түвшинжаргал нарт ойн салбарын оролцогч талуудтай холбоо тогтоох, БОАЖЯ-ны ажилтнуудаас асуулга судалгаа авахад судалгааны багт дэмжлэг үзүүлэн ажилласанд гүнээ талархал илэрхийлж байна.

## Товчилсон нэр томъёо

---

БОАЖЯ	Байгаль орчин, аялал жуучлалын яам
АХБ	Азийн хөгжлийн банк
БОСЖС	Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги
ГОУХАН	Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг
ЖДҮ	Жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖЭТБХТХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЗГХЭГ	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
ИТХ	Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал
НҮБХХ	НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр
НҮБХХААБ	НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага
НХБ	Ногоон хөгжлийн бодлого
ОТМ	Ойн тогтвортой менежмент
ОУБ	Олон улсын байгууллагууд
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд
ТХҮБ	Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХБСХ	Хараат бус судалгааны хүрээлэн
ШХА	Швейцарийн хөгжлийн агентлаг

## Агуулга

Тайлбар .....	2
Талархал .....	3
Товчилсон нэр томъёо .....	4
Зургийн жагсаалт .....	7
Хүснэгтийн жагсаалт .....	8
1.1 Үндэслэл .....	9
1.2 Судалгааны гол үр дүн ба санал, зөвлөмжүүд .....	11
1.3 Тайлангийн бүтэц .....	17
<b>НЭГДҮГЭЭР ХЭСЭГ .....</b>	<b>18</b>
<b>2 Танилцуулга .....</b>	<b>19</b>
2.1 Баримт бичгийн судалгааны зорилго, хамрах хүрээ .....	19
2.2 Дүн шинжилгээний аргачлал .....	20
2.3 Судалгааны арга зүй .....	21
2.4 Талбарын мэдээлэл цуглуулалт, түүврийн шалгуур үзүүлэлт .....	21
2.5 Судалгааны хязгаарлагдмал байдал .....	22
<b>3 Монгол улсын нөхцөл байдал .....</b>	<b>23</b>
3.1 Ядуурал .....	24
3.2 Боловсролын түвшин .....	26
3.3 Ажил эрхлэлт, ажилгүйдэл болон цалин урамшуулал .....	27
3.4 Санхүүгийн хүртээмжтэй байдал .....	30
3.5 Улс төрд болон шийдвэр гаргалтанд оролцох байдал .....	31
<b>4 Монгол улсын хууль эрх зүйн хүрээ .....</b>	<b>35</b>
4.1 Монгол улсын олон улсад хүлээсэн үүрэг амлалт .....	35
4.2 Монгол улсын хууль эрх зүй, дүрэм журам .....	38
4.3 Бодлогын гол баримт бичгүүд .....	43
4.4 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, хэрэгжүүлэх Үндэсний механизм .....	49
<b>5 Жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ .....</b>	<b>61</b>
5.1 Монгол улсын ойн салбарын товч танилцуулга .....	61
5.2 Ойн салбарын оролцогч талууд .....	70
5.3 Оролцогч талуудын жендэрийн асуудлаархи хэвшсэн ойлголт, хандлага .....	79

5.4	Ойн салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, хариуцлага, оролцоо .....	85
5.5	Ойн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт ба амьжиргааны байдал .....	90
5.6	Ойн салбарын засаглалын асуудлууд .....	104
5.7	Ойн салбарт жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл явцад нэвтрүүлсэн олон улсын туршлага .....	114
6	Дүгнэлт, санал зөвлөмж .....	122
	<b>ХОЁРДУГААР ХЭСЭГ</b> .....	132
7	Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн (2014-2030) үнэлгээ .....	133
7.1	Танилцуулга .....	133
7.2	Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн тухай .....	138
7.3	Жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийн үнэлгээ (I үе шат) .....	146
7.4	Стратегийн баримт бичгийн боловсруулалт .....	148
7.5	Ач холбогдолтой байдал .....	150
7.6	Үр дүнтэй байдал .....	154
7.7	Үр ашигтай байдал .....	160
7.8	Тогтвортой байдал .....	166
7.9	Стратегийн хяналт, үнэлгээ .....	167
7.10	Дүгнэлт, стратегийг сайжруулах санал зөвлөмжүүд .....	170
8	Ашигласан материал .....	177
9	Хавсралт .....	185
	Хавсралт 1: Ярилцлагад оролцсон оролцогч талууд .....	185
	Хавсралт 2: Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгааны үр дүн .....	188
	Хавсралт 3: Ажилтнуудын судалгааны үр дүн (хувиар) .....	197
	Хавсралт 4: Монгол улсын байгаль орчин болон ойн салбарт хэрэгжиж буй олон улсын төсөл, хөтөлбөрүүдийн тойм .....	221
	Хавсралт 5: Баримт бичгийн судалгаанд ашигласан материалуудын жагсаалт .....	235
	Хавсралт 6: Байгаль орчны салбарын холбогдох дүрэм, журам .....	237
	Хавсралт 7: Байгаль орчны салбарт хэрэгжиж байгаа төслүүдийн жагсаалт .....	239
	Хавсралт 8: Үр дүнгийн хүрээ: Стратегийн хүрээнд хийгдсэн үйл ажиллагаа (2014-2016) .....	252

## Зургийн жагсаалт

---

Зураг 1 Монгол улстай холбоотой мэдээллийн зураг: Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан 2017.....	23
Зураг 2 Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд.....	26
Зураг 3. Ажил эрхэлж буй хүн ам, хүйсээр (2017).....	27
Зураг 4 Ажил эрхлээгүй хүн ам (боловсролын түвшнээр).....	28
Зураг 5 Сарын дундаж цалин, боловсролын түвшингээр, хүйсээр (мян.төгрөг).....	29
Зураг 6 Сарын дундаж цалин (аймаг, хүйсээр) мянган төгрөгөөр.....	30
Зураг 7 Монголын зураг: Үл хөдлөх хөрөнгийн хүртээмж.....	30
Зураг 8 Парламентад суудалтай эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь.....	32
Зураг 9 2017 оны Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн ирцийн мэдээлэл (хүйсээр).....	33
Зураг 10 2016 оны Парламентын сонгуулийн дүн (хүйсээр).....	34
Зураг 11 Жендэрийн Үндэсний хорооны бүтэц.....	51
Зураг 12 Ой хээрийн түймрийн давхардсан тоо, аймгаар.....	63
Зураг 13 Экспортын бүтээгдэхүүн, ангилалаар (Ам. доллар, мянган).....	65
Зураг 14 Импортын бүтээгдэхүүн, ангилалаар (Ам.доллар, мянган).....	66
Зураг 15 Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал асуудал мөн. ....	82
Зураг 16 Байгаль орчны салбар жендэрийн стратегитай байх нь чухал, ач холбогдолтой.....	82
Зураг 17 Манай улсад жендэрийн эрх тэгш байдал ерөнхийдөө хангагдсан.....	83
Зураг 18 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш” байна гэсэн утгатай ойлговол энэ нь хангалттай хангагдсан.....	83
Зураг 19 Төрийн байгууллагад ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь.....	84
Зураг 20 Удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь.....	84
Зураг 21 Ижил албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш цалин авдаг байх. ....	84
Зураг 22 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвд (МСҮТ) сурах эмэгтэй оюутнуудын эзлэх хувь.....	84
Зураг 23 Ойн аж ахуйн үйл ажиллагаа (жендэрийн оролцоог харуулав).....	89
Зураг 24 Ойн компаниудын жилийн дундаж орлого (мян.төгрөг).....	95
Зураг 25 15 -аас дээш насны ажилгүй иргэдийн тоо, хүйсээр, аймгаар (хувиар).....	98
Зураг 26 Сарын дундаж орлогын бүтэц (хувиар).....	103
Зураг 27 Өрхийн сарын зарлагын бүтэц (хувиар).....	104

## Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1. Дүн шинжилгээний хүрээ .....	20
Хүснэгт 2 НҮБ-ын жендэрийн болон хүний хөгжлийн индекс .....	24
Хүснэгт 3 Насны бүлэг, хувиар .....	24
Хүснэгт 4 Дундаж наслалт .....	24
Хүснэгт 5 Нэг хүнд ноогдох үндэсний орлого байдал (2011 PPP.доллар) .....	24
Хүснэгт 6 Ядуурал, үндсэн шалгуур үзүүлэлтүүд (2017 он) (хувиар) .....	25
Хүснэгт 7 Өрхийн тоо .....	25
Хүснэгт 8 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо .....	26
Хүснэгт 9 Боловсролын түвшний тархалт, хүйсээр(16-54 насны бүлэг) .....	26
Хүснэгт 10 Эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам (хүйсээр) .....	27
Хүснэгт 11 Ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанууд (хүйсээр) .....	28
Хүснэгт 12 Эрх мэдэлтэй албан тушаалд байгаа эмэгтэйчүүд .....	32
Хүснэгт 13 Иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд суудалтай эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь .....	33
Хүснэгт 14. Олон улсын гэрээ, конвенцууд .....	36
Хүснэгт 15 Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх төр захиргааны байгууллагын чиг үүрэг, оролцоо .....	52
Хүснэгт 16 Жендэрийн үндэсний хороонд хувиарласан Засгийн газрын зардал .....	59
Хүснэгт 17 Аймгуудын ДНБ' –ний тооцоолол, 2013 .....	64
Хүснэгт 18 Гол нэрийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл: Модон хаалга, цонх /мянган.м2/ .....	67
Хүснэгт 19 Баримт бичгийн судалгаа болон гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаар тодорхойлсон оролцогч талууд .....	70
Хүснэгт 20 Жилийн хугацаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үйлдвэрлэлийн болон үйлдвэрлэлийн бус ажилд оролцсон өдрийн дундаж ажлын цагийг тооцсон .....	86
Хүснэгт 21 Сонгож авсан эдийн засгийн салбарууд дахь ногоон ажлын байрны тоо .....	90
Хүснэгт 22 Ажиллагсдын тоог эдийн засгийн үйл ажиллагаагаар ангилсан байдал .....	91
Хүснэгт 23 Эдийн засгийн салбараар сарын дундаж цалин, урамшуулал, хүйсээр (мян. төгрөг) .....	92
Хүснэгт 24 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвийн оюутнууд, аймгаар, хүйсээр .....	93
Хүснэгт 25 Ойн компаниудад ажиллагсдын тоо .....	95
Хүснэгт 26 Гишүүнчлэлтэй ойн нөхөрлөлийн тоо .....	99
Хүснэгт 27 Ойн нөхөрлөлийн статистик тоон мэдээлэл .....	100
Хүснэгт 28 Ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн гишүүдийн нийгэм-эдийн засгийн байдал .....	100
Хүснэгт 29 Сарын дундаж орлогын бүтэц (төгрөг) .....	102
Хүснэгт 30 Өрхийн сарын зарлагын тооцоолол (төгрөг) .....	103
Хүснэгт 31 Засаглалын үйл ажиллагааны ил тод байдал: Веб хуудсуудад хийсэн мониторингийн үр дүн .....	107
Хүснэгт 32 БОАЖЯ-ны шийдвэр гаргах албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо, хүйсээр .....	109
Хүснэгт 33. Төслийн жендэрийн төлөвлөгөө .....	232



## 1 Товч хураангуй

---

### 1.1 Үндэслэл

#### **Байгаль орчны төслүүдэд жендэрийг нэвтрүүлэх дэлхий нийтийн хандлага**

Жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх нь “уур амьсгалын дулааралтай тэмцэх суурь зарчим” гэж хүлээн зөвшөөрөгдсөн. Тиймээс Парисын тунхаглал (2015) болон НҮБ-ын уур амьсгалын өөрчлөлтийн суурь конвенцийн хүрээнд олон улсуудтай хамтарч уур амьсгалын өөрчлөлтөнд дасан зохицох, чадавхижуулах зэрэгт жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг баримтлах шаардлага тулгараад байна. (BMZ and GIZ, 2017). Ихэнх донор болон хөгжлийн байгууллагууд 1979 онд НҮБ-ын Ерөнхий Ассемблейн баталсан Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хүний эрхийн хандлагыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг.

Иймд донор байгууллагууд болон тухайн улс орны Засгийн газрууд байгаль орчин болон уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлаархи бодлого, хөтөлбөрүүддээ жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгахын тулд өөрсдийн стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнүүдээ дахин шинэчилж, сайжруулсаар байна. Жишээлбэл, ХБНГУ-ын Холбооны эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, Хөгжлийн яам (BMZ) нь Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хөгжлийн бодлогын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2016-2020)-г баталсан ба энэхүү баримт бичиг нь бодлогын хэлэлцүүлэг, жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах, эрх мэдэлжүүлэх гэсэн шат дараалласан гурван алхамт баримт бичиг юм<sup>1</sup>. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь нийтдээ арван зорилтот чиглэлтэй ба тэдгээрийн нэг нь уур амьсгалын өөрчлөлт ба тогтвортой хөгжил юм. Энэхүү чиглэл нь жендэрийн тэгш байдлыг чухалчлан авч үзнэ. (BMZ, 2016)

#### **Монголын байгаль орчны доройтол, цаг уурын өөрчлөлтийн ядууралд үзүүлэх үр нөлөө**

Иэлийн их сургуулийн гаргасан байгаль орчны гүйцэтгэлийн индексээр 180 орноос Монгол улс 114-д, сүйдсэн ойн модны талбайн хэмжээний индексээр 180 орноос 101-т жагссан. (Иелийн их сургууль, 2016). Монгол орны ой мод сүйдсэн, бэлчээрийн даац хэтэрсэн, мөн онгон дагшин газрыг хөдөө аж ахуйн зориулалтаар ашигласан зэргээс үүдэн хөрсний элэгдэл, цөлжилт нэмэгдсэн нь байгаль орчныг ихээхэн доройтуулж байна. Энэхүү доройтол нь ой, хээрийн түймэр, шороон болон элсэн шуурга, гэнэтийн үер зэрэг байгалийн гамшгийг дагуулж байгаа ба “уул уурхайн үйл ажиллагааны хурдацтай өсөлтөөс болж” байгаль орчны ба нийгмийн зардлыг нэмэгдүүлж байна. Уул уурхайн салбар нь газар нутаг, усны нөөцийн хомсдлоос болж уламжлалт бэлчээрийн мал аж ахуйн салбартай өрсөлдөж байна (Азийн хөгжлийн банк, 2017).

Үүнээс гадна уур амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэлтэй Монголд цаг агаарын тогтворгүй, эрс тэс байдал өсөн нэмэгдэж байна. АХБ-ны “Хүртээмжтэй бөгөөд тогтвортой өсөлтийн үнэлгээ” (2017-2020)-ний тайланд “Уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөгөөр байгаль цаг уурын үзэгдлүүд илүү хатуу ширүүн

---

<sup>1</sup> НҮБ-ын тодорхойлолтоор эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. “Охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх гэдэг нь тэднийг өөрсдийн амьдралаа авч явах болон эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхтэй холбогдоно.”

болж гал түймрийн гаралт нэмэгдэж, эмзэг экосистемүүдэд дарамт учрах, Монголын байгаль цаг уурын эрс тэс хэв хэмнэлийн нөлөөгөөр хүний ам нас, эдийн засгийн актив хөрөнгө улам ихээр алдагдах эрсдэл нэмэгдэж байна.” гэсэн байна. Жишээлбэл, зудын хүнд нөхцөл байдлаас үүдэн Монгол орны нийт малын тоо толгой 25%-аар цөөрсөн ба энэ нь ойролцоогоор 100,000-н ядуу малчин өрхийн амьжиргаанд сөргөөр нөлөөлж байна. (Азийн хөгжлийн банк (АХБ), 2017)

Албан ёсны тоо баримтаас харахад 2014- 2016 онд Монголын ядуурлын түвшин найман хувиар буюу 21.6%-аас 29.9% болж өссөн ба хөдөө орон нутгийн ядуурлын түвшин (34.9%) нь хот суурины ядуурлын түвшнээс (21.7%) өндөр байна (Үндэсний статистикийн хороо, 2016). Энэхүү ядуурлын өсөлт Монголын эдийн засгийн өсөлттэй холбоотой ч, хөдөө аж ахуйгаас орж ирдэг орлогын эх үүсвэр буурсан нь хөдөө орон нутагт ядуурлын түвшин нэмэгдэхэд нөлөөлж байна (Freije-Rodriguez, 2017).

### **Жендэр болон байгаль орчны (ой) асуудлыг нэгтгэх нь**

Олон бүс нутгийн хэмжээнд цаг уурын өөрчлөлт, байгалийн гамшиг, байгаль орчны доройтлын нөлөөнд эмэгтэйчүүд харьцангуй их автаж байна. Цаг уурын өөрчлөлтөнд эмэгтэйчүүд өртөхөд магадлал өндөр бүлэг болгож байгаа олон шалтгаанууд байгаа үүнд, ядуу байх, бага орлоготой байх, амьжиргаанаас үүдэн байгалийн баялагаас ихээхэн хамааралтай болох, шийдвэр гаргах үйл явц, нийгмийн үйлчилгээ болон нөөцөд тэгш хүртээмжгүй байх, зорчих хөдөлгөөний хувьд хязгаарлагдмал байх, хөрсний нуралттай газар нутаг болон үерт өртөмтгий газар нутагт амьдрах зэрэг орж байна. Тиймээс эмэгтэйчүүд боловсрол эзэмших, сургалтанд суух, нийгмийн үйл ажиллагаа болон орлого олох үйл ажиллагаа, мөн түүнчлэн шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох цаг багатай байдаг. (GIZ 2015: “Guidebook Gender and Urban Climate Change” p. 4; 17 mentioned in BMZ and GIZ, 2017).

Монгол орны нөхцөлд байгаль орчны шийдвэр гаргалтанд олон нийтийн ба эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоог хангах болон хөдөөгийн иргэдэд байгаль орчны доройтлоос үзүүлэх сөрөг нөлөөг багасгах зэрэг нь Монгол улсын хувьд нэн тэргүүнд авч үзэх шаардлагатай асуудлууд болоод байна. Монгол улсын засгийн газраас бүх салбарт (байгаль орчны салбарыг оруулаад) жендэрийг нэвтрүүлэхэд ахиц дэвшил гарган ажиллаж байна. Жишээлбэл, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011), Ногоон хөгжлийн бодлого (2014-2030), МУ-ын үрт хугацааны Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (2016-2030) зэргийг батлаад байна. Байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад Монгол улсын засгийн газрын авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа, хүчин чармайлтуудын нэг нь 2014 онд БОАЖЯ-наас Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги (2014-2030)-ийг боловсруулж баталсан явдал юм.

Монгол улсын засгийн газраас байгаль орчны салбарын жендэрийн тэгш байдалд ач холбогдол өгч байгаа ч энэхүү асуудалтай холбоотой судалгаа ховор байна. Түүнчлэн ой бол эрэгтэй давамгайлсан мэргэжлийн салбар гэсэн өргөн ойлголттой байдаг нь ойн салбарын судалгаанд жендэрийг багтаахад саад болж байна (Mai, Esther, & Wan, 2012). Иймд, ойгоос хүртэж буй нийгмийн үр ашиг, ойн нийгмийн гүйцэтгэх үйлчилгээний талаар нотолгоо, мэдээлэл хомс байгаа учир ойн нийгмийн

үр ашгийн талаар хэмжихэд хүндрэлтэй байна. (НҮБ-ын ХХААБ 2010) Тиймээс энэхүү тайлангаар Монгол орны ойн салбарын жишээн дээр энэхүү орхигдсон талыг оруулахыг зорьсон.

## 1.2 Судалгааны гол үр дүн ба санал, зөвлөмжүүд

**Нэгдүгээр хэсэг:** Байгаль орчны (ойн) салбарын жендэрийн дүн шинжилгээний судалгаа нь байгаль орчны салбар дахь шийдвэр гаргалт болон байгалийн баялагаас тэгш хүртэхэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог дэмжсэн суурь мэдээлэл авах, ойн салбарын жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдлыг гаргаж ирэх зорилготой байв. Судалгааны үр дүнгээс харахад эмэгтэйчүүд нь боловсрол, эрүүл мэнд гэх мэт шаардлагатай 'чадамж'-ийг эзэмшсэн байгаа ч тухайн чадамжаа ашиглах, боломж, давуу тал болгох байдал ойн салбарт дутмаг байна. Судалгаа нь ойн салбар болон жендэрийн тэгш байдлын ерөнхий дүр зураг, хандлагыг харуулсан. Уг судалгаагаар ойн салбар болон жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой дараах ерөнхий хандлага ажиглагдаж байна.

1. **Жендэрийн тэгш бус байдлын хамаарал.** Монгол улсын ядуурлын түвшин ерөнхийдөө нэмэгдсэн ба ялангуяа хөдөө орон нутагт илүү байна. Үүнээс гадна тэгш бус байдлын олон хэлбэрүүд, жишээлбэл хот хөдөөд болон хүйсээс хамаарсан боловсролын тэгш бус байдал газар авч байна. Үүний зэрэгцээ, иргэдийн боловсролын түвшин нь тэдний ажил эрхлэлтийн байдалтай шууд холбоотой ба хөдөлмөрийн зах зээлд эрэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаатай хандах байдал байсаар байна. Орон даяар эмэгтэйчүүдийн сонгуульд оролцох оролцоо эрэгтэйчүүдийнхээс илүү өндөр байгаа хэдий ч төр болон хувийн хэвшлийн салбарын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл эрэгтэйчүүдийнхээс илүү доогуур байсаар байна.
2. **Байгаль орчин болон хүмүүсийн хоорондын хамаарал нь ихэвчлэн ядуурлын нарийн төвөгтэй байдлыг харуулдаг.** (Жишээлбэл, Ногоон хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийн төлөвлөгөө). Монгол улсын Ногоон хөгжлийн бодлого нь байгалийн нөөцийн хэмнэлттэй, хүлэмжийн хийн ялгарал болон хаягдал багатай үйлдвэрлэл, хэрэглээг хөгжүүлэх, экосистемийн тэнцвэрт байдлыг хадгалах, ядуурлыг бууруулах, ногоон эдийн засаг, байгальд ээлтэй технологи болон ногоон ажлын байрыг дэмжих стратегийн зорилтуудтой. Бусад орны туршлагаас харахад тэд нийгмийн сайн сайхан байдлаар дамжуулан нийгмийн үр нөлөөг бий болгох талаар илүү өргөн хүрээний санааг агуулсан байдаг.
3. **Ойтой холбоотой хууль эрх зүйн орчин, бодлогын чиглэл нь ойг байгаль орчны зүгээс хамгаалах талаар голлон авч үзсэн** ба ойг эдийн засгийн гүйцэтгэх үүргийн хувьд бага зэрэг анхаарсан. Харин ойн нийгмийн гүйцэтгэх үүргийн талаар бараг авч үзээгүй байна. Сүүлийн жилүүдэд ойн салбар дахь хууль эрх зүйн орчны шинэчлэл нь иргэдэд түшиглэсэн ойн менежментийг дэмжсэн ба ойн тогтвортой менежмент болон байгаль хамгаалах үйл ажиллагааг урамшуулах оролдлогыг хийсэн байна.
4. **Жендэр болон байгаль орчинтой холбоотой хуулийн хэрэгжилт сул хэвээр байна.** Үүний шалтгаан нь төрийн байгууллагуудын чадавхи (мэдлэг, нөөцийн дутмаг байдал) болон хариуцлагын тогтолцоо сул байгаатай холбоотой. Жендэрийн тэгш байдлын үндэсний

механизмыг сайжруулахад улс төрийн хүсэл, зориг жигд биш байна. Төрийн байгууллагуудын чиг үүрэг, хариуцлагын байдалд дүн шинжилгээ хийхэд төрийн байгууллагууд тайлангийн болон мониторингийн үйл ажиллагааг голчлон анхаардаг ба төлөвлөх, төсөвлөхтэй холбоотой үүрэг хариуцлагын хуваарилалт, тодорхой удирдамж байхгүй гэсэн. Одоогийн хууль эрх зүйн орчин нь хурдацтай өсөн нэмэгдэж буй мал аж ахуй болон уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны байгаль орчинд үзүүлэх үр дагаврыг зохицуулахад хангалттай үр дүнд хүрэхгүй байна.

5. **Сүүлийн гучин жилд Монгол улсын ойн салбар уналтын байдалтай байсаар байна.** Хамгийн сүүлд хийсэн судалгаанаас харахад Монгол улсын ойн салбар ойролцоогоор 4000 ажлын байрыг бий болгосон ба үндэсний нийт бүтэгдэхүүний 0.13 хувийг хангаж байна. Эдгээр үзүүлэлтүүдийн ихэнхийг мод боловсруулах салбар бүрдүүлж байгаа юм. Үүнээс гадна модны экспортын хэмжээ тогтмол буурсаар байна.
6. **Монголд иргэдийн оролцоотой ойн аж ахуйн үйл ажиллагаа нь дөнгөж хөгжиж эхэлж байна.** Ихэнх төсөл, хөтөлбөрүүд 2000-аад оноос хойш ойн салбарт шинэчлэл хийхээр зорьсон байдаг. Тиймээс тодорхой өөрчлөлт, ахиц харагдаж байгаа боловч ойн салбарын менежментийг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.
7. **Жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгахад орон нутгийн түвшний төрийн байгууллагуудын үүрэг, роль чухал хэдий ч энэ нь ойн салбарт төдийлөн хангалтгүй байна.** Энэхүү судалгааны хүрээнд боловсруулсан оролцогч талуудын матриксаас харахад батлагдсан бодлого, хөтөлбөрүүдийн төлөвлөлт, төсөвлөлт, хэрэгжүүлэлтэнд орон нутгийн түвшний төрийн байгууллагуудын оролцоо чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Гэвч ЖҮХ-ны жилийн тайланд дурьдснаар ‘жендэрийн асуудлын талаар мэдлэг, ойлголт маш бага байгаагаас жендэрийн асуудлыг бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх ажил орон нутгийн болон агентлагын түвшинд сул байна.’
8. **Ойн салбарын үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүд биеийн хүчний болон эргүүл, хамгааллын ажилд илүү оролцдог бол эмэгтэйчүүд нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд илүү оролцож байна.** Ойн тогтвортой менежментэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, оролцоонд хийсэн дүн шинжилгээгээр Монголд ойн нөөцийг ашиглах болон хамгаалахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс аль аль нь чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Ойн аж ахуйн үйл ажиллагаанд эрэгтэй хүмүүс биеийн хүчний болон хамгааллын ажилд илүү оролцоотой байгаа бол эмэгтэйчүүд нөхөн сэргээх, мод, үр суулгах, тарих болон туслах ажлуудад илүү оролцдог байна. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн өөр өөр үүрэг, оролцоо нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн биеийн хүч чадал, гэрийн ажил үүргийн хуваарилалтын талаархи хэвшмэл ойлголт зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарч байна.
9. **Оролцогч талууд ойн аж ахуйн салбарыг эрэгтэйчүүд давамгайлсан салбар гэж үзсэн ба энэ ойлголт, хандлага нь эрэгтэй хүмүүсийн дунд илүү түгээмэл байна.** Түүнчлэн эмэгтэй хүмүүсийг аюултай ажил, хууль бус мод огтлол, ой хээрийн түймэр зэргээс хамгаалах уламжлалт хандлага оролцогч талуудын дунд хүчтэй оршсоор байна. Мөн төрийн

байгууллагын мэргэжилтнүүдээс авсан судалгааны дүнгээс харахад хүйсийн харьцааг тогтоох квотын тогтолцоог эмэгтэй ажилтнууд илүү дэмжсэн байр суурьтай байсан бол эрэгтэй ажилтнуудын дунд квотыг дэмжсэн хандлага бага, ялангуяа шийдвэр гаргах түвшний ажлын байранд квотыг дэмжихгүй байгаа нь харагдаж байв.

10. **Ойн салбарын ажил эрхлэлтийг жендэр, боловсрол, насны байдлаар авч үзэж шинжилгээ хийв.** Хувийн салбар нь ихэвчлэн мод боловсруулах компаниудаас бүрдэж байна. Жишээлбэл, мод огтлох, хөрөөдөх, багахан хэмжээний тавилгын цех болон үйлдвэр гэх мэт. Хүйсээр ангилсан ажиллагсдын тоон мэдээлэл байхгүй байгаа ч ойн салбарын төлөөллүүдтэй хийсэн ярилцлагаас харахад ойн салбарын эдийн засгийн үйл ажиллагаанд ихэвчлэн эрэгтэй хүмүүс оролцож байна. Харин ойн нөхөрлөлүүдийн гишүүдийг ихэвчлэн 36 наснаас дээш, боловсрол багатай хүмүүс бүрдүүлж байна.
11. **Ойн нөхөрлөлүүдийн үйл ажиллагаанд залуу хүмүүсийн оролцоо бага байна.** Энэ нь залуучуудын дунд ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаагаас үл хамаарч байна. Үүнийг ойн нөхөрлөлүүд эдийн засгийн үйл ажиллагаанаас илүүтэй ойжуулалт болон байгаль орчны үйл ажиллагаанд төвлөрч ажилладагтай холбоотой тайлбарлаж болох юм. Хэдийгээр ойн нөхөрлөлүүд нь ойн нөөцөөс орлогын эх үүсвэрээ бий болгох боломжтой байдаг ч бодит байдал дээр олж байгаа орлого маш бага, хангалтгүй байна. Түүнчлэн ойн болон мод боловсруулах үйл ажиллагаатай холбоотой мэргэжлийн анги төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн түвшин доогуур байна.
12. **Ойн компаниуд болон ойн нөхөрлөлүүдэд тулгамдаж буй асуудлууд нилээд байдаг** ба үүнд санхүүжилт хангалтгүй, санхүүгийн хүртээмжтэй байдал хязгаарлагдмал, зах зээлийн нөхцөл байдал таатай биш байдаг зэргээс гадна орон нутгийн удирдлагуудын чиг үүрэг, хариуцлагын талаар мэдлэг, ойлголт дутмаг учраас ойн менежментэд оролцох оролцоо хангалтгүй, чадавхи бэхжүүлэх үйл ажиллагаа, сургалт (жишээлбэл тендэрийн материал бэлтгэх, менежмент гэх мэт) –нд хамрагдах байдал хангалтгүй байдаг.
13. **Засгийн газрын чиг үүргийн талаар ойлголт, мэдээлэл иргэдийн дунд дутмаг** байдаг нь судалгаануудаас харагдсан. Гэвч энэхүү судалгааны хүрээнд иргэдээс мэдээлэл аваагүй учир засгийн газрын чиг үүрэгтэй холбоотой ой болон жендэрийн асуудлыг хөндсөн судалгааны үр дүнг ерөнхийлөхөд хүндрэлтэй юм.
14. **Байгаль орчны салбарын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо эрэгтэйчүүдийн оролцооноос бага байна.**
15. **Ойн салбартай холбоотой жендэрийн статистик тоон мэдээлэл бараг байхгүй байна.** Мод огтлох болон мод боловсруулах үйлдвэрт ажиллаж байгаа ажиллагсдыг хүйсээр ангилсан статистик тоон мэдээлэл бараг байхгүй байна. Ойн салбарт бодлогын арга хэмжээний жендэрийн ялгаатай нөлөөллийг авчирч байгаа эсэхийг ойн салбарт мэдээлэл хомс байна.
16. **Жендэрийн асуудлыг бодлого, үйл ажиллагаанд тусгаж хэрэгжүүлэхэд төв захиргааны байгууллага, агентлаг болон орон нутгийн түвшний дэмжлэг бага, хангалтгүй байна.** Энэ нь жендэрийн асуудлаархи мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байгаагаар холбоотой.

## **Санал зөвлөмжүүд**

1. Одоогийн ойн бодлого, үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй жендэрийн асуудлуудтай холбоотой зөвлөлдөх уулзалтыг дэд салбарууд болон үндэсний түвшинд зохион байгуулж, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх
2. ЖҮХ болон бусад холбогдох байгууллагуудын нөлөөллийн үйл ажиллагаатай үялдуулсан нөлөөлөх, чадавхи бэхжүүлэх хөтөлбөрөөр дамжуулан жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийн талаархи сөрөг ойлголт, хандлагыг өөрчлөх
3. Ойн тогтвортой менежментийг илүү олон нийтийг оролцуулсан, жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлснээр ойн нөхөрлөлүүдэд тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэх боломжтой болно. Жишээлбэл, ойн нөхөрлөлүүдийн ойн нөөцөөс хүртэх үр ашгийг нэмэгдүүлэх боломжийн талаар дэлгэрэнгүй судалгаа хийх, мөн түүнчлэн ойн тогтвортой менежментийг аялал жуулчлал, жижиг дунд үйлдвэрлэлийн талаархи төрийн бодлогуудтай үялдуулах талаар судалгаа хийх шаардлагатай байна. Үүнээс гадна ойн тогтвортой менежментийг орон нутгийн хөгжлийн төлөвлөгөөнд оруулсан эсэх болон эмзэг бүлгийн иргэдэд чиглэсэн эсэх, орон нутгийн удирдлагууд энэхүү ойн тогтвортой хөгжлийн ойлголтыг ашиглаж, дэмжиж байгаа эсэхэд нь дүн шинжилгээ хийх хэрэгтэй. Ойн нөхөрлөлүүдийн үйл ажиллагаанд залуучуудын оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгтэй байна.
4. Байгаль орчны бодлого, улс төрийн түвшний иргэдийн оролцооны хэлбэрүүд болон улс төрийн албан ёсны бүтцэд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Тухайлбал ЖТБХТХ-д заасан хүйсийн харьцааг баталгаажуулах олон арга замуудыг төрийн байгууллагуудын бүх түвшинд авч хэрэгжүүлэх, Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран энэхүү хуулийн хэрэгжилтийг хангах, мөн хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны ерөнхий стандартын хэрэгжилтийг сайжруулах шаардлагатай байна.
5. Байгаль орчны (ойн) салбарт жендэрийн асуудлыг нэвтрүүлэх удирдамж боловсруулах. Уг удирдамжинд жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг тусгах, мөн түүнчлэн байгаль орчны салбарын төлөвлөлт, төсөвлөлтийн явцад жендэрийн тэгш байдлыг хэрхэн хангахад илүү төвлөрсөн байвал зохистой.
6. Орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагуудыг чадавхитай болгох. Орон нутгийн төрийн байгууллагуудын ойн салбарт гүйцэтгэх үүрэг, роль маш чухал бөгөөд тэд салбараас баталсан бодлого, стратеги, төлөвлөгөөнд тусгасан үйл ажиллагааг хариуцан хэрэгжүүлэх анхан шатны нэгж юм. Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги болон бусад бодлогуудыг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд салбарын хүрээнд жендэрийн асуудлыг тусгах, хэрэгжүүлэхэд орон нутгийн төрийн байгууллагуудын үүрэг, чадавхийг бэхжүүлэх, хангалттай хэмжээнд сургах шаардлагатай.
7. Ойн салбарын ажил эрхлэлтийн талаар хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг цуглуулах. Ойн салбар дахь нийгэм эдийн засгийн болон хүйсээр ангилсан мэдээллийг гаргаж (жишээ нь: ойн салбартай холбоотой ажлыг хэдэн хүн хийдэг гэх мэт) олон нийтэд нээлттэй болгох хэрэгтэй. Жендэрийн асуудлыг тусгасан сайн туршлагуудыг баримтжуулах ажлыг БОАЖЯ, орон нутгийн төрийн байгууллагууд болон донор байгууллагуудын санхүүжилттэй

төслүүдийн хүрээнд сайжруулах хэрэгтэй ба мөн холбогдох мэдээллийг цуглуулж, ашиглаж сурахад мэргэжилтнүүдийн чадавхийг илүү сайжруулах шаардлагатай.

**Хоёрдугаар хэсэг:** Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн үнэлгээний зорилго нь энэхүү стратегийн хамаарал, ач холбогдол, үр дүн, үр ашиг болон тогтвортой байдлын хүрээнд стратегийн хэрэгжилтэнд гарсан ахиц дэвшил, ололт амжилт, сорилт, бэрхшээлийг үнэлэх явдал юм.

### **Ололт амжилт**

Энэхүү стратегийн зорилтууд нь гол бодлогын асуудлуудтай нийцсэн, хүн амын хэрэгцээ болон бодлогын хувьд холбогдсон баримт бичиг байна гэж ерөнхийд нь энэхүү үнэлгээг дүгнэж байна. Түүнчлэн уг стратеги нь үндэсний түвшинд жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах, институцийн чадавхийг эхлээд сайжруулахад илүү анхаарсан харагдаж байна. Энэ нь илүү тохирсон, хүрч болохуйц, ач холбогдолтой арга барил юм. Стратегийн ач холбогдол, ашиг тусын талаар оролцогч талууд санал нэгтэй байсан. Зарим тохиолдолд уг стратеги нь байгаль орчны салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах ажлуудыг хэрэгжүүлэх явцад оролцогч талууд, түншүүдэд хамтран ажиллах удирдамж болж байсан.

### **Сул тал**

Хэрэгжил сул, хангалтгүй байсан. Стратегийн нийт 21 шалгуур үзүүлэлтийн дөрвөн (19%-тай) шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд донорын санхүүжилттэй төслүүдээр дамжуулан зарим үйл ажиллагаанууд хийгдсэн байна. Харин бараг бүх шалгуур үзүүлэлтүүдийн суурь болон зорилтот тоон мэдээлэл хангалтгүйн улмаас хэмжих боломжгүй байна. Салбарын оролцогч талуудаас гадна стратегийг хэрэгжүүлэгчид (салбарын мэргэжилтнүүд) энэхүү стратегийн хэрэгжилт хангалтгүй, харилцаа холбоо болон хяналт, үнэлгээ дутмаг, мөн оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа байхгүй байсан зэрэг нь стратегийн хэрэгжилтэд нөлөөлсөн гол бэрхшээл гэж үзсэн. Жишээлбэл, ярилцлаганд оролцсон донор болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөллүүдийн стратегийн талаархи ойлголт, мэдээлэл хангалтгүй байсан нь харагдсан. Үүнээс гадна энэхүү стратегийн бэлтгэл ажил сул, шалгуур үзүүлэлтүүд тохиромжгүй байсан зэргээс шалтгаалан стратегийн баримт бичгийн боловсруулалт хангалтгүй байсан ба энэ нь үр дүнд суурилсан менежментийн зарчмыг баримтлаагүй байна. Стратегийн хүрээнд гарсан ахиц дэвшил болон үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийн чанар сул, тохиромжгүй байгаагаас үйл явцыг хянахад хүндрэлтэй байна.

### **Сорилт, бэрхшээлүүд**

Энэхүү тайланд тусгагдснаар стратегийг хэрэгжүүлэхэд тулгарсан ихэнхи сорилт, бэрхшээлүүд нь улс орны тулгарч буй асуудлуудтай холбоотой юм. (UN-REDD+ хөтөлбөрийн тайлан, НҮБ-ын Хөгжлийн тусламжийн байгууллагын 2015 оны тайлан, Биологийн олон янз байдлын конвенцийн 2015 оны үйл явцын тайлан болон Үндэсний бодлогуудад хийсэн үнэлгээ, дүн шинжилгээний тайлангуудад мөн дурьдсан байна.) Үүнээс гадна уг стратегийн хэрэгжилтэнд муугаар нөлөөлсөн олон хүчин зүйлс байгаагаас дурьдвал:

- Стратегитай холбоотой хариуцлагын тогтолцоо сул, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө байхгүй, оролцогч талуудын үүрэг, хариуцлагыг тодорхой болгоогүй. стратегийн хэрэгжилтийн талаар ямар нэгэн тайлагналт, баримтжуулалт байхгүй байна.
- Хоорондын зохицуулалт, мэдээллийн солилцоо хангалтгүй
- БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн чадавхи, бүтэц сул
- Ажилтнуудын халаа сэлгээ их, хүний нөөцийн чадавхи сул
- БОАЖЯ-ны зүгээс хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, санаачлага гаргах, аливаа ажлыг хариуцан хийх зэрэг байдал сул
- БОАЖЯ-ны эмэгтэйчүүдийн зүгээс ялангуяа манлайлах байдал сул
- Төсөв хангалтгүй, төсвийн алдагдалтай
- Менежментийн чадавхи сул (төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналтын явцад)
- Жендэрийн тэгш байдал нь Монголд харьцангуй шинэ ойлголт учраас энэ нь тодорхойгүй байдал үүсгэж байна.

Стратегийн хэрэгжилт, тайлагналт хангалтгүй, мөн санхүүжилт дутуу байгаагийн өөр нэг шалтгаан нь Засгийн газраас жендэрийн тэгш байдлын асуудлуудыг нэн тэргүүнд тавьж, чухалчилж үздэггүйтэй холбоотой юм. Стратегийн хэрэгжилтийн эхний үе шат болох 2014-2017 оны хооронд Монгол улсад эдийн засгийн хямрал, хомсдол бий болсон. Стратегийн эхний үе шат нь бэлтгэл шат болж байсан ба дараагийн үе шатны хэрэгжилтэд эрсдэл учруулж байна.

Эдгээрийг эс тооцвол энэхүү стратегийг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн, мөн түүнчлэн донор байгууллагууд болон төрийн бус байгууллагуудын зүгээс стратегийн хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх сонирхолтой байгаа учраас БОАЖЯ нь стратегийн дараагийн үе шатыг хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой. Ингэхийн тулд БОАЖЯ-ны зүгээс идэвхи санаачлага гаргах, оролцогч талууд, түншүүдийг татан оролцуулах, стратегийн 1 дүгээр үе шатанд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн ажлуудаа нөхөн хийх хэрэгтэй байна.

### **Санал зөвлөмжүүд**

1. Стратегийн боловсруулалтыг сайжруулах –ялангуяа стратегийн логик хүрээг сайжруулах
2. Бодлогын баримт бичиг болох Стратегийн статусыг тодорхой болгох
3. Төслүүдийн үйл ажиллагаанд зарцуулагдах зардал, цаг хугацааны хувиарыг оруулсан төслүүдийн жагсаалтыг боловсруулах
4. ЖҮХ болон яамдуудын жендэрийн зөвлөлийн үялдаа холбоог сайжруулах
5. Донор болон хөгжлийн байгууллагуудыг татан оролцуулах
6. Иргэний нийгмийн оролцоог сайжруулах
7. Стратегийг хэрэгжүүлэх институцийн механизмыг бий болгох
8. Мэдлэг дамжуулах үйл явцыг бий болгох, сайжруулах



### 1.3 Тайлангийн бүтэц

Энэхүү тайлан нь үндсэн хоёр хэсгээс бүрдэнэ. Тайлангийн **Нэгдүгээр хэсэг** нь Монголын ойн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын талаар хийсэн баримт бичгийн судалгааны үр дүнгийн талаар өгүүлнэ. Нэгдүгээр хэсгийн Танилцуулга бүлэгт судалгааны үндсэн арга зүй болон судалгааны хязгаарлагдмал талуудыг өгүүлсэн. Гуравдугаар бүлэгт боловсрол, ажил эрхлэлт, улс төрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын одоогийн нөхцлийг харуулсан гол үзүүлэлтийг тоймлон харуулсан. Тайлангийн Дөрөвдүгээр бүлгээр жендэрийн тэгш байдлын талаар Монгол улсын хууль тогтоомж, бодлогын орчин, олон улсын конвенциудыг дагаж мөрдөж буй байдал болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний механизмийг хураангуйлав. Тавдугаар бүлэгт Монгол орны ойн салбарын одоогийн нөхцөл байдал болон эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны гүйцэтгэх үйлчилгээний талаар тайлбарласан ба баримт бичгийн судалгаа болон талбарын судалгаанаас цугларсан мэдээллийг ашиглаж Монголын ойн салбарын жендэрийн эрх тэгш байдалд дүн шинжилгээ хийсэн.

Тайлангийн **Хоёрдугаар хэсэгт** 2014 онд БОАЖЯ-ны баталсан Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги (2014-2030)-ийн үнэлгээний үр дүн хураангуйлав. Стратегийн ач холбогдолтой байдал, үр дүнтэй байдал, үр ашигтай байдал, тогтвортой байдал болон хяналт-үнэлгээ зэргээр шалгуур үзүүлэлт тавьж Стратегийн I шатны хэрэгжилтэд үнэлгээ хийсэн. Энэхүү бүлгийн дүгнэлтээр Стратегийн боловсруулалт, хэрэгжилтийг сайжруулах санал, зөвлөмжийг багтаасан.

Эцэст нь энэхүү тайланд цаашид хийгдэх судалгаа, хөтөлбөрт хэрэглэж болохуйц хавсралтуудыг багтаасан. Жишээлбэл, Хавсралт 1, 2, 3-т БОАЖЯ-ны мэргэжилтнүүдээс цуглуулсан анхдагч мэдээллийг багтаав. Хавсралт 4-т олон улсын донор байгууллагууд, төрийн бус байгууллагуудын Монголын байгаль орчны салбарт хэрэгжүүлж буй төслүүдийг багтаасан. Харин Хавсралт 5-аар төслүүд жендэрийн тэгш байдлыг байгаль орчны салбарт хэрхэн тусгаж байгаа талаар харуулсан. Хавсралт 6, 7-т баримт бичгийн судалгаанд ашигласан болон холбогдох хууль эрх зүй болон бодлогын баримт бичгүүдийг жагсаалтаар харуулсан. Хавсралт 8-д Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн үр дүнгийн бүдүүвч болон хэрэгжилтийн байдлыг харуулсан.

**НЭГДҮГЭЭР ХЭСЭГ**  
**Байгаль орчны салбарын жендэрийн тэгш байдлын**  
**дүн шинжилгээ (ойн салбар)**

## 2 Танилцуулга

---

### 2.1 Баримт бичгийн судалгааны зорилго, хамрах хүрээ

Энэхүү судалгаа нь ойн салбарын жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдлыг тоймлон харуулах зорилготой бөгөөд байгаль орчны салбарын шийдвэр гаргалт болон байгалийн үр ашгийг хүртэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах суурь нотолгоо болгож юм.

Энэхүү судалгаа нь Монголын ойн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдалд анхаарлаа хандуулах ба ГОУХАН-ийн “Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II” төслийн зорилтот таван аймаг болох Булган, Хэнтий, Хөвсгөл, Сэлэнгэ, Завхан аймгуудаас цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэсэн.

Судалгаа нь UN-REDD+ хөтөлбөрийн хүрээнд хийгдсэн ойн салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ (БОАЖЯ ба UN-REDD+ хөтөлбөр, 2017) болон жендэрийн тэгш байдлын чадамжийг<sup>2</sup> (боловсрол, эрүүл мэнд, биет хөрөнгө) судалсан бусад судалгаатай давхцуулахгүйг зорьсон.

Энэхүү судалгаа нь жендэрийн үнэлгээ биш, жендэрийн дүн шинжилгээ гэдгийг онцлох нь зүйтэй.<sup>3</sup> Ихэнхи байгууллагууд жендэрийн дүн шинжилгээг өөрсдийнхөөрөө тодорхойлсон байдаг ба эдгээрээс зарим байгууллагын тодорхойлолтыг жишээ болгон дурьдвал,

- АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлагаас жендэрийн дүн шинжилгээг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн (охид, хөвгүүдийн) ялгаатай үүрэг, роль, хөдөлмөрийн хуваарь, тэдгээрийн нөөцөөс хүртэж буй байдал, саад тотгор, хэрэгцээ, боломж/чадавхи, сонирхол зэргийг танихын тулд **жендэрийн ялгаатай байдал** болон **нийгмийн харилцааны** талаар мэдээлэл цуглуулах явдал гэж тодорхойлжээ. (АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг, 2010).
- НҮБ-ийн ХХААБ-аас жендэрийн дүн шинжилгээг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хоорондын хөрөнгийн байдал, амьжиргааны стратеги, эмзэг байдлын ялгаатай байдал, тэдгээр ялгаа нь юуг илэрхийлж байгаа болон тэдгээрийн шалтгааныг онцлон шинжлэх нийгмийн олон янз байдлын судалгаа гэж тодорхойлсон. (НҮБ-ын ХХААБ, 2017). 2014 онд ХБНГУ-ын Холбооны эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, Хөгжлийн яам (BMZ)-ны тодорхойлсноор жендэрийн дүн шинжилгээ гэдэг нь хөдөлмөрийн хувиарлалт, ажлын ачаалал, материаллаг болон материаллаг бус нөөцийг эзэмших, өмчлөх эрхтэй холбоотой жендэрийн хэрэгцээ, ашиг сонирхол, мөн түүнчлэн бодлого боловсруулах үйл явцад нөлөөлөх, сонирхолоо нийтэд ил

---

<sup>2</sup> Дэлхийн банкнаас 2012 онд гаргасан тайланд жендэрийн тэгш байдлын гурван хэмжигдэхүүн байдаг. Үүнд боловсрол, эрүүл мэнд, биет хөрөнгө багтдаг. Эдгээр чадамжийг ашигласнаар эдийн засгийн боломж, орлого бий болох боломж бий болдог ба эдгээр чадамж, боломжуудыг тухайн хүн өөрийн болон өрхийн сайн сайханд нөлөөлөх үйл ажиллагааг хийдэг байна. (World Bank 2012, 18).

<sup>3</sup> Жендэрийн дүн шинжилгээ (gender analysis) болон жендэрийн үнэлгээний (gender assessment) хооронд ихээхэн эргэлзээтэй байдаг. Жендэрийн үнэлгээ нь жендэрийн төлөв байдлыг байгууллагын хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд тусгагдсаныг хянах ба техникийн хөтөлбөр болон институцийн бодлого, үйл ажиллагааны аль алинд нь жендэрийн асуудлыг хянаж байгаа эсэх орно. (АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг, 2010).

болгох зэрэгт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн боломж, үүрэг хариуцлагыг шинжлэн дүгнэх тухай юм. (BMZ, 2014, р. 13).

ХБНГУ-ын Холбооны эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, Хөгжлийн яам (BMZ)-ын 2014 оны тодорхойлтонд үндэслэсэн энэхүү судалгаа нь ойн салбарын засаглал, хөдөлмөр эрхлэлт, үүрэг хариуцлага, ойлголт хандлаганд жендэрийн ялгаа байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийхийг зорьсон.

## 2.2 Дүн шинжилгээний аргачлал

Энэхүү судалгааны дүн шинжилгээг хийхдээ НҮБ-ын ХХААБ-аас гаргасан ‘Ойн салбарт жендэрийг асуудлыг тусгах нь’ нэртэй дадлага туршлагад суурилсан гарын авлага болон эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн тэгш оролцоо, байгаль орчны хамгаалах гэсэн ТХЗ-ын гурван тулгуур багана дээр үндэслэсэн. Түүнчлэн ойн менежментэд эмэгтэйчүүдийг оролцуулах нь ойн тогтвортой менежментийг хэрэгжүүлэх боломжийг нэмэгдүүлэх ба ингэснээр ашгаас тэгш байдлаар хүртэх, бодлогын хэрэгжилтийн ашиг нэмэгдэнэ гэдэг таамаглал дээр үндэслэсэн (Мэй, Мванги, & Мэлинда, 2012). Цаашлаад (Дэлхийн банкнаас гаргасан Дэлхийн хөгжлийн тайлан 2012: Жендэрийн тэгш байдал болон Хөгжил)-ийн тайланд дурьдсан жендэрийн тэгш байдлын гурван хэмжээсээр авч үзсэн. Үүнд:

- Чадамжийг хуримтлуулах (боловсрол, эрүүл мэнд, эд хөрөнгө);
- Эдийн засгийн боломж болон орлогын бий болгох эдгээр чадамжийг ашиглах
- Хувь хүн болон өрхийн сайн сайхан байдалд нөлөөлөх, хамтрах, арга хэмжээ авахын тулд эдгээр чадамж, боломжуудыг ашиглах

### Хүснэгт 1. Дүн шинжилгээний хүрээ

Судалгааны сэдвүүд	Тодорхой асуултууд	Ярилцлагад оролцогчид
Хэвшмэл ойлголт, хандлага	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ой болон ойн тогтвортой менежментийн талаарх ойлголт, нийтлэг хандлага</li> <li>• Ойн тогтвортой менежмент болон түүний үр ашгийн талаарх мэдлэг</li> <li>• Ойн тогтвортой менежмент болон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, роль дахь боломж болон сорилтуудын талаарх ойлголт</li> </ul>	Ойн нөхөрлөлүүд, тэдгээрийн гишүүд  Ойн компаниуд
Үүрэг, хариуцлага, оролцоо	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ойн салбар дахь нэмүү өртгийн гол сүлжээ, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, хариуцлагын шинжилгээ</li> <li>• Үйл ажиллагаануудад зарцуулж буй цаг хугацаа, эдгээрээс хамаарсан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн орлого</li> <li>• Байгалийн нөөцөөс ашиг хүртэхэд тулгарч буй сорилтууд ба боломжууд (ойн салбар)</li> </ul>	Ойн нөхөрлөлүүд, тэдгээрийн гишүүд  Ойн компаниуд
Ойн салбар дахь ажил эрхлэлт	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ойн салбарт ажиллахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тулгарч буй саад тотгорууд</li> <li>• Ажлын байран дээрх жендэрийн нийтлэг ойлголт (зөвхөн эрэгтэй хүнд тохирсон, эсвэл зөвхөн эмэгтэй хүнд тохирсон ажил гэх мэт)</li> </ul>	Ойн компаниуд  Ажилчид Орон нутгийн удирдлагууд

Судалгааны сэдвүүд	Тодорхой асуултууд	Ярилцлагад оролцогчид
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ажил эрхлэхэд шаардлагатай техникийн болон зөөлөн үр чадваруудын талаарх ойлголт</li> <li>Ажлын байрны сонгон шалгаруулалт болон ажиллуулах байгууллагын бодлого, туршлага</li> <li>Бэлгийн дарамтын талаарх байгууллагын бодлого, туршлага</li> <li>Ажлын байрны тодорхойлолт, ажлын тогтсон журам</li> <li>Ажлын нөхцөл байдал</li> </ul>	
Ойн салбарын шинжилгээ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зөвшөөрөл авахад нээлттэй байдал болон хүртээмж</li> <li>Ойн салбарын санхүүжилтийн хүртээмж</li> <li>Зах зээл, эдийн засгийн боломжийн хүртээмжтэй байдал</li> <li>Компаниудын эздийн хүйсийн байдал (эрэгтэй захирал, эрэгтэй захирал)</li> </ul>	Ойн компаниуд
Засаглал: Ойн тогтвортой менежмент	<ul style="list-style-type: none"> <li>Байгаль орчны салбарын төвийн болон орон нутгийн шийдвэр гаргах түвшний ажлын байран дээрх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувь</li> <li>Засаглалын жендэрийн тэгш байдлын зарчмууд: оролцоо, ил тод байдал, хууль ёсны байдал, үр ашигтай байдал</li> </ul>	Орон нутгийн удирдлагууд Ойн компаниуд

### 2.3 Судалгааны арга зүй

Судалгаанд чанарын болон тоон мэдээллийн аль алиныг ашиглав. Орон нутгийн иргэдээс судалгаа аваагүй ч ой модтой зорилтот таван аймгуудын асуудал, гол онцлогийг тодотгохын тулд эдгээр аймгуудтай холбоотой статистик мэдээлэл, ойн салбартай холбоотой ерөнхий мэдээллүүдийг цуглуулсан.

Судалгаанд ашиглагдсан мэдээлэл:

- Сүүлийн үеийн тайлангууд, статистикуудад хийсэн баримт бичгийн судалгаа
- Ойн салбарын гол оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлагууд
- Сэлэнгэ аймагт хийсэн талбарын ажлаас ирсэн хагас бүтэцчилэгдсэн ярилцлагууд
- Ойтой бүсүүдэд амьдардаг иргэдийн талаарх статистик мэдээлэл (Төслийн зорилтот 5 аймаг)
- IMAGES<sup>4</sup> -аас хамааралтай хоёр асуултыг ашиглан байгаль орчны салбарын ажилчдаас авсан хандлагын судалгаа

### 2.4 Талбарын мэдээлэл цуглуулалт, түүврийн шалгуур үзүүлэлт

Төслийн зорилтот таван аймгаас Сэлэнгэ аймгийг сонгон ойн компаний захирлуудаас таван ярилцлага, ойн нөхөрлөлүүдээс таван ярилцлага, ойн компаниудын ажилчдаас дөрвөн ярилцлага, орон нутгийн удирлагуудаас хоёр ярилцлага буюу нийт 16 ярилцлагыг хийж, ажлын дөрвөн өдрийн

<sup>4</sup> The International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) нь жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой маш олон төрлийн сэдвийг хамруулж эрэгтэйчүүдийн хандлага, туршлагыг эмэгтэйчүүдийн санал бодол, эрэгтэй хүмүүсийн туршлагын тайлангуудтай нэгтгэн гаргадаг цогц өрхийн судалгаа юм.

турш мэдээлэл цуглуулсан. Сэлэнгэ аймгийг сонгосон шалтгаан нь тус аймаг үлдсэн дөрвөн аймгуудын гол шинжүүдийг агуулсан, төлөөлөхүйц байсан ба талбарын ажлын хязгаарлагдмал цаг хугацаанд Улаанбаатраас ирж очиход илүү ойр байсан. Судалгааны хүрээнд бид БОАЖЯ-ны харьяа Ойн судалгаа, хөгжлийн төв болон Сэлэнгэ аймгийн Ойн албанаас өгсөн ойн компаниуд, ойн нөхөрлөлүүдийн жагсаалтаас дараах шалгуураар ярилцлагад оролцогчдыг сонгосон. Үүнд,

- Ойн аж ахуйн нэгжүүд үйл ажиллагаа явуулдаг сумдууд
- Ярилцлагад оролцогчдын албан тушаал (удирдлагын болон бусад албан тушаал)
- Ярилцлагад оролцогчдын хүйс

Сэлэнгэ аймгийн нутгийн удирдлагаас өгсөн мэдээллээр Сэлэнгэ аймагт нийт 50-н ойн компани байдаг. Тэдгээрийн ихэнх нь буюу 13 нь Ерөө суманд 23 нь Мандал суманд байрладаг. Тиймээс бид Ерөө болон Мандал суманд байрладаг ойн компаниудаас мэдээлэл цуглуулахаар сонгосон.

## **2.5 Судалгааны хязгаарлагдмал байдал**

Судалгаатай холбоотой гурван гол бэрхшээл, хязгаарлалтууд байсан. Нэгдүгээрт, ойн бүс нутагт амьдарч буй хүмүүсээс мэдээлэл цуглуулж чадаагүй явдал байв. Ой нь тухайн бүсэд амьдарч буй хүмүүсийн амьжиргааны түвшинд хэрхэн нөлөөлж байгаа байдал болон орон нутгийн иргэдийн ойн баялагийн хүртээмжтэй холбоотой жендэрийн ямар ялгаа байгааг мэдэх, шинжлэх боломжгүй байсан. Үүнээс гадна ойн бүсэд амьдарч байгаа хүмүүсийн амьжиргааны түвшнийг үнэлэх боломжгүй байлаа. Хоёрдугаарт, талбарын ажлыг зөвхөн нэг аймагт, цөөн тооны хүмүүстэй ярилцлага хийсэн явдал байв. Тиймээс ойн компаниуд болон нөхөрлөлүүдээс авсан судалгаа нь эх олонлогийг төлөөлөхүйц байж чадахгүй тул хагас бүтэцлэгдсэн ярилцлагаас цугларсан мэдээлэл нь бусад ойн компаниуд болон ойн нөхөрлөлүүдийг ерөнхийлөн төлөөлөх боломжгүй юм. Гуравдугаарт, жендэрийн шинжилгээ нь ус, агаарын чанар болон зэрлэг ан амьтан зэргийг хамруулаагүй ойн салбарыг ганцхан авч үзсэн явдал байв.

### 3 Монгол улсын нөхцөл байдал

Монгол улс нь 2016 оны 12 дугаар сарын байдлаар 3,034,111 хүн амтай. Тэдгээрийн 1,497,759 (буюу 49.4%) нь эрэгтэй, 1,536,352 (буюу 50.6%) нь эмэгтэй байна. Боловсрол эзэмшсэн байдал, эрүүл мэндийн байдал талаасаа Монгол эмэгтэйчүүдийн “чадамж” Азийн бусад орнуудын эмэгтэйчүүдтэй харьцуулбал харьцангуй өндөр.

- НҮБ-ын Жендэрийн хөгжлийн индекс нь жендэрийн тэгш байдлыг хүний хөгжлийн гурван хэмжээсээр хэмждэг. Үүнд, эрүүл мэнд, боловсрол, эдийн засгийн нөөцийг эзэмшиж байгаа байдал багтдаг. Жендэрийн хөгжлийн индекс 2005 онд 0.677 байсан бол 2015 онд 1.026 болж нэмэгдсэн байна<sup>5</sup>.
- Үүний ижлээр Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс 2005 онд 0.401 байсан бол 2015 онд 0.278 болж буурсан ба 188 орноос Монгол улс 53 дугаар байранд орсон<sup>6</sup>.
- Дэлхийн эдийн засгийн форумгаас гаргадаг Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын индексээр Монгол улс 2017 онд 144 орноос 0.713 оноогоор 53-д орсон. (Дэлхийн эдийн засгийн форум, 2017)

**Зураг 1 Монгол улстай холбоотой мэдээллийн зураг: Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан 2017**



Эх сурвалж: Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайлан 2017, хуудас 240

<sup>5</sup> <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>

<sup>6</sup> <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>

## Хүснэгт 2 НҮБ-ын жендэрийн болон хүний хөгжлийн индекс

	2000	2005	2010	2013	2016
Хүний хөгжлийн индекс	0.607	0.72	0.76	0.73	0.73
Жендэрийн хөгжлийн индекс	0.667	0.712	0.758	1.042	1.041
Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс (эрх мэдэлжүүлэх)	0.449	0.416	0.391	0.393	N/A

Эх сурвалж: <http://1212.mn/search.aspx?search=human%20development%20index>, YCX, 1212.mn

## Хүснэгт 3 Насны бүлэг, хувиар

	1989	2000	2010	2016
0-14	41.9	35.8	27.3	30.1
15-64	54.1	60.7	69.0	66.1
65+	4.0	3.5	3.7	3.8

Эх сурвалж: <http://1212.mn/search.aspx?search=age%20group>, YCX, 1212.mn

## Хүснэгт 4 Дундаж наслалт

	1989	2000	2010	2016
Эмэгтэй	66.1	69.0	72.3	75.1
Эрэгтэй	60.3	65.0	64.9	65.6

Эх сурвалж: <http://1212.mn/search.aspx?search=life%20expectancy>, YCX, 1212.mn

2016 онд Монголын нэг хүнд ногдох үндэсний орлогын хэмжээнээс харахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн орлого маш том ялгаатай байсан. (United Nations 2017).

## Хүснэгт 5 Нэг хүнд ноогдох үндэсний орлого байдал (2011 PPP.доллар)

	2015
Эмэгтэй	8,809
Эрэгтэй	12,122
Үндэсний түвшин	10,449

Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн тайлан, 2016, Улс орнуудын тухай хураангуй тайлан, хуудас 5

## 3.1 Ядуурал

Хамгийн сүүлд хийсэн ядуурлын судалгаагаар Монгол улсын хүн амын 29.6% нь буюу 907.5 мянган хүн ам ядуурлын шугмаас доогуур буюу 146 145 төгрөгөөс доогуур орлоготой байна. Монгол улс руу чиглэсэн хөрөнгө оруулалт бүүрснаар эдийн засгийн байдал удаашралд орох үед Монголын ядуурлын түвшин 2014 онд 21.6 байсан бол 2016 онд 29.6 болж найман хувиар өссөн байна. Монгол улсын ядуурлын түвшин хөдөөд илүү өндөр буюу 34.9%-тай, хотод 27.1% -тай байна.

ҮСХ, Дэлхийн банкны хот, хөдөөгийн амьжиргааний түвшнийг харьцуулахад ядуурлын түвшин орон нутагт, хотоос илүү нэмэгдсэн байна. Хөдөө орон нутагт ядуурлын түвшин 2014 оноос 2016 онд 10.1



хувиар нэмэгдсэн гэдэг нь хөдөөд “ядуурлын шугамаас дөнгөж дээгүүр хэрэглээтэй өрхүүд нийгэм эдийн засгийн болон байгаль цаг уурын маш бага өөрчлөлтөд өртөмтгий байдаг ядуурлын шугамаас доогуур ордог”(World Bank 2017).

### Хүснэгт 6 Ядуурал, үндсэн шалгуур үзүүлэлтүүд (2017 он) (хувиар)

Аймаг	Ядуурлын гүнзгийрэл	Ядуурлын мэдрэмж	Ядуурлын түвшин
Үндэсний түвшинд	11.5	4.6	29.6
Булган	7	2.2	31.4
Завхан	14.6	5.7	47.5
Сэлэнгэ	11	4.6	36.4
Хөвсгөл	6.9	2.4	29.1
Хэнтий	11.7	4.3	43.8

Эх сурвалж: ҮСХ Ядуурлын мэдээлэл 2016

Үндэсний статистикийн хорооны тайлангаас харахад Монголд өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоо 77,717 бол өрх толгойлсон эрэгтэйчүүдийн тоо 20,552 байна. Эдгээр өрхүүдийн ихэнх нь буюу өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн 73% нь, өрх толгойлсон эрэгтэйчүүдийн 81% нь орон нутагт амьдарч байна. НҮБ-ын Тусгай илтгэгч илтгэлдээ “цалингүй ажлаас болоод эмэгтэйчүүдээр толгойлуулсан өрхүүд ядууралд илүү өртөмтгий байдаг. Учир нь эмэгтэйчүүдээр толгойлуулсан өрхүүд ажил эрхлэх боломж хязгаарлагдмал байдгийн шалтгаан нь хүүхэд асрах үйлчилгээ авах боломж хөдөө, орон нутаг, алслагдсан газруудад хязгаарлагдмал байх тал байдаг. (Carmona, 2013).

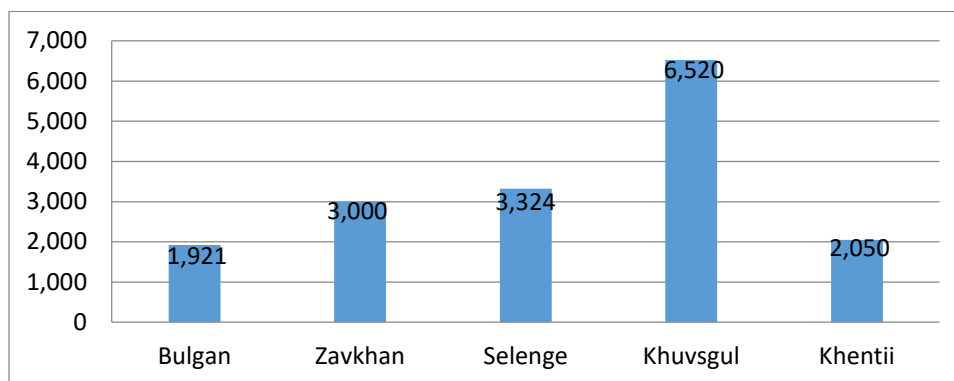
### Хүснэгт 7 Өрхийн тоо

	1989	2000	2010	2016
<b>Нийт</b>	<b>427 834</b>	<b>541.1</b>	<b>742.274</b>	<b>869 849</b>
Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд	-	-	80 750	77 717
Эрэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд	-	-	18 248	20 552
<b>Хот</b>	<b>192 131</b>	<b>296.4</b>	<b>463 713</b>	<b>581 956</b>
Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд	-	-	25 557	20 510
Эрэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд	-	-	5260	3800
<b>Хөдөө</b>	<b>-</b>	<b>244.7</b>	<b>278 561</b>	<b>287 893</b>
Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхийн тоо	-	-	55 193	57 207
Эрэгтэй тэргүүнтэй өрхийн тоо	-	-	12 988	16 722

Эх сурвалж: Зарим шалгуур үзүүлэлтийн тайлан, ҮСХ, 2016

ГОУХАН-ийн Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II төслийн зорилтот таван аймгаас эмэгтэй өрхийн тэргүүнтэй өрхүүд Хөвсгөл аймагт хамгийн өндөр байна.

**Зураг 2 Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд**



Эх сурвалж: <http://1212.mn/search.aspx?search=mothers%20headed%20household>, YCX 1212.mn

Монгол улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувиар хөгжлийн бэрхшээлтэй эрэгтэй хүний тоо, эмэгтэй хүмүүсийн тооноос илүү өндөр байна.

### Хүснэгт 8 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо

	1989	2000	2010	2016
Эмэгтэй	-	-	37 934	45 235
Эрэгтэй	-	-	44 697	55 758

Эх сурвалж:

<http://1212.mn/search.aspx?search=%D1%85%D3%A9%D0%B3%D0%B6%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D0%B1%D1%8D%D1%80%D1%85%D1%88%D1%8D%D0%BB>, YCX, 1212.mn

## 3.2 Боловсролын түвшин

АХБ болон ХБСХ-ийн 2016 онд хийсэн Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны дүнгээс харахад 15- 54 насны эрэгтэй хүмүүсийн 16% нь дээд боловсролтой бол ижил насны бүлгийн эмэгтэйчүүдийн 25% нь дээд боловсролтой байна. (АХБ болон ХБСХ, 2016). **Error! Reference source not found.**-д зүүлснээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, ялангуяа 23-35 насны эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн боловсролын түвшний хоорондох зөрүү нэмэгдэж байна.

### Хүснэгт 9 Боловсролын түвшний тархалт, хүйсээр(16-54 насны бүлэг)

Боловсролын түвшин	Нийт хувь	Нийт эмэгтэйчүүд	Нийт эрэгтэйчүүд	23-35 насны эмэгтэйчүүд	23-35 насны эрэгтэйчүүд
Бүрэн дундаас доош	26.30%	23.60%	29.20%	19.50%	26.70%
Бүрэн дунд	20.80%	22.50%	18.90%	17.70%	15.20%
Техникийн	23.70%	18.20%	29.40%	14.70%	26.10%
Мэргэжлийн	5.10%	6.30%	3.80%	2.20%	2.30%
Бакалавр	23.10%	28.10%	17.80%	44.30%	28.70%
Мастер, Доктор	1.10%	1.30%	0.80%	1.70%	1.10

Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгаа 2015

Үүнээс гадна дээд боловсролтой хүмүүсийн тоо нийслэл хотод 34%, орон нутагт 5% байна. Харин бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой хүмүүсийн тоо орон нутагт илүү өндөр буюу 62%-тай байгаа бол нийслэл хотод 10% байна. Эндээс харахад хот, хөдөөд боловсролын түвшний ялгаа өндөр байгаа нь харагдаж байна.

### 3.3 Ажил эрхлэлт, ажилгүйдэл болон цалин урамшуулал

Монгол улсад эдийн засгийн идэвхитэй хүн амын талаас илүү хувь нь эрэгтэйчүүд байгаа ба эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээлд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бага оролцож байна. Хүснэгт 10-ээр хөдөлмөрийн зах зээл дээрхи жендэрийн ялгааг харуулж байна. НҮБ-ын Хүний хөгжлийн тайлан 2016-д ажил эрхлэлт дэхь жендэрийн асуудлуудыг авч үзсэн ба “ажилгүйдлийн түвшин залуу эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад залуу эмэгтэйчүүдийн дунд өндөр байгаа ба энэ түвшин өссөөр байна” гэдгийг онцолсон байна. Хэдий тийм боловч таван аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тоон мэдээллийг харахад зорилтот 5 аймгуудад ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн тоо, ажил эрхэлж буй эрэгтэйчүүдийн тооноос өндөр байна.

Эмэгтэйчүүд цөөн тооны ажил мэргэжлийг ихээр сонгон мэргэшиж байна. Жишээлбэл, боловсрол (80.6%), эрүүл мэнд, нийгмийн халамж (79.4%), нийгмийн ухаан, бизнес, хууль (64.3%) бол инженер, үйлдвэрлэл, барилга байгууламжийн салбарт төгсөгчдийн 30% нь эмэгтэй байгаа нь технологийн салбаруудад эмэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл дутмаг байгааг харуулж байна. (World Learning, 2017)

#### Хүснэгт 10 Эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам (хүйсээр)

	1989	2000	2010	2016
<b>Эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам</b>	-	<b>944 100 (100%)</b>	<b>1 075 800 (100%)</b>	<b>1 239 800 (100%)</b>
Эмэгтэй	-	429 900 (45.5%)	487 700 (45.2%)	580 171 (46.8%)
Эрэгтэй	-	514 200 (54.5%)	590 100 (54.8%)	659 675 (53.2%)
<b>Эдийн засгийн идэвхигүй хүн ам</b>	-	<b>580 300 (100%)</b>	<b>830 300 (100%)</b>	<b>814 053 (100%)</b>
Эмэгтэй	-	344 600 (59.4%)	483 100 (58.2%)	488 497 (60%)
Эрэгтэй	-	235 700 (40.6%)	347 200 (41.8%)	352 556 (40%)

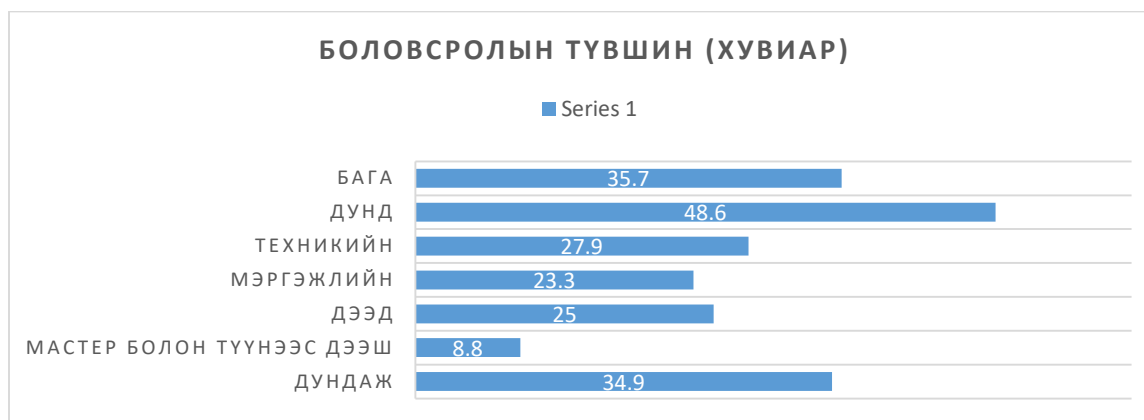
Эх сурвалж: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа 2015

#### Зураг 3. Ажил эрхэлж буй хүн ам, хүйсээр (2017)

	1995	2000	2006	2011	2015	2016
Нийт	767,638.	808,990.	1,009,920.	1,037,681.	1,151,223.	1,147,843.
Эмэгтэй	360,647.	392,056.	518,062.	490,173.	546,546.	543,958.
Эрэгтэй	406,991.	416,934.	491,858.	547,508.	604,677.	603,885.

Эх сурвалж: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

**Зураг 4 Ажил эрхлээгүй хүн ам (боловсролын түвшнээр)**



Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгаа 2015

“Эдийн засгийн боломжийг нэмэгдүүлэх, орлогыг бий болгохын тулд чадамжийг ашиглах” нөхцлийг судлахад Монголын хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн ялгаатай байдал байсаар байна.

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн шинжилгээний үр дүн, олдворуудаас харахад ажилгүйдэл нь иргэдийн боловсролын түвшинтэй шууд хамааралтай байсан. Тайланд дунд боловсролтой иргэдийн ойролцоогоор тал хувь нь ажилгүй байсан бол дээд боловсролтой иргэдийн ойролцоогоор 15 % нь ажилгүй байна. (ADB, 2017). Нийт хүн амын 65.1% нь ажилтай, 34.9% нь ажилгүй байна. Ажил эрхлээгүй хүн амын боловсролын түвшин харьцуулахад боловсролын түвшин бага байх тусмаа ажил эрхлэлтийн түвшин бага байна (АХБ ба ХБСХ , 2016).
- Ажил эрхлэхгүй байгаа нийтлэг шалтгаан нь сурч байгаа, хүүхдээ харж байгаа буюу гэрийн ажилтай зэрэг байна. Гэвч ажил эрхлээгүй хүмүүсийн ердөө 18% нь л ажил хийхэд бэлэн байв. Ажил эрхлээгүй шалтгаануудыг хүйсээр харахад ажиллахад бэлэн байгаа, сурч байгаа байдал, хөгжлийн бэрхшээлтэй, ажиллах сонирхолгүй байгаа зэрэг шалтгаанууд эрэгтэйчүүдийн дунд нийтлэг байсан бол хүүхдээ харж байгаа, гэрийн ажилтай зэрэг шалтгаанууд эмэгтэйчүүдийн дунд нийтлэг зонхилж байв. (АХБ ба ХБСХ , 2016).
- Хүний хөгжлийн илтгэл 2016-н хуудас 74-т дурьдснаар хөдөлмөрийн зах зээлд ороход эмэгтэйчүүд илүү бэрхшээлтэй тулгардаг ба ажилд орсон хойно эрэгтэй ажилчдаас бага цалин авах магадлалтай байдаг. Мөн дээр дурьдсанчлан тэд цөөн тооны хэдэн мэргэжлийг ихээр сонгосон байдаг.

**Хүснэгт 11 Ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанууд (хүйсээр)**

Ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаанууд	Нийт хувь	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Сурч байгаа	33%	36%	30%
Ажил хайж байгаа	18%	22%	16%
Хүүхдээ харж байгаа	12%	2%	19%

Гэрийн ажилтай	11%	7%	13%
Хөгжлийн бэрхшээлтэй	9%	12%	8%
Тэтгэвэртээ	2%	2%	3%
Ажиллах сонирхолгүй	2%	4%	1%
Өвчтэй	2%	3%	2%
Сурахаар явсан	1%	1%	1%
Өвчтэй, хөгшин настай хүнийг харж байгаа	1%	1%	1%
Бусад	8%	11%	6%
<b>Нийт</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Эх сурвалж: Ажиллах хүчний дүн шинжилгээ, АХБ ба ХБСХ, 2016

Мөн түүнчлэн, ажиллах хүчний судалгаанд боловсролын түвшнээс үл хамааран эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалин ялгаатай буюу эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс бага цалин авч байгааг дурьдсан байна.

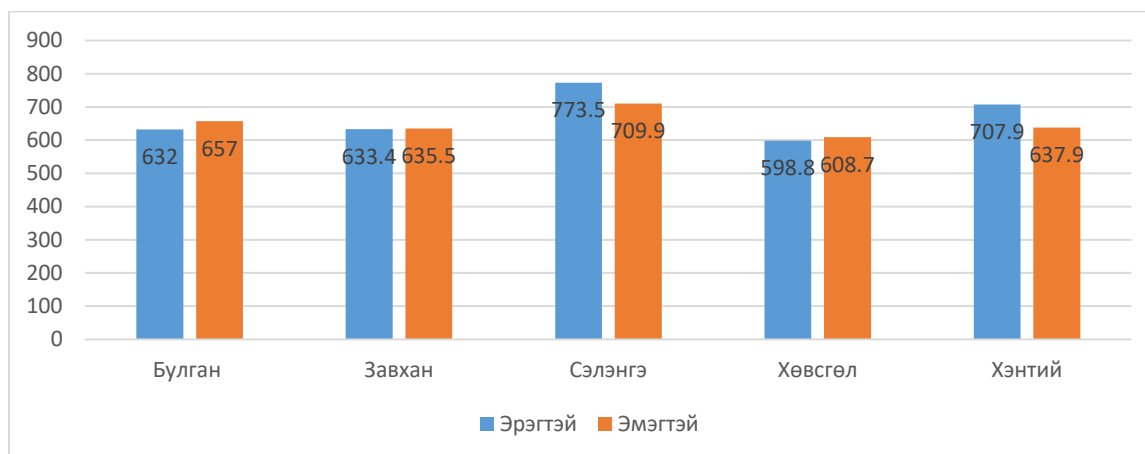
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн ялгаатай байдлыг хөдөлмөрийн эдийн засгийн үүднээс тайлбарлсан. Дээд боловсрол эзэмшээд төгсч буй эмэгтэйчүүдийн тоо илүү олон болох тусмаа хөдөлмөрийн зах зээлд тэдний тоо эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байх нь тэдний дундаж цалинг бууруулж байна. Өөрөөр хэлбэл “сонголтын ялгаварлал” үүсч байна.
- Khan and Aslam нарын 2013 онд хийсэн судалгааны ажил (ХБСХ, ШХА-ын 2014 онд хийсэн тайлангийн 17-оос 19 дүгээр хуудсанд ишлэснээр) “Монголын хөдөлмөрийн зах зээлд ажил олгогчдоос ажилтайгаа хүйсээс шалтгаалсан байдлаар ялгаатай харьцах явдал байна” гээд “Энэхүү ялгаатай байдлын учир шалтгаан нь чадамж болон бусад онцлог шинжээс илүүтэй ялгаатай байдлаар харьцах эсвэл ялгаварлан гадуурхах байдлаар илэрч байна” гэж бичсэн байна.
- Хэдий тийм боловч дүн шинжилгээний жеңдэрийн харьцуулалтаар “Дээд боловсрол эзэмшсэн эмэгтэйчүүд өөрсдийн цалингийн түвшнээ 53%-аар нэмэгдүүлдэг” ба “дээд боловсрол нь ялангуяа эмэгтэйчүүдийн дундаж цалинг нэмэгдүүлдэг”.

#### Зураг 5 Сарын дундаж цалин, боловсролын түвшингээр, хүйсээр (мян.төгрөг)

Боловсролын түвшин	Дундаж цалингийн түвшин	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Бүрэн дундаас доош	315.9	272.5	325.3
Бүрэн дунд	439.2	371.7	481.3
Техникийн	491.2	413.6	532.3
Мэргэжлийн	496.6	462.3	545.3
Дээд (баклавр)	623.3	568.1	697.9
Дээд (магистр, доктор)	700.5	624.5	828.8
<b>Нийт</b>	<b>481.8</b>	<b>463.1</b>	<b>494.5</b>

Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгаа 2013, УСХ

**Зураг 6 Сарын дундаж цалин (аймаг, хүйсээр) мянган төгрөгөөр**



### 3.4 Санхүүгийн хүртээмжтэй байдал

Монголын эмэгтэй хүмүүсийн жам ёсны тэгш эрхээ эдлэх, газар өмчлөх, эзэмшихийг хуулиар зохицуулсан байдаг. Дэлхийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайланд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үл хөдлөх хөрөнгө эзэмших тэгш хүртээмжтэй байдлын Монгол улсын индекс өндөр байсан ба ихэнх шалгуур үзүүлэлттэй тэнцүү байсан.

**Зураг 7 Монголын зураг: Үл хөдлөх хөрөнгийн хүртээмж<sup>7</sup>**

Access to assets	female	male	value
Individuals with an account at a financial institution	93	90	1.03
Women's access to financial services			1.00
Inheritance rights for daughters			1.00
Women's access to land use, control and ownership			0.50
Women's access to non-land assets use, control and ownership			1.00

Эх сурвалж: Дэлхийн жендэрийн тэгш бус оролцооны индекс, 2016

Олон улсын санхүүгийн корпорациас гаргасан зах зээлийн судалгааны тайланд жижиг, дунд бизнес эрхэлдэг хүмүүсийг хүйсийн байдлаар авч үзэхэд Монголд үйл ажиллагаа явуулж буй жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн дунд санхүүгийн хүртээмжтэй холбоотой дараах хандлага харагдсан. (Олон улсын санхүүгийн корпораци, 2014):

- Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд хэд хэдэн асуудал тулгардаг ч тэдний өсөлт, хөгжилд хамгийн их саад бэрхшээл болдог нь санхүүгийн хүртээмжтэй байдал юм гэж дурьдсан. Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн судалгааны тайланд “Арилжааны банкнуудын олгож буй зээлүүд ихэвчлэн богино хугацааны, өндөр хүүтэй, маш өндөр барьцаа хөрөнгө шаарддаг”

<sup>7</sup> 0 бол хамгийн боломжит муу оноо, 1 бол хамгийн боломжит сайн оноо (“санхүүгийн институц”-ийн индекс-т данстай хүмүүсээс бусад).

гэж дурьджээ. Энэ байдал нь эмэгтэй эзэнтэй жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд сорилт болдог гэдгийг арилжааны болон арилжааны бус банкны менежерийн түвшний албан тушаалтнууд хэлсэн ба жижиг хэмжээний, өрхийн болон ганц эмэгтэй эзэмшдэг бизнесийн эзлэх хувь ойролцоогоор 60% байв.

- Энэ салбарын хөрөнгийн байдал, үл хөдлөх хөрөнгө дутмаг байдлаас болоод арилжааны банкууд жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд зээл олгох нь эрсдэлтэй гэж үздэг. Энэ нь зээлийн тогтолцоонд суурилсан бэлэн мөнгөний урсгалыг хэрэгжүүлэхэд арилжааны банкны чадавхи дутмаг байдалтай холбоотой.
- Банкууд эмэгтэйчүүдэд мөнгө зээлэх нь эрэгтэйчүүдэд мөнгө зээлдүүлэхээс илүү эрсдэлтэй гэж үздэг. Учир нь эмэгтэйчүүдэд ихэвчлэн барьцаа болгох үл хөдлөх хөрөнгө дутагддаг. Харин арилжааны болон арилжааны бус банкны аль алиных нь өгсөн мэдээллээр эмэгтэйчүүдийн зээлийн эргэн төлөлт эрэгтэйчүүдийнхээс илүү өндөр байдаг.
- Санхүүгийн байгууллагууд эмэгтэй эзэнтэй жижиг, дунд бизнес эрхлэгчид маш сайн бизнесийн салбар, ач холбогдолтой маркетингийн боломжтой гэдэг талаар ойлголт, мэдээлэл дутмаг байна. Ойлголт, мэдлэг дутмаг байгаа нэг шалтгаан нь санхүүгийн байгууллагууд жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл цуглуулдаггүй явдал юм.

### 3.5 Улс төрд болон шийдвэр гаргалтанд оролцох байдал

Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог тодорхойлогч нь эмэгтэйчүүд улс төрийн намуудад хамаарч байгаа байдал, тэдгээр намуудын эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжиж, урамшуулж байгаа байдал болон жендэрийн тэгш байдлын асуудлуудыг тусгаж байгаа явдлаар тодорхойлогддог. Эдгээр нь жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой асуудлуудыг нийгэмд авч үзэхэд чухал үүрэгтэй. Улс төрд зүтгэж яваа эмэгтэйчүүд ихэвчлэн санхүүгийн дутмаг байдал нь тэднийг улс төрд ороход хязгаарладаг гол зүйл гэж дурьдсан байдаг. Эмэгтэйчүүд кампанит ажил хийхэд шаардлагатай хөрөнгө босгох гэж зүтгэх хэрэгтэй болдгоос гадна тэд улс төрийн намуудаас санхүүгийн дэмжлэг бараг авдаггүй.

Монголд эмэгтэйчүүд нийгэм, эдийн засгийн амьдралд идэвхитэй оролцож байгаа ч эрх мэдэл, шийдвэр гаргах түвшинд тэдний төлөөлөл бага байна. (Carmona, 2013):

- **Төрийн болон хувийн хэвшлийн салбарт аль алинд нь шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүд бага байна.** 2015 оны байдлаар төрийн албанд ажиллаж буй төрийн нарийн бичгүүдийн 26.6% нь, дунд түвшний менежерүүдийн 30% нь, ахлах менежерүүдийн 15% нь эмэгтэйчүүд байна. Тэд эрэгтэй хүмүүсийн олж буй орлогын 85%-тай тэнцэх орлого олж байна. Хувийн салбарт дунд түвшний менежерүүдийн 30% нь эмэгтэй, ахлах түвшний менежерүүдийн 15% нь эмэгтэй байна. Өөрөөр хэлбэл Монголд шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй албан тушаалд байгаа эмэгтэй хүмүүсийн тоо шийдвэр гаргах албан тушаалтай эрэгтэй хүмүүсийн тооноос цөөн байна. (НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, 2016).
- Доор байгаа Хүснэгтэд харагдаж байгаачлан **шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй албан тушаалд ажиллаж байгаа хүмүүсийн дийлэнх нь эрэгтэй хүмүүс байна.** Жишээлбэл, Монголын

түүхэнд эмэгтэй ерөнхийлөгч, УИХ-ын дарга, Ерөнхий сайд байсан удаагүй. 2013 оны Ерөнхийлөгчийн сонгуульд 1990 оноос хойш анх удаа эмэгтэй хүн нэр дэвшсэн гэдгээрээ онцлог. Түүнчлэн яамдуудын зарим сайд эмэгтэй хүн байгааг эс тооцвол 21-н аймаг, Улаанбаатарт 2000 оноос хойш засаг даргын албан тушаалд нэг ч эмэгтэй хүн байхгүй байна.

### Хүснэгт 12 Эрх мэдэлтэй албан тушаалд байгаа эмэгтэйчүүд

Албан тушаал	2000		2006		2012		2016	
	Нийт	Эмэгтэй	Нийт	Эмэгтэй	Нийт	Эмэгтэй	Нийт	Эмэгтэй
Ерөнхийлөгч	1	-	1	-	1	-	1	-
УИХ-ын дарга	1	-	1	-	1	-	1	-
Ерөнхий сайд	1	-	1	-	1	-	1	-
УИХ-ын дэд дарга	1	-	1	-	1	-	1	-
УИХ-ын гишүүд	76	9	76	5	76	11	76	13
Засгийн газрын гишүүд (Сайд)	11	1	18	1	16	3	13	2
Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дарга	1	-	1	-	1	-	1	-
Дэд сайд	11	1	18	-	16	2	13	5
Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дэд дарга	2	1	2	1	2	-	2	-
Орон нутаг, Улаанбаатарын засаг дарга	22	-	22	-	22	-	22	-

Эх сурвалж: БОАЖЯ-ны Цаг уурын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагааны газар

2016 оны парламентийн сонгуулиар эмэгтэйчүүд УИХ-ын 17%-ийн сүүдлыг авсан. 2016 оны тавдугаар сард батлагдсан сонгуулийн тухай хуулиар нийт нэр дэмшигчдийн 20% нь нэг хүйсийн төлөөлөл байх ёстой гэж заасан бол өмнөх хуулиар 30% байсан. 2018 оны Европын холбооны хийсэн судалгаагаар 2016 оны сонгуулиар эрх барьж буй хоёр нам болох Ардчилсан нам болон Ардын намаас нэр дэвшигчдийн 21% нь эмэгтэйчүүд байсан бол бусад жижиг намуудаас нэр дэвшигч эмэгтэйчүүдийн хувь харьцангуй өндөр байсан байна.

### Зураг 8 Парламентад суудалтай эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь



- 2016 онд хийсэн жендэрийн суурь үзүүлэлтийн үнэлгээний тайланд дурьдснаар орон нутгийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд суудалтай эмэгтэйчүүдийн хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй байна. Үнэлгээний тайланд “Орон нутгийн захиргаанд удирдах албан тушаал хашиж буй эмэгтэйчүүдийн мэдээллийн баазыг бий болгох шаардлагатай” гэсэн зөвлөмж өгсөн байна. (НҮБХХ ба ХБСХ, 2016). Харин Монгол улсын Сонгуулийн ерөнхий



хорооны вебсайтад 2017 онд тавьсан мэдээллээр 2016 оны 10 дугаар сард зохион байгуулагдсан сумын Иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд нийт 14,507 нэр дэвшигч 21 аймаг, 1,613 багийн 7,299 суудлын төлөө өрсөлдсөн бол Улаанбаатар хотын есөн дүүрэгт 678 нэр дэвшигч өрсөлджээ. Нэр дэвшигчдийн 29.8% нь эмэгтэй байсан. (МУ-ын Сонгуулийн ерөнхий хороо, 2016).

- Доор Хүснэгт 13-д үзүүлсэнчлэн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулиар суудал авсан эмэгтэйчүүдийн тоо маш бага хэмжээнд байсаар байна.

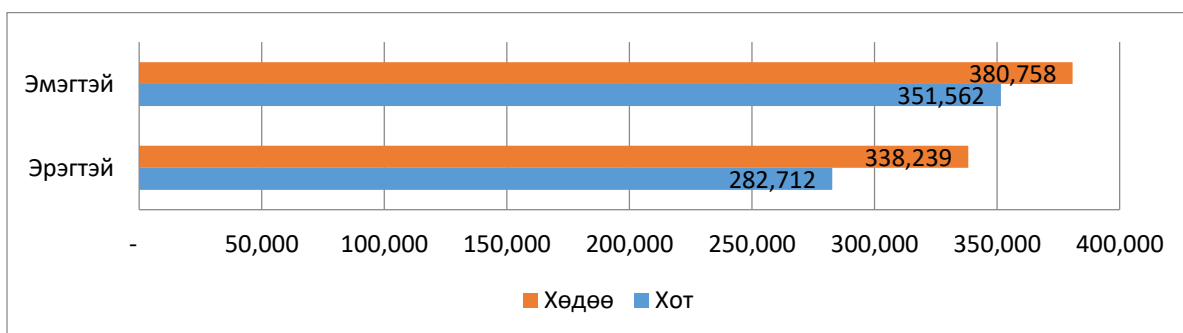
### Хүснэгт 13 Иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд суудалтай эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь

	2004	2008	2012	2016
Аймгийн түвшинд	14.50%	14.70%	17%	12%
Сумын түвшинд	29.30%	33.09%	0.00%	13%
Улаанбаатарын түвшинд	15%	22.20%	13.33%	18%
Дүүргийн түвшинд	26.10%	21.40%	30.20%	19%

Эх сурвалж: Сонгуулийн ерөнхий хорооны өгсөн анхдагч мэдээллээс судлаачийн хийсэн тооцоолол

- Харин Монгол улсын Парламентын сонгууль, Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн ирцийн мэдээллийг харахад хот, хөдөөд аль алинд нь **эмэгтэйчүүдийн ирц эрэгтэйчүүдийн ирцээс өндөр байна**. Жишээлбэл, дээрх хоёр сонгууль эмэгтэйчүүдийн ирц 53% байхад эрэгтэйчүүдийн ирц 47% байна. Харин хотод эрэгтэйчүүдийн ирц эмэгтэйчүүдийн ирцээс харьцангуй өндөр байна<sup>8</sup>. Эдгээр дүнгээс харахад эрэгтэйчүүдийн “улс төрийн идэвхи” сул байна.

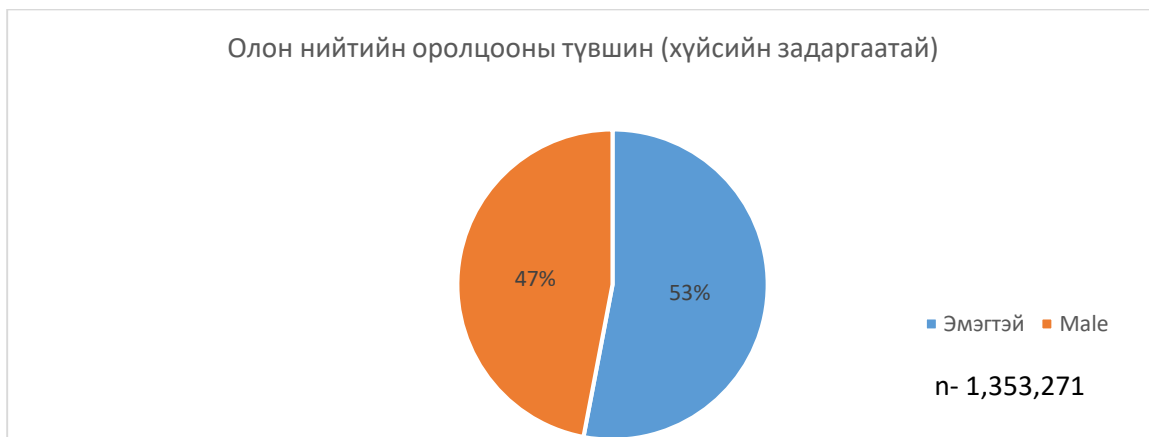
### Зураг 9 2017 оны Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн ирцийн мэдээлэл (хүйсээр)



Эх сурвалж: Сонгуулийн ерөнхий хороо, Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн эхний санал хураалтын дүн

<sup>8</sup> Сонгуулын ерөнхий хорооноос авсан анхдагч мэдээлэл, 2017

**Зураг 10 2016 оны Парламентын сонгуулийн дүн (хүйсээр)**



Эх сурвалж: Сонгуулийн ерөнхий хороо

2016 онд хийсэн Олон улсын бүгд найрамдахчуудын хүрээлэнгийн Монголын улс төрийн намуудын тэгш байдлын судалгааны үр дүнгээс харахад (Олон улсын Бүгд найрамдахчуудын хүрээлэн, 2016) **сонгуульд оролцогчдын эмэгтэйчүүдэд хандах хандлагын талаар:**

- Судалгаанд оролцогчдын 60% нь улс төрчид эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээ, шаардлага, санал бодлыг сонсдоггүй гэдэгтэй санал нийлсэн.
- Судалгаанд оролцогчдын 67% нь “улс төрийн намууд сонгогдсон албан тушаалд эмэгтэй нэр дэвшигчдийг илүү дэмжиж, нэр дэвшүүлэх хэрэгтэй” гэдэгтэй санал нийлсэн.
- Харин 66% нь “улс төрийн намууд улс төрийн удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийг томилоход илүү ихийг хийх хэрэгтэй” гэж үзсэн.

Дээрх үр дүнгээс харахад сонгуульд оролцох эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь эрэгтэйчүүдийнхээс бага биш ч шийдвэр гаргах түвшинд тэдний төлөөлөл бага байна. Эндээс үзвэл “Монголд арга хэмжээ буюу дэмжлэг авах боломж, чадамжаа ашиглах байдал хангалтгүй” гэж дүгнэж болно.

## 4 Монгол улсын хууль эрх зүйн хүрээ

---

### 4.1 Монгол улсын олон улсад хүлээсэн үүрэг амлалт

Монгол улс олон улсын хүний эрхийн гэрээ, конвенцыг хүлээн зөвшөөрч Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт, эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн суурь конвенцууд, Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцод нэгдэн орсныг соёрхон баталжээ.

Эдгээр олон улсын гэрээ, конвенцуудаас гадна 1995 онд Бээжин хотноо болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн IV бага хурлаас баталсан **Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр** (Beijing+20) нь эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх томоохон зорилт болсон юм. Энэ нь эмэгтэйчүүдийг эдийн засаг, нийгэм, соёл, улс төрийн шийдвэр гаргахад бүрэн дүүрэн хувь нэмрээ оруулж, төр, хувийн хэвшлийн бүх салбарт тэдний идэвхтэй оролцоонд учирч буй саад тотгорыг арилгах зорилготой дэлхийн хэмжээний бодлого арга хэмжээний хүрээ юм. Тэргүүлэх 12 асуудлын нэг нь “Эмэгтэйчүүд ба Байгаль орчин”-ы асуудал байсан. Тус баримт бичигт төр засаг, нутгийн захиргаад, төрийн бус байгууллагууд болон хувийн хэвшлийнхэнд зориулсан стратеги, арга хэмжээг санал болгон эко-системийн хамгаалалт болон тогтвортой хөгжлийн стратеги, хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэхэд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийг тэгш оролцуулах шаардлагатайг заасан байдаг. (НҮБ, 1995)

Монгол улсын төр хүний эрхийг хүндэтгэх, улмаар олон улсын хүний эрх, байгаль орчин ба жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах гэрээ, баримт бичгийг хүлээн зөвшөөрч соёрхон баталж үндэсний хууль тогтоомжоо тус гэрээ конвенцийн зарчим хэм хэмжээнд нийцүүлэн боловсронгуй болгосон. Монгол улсын Засгийн газар олон улсын болон үндэсний түвшинд тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг идэвхтэй дэмжиж, оролцож ирсэн. (Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ 2017)

Олон улсын гэрээ, конвенцод аль болох нийцүүлсэн хууль тогтоомж, бодлого, үндэсний хөтөлбөр гаргаж байгаа хэдий ч эдгээр хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилт хэрхэн хэрэгжиж байгаа талаар мэдээлэл дутмаг, тайлагналт хангалтгүй байна. “Үндэсний хууль эрх зүйн орчин нь хүний эрхийг хамгаалах олон улсын гэрээ хэлцлийн агуулгатай нийцэж буй эсэх-Экспертийн үнэлгээ”-ний тайланд "Монгол улс нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах чиглэлээр олон улсын гэрээнд нэгдсэн орсон нь чухал алхам хэдий боловч одоо мөрдөгдөж байгаа дотоодын хууль, тогтоомж нь нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрх, нэр хүндийг хамгаалах талаар дутагдалтай байгаа нь олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулж, зөрчилтэй байдлыг үүсгэж байна" хэмээн дүгнэсэн байна (НҮБХХ, Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, 2011, 9).

Энэхүү тайланд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хүний эрх, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн эрх, мөн түүнчлэн байгаль орчны чиглэлээр баримталж буй Олон улсын баримт бичгийн агуулгаас хураангуйлан доор байгаа хүснэгтээр үзүүлж байна. Үүнээс гадна, Уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлаарх НҮБ-ын конвенцийн “Нарийн бичгийн даргын жендэрийн болон уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой дүгнэлт, туслах байгууллагуудын тайлан, шийдвэрийн эмхэтгэл” тайлан нь

ялангуяа жендэрт хамаарах (бусад бие даасан салбаруудын жендэрийн талаар гаргасан дүгнэлт, шийдвэр г.м) гол шийдвэрүүдийн тоймыг багтаасан ба хэрэгжилтийн цаашдын дэмжлэг шаардагдах салбар, болзошгүй орхигдол, ахиц дэвшлийн чиглэлийг тодорхойлох боломжийг олгодог. (UNFCCC 2015).

#### Хүснэгт 14. Олон улсын гэрээ, конвенцууд

Олон улсын гэрээ, конвенцын нэр	Жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал
Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948)	<p>Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 1 дүгээр зүйлд хүн бүр төрөхөөсөө эрх чөлөөтэй, нэр төр эрхийнхээ хувьд адил тэгш байна.</p> <p>2 дугаар зүйлд хүн бүр энэ тунхаглалд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгө, язгуур угсаа болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан ямар ч гадуурхалгүйгээр эдлэх ёстой.</p>
Иргэний болон улс төрийн эрхийн пакт (1966)	Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын 2–р зүйлийн 1 дүгээр заалтанд энэхүү Пактад оролцогч тус бүр нутаг дэвсгэртээ болон харъяалалдаа байгаа бүх хүний энэхүү Пактаар хүлээн зөвшөөрсөн эрхийг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин, шүтлэг, улс төрийн буюу бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн буюу бусад байдлаар ялгаварлахгүйгээр хүндэтгэн хангах үүрэгтэй.
Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн пакт (1966)	Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай пактын 3 дугаар зүйлд энэхүү пактад оролцогч улсууд түүнд заасан эдийн засаг, нийгэм, соёлын бүх эрхийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш эдлэх нөхцөлийг хангах үүрэгтэй.
Эмэгтэйчүүдийн ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (1979)	<p>Конвенц нь 6 бүлэг 30 зүйлтэй. Эмэгтэйчүүдийн ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгах талаар авч хэрэгжүүлбэл зохих бодлогын арга хэмжээ, тэгш байдлыг хангахын тулд авах тусгай болон түр арга хэмжээний талаар, мөн жендэрийн үүрэг, хэвшмэл ойлголт, эмэгтэйчүүдийн боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэнд, гэр бүл төлөвлөлт, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдрал дахь оролцоо, хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, хуулийн өмнө тэгш байх зэрэг тэгш эрхийн олон асуудлыг тусгасан. Мөн 16 дугаар заалтад эмэгтэйчүүдийн хөрөнгийн эрхийн талаар тодорхой заасан байдаг.</p> <p>Энэ конвенцын бусад хүний эрхийн актуудаас ялгагдах онцлог нь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмэгтэйчүүдийн бүх талын эрхийг хамгаалж дэлгэрэнгүй хуульчилсан төдийгүй эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх философийн үндсийг хангаж өгсөн.</li> <li>• Хамгийн чухал нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг, хариуцлагыг тогтоосон байна.</li> </ul>
Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай	Энэ нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах тухай конвенц бөгөөд аливаа ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлийн хувьд тэгш боломж, тэгш эрх олгохыг хөхүлэн дэмжсэн, мөн орон

ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц	нутгийн нөхцөл байдал, практикт тохирсон Үндэсний бодлогуудын хэрэгжилтийг хангахыг уриалан дэмждэг юм.
НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилт (2015-2030)	Нийгмийн ялгаварлан гадуурхал, жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах нэн чухал томоохон Тогтвортой хөгжлийн зорилт (2030) нь “хүн бүрийг орхигдуулахгүй” байхад чиглэгдэж байгаа бөгөөд улс орнуудыг хүртээмжтэй өсөлтийг дэмжих замаар Тогтвортой хөгжлийн зорилтод хүрэхийг чухалчлан заасан байдаг. Тогтвортой хөгжлийн зорилтын 17 зорилго нь эдийн засгийн өсөлтийг бий болгож ядуурлыг бууруулах, байгаль орчныг хамгаалах, уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөллийн бууруулах замаар нийгэмд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэгдэж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэхээр дэвшүүлсэн 5 дугаар зорилт нь бусад зорилтуудтай уялдан нэгтгэгдсэн. Тогтвортой хөгжлийн зорилт 2030 нь “мэдээллийн хувьсгал”-ын ач холбогдлыг чухалчлан зааж, хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийн (хүйс, нас гэх мэт) тогтолцоог бэхжүүлж нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргах нөхцлийг ихээхэн дэмжсэн байна. Энэхүү Тогтвортой хөгжлийн зорилттой нийцэхүйц Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (2016-2030) -ыг баталсан.
Биологийн олон янз байдлын тухай конвенц (CBD)	<p>Жендэрийн тэгш байдлыг хөхүүлэн дэмжиж, конвенцийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхдээ Айчигийн зорилтууд, "Биологийн төрөл зүйлийг хамгаалах, хөгжүүлэх стратеги, үйл ажиллагааны хөтөлбөрт (2011-2020) жендерийн асуудлыг тодорхой тусгах чиглэл өгөгджээ.</p> <p>Монгол улс уг конвенцид 1993 онд нэгдэн орсон ба 1996 онд Үндэсний биологийн олон янз байдлын Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан танилцуулсан.</p>
Цөлжилттэй тэмцэх НҮБ-ын конвенц (UNCCD) 1996	Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүргийг хүлээн зөвшөөрч, тэдний ахуй амьдралыг дээшлүүлэн байгалийн нөөцийн ашиглалт хамгаалалтыг сайжруулан, эко-системийн үйлчилгээг дэмжиж, тэгш оролцоог ханган улмаар технологи дамжуулах үр чадвар, чадавхийг дээшлүүлэх шаардлагатай гэжээ.
Уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлаарх НҮБ-ын конвенц (UN FCCC)	<p>1992 онд Рио –гийн дэлхийн дээд хэмжээний уулзалтаар уур амьсгалын өөрчлөлт дэх нөлөөллийг бууруулах, хүлэмжийн хийн концентрацийг тогтворжуулах зорилготойгоор баталсан. Жендэрийн тэгш байдалд чиглэсэн системтэй сургалт зохион байгуулж, түншлэлийг хөхүүлэн дэмжихийг уриалжээ.</p> <p>Уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлаархи НҮБ-ын конвенцид нэгдэн орсон талууд Парисын гэрээ баримт бичигт нийтлэг зүйлс оруулах замаар буюу Конвенцийн дагуу жендэр болон уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлыг шийдвэрлэх тусгай хөтөлбөр боловсруулах замаар жендэрийн мэдрэмжтэй Үндэсний бодлогын хэрэгжилтэнд болон энэхүү конвенцийн үйл явцад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг тэгш оролцуулах чухлыг ойлгож хүлээн зөвшөөрсөн.</p> <p>Конвенцид оролцогч талуудын бага хурлын 21-р хуралдааны (COP 21) үеэр “жендэрт суурилсан Лима-гийн ажлын хөтөлбөр”-ийг талууд хүлээн зөвшөөрсөн ба жендэрийн тэнцвэртэй байдал болон жендэрийн мэдрэмжтэй цаг уурын</p>

	<p>бодлогын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд гарсан ахиц, дэвшлийг тайлагнахыг уриалсан. Ингэхдээ талууд Уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлаархи НҮБ-ын конвенцийн дагуу уур амьсгалын бодлогын баримт бичигт жендэрийн асуудлыг хэрхэн тусгасан талаархи мэдээллийг тайландаа оруулахыг уриалсан.(конвенц, 2016)</p> <p>2017 оны 11 сарын 14-нд COP 23 хуралдаан дээр тус Конвенцийн анхны Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Ирэх 2 жилд хийгдэх үйл ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх замаар Конвенцийн үйл явцад жендэрийн асуудалтай холбоотой аливаа шийдвэр, эрхийн хэрэгжилтийг хангах, дэмжих зорилготой<sup>9</sup>.</p>
Киотогийн протокол	<p>1997 онд Япон улсын Киото хотод батлагдсан Киотогийн протокол нь хүлэмжийн хийг бууруулах ялангуяа газар ашиглалт, ойн салбарын ялгаралтыг бууруулахыг шаарддаг.</p> <p>Киотогийн протоколд нэгдэж, соёрхон баталсанаар Монгол улс нь ойн нүүрстөрөгчийн ялгарлыг бууруулах, ойн тогтвортой менежментийг бэхжүүлэх, нүүрстөрөгчийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэхэд тууштай дэмжиж ажиллах хүсэл эрмэлзлэлээ илэрхийлж улмаар 2011 оны 6 дугаар сард НҮБ-ын REDD Хөтөлбөрийн түнш орон болсон.</p>

## 4.2 Монгол улсын хууль эрх зүй, дүрэм журам

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, байгаль орчин болон ойн асуудлаарх Монгол улсын хууль эрх зүй, бодлогын хүрээ харьцангуй сайжирч байна. (e.g. MEGD and SFP 2014; UN-Redd+ 2017) Байгаль орчин болон ойн салбарын өөрчлөлт, шинэчлэлийг харахад ойн нөөцийг ашиглалтанд чиглэсэн арга барилаас ойн нөхөн сэргээлт, ойн хамгаалал, ойжуулах үйл ажиллагаа болон Монгол улсын иргэдийн нийгмийн халамж хамгаалал дээр үндэслэсэн арга барилд шилжих бодлогын шинэчлэлийг талаар заасан байгаа. (Рээв, 2015). Олон улсын газрын нийгэмлэг болон НҮБ-ын ХХААБ-ын хийсэн кейс судалгаанд “ой болон газар ашиглалтыг зохицуулах хууль эрх зүйн тогтолцоо байгаа хэдий ч ойн үйл ажиллагааг удирдах зохион байгуулах үр дүнтэй арга замыг судлах шаардлагатай” гэсэн байна. (Рээв, 2015).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, байгаль орчин болон ойг хамгаалах, ашиглах, нөхөн сэргээх, засаглалтай холбоотой Монгол улсын хууль тогтоомж, дүрэм журмыг энэхүү бүлэгт оруулав.

### Монгол улсын үндсэн хууль (1992)

Монгол улсын Үндсэн хууль нь Монгол улсын тусгаар тогтнол, төрийн байгууллагуудын ардчилалын суурь үндэс бөгөөд иргэний хүний, улс төрийн, иргэний эрхийг тодорхойлж өгсөн,

Монгол улсын Үндсэн хууль нь иргэний үүрэг хариуцлага болон улс төр, нийгэм, хүний эрхийг тодорхойлсон, төрийн болон хуулийн тогтолцооны бүтцийг томъёолсон, үндэсний болон орон

<sup>9</sup> [http://www.wecf.eu/english/press/releases/2017/11/GAP\\_PressRelease.php](http://www.wecf.eu/english/press/releases/2017/11/GAP_PressRelease.php)

нутгийн төр захиргааны байгууллагуудын уялдаа холбоог тогтоосон, Монгол улсын тусгаар тогтнол, төрийн байгууллагуудын ардчилсан үндэс суурийг тодорхойлж өгсөн үндсэн хууль юм. (МСС-ХБОНУЗБ, 2011 оны 6 сар)

1990 оноос хийгдсэн нийгмийн шинчлэлтэй холбогдуулан эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах талаар илүүтэй анхаарах болсон бөгөөд 1992 оны Монгол улсын Үндсэн хууль хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах тухай заасан байдаг. Монгол улсын Үндсэн хуулийн 6.1-д Монгол улсад газар, түүний хэвлий, ой, ус, амьтан, ургамал болон байгалийн бусад нөөц гагцхүү ард түмний мэдэл, төрийн хамгаалалтанд байна гэж заажээ. Мөн түүнчлэн Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлд: “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” гэж заажээ. Үүнээс гадна хуулийн 16-р зүйлд жендэрийн тэгш байдлын талаар орсон ба орохдоо “улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй.” (Монгол улсын Үндсэн хууль, 1992)

### **Монгол улсын Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль (2001)**

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал гэсэн баримт бичиг нь 1993 онд боловсруулан гаргасан. Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд "амьтан, ургамлыг хамгаалах, тарималжуулах, нөхөн сэргээх, хяналт шинжилгээ хийх ажилд иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшил, нутгийн иргэдийг түлхүү татан оролцуулах зарчим баримтална” гэж заажээ (Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги 2014-2030).

Уг үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх зорилгоор Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуулийг 2001 онд УИХ-аар баталсан. Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны үндсэн зарчим, үндэсний аюулгүй байдлыг хангахад аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэний оролцоог тодорхойлж, үндэсний аюулгүй байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллааг уялдуулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино. Энэхүү хуулийн 3 дугаар бүлэгт Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавихад аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэний оролцооны талаар нилээд сайн тусгасан байна.

### **Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль (2011)**

Улсын Их Хурлаас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 онд баталж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах, хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлж өгсөн нь төрөөс жендэрийн тэгш байдлын баталгааг бүрдүүлэх талаар чухал алхам болсон.

- Тус хуулиар улс төр, эдийн засаг, соёл, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдэж байгаа ба төрийн алба болон хөдөлмөрийн харилцаа, гэр бүлд жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа бий болгох талаар тусгасан.
- Үүний зэрэгцээ уг хууль нь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар төв захиргааны болон орон нутгийн төрийн байгууллагуудын бүрэн эрх, төрийн албан хаагчдын хүлээх үүрэг хариуцлага, мөн олон нийтийн байгууллагуудын оролцоог тодорхойлж өгсөн.

- Мөн энэ хуулиар жендэрийн эрх тэгш байдлын үндсэн зарчмуудыг тодорхойлсон ба хуулийн 10-р зүйлд төрийн албанд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан байдалтай байлгахгүйгээр зохицуулсан байна.
- Засаглалийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардагдах хуулийн эрх зүйн суурь орчин нөхцлийг бүрдүүлэх. Жишээлбэл: тус хуулийн 16.1.1-т “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр, энэ хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, эдгээрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах” гэж оруулсан байна.

2011 ооос өмнө Монгол улсад жендэрийн асуудлыг зохицуулсан, тусгай хууль байгаагүй учир энэ хуулийг батлан гаргасан явдал бол жендэрийн эрх тэгш байдлыг хөхүүлэн дэмжихэд чиглэсэн маш чухал алхам болж чадсан юм. (ОУСК-Дэлхийн Банк 2013). Ямартай ч энэхүү хуулийн хэрэгжилтийг илүү сайн түвшинд хангаж ажиллах шаардлага байна гэсэн дүгнэлтийг хэд хэдэн тайланд онцлон тэмдэглэсэн байна (ж.нь. Хан, Аслам 2013, ОУВК 2013, МСС 2013).

Мөн түүнчлэн Монгол дахь UN-REDD үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд 2017 онд хийгдсэн “Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ”-ний тайланд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль эрх зүйн орчин сайжирч байгаа ч хариуцлагын тогтолцоо сул, төрийн байгууллагуудын жендэрийн асуудлыг салбарын бодлого хөтөлбөрт уялдуулан тусгах хүний нөөц техникийн чадвар сул, бэлтгэгдсэн, түршлагатай төрийн албан хаагчдын ажлын байрны тогтворгүй байдал, хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл зарим салбарын хувьд хангалтгүй, мэдээллийг ашиглахгүй байгаагаас жендэрийн мэдрэмжгүй бодлого боловсруулах, холбогдох хууль тогтоомж бодлогын хэрэгжилт тогтмол бус, саарсаар байгаа” гэж дурьдсан байсан. “Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоогоор дамжуулан ардчиллыг бэхжүүлэх нь” сэдвийн хүрээнд 2016 онд Монгол–Германы XIV чуулганд оролцогчдын гаргасан саналд: “Улс төрийн шийдвэр гаргалт болон бусад хүрээнд эмэгтэйчүүдийн бодит оролцоог бэхжүүлэхэд чиглэсэн хууль тогтоомжийг, тухайлбал Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, холбогдох хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэлтийг сайжруулах” талаар орсон байна.

### **Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль (2015)**

Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хуулиар 2015 онд Монгол Улсын Их Хуралаар баталсан бөгөөд МУ-ын Засгийн газраас хэрэгжүүлэх аливаа бодлого, урт, дунд хугацааны хөтөлбөрүүд нь энэхүү хуулийн хүрээнд захирагдах ёстой юм.

Энэхүү хуулиар Засгийн газрын бодлого, хууль тогтоомж, хөтөлбөрүүдийн төлөвлөлт, хэрэгжилт, санхүүжилт, хяналт үнэлгээний явц дахь хоорондын уялдаа холбоог гарган нотолгоонд тулгуурлан ажиллахыг заасан байна. Монгол улсын НҮБХХ-с дүгнэснээр энэхүү хууль нь дараах харилцааг зохицуулдаг. (НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, 2014):



- Хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдийг үндэсний, орон нутгийн болон салбарын түвшинд уялдуулах
- Урт хугацааны хөгжлийн хөгжлийн бодлогын зорилго, зорилтуудад нийцсэн, практик хэрэгцээ шаардлагад тулгуурласан бодлогын баримт бичгийг боловсруулах
- Хөгжлийн бодлогыг боловсруулах, батлах, хэрэгжүүлэх, үр дүнг тайлагнах, хяналт үнэлгээ хийх явц дахь төрийн байгууллагуудын эрх мэдэл, үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох
- Төлөвлөлтийг цаг тухайд нь, хэрэгжихүйц байхаар боловсруулах
- Олон нийтэд ил тод төлөвлөлтийг хийхтэй холбоотой үүсэх харилцааг зохицуулах

Үүнээс гадна, хуулинд тусгагдсанаар “Үндэсний хөгжлийн бодлого нь ямар нэг сануулга болон Засгийн газар, улс төрийн намуудын бүтэц өөрчлөлтөөс үл хамааран үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах ажлыг хэрэгжүүлж болно”<sup>10</sup>. Энэ хууль нь үндэсний хөгжлийн бодлогод олон давтамжтай өөрчлөлт орох, давхцал бий болохоос урьдчилан сэргийлэхийг зорьсон.

### **Байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль (1995, нэмэлт өөрчлөлт оруулсан нь 2002, 2003, 2005, 2006, 2008, 2010, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017)**

Байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялгийг ашиглах, нөхөн сэргээх, байгаль орчинд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх үйл ажиллагаанд төрийн шат шатны байгууллагууд, холбогдох мэргэжилтнүүд, төрийн бус болон мэргэжлийн байгууллагууд, нөхөрлөл, иргэдийн эрх, үүргийг энэхүү хуулиар баталгаажуулжээ.

2005 онд шинэчлэн найруулсан хуулинд “байгалийн баялагыг тогтвортой байдлаар ашиглах, байгалийн зарим нэг тодорхой нөөцийг хамгаалах” замаар ойн нөхөрлөлүүдийг байгуулахыг зөвшөөрөх тухай орсон байна. (Рээв, 2015). Мөн түүнчлэн энэхүү хуульд бодлогын шинжтэй шинэчлэл хийгдсэнээр төр, засгийн хяналт шалгалт, зөвшөөрлийн системээр хэрэгждэг бодлогоос хамтын оролцооны арга хэлбэрт шилжих, төвлөрлийг сааруулах, нийгмийн асуудлаа бие даан шийдвэрлэхэд нь нутгийн иргэдэд дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий хамтын менежментийн тогтолцоог бүрдүүлэх эрх зүйн үндэс бий болсон. Энэхүү хуулийн 19.7-д нөхөрлөл гэрээний дагуу байгалийн тодорхой төрлийн баялгийн ашиглалт, эзэмшлийг хариуцах байдлаар байгаль орчныг хамгаална гэсэн байна. Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 45-р зүйлд байгалийн нөөцийн менежментэд оролцох иргэд, олон нийтийн оролцоо, 54-р зүйлд байгаль орчныг хамгаалах эдийн засгийн хөшүүргийг авч үзсэн. (БОАЖЯ болон Степ Форвард хөтөлбөр, 2014).

Гэвч байгаль орчны хамгаалал, байгалийн баялгийг ашиглах, нөхөн сэргээх арга хэмжээтэй холбоотой гарч болох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, хариуцлага, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар тусгаагүй байна.

### **Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай хууль (2012)**

Энэ хуулийн зорилт нь иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийг ногдуулах, түүнийг төсөвт төвлөрүүлэх, тайлагнах, байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн орлогоос

<sup>10</sup> <https://www.news.mn/?id=210596>

байгаль орчныг хамгаалах, байгалийн нөөцийг нөхөн сэргээх арга хэмжээнд зарцуулах хөрөнгийн хувь, хэмжээг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Тус хуулийн 7-р зүйлд аливаа зориулалтаар ойгоос бэлтгэж ашигласан бүх төрлийн хэрэглээний мод, түлээнд төлбөр ноогдуулах ба ойн дагалт баялгийн нөөц самар, мөөг, давирхай, шилмүүс, мөчир, үр, хусны шүүсэнд төлбөр ноогдуулна гэж заасан байна.

Энэхүү хуулиар байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн орлого орон нутагт төвлөрөх ба ойн нөөц ашигласны төлбөрийн 85%-ийг байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд зарцуулна гэж заасан байдаг.

Мөн уг хуулинд ойн нөөц ашигласны төлбөрөөс чөлөөлөх, хөнгөлөх асуудлыг дараах байдлаар оруулсан байна. Үүнд: Хилийн бүсийн нутаг дэвсгэрийн байгаль хамгаалагч өөрийн албан ажлын байр барих зориулалтаар ойгоос хэрэглээний мод бэлтгэж ашигласан бол төлбөр төлөгчийг төлбөрөөс чөлөөлнө. Иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага ойд арчилгаа хийх, хожуул, унанги, үзүүр, мөчир, гишүү бэлтгэх зэрэг ойн цэвэрлэгээний аргаар хэрэглээний мод, түлээ бэлтгэж ашиглавал төлбөрийг хөнгөлж болох бөгөөд хөнгөлөлтийн хувь, хэмжээг байгаль орчны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.

Энэхүү хуулинд байгалийн нөөцийг ашиглахтай холбоотой эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн тусах талаар ороогүй байна.

### **Ойн тухай хууль (2015, шинэчилсэн найруулга)**

Монгол улсын Ойн тухайн хууль олон чухал асуудлыг тусгасан байгаа ба үүнд таримал ойг өмчлөх, ойн санг эзэмшүүлэх тухай, хамгаалалтын болон ашиглалтын бүсийн ой болон тэдгээрийн дэглэм, мөн үүнд оролцогч талуудын (төрийн байгууллага, ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, ойн мэргэжлийн байгууллага гэх мэт) бүрэн эрх, хүлээх үүрэг болон ойг хамгаалах, нөхөн сэргээх, ойг ашиглах зэргийг тодорхойлсон.

Энэхүү хуулийн 4.1 дэх заалтанд “Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 6 дугаар зүйлийн 1.2 дахь хэсэгт заасны дагуу ойн нөөц нь төрийн өмч мөн бөгөөд гагцхүү ард түмний мэдэлд байна” гэсэн байна. Мөн 4.2 дахь заалтанд “хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу иргэн өөрийн өмчлөлийн болон эзэмшлийн газартаа, ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллага эзэмшлийн газартаа өөрийн хөрөнгөөр зориудаар тарьж үргүүлсэн ой модыг өмчилж болно” гэж тусгасан байна. Энэ нь ойн тухай хуульд таримал ойг өмчлөх, ойн санг эзэмшүүлэхтэй холбоотой ямар нэг ялгаварлан гадуурхсан эсвэл онцгой заалтууд байхгүй.

Энэхүү хуулийн 23 дугаар зүйлд заасан ойн ашиглалтын чиглэлийн мэргэжлийн байгууллагын адил зохих зөвшөөрөл авсан иргэн ахуйн зориулалтаар, түүнчлэн ойн санг гэрээгээр эзэмшигч ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллага эзэмшлийнхээ талбайд энэ хуулийн 3.1.15-д заасан ойн цэвэрлэгээ хийх замаар мод бэлтгэж болно гэж заасан байна. Ойн тухай хуулийн 39-р бүлэгт ойг хамгаалах эдийн засгийн хөшүүргийн талаар танилцуулсан байна.

### 4.3 Бодлогын гол баримт бичгүүд

Жендэрийн асуудлаарх Монгол улсын хууль эрх зүй, бодлогын хүрээ харьцангуй сайжирч ч, үндэсний болон байгаль орчны салбарын гол бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлууд орсон байгаа нь чухал хэдий ч бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилт хангалтгүй байна.

#### **Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (2016-2030)**

Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг 2015 оны 9 дүгээр сард НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас баталсан Тогтвортой хөгжлийн зорилгын үзэл санаатай нягт уялдуулсан ба энэхүү Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийг үндэслэн боловсруулсан.

НҮБ-аас Тогтвортой хөгжлийн нийт 17 зорилго, 169 зорилтыг дэвшүүлсэн бөгөөд Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын 4 бүлгийн 44 зорилтын 41 нь утга, агуулгын хувьд НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилттой уялдаж байна (Сангийн Яамны илтгэл 2016 оны 3 сарын 16). Гэсэн хэдий ч Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах” 5-р зорилт нь Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын зорилтуудад шууд утгаар ороогүй байгаа хэдий ч нийгмийн тогтвортой хөгжлийн зарчмуудад тусгагдсан байна.

Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал нь урт хугацаанд, тогтвортой хөгжлийг хангах үндэсний хэмжээний суурь баримт бичиг болсноороо үндэсний, салбарын, орон нутгийн дунд, богино хугацааны хөгжлийн бодлогын уялдааг хангах, тэдгээрийг нэгдсэн зорилгод чиглүүлэх чухал ач холбогдолтой юм. Мөн түүнчлэн энэхүү баримт бичиг нь “тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийн үйл явцад хүн бүр оролцох” мөн өсөлтийн үр ашгийг “хүн бүр адил тэнцүү хүртэх” –ийн чухлыг онцолсон байна.

Энэхүү үзэл баримтлал нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжихдээ “ядуурлын бүх хэлбэрийг устгаж нийгмийн дундаж орлоготой давхрагыг тууштай нэмэгдүүлэх, ажилгүйдлийг бууруулах, байгаль орчинд ээлтэй, чанартай ажлын байр бий болгох, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хөхүүлэн дэмжих” зэргээр нийгмийн тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг дэвшүүлж байгаа билээ.

Харин байгаль орчны тогтвортой хөгжлийн бүлэгт усны нөөцийг хамгаалж, хомсдолоос сэргийлэх, ундны усан хангамж, ариун цэврийн байгууламжийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, байгалийн гамшгийн эрсдлээс сэргийлэх, нүүрстөрөгчийн ялгарлыг бууруулах, экосистемийн үйлчилгээний тогтвортой байдлыг хадгалах, хүрээлэн буй орчны чанар, менежментийг сайжруулах зорилтууд орсон байна.

Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд нийгмийн тогтвортой хөгжлийн 9 зарчмын нэг зарчим нь “нийгмийн хүрээн дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах, нийгмийн баялагтай адил тэнцүү ашиг тусыг бий болгох таатай орчныг бүрдүүлэх” хэмээн тодорхойлогджээ. (Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ 2017)

## **Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр**

Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-г тусгасан Үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг 2016-2030 онуудад хэрэгжүүлэхээр боловсруулсан. Уг хөтөлбөр нь эдийн засгийн хүндрэлийг даван туулах онцгой бодлого, эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийг хангах бодлого, нийгмийн бодлого, байгаль орчин, ногоон хөгжлийн бодлого болон засаглалын бодлогуудыг хангах зорилгоор нилээдгүй олон зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна. Ингэж оруулахдаа салбарын бодлогуудтай нилээд уялдуулсан байна. Мөн түүнчлэн энэхүү хөтөлбөрийн 3.3.27 болон 5.1.7 зорилтуудад “жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ” гэж оруулсан байна.

Гэхдээ энэхүү Монгол улсын Засгийн газрын 2016-2020 он хүртэлх үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөн дэх “Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн бодлого”-д байгаль орчны салбар дахь жендэрийн асуудал хөндөгдөөгүй байна.

## **Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)**

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүд ба охидыг эрх мэдэлжүүлэх зорилгоор Засгийн газрын мөрийн хөтөлбөр (2016-2020), Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Тогтвортой хөгжлийн зорилт 5-д тусгагдсан зорилтуудыг хэрэгжүүлэхийн тулд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) –ийг 2017 онд Засгийн газраас дахин баталсан. Өмнөх Үндэсний хөтөлбөр (2002-2015) –ийг 2002 онд батлахын өмнө эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх нөлөөллийн байгууллагуудын анхаарч үзэх, Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын үүрэг амлалтыг биелүүлэх зорилгоор “Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийг дэмжих Үндэсний хөтөлбөр”-ийг 1996 онд хэрэгжүүлж байсан. (Азийн хөгжлийн банк, 2005)

Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц арга хэмжээгээр хуулийн хэрэгжилтийг хангах, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад оршино. Хөтөлбөр нь 6 үндсэн зорилтыг дэвшүүлсэн бөгөөд үүнд:

- Нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог дэмжих ба хөгжлийн үр шимээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх боломжийг нэмэгдүүлэх;
- Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэслэн салбарын, орон нутгийн байгууллагуудын түвшинд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх;
- Гэр бүл, нийгэмд буй эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, оролцооны талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлыг өрнүүлэх;
- Жендэрийн мэдрэмжтэй бүтэц, механизмийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн болон байгууллагын түвшинд сайжруулах ба шаардлагатай чадавхийг бэхжүүлэх;
- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх цогц арга хэмжээг харэгжүүлэх;

- Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих, тэдний манлайлалын үр чадвар боломжийг сайжруулах.

Хөтөлбөр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн болон нийгмийн бүлгийн хэрэгцээнд нийцсэн, тэгш хүртээмжтэй ногоон ажлын байр бий болгох үндэсний болон бусад улсын сайн туршлагыг судлах, ядуурлын эсрэг, тэгш оролцоот, хүртээмжит ногоон хөгжлийн хандлагыг нэвтрүүлэх гарын авлага боловсруулан түгээх, салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх арга зүйг нэвтрүүлэх, салбар, орон нутгийн жендэрийн бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтийг дэмжих гэх зэрэг үйл ажиллагааг оруулсан байна.

## **Байгаль орчны салбарын үндэсний хөтөлбөр, бодлогын гол баримт бичгүүд**

### **Ногоон хөгжлийн бодлого (2014)**

Ногоон эдийн засгийн үзэл баримтлалаар дамжуулан ядуурлыг бууруулах, тогтвортой хөгжлийг тууштай дэмжих зорилгоор Засгийн газар энэхүү Ногоон хөгжлийн бодлогыг 2014 онд баталжээ. Монгол улсын Ногоон хөгжлийн бодлого нь нийгэм, эдийн засаг байгаль орчны асуудлыг цогц байдлаар шийдвэрлэхэд чиглэсэн хөгжлийн нэгэн чухал баримт бичиг юм. Өөрөөр хэлбэл Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд тулгуурлан, эдийн засаг, нийгмийн олон асуудлыг шийдвэрлэхийг зорьсон, байгаль орчныг хамгаалах, зохистой ашиглах талаарх арга хэмжээнүүдийг энэхүү ногоон хөгжлийн бодлогод тусгасан байна.

Ногоон хөгжлийн бодлогын хамгийн эхний зорилго нь “Нөөцийг үр ашигтай, хүлэмжийн хийн ялгарал, хаягдал багатай үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих” юм. Энэ зорилго нь Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд тусгасан “Өндөр бүтээмжтэй дэвшилтэт технологийг салбар бүрт нэвтрүүлэх”, “Байгалийн нөөцийн хэмнэлттэй, хүлэмжийн хийн ялгарал болон хаягдал багатай үйлдвэрлэлийг дэмжих” зарчимтай нийцэж буй юм. (Дэлхийн банк, 2017) Үүний зэрэгцээ, уг бодлогод нэн тэргүүнд иргэдийн оролцоог хангасан эдийн засгийн өсөлтийг бий болгох, ингэхдээ хүрээлэн байгаа орчны тогтвортой байдлыг хадгалан ирээдүй хойч үедээ өвлүүлж, үр өгөөжийг нь урт хугацаанд хүртэх боломжоор хангах тухай тусгасан байна.

Монгол улсын Засгийн Газар 2016 онд “Ногоон хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2016-2030)”-г батлав.

### **Ногоон хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2016-2030)**

Ногоон хөгжлийн бодлогын хэрэгжилт хоёр үе шаттайгаар хэрэгжих юм. Эхний үе шат: 2014-2020 оны хооронд хэрэгжих бөгөөд Ногоон хөгжлийн үндэс суурийг тавих юм. Хоёрдугаар үе шат: 2021-2030 оны хооронд хэрэгжих бөгөөд Ногоон хөгжилд хүргэх шинэчлэл, өөрчлөлт юм.

Энэхүү үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь нөөцийг үр ашигтай, хүлэмжийн хийн ялгарал багатай үйлдвэрлэл, экосистемийн тэнцвэрийг хадгалах, цэвэр технологи ба ногоон эдийн засгийг дэмжих, ногоон ажлын байр болон ядуурлыг бууруулах зэрэг стратегийн зорилтуудтай.

Уг бодлогын төлөвлөгөөнд ногоон ажлын байр бий болгох зорилтыг тусгасан ба үүнд ялангуяа зорилтот бүлгийн иргэдэд (ажилгүй, хөгжлийн бэрхшээлтэй, тэтгэврийн насны иргэд болон

эмэгтэйчүүд) үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг ногоон ажлын байрыг дэмжих санал санаачилгатай уялдуулж хэрэгжүүлэх, эдгээр иргэдийг нийгэмшүүлж, ажилтай болоход нь дэмжлэг үзүүлэх, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийг дээшлүүлэх замаар эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зэрэг үйл ажиллагаа орсон байна.

### **Төрөөс ойн талаар баримтлах бодлого, уг бодлогын зорилтыг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны төлөвлөгөө (2017-2021)**

Монгол орны ойн экосистемийн тэнцвэрт байдлыг хадгалах, ойн хомсдол, доройтлыг зогсоох, ойг нөхөн сэргээх, ойжуулах замаар ойгоор бүрхэгдсэн талбайг нэмэгдүүлэх, зүй зохистой, тогтвортой ашиглахад чиглэсэн ойн тогтвортой менежментийг бий болгоход бодлогын зорилго оршино.

Ойгоос хамааралтай болон ойгоос шууд хамааралгүй нутгийн иргэд ойн дагалт баялаг ашиглах, ойн бүтээгдэхүүний тоог өсгөх замаар ойн тогтвортой менежментэд хувь нэмрээ оруулах мөн нийгэм эдийн засгийн нөхцлөө сайжруулахад чиглэсэн олон чухал арга хэмжээнүүд тусгагджээ.

Төрөөс ойн талаар баримтлах бодлогыг хоёр үндсэн үе шаттайгаар, нэгдүгээр үе шатыг 2015-2020 онд, хоёрдугаар үе шатыг 2020-2030 онд хэрэгжүүлнэ. Энэхүү бодлого нь Монгол улсын Ойн тухай хууль, Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулиудтай уялдаж байгаа ч салбарын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст ижил боломж олгох, ойгоос хүртэх ашиг, захиран зарцуулах нөхцлийг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээний талаар ямар нэг байдлаар тусгаагүй байна.

“Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ”-ний тайланд дурьдсанаар уг бодлогод “экосистемийн тогтвортой менежмент, биологийн төрөл зүйлийг хамгаалах, байгууллагууд, талуудын гүйцэтгэх үүрэг хариуцлага, бодлогын хэрэгжилт, хяналт үнэлгээ шинжилгээний үйл явц хангалтгүй хэвээр байна” гэжээ. Хэрэгжилтэд шаардлагатай санхүү, нөөц, үр ашигтай хяналт үнэлгээ шинжилгээний тогтолцоо, орон нутгийн төрийн байгууллагуудын мэдлэг, ойлголт хандлага хангалтгүй байгаа зэрэг асуудлууд тулгамдсаар байна. (Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ 2017)

### **Биологийн олон янз байдлын Үндэсний хөтөлбөр (2015-2025)**

Энэхүү хөтөлбөрийг Монгол Улсын Засгийн газрын 2015 оны 325 дугаар тогтоолоор баталсан байна. “Биологийн олон янз байдлын тухай” конвенцын талуудын бага хурлын 12 дугаар хуралдаанаас “Айчи-20 зорилт”-ийг шинээр боловсруулан баталж, конвенцод нэгдэн орсон улс орон бүрийг өөрийн улсын биологийн олон янз байдлын хөтөлбөрийг тус зорилтод нийцүүлэн шинэчлэн боловсруулах зөвлөмж гаргасан. Конвенцоос дэвшүүлсэн Айчигийн 20 зорилт болон байгаль орчны салбарын бодлогын уялдааг бүрэн хангасан Үндэсний хөтөлбөр боловсруулах шаардлага тулгарсан учраас өмнө нь байсан “Биологийн төрөл зүйлийг хамгаалах үйл ажиллагааны Үндэсний хөтөлбөр (1996)”-ийг шинэчлэн дахин боловсруулсан. (БОАЖЯ болон Степ Форвард хөтөлбөр, 2014)

Уг үндэсний хөтөлбөр нь дөрвөн тэргүүлэх чиглэлтэй, 14 зорилготой, 29 зорилттой.

Зорилт 14 -т “ойн аж ахуй болон хөдөө аж ахуйг биологийн олон янз байдлыг хамгаалалд нийцүүлэн зохицуулах арга хэмжээ авч байгаа эсэхийг баталгаажуулах” талаар орсон. Биологийн янз байдлын үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгөөр найдваргүй арга туршлагыг хэрэгжүүлбэл ойн ба бэлчээрийн талбай багасах, биологийн олон янз байдал ба үржил шим буурах зэрэг үр дагавар гарч болохыг мэдэж байгаа. Иймд тогтвортой байдлыг хангах, Монгол улсын биологийн олон янз байдлыг хамгаалахын тулд шинэ ойн арга туршлагыг нэвтрүүлэхэд энэхүү үйл ажиллагаанд анхаарал хандуулан ажиллана.<sup>11</sup> Үлдсэн ой модыг огтлох, ойг цэвэрлэх хэд хэдэн хориг тавих болон түлээний мод бэлтгэх дарамтыг арилгахын тулд нарны болон салхины эрчим хүчийг дэмжих асуудлуудыг шийдэх юм. Үүний нэгэн адилаар хөдөө аж ахуйн практик туршлагыг экологийн хувьд дэмжиж ажиллана. “2020 он гэхэд байгалийн бүх амьд амьтны орчин, үүнд ойг алдах түвшин бууруулах, дор хаяж хоёр дахин багассах байх ба тэглэх боломж руу аваачих, орчны доройтол ба хуваагдал багассан байх боломжтой” гэж Зорилт 5-д тусгасан байна.

Энэхүү бодлого нь ойг хамгаалах, биологийн олон янз байдлыг хадгалахад чиглэж байгаа боловч ойн нөөцийн шинэ арга туршлагыг нэвтрүүлэхийг дэмжих тухай яриа явагдаж байна. Гэхдээ ойн шинэ арга туршлагыг хэрэгжүүлэх нь одоогоор тодорхойгүй байгаа. Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго, зорилтуудын дагуу олон ажил төлөвлөгдсөн хэдий ч Хөтөлбөрийн оролцогч талууд болон үр шим хүртэгчдийг тэгш эрхтэйгээр оролцуулах талаар тодорхой ажлууд тусгагдаагүй байна.

### **Уур амьсгалын өөрчлөлтийн үндэсний хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2011-2021)**

2008 онд Монгол Улсын Их Хурлын 12 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилгод суурилсан Үндэсний цогц бодлого (2007-2021)” (2016 оны 2 дугаар сарын 5-ны өдрийн Улсын Их Хурлын 19 дүгээр тогтоолоор хүчингүй болсонд тооцсон)–ын Монгол Улсын хөгжлийн 5 дугаар тэргүүлэх чиглэлийн “Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох арга чадавхийг бий болгох, экосистемийн тэнцвэрт байдлын алдагдлыг зогсоох, хамгаалах замаар тогтвортой хөгжлийн орчин бий болгоно” гэсэн заалт нь энэхүү “Уур амьсгалын өөрчлөлтийн үндэсний хөтөлбөр”-ийг боловсруулах гол үндэслэл болсон.

Уг Үндэсний хөтөлбөрийн зорилго нь байгаль орчны тэнцвэрт байдлыг хадгалах, уур амьсгалын өөрчлөлтөд, эдийн засаг, нийгмийн салбарыг нийцүүлэн хөгжүүлэх, түүний эмзэг байдал, эрсдэлийг бууруулах, хүлэмжийн хийн ялгаралтыг багасгах замаар үйлдвэрлэлийн үр ашиг, бүтээмжийг дээшлүүлэх, ногоон эдийн засгийн хөгжил, өсөлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.

Уг хөтөлбөр нь 5 стратегийн зорилтуудтай ба 5 дугаар зорилт нь “Олон нийтийг уур амьсгалын өөрчлөлтийн тухай мэдээллээр хангах, уур амьсгалын өөрчлөлтийн эсрэг үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд идэвхтэй оролцоход нь дэмжлэг үзүүлэх” гэсэн байна. Мөн түүнчлэн “уур амьсгалын

<sup>11</sup> Жишээ нь: Ногоон бүс төсөл нь 2005-2035 оны хооронд 3 үе шаттайгаар хэрэгжиж байна. Төслийн үйл ажиллагаанд мод тарих ажил ордог ба 2010 онд 16 аймгийн 265 га талбайд, 2011 онд 15 аймгийн 365 га-гаас дээш талбайд, 2012 онд 15 аймгийн 256 га-гаас дээш талбайд, 2013 онд 14 аймгийн 106 га тайлбайд мод тарьсан. (БОАЖЯ болон Степ Форвард хөтөлбөр, 2014)

өөрчлөлтөд эмзэг бүлгийн нийгмийн бүлэг (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, ядуу гэр бүл гэх мэт)-ийн амьжиргааг дэмжих, ядуурлыг бууруулах, ногоон ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх” гэж орсон байгаа боловч хэрхэн эдгээр бүлгийн амьжиргааг дэмжиж, ядуурлаас гаргахад чиглэгдсэн ажил төдийлөн тусгаагүй, ерөнхий байна. Энэ ажлыг хийх байгууллагаар нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Байгаль орчин, аялал жуучлалын яам гэж тавьсан байна.

Энэ 5 дугаар зорилтын хэрэгжилтийн талаар Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газарт зориулсан Байгаль орчин, аялал жуучлалын яамны тайланд маш товч дурьдсан байна. “Хөтөлбөрийн 5 дугаар зорилтын хүрээнд хийгдэх үйл ажиллагаа нь салбар бүрд бүх түвшинд тогтмол хийгдэж үйл ажиллагаа нь жигд явагдаж хэвшсэн байна” гэжээ. (БОАЖЯ, 2017) Энэ зорилтын хүрээнд ямар үйл ажиллагаа хийгдсэн болон эдгээр үйл ажиллагаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй байсан эсэх талаар ямар нэг мэдээлэл байхгүй байна.

### **Байгаль орчны салбарын Жендерийн стратеги (2014-2030)<sup>12</sup>**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Засгийн Газрын дунд хугацааны стратеги, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд (2013 онд батлагдсан) жендэрийн асуудлыг салбарын бодлого хөтөлбөртэй уялдуулахаар заасны дагуу Байгаль орчин Аялал Жуулчлалын яам салбарын Жендэрийн стратегийг батлан хэрэгжүүлж байна. 2014 онд УИХ-р батлагдаж үндэсний хэмжээнд салбарын хэмжээнд жендэрийн асуудлыг тусгах анхны санаачлага болсон. Өөрөөр хэлбэл энэ нь Монгол улсад салбарын стратеги гаргасан анхны туршлага юм.

Мөн түүнчлэн Ногоон хөгжлийн бодлого байгаль орчны салбарын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл болсноор салбарын хувьд бодлого хөтөлбөр, үйл ажиллагааг нийгэм эдийн засгийн зорилготой уялдуулан цогц байдлаар хэрэгжүүлэх өргөн боломжтой болсон. Энэхүү стратеги нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгийн хөгжлийн хэрэгцээнд суурилсан, оролцоог болон үр өгөөжийг тэгш хүртэх боломжийг хангасан ногоон хөгжлийг дэмжихэд оршино.

Ингэхдээ “эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүд, нийгмийн бүлгүүдийн жендэрийн хэрэгцээг харгалзан тэднийг хөгжлийн гол хөдөлгөгч хүч хэмээн үзэж бодлого боловсруулах, төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хяналт үнэлгээ шинжилгээ зэрэг бодлогын бүхий л үе шатанд оролцуулах”-ын чухлыг тусгасан байна. Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийг боловсруулах явцад Яаманд Жендэрийн салбар хороо байгуулагдсан ба жендэрийн мэргэжилтэн томилсон нь чухал алхам болсон байна. Энэхүү стратегийн 1 дүгээр үе шатанд (2014-2016) байгаль орчны салбарын эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно гэж тусгасан байна.

---

<sup>12</sup> Энэхүү стратегийн хэрэгжилтийн нэгдүгээр үе шатны үнэлгээний талаар энэ тайлангийн 2-р хэсэгт байгааг харна уу.



## **Ойн асуудлаархи хамтарсан тушаал**

Өөрийн хөрөнгө оруулалтаар тарьсан ой модыг ашиглах үйл явцыг (4 ба 4.2-т) танилцуулсан. Ойжуулах төлөвлөгөө, ойн аж ахуйн үйл ажиллагааг явуулах, санхүүжүүлэх болон таримал ойг эзэмших, худалдан авах, тооцоолох талаархи сайд нарын хамтарсан тушаалыг (А-96/71) 2013 оны 3 сарын 29-нд гаргаж Сангийн яам болон Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яам баталсан. Уг тушаалын нэг зорилго нь иргэд, олон нийтийг өөрсдийн санхүүжилтээр эзэмшдэг газар нутагтаа ойг тарьж үргүүлэхийг дэмжин урамшуулах байв. (БОАЖЯ ба Степ Форвард төсөл, 2014).

### **4.4 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, хэрэгжүүлэх Үндэсний механизм**

1990-ээд оноос хойш Монгол улс жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний механизмыг бий болгох болон эдгээр механизмыг ардчилалын үйл явцын нэг хэсэг болгож төрийн аппаратд суулгахад шаардлагатай хууль эрх зүйн орчныг бий болгоход тодорхой ахиц, дэвшлийг гаргасан. Энэхүү бүлгийн эхэнд дурьдсанчлан Монголд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай хууль, эрх зүй, бодлогын орчин бүрдсэн ба энэ чиглэлийн төрийн байгууллагуудын бүрэн эрх, чиг үүрэг, үйл ажиллагааг тодорхойлж өгсөн.

Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих, хэрэгжүүлэх үндэсний механизмыг тайлбарлахын тулд бид дараах гурван үндсэн үзүүлэлтийг судласан. Үүнд: (1) бүтэц, зохион байгуулалт (2) чиг үүрэг ба үйл ажиллагаа; (3) нөөц боломж ('Жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх Үндэсний механизмыг бэхжүүлэх нь: Дэлхийн нэгдсэн судалгаа' тайланд Dr Rounaq Jahan ашигласан байсан) (НҮБ, 2010).

#### **Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үндэсний механизм: ЖҮХ-ны бүтэц, зохион байгуулалт**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011) нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг дэмжих, хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үндэсний болон бусад механизм, зохион байгуулалтыг тоймлосон. Монгол дахь жендэрийн тэгш байдлын механизм нь анхандаа гүйцэтгэх засаглал дээр үндэслэж байсан.

Жендэрийн тэгш байдлыг бий болгох зорилго бүхий үндэсний механизмыг Жендэрийн үндэсний хороо хэрэгжүүлэх бөгөөд уг хороог Засгийн газрын бодлогыг зохицуулах төв байгууллага болгон 2005 онд байгуулсан. Жендэрийн үндэсний хороог Ерөнхий сайд ахладаг ба ЖТБХТХ, түүний дунд хугацааны стратегийн (2013-2016) зохицуулалт, хяналт, хэрэгжүүлэлтийг хариуцдаг ба Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийг хариуцдаг. ЖҮХ нь жендэрийн асуудлыг хууль, эрх зүй, бодлого, хөтөлбөрүүдэд тусгах үүрэгтэй. (Б.Цолмон, А.Долгион 2014).

Гэвч засгийн газар шинээр томилогдож, зардлын таналт хийх хүрээнд 2014 оны Засгийн газрын №382 дугаар тогтоолоор ЖҮХ-ны статусыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа Ажлын алба болгон татан буулгасан<sup>13</sup>. (НҮБХХ болон ХБСХ, 2016). Энэхүү алхам нь Монгол улсын жендэрийн

<sup>13</sup> Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам гэж нэрлэдэг.

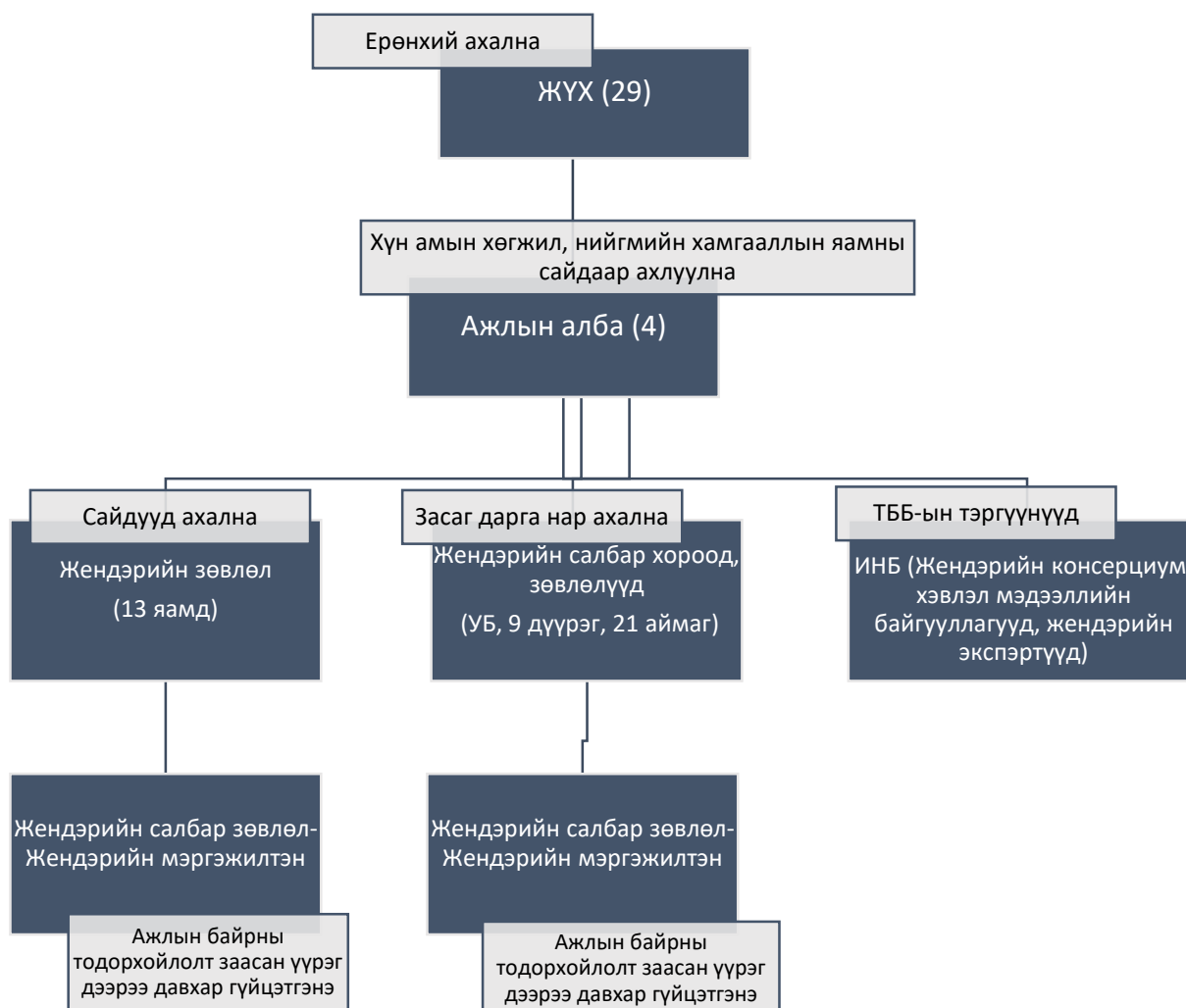
тэгш байдлыг хангахад томоохон үхралт байсан гэдгийг 2018 онд зохион байгуулагдсан Жендэр ба Хөгжил Үндэсний Форумын үеэр дурьдаж байв. Жишээ нь, Латин америкийн бүсийн орнуудад жендэрийн тэгш байдлын үндэсний механизм нь 1980-1990-ээд онуудад тодорхой чиглэлийн яамдуудын харьяанд байсан бол одоо энэ бүс нутгийн ихэнхи орнуудад засгийн газрын шатчилсан засаг захиргаанд үндэсний нэгж байгаа бөгөөд тухайн нэгжийн Сайд нь Гондарус улстай адилхан засгийн газрын хуралдаанд оролцдог.

Жендэрийн үндэсний хороо нь 29 гишүүдийн бүрэлдэхүүнтэй. Ажлын алба нь дөрвөн ажилтантай ба Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд харьяалагддаг. Ажлын алба нь ЖҮХ-ны өдөр тутмын үйл ажиллагааг явуулах, засгийн газрын бусад байгууллагуудтай үялдаа холбоотой ажиллах үүрэгтэй. Салбарын яамдуудын төлөөллийг багтаахын тулд ЖТБХТХ-ын 19.1.4-т зааснаар Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаархи төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллага нь зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах чиг үүрэгтэй. Жишээлбэл, БОАЖЯ нь 2014 онд Жендэрийн зөвлөлийг байгуулсан ба 2017 онд БОАЖЯ-ны сайдын тушаалаар шинэ бүрэлдэхүүнтэйгээр дахин байгуулагдсан. Жендэрийн зөвлөл нь яам, хот, орон нутгийн түвшний газрын дарга нарын төлөөллөөс бүрдэх ба яамдуудын жендэрийн зөвлөл нь зөвлөлийн хувьд нарийн бичгийн үүрэг гүйцэтгэнэ.

ЖҮХ-ны гишүүд болон бүрэлдэхүүнд оруулах төрийн бус байгууллагуудын төлөөллийг Ерөнхий сайдын тушаал, тогтоолоор тогтооно. Хэдий тийм боловч, ЖҮХ-ны үүлзалтыг сүүлийн жилүүдэд зохион байгуулаагүй учир ЖҮХ-ны үйл ажиллагаанд иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоо шүүд байдлаар хангагдаж чадахгүй байна. (Мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагуудаас)

2016 оны байдлаар ЖҮХ-ны бүтцийг Зураг 11-ээс харна уу. ЖҮХ-ны хамгийн сүүлийн бүрэлдэхүүнийг Засгийн газрын 2017 оны №27 дугаар тогтоолоор баталсан.

**Зураг 11 Жендэрийн Үндэсний хорооны бүтэц**



Эх сурвалж: (Т.Энхбаяр, 2017)

### **Чиг үүрэг, хариуцлага**

ЖҮХ-ны Ажлын алба нь Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18.3.1 дүгээр зүйлд зааснаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах үүрэгтэй. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18 дугаар зүйлд ЖҮХ-ны бүрэн эрх, чиг үүргийг нарийн тусгасан байгаа.

Энэхүү хуулийн 19 дүгээр зүйлд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаархи төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүргийг заасан. Энэ зүйлд төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага нь зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах үүрэгтэй гэж заасан байдаг. Харин 20 дугаар

зүйлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бүрэн эрхийг тусгасан бол 21 дүгээр зүйлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүргийг, 22 дугаар зүйлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагын оролцоог тодорхойлсон байна.

Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль (2015), Төрийн захиргааны ерөнхий хууль (2015), Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль (2000), Статистикийн тухай хууль (1997, 2016), Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль зэрэг баримт бичгүүдийг хянаж, эмхэтгэж Хүснэгт 16-д төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагааг хураангуйлав.

Хүснэгтэд харуулснаар тайлагналт, хяналт-үнэлгээний талаархи агентлагуудын чиг үүрэг, хариуцлага тодорхой байна. Агентлагуудын төлөвлөлт, тайлагналтыг нэгтгэх талаар сүүлийн үед сайжруулах ажлууд хийж байгаа ч төлөвлөлт, төсөвлөлт хийх үйл явц тодорхойгүй хэвээр л байна. Энэхүү судалгааны ололт, үр дүнгүүд нь засаглалын системийн хүрээнд үр дүнд суурилсан хяналтын тогтолцоо хангалтгүй байгааг харуулсан бусад судалгааны үр дүнгүүдтэй адил байв. (Дэлхийн банк, 2010; НҮБХХ, 2013 гэх мэт) Судалгаа, хяналт, үнэлгээний үр дүнг салбарын мэргэжилтнүүд, экспертүүд, ИНБ-уудын оролцоотой бодлогын хувилбарууд болон хураангуйд тусгасан байдал хангалтгүй байна. (НҮБХХ ба ХБСХ, 2016).

**Хүснэгт 15 Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх төр захиргааны байгууллагын чиг үүрэг, оролцоо**

Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
<b>Парламент (УИХ)</b>	УИХ-ын харьяа байгууллагууд бол ЖҮХ-ны байнгын хорооны гишүүд байх ба ЖТБХТХ-тай холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулах үүрэгтэй  15.1.1. төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байдлаар тодорхойлох;  15.1.2. энэ хууль болон МУ-ын олон улсын гэрээгээр	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	N/A	УИХ нь Монголын Засгийн газрын жендэрийн тэгш байдлын бодлого, үйл ажиллагааны талаарх хэрэгжилтийн тайланг хоёр жил тутамд хэлэлцэх ба хэрэгжилтийн байдалд үндэслэн дүгнэлт гаргана.  15.1.4.a) жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаархи Засгийн газрын тайлан; 15.1.4.b) жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан

Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
	тогтоосоон жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох	хангахуйц хөрөнгө батлах		шийдвэрлэлтийн талаархи Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл; 15.1.4.с) 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.d) Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи Монгол улсын ээлжит тайлан
<b>Хүний эрхийн үндэсний комисс</b>	13.1.2. хууль тогтоомж, захиргааны шийдвэр хүний эрхийн үндсэн зарчимд нийцэж байгаа эсэх талаар зөвлөмж, санал гаргах; 13.1.3. Олон улсын хүний эрхийн гэрээний биелэлт, энэ тухай Засгийн газрын илтгэлийг боловсруулахад санал өгөх; 18.1. Комиссын гишүүн нь Улсын Их Хурлын чуулган, Засгийн газрын хуралдаанаар хүний эрхтэй холбогдсон	N/A	13.2.1. хүний эрхийн асуудлаар судалгаа явуулж, шаардлагатай мэдээллээр хангах; 13.2.2. Олон улсын, бүсийн, хүний эрхийн бусад үндэсний байгууллагатай хамтран ажиллах; 13.2.3. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаар илтгэл бичих; 13.2.4. Хүний эрхийн талаархи хууль тогтоомж, олон улсын гэрээг олон нийтэд сурталчлах;	Комисс нь Монгол улсын үндсэн хууль болон олон улсын гэрээ, конвенцид заасан хүний эрх, эрх чөлөөний тухай зүйл заалтын хэрэгжилтэнд хяналт тавина. 20.1. . Комисс нь Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаар жил бүрийн эхний улиралд багтаан Улсын Их Хуралд илтгэнэ

Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
	асуудал хэлэлцэхэд Улсын Их Хурлын дарга, Ерөнхий сайдын хүсэлтээр зөвлөх эрхтэй оролцож болно.		13.2.5. хүний эрхийн боловсрол олгох үйл ажиллагааг дэмжих; 13.2.6. Олон улсын хүний эрхийн гэрээг соёрхон батлах буюу түүнд нэгдэн орохыг дэмжих	
<p><b>Үндэсний статистикийн хороо</b></p> <p>ҮСХ-ны бүрэн эрхийн талаар 1997 болон сүүлд 2016 оны 7 дугаар сарын 21-нд шинэчлэн баталсан Статистикийн тухай хуульд зааж өгсөн байдаг.</p> <p>(Монгол улсын статистикийн байгууллагын тогтолцоо, бүрэн эрхийг 11 дүгээр зүйлд зааж өгсөн байдаг.</p>	Улсын эдийн засаг, нийгмийн үзүүлэлтээр ойрын болон урт, дунд хугацааны тооцоо, загварчлал, шинжилгээ, судалгааны ажил хийх;	N/A	<p>Яамд, агентлагууд болон төрийн болон орон нутгийн бусад байгууллагууд нь холбогдох мэдээллийг боловсруулах үүрэгтэй</p> <p>Яамдууд нь өөрийн тогтолцооны хүрээнд тухайн салбарынхаа мэдээллийг нэгтгэх үүрэгтэй</p>	<p>ҮСХ нь жил бүрийн үйл ажиллагаа, тэдгээрийн гүйцэтгэлээ УИХ-д тайлагнана.</p> <p>12 дугаар зүйлд ҮСХ-ны эрх, чиг үүргийг тусгасан.</p> <p>12 дугаар зүйлийн 4 Захиргааны статистикийн мэдээллийг албан ёсны статистикийн мэдээлэлтэй давхардуулахгүй байх, арга зүйн нэгдмэл байдлыг хангах зорилгоор хянах, захиргааны статистикийн мэдээллийн үзүүлэлт, аргачлал, зааврыг батлах, зөвшөөрөх, мэдээллийн хамралт, үнэн зөв байдалд үнэлэлт өгөх;/ Энэхүү зүйлсийг 2004 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдөр хуульд шинээр нэмсэн/</p> <p>12 дугаар зүйлийн 11-д Статистикийн мэдээлэл, судалгааны үр дүнг хэрэглэгчдэд тараах, статистикийн мэдээллийн ил тод байдлыг хангах</p>

Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
<b>Төрийн албаны зөвлөл</b>	N/A	N/A	21.1.2. Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18.4-заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүй, удирдлагаар хангах	21.1.1. төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, уг мэдээллээр Улсын их хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар бусад сонирхогч этгээдийг хангах  21.1.3. төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаархи гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавих  21.1.4. энэ хуулийн 10.1, 10.3, 10.4, 11.3.2 дахь заалтын биелэлтэнд хяналт тавих  21.2. Энэ хуулийн 15.1.4.в-д заасан тайланг Улсын их хурлаар хэлэлцүүлж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулна
<b>Засгийн газар</b> ЖТБХТХ-ийн 16 дугаар зүйлд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Засгийн газрын бүрэн эрх	2 дугаар зүйл. Засгийн газар нь шат дараатай хэрэгжилтийн явцад хөтөлбөр, төлөвлөгөөг дэмжиж ажиллах	16.1.3. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд хүний ба санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах;	ЖҮХ, үндэсний болон орон нутгийн төрийн байгууллагуудаар дамжуулан хэрэгжүүлэх  16.1.6. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх хэмжээний хүрээнд заавар, журам, зөвлөмж батлан гаргах	16.1.7 жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар Улсын их хуралд тайлагнах  16.1.2 хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэх, түүний дүнг хэрэглэгч болон олон нийтэд хүргэх нөхцлийг хангах
<b>ЖҮХ</b>	18.3.2. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэх эдийн	N/A	18.3.8.жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ	ЖҮХ нь ЗГ-т тайлагнана  18.3.15 жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай

Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
	засаг, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэх, түүнийг боловсруулах ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах		байгуулах, жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчид хүргэх ажлыг зохион байгуулах  18.3.9. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах 18.3.10. жендэрийн эрх тэгш байдлын хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд таниулах, суртачлах үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагатай хамтран зохион байгуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнгийн тухай мэдээллэх	холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаархи тайланг бүртгэж Засгийн газарт оруулах  18.3.11. жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах
<b>Төрийн захиргааны</b>	19.1.1. тухайн салбар, орон	Сангийн яамаар дамжуулж	16.1.5. Төрийн байгууллагын үйл	19.1.9 төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн



Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
<b>төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг</b>	<p>нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах;</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>10.3 Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль</p>	<p>жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх</p>	<p>ажиллагаа, ажлын байрыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зорилгод нийцүүлэн төрийн албаны стандарт батлан хэрэгжүүлэх</p> <p>19.1.4. зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах;</p> <p>19.1.6. тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажил явуулах</p> <p>19.1.7. энэ хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээг тухайн салбар, орон нутгийн онцлог, шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулах;</p>	<p>эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлэх.</p> <p>19.1.3.салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх;</p> <p>19.1.8. төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг сум, дүүргийн Засаг дарга дараа оны 01 дүгээр сарын 10-ны дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргад, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор Жендэрийн үндэсний хороонд тус тус хүргүүлэх</p> <p>19.1.2. тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх;</p>

Байгууллага	Төлөвлөлт	Төсөвлөлт	Хэрэгжилт	Тайлагналт/Хяналт, Үнэлгээ
	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.			
<b>Хот, орон нутгийн түвшинд</b>	20.1.1. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг тухайн орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгах, хэрэгжилтэд хяналт тавих;	20.1.2. харъяа нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлэх;	20.1.3 жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэний үйл ажиллагааг дэмжиж, тэдгээртэй хамтран ажиллах;	20.2. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар тухайн шатны Засаг даргын тайланг хуралдаанаараа хэлэлцэж, дүнг нийтэд мэдээлнэ

Төрийн бус байгууллагуудын оролцоог Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд тусгасан ба ялангуяа тус хуулийн 22 дугаар зүйлд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагуудын оролцоог тусгасан байдаг.

Ингэхдээ 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; Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд заасны дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн байгууллагын тодорхой чиг үүргийг төрийн бус байгууллага гэрээгээр хариуцан гүйцэтгэж болно гэж тусгажээ.

## Нөөц боломж

Яамдууд болон дүүргийн түвшинд жендэрийн зөвлөлөөр дамжуулан хүний нөөц хангалттай байгаа ч ихэнх салбар зөвлөлүүд, ялангуяа удирдлагын түвшинд жендэрийн хамаарал, ач холбогдлын талаар ойлголт, мэдлэг хангалтгүй байгаагаас салбарын бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн асуудлуудыг тусгахдаа идэвхи санаачлага дутмаг байна.<sup>14</sup> Мөн түүнчлэн жендэрийн зөвлөл нь мэргэжлийн бус байх хандлагатай, ажлын байрны халаа сэлгээ ихтэй, зөвлөлийн гишүүд үндсэн ажлаасаа гадна жендэртэй холбоотой ажлыг хийдэг зэрэг нь гол асуудал болж байна. (Б.Цолмон & Долгион, 2014).

Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн үнэлгээний үеэр яамны болон орон нутгийн түвшинд жендэрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд манлайлал бага байгаа нь харагдаж байна. Улс төрийн нөхцөл байдал тогтвортой бус, хангалттай нөөц байхгүй нь нөлөө үзүүлэх үндэсний механизмын хүчин чармайлтын чадамжийг хязгаарлаж байна. (НҮБ, 2010).

Одоогийн механизмаар яам, дүүрэг бүрт зөвхөн нэг жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн/нарийн бичиг байгаа нь үр дүнгүй байна. Жендэрийн асуудал хариуцсан нэг мэргэжилтэн тухайн салбарын жендэрийн бүхий л асуудлыг хариуцах нь засгийн газрын үйл ажиллагаа, бодлогын бүх түвшинд жендэрийн хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх боломжийг хязгаарлаж байна. Жишээлбэл, БОАЖЯ-ны жилийн төсвөөс жендэрийн үйл ажиллагаатай холбоотой гарсан зардал нь жендэрийн зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын яамны жендэрийн асуудлыг хариуцан нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсний цалингийн зардал байсан.

ЖҮХ-ны эрх үүрэг, чиг үүргийг цуцлахаас өмнө Засгийн газрын шууд агентлаг гэдэг утгаараа төсвийн хуваарилалтыг дараах байдлаар хийдэг байсан. Хүснэгтэд харуулснаар төсвийн зардал нь жил бүр өсч байв. 2015 оноос хойш ЖҮХ-ийн Ажлын албаны зардлын талаархи мэдээлэл (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд тайлагнах ёстой байв) олон нийтэд нээлттэй биш болсон байна.

### Хүснэгт 16 Жендэрийн үндэсний хороонд хувиарласан Засгийн газрын зардал

	2012	2013	2014
<b>ЖҮХ</b>	86.1 тэрбум төгрөг	108.4 тэрбум төгрөг	134.6 тэрбум төгрөг

Эх сурвалж: Төсвийн тухай хууль 2017, Хавсралт 11 (Засгийн газар, 2016)

2017 онд Монгол улс Олон улсын валютын сангийн “Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөр” –өөс ойролцоогоо 440 сая долларыг Монгол улсын эдийн засгийг тогтворжуулах, өрийн тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор зээлсэн. Энэ засгийн газрын агентлагуудын дахин бүтэцчилэх, нийлүүлэх, үйл ажиллагааны зардал жишээлбэл сургалт, судалгаанд зарцуулагдах зардлыг танана гэсэн үг юм.

<sup>14</sup> Энэхүү тайлангийн 2-р хэсгээс үнэлгээний нарийвчилсан мэдээллийг авна уу.

Тиймээс институцийн механизм нь шаардлагатай эрх мэдэл, төлөөлөх байдал, улс төрийн танигдсан байдал, шаардлагатай санхүүжилт, хүний нөөцөөр дутагдаж байна. Иймд энэхүү хорооны үйл ажиллагаа бүхий л шатанд улс төрийн намуудаар сайн дэмжээгүй. (Kyslytsya 2014).

## 5 Жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ

### 5.1 Монгол улсын ойн салбарын товч танилцуулга

Монгол улс нь ойн нөөц багатай улс гэж бүртгэгдсэн хэдий ч нэг хүнд ноогдох ойн газрын хэмжээгээр Азийн бүс нутагтаа нэгдүгээрт, ой талбайн хэмжээгээрээ аравдугаарт орж байна. Монгол улс 15 сая га талбайд ой модтой ба энэ нь газар нутгийн 12 хувийг эзэлдэг. (НҮБ-ын ХХААБ, 1998)

Хэдийгээр Монгол улсын хөдөөгийн хүн амын дийлэнх нь нүүдлийн мал аж ахуйд тулгуурлан амьжиргаагаа залгуулдаг ч олон хүн бас ойн нөөцөд түшиглэдэг. (Reeb, D. and Battistelli, S. 2015) Монгол орны ойн нөөцийг олон янзын зориулалтаар ашиглаж ирсэн ба үүнд өрхийн хэрэгцээнд ашиглахаас гадна барилга, эрчим хүч, уул уурхай, хөдөө аж ахуй гэх мэт үйлдвэрлэлийн салбаруудыг хангах зэрэг орно. (Ykhanbai, 2010)

Монголд үйлдвэрлэлийн хөгжлийн түүхэнд ойн болон модны үйлдвэрлэлийн салбарыг 1924 онд албан ёсоор үүсгэн байгуулж байсан гэж бүртгэсэн байсан ба 90 жилийн хугацаанд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа анхдагч үйлдвэрлэлийн нэг юм. Гэвч 1990-ээд оноос хойш төрийн тогтолцоонд бүтцийн өөрчлөлт, төвлөрлийг сааруулах ажлууд, нийгэм-эдийн засгийн шилжилттэй хамт хийгдсэн бөгөөд энэ нь ойн салбарт өргөн хүрээний өөрчлөлтийг авчирсан ба ойн менежментийг хийх төрийн байгууллагуудын сул дорой байдал нь хууль бус мод бэлтгэл, ойг сүйтгэх шалтгаан болсон. (Reeb, D. and Battistelli, S. 2015).

#### Ойн байгаль орчны гүйцэтгэх үйлчилгээ ба ой мод устгах аюул

Монгол орны ой мод нь Сибирийн ой тайгаас төв Азийн тал хээрийн дундах экологийн шилжилтийн бүсийг бүрдүүлэх Оросын хил дагуух Монгол орны хойд хэсгээр гол төлөв оршдог. Монгол орны ой модыг ойт хээрийн шилмүүст ой, уулархаг нутгийн тайгын ой болон говь цөлийн бүсийн заган ой гэсэн хоёр үндсэн хэсэгт хуваагдана. Монгол орны ой модны гол төрөл зүйлд сибирь шинэс (*Larix sibirica*), ойн нарц (*Pinus sylvestris*), Швейцарь нарц (*Pinus cembra*), сибирь гацуур (*Picea obovata*), хус (*Betula*). Монгол улсын ойн салбарын гол бүс нутаг нь Сэлэнгэ аймаг болон Улаанбаатар хот юм. (НҮБ-ын ХХААБ, 1998)

Монгол орны ой мод нь хөрсний элэгдэл, газрын доройтлоос урьдчилан сэргийлэх, уулархаг бүс нутгийн усны урсацыг зохицуулах, мөнх цэвдгийн тархалтыг зогсоох, ойн зэрлэг ан амьтан болон биологийн олон янз байдалд амьдрах орчныг бий болгох зэрэг байгаль орчны чухал гүйцэтгэх үйлчилгээ үзүүлдэг. (Reeb, D. and Battistelli, S. 2015). Үүний дагуу манай орны ойн нөөцийн 58% нь тусгай хамгаалалттай ойн газар нутагт хамаарагддаг. (WWF 2002).

Монгол улсад 600 гаруй нэр төрлийн эмийн ургамал, 1000 гаруй нэр төрлийн тэжээлийн ургамал, 200 гаруй хүнсний ургамал, 200 гаруй бусад нэр төрлийн ургамал бүртгэгдсэн байна. Эдгээр нэр төрлийн ургамлын ихэнх нь ойд байдаг. (Ykhanbai, 2010) Монгол оронд ашигладаг ойн дагалт баялагын гол нэр төрлийг дурдвал:

- Жимс, жимсгэнэ ба самар
- Боргоцой

- Мөөг
- Эмийн ургамал ба түүхий эд материал
- Хүнсний ургамал
- Бусад ургамал, түүхий эд материал
- Зэрлэг ан амьтан
- Олон төрлийн хэрэглэгчдэд зориулсан холтос
- Ургамлын шүүс ба давирхай (савласан)
- Малын бэлчээр
- Хадлан

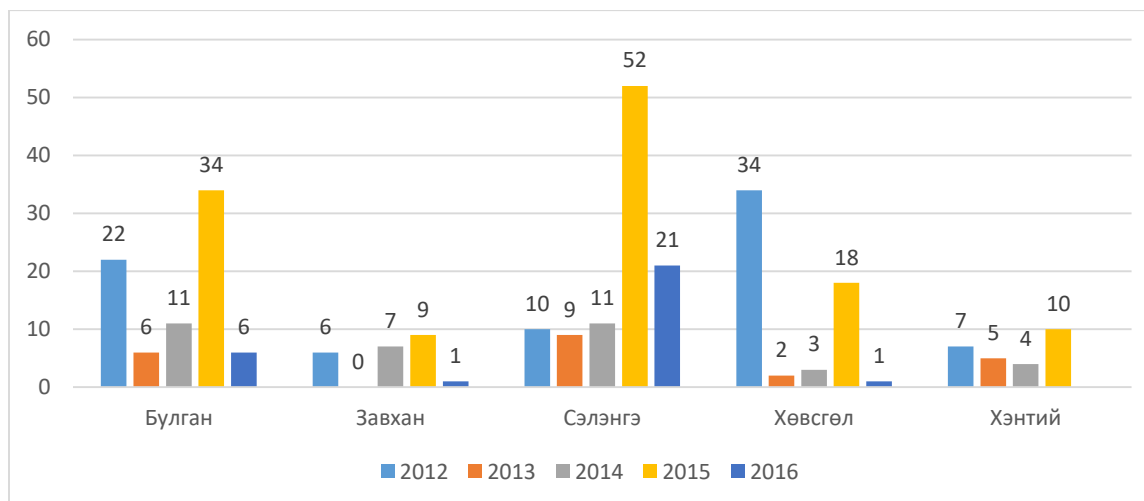
БОАЖЯ-ны тоон мэдээллээр сүүлийн 20 жилд ой бүхий талбай 1.2 сая га талбайгаар буурсан ба энэ ойн бүс нутгийн 10.8 % болж байна. 1980-аад онд жилд дундажаар 2,5 сая шоометр мод бэлтгэж байсан бол 1990 он гэхэд БОАЖЯ нь ой мод сүйтгэхийг хянах зорилгоор жилд бэлтгэх модны зөвшөөрөгдөх хэмжээг 1,0 сая шоометр болгон бууруулсан.

НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллагын “Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа” (2010, 19-21; 41) –нд дурьдснаар ойжуулах үндсэн шалтгаануудыг доор тайлбарлав.

- **Хууль бус мод бэлтгэл:** Монгол орны нийт мод бэлтгэлийн 36-80 % нь барилгын болон түлшний мод бэлтгэх зорилгоор хууль бусаар мод бэлтгэж байна. Энэхүү тайланд “Нийт мод бэлтгэлийн 65-80 хувь нь түлшний мод бөгөөд хот, хөдөөгийн олон ядуу өрхүүд хоол үнд хийх, орон байраа халаах зорилгоор ашигладаг байна.”
- Хууль бус мод бэлтгэлийн тухай Сэлэнгэ аймагт модны аж ахуйн үйл ажиллагаа явуулдаг компаниудтай хийсэн ярилцлагаас дүгнэхэд хууль бус мод бэлтгэгчид нь модны зах зээлд мод бэлтгэн нийлүүлсээр байгаа боловч энэ чиглэлийн хяналт шалгалт муу байна. Монголд хууль бус мод бэлтгэх үйл ажиллагааг дараах гурван төрлийн зорилгоор үйлддэг байна (Дэлхийн банк, 2006):
  - Амьдралын үндсэн хэрэгцээг хангах
  - Амьжиргаагаа дээшлүүлэх болон
  - Хууль бус мод бэлтгэлийг зарж борлуулах.
- Ойн модны захаар мал бэлчээрлэх нь ихэвчлэн экологийн даацын чадавхийг хүчгүйдүүлж, ойн нөхөн сэргээлтэнд сөрөг нөлөө үзүүлж байдаг.
- Монгол орны ойн экосистемд сөргөөр нөлөөлж буй чухал хүчин зүйл нь ойн түймэр юм. 1990 оноос хойш 6.47 сая га талбайд ойн түймэр гарсан. Ойн түймэр жилд дундажаар 500 000 га ойн талбайг хохироож байна. Олон удаагийн ойн түймэр нь шинэ таримал ойн талбайг сүйтгэх, голын урсацад сөргөөр нөлөөлөх ба ойн хөрсний эвдрэл үүсгэдэг байна. Ойн түймэр гарах боломж, магадлал нь ойн нөөцийн доройтлыг нэмэгдүүлж байдаг.
- Ойн түймэр болон үүнээс үүдэлтэй шинэ, залуу ой модыг тарьж ургуулах зэрэг эдгээр хүчин зүйлс нь ойн хортон шавьжаар хорогдох эмзэг байдлыг нэмэгдүүлж байна. Монгол орны ойн хортон шавьж навч, шилмүүс, иш, холтос идэж байгаа нь Монгол орны ойд учрах хохиролыг нэмэгдүүлж байна (НҮБ-ын ХХААБ, 2009).

- Өсөн нэмэгдэж буй уул уурхайн үйл ажиллагаа:** 2009 онд Улсын их хурлаас ойн сан бүхий газар нутагт болон гол мөрний сав газрын эхэнд уул уурхайн хайгуул хийхийг хориглосон хуулийг баталсан<sup>15</sup> ба үүнтэй холбоотой Монголд нилээд өргөн хүрээний хэлэлцүүлэг өрнөсөн. Уул уурхайн аюулд Монголын хойд хэсэгт хийгдэж байгаа алтны олборлолт (хууль бус гар аргаар алт олборлогчид) орж байна. Уул уурхайн салбар нь Монгол улсын ДНБ-ний 20%-г бүрдүүлж байгаа ба нийт экспортын 80 орчим хувийг хийдэг байна. Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-д хөгжлийн зорилтуудыг дэвшүүлсэн ба үүнд уул уурхайн салбарт тэргүүлэх ач холбогдол өгөх, ил тод, хариуцлагатай уул уурхайг бий болгох, байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор орон нутгийн иргэдийг татан оролцуулах, байгаль орчны нөхөн сэргээлтийг олон улсын стандартын дагуу хийх, экосистемийн үйлчлэлийн тогтвортой байдлыг хангах, байгаль орчин ба биологийн олон янз байдлыг хамгаалах зэрэг орсон. (НҮБХХ ба ХБСХ, 2016). Гэсэн хэдий ч уул уурхай үйл ажиллагаа болон байгаль орчны хууль, дүрэм журам сахиулах ажлын чадавхи сулаас болж байгаль орчинд хохирол учирна (PAGE 2014). Монгол орны ойд уул уурхайн нөлөөлөл хэр үүсч байгаа талаар хийсэн судалгаа байхгүй байна.

**Зураг 12 Ой хээрийн түймрийн давхардсан тоо, аймгаар**



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ)

Жилд 6,000-8,000 га талбайг төрийн болон хувийн компаниуд нөхөн сэргээдэг. Сүүлийн 20 жилд 50,000 га талбайг ойжуулсан боловч галд өртсөн болон мод огтлосон зэрэг нийт алдагдсан талбай нь байгалийн жам ёсоор нөхөн сэргээгдсэн байна. Хэдийгээр зарим газар мод бэлтгэлийн дараа нөхөн сэргээгдсэн хэдий ч хангалттай нөхцөл байдалд хүрээгүй. (НҮБ-ын ХХААБ, 2009)

**Монгол улсын Ойн тухай хуулийн дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагууд мод бэлтгэсэн хэсгийн талбайн нөхөн сэргээлтийг хариуцдаг.** Мөн тус хуулиар иргэн, ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж,

<sup>15</sup> Гол мөрний урсац бүрэлдэх эх, усны сан бүхий газрын хамгаалалтын бүс, ойн сан бүхий газарт ашигт малтмал хийх, ашиглахыг хориглох тухай хууль

байгууллага ой хээрийн түймэр, хөнөөлт шавьж, өвчинд нэрвэгдсэн, түүнчлэн мод бэлтгэсэн талбайн ойг хамгаалах, нөхөн сэргээх арга хэмжээг улсын захиалгаар улсын болон орон нутгийн төсөв эсвэл өөрийн хөрөнгө, дотоод, гадаадын хандив, тусламжаар гүйцэтгэнэ гэж орсон байгаа. Гэсэн хэдий ч иргэн, ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгжүүд жилд хэчнээн га ойн талбайг нөхөн сэргээж байгаа талаар нэгдсэн тоон мэдээлэл байхгүй байна. Ерөнхийдөө эдийн засгийн суурь мэдээлэл байхгүй буюу тодорхойгүй болохоор хуулийн зүйл, заалтууд үр дүнгүй байсаар байна.

Одоо хийгдэж буй нөхөн сэргээлтийн арга барил нь мод бэлтгэлийн талбайн хог хаягдлыг овоолж шатаах, тухайн талбайг цэвэрлэж бэлтгэх, зулзаган модны үр суулгац тарих зэрэг юм. Үржүүлгийн модны суулгац нь 2-3 жилийн настай байдаг. Нийтлэг тарьдаг суулгацад нарс, шинэс ордог. Ойн нөхөн сэргээлтийг хөгжүүлэхэд өргөн хүрээтэй судалгаа шаардагдах бөгөөд үүнийг нөхөн сэргээлтийн ажилтай зэрэгцүүлэн хийх хэрэгтэй. Ойн салбарын хөгжлийг эхлүүлэхийн тулд гадаадын хөрөнгө оруулалт, туршлага шаардлагатай болно. (НҮБ-ын ХХААБ, 2009)

2012 онд батлагдсан “Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай” хуулиар байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн орлого орон нутгийн төсөвт төвлөрдөг болсон бөгөөд ойн нөөц ашигласны орлогын 85%, газрын нөөц ашигласны 30%, ус, рашаан ашигласны 35%, ан амьтны нөөц ашигласны 50%, байгалийн ургамлын нөөц ашигласны 15-аас доошгүй хувийг байгаль орчныг хамгаалах, байгалийн нөөцийг нөхөн сэргээх арга хэмжээнд зарцуулахаар заасныг хэрэгжүүлэх;

### Ойн эдийн засаг, нийгмийн гүйцэтгэх үйлчилгээ

Зорилтот аймгуудын ДНБ-ний тооцооллыг харвал Сэлэнгэ аймгаас бусад аймагт хөдөө аж ахуйн салбар нь тэргүүлэх салбар байна. Үүний дараагаар аж үйлдвэрлэлийн болон барилгын салбар орж байна.

### Хүснэгт 17 Аймгуудын ДНБ' –ний тооцоолол, 2013

Аймгууд	Хөдөө аж ахуй	Аж үйлдвэр ба барилгын салбар	Худалдаа, зочид бүүдал, ресторан	Зам тээвэр ба харилцаа холбоо	Санхүү болон бизнесийн бусад үйл ажиллагаа	Бусад үйлчилгээ
Булган	65.9%	15.3%	1.4%	0.9%	4.7%	11.8%
Завхан	63.9%	13.4%	2.8%	1.6%	5.2%	13.1%
Сэлэнгэ	33.7%	43.6%	4.7%	2.9%	5.8%	9.3%
Хөвсгөл	50.9%	17.5%	8.9%	2.6%	6.3%	13.8%
Хэнтий	61.3%	13.6%	5.0%	1.1%	5.4%	13.6%

Эх сурвалж: Аймгуудын статистик тоон мэдээлэл, 2014

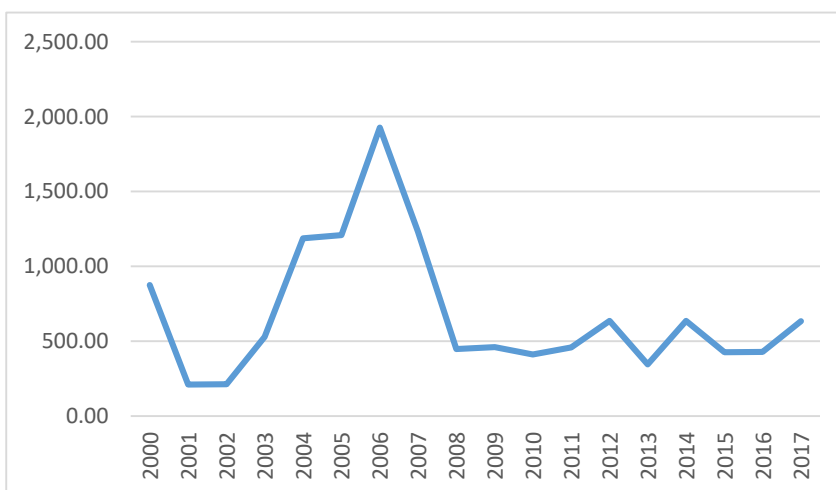
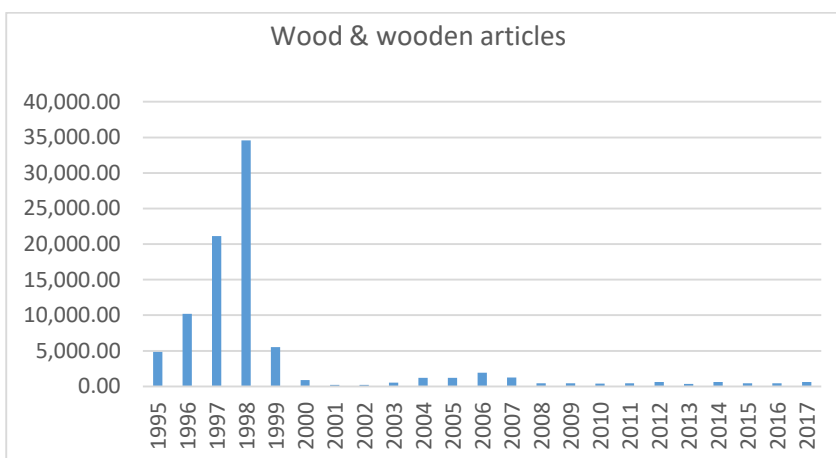
**Мод, модон бүтээгдэхүүний экспорт.** 1990 –ээд оны үед их хэмжээний модыг Монголоос Хятадын өсөн нэмэгдэж буй зах зээлрүү экспортолдог байсан. 1990 –ээд онд экспортын лиценз гэх зэрэг албан ёсны зохицуулалт хийгдээгүй болохоор орлогын татвар, гаалийн татвар, зөвшөөрлийн



бичгийн хураамжаас зайлсхийх зорилгоор хууль бус мод бэлтгэл, том хэмжээний ачааг гаалийн мэдүүлэггүйгээр гаргах асуудал байсан. Энэ сөрөг нөлөөг бууруулахын тулд Засгийн газар 1999 онд модны экспортод хориг тавьсан. (Дэлхийн банк, 2006, р. 7). Доор байгаа хүснэгтээс харахад 1999 оноос хойш мод болон модон бүтээгдэхүүний экспорт унасан үзүүлэлттэй байгаа ба 1998 онд 34,584 мянган доллар байсан бол 1999 онд 5,509 мянган доллар, 2000 онд 875,4 мянган доллар болсон байна. Харин 2004-2007 оны үед мод, модон бүтээгдэхүүний экспорт өссөн үзүүлэлттэй байна.

**Зураг 13 Экспортын бүтээгдэхүүн, ангилалаар (Ам. доллар, мянган)**

Жил	Мод, модон бүтээгдэхүүн	Нийт экспортод эзлэх хувь
1995	4,864.80	1.03
1996	10,193.70	2.40
1997	21,142.40	3.72
1998	34,584.30	7.48
1999	5,509.80	1.21
2000	875.40	0.16
2001	210.40	0.04
2002	213.60	0.04
2003	528.10	0.09
2004	1,187.30	0.14
2005	1,209.60	0.11
2006	1,926.60	0.12
2007	1,232.80	0.06
2008	448.20	0.02
2009	460.60	0.02
2010	412.40	0.01
2011	457.90	0.01
2012	636.00	0.01
2013	346.00	0.01
2014	636.00	0.01
2015	425.40	0.01
2016	429.00	0.01
2017	633.53	0.01

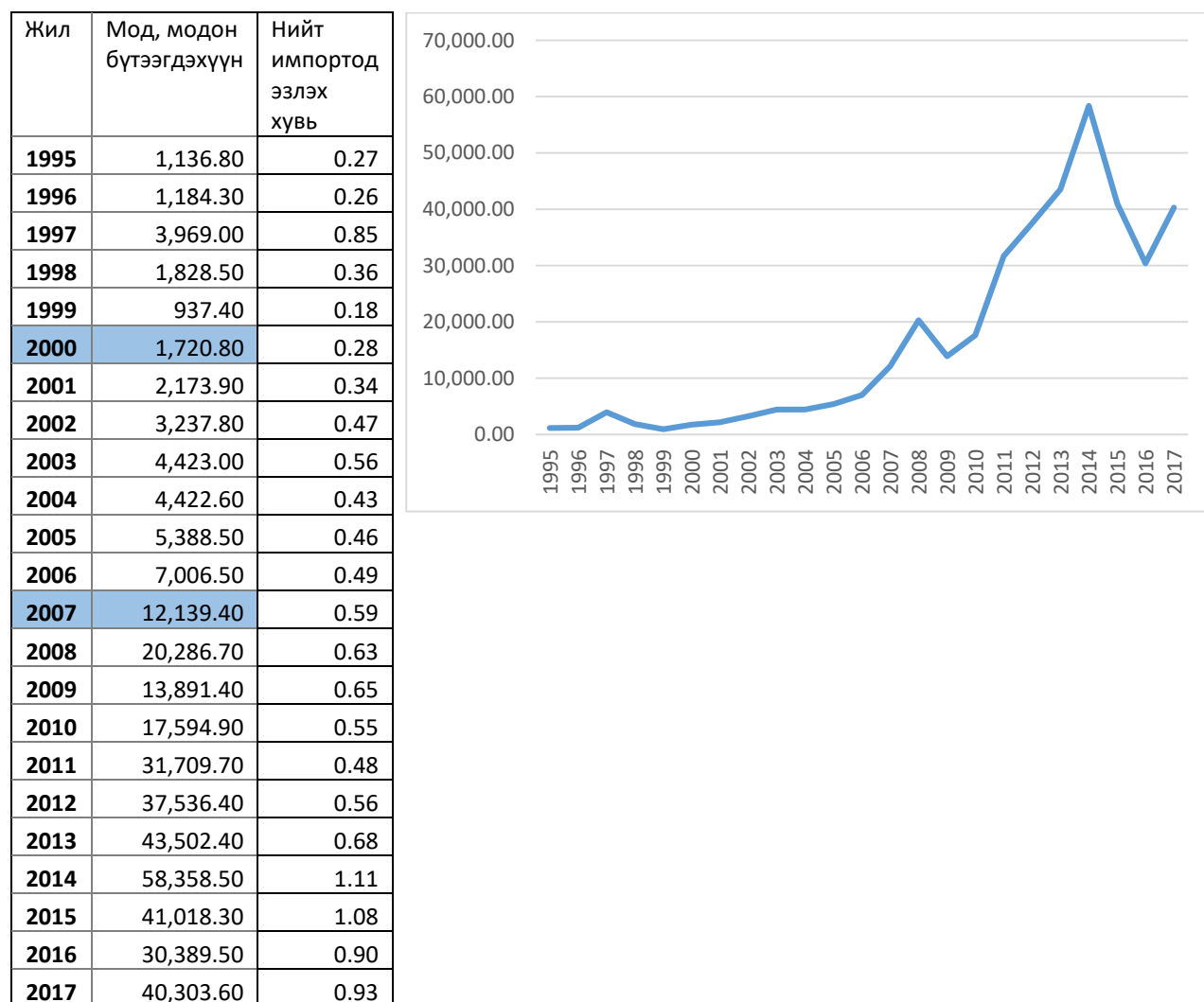


Эх сурвалж: УСХ Гадаад худалдаа, 2017, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

Сүүлийн жилүүдэд ойн экологид үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл үүнд ялангуяа ой хээрийн түймэр, хортон шавьжны тархалт болон бусад хүчин зүйлсээс шалтгаалан мод огтлох зөвшөөрлийн хэмжээ хурдацтай буурсан. Өрхийн болон үйлдвэрлэгчдийн хэрэгцээг хангахуйц чанартай мод, модон бүтээгдэхүүний хомсдол бий болсноор Засгийн газар мод, модон бүтээгдэхүүн импортлоход анхаарч ажиллаж байна. Модон материалыг импортын татварыг 2005 оноос хойш чөлөөлсөн.

(Ykhanbai, Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа, 2010). Доор байгаа зургаас харахад, 1990-ээд оноос хойш мод, модон материалын импорт өссөн үзүүлэлттэй байгаа нь экспорт буурсантай (өмнөх зурагт үзүүлсэн) холбоотой байна. Үүнээс гадна 2006 онд Засгийн газрын 147 –р тогтоолоор мод, түлээний мод бэлтгэх хураамжийн төлбөрийг шинэчлэн тогтоосон. (Дэлхийн банк, 2006, р. 73).

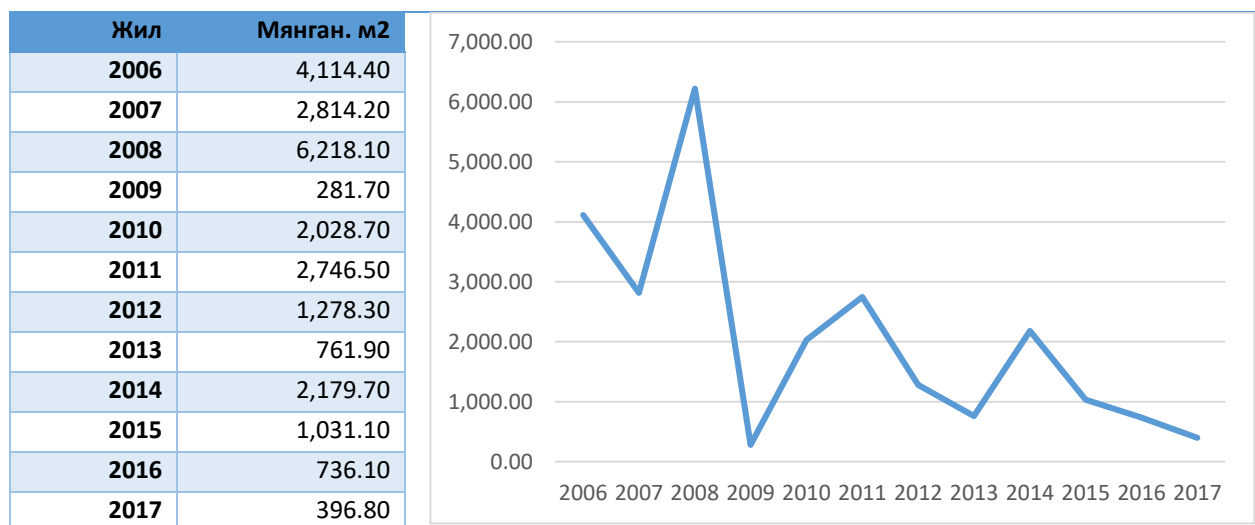
**Зураг 14 Импортын бүтээгдэхүүн, ангилалаар (Ам.доллар, мянган)**



Эх сурвалж: УСХ Гадаад худалдаа, [www.1212.mn](http://www.1212.mn) ба судлаачийн тооцоолол

Сүүлийн жилүүдэд зах зээлийн эрэлтэнд нөлөөлж буй гол салбарууд нь барилгын салбарын өсөлттэй холбоотой ба ялангуяа модон хаалга, модон цонхны хүрээний эрэлт их байна. 2007 оны эрэлт хэрэгцээ 2006 оны түвшингээс даруй хоёр дахин их байсан. (Ykhanbai, Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа, 2010). Барилгын салбарын үйлдвэрлэл буурахтай холбоотой модны материалын импорт бас буурдаг ба энэ тухай мод, модон материалын импортын мэдээлэлд орсон байгаа.

### Хүснэгт 18 Гол нэрийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл: Модон хаалга, цонх /мянган.м2/



Эх сурвалж: YCX, Гол нэрийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, нийт хуримтлал, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр хамтран 2013 онд хийсэн Ойн эдийн засгийн гүйцэтгэх үйлчилгээний талаархи судалгааны дэлгэрэнгүй тайлан (Монгол улсын эдийн засгийн үнэлгээ ба ойн салбарын санхүүжилтийн урсгалын тайлан, хуудас 1) Уг судалгааны тайланд, Монгол улсын ойн эдийн засгийн гүйцэтгэх үйлчилгээний гол үзүүлэлтийг дор дурьдав.

- **2013 оны байдлаар Монгол улсын Засгийн газар аялал жуулчлал, ус зэргийг оруулан ой модны үйлдвэрлэл, ашиглалтын үйл ажиллагаанаас жилд дундажаар 36 тэрбум төгрөгнөөс (26.3 сая ам. доллар) илүүтэй орлого олсон ба ойн чиглэлийн бусад аж ахуйн нэгжүүдийн төлсөн татварыг хасч тооцсон болно.** Энэ нь тайгын ой бүхий нэг га газраас дундажаар 3600 төгрөг (3 ам. доллар) авдагтай тэнцэх юм. Ойн салбараас авах жилийн шууд нэмэгдсэн өртгийн нийт дүн нь ДНБ-ний 3.1% -тай тэнцэж байгаа бол нь төрийн байгууллагын шууд олсон орлого нь татварын бүх орлогын ойролцоогоор 1.4% -тай тэнцүү байна. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр, 2013) Үүнээс гадна Монгол улсын тайгын ой нь ашиглагдаагүй бөгөөд нийт тайгын ойн газар нутгийн бараг 30%-ийг үхсэн мод бүхий талбай эзэлж байгаа (ГОУХАН, 2017) ба Монгол улсын ойн аж үйлдвэр нь өмнөх үйлдвэрлэлийн хүчин чадлынхаа 30% -иас бага хувийг л ашиглаж байна гэжээ.
- **Ойн дагалт бүтээгдэхүүнийг ургацаас олох орлого** нь жилд 16.5 тэрбум төгрөг (12.18 сая ам.доллар) байх ба энэ нь тайгын ойн сантай сумдын хөдөөгийн хүн амын тал орчим хувийг хамарч байна. Энэхүү тооцооллын 90-ээс дээш хувь нь зөвшөөрөлгүй хураалтаас гардаг бөгөөд дөрөвний гурвыг зах зээлд ордоггүй, зөвхөн гэрийн хэрэгцээнд тооцдог. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр, 2013)
- **Ойд суурилсан чөлөөт аялал жуулчлалаас шууд олох орлого** нь жуулчдын зарлага, борлуулалтаас хамааран 22.7 тэрбум төгрөг (16.34 сая ам.доллар) –т хүрч, үүнийг дагаж 6,000 ажлын байр бий болгож, цалин урамшуулалд 18.31 тэрбум төгрөг (13.17 сая ам.доллар) зарцуулж, ДНБ-д 55.26 тэрбум төгрөг (39.73 сая ам.доллар)-ийн шууд хөрөнгө оруулалт ордог байна. Цалин урамшуулалд 48.83 тэрбум төгрөг (35.11 сая ам.доллар), борлуулалтаар 93.86 тэрбум төгрөг (67.48 сая ам.доллар), нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүнд 28.07 тэрбум төгрөг (20.18 сая ам.доллар), хөрөнгө бий болгоход 17.07 тэрбум төгрөг (12.27 сая ам.доллар) оруулснаар ДНБ-д оруулах хувь нэмэр нь 144 тэрбум төгрөг (103.75

сая ам.доллар)-т хүрч эдийн засгийн үр өгөөж нь нилээд их юм. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр, 2013).

- **Тайгын ойн бүсэд зөвшөөрөгдсөн ан агнуураас олох орлого** нь, хэрэв орон нутагт тухайн ангийн бүтээгдэхүүнийг зарж борлуулбал орон нутгийн худалдааны жилийн орлого 91 сая төгрөг (65,000 ам.доллар) –т хүрдэг ба харин спортын зориулалтаар агнавал 2.7 тэрбум төгрөг (1.9 сая ам.доллар)-т хүрдэг байна.
- **Өрхийн амьжиргаа.** 2012 оны статистик мэдээллээс харахад Монгол улсын 13 аймаг<sup>16</sup> нь зөвхөн тайгын ойтой бөгөөд эдгээр аймгуудын тайгын ой нь Монгол орны нийт тайгын ойн 99.7 %-г эзэлдэг байна. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр, 2013) Эдгээр аймгуудын 145 сумдуудад 14 сая га талбайг буюу нийт нутаг дэвсгэрийн 24% -ийг ой сан бүхий газар нутаг эзэлж байна. Үүнээс гадна хагас сая гаруй хүн буюу 154,000 өрх эдгээр сумдад амьдардаг байна. Иймд эдгээр сумдын өрхүүд, мөн түүнчлэн орон нутгийн ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, мэргэжлийн байгууллагууд нь Монгол улсын ойн аж үйлдвэрээс шууд ашиг хүртэгчид юм.
- Түлшний модны хэрэглээ, ойн дагалт баялгийг түүх болон ойн газар нутагт бэлчээрлэх зэрэг нь хөдөөгийн өрхүүдэд цэвэр нэмүү өртөг шингээж байгаа ба нэг хүнд ноогдох ДНБ-ний 12.5% -тай тэнцүү хэмжээтэй байна.
- Ой мод нь мал сүргийн бэлчээрт улирлын чанартай чухал эх үүсвэр болдог бөгөөд малчдын цэвэр орлогод 34.5 тэрбум төгрөгийн (24.70 сая ам.доллар) –ийн хөрөнгө оруулалт хийдэг. Энэ нь тайгын ой бүхий газар нутагтай сумдад мал аж ахуйн бүтээгдэхүүний үнэ цэнийг 5 хүртэлх хувийг бүрдүүлдэг байна. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр, 2013) Хэдий тийм ч ойн нөхөрлөлүүд орлогоо нэмэгдүүлэх зорилгоор (амьжиргаагаа дээшлүүлэх эсвэл ирээдүйн орлогыг нэмэгдүүлэх боломжтой байх) ойн дагалт баялагийг түүж хураах, зарж борлуулах боломжтой байгаа нь ойн нөхөрлөлийн гишүүдэд чухал сэдэл, урам болж байна. (Fisher et al 2012) Гэвч ойн нөхөрлөлүүдийн ашигладаг ойн бүтээгдэхүүний үнэ өртөг, хэмжээний талаар ямар нэг боломжит тоон мэдээлэл одоогоор байхгүй байна (Forpes 2012).

**Ойгоос авч буй нийгмийн үр ашгийг** тооцоход хэцүү байдагтай адилхан нийгэмд оруулах хувь нэмрийн үнэ цэнийг мөн адил тодорхойлоход бэрхшээлтэй. (НҮБ-ын ХХААБ, 2010, р. 119). Иймд ойн нийгмийн гүйцэтгэх үйлчилгээ болон нийгмийн үр ашгийн талаар нотлогдсон мэдээлэл маш бага байдаг. НҮБ-ын ХХААБ-ын Дэлхийн ойн нөөцийн үнэлгээний тайланд (2010) ойн салбарын ажил эрхлэлт болон нийгмийн үйлчилгээнд зориулсан ойн талбайг харгалзан нийгмийн гүйцэтгэх үйлчилгээг хэмжих нийгмийн үзүүлэлт болгон ашигласан. Энэхүү тайланд дүгнэснээр (2010, 121) ойн эдийн засгийн гүйцэтгэх үйлчилгээ (ажил эрхлэлт болон үйлчилгээний үнэ цэнэ) нь байнгын буюу буурч болох юм харин нийгмийн болон соёлын үр ашиг өсөн нэмэгдэж байх хэрэгтэй. Энэхүү тайлан нь энэ бүлгийн иймэрхүү асуултанд хариулахыг оролдсон.

<sup>16</sup> Архангай, Баян-Өлгий, Булган, Дархан-Уул, Дорнод, Хэнтий, Хөвсгөл, Орхон, Сэлэнгэ, Төв, Увс, Завхан аймгууд болон Улаанбаатар хот

## **Ойн салбарын менежмент**

**Монгол орны ойн сан бүхий газар нутгийг Монголын төр эзэмшнэ.**<sup>17</sup> (НҮБ-ын ХХААБ, 2009) Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам (БОАЖЯ) нь ойн менежментийн хариуцан ажилладаг. 1987 оноос өмнө ойн аж үйлдвэрийг Ой модны аж үйлдвэрийн яам хариуцан ажиллаж байсан бөгөөд дараагаар байгалийн нөөцийн менежментийн асуудал Байгаль орчны яам (одоогийн Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам) –нд шилжсэн. Харин ой мод боловсруулах салбарын менежмент нь 1990-ээд оны үед ХАА-н яамны удирдлагад байсан. Түүнчлэн **орон нутгийн засаг захиргаа** нь "ойн нөөцийн менежментийг орон нутгийн засаглалын системээр зохицуулах" шилжилтийн үед орон нутгийн түвшинд ойн нөөц болон ойн менежментийг хариуцан ажиллах эрх мэдэлтэй байсан. (Ж.Цогтбаатар, 2002)

**Монгол улсын Засгийн газар жилд 12.5 тэрбум төгрөгийн (9 сая ам. доллар) санхүүжилтыг ойн салбарт зарцуулдаг.** (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD хөтөлбөр, 2013). Жилийн нийт улсын төсвийн зарцуулалтыг тайгын ойд км<sup>2</sup> -т 125,000 төгрөг (90 ам.доллар) байхаар тэнцэтгэж тооцдог байна. Дундажаар ойн салбарт зарцуулах улсын төсвийн зарцуулалт нь гуалин, түлшний мод бэлтгэл болон ойн дагалт баялагийн ургацаас олох нийт орлогоос бараг 3 дахин их байна. Ойн салбарт зарцуулах улсын төсвийн санхүүжилт тогтвортой өсч байгаа ба 2008-2012 онуудад бодитоор хоёр дахин өссөн боловч байгаль орчны нийт төсөвт ой модны эзлэх хувь энэ хугацаанд багассаар байсан. 2008 онд нийт зарцуулалтын гуравны нэгд байснаа 2012 онд нийт зарцуулалтын тавны нэгээс бага болж буурсан.

Засгийн газрын ойн салбарт зарцуулах төсвийн 10-аас багагүй хувийг гол институцийн зардал эзэлдэг ба үүнээс ажилчдын зардал давамгайлдаг. Урсгал төсвийн 90-ээс дээш хувь нь хортон шавьжны хяналт тавих, гал түймрийн менежмент хийх, ойн цэвэрлэгээ хийх, сийрэгжилт, ойжуулалт болон нөхөн сэргээлт хийх, ойн тооллого болон ойн зохион байгуулалт хийх, ойн арчилгаа ба үржүүлгийн бэлтгэл ажил, ойн нөхөрлөлүүдэд дэмжлэг үзүүлэх зэрэг ойн менежментийн үйл ажиллагаанд хуваарилагддаг.

**Хамтын оролцоотой ойн салбарын хөгжил нь Монгол улсад харьцангуй шинэ юм.** Ойн тухай хууль нь БОАЖЯ болон орон нутгийн засаг захиргаанд орон нутгийн ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгжүүдтэй хамтран ойг эзэмших, ашиглах эрхийг зохицуулах боломж олгодог.

Засгийн газраас өнгөрсөн хэдэн жилийн хугацаанд газар эзэмшлийн өөр өөр хэлбэрийг судлаж урьдчилсан алхмуудыг хийж ирсэн. Иймэрхүү хүчин чармайлт нь орон нутгийн ойн менежментийн хөгжлийг хэрэгжүүлэхэд оршино. 1998 оноос эхлэн Засгийн газар олон нийтийн хамтын ажиллагаагаар дамжуулан ойн зарим хэсгийн менежментийг хийхийг хүлээн зөвшөөрсөн. Засгийн газраас цаашид суурин газруудын ойролцоох орон нутгуудад ойн чиглэлээр олон нийтийн хамтын оролцоотой хүчин чармайлтыг хөгжүүлэхээр төлөвлөж байна. Ойн менежментэд олон нийтийг оролцуулах өөр нэг гол асуудал бол тодорхой хугацаагаар ойг ашиглах тусгай зөвшөөрлийг гаргаж өгдөг Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлыг (ИТХ) ашиглах явдал юм. ИТХ нь бүх иргэдийн оролцоог

---

<sup>17</sup> Ойн тухай хуулиар, ойн нөөц нь төрийн өмч бөгөөд Монголын ард түмний мэдэлд байна.

хангахад нээлттэй байдаг ба орон нутгийн ойн менежментийн талаар шийдвэр гаргахад зарим талаар оролцдог. Заримдаа ойн нөхөрлөлийн хооронд ойн баялаг болон дархан цаазат газар нутгийн хил хязгаартай холбоотой зөрчил, маргаан гардаг байна. Ийм тохиолдол гарвал ойн нөхөрлөлүүд орон нутгийн Байгаль орчны газартай хамтран ажиллаж асуудлаа шийдүүлдэг байна.

Байгаль орчин аялал жуулчлалын яам нь бусад яамтай харьцуулахад иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагаа түншлэлийн сайн түршлагатай. Монгол улсад эмэгтэйчүүдийг дэмжсэн ойролцоогоор 80 гаруй ТББ үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг бөгөөд түүнээс 10 орчим нь үндэсний хэмжээнд эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн оролцоо ба төлөөлөл гэх мэт чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг. Байгаль орчны чиглэлээр үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг ТББ-уудын ихэнхийн үйл ажиллагаа нь нэг их олон төрөл биш ба гол үйл ажиллагаа нь мод тарих, байгаль орчны асуудлаар зөвлөгөө өгөх зэргээр хязгаарлагддаг байна. (Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, 2014)

**Донор байгууллагуудын санхүүжилттэй ойн салбарын ихэнхи төслүүд нь 2000 оноос хойш хэрэгжиж эхэлсэн.** (Дэлхийн байгаль хамгаалах сан, 2002) Орон нутгийн ойн менежментийг дэмжихэд чиглэсэн ойн менежмент, хөгжил, хамгааллын асуудлыг анхаарсан олон тооны үйл ажиллагаа явагддаг. Олон улсын донор байгууллагуудын хандив туслалцаа нь ойн санхүүжилтэнд харьцангуй бага үүрэг гүйцэтгэдэг ба жилд дунджаар 2 тэрбум төгрөг (US \$ 1.5 сая) буюу нэг км<sup>2</sup>-т 21,000 төгрөг (15 ам.доллар) –ийг зарцуулдаг байна. 1990- 2010 оны хооронд хоёр талт болон олон талт хөгжлийн тусламжийн санхүүжилтийн 0.1% -ийг ойн салбар, харин байгаль орчны зардал 3% -ийг эзэлж байв (БОНХЯ болон UN-REDD хөтөлбөр, 2013).

Ойн дэд бүтцийг хөгжүүлэх нь Монгол орны ойн нөөцийн тогтвортой менежментэнд нөлөөлж буй гол хүчин зүйл юм. Ингэхдээ юуны өмнө харилцаа холбоо, ойн зам тээврийн сүлжээг өргөжүүлэх, сайжруулах ажлыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах судалгааг хийх замаар дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд анхаарал хандуулах хэрэгтэй. (НҮБ-ын ХХААБ, 2009)

## 5.2 Ойн салбарын оролцогч талууд

Ойн тухай хуулинд тодорхойлсон болон гол мэдээлэгч нартай хийсэн ярилцлагын дагуу дараах оролцогч талуудыг доорхи хүснэгтээр үзүүлэв. Ойн салбарын оролцогч талуудын эрх мэдэл, оролцоо, сонирхлыг дараах байдлаар тодорхойлсон.

### Хүснэгт 19 Баримт бичгийн судалгаа болон гол мэдээлэгчтэй хийсэн ярилцлагаар тодорхойлсон оролцогч талууд

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
<b>Төрийн байгууллага</b>		
Үндэсний түвшинд	<b>Улсын их хурал</b>	Монгол улсын Парламентын засаглалтай ба Улсын Их Хурал (УИХ) нь төрийн дээд эрх мэдлийн байгууллага юм. УИХ нь хуул тогтоох, хянах эрх мэдэлтэй.

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
(Бодлого боловсруулах болон шийдвэр гаргах)		<p>Ойн салбарын хүрээнд авч үзвэл УИХ нь ойг хамгаалах, ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх талаарх бодлогыг тодорхойлно; ойн нөөц ашигласны төлбөрийн доод, дээд хувь, хэмжээг тогтоох; мөн ойн болон ой, хээрийн түймрийн асуудлаарх олон улсын гэрээ, хэлэлцээр соёрхон батлах, цуцлах эрхтэй юм.</p> <p>УИХ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай бодлого, хууль тогтоомжийг боловсруулж батладаг. УИХ-ын эмэгтэй гишүүд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих УИХ дахь албан бус бүлгийг байгуулсан.</p>
	<b>Монгол улсын Засгийн газар</b>	<p>Монгол Улсын Засгийн газар (Засгийн газар) нь Монгол Улсын гүйцэтгэх дээд байгууллага бөгөөд Ерөнхий сайдаар удирдагддаг. Өнөөгийн Засгийн газар нь УИХ-ын хамгийн олон суудлыг авсан Монгол ардын намаас (МАН) байгуулсан Засгийн газар юм. Өөрөөр хэлбэл МАН нь одоогийн Засгийн газрыг байгуулах эрхтэй гэсэн үг юм.</p> <p>Ойн салбарын хүрээнд ой мод болон ойн дагалт баялгийг ашиглах, импортлох, экспортлох хэмжээг хуульд заасан үндэслэлээр хязгаарлах буюу тодорхой хугацаагаар хориглох; ой хээрийн түймрээс хамгаалах талаарх төрийн бодлогыг болон ойн үндэсний хөтөлбөрийг батлах; ой хээрийн түймрээс сэргийлэхтэй холбоотой журмыг батлах; ой, хээрийн түймрийн улмаас байгаль орчинд учирсан хохирлыг арилгах, экологийн тэнцлийг хангах зорилгоор газар, ой, ургамал, амьтны баялгийг ашиглах хэмжээг хязгаарлах, зогсоох эрх мэдэлтэй. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бусад чиг үүргийн талаар энэ тайлангийн Бүлэг 4.4-т дурьдсан байгаа.</p>
	<b>Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам (Төрийн захиргааны төв байгууллага)</b>	<p>БОАЖЯ нь ойн менежмент, хөгжил, хамгааллыг үндэсний түвшинд зохицуулах үүрэг хүлээдэг. БОАЖЯ-ны гол эрх мэдэл нь хууль тогтоомжид заасан эрх хэмжээний хүрээнд ойг хамгаалах талаар төрийн захиргааны бусад төв байгууллага, аймаг, нийслэлийн хэмжээнд мөрдөх дүрэм, журам, бусад шийдвэрийг баталж, биелэлтийг хангуулах; жил бүр ашиглах ойн нөөцийн дээд хэмжээг модны төрлөөр хууль тогтоомжийн дагуу тогтоох; улсын ойн менежментийн төлөвлөгөөг батлан, түүний хэрэгжилтийг дэмжих; экологийн шаардлага, одоогийн байгаа ойн нөөцийг харгалзан бүс нутагт мод, ойн дагалт баялгийг ашиглахыг хязгаарлах, хориглох; ойн ангийн ажиллах журам, дүрмийг батлах; ойн нэгдлийн үйл ажиллагааны төсвийн хуваарилалтыг төлөвлөх, хуваарилах; мөн ойн мэргэжлийн байгууллагад тусгай зөвшөөрөл олгох, хүчингүй болгох зэрэг юм.</p>
Үндэсний түвшинд	<b>Ойн судалгаа, хөгжлийн төв</b>	Ойн судалгаа, хөгжлийн төв 2012 онд байгуулагдсан. Энэ нь төрийн өмчит аж ахуйн нэгж юм. БОАЖЯ-ны дэргэдэх ойн судалгаа,

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
(Хэрэгжүүлэгч агентлаг)		хөгжлийн төв нь ойн нөөцийн бүртгэл, ойн шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийн асуудлыг хариуцдаг. Мөн ойн судалгаа, хөгжлийн төв ойг хамгаалах, нөхөн сэргээх, ойжуулах, ойн аж ахуй эрхлэх, ой судлах, ойн аж ахуйн үйл ажиллагаанд хяналт тавих гол үүрэгтэй.
Үндэсний түвшинд (Дэмжих чиг үүрэг бүхий агентлагууд)	<b>Онцгой байдлын ерөнхий газар (ОБЕГ)</b>	Ойн тухай хуульд заасны дагуу ой, хээрийн түймрийн аюулын үед хүн хүч, тээврийн хэрэгслийг дайчлан зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх ажлыг ОБЕГ зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх ба ой, хээрийн гал зогсоох шаардлагатай арга хэмжээ авах; олон нийтэд мэргэжлийн болон арга зүйн туслалцаа үзүүлэх; мөн хүн амыг ой, хээрийн түймрээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, унтраах арга ажиллагаанд сургах сургалт, сурталчилгаа зохиох; ой, хээрийн түймрээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тухайн бүс нутагт байгаль орчинтой харьцах тодорхой үйл ажиллагааг хязгаарлах, зогсоох зэрэг үүрэгтэй.
	<b>Цагдаагийн хэлтэс</b>	Цагдаагийн газар энх тайван, аюулгүй амьдралын төлөө хамтран ажилладаг. Ойн тухай хуулийн дагуу цагдаагийн хэлтэс ой хээрийн түймрийн шалтгаан, эзэн холбогдогчийг тогтоон; ой хээрийн түймрийн аюултай үед ойд зорчих иргэд, тээврийн хэрэгслийн хөдөлгөөнийг хоригилно. Одоогийн байдлаар Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны дэргэдэх Байгаль орчны стратеги, нөлөөллийн эсрэг гэмт хэрэгтэй тэмцэх иргэний зөвлөл нь хууль бус мод бэлтгэл, хууль бусаар мод бэлтгэх, хууль бусаар мод бэлтгэх, уул уурхайн лицензтэй талбайд эм бэлдмэл, тарваганы эм экспортлох асуудлуудыг багасгахаар ажиллаж байна.
Аймаг/ нийслэлийн түвшинд (Шийдвэр гаргах)	<b>Аймаг/ нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал (ИТХ)</b>	Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ууд орон нутгийн түвшинд олон талын үүрэг хүлээдэг. Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын ойн салбарын гол оролцоо нь орон нутгийн түвшинд ойн үйл ажиллагаатай холбоотой чухал шийдвэрийг гаргах явдал юм. Тухайлбал: Аймаг/нийслэлийн ИТХ-ууд өөрийн захиргааны төв байгууллагын баталсан дээд хязгаарт багтаан тухайн жилд ойгоос бэлтгэх хэрэглээний мод, түлээний хэмжээг сүм/дүүргүүдэд хуваарилан батлах; мөн ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой, хээрийг түймрээс хамгаалах арга хэмжээний хөтөлбөр, төлөвлөгөөний биелэлт, ойн сангийн төлөв байдал, мэдээллийн сангийн тухай Засаг даргын мэдээлэл, тайланг сонсох. Мөн түүнчлэн, аймаг/нийслэлийн ИТХ нь аймаг/ нийслэлийн Засаг даргад нэр дэвшигчийг сонгох эрхтэй учраас аймаг/ нийслэлийн Засаг дарга нар үйл ажиллагаагаа тогтмол тайлагнадаг. Энэ хүрээнд ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх,



Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
		<p>үржүүлэх болон ой, хээрийг түймрээс хамгаалах арга хэмжээний хөтөлбөр, төлөвлөгөөний биелэлт, ойн сангийн төлөв байдал, мэдээллийн сангийн тухай Засаг дарга нар ажлаа тайлагнадаг. Засаг даргын саналыг үндэслэн ИТХ ойн сангийн тодорхой хэсгийг орон нутгийн хамгаалалтад авах, түүний хилийн зааг, хамгаалалтын дэглэм тогтоох, биелэлтэд нь хяналт тавих зэрэг шийдвэрүүдийг гаргадаг.</p> <p>Ойн тухай хуульд заасны дагуу аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал нутаг дэвсгэртээ ой, хээрийг түймрээс хамгаалах арга хэмжээний төлөвлөгөө, шаардагдах төсвийг баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавих; ойн талбайн хэмжээний нормативыг харгалзан нутаг дэвсгэртээ байх ойн ангийн жагсаалт, тухайн жилийн төсвийг батлах эрхтэй.</p>
	<p><b>Аймаг/ Нийслэлийн Засаг дарга</b></p>	<p>Дээр дурдсанчлан Засаг дарга нар ойн тухай хууль тогтоомж, Засгийн газар болон Аймаг/нийслэлийн ИТХ-ын гаргасан шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулан; ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой, хээрийн түймрээс хамгаалах арга хэмжээний хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж, ИТХ-аар батлуулах, биелэлтийг хангах; тухайн жилд ойгоос бэлтгэх модны хэмжээний талаарх саналаа төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлдэг.</p>
<p><b>Аймгийн /Нийслэлийн түвшинд (Хэрэгжүүлэгч агентлаг)</b></p>	<p><b>Аймаг/ нийслэлийн Байгаль орчны хэлтэс</b></p>	<p>Энэ нь орон нутгийн түвшинд ажиллах мэргэжлийн гол байгууллага тул байгаль орчны хэлтэс нь орон нутгийн түвшинд техникийн туслалцаа үзүүлэх, мэргэжлийн хяналтыг хийх, төрийн захиргааны төв байгууллага болон орон нутгийн түвшний оролцогч талуудын хооронд гүүр болдог. Ерөнхийдөө төрийн байгууллагууд нь Монгол Улсын хууль тогтоомжийн дагуу ажилладаг.</p> <p>Байгаль орчны хэлтэс нь хариуцсан нутаг дэвсгэртээ ойн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтийг хангах ажлыг зохион байгуулж, мэдээлэлээ аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, болон төрийн захиргааны төв байгууллагад тайлагнадаг. Уг хэлтэс нь ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх талаарх саналаа ИТХ, Засаг даргад танилцуулж шийдвэрлүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд төрийн захиргааны төв байгууллагад тавидаг. Мөн энэ нь ой, хээрийн түймэр, шавьж устгах халдлага, өвчинд нэрвэгдэхээс хамгаалах зорилгоор ойн нөөцийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг явуулдаг. Үүнээс гадна БО-ны хэлтэс нь ойн нөөц ашигласны төлбөр, хураамжийг зохих хууль тогтоомжийн дагуу ногдуулж, төвлөрүүлэх; ойн сангийн тодорхой хэсгийг эзэмшигч ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ойн менежментийн төлөвлөгөөг батлах, хэрэгжилтэд хяналт тавих; ойг</p>

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
		хамгаалах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх зориулалтаар төсвөөс хуваарилсан хөрөнгийг гэрээ байгуулан гүйцэтгэгчид олгож, түүний зарцуулалтад хяналт тавьж, гүйцэтгэлийг тайлагнах; ой, хээрийн түймрээс урьдчилан сэргийлэх талаар сүм, орон нутгийн түвшинд зохиож байгаа ажилд хяналт тавих ажил зохион байгуулдаг.
Сумын /дүүргийн түвшинд (Шийдвэр гаргах)	Сүм/ дүүргийн ИТХ	<p>Сүм/дүүрэг нь захиргааны хоёрдахь түвшний нэгж юм. Сүм/дүүргийн ИТХ шийдвэрийг сүм/дүүргийн түвшинд гаргадаг ба дараах эрх мэдэл, чиг үүргийн хүрээнд ажилладаг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой хээрийг түймрээс хамгаалах арга хэмжээнд шаардагдах төсвийг батлах, биелэлтэд хяналт тавих;</li> <li>● Хууль тогтоомжид заасан үндэслэл, журмын дагуу тухайн жилд ашиглах ойн нөөцийн хэмжээг тогтоох;</li> <li>● Баг, хорооны ИНХ-ын саналыг үндэслэн ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ойн сангийн тодорхой хэсгийг гэрээгээр эзэмшүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх;</li> <li>● Ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ойн сангийн тодорхой хэсгийг эзэмшүүлсэн гэрээний биелэлтийг жил бүр хэлэлцэн дүгнэж байх;</li> <li>● Ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх бодлого, чиглэлийг батлах, хяналт тавих</li> <li>● Шаардлагатай тохиолдолд ойн анги болон ойн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтан ажиллуулах, шаардагдах төсвийг батлах;</li> <li>● Нутаг дэвсгэртээ ой, хээрийн түймрээс хамгаалах, түймэртэй тэмцэх төлөвлөгөө, төсөв баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавих;</li> </ul>
	Сүм / дүүргийн Засаг дарга	<p>Сүм/дүүргийн Засаг дарга нар нь ойн хууль тогтоомжийг сахиулах, ИТХ болон дээд шатны байгууллагаас гаргасан аливаа шийдвэрийг гүйцэтгэх ажлыг зохион байгуулах эрх, үүрэгтэй.</p> <p>Засаг дарга ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой, хээрийн түймрээс хамгаалах арга хэмжээний хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх; болон эрхийн бичиг, гарал үүслийн гэрчилгээг олгоход хяналт тавих, үг эрхийн бичиг, гэрчилгээг үндэслэлгүй олгосон нь тогтоогдвол түүнийг хүчингүй болгох зэрэг хариуцлагыг үүрдэг.</p> <p>Мөн түүнчлэн Засаг дарга нар ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой, хээрийн түймрээс хамгаалах талаар ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт тавин, илэрсэн зөрчлийг арилгуулан, тэдний тарьж үргүүлсэн таримал ойг хүлээн авна. Засаг дарга нар ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ойн сангийн тодорхой хэсгийг болзол, хугацаатайгаар эзэмшүүлэх гэрээ байгуулах, биелэлтэд хяналт тавих; ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, ойн мэргэжлийн байгууллагын ойн</p>

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
		<p>менежментийн төлөвлөгөөг үндэслэн сум/дүүргийн ИТХ-аас тогтоосон хязгаарт багтаан мод бэлтгэх шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих ажлыг хариуцна. Хэрэв шаардлагатай бол ойн ангийн дарга болон ойн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтныг томилох, чөлөөлөх;</p> <p>Мөн түүнчлэн ой, хээрийн түймрээс хамгаалах үйл ажиллагааг зохион байгуулах арга хэмжээний орон нутгийн төлөвлөгөөг жил тутамд батлан хэрэгжилтийг зохион байгуулах болон нутаг дэвсгэртээ ой, хээрийн түймрийн аюултай үед эргүүл, харуул ажиллуулах, иргэд, ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг энэ ажилд татан оролцуулахад гол анхаарлаа хандуулж ажиллана. Ой, хээрийн түймрийн аюултай үед ой, хээрт аялал, зугаалгаар явах, ан агнах, мод бэлтгэх, ойн дагалт баялаг ашиглах болон бусад төрлийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэхэд зөвшөөрөл олгож, шаардлагатай тохиолдолд дээрх үйл ажиллагааг хязгаарлах, зогсоох талаар дээд байгууллагад санал тавьж шийдвэрлүүлнэ.</p>
Сум/ дүүргийн түвшинд (Хэрэгжүүлэгч агентлаг)	<b>Сум/ дүүргийн Ойн анги</b>	<p>Ойн ангиуд нь төрийн байгууллага бөгөөд сургалт, мэргэжлийн болон арга зүйн зөвлөгөө, зөвлөх үйлчилгээнээс олсон орлогоор өөрсдийгөө санхүүжүүлдэг. Сумд дараах техникийн тусалцаа үзүүлдэг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ойгоос мод бэлтгэх талбай тусгаарлах;</li> <li>● Бэлтгэсэн мод, модон материалд гарал үүслийн гэрчилгээ олгох;</li> <li>● Сум, дүүргийнхээ мод бэлтгэсэн болон хөнөөлт шавж, өвчинд нэрвэгдсэн газрын ойжуулалтын ажил, ойн хөнөөлт шавж, өвчний тойм судалгааг хийж гүйцэтгэх;</li> <li>● Ойг нөхөн сэргээх, ойжуулах, мод үржүүлэх ажил эрхлэн модны үр, тарьц, суулгац худалдаалах, ойд учирсан хохирлын экологи эдийн засгийн үнэлгээ тогтоох;</li> <li>● Аймаг, сумын түвшинд ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх талаар явуулж байгаа бодлогыг хэрэгжүүлэх, үр дүнг тооцох;</li> <li>● Ойн арчилгааны гэрэлжүүлэх, тохируулах огтлолтыг гүйцэтгэх болон сум, дүүргийн ойн хөтөлбөр, ойн менежментийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулж хангуулах;</li> <li>● Ой, хээрийн түймрийг унтраах ажиллагаанд сумын нутгийн захиргааны байгууллагатай хамтран ажиллах.</li> <li>● Ойн сангийн тодорхой хэсгийг эзэмшигч ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагад мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;</li> <li>● Ойн баялгийг ашигласны төлбөр, хураамжийг ногдуулж, тэдгээрийн гүйцэтгэлийг хангах;</li> <li>● Иргэдэд ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой, хээрийг түймрээс хамгаалах чиглэлээр сургалт, сурталчилгаа явуулах</li> </ul>

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ойг ой, хээрийн түймэр, хөнөөлт шавж, өвчин зэрэг байгалийн гэнэтийн аюул, гамшгаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, тэдгээртэй тэмцэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;</li> <li>Ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ойн менежментийн төлөвлөгөөний биелэлтийг хангуулж, зөрчлийг арилгах</li> </ul>
Олон нийтийн түвшинд	<b>Баг /хорооны нийтийн хурал</b>	<p><b>Баг</b> (хөдөө орон нутагт)/ <b>хороо</b> (хот суурин газарт) нь засаг захиргааны хамгийн жижиг нэгж бөгөөд иргэд анхан шатны төрийн үйлчилгээг авах боломжтой юм. Баг, хороо нь ойн салбарын хүрээнд ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх ажлын чиглэлийг тогтоох, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих; ойн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн тухай баг, хорооны Засаг даргын мэдээллийг сонсох; ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ойн сангийн тодорхой хэсгийг эзэмшүүлэх, гэрээг цуцлах санал, дүгнэлтийг сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, Засаг даргад уламжилдаг.</p>
	<b>Баг /хорооны Засаг дарга</b>	<p>Шийдвэр гаргалт буюу оролцоо нь сум/дүүргийн Засаг даргатай ойролцоо. Баг/хорооны Засаг дарга нар ойн тухай хууль тогтоомж, ИТХ болон дээд шатны байгууллагын шийдвэрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллана.</p>
<b>Иргэний нийгэм</b>		
Үндэсний болон орон нутгийн түвшинд	<b>Байгаль орчин, ойн чиглэлээр ажилладаг ТББ-ууд</b>	<p>БОАЖЯ-ны дэргэдэх Монголын Байгаль орчны иргэний зөвлөлийг байгаль орчны чиглэлээр ажилладаг ТББ-ууд байгуулсан. Одоогоор 723 ТББ-ууд (ойролцоогоор 160 ТББ идэвхитэй ажил хийдэг) энэхүү Иргэний зөвлөлд нэгдсэн. Үүний 20 орчим төрийн бүс байгууллага нь ойн салбарт ажилладаг. Ер нь аль ч салбарт ажиллаж буй ТББ-ын гол үүрэг нь иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх зорилгоор хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, төрийн үйлчилгээний үйл ажиллагааг сайжруулахад иргэд, олон нийтийн өмнөөс хяналт тавих юм. Энэ нь байгаль орчин, ойн салбарын хувьд ч адилхан.</p> <p>Ойн тухай хуульд зааснаар ТББ-ууд ойн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд олон нийтийн хяналт тавих, үзлэг хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгахыг шаардах, уг асуудлыг эрх бүхий байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх, гэм буруутай этгээдээс ойн санд учруулсан хохирлыг барагдуулахаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж болно.</p> <p>Түүнчлэн ТББ-ууд ойг хамгаалах асуудлаар саналаа холбогдох төрийн байгууллага болон зохих шатны ИТХ, Засаг даргад уламжлах болон ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх болон ой, хээрийн түймрээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах талаар сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах боломж олгодог.</p> <p>Үүнээс гадна ТББ-ууд ойг хамгаалах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх, ой, хээрийн түймрээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах төсөл болон</p>

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
		зөвлөмж, аргачлал боловсруулж, холбогдох байгууллагад танилцуулан шийдвэр гаргуулах, хэрэгжүүлэх боломжтой.
Олон нийтийн түвшинд	<p><b>Ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд</b></p>	<p>Ойн нөхөрлөл нь орон нутгийн иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх санаачлагыг үндэслэн сайн дурын үндсэн дээр байгуулагдсан. Монголд <b>1200 орчим</b> ойн нөхөрлөл байгуулагдсан.</p> <p>Ойн тухай хуульд зааснаар ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд (цаашид ойн нөхөрлөл гэнэ) байгалийн нөөцийн тогтвортой ашиглалтыг хангах нэг арга зам нь ойн нөөцийн менежментийг хэрэгжүүлэх юм. Энэ зорилгод хүрэхэд дараах хэд хэдэн саад бэрхшээл тулгарч байна.</p> <p>Үүнд: Хууль бус мод бэлтгэгчид ойн нөхөрлөлийн хариуцсан ойн сан бүхий газар нутгийг ашиглах, хууль бус ашиглалтын талаар мэдэгддэг ч дээд шатандаа гол төлөв авч хэлэлцдэггүй, ойн нөөцийг хэрхэн ашиглах, хамгаалах талаар ойн нөхөрлөлийн мэдлэг, мэдээлэл хангалтгүй байх, орлого олох боломж хязгаарлагдмал байх зэрэг орно. (after Schulze 2008)</p> <p>Ойн тухай хуульд заасны дагуу (энэ хуулийн 4.9, 9.3-т заасны дагуу) ойн нөхөрлөл нь ойн сангийн тодорхой хэсгийг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх ойн менежментийн төлөвлөгөөтэй байна. Тэд эзэмшиж авсан газартаа ойн менежментийн төлөвлөгөөний дагуу үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлэн явуулах; ойн менежментийн төлөвлөгөө болон эзэмшлийн зөвшөөрлийн дагуу ойгоос мод, ойн дагалт баялгийг ашиглах; илүүдэл мод, ойн дагалт нөөцийг зарж борлуулах; улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлж, хэрэгжүүлж буй ойн төсөл, хөтөлбөрт хамрагдах, санал оруулах.</p> <p>Ойн нөхөрлөл нь сум, дүүргийн ИТХ-д ойн баялгийг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх чиглэлээр явуулж байгаа үйл ажиллагааныхаа хөтөлбөр болон ойн менежментийн төлөвлөгөөний биелэлтийн тайланг жил бүр тавина.</p>
	<p><b>Иргэд</b></p>	<p>Ойн тухай хуульд зааснаар иргэн ойн нөхөрлөл, байгууллага, ойн аж ахуйн нэгжүүдтэй адил тэгш эрхтэй.</p> <p>Иргэд ойн нөхөрлөл байгуулах замаар оршин суугаа газрынхаа ойн санг эзэмших, хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авах; холбогдох байгууллагаас ойн нөөц, түүний хамгаалалт, ашиглалтын талаар үнэн, зөв мэдээлэл авах; түлшний болон ахуйн хэрэглээнд шаардагдах мод бэлтгэх хүсэлтээ ойн анги /байхгүй бол тухайн нутаг дэвсгэрийн байгаль хамгаалагч/-д гаргаж, ойн мэргэжлийн байгууллага, албан тушаалтны хяналт, зааварчилгааны дагуу гүйцэтгэх боломжтой.</p>
<b>Хувийн хэвшил</b>		

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
Үндэсний болон орон нутгийн түвшинд	<b>Ойн аж ахуйн нэгжүүд</b>	<p>Ойн аж ахуйн нэгж нь салбарын гол оролцогч талуудын нэг юм. Ойн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын эрх, үүргийг Ойн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлд заасан байгаа ба тоймлон оруулбал дараах эрх үүрэгтэй:</p> <p>Засгийн газар, нутгийн өөрөө удирдах байгууллага, Засаг даргын шийдвэр, байгаль орчин болон ойг хамгаалах тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх; байгаль орчны улсын байцаагч, байгаль хамгаалагчийн шаардлагыг биелүүлэх; байгаль орчинд учрах сөрөг нөлөөллийг бууруулах зардлыг жилийн төсөвтөө тусгах; ойг хамгаалах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх; энэ хуулийн 4.9, 9.3-т заасны дагуу ойг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх чиглэлийн үйл ажиллагааг тусгасан ойн менежментийн төлөвлөгөөг батлуулж мөрдөх; ойн менежментийн төлөвлөгөө, гэрээ, эрхийн бичигт заасан нөхцөл, болзлын дагуу мод, ойн дагалт баялгийг ашиглах; энэ хуулийн 34.4-т зааснаар гарал үүслийн гэрчилгээг ойн анги /байхгүй бол сум, дүүргийн эрх бүхий албан тушаалтан/-аас авсан байх; ой, хээрийн түймрээс хамгаалах болон унтраах арга хэмжээг өөрийн хөрөнгөөр хэрэгжүүлэх.</p>
	<b>Ойн мэргэжлийн байгууллагууд</b>	<p>Ойн мэргэжлийн байгууллагууд нь ойн аж ахуйн нэгж, ойн нөхөрлөлд илүү мэргэжлийн техникийн туслалцаа, дэмжлэг үзүүлдэг. Тэд дараах эрх, үүргийг хүлээнэ:</p> <p>Ойн баялгийн нөөцийг хамгаалах ажлыг хэрэгжүүлэх; ойн сангийн тодорхой хэсгийг гэрээгээр эзэмшиж ойг зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх, үржүүлэх ажлыг гүйцэтгэх, эрх олгосон тохиолдолд нөлөөллийн үнэлгээ хийх; ойг нөхөн сэргээх, үржүүлэх үйл ажиллагаа явуулахаас гадна ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдэд сургалт явуулах, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах, хэрэгжүүлэх, бусад байгууллагад мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх.</p> <p>Өөрийн гүйцэтгэсэн ажлын үнэн зөвийг хариуцаж, үйл ажиллагааныхаа талаар төрийн захиргааны төв байгууллагад тайлагнах;</p> <p>Төрийн захиргааны төв байгууллагад өөрийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн талаархи гүйцэтгэлийн нарийвчлал, гүйцэтгэлийг хариуцах үүргээ тайлагнах; ой, хээрийн түймэр унтраахад хүн хүч, тээврийн болон бусад хэрэгслийг гаргаж өгөх замаар туслах; галын аюултай бодис, шатах, тослох материалыг хэрэглэх, тээвэрлэх, хадгалах журам, горимыг чанд мөрдөж ажиллах; бүх төрлийн тээврийн болон өөрөө явагч хэрэгслийг галын аюулгүйн төхөөрөмжөөр тоноглох, ажилд гарахдаа шалгаж байх.</p>
<b>Донор болон Олон улсын байгууллагууд</b>		

Оролцогч талуудын түвшин	Оролцогч талууд	Гол эрх мэдэл (ба оролцоо)
Үндэсний болон орон нутгийн түвшинд	Олон улсын хөтөлбөр/ төслүүд	Хандивлагч/Олон улсын байгууллагууд нь олон улсын конвенц болон Үндэсний хөтөлбөрүүдтэй нийцсэн төсөл, хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлдэг. Төсөл бүр өөрийн гэсэн зорилго, зорилт, үйл ажиллагаануудтай. Төслийн хүрээнд тэд янз бүрийн оролцогч талуудтай хамтран ажилладаг. Ойролцоогоор 20 гаруй ойн чиглэлийн төслүүд одоогоор хэрэгжиж байна. Эдгээр төслийн үйл ажиллагааны талаархи товч мэдээллийг энэхүү тайлангийн хавсралтанд тусгасан болно.

Дээр байгаа хүснэгтээс харахад батлагдсан төрийн бодлого, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэнд орон нутгийн төрийн байгууллагууд чухал үүрэгтэй оролцож байна. Иймд орон нутгийн байгууллагуудын чадавхийг бэхжүүлэх, үйл ажиллагаануудыг энэ түвшинд чиглүүлэх, мөн түүнчлэн орон нутгийн байгууллагуудыг шийдвэр гаргахад оролцуулах зэрэг нь Монгол улсын нөхцөлд чухал болж байна.

### 5.3 Оролцогч талуудын жендэрийн асуудлаархи хэвшсэн ойлголт, хандлага

Жендэрийн тэгш байдлын тухай буруу ойлголт, жендэрийг эмэгтэй хүний асуудал гэж үздэг зэрэг жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, бодлогод жендэрийн асуудлыг тусгах үйл ажиллагаанд саад бэрхшээл болж байдаг. Тиймээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алиных нь асуудлууд, хүсэл тэмүүлэл, боломж, чадавхийн дэмжсэн арга хэмжээ явуулах бодлогын орчинг бий болгох хэрэгтэй байна. (UNFCCC 2014, 17). Ойн тогтвортой менежментийн талаар оролцогч талууд хангалттай мэдээлэлтэй байснаар ойн бодлого, стратегийг боловсруулахад шийдвэр гаргагчдад илүү хялбар байна. (A.Paletto 2014).

Тайлангийн энэ хэсэгт Сэлэнгэ аймагт байх ойн аж ахуйн нэгжүүд, тэдгээрийн ажилтнууд, мөн ойн нөхөрлөлүүд болон орон нутгийн холбогдох удирдлагуудаас авсан мэдээллийн нэгтгэсэн үр дүнг танилцуулах юм. Ойн тогтвортой менежмент болон уг менежмент дэх үр ашиг, боломжууд, сорилт бэрхшээлүүдийн талаархи тэдний ойлголт, мэдээлэл, мөн түүнчлэн ойн компани болон нутгийн иргэдийн хооронд үүсдэг зөрчил, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, хариуцлага, ойн эзэмшилтэй холбоотой асуултуудыг ойн салбарын оролцогч талуудаас асуусан. Судалгаанаас харахад дараах үр дүн ажиглагдсан.

- Судалгаанд оролцогчид өөрсдийн ойн тогтвортой менежментийн талаархи ойлголт, мэдлэгээ хангалттай гэж үзэж байв. Тэд ойн тогтвортой менежментийн эдийн засаг, экологийн үүргүүд болон энэхүү ойн тогтвортой менежментийг хангахын тулд чухал болон ач холбогдолтой талыг дурьдаж байсан. Гэсэн хэдий ч ойн тогтвортой менежментийн нийгэм-соёлын талыг бараг дурьдахгүй байв. Жишээлбэл, “сайн боловсруулсан менежментийн төлөвлөгөө нь оролцогч талуудын идэвхитэй оролцоог хангах, болзошгүй байгалийн гамшгаас урьдчилан сэргийлэх боломж олгодог. Үүний үр дүнд ойн нөөцөөс

хүртэх эдийн засгийн үр ашиг нэмэгдэж, ойн ашиглалтын хугацааг уртасна” гэдгийг оролцогч талууд хэлж байв. (ОНБ-үүд, 2017)

- Хэдийгээр хүний нөөц болон санхүүгийн чадамж дутмаг ч оролцогч талууд ойн менежментийн төлөвлөгөөтэй болох сонирхолтой байгаагаар илэрхийлж байв. Түүнчлэн судалгаанд оролцсон ойн компаниудын ажилчдын ойн тогтвортой менежментийн талаархи мэдлэг, мэдээлэл нь ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдээс бага байгаа нь ярилцлагын явцад харагдсан бол судалгаанд оролцсон орон нутгийн удирдлагын төлөөллүүдийн ойн тогтвортой менежментийн талаар ойлголт, мэдлэг сайн байв.
- Оролцогч талууд ойн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тоо тэнцүү байхаар хязгаарлаж ойлгож байв. Мөн судалгааны үр дүнгээс харахад оролцогч талууд ойн баялагаас хамгийн их ашиг хүртэж байгаа болон хамгийн бага ашиг хүртэж байгаа бүлэг болон хүмүүс, ойн баялагаас ашиг хүртэж байгаа байдал ямар нэгэн жендэрт суурилсан ялгаатай тал байгаа эсэх талаар ойлголт, мэдлэг сул байв.
- Тэд ихэвчлэн ойн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй компани, байгууллагуудын эрэгтэй хүмүүсийн тоо эмэгтэй хүмүүсийн тооноос илүү олон байдгаас Монголын ойн салбар бол эрэгтэй хүн давамгайлсан салбар гэж үзэж байв. Үүний учир шалтгааныг асуухад ихэнх оролцогчид ойн салбар бол биеийн хүчний, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлтэй гэж хэлж байсан. (ойн салбарт хийгддэг ихэнх үйл ажиллагаанууд хүйтний улиралд хийгдэхээс гадна, гэрээсээ үрт хугацаанд хол ажиллах шаардлагатай болдог гэж хариулж байв.) Эдгээр шалтгаануудыг дурьдаад ойн салбарын ажлыг эрэгтэй хүмүүст тохиромжтой ажил гэж үзэж байв. Түүнчлэн эмэгтэйчүүд өөрсдөө ийм нөхцөлд, ийм төрлийн ажил хийх сонирхолгүй байдаг тухай ярилцлагын үеэр хэлж байв. Ойн салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил үүргийн хуваарилалтын хувьд хамгаалах, хадгалах төрлийн ажлыг ихэвчлэн эмэгтэйчүүд хийдгийг ойн нөхөрлөлүүд, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүд, ойн нөхөрлөлүүдийн ахлагчууд ихэвчлэн эмэгтэй хүмүүс байдгаас харж болохоор байв.
- Хэдий тийм боловч бүх оролцогч талууд ойн салбар дахь ажлын байранд хүмүүсийг сонгохдоо хүмүүсийн хүйсийн байдлаас илүүтэй, тэдний ажлын байранд шаардлагатай үр чадвар, мэдлэгийг эзэмшсэн байдлыг гол шалгуур болгож хардаг талаар дурьдаж байв.

### **Ойн компаниуд**

Төрөөс ойн талаар баримтлах бодлого болон Ногоон хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийн төлөвлөгөөнд гол оролцогч талуудын нэг нь ойн аж ахуй нэгжүүд юм. Ойн салбарт шийдвэр гаргах бүх түвшинд ажиллаж буй менежерүүдийн ойлголтоор бол ойн аж ахуй нэгжүүд ойн тогтвортой менежментийн талаар мэдлэгтэй байх нь чухал юм. (Жилске О.дэ Бруйн1, 2015)

- Ойн компаниудын төлөөлөгчидтэй хийсэн ярилцлагаас харахад ойн компани, аж ахуй нэгжүүд өөрсдийгөө ойн тогтвортой менежментийн талаар тодорхой мэдлэгтэй гэж үзэж байсан ба тодорхой жишээ баримт авч байв. Тэд хуулиар зөвшөөрөгдсөн хугацаа болох арваас дөрвөн сарын хооронд үйл ажиллагаа явуулдаг ба нөхөн сэргээх, үржүүлэх ажлыг давхар хийдэг. Тэд ойн тогтвортой менежмент гэдэгт ойн нөөцийг байгальд ээлтэй байдлаар ашиглаж, байгаль орчинд хор хохирол бага учруулах гэж үзэж байна.



- Харин ойн компаниудын ажилчидтай хийсэн ярилцлагын үеэр ажилчид ойн тогтвортой менежментийн талаар хангалттай ойлголтгүй гэдгээ хэлж байв. Тэдгээрийн маш цөөхөн нь ойн тогтвортой менежмент гэдгийг ойн тогтвортой ашиглалтыг хангах, ойд огтлол гэх мэт ямар нэгэн үйл ажиллагаа хийсний дараа нөхөх сэргээх гэж үзэж байв. Түүнчлэн ярилцлагын үеэр тодорхой харагдаж байсан нэг зүйл бол ойн компаниудын ажилчид ойн салбарыг эрэгтэй хүмүүсийн салбар гэж үзээд ажлын онцлогоос эмэгтэйчүүд урт хугацаанд ажиллахад хүндрэлтэй, ажиллахад боломжгүй салбар гэж үздгээ илэрхийлж байв. Ажилчид бусад жендэрийн тэгш байдлыг эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын тоо тэнцүү байх явдал гэдэг ойлголттой байв.
- Ойн салбарын жендэрийн тэгш байдлын талаар тэдний ойлголт энэ салбарт ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тоо тэнцүү байх гэдэг байдлаар ойлгогдож байна. Судалгаанд оролцогчид ойн салбарын жендэрийн тэгш байдал гэдгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо болон ойн баялагаас ашиг хүртэх тэгш байдал гэдгийг бараг дурьдахгүй байв.
- Ойн компаниудын чадамжаас шалтгаалан ярилцлаганд оролцогчдын эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцооны түвшин болон тэдний үүрэг ролийн талаарх ойлголт янз бүр байв. Жишээлбэл, орчин үеийн тоног төхөөрөмжтэй компанид ажиллаж байгаа ажилчид ойн салбарыг эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн хүмүүс тэгш ажиллах боломжтой салбар гэж үзсэн байсан бол үйл ажиллагаанд хүний оролцоо ихтэй компаниуд хувьд маш цөөн эмэгтэй ажилчидтай ба тэдгээр компаниудад ойн салбар бол эрэгтэй хүн давамгайлсан салбар, ийм байх ёстой гэсэн хандлага харагдаж байв.

## **Орон нутгийн удирдлага**

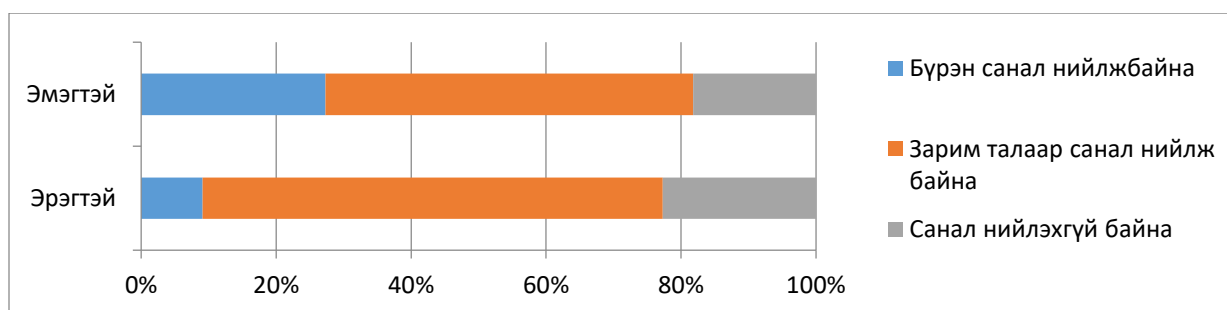
Орон нутгийн засаг захиргааны чадамж нь байгалийн нөөцийг үр ашигтай, тогтвортой байдлаар ашиглаж, зохион байгуулахад чухал нөлөөтэй. (Adhikari Mohan[1], 2003). Салбарын бодлогыг шууд хэрэгжүүлэгчид төдийгүй орон нутгийн баялагийг удирдан зохион байгуулж буй бодлого гаргагчид, нутгийн засаг захиргаа ойн тогтвортой менежмент болон энэхүү үйл явц дахь жендэрийн тэгш байдлын талаар гүн гүнзгий мэдлэг, ойлголттой байх шаардлагатай.

- Судалгаанд оролцсон бүлгүүдээс орон нутгийн удирдлагууд ойн салбарын оролцогч талуудын үүрэг, хариуцлагын талаар илүү өргөн мэдлэгтэй байв. Тэд ойн тогтвортой менежмент гэдэг нь “ойн баялагийн тэнцвэртэй ашиглах явдал” гэж үзэж байна. Тэд оролцогч талуудын оролцоо болон ойн тогтвортой менежментийн талаар мэдлэгийн ач холбогдлын талаар онцолж байсан ч бусад бүлгүүдийн адилаар тэд ойн тогтвортой менежментийн нийгэм-соёлын үүргийн талаар маш бага ойлголттой байв.
- Орон нутгийн удирдлагууд ойн салбарыг эрэгтэй хүмүүс голлон ажилладаг салбар гэж үздэг нийтлэг ташаа ойлголтыг үл харгалзан жендэрийн тэгш байдлыг ойн салбарын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэхээр ажиллаж байна. Тэд урьд өмнө нь байснаасаа илүү олон эмэгтэйг энэ салбарт ажиллуулж байгаа гэсэн ба ойн салбарын шийдвэр гаргалтаас эхлээд өдөр тутмын үйл ажиллагаа гэх бүхий л түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хүчин чармайлт гаргаж байгаа гэж ярьж байсан.

- Гэвч тэд ойн баялагаас ашиг хүртэхэд жендэрийн тэгш байдлын талаар сайн ойлголтгүй байв. Орон нутгийн удирдлагууд ойн компани болон ойн нөхөрлөлүүдийн талаар мэдээлэл байгаа ч шийдвэр гаргалтанд ашиглаж болох мэдээллийг хүйсийн задаргаа хийгээгүй. Жендэрийн тэгш байдлын талаар орон нутгийн удирдлагуудын ойлголт, мэдлэг нь судалгаанд оролцсон бусад бүлгүүдийнхээс өндөр байв.

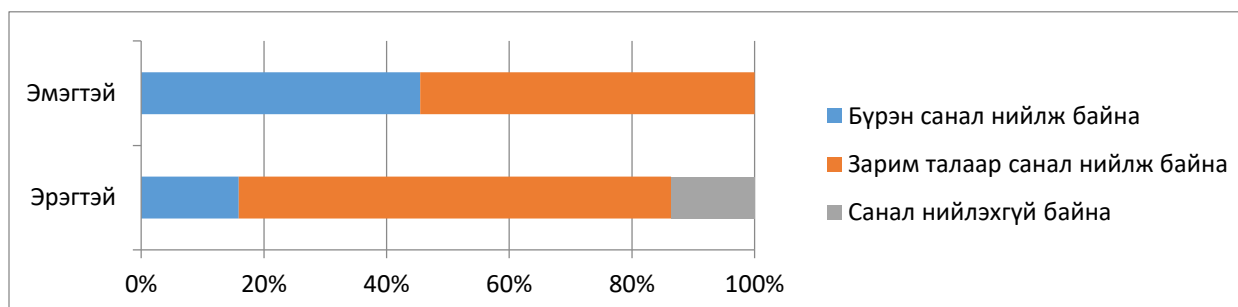
БОАЖЯ-ны төв болон орон нутгийн түвшинд ажиллагсдаас авсан судалгааны дүнгээс харахад ажилтнуудын дунд жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой хандлагын асуултанд хүйс болон албан тушаалаас хамаарсан зарим нэг ялгаа ажиглагдаж байсан. БОАЖЯ-ны эмэгтэй ажилтнууд асуулт болгонд илүү эерэг хандлагатай байгаа нь харагдсан. Доор байгаа Зураг 12 –т үзүүлснээр аль аль хүйсийн ажилтнуудын 20 орчим хувь нь байгаль орчны салбарт жендэр бол нэн тэргүүний чухал шийдвэрлэх асуудал гэж бодохгүй байгаа гэсэн. Жендэр бол чухал асуудал гэдэгтэй санал нийлсэн хүмүүсийн дунд эмэгтэйчүүд (27.3%) нь эрэгтэйчүүдээс (9%) илүү байна.

**Зураг 15 Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал асуудал мөн**

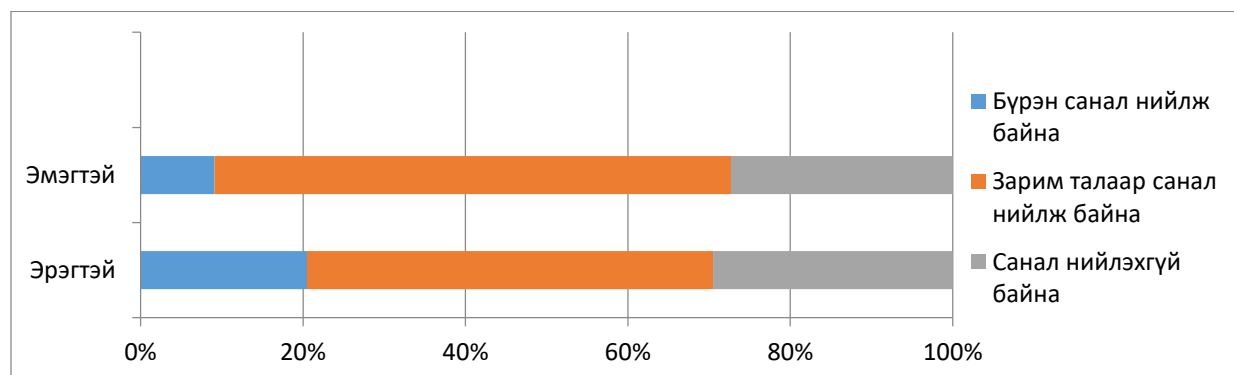


БОАЖЯ-ны ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаагаар эрэгтэй ажилчдын 13.6% нь ‘Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал асуудал мөн’ гэдэгтэй санал нийлэхгүй гэдгээ илэрхийлсэн бол 15.9% нь жендэрийн асуудлыг байгаль орчны салбар чухалчилж авч үзэх ёстой асуудал гэж үзэж байв. Харин эсрэгээс эмэгтэй мэргэжилтнүүдээс нэг ч хүн “Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал асуудал мөн” гэдэгтэй санал нийлэхгүй байгаагаа илэрхийлээгүй. Түүнчлэн судалгаанд оролцсон БОАЖЯ-ны эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн 45.5% нь энэхүү асуулттай зарим талаар санал нийлэхгүй байгаа илэрхийлсэн байна.

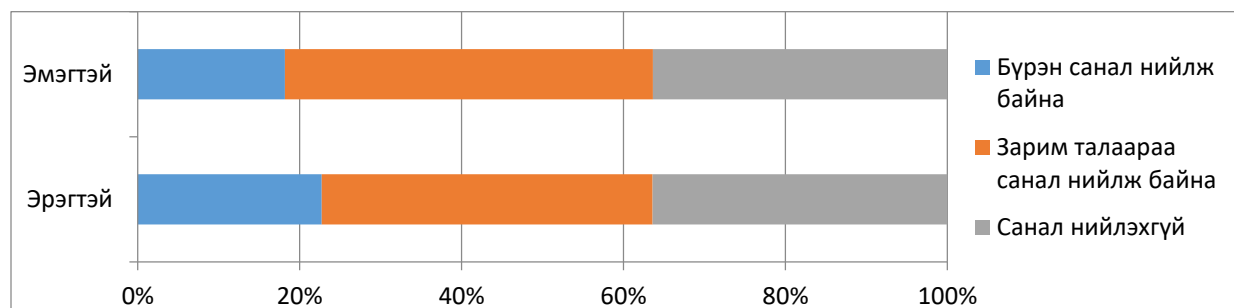
**Зураг 16 Байгаль орчны салбар жендэрийн стратегитай байх нь чухал, ач холбогдолтой**



**Зураг 17 Манай улсад жендэрийн эрх тэгш байдал ерөнхийдөө хангагдсан**



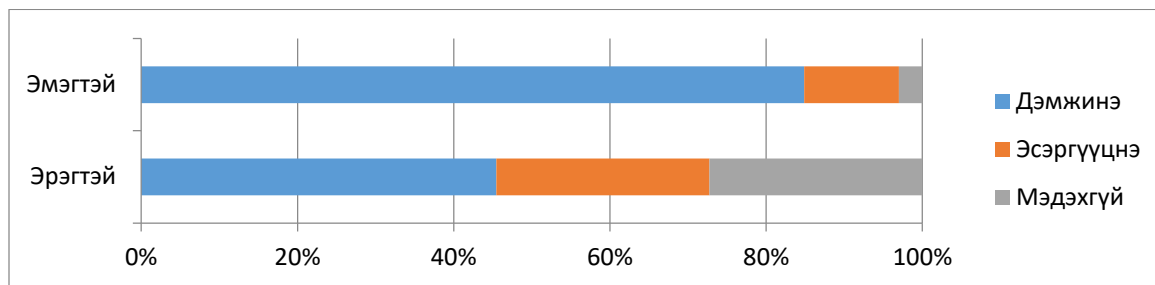
**Зураг 18 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш” байна гэсэн үтгатай ойлговол энэ нь хангалттай хангагдсан**



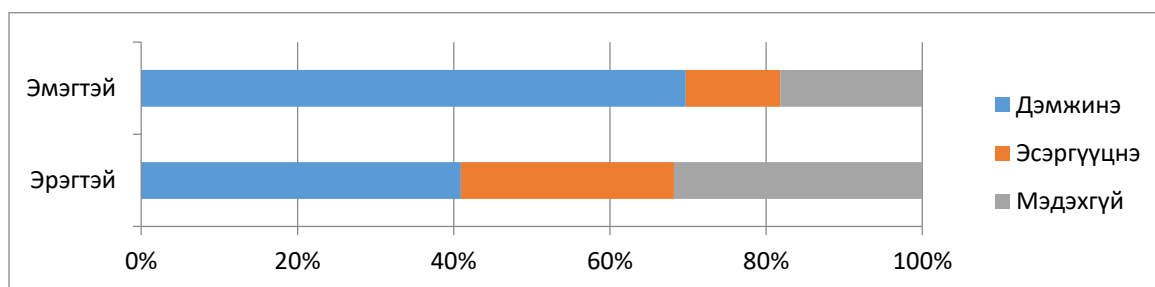
Боловсрол, ажиллах хүч, бодлого гаргах албан тушаалд харагдаж буй жендэрийн тэгш байдлыг шийдвэрлэхийн тулд зарим улс орнууд засгийн газар дахь төлөөлөл нь эмэгтэйчүүд цөөнх болж байгаа тохиолдолд ажлын байран дахь хүйсийн эзлэх хувийг зааж өгдөг. (ICRW 2011). Судалгаагаар Монголын байгаль орчны салбарт ажиллаж байгаа хүмүүс ийм хандлагыг хүлээн зөвшөөрөх эсэхийг судалсан. Судалгаанд мөн л эрэгтэй мэргэжилтнүүд ажлын байр, албан тушаалд хүйсийн квот тогтоохыг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх хандлагатай байсан ба уг асуултанд ‘мэдэхгүй’ гэж хариулсан хүмүүсийн тоо судалгаанд оролцсон эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн тооноос илүү өндөр байв. Эрэгтэй, эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн асуултуудад өгсөн хариултуудын ялгаатай байдал нь шийдвэр гаргах эрх мэдэлт албан тушаал хашиж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэхтэй холбоотой асуултуудад илүү тодорхой харагдаж байв.

Түүнчлэн судалгаагаар жендэрийн тэгш байдлын талаарх сургалтанд хамрагдсан эсэхийг, тэдний жендэрийн тэгш байдлын талын мэдлэгийн талаар судалгаанд оролцогчдоос асуусан. Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан эрэгтэй мэргэжилтнүүдийн тоо, ийм төрлийн сургалтанд хамрагдсан эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн тооноос бага байсан ба эрэгтэй мэргэжилтнүүд өөрсдийнхөө жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэгийг эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн өөрсдийн мэдлэгээ үнэлж байгаагаас илүү багаар үнэлж байв.

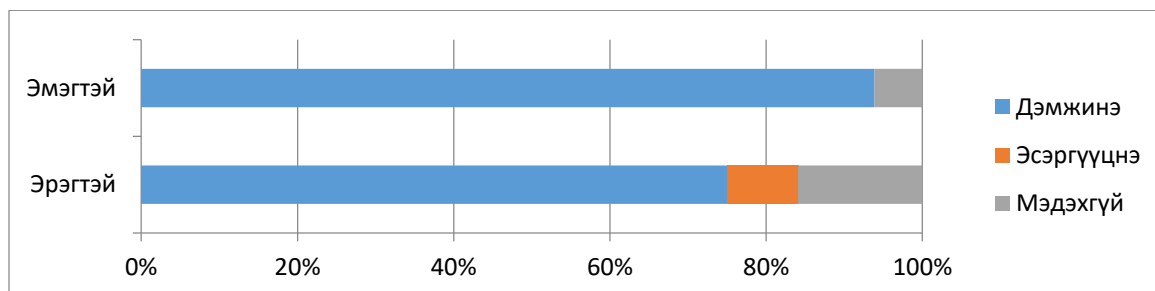
**Зураг 19 Төрийн байгууллагад ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь**



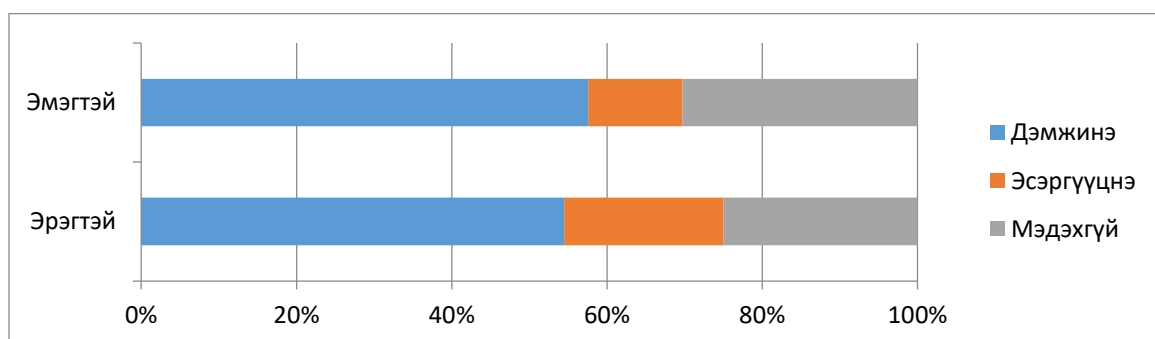
**Зураг 20 Удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь**



**Зураг 21 Ижил албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш цалин авдаг байх**



**Зураг 22 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвд (МСҮТ) сурах эмэгтэй оюутнуудын эзлэх хувь**



## Ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд

Ойн тогтвортой менежмент болон жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойн нөхөрлөлүүд салбарын бодлого, стратегийн зорилго, зорилтуудад хүрэхэд чухал нөлөөтэй учир нь үйл ажиллагааны шууд ба шууд бус хэрэгжүүлэгчид гэдгийг тэмдэглэсэн. Судалгааны дүнгээс харахад ойн нөхөрлөлүүд нь ойн тогтвортой менежментийн талаар тодорхой ойлголт, мэдлэгтэй байв. Тэд ойн тогтвортой менежментийн эдийн засаг болон экологийн талууд дээр жишээ авч байв. Жишээлбэл, тэд ойн менежментийн төлөвлөгөө боловсруулуулах ойн мэргэжлийн байгууллагуудыг хөлслөх санхүүгийн чадамжтай байсан бол тэд ойн нөөцөөс илүү их эдийн засгийн ашиг шим хүртэх боломжтой гэж хэлж байв. Тэд ойн харагдах байдал болон ойгоос гарч буй хүчил төрөгч чухал гэдгийг хэлсэн. Мөн тэд ойн нөхөрлөлүүдийн гишүүдийн оролцоо болон үйл ажиллагааны үр шимээс хүртэхэд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт байдаггүй гэж хэлж байв.

Гэвч “Ой бүхий аймгуудын биологийн олон янз байдлын хамгаалал, тогтвортой ойн менежмент, нүүрстөрөгчийн хийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх” төсөл, “Ойн хомсдол, доройтлоос үүдэлтэй хүлэмжийн хийн ялгарлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр” төсөл зэрэг олон улсын төслүүд хэрэгжээгүй ойн нөхөрлөлүүдийн гишүүд ойн тогтвортой менежментийн талаар ойголт багатай байх магадлалтай. Учир нь судалгаанд оролцсон ойн нөхөрлөлүүд төсөлд хамрагдахаасаа өмнө ойн тогтвортой менежментийн талаар ойлголт багатай байсан гэдгээ хэлж байв.

## 5.4 Ойн салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, хариуцлага, оролцоо

Уламжлал ёсоор бол Монгол орны мал аж ахуй нь ДНБ-ний 21 %-ийг эзэлж, нийт ажиллах хүчний 38%-ийг эзэлдэг. Говь цөлийн бүсийн нүүдлийн мал аж ахуйгаас үржил шимтэй ойт хээрийн бүсэд байгаа хагас нүүдлийн мал аж ахуйд тохирох янз бүрийн системийг туршиж үзсэн. (Ворд Лейринг, 2017) Байгалийн нөөцийн менежмент дэх хүйсийн ялгаатай хөдөлмөрийн хуваарь нь хөдөөгийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ялангуяа орон нутгийн байгалийн нөөцийг хүртэх эмэгтэйчүүдийн чадамжид олон төрлийн нөлөө үзүүлж байна.

Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн Монгол орны бэлчээрийн мал аж ахуй дахь жендэрийн дүн шинжилгээний тайланд (2015) хөдөөгийн эрэгтэйчүүдийн аж үйлдвэрлэлийн ажилд оролцох оролцоо эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байна. Харин хөдөөгийн эмэгтэйчүүд илүү үйлдвэрлэлийн бус (нөхөн үржихүйн) чиглэлийн ажилд оролцдог байна.<sup>18</sup> (Дараах хүснэгтийг харна уу). Жишээлбэл: эмэгтэйчүүд сүү боловсруулах, төл мал үгжих тэжээх, хүүхдээ асрах, гэрийн ажил хийхэд голдуу оролцдог. Мөн түүнчлэн өрхийн хоол хүнсийг худалдан авахад илүүтэй оролцдог байна. Харин эрчүүд ихэвчлэн гэрийн гадуур ажилд, үүнд бэлчээр сонгох, хадлан тэжээл бэлдэх, ямаа самнах, мал ундлах, хариулах, багийн нийтийн хуралд суух гэх зэрэг ажлуудад оролцдог байна.

---

<sup>18</sup> Үйлдвэрлэлийн бус буюу нөхөн үржихүйн ажилд өрхийн гишүүд, хүүхэд, ахмад настнуудад анхаарал халамж тавих, хоол хүнсээ бэлтгэх, хувцас хунар, аяга шаазангаа угаах, гэрийн дотор талыг цэвэрлэх гэх мэт гэр тойрсон ахуйн болон асаргаа сувилгааны ажил орно.

**Хүснэгт 20** Жилийн хугацаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үйлдвэрлэлийн болон үйлдвэрлэлийн бус ажилд оролцсон өдрийн дундаж ажлын цагийг тооцсон

Сар /Хүйсээр	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Дундаж
Жилийн хугацаанд “ <b>үйлдвэрлэлийн ажилд</b> ” зарцуулсан өдрийн дундаж цаг, хүйсээр													
Эрэгтэй	6.9	7.1	12.1	10.2	8.3	6.8	7.1	7.3	7.7	7	6.6	6.1	<b>7.8</b>
Эмэгтэй	2.5	2.2	6.4	5.8	4.9	7.3	9.1	8.6	6.9	3.8	2.4	1.7	<b>5.1</b>
Жилийн хугацаанд “ <b>үйлдвэрлэлийн бус (нөхөн үржихүйн) ажилд</b> ” зарцуулсан өдрийн дундаж цаг, хүйсээр													
Эрэгтэй	1.6	1.6	1.3	1.3	1.3	1.1	1	1	1.3	1.5	1.7	1.7	<b>1.4</b>
Эмэгтэй	6.6	6.9	6	5.9	5.8	5.6	5	5	5.9	6	6	5.8	<b>5.9</b>

Эх сурвалж: Монгол орны бэлчээрийн мал аж ахуйд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний тоон мэдээлэл (2015)

Монголын эмэгтэйчүүд хөдөө аж ахуйд ихээхэн нөлөөтэй оролцдог хэдий ч өдөр тутмын хүнд ачаалал ихтэй байдгаас байгалийн нөөцийн менежментийн талаархи олон нийтийн шийдвэр гаргах уулзалтуудад төдийлөн оролцож чаддаггүй байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн ажлын ачааллыг бууруулах замаар ойн нөөцийн менежментэд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломжтой гэсэн үг юм.

Мал аж ахуйн салбартай харьцуулахад **хөдөө аж ахуй** нь техник технологи дээр суурилсан ба өдөр тутмын ажлын цаг урт, заримдаа ажилчид гэрээсээ хол амьдрах хэрэгцээ шаардлага гардаг. Эдгээр шалтгаануудын улмаас энэ салбарт эрэгтэйчүүдийн ажиллах цаг илүү байгаа ба эрэгтэйчүүд өрхийн орлогыг бүрдүүлэгч болгож байгаа юм. Ургац хураалтын үед эрэгтэйчүүд өдөрт дунджаар 10-12 цаг ажилладаг бол эмэгтэйчүүд 3-4 цаг зарцуулдаг байна. (Швейцарийн хөгжлийн агентлаг, 2015).

Ерөнхийдөө хөдөө орон нутаг болон ой сан бүхий газар нутагтай ойр амьдардаг орон нутгийн оршин суугчид (голдүү малчид) ойн нөхөрлөлийн гишүүд болдог. Ойн тухай хуульд заасны дагуу тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн байнгын оршин суугч иргэн нөхөрлөлийн гишүүн болох ёстой. Ойн нөхөрлөлийн гишүүдийн 80-аас доошгүй хувь нь эзэмшиж буй ойн сангийн газар нутгийн ойролцоо амьдардаг байх шаардлагатай юм. Энэ шаардлагын дагуу, ойн нөхөрлөлийн ихэнхи гишүүд нь малчид буюу тухайн орон нутгийн иргэд байдаг.

Иймд хөдөө аж ахуй, мал аж ахуй болон ойн аж ахуйн үйл ажиллагаанд оролцож буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оролцоо бараг ижил байдаг. Ойн аж ахуйн үйл ажиллагааны талаархи Өртөгийн сүлжээний зураглалд (Зураг 20) энэ таамаглалыг нотолсон байгаа. Эрэгтэйчүүд илүү бие махбодийн болон харуул хамгаалалтын ажилд оролцдог бол, харин эмэгтэйчүүд үр суулгац тарьж ургуулах, ойжуулах, ой нөхөн сэргээх үйл ажиллагаа гэх мэт нөхөн үржихүйн үйл ажиллагаануудад болон туслах ажлуудад илүү оролцдог байна.

Жендэрийн үүрэг хариуцлага болон ойн салбарын үйл ажиллагаанд оролцох оролцоо, үр ашиг хүртэх зэрэгт ялгаатай байдал байгаа эсэхийг нарийн судлаагүй байна. (Монгол улс дахь UN-REDD Үндэсний хөтөлбөр, 2017) Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээний тайланд эмэгтэйчүүд ойжуулалт, ойг хамгаалах зэрэг олон төрлийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож, ойн салбарын үйл ажиллагаанд голлох үүрэг гүйцэтгэж байгаа ч шийдвэр гаргах түвшинд төлөөлөл бага, оролцоо доогуур, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанаас үр өгөөжийг хүртэх боломжийг бүрэн дүүрэн эдэлж чадахгүй байна гэжээ.

Үүнээс гадна ойн нөхөрлөлийн гишүүдийн 70% нь эрэгтэйчүүд ба ойн нөхөрлөлийн дэмжих үйл ажиллагаатай холбоотой санхүүгийн гол шийдвэрүүдийн эрэгтэйчүүд гаргадаг байна. Швейцарийн хөгжлийн агентлагын бэлчээрийн мал аж ахуйд хийсэн жендэрийн судалгаанд оролцсон 240 өрхийн 34.9% нь өрхийн тэргүүн буюу нөхөр голлох шийдвэр гаргадаг, 26.4%-д нь эхнэр гаргадаг гэж хариулжээ. Санхүүгийн шийдвэр гаргахад 70% нь эрэгтэй давамгайлсан гэж хариулсан бол 58.1% нь эмэгтэй давамгайлсан гэж хариулжээ. (Монгол улс дахь UN-REDD Үндэсний хөтөлбөр, 2017) үүнээс гадна Монгол улсын жижиг хэмжээний уурхайд хийсэн жендэрийн үнэлгээгээр (ШХА, 2013) өрхийн тэргүүний нэг нь шийдвэр гаргах тохиолдолд эхнэр “гол шийдвэр гаргагч” байдаг гэж дурьдсан. (Heemskerk 2014)

### **Ойн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн хувиарлалт**

Шведийн олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагын (SIDA) тайланд ‘ойн менежмент дэх ажил эрхлэлтийн жендэрийн хувиарлалт ялгаатай ба олон хүчин зүйлээс хамаардаг хэдий ч эрэгтэйчүүдийн ой ашиглалт нь ерөнхийдөө илүү байгаль орчны доройтлыг бий болгож байдаг.

Ойн менежмент дэх хөдөлмөрийн эрхлэлтийн жендэрийн хувиарлалт нь ялгаатай ба олон зүйлээс хамаарч байна. Гэвч ерөнхийдөө хүний ой ашиглах үйл ажиллагаа нь байгаль орчны доройтлыг бий болгодог.

- Эрэгтэйчүүд түлээний мод унагах, цуглуулах, мөн мод боловсруулах ажлыг хийдэг бол эмэгтэйчүүд унасан мөчир түүх зэрэг ажлыг гол төлөв хийдэг, эдгээр ажлууд нь байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөө бага юм.
- Эрэгтэйчүүдийг бодвол эмэгтэйчүүд жимс, ургамал, зөгийн бал зэрэг бүтээгдэхүүнийг арай илүү хэрэглэдэг.
- Эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь зөрчлийн менежмент, шинэчлэл өөрчлөлт, тогтвортой байдал зэрэгт эерэг нөлөөтэй байгааг судалгаа харуулсан ч эмэгтэйчүүдийн газар эзэмших эрх ойгоос ашиг хүртэх байдал хязгаарлагдмал, ойн менежмент болон шийдвэр гаргах үйл явцад оролцоо бага (Шведийн олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага, 2016)

Баримт бичгийн судалгаа болон оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлагууд дээр тулгуурлан ойн аж ахуйн үйл ажиллагаан дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоог доор байгаа “хөдөлмөр эрхлэлтийн хувиарлалтыг” зураглалаар үзүүлэв. Мөн түүнчлэн уг зураглал нь ойн үйл ажиллагаанд оролцож байгаа жендэрийн харилцаа холбоо болон ойн аж үйлдвэртэй холбоотой ойн гол үйл ажиллагааны

үе шатуудыг тодорхойлохыг зорив<sup>19</sup>. Энэхүү зураглалаас харахад ойн нөхөн сэргээх ажил болон туслах ажлыг эмэгтэйчүүд ихэвчлэн хийдэг бол эрэгтэйчүүд ойн салбарт харуул хамгаалалт, биеийн хүчний ажилд түлхүү оролцож байгаа чиг хандлага ажиглагдаж байна. Цаашид энэ зураглалыг суурь мэдээлэл болгон ашиглах бол үүнийг дорвитой нотлосон мэдээлэл гаргаж ирэх хэрэгтэй.

- **Мод бэлтгэлийн үйл ажиллагаа:** Мод огтлох, үйлдвэрлэлд бэлтгэх ажлыг эрчүүд голчлон хийдэг бол эмэгтэйчүүд мод боловсруулах ажлыг (модыг хатаах, будах гэх зэрэг) илүү хийдэг байна. Төлөвлөлтийн үйл явцад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо нь харьцангуй адил байна.
- **Мод хамгаалах, ойжуулах:** Эрэгтэй хүмүүс ойн бүсэд эргүүл хийх, хяналт тавих, хууль бус үйл ажиллагаанаас урьдчилан сэргийлэх ажилд оролцдог бол эмэгтэйчүүд илүүтэй суулгацыг боловсруулах, ангилах ажилд оролцдог.
- **Ойг цэвэрлэх, хамгаалах:** Энэ хэсэгт орох ихэнхи үйл ажиллагаанд ой модыг сийрэгжүүлэх, түлээний мод бэлтгэх, хамгаалах, хаших талбайг бэлтгэх зэрэг ордог ба эрэгтэйчүүд гол түлхүү хийж гүйцэтгэдэг.
- **Ойн дагалт баялгийг ашиглах:** Ойн дагалт баялгийг ашиглахтай холбоотой ажилд эмэгтэйчүүд илүү оролцдог ажил юм.

Ерөнхийдөө ойн баялгийг хамгаалах, ашиглахад эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд хоёулаа чухал үүрэг гүйцэтгэдэг боловч ой мод болон ойн аж ахуйн үйл ажиллагаанд өөр өөр үүрэг гүйцэтгэдэг байна. Энэхүү өөр өөр үүрэг нь хэд хэдэн хүчин зүйлээс хамаарна, жишээлбэл: эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бие махбодийн давуу талын талаархи ойлголт, хандлага өөр, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн өрхийн хүрээнд хийх ажил үүрэг өөр, эмэгтэйчүүдийг хамгаалах (хууль бус мод бэлтгэл, ой хээрийн түймэр болон бусад аюултай ажил гэх зэрэг) ойлголт, хандлагаас хамаарна.

---

<sup>19</sup> Энэхүү зураглалыг хийхдээ “Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II” (2017) төслийн Ойн аж ахуйн үйл ажиллагааны календарийг суурь мэдээлэл болгон ашигласан болно.



**Зураг 23 Ойн аж ахуйн үйл ажиллагаа (жендэрийн оролцоог харуулав)**



## 5.5 Ойн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт ба амьжиргааны байдал

Ойн тогтвортой менежментийн аргачлалын дагуу ойн салбарын нэг чухал чиг үүрэг нь эдийн засгийн гүйцэтгэх үйлчилгээ бөгөөд энэ нь зөв зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийг хангах, орон нутгийн ард иргэдийн амьжиргааг сайжруулах зорилготой юм. Энэ хэсэгт бид улсын хэмжээний болон ялангуяа ойн салбарын хөдөлмөр эрхлэлтэнд жендэрийн эрх тэгш байдал хэрхэн тусгагдсан талаар авч үзэх болно. Улсын хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тэгш бус байдлын тоймыг энэхүү хэсэг оруулав.

### Ойн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт

НҮБ –ын Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл төслийн “Ногоон ажлын байрны зураглал” тайланд Монгол улсын ногоон ажлын байрны тоймыг харуулсан. Энэхүү тайлангаас үзэхэд нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн **0.6%** -ыг бидний сонгон авсан салбар бүрдүүлдэг буюу улсын хэмжээнд **569,921** ажлын байр байгаагаас **3929** ажил байрыг ойн салбар бүрдүүлдэг байна. (Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл, 2014, р. 4). Дэлхийн банкны бас нэг тайланд (2013, 27) ойн салбарт ойролцоогоор 3000 хүн ажиллаж байгаа ба энэ нь сүүлийн арван жилд ойн салбарт ажиллах хүчний тоо нэмэгдэж байгааг харуулж байна гэжээ.

Үүнээс гадна нийт ажлын байрны зөвхөн 11.5% л ногоон ажлын байранд хамаарагдаж байгаа ба энэ нь Монгол улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн 6.2% -ийг төлөөлж байна. (Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл, 2014). Нийт ажиллагсдын (үүнд үндсэн ажилтан, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, малчид) ойролцоогоор 35% нь хөдөө аж ахуйн салбарт ажилладаг бол 25.7% нь үйлчилгээний салбарт, 17.7% нь төрийн захиргааны салбарт, 13.8% нь боловсруулах үйлдвэрт, 4.4% нь уул уурхайн салбарт ажиллаж байна. Үлдсэн 3.4% нь бусад салбарт ажиллаж байна. (доор байгаа Хүснэгтийг харна үү)

### Хүснэгт 21 Сонгож авсан эдийн засгийн салбарууд дахь ногоон ажлын байрны тоо

Салбарууд	Ажил эрхлэлт	Зохистой ажлын байр	Байгаль орчинд ээлтэй ажлын байр	Ногоон ажлын байр	%
Мал аж ахуй	342,882	42,512	252,915	42,512	12.4%
Газар тариалан	58,477	20,932	4,591		0.0%
Ой	3,929	3,923	3,923	3,923	100.0%
Цахилгаан, эрчим хүч	14,500	14,500	1,231	1,231	8.5%
Ус суваг ба ус цэвэршүүлэх үйлчилгээ	6,538	6,538	5,159	5,159	78.9%
Хатуу хог хаягдлын менежмент	1,401	300	1,401	300	21.4%
Зам тээвэр	72,900	72,900	12,506	12,506	17.0%
Барилга	69,300	69,300	3,610	-	0.0%
<b>Нийт (тоо)</b>	<b>569,921</b>	<b>230,905</b>	<b>285,336</b>	<b>65,631</b>	<b>11.5%</b>
<b>Ажил эрхлэлтийн хувь</b>		<b>40.50%</b>	<b>50.00%</b>	<b>11.50%</b>	

Эх сурвалж: "НОГООН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗУРАГЛАЛ" тайлан, 2014

2016 оны зорилтот 5 аймгийн ажил эрхлэлтийн нөхцөл байдлыг харахад Хөвсгөл аймагт “хөдөө аж ахуй, загас, ан агнуурын салбар” –ын ажлын байр нь нийт ажлын байрны 71.8% -ийг эзэлж байгаа бол Булган аймагт энэ үзүүлэлт 68.5%-тай, Сэлэнгэ аймагт 36.14%-тай байна. Харин үндэсний түвшинд эдгээр салбарын ажлын байр 30.4%”тай байна. Зорилтот 5 аймгийн хувьд дараах салбаруудад илүү тооны хүн ажилладаг байна. Үүнд:

- Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, мотоцикл ба машины засвар
- Боловсролын үйлчилгээ
- Төрийн захиргаа ба батлан хамгаалал, зайлшгүй нийгмийн даатгал
- Өрхийн үйлдвэрлэл

#### Хүснэгт 22 Ажиллагсдын тоог эдийн засгийн үйл ажиллагаагаар ангилсан байдал

Салбарууд	Булган	Хэнтий	Хөвсгөл	Сэлэнгэ	Завхан	Үндэсний түвшин
Олон улсын байгууллага, байгууллагуудын үйл ажиллагаа	47	-	-	69	-	1100
Ажил ологч өрхүүдийн үйл ажиллагаа	1,322	1,288	1,391	1,248	1,273	40,982
Захиргааны болон туслах үйлчилгээний үйл ажиллагаа	-	-	444	473	46	15,042
Урлаг, зугаа цэнгэл, амралт	205	166	-	-	216	10,090
<b>Боловсролын үйлчилгээ</b>	<b>2,111</b>	<b>2,386</b>	<b>3,036</b>	<b>3,201</b>	<b>2,659</b>	<b>94,989</b>
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	119	527	636	873	437	21,863
Бусад үйлчилгээний үйл ажиллагаа	177	534	189	289	532	19,751
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан, техникийн үйл ажиллагаа	172	275	87	207	216	12,676
<b>Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах, нийгмийн даатгал</b>	<b>1,291</b>	<b>2,829</b>	<b>2,083</b>	<b>2,321</b>	<b>2,476</b>	<b>74,179</b>
Орон байр, хоол хүнсний үйлчилгээ	222	321	465	565	548	32,141
<b>Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас агнуур, ан агнуур</b>	<b>17,717</b>	<b>15,032</b>	<b>39,017</b>	<b>13,338</b>	<b>14,217</b>	<b>348,487</b>
Барилга байгууламж	520	277	1,768	533	401	71,485
Цахилгаа, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	156	107	92	429	264	16,162

Салбарууд	Булган	Хэнтий	Хөвсгөл	Сэлэнгэ	Завхан	Үндэсний түвшин
Мэдээлэл, харилцаа	167	160		335	137	18,132
Уул уурхай, олборлолт	129	998	94	1,250	359	38,203
Боловсруулах үйлдвэрлэл	397	988	1,256	4,994	2,188	86,105
Тээвэрлэл ба хадгалалт	462	484	554	2,281	1,324	65,931
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаа	-	228	95	201	-	6,031
<b>Бөөний болон жижиглэн худалдаа, моциклийн засвар худалдаа</b>	646	1,833	3,033	4,300	2,438	172,668
<b>НИЙТ ДҮН</b>	<b>25,860</b>	<b>28,433</b>	<b>54,240</b>	<b>36,907</b>	<b>29,731</b>	<b>1,146,017</b>

Эх сурвалж: ҮСХ, 2016

ҮСХ-ны мэдээлснээр (2017 оны 7-р сар) ойн болон хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин 680 мянган төгрөг бол эрэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин 710 мянган төгрөг байна. Уул уурхайн салбарт ажиллаж буй эрэгтэйчүүд (2,168,0 мян.төг) эмэгтэйчүүдээс (2,389,0 мян.төг) 10 хувиар бага цалин урамшуулал авдаг бол зам тээврийн салбарын хувьд дунджаар 17 хувиар бага, харин эмэгтэйчүүдийн оролцоо их байдаг олон нийтийн буюу нийгмийн үйлчилгээний салбарт бараг л гурав дахин бага гэсэн сонирхолтой тоо байна.

### Хүснэгт 23 Эдийн засгийн салбараар сарын дундаж цалин, урамшуулал, хүйсээр (мян. төгрөг)

Салбарууд	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Нийт
Олон улсын болон гадаадын байгууллагуудын үйл ажиллагаа	1799.18	1586.51	1718.2
Ажил олгогчийн хувиар өрхийн үйл ажиллагаа	1426.65	1397.96	1398.92
Захиргаа болон туслах үйлчилгээ	803.47	784.3	791.28
Урлаг, уран сайхан, амралт зугаалга	610.92	616.69	613.72
Боловсролын үйлчилгээ	752.28	785.12	760.82
Санхүү, даатгалын үйл ажиллагаа	1008.6	1320.37	1126.28
Мэдээлэл, харилцаа холбоо	840.89	1000.44	923.43
Мэргэжлийн, шинжлэх ухааны болон техникийн үйл ажиллагаа	1441.62	1579.38	1509.45
Төрийн захиргаа, батлан хамгаалал болон нийгмийн даатгал	790.06	869.7	837.1
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	843.76	884.68	862.65
Зочид буудал, хоолны үйлчилгээ	595.93	690.05	629.05
<b>Хөдөө аж ахуй, ой, загас, ан агнуур</b>	<b>687.16</b>	<b>710.98</b>	<b>700.35</b>
Барилга	806.46	857.91	843.58
Цахилгаан, газ, уур болон агааржуулагчийн хангамж	1309.13	1283.19	1290.13
Уул уурхай, олборлолт	2389.11	2168.48	2221.23
Бусад үйлчилгээ	779.4	857.6	818.73

Боловсруулах үйлдвэр	1053.68	1183.89	1123.76
Зам тээвэр ба хадгалалт	1005.14	1124.5	1085.15
Усны хангамж; ус зайлуулах, бохир усны менежмент ба нөхөн сэргээлтийн үйл ажиллагаа	647.83	742.71	703.47
Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	761.83	846.97	804.4

Эх сурвалж: ҮСХ, 2017 оны 2-р улирал

### Ойн салбарын мэргэжлийн боловсрол сургалт

Судалгааны хүрээнд авч үзсэн зорилтот таван аймагт ихэнхи тохиолдолд мэргэжлийн боловсрол сургалтанд хамрагдаж буй эрэгтэй оюутнуудын тоо өндөр байна.

### Хүснэгт 24 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвийн оюутнууд, аймгаар, хүйсээр

Аймаг	2012	2013	2014	2015	2016
Булган	677	540	584	544	449
Эмэгтэй	295	255	302	259	180
Эрэгтэй	382	285	282	285	<b>269</b>
Завхан	817	1154	1185	1358	1098
Эмэгтэй	380	470	509	513	459
Эрэгтэй	437	684	676	845	<b>639</b>
Сэлэнгэ	1229	969	873	957	882
Эмэгтэй	534	338	342	356	312
Эрэгтэй	695	631	531	601	<b>570</b>
Хөвсгөл	885	655	670	704	583
Эмэгтэй	456	296	297	314	237
Эрэгтэй	429	359	373	390	<b>346</b>
Хэнтий	1101	1016	793	930	704
Эмэгтэй	460	479	284	352	241
Эрэгтэй	641	537	509	578	<b>463</b>
НИЙТ ДҮН	4709	4334	4105	4493	3716

Эх сурвалж: ҮСХ

Төгсөгчдийн дунд хийсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны тайланд дурьдснаар (Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны институт, 2014) харилцаа холбоо, ойн аж үйлдвэр, мод боловсруулах, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл, байгаль хамгаалал, аялал жуулчлалын анги төгсөгчдийн дийлэнх нь мэргэжлээрээ ажиллаагүй байна. Харин эсрэгээрээ, зам, барилгын материал, аж үйлдвэрлэл, урлаг, соёлын чиглэлээр төгсөгчид мэргэжлээрээ ажилласан үзүүлэлт өндөр байна. Үүнээс гадна ой болон мод боловсруулах чиглэлээр төгсөгчид ажилд орсон үзүүлэлтээрээ хамгийн багад орж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн ялгаанаас болж байна гэж тайлбарлаж болно. Судалгаанд оролцсон 218 төгсөгчдөөс 50% нь буюу 109 ой болон мод боловсруулах чиглэлээр төгсөгчид ажилд орсон боловч үлдсэн нь ажилд ороогүй байна. (Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны

институц, 2014, р. 25) Энэхүү тоон мэдээллийг хүйсээр ангилаагүй болохоор жендэрийн харьцаатай холбоотойгоор дүгнэлт хийх боломжгүй байна.

“Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II” төслөөс ойн салбарын мэргэжлийн ажилтнуудыг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд “Нээлттэй хаалганы өдөр”-ийг БОАЖЯ болон түнш мэргэжил боловсрол сургалтын төвүүдтэй хамтран зохион байгуулсан. Энэхүү арга хэмжээний үеэр 2015 онд жендэрийн асуудлыг дэмжих зорилгоор Булган аймагт “эмэгтэй ой модчдын цэцэрлэгт хүрээлэн”-ийг хамгийн анхны удаа барьж байгуулсан байна. (ГОУХАН, 2017).

Ойн салбартай холбоотой мэдээлэл нь хөдөө аж ахуй, загас агнуурын мэдээлэлтэй нэгтгэчихдэг болохоор холбогдох мэдээллийг нарийвчлан шинжлэхэд хүндрэлтэй байна. Ойн салбарын тухайд тайланд ерөнхийдөө бодит нөөц, түүний байдал, хэр хэмжээг оруулан бичдэг. Тайланд ядуу хүмүүсийн амьдралд хэрхэн хувь нэмэр оруулсныг хэмжсэн тухай байдаггүй. Ойн асуудал хариуцсан яамдууд шинэ төрлийн мэдээлэл цуглуулахаар хичээж байгаа ч энэ нь их удаан явцтай байна. Яамдын өмнөх туршлага нь энэ чиглэлийн ажлыг хийж байгаагүй болохоор шинэ шаардлагыг биелүүлэхэд тэдэнд дэмжлэг хэрэгтэй байна. (НҮБ-ын ХХААБ, 2010).

### **Хувийн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт**

Монголын ойн аж үйлдвэрт төрийн өмчит компаниуд буюу хуучнаар COMECON худалдааны түншүүдтэй (ЗХУ, Румын, Польш) хамтарсан компаниуд ноёрхох болсон. 1980-аад оны сүүлч хүртэл дээр дурьдсан орнуудын тусламжтайгаар ойн аж үйлдвэрлэл эрчимтэй өссөн. Гэвч засгийн газар өөрчлөгдсний дараагаар Монгол улсад эдийн засаг уналтанд орж, хамтын ажиллагаа нурснаар ойн салбарын үйлдвэрлэлийн хэмжээ, хөрөнгө оруулалт буурсан. Нөгөө талдаа ойн аж үйлдвэрлэл орхигдож, бусад тэргүүлэх салбаруудад илүү анхаарал тавьдаг болсон. Нилээд сүүлд ойн аж үйлдвэрлэлд шинэчлэл хийсэн. (НҮБ-ын ХХААБ, 1998) Түүхий эд материалын хомсдол, зардлын хэт ачааллаас болоод хэд хэдэн боловсруулах үйлдвэрүүд хаагдсан. Энэхүү шинэчлэлийн нөлөө нь Монгол улсаас мод, модон материалын экспортыг бууруулсан байж болох юм. (энэхүү тайлангийн 5.1-т дурьдсан байгаа). Бүтцийн өөрчлөлт, хувьчлалын хөтөлбөр эхлэсний дараагаар ойн аж үйлдвэрт ажиллагсдын тоо хурдацтай буурсан. (НҮБ-ын ХХААБ, 1998).

2000-2003 оны үед модны бэлтгэлийн тосгоны иргэдэд нөлөөлж буй нийгмийн болон ажил эрхлэлтийн асуудлыг шийдэх зорилгоор “модны үйлдвэрлэлийг шинэчлэлийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр” –г Засгийн газар эхлүүлсэн. Модны үйлдвэрлэлийг шинэчлэлд зориулан тосгон бүрт байгаа жижиг дунд үйлдвэр эрхлэгчдийг дэмжих зорилгоор хөтөлбөрийн хүрээнд 15 сая төгрөгийн зөөлөн зээлийг 7 мод бэлтгэлийн тосгонд хувиарлаж өгсөн. Энэ хөтөлбөрийн үр дүнд 2000 гаруй байнгын буюу түр зуурын ажлын байр шинээр бий болсон гэж тайлагнасан байсан. Гэвч бодит байдалд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт шинэчлэлт гараагүй. (Дэлхийн банк, 2006).

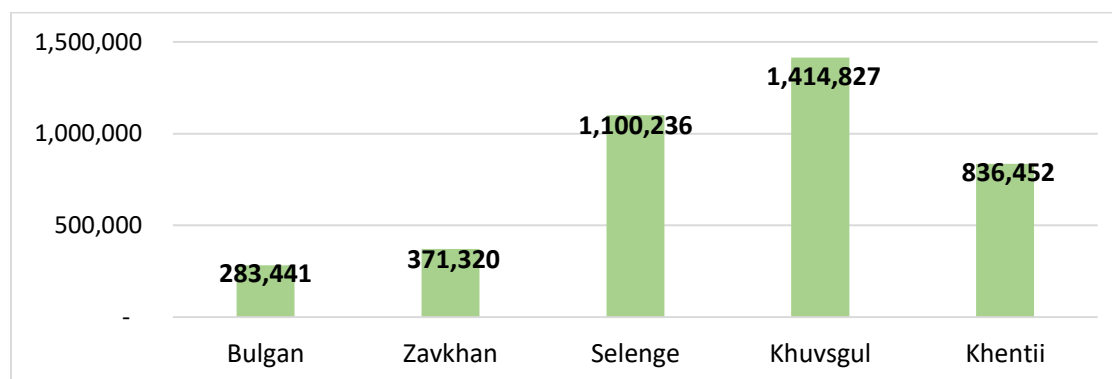
Мод боловсруулах салбарын 200 гаруй ойн аж ахуйн нэгжүүд болон 450 орчим жижиг дунд үйлдвэрүүдэд 5000 гаруй ажиллагсад ажиллаж байна. (Б.Тулга, 2014) Монгол улсад ой мод боловсруулах үйлдвэрүүдийн дийлэнх нь шахмал түлш, жижиг оврын модон эдлэл, тавилга үйлдвэрлэдэг байна. Өөр нэг тайланд мод бэлтгэлийн ба боловсруулах/ худалдаалах чиглэлийн

бараг 1000 гаруй модны үйлдвэрүүд үндэсний түвшинд байдаг гэсэн байна. (БОНХЯ болон UN-REDD хөтөлбөр, 2013). Ойн аж үйлдвэрлэлийн бүтцийн нарийвчсан мэдээлэл одоогоор байхгүй байна.

Мод бэлтгэлийн тусгай зөвшөөрөлтэй 100-гаас илүү аж ахуйн нэгж байдгаас ойн болон ойн дагалт баялагийг боловсруулах, борлуулах, тээвэрлэх, худалдахтай холбоотой олон бизнеснүүд тайгын ой сан бүхий аймгуудад<sup>20</sup> бүртгэлтэй байдаг. Эдгээр жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчид (ЖДҮ)-ийн ихэнхи нь арваас доош ажилчидтай ба жилд дунджаар 20 сая төгрөг (15,000 ам. доллар) буюу үүнээс бага эргэлтийг хийдэг байна. (БОНХЯ болон UN-REDD хөтөлбөр, 2013)

Тайгын ойн сан бүхий аймгуудад бүртгэлтэй ойн аж ахуйн нэгжүүдийн 2012 оны нийт орлого нь 614 сая төгрөгийн үйл ажиллагааны өртөгийг оруулан 4 тэрбум төгрөгөөс илүү гарч байсан. Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэгчийн үйл ажиллагааны өртөгийн хувьд мод боловсруулах нийт үнийн дөнгөж багахан хувийг үзүүлж байна. Бүртгэлгүй бусад ойн аж ахуйн нэгжүүд зөвшөөрөлгүй үйл ажиллагаа явуулж байна. (БОНХЯ болон UN-REDD хөтөлбөр, 2013)

**Зураг 24 Ойн компаниудын жилийн дундаж орлого (мян.төгрөг)**



Эх сурвалж: ҮСХ, 2017 оны 2-р улирал

**Хүснэгт 25 Ойн компаниудад ажиллагсдын тоо**

Аймаг	Тоо
Булган	128
Завхан	206
Сэлэнгэ	321
Хөвсгөл	269
Хэнтий	137
Нийт	1061

Эх сурвалж: Бизнесийн байгууллагуудын бүртгэл, ҮСХ, 2015

<sup>20</sup> Улаанбаатар хотоос гадна

Дээр байгаа хүснэгтээс харахад нэр дурьдсан таван аймгуудад байгаа ойн компаниуд нийт 1061 ажилтан ажиллаж байна. Гэвч энэ нь 2015 оны статистик тоон мэдээлэл юм.

2014 оны 8-р сарын байдлаар эмэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин эрэгтэйчүүдийн сарын **дундаж цалингийн 88%-тай** тэнцэж байна гэж Монгол улсын Үндэсний статистикийн хороо тайландаа дурьдсан байна. Монгол улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс (ХЭҮК) судалгаагаар эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүүтэй мэргэжил, үр чадвараа дээшлүүлэх боломжоор хангагдаж, тушаал дэвшдэг байна. (World Learning, 2017) Үүнээс гадна Монгол улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт тусгагдсанаар эмэгтэйчүүд илүүтэй албан бус секторт, үүнд дотор үйлчилгээний салбарт цалинтай ажил эрхэлж байгаа ба жижиглэн худалдаа болон нийтийн хоолны талбарт туслах ажилтны байранд илүү их ажиллаж байна.

Монголын ойн аж үйлдвэрийн холбоонд мод боловсруулах, модны тавилга үйлдвэрлэл болон ойн сургалтын чиглэлээр ажилладаг 74 ойн аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүс нэгдэж оржээ. Уг холбоо нь дараах үйл ажиллагаануудыг явуулдаг байна.

- Олон төрлийн оролцогч талуудын хооронд хамтын ажиллагааг бий болгож, бэхжүүлэх
- Орчин үеийн технологийг танилцуулах, худалдан авах ажлуудыг зохион байгуулах
- Холбооны гишүүдийн чадавхийг бэхжүүлэх, сургалт явуулах
- Мод боловсруулах үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах
- Ой, модыг тогтвортой ашиглах тухай олон нийтийн ойлголт, хандлагыг дээшлүүлэх ажлуудыг зохион байгуулах

Жижиг дунд үйлдвэр эрхлэгчид болон хувь хүмүүсээс ялгарах гэсэн хүсэл томоохон аж ахуйн нэгж болон мэргэжлийн байгууллагуудын дунд байдаг. Жишээлбэл, бүртгэлгүй олон жижиг компаниуд байснаас найдвартай, мэргэжлийн, хэдэн томоохон компаниуд байвал дээр гэсэн үзэл хандлага байдаг. (Н.Долгорхүү, 2010). Судалгааны хүрээнд хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр компаниуд мод бэлтгэх болон бусад ажлуудаа илүү хариуцлагатай хийхийн тулд дэвшилтэт техник технологийг нэвтрүүлэхээр байнга зорьдог.

Ойн нөхөрлөл болон ойн компаниудтай хийсэн ярилцлагаар ойн салбарт дараах хэд хэдэн асуудлууд байгааг дурьдаж байсан. Үүнд:

- **Санхүүжилт авах/ Санхүүжилт хязгаарлагдмал.** Ойн аж ахуйн нэгжүүдийг дэмжсэн буцалтгүй тэтгэлэг буюу хөрөнгө оруулалтын боломжууд хязгаарлагдмал байдаг. Арилжааны банкуудаас хүү багатай зээлийг ойн ЖДҮ-чдэд олгодоггүй ба сүүлийн үеийн дэвшилтэт тоног төхөөрөмж худалдан авахад Засгийн газар дэмжлэг үзүүлдэггүй. Хязгаарлагдмал санхүүгийн нөөц, чадавхижсан хүний нөөцийн дутагдал болон дэвшилтэт тоног төхөөрөмж хангалтгүйгээс болж олон жижиг компаниуд эцсийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэггүй.
- **Зах зээлийн тааламжгүй нөхцөл байдал.** Сэлэнгэ аймгийн ойн компаниудын ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагаас харахад Хятадаас импортолсон модон бүтээгдэхүүнүүд зах зээлд байгаа учраас жижиг ойн аж ахуйн нэгжүүдийн модон хавтанууд тэр бүр зарагдахгүй байгаа. Уг



шалтгааны улмаас эдгээр жижиг компаниуд ажилтнууддаа цаг тухай бүрд нь цалинг тавьж чадахгүй байна. 2013 оны 6-р сарын УИХ-ын шийдвэрээр импортоор орж ирж буй ойжуулалт, ойн үйлдвэр болон модны бүтээгдэхүүнээс гаалийн татвар, нэмүү өртгийн албан татвар авахаас 2017 оны 12 сар хүртэл чөлөөлсөн. Монгол улсын Засгийн газар энэхүү шийдвэр нь ойжуулалтыг дэмжиж, импортоор орж ирсэн модны бүтээгдэхүүний хэмжээг нэмэгдүүлж, хууль бус мод бэлтгэлийг бүүруулж, ой хамгааллыг сайжруулна гэж мэдэгдсэн. (БОАЖЯ ба Степ Форвард төсөл, 2014). Энэ нь модны үйлдвэр болон өрсөлдөгч нарын хооронд шууд зөрчил байгааг харуулж байна.

- **Сургалт, чадавхи бэхжүүлэх үйл ажиллагаа хязгаарлагдмал.** 2008 -2009 оны хооронд ойн салбарын оролцогч талуудад олон төрлийн чадавхи бэхжүүлэх сургалтуудыг зохион байгуулсан. Гэхдээ сүүлийн жилүүдэд сургалтуудын давтамж багассан хэдий ч БОАЖЯ, Үндэсний хөтөлбөрүүд болон донорын санхүүжилттэй төслүүдээс сургалтуудыг хийсээр байна. 41 ойн ангийн ажилтнуудад зориулсан чадавхи бэхжүүлэх сургалтуудыг жил бүр зохион байгуулдаг.

Ерөнхийдөө ойн салбар нь хүнд үйлдвэрлэлд ордог учраас эрэгтэйчүүд давамгайлсан салбар гэж үздэг байна. Учир нь зарим үед ойн салбарт ажиллагсад олон цагаар эсвэл амралтын өдрүүдэд ажилладаг. Мөн энэ салбарын цалин урамшуулал нь бусад салбаруудынхаас харьцангуй доогуур байна. Өөр нэг асуудал нь уг салбарт ашиглагдаж буй тоног төхөөрөмжийн дийлэнх нь ашиглахад хүнд, хуучирсан байна. Сэлэнгэ аймагт гол мэдээлэгчтэй хийх ярилцлаганд оролцогчид ажлын нөхцөл хүнд гэдгийг онцолж байсан (энэ нь компанийн ашиг орлогоос магадгүй хамаардаг байж болох юм) гэхдээ энэ талаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд ялгаа байхгүй байна. Ажил эрхлэлтийн хувиарлалтын зураглалд үзүүлснээр, ой хээрийн түймэрээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор Монгол улсын Засгийн газраас тавьсан зарим нэг хязгаарлалт, хоригын улмаас ойн аж үйлдвэрлэл нь гол төлөв улирлын чанартай явагддаг байна. Иймд компанийн ажилтнууд улирлын чанартай ажиллаж, зуны улиралд амардаг байна.<sup>21</sup>

Ярилцлагын явцад хэд хэдэн компанийн эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдаас ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын тухай асуухад, ойн салбарын ажлын байранд ямар нэг бэлгийн дарамт байхгүй гэж хариулсан. “Монгол улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь” тайланд (Дэлхийн банк, 2013), уул уурхайн салбарын туслах үйлчилгээний болон мэргэжлийн үүрэгт ажил дээр ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд дарамт шахалт, үл хүндэтгэсэн харилцаа байдаг гэсэн ба үүнийг зан байдлын хэм хэмжээ гэж үзсэн ямар нэг байдлаар санал, гомдолд бүртгэдэггүй гэж хариулсан. Нэмж хэлэхэд, зарим нэг уул уурхайн компаниуд гэр бүлтэй эмэгтэй ажилтнууддаа ямар нэг дэмжлэг үзүүлдэггүй ба уурхайн талбай дээр амьдрахыг шаарддаг, хэрэв гэр бүлийн гишүүд хамт байх болбол өндөр төлбөр төлдөг тухай дурьдаж байсан. (Дэлхийн банк, 2013) Гэтэл эсрэгээрээ, ийм асуудал ойн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд тулгардаггүй байна. Бэлгийн дарамтын тухай нэр томъёог Монгол улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.7 –д тайлбарласан ба ажил олгогчийн зүгээс урьдчилан сэргийлэх ямар арга хэмжээ авах тухай тусгасан.

---

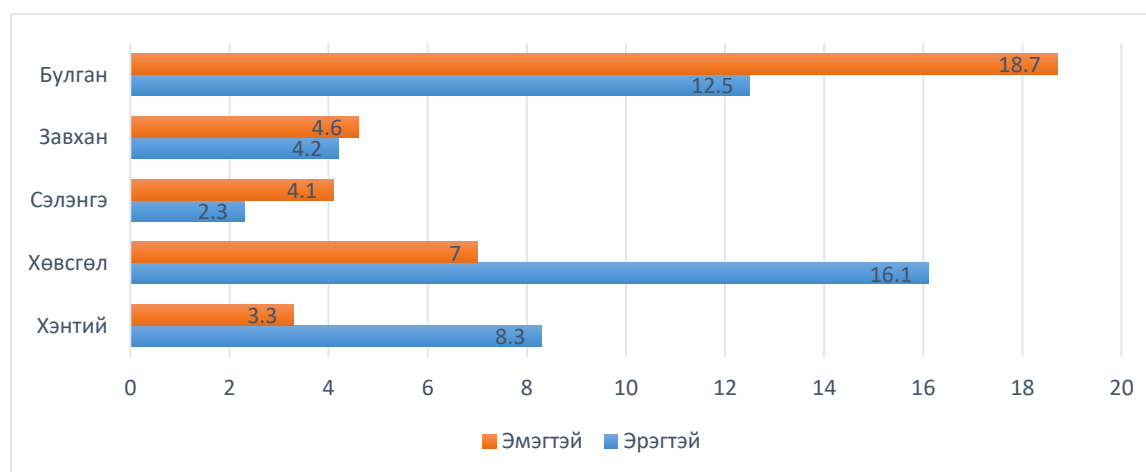
<sup>21</sup> Ойн компаниудын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлага

Ойн салбарын бизнесийн хөгжил бага шатанд байгаа нь компаниуд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хийгдсэн үйл ажиллагаа, тайлагналт байхгүй, мөн түүнчлэн бодлогын боломжид ЖДҮ-үүд хэрхэн тэгш хангагдаж эсэх бусад хүчин зүйлсээс болж байгаа талаар баримт бичгийн болон хээрийн судалгааны явцад анзаарагдсан. Бодлогын сайн дурын загвар байж болох ба сайн туршлагын санал зөвлөмж болон дотоод зарчмуудыг ойн салбарын компаниуд нэвтрүүлж болохоор байгаа бөгөөд компаниуд ашиглаж болно.

### Ойн салбарын ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд

Хөдөө орон нутагт ажил эрхлэлтийн сонголтууд хомсдолтой байдаг тул мал аж ахуйгаас их хамааралтай байдаг. Иймд малчид ган, зуд гэх зэрэг байгалийн гамшигийн өмнө эмзэг болдог байна. (БОАЖЯ ба UN-REDD+ хөтөлбөр, 2017) Зорилтот таван аймгийн ажилгүйдлийн түшинг харахад эрэгтэйчүүдээс илүү эмэгтэйчүүд ажилгүй байна. Иймд ойн салбарт ажлын байрыг нэмэгдүүлж, амьжиргааны хувилбаруудыг бий болгосноор эдгээр таван аймагт ажилгүйдлийг бууруулахад туслах юм. Ялангуяа улсын хэмжээнд ажилгүйдлийн түвшин залуу эрэгтэйчүүдээс илүүтэй залуу эмэгтэйчүүдийн дунд өндөр байсаар байна. (Монгол улсын Засгийн газар ба НҮБ, 2016). Гэсэн хэдий ч зорилтот таван аймгийн тоон мэдээллийг харахад Хэнтий, Хөвсгөл аймгуудад эрэгтэйчүүдийн дунд ажилгүйдэл өндөр байна.

**Зураг 25 15 -аас дээш насны ажилгүй иргэдийн тоо, хүйсээр, аймгаар (хувиар)**



Эх сурвалж: YCX, 2017 оны 2-р улирал

Модны зах зээлрүү орох хязгаарлагдмал байдал үгүй болж барилгын салбарт болон өвлийн улиралд түлээний мод бэлтгэх зорилгоор үхсэн модыг түүж авах, зарж боловсруулахад ойн нөхөрлөлүүдэд урамшуулал өгдөг болсон. (Reeb, D. and Battistelli, S. 2015). Өмнө нь дурьдсанчлан орон нутгийн иргэд ойн салбарын үйл ажиллагаанд ойн нөхөрлөлөөр дамжуулан оролцож байгаа. Ойн нөхөрлөлүүд голдуу гэр бүлийн гишүүдээс бүрддэг байна.

Монгол улсын хэмжээнд **1062 ойн нөхөрлөл**, 21 мянган нөхөрлөлийн гишүүд байдаг ба эдгээр ойн нөхөрлөлүүд 20-40 жилийн эзэмших эрхтэйгээр ойролцоогоор 2,310,663 га талбайг хариуцан

ажиллаж байна. (Б.Тулга, Ойн салбарын хөгжлийн тухай илтгэл , 2014). 2015 онд болсон “Байгаль орчин хамгаалах олон нийт тухай” 2 дугаар Үндэсний чуулганд Байгаль орчны сайд асан Д.Оюунхоролын тавьсан илтгэлд “Монгол улсын хэмжээнд **1218 ойн нөхөрлөл** байдаг. Эдгээр ойн нөхөрлөлд 16,994 өрхийн 41,295 орон нутгийн иргэд хамрагдаж байгаа ба эдгээрийн 1148 нь байгаль хамгаалагч юм” гэж дурьдагдсан. Д.Оюунхорол сайд мөн хэлэхдээ хамгийн их ойн нөхөрлөлтэй аймгуудад Хөвсгөл (241), Булган (187), Сэлэнгэ (169), Хэнтий (117), Төв (122) ордог ба өөр өөр аймгуудад ойн нөхөрлөлүүд хэрхэн сайн ажиллаж байгаа арга туршлагыг харуулж байгаа гэсэн. (Д.Оюунхорол, 2015)

БОАЖЯ-ны харьяа Ойн судалгаа, хөгжлийн төвийн мэдээлэлд нийт 896 ойн нөхөрлөл бүртгэлтэй байдгаас 871 нь гишүүдийн тоог өгсөн. Ойн нөхөрлөлүүдийн ихэнхи (38.7%) нь 10-19 гишүүдтэй бол

### Хүснэгт 26 Гишүүнчлэлтэй ойн нөхөрлөлийн тоо

	Ойн нөхөрлөлийн тоо	Ойн нөхөрлөлийн нийт тоог харьцуулсан хувь
1-9	62	7.1
10-19	337	38.7
20-29	275	31.6
30-39	127	14.6
40-49	34	3.9
50 above	36	4.1
<b>Нийт</b>	<b>871</b>	<b>100%</b>

Мэдээллийн санд бүртгэлтэй 896 ойн нөхөрлөлийн 281 нь ой модны чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжлийн ажилтантай гэж тэмдэглэсэн байна. Нийтлэг байдаг мэргэжлүүдэд:

- Хөрөөчин
- Мужаан
- Эм зүйч
- Ойн техникч
- Мод үржүүлэгч
- Экологи, байгаль хамгаалагч

Харамсалтайн эдгээр мэргэжилүүдээр хичнээн хүн ажилд орсон тулаар ямар нэг мэдээлэл алга байна. Мөн, эдгээр мэдээлэлүүд хүйсээр ангилж гараагүй, мэдээллийн бааз нь харьцуулах, дүн шинжилгээ хийхэд хэцүү, дэс дараалалгүй юм байна.

НҮБ-ын ХХААБ-ын өгсөн мэдээлэлд Булган, Дархан-Сэлэнгэ, Хэнтий, Хөвсгөл аймгуудын 98 ойн нөхөрлөлийн бүлгийн мэдээлэл байна. Эдгээр ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн гишүүдийн хүйсийн харьцаа нь харьцангуй тэнцүү боловч ойн нөхөрлөлийн эмэгтэй дарга нарын тоо нь эрэгтэй дарга нарын тооноос дөрөв дахин бага байна.

### Хүснэгт 27 Ойн нөхөрлөлийн статистик тоон мэдээлэл

	Нийт тоо	Эмэгтэй	Эрэгтэй
<b>Гишүүд</b>	<b>2620</b>	<b>45.6%</b>	<b>54.4%</b>
Тэтгэвэрийн иргэд	429 (нийт гишүүдийн 16.9%)	9.0%	7.3%
Ганц бие өрх толгойлсон гишүүн	163 (нийт гишүүдийн 5.2%)	3.9%	2.3%
Хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүн	77 (нийт гишүүдийн 2.9%)	1.3%	1.6%
Ойн нөхөрлөлийн хүрээнд эмэгтэй бүлгүүд	4 (нийт гишүүдийн 4.1%)	-	-
<b>Ойн нөхөрлөлийн дарга</b>	<b>98</b>	<b>20.4%</b>	<b>79.6%</b>
Ойн нөхөрлөлийн удирдах зөвлөлийн гишүүд	390	39.7%	60.3%

Ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн гишүүдийн дийлэнхи нь (72%) бүрэн бус болон бүрэн дунд боловсролтой байна. Нийт эрэгтэй гишүүдийн ойролцоогоор 84%, эмэгтэй гишүүдийн 80% нь<sup>22</sup> бүрэн дунд боловсролын түвшнээс доогуур байна. Эрэгтэй гишүүдийн ихэнхи нь (65.5%), эмэгтэй гишүүдийн 69% нь 36 наснаас дээш байгаа бол нийт гишүүдийн дөнгөж 9% нь 25 наснаас доош байна. Одоогоор ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд нь залуу хүмүүсээс (ажилгүйдлийн түвшин энэ насныхны дунд илүү өндөр байгаа<sup>23</sup>) илүүтэй 36 наснаас дээш насныханд ажиллах болон амьжиргаагаа дээшлүүлэх боломжийг олгож байна. Иймд ойн нөхөрлөлийн гишүүдийн амьжиргааг дэмжих, тэдний орлогыг болон нийгмийн үйлчилгээ авах боломжийг төрөлжүүлбэл залуу хүмүүсийг энэ чиглэлд илүү татах боломж бүрдэнэ.

### Хүснэгт 28 Ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн гишүүдийн нийгэм-эдийн засгийн байдал

Үзүүлэлт	Ангилал	Эмэгтэй	Эрэгтэй
<b>Гишүүдийн нас</b>	18-25	87 (3.5%)	144 (5.5%)
	26-35	289 (11%)	338 (13%)
	36-45	391 (15%)	418 (16%)
	46-55	232 (8.9%)	307 (12%)
	55-с дээш	206 (7.9%)	208 (7.9%)
	Ойн нөхөрлөлийн даргын дундаж нас		48.5
<b>Гишүүдийн боловсролын түвшин</b>	Боловсролгүй	21 (0.8%)	22 (0.8%)
	Бага	113 (4.3%)	145 (5.5%)
	Бүрэн бус дунд	<b>435 (17%)</b>	<b>594 (23%)</b>
	Бүрэн дунд	<b>398 (15%)</b>	<b>434 (17%)</b>
	Техник, мэргэжлийн	133 (5.1%)	128 (4.9%)
	Дээд	103 (3.9%)	94 (3.6%)

<sup>22</sup> Нийт 1424 эрэгтэй гишүүд, 1196 эмэгтэй гишүүд байна.

<sup>23</sup> Учир нь тэдний ихэнхи нь дээд боловсролын байгууллагуудад суралцаж байгаа.

Үзүүлэлт	Ангилал	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Гэрлэлтийн байдал	Гэрлэсэн	1032 (39.4%)	1223 46.7%)
	Салсан	16 (0.6%)	10 (0.4%)
	Ганц бие	61 (2.3%)	141 (5.4%)
	Бэлэвсэрсэн	77 (2.9%)	35 (1.3%)
	Хоёрдахь гэрлэлт	11 (0.4%)	14 (0.5%)

*Эх сурвалж: НҮБ-ын ХХААБ, “Ой бүхий аймгуудын биологийн олон янз байдлын хамгаалал, тогтвортой ойн менежмент, нүүрстөрөгчийн хийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх нь төсөл”*

Ойн тухай хуулинд зааснаар ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд ойн нөөцийн тодорхой хэсгийг эзэмшихдээ өөрсдийн ойн менежментийн төлөвлөгөөтэй байх ёстой ой хээрийн түймэр, хууль бус мод бэлтгэлээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг явуулах, ойг хамгаалах, хадгалах ажлуудыг хариуцан хийнэ. Ойн нөхөрлөлүүд батлагдсан менежментийн төлөвлөгөөтэй байх ба хуулийн дагуу шийдвэр гаргах үйл явцаа нарийн багтаасан байна. Ой модонд мод бэлтгэх ажлыг ойн менежментийн төлөвлөгөөний дагуу хийнэ.

896 ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн мэдээллийг харахад 780 буюу эдгээр ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн 87 % нь батлагдсан ойн менежментийн төлөвлөгөөтэй ба эдгээр төлөвлөгөөний дийлэнх нь 3 жилийн хугацаатай байна. (БОАЖЯ-ны харъяа Ойн судалгаа, хөгжлийн төв, 2016). Үүнтэй адилхан, НҮБ-ын ХХААБ-ын статистик мэдээллээс харахад 98 ойн нөхөрлөлийн бүлгийн 86.7% нь батлагдсан менежментийн төлөвлөгөөтэй байна. (НҮБХХААБ, 2017).

Ойн нөхөрлөлүүд орлого олох зорилгоор (амьжиргааг дээшлүүлэх буюу орлого олох боломж нь ойн нөхөрлөлийн гишүүдийг идэвхжүүлэхэд чухал юм. Fisher, 2012) ойн нөөцөөс авах, зарж борлуулж болох хэдий ч бодитоор олж буй ургац болон орлого нь бага хэвээр л байна. Ойн нөхөрлөлийн ашигласан ойн баялгын хэмжээ, үнэ цэнийн талаар ямар ч мэдээлэл байхгүй. Хуулинд ороогүй нэг зүйл нь ойн нөхөрлөлийн бүлгүүд дараах хүчин зүйлийн улмаас ойн нөөцөөс хангалттай ашиг хүртэж чадахгүй байгаа явдал юм.

- Ойн нөхөрлөлтэй хийсэн ярилцлага дээр “тэдэнд үхээгүй тохиолдолд босоо модыг огтлох, авах хууль ёсны зөвшөөрөл байхгүй” гэж хэлж байсан.
- Унаж буй модыг арилжааны болон бусад зорилгоор авахыг зөвшөөрсөн боловч ихэнхи ийм модны чанар муу байдаг, ой модыг хамгаалах, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд болон менежментийн төлөвлөгөөний төлбөр болох 500,000 төгрөгийг арай ядан төлдөг.
- Ойн нөхөрлөлүүд мод бэлтгэх зөвшөөрөлтэй компаниудаас өөрсдийн хариуцсан газар нутагт үйл ажиллагаа явуулсны төлбөр гэж нөхөн төлбөр авч чаддаггүй. Учир нь хэдий хэмжээний мөнгийг ойг хамгаалах болон нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд зарцуулснаа баталгаажуулсан санхүүгийн тайлан тэдэнд байдаггүй.

Иймд судалгааны үр дүнд үндэслэн санал оруулахад ойн нөхөрлөлүүд болон бусад оролцогч талуудын хэрэгцээнд тулгуурлан зарим нэг нэмэлт өөрчлөлтийг Ойн тухай хуулинд оруулах, ойн нөхөрлөлүүдэд чадавхи бэхжүүлэх үйл ажиллагааг түлхүү явуулах хэрэгцээ байсаар байна.

Ойн нөхөрлөлүүд ой хамгаалал, ойжуулалтын үйл ажиллагаанд хамрагддаг учир тэдэнд эдгээр үйл ажиллагаатай холбоотой тендэрт оролцох боломж байдаг. Жишээлбэл, Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай хуулиар (2012) орон нутагт хураан авсан ойн нөөц ашигласны орлогын 85% нь, газрын нөөц ашигласны 30%, ус, рашаан ашигласны 35%, ан амьтны нөөц ашигласны 50%, байгалийн ургамлын нөөц ашигласны 15-аас доошгүй хувийг байгаль орчныг хамгаалах, байгалийн нөөцийг нөхөн сэргээх арга хэмжээнд зарцуулахаар заасан байна. БОАЖЯ-ны тайланд дурьдснаар орон нутгийн түвшинд байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн орлого 2013 онд 41.2 тэрбум төгрөг, 2014 онд 38.7 тэрбум төгрөг болсон байна.

Гэвч энэхүү орлогоос зөвхөн 10 % -ийг байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд хувиарласан байна. Иймд хуулийг даган мөрдүүлэх, байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх арга хэмжээнд холбогдох хувиудыг зарцуулах нь чухал байна. Хуулийг сахиулах, хариуцлагатай механизмыг бүрдүүлснээр энэхүү санхүүжилтийн тодорхой хувь нь ойн нөхөрлөлүүдэд очих боломжтой болно. “Ойн нөхөрлөлийн үйл ажиллагааг аялал жуучлал, жижиг дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх төрийн бодлоготой үялдуулах талаар цаашид судалгаа явуулах хэрэгтэй байгаа ба судалгааны үр дүнд суурилсан шаардлагатай арга хэмжээг авах нь чухал.” гэж БОАЖЯ тэмдэглэсэн байна.<sup>24</sup> (Д.Оюунхорол, 2015).

### Ойн газар нутагт амьдардаг өрхийн орлого, зарлага

Өрхийн сарын орлогын бүтцийг харахад өрхийн түр хугацааны болон давхар ажлаас орох орлого болон нийгмийн даатгал, тэтгэвэр тэтгэмж, ХАА-н бус орлого зэрэг бусад эх үүсвэрээс орох орлогод нилээд хувийг эзлэж байна. Сарын өрхийн зарлаганд хүнсний бус зарлага, ХАА-н бус зарлага нь зорилтот 5 аймагт өндөр байна.

### Хүснэгт 29 Сарын дундаж орлогын бүтэц (төгрөг)

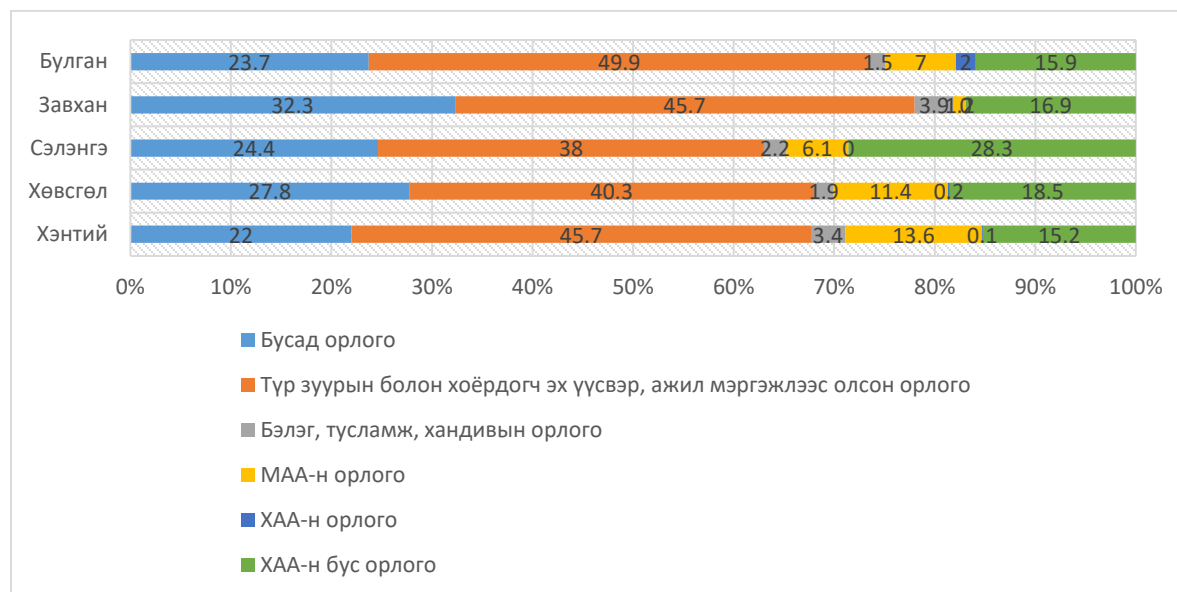
Аймаг	Бусад орлого <sup>25</sup>	Түр хугацааны болон давхар ажлаас орох орлого	Бэлэг, туслалцаа, хандиваас орох орлого	МАА-аас орох орлого	ХАА-гаас орох орлого	ХАА-н бус орлого	НИЙТ ОРЛОГО
Булган	186,495	264,186	22,572	31,866	6,368	97,839	577,492
Завхан	162,591	253,142	14,383	40,323	6,744	188,481	665,664
Сэлэнгэ	178,168	374,497	11,552	52,572	14,912	119,128	750,829
Хөвсгөл	158,727	230,455	10,841	65,090	970	105,606	571,688
Хэнтий	141,606	294,319	21,755	87,676	594	98,111	644,060

<sup>24</sup> БОАЖЯ-ны судалгаанд оролцсон нийт ойн нөхөрлөлийн 21% нь энэхүү саналыг судлан үзэхийг санал болгосон.

<sup>25</sup> Нийгмийн даатгал, тэтгэвэр тэтгэмж, бусад эх үүсвэрээс олсон орлого

Эх сурвалж: Өрхийн нийгэм-эдийн засгийн судалгаа 2016

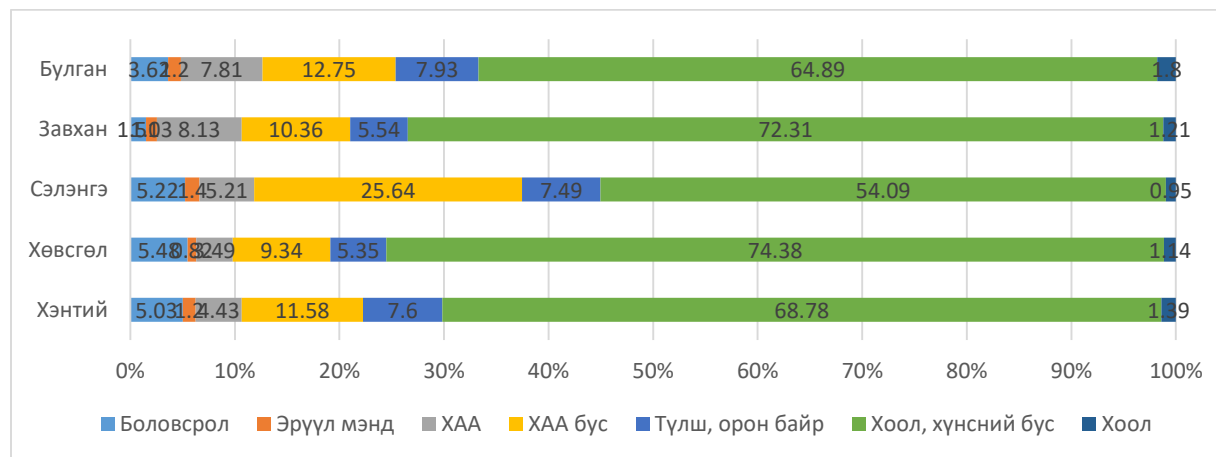
### Зураг 26 Сарын дундаж орлогын бүтэц (хувиар)



### Хүснэгт 30 Өрхийн сарын зарлагын тооцоолол (төгрөг)

Аймаг	Боловсролын зарлага	Эрүүл мэндийн зарлага	ХAA-н зарлага	ХAA-н бус зарлага	Бензин болон байрны зарлага	Хүнсний бус зарлага	Хүнсний зарлага	Нийт
Булган	8,777	6,025	47,392	60,380	31,760	421,476	7,029	582,840
Завхан	29,227	7,854	29,182	143,639	41,929	303,000	5,300	560,131
Сэлэнгэ	19,224	6,345	41,433	67,643	42,051	344,230	9,571	530,498
Хөвсгөл	30,322	4,506	19,312	51,639	29,567	411,211	6,276	552,834
Хэнтий	27,386	6,516	24,134	63,091	41,390	374,714	7,579	544,811

**Зураг 27 Өрхийн сарын зарлагын бүтэц (хувиар)**



## 5.6 Ойн салбарын засаглалын асуудлууд

Ойн салбараас амьжиргаа нь хамааралтай байдаг хүмүүсийн амьдралын чанарыг дээшлүүлэх, тогтвортой байлгахын тулд холбогдох төрийн байгууллагууд (албан ба албан бус) болон албан тушаалтан салбарын нөөцийн менежментийг удирдах эрх мэдлийг олж авах, хэрэгжүүлэх арга замыг ойн салбарын засаглал гэж хэлнэ. (Дэлхий банк, 2008). Иймд сайн засаглалын гол шинж чанарт хууль дүрэм журмыг дээдлэх, ил тод байх, авлигалыг бага түвшинд байлгах, шийдвэр гаргах түвшинд оролцогч талуудын оролцоог хангах, төрийн бүх албан хаагчид хариуцлагатай байх, зохицуулалт багатай, мөн түүнчлэн улс төрийн тогтвортой байдлыг хангах зэрэг орно. (Дэлхий банк, 2008).

Байгаль орчны хууль, дүрэм журмын хэрэгжилт хангалтгүй, мөн хуулинд олон асуудлыг тусгаагүй байна. Одоогийн хууль эрх зүйн орчин нь байгаль орчинд үзүүлэх өсөн нэмэгдэж буй мал аж ахуй болон уул уурхайн салбарын үйл ажиллагаа нь үр дагаврыг зохицуулах хангалттай үр дүнтэй биш байна.

Ойн компаниуд болон ойн нөхөрлөлүүдтэй хийсэн ярилцлагаас харахад ойн салбар дахь дараах нийтлэг асуудлуудыг авч үзэж шийдвэрлэх хэрэгтэй.

- 1) **Хангалтгүй төлөвлөлт, орон нутгийн удирдлагуудаас тавьдаг квот.** Сүүлийн жилүүдэд модны эрэлт хэрэгцээ өсөн нэмэгдэж байгаа ч холбогдох орон нутгийн байгууллагуудаас (Аймаг/Нийслэлийн, Сум/Дүүргийн ИТХ-аас) жилд олгогддог мод бэлтгэлийн хэмжээ нь ойн нөхөрлөл, ойн аж ахуй нэгжүүд болон ойн мэргэжлийн байгууллагуудын ойн менежментийн төлөвлөгөөнд үндэслэдэггүй. Аймаг, сумын хэмжээний ИТХ-ууд нь ямар нэг шалтгаангүйгээр ойн нөхөрлөл болон ойн аж ахуйн нэгжүүдийн мод бэлтгэлийн хэмжээг бууруулдаг байна. Жишээлбэл: компаниуд жилд 1000 шоо метр мод бэлтгэл хийнэ гэж ойн менежментийн төлөвлөгөөнд тусгасан боловч Аймаг/Нийслэлийн болон Сум/Дүүргийн өгсөн зөвшөөрлөөр



зөвхөн 100 шоо метр мод бэлтгэл хийхийг зөвшөөрдөг. Аймаг/Нийслэлийн ИТХ-аар тогтоосон хязгаарлалтын улмаас олон аж ахуйн нэгжүүд үр ашигтай ажиллаж чадахгүй байна. Энэ нь маш олон хэлбэрийн зохицуулалтын саад тотгорыг бий болгож байна.

- 2) **Монгол улсын ойн тухайн хууль нь ойн нөхөрлөлүүдийн хэрэгцээ, шаардлагыг бүрэн хангаж чадаагүй.** Уг хууль нь ойн нөхөрлөлүүдийг хөдөлмөрийн мөлжлөгөнд өртүүлэх боломжийг нэмэгдүүлж байна. Учир нь уг хуулиар ойн нөхөрлөлүүд маш олон үүрэг хариуцлагыг үүрэх боловч ойн баялагийг ашиглах эрх нь хязгаарлагдмал байдаг.
- 3) **Санхүүгийн хөшүүрэг, торгуулийн тогтолцоо нь хуучирсан.** Судалгааны явцад хийсэн ярилцлагын үеэр зарим оролцогчид уг хуулийн зарим зүйл, заалтууд ялангуяа торгууль, нөхөн төлбөр, ойг хамгаалах эдийн засгийн хөшүүрэг болон хуулийн дагалдах үйл ажиллагаанууд хоцрогдсон, сайжруулах шаардлагатай гэдгийг хэлж байв. Жишээлбэл, ойнг хамгаалсны төлөө өгч буй шагнал, урамшуулал, нөхөн олговор бага ба буцаан олголт хангалтгүй байна.
- 4) Ойн нөхөрлөлүүдийг төр засгаас малчид, фермерчид шиг авч үздэггүй гэдгийг ойн нөхөрлөлүүдийн төлөөлүүд хэлж байв. UN-REDD тайланд ойн нөхөрлөлүүдэд эдийн засгийн хөшүүрэг бага хуулийн мэдлэг дутмаг байгаа талаар дурьдсан байна. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD+ хөтөлбөр, 2017).
- 5) **Засгийн газраас ойн нөхөрлөлүүдийг ойн аж ахуйн үйл ажиллагаагаа зогсоож, ойн дагалдах баялагийг хураах боломжтой хуулийн хугацаа нь тогтвортой биш байдаг.** Энэ байдлаас болоод самар, жимсний боловсорсон хугацаанд үйл ажиллагаа явуулахад хууль зөрчих эрсдлийг бий болгодог
- 6) Холбогдох хуулиар ойн нөхөрлөлүүд санхүүгийн тайлан боловсруулаад өөрсдийн зардлаа нэхэмжлэхийг шаарддаг. Гэвч бодит байдал дээр ойн нөхөрлөлүүдийн олонх нь санхүүгийн тайлангүй байдаг ба ойн менежментийн төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлээгүй байдаг. Эдгээрээс дүгнэхэд ойн нөхөрлөлүүдийн дотоод чадавхи сул байна.

Түүнчлэн ойн тухай бодлогын хэрэгжилттэй холбоотой дараах асуудлуудын талаар судалгааны үеэр оролцогч талууд дурьдаж байв. Үүнд,

- 7) Монголын хууль тогтоомжуудын дагуу Монголын байгаль орчин хамаагаалагчид нь байнгын хараа хамгаалтыг хийх үүрэгтэй ба 60,000- 1 сая га газрыг хамгаалдаг. Орон нутгийн түвшинд байгаль орчны хамгаалагчид хангалтгүй байдаг учир иргэдийн оролцоо ойн тогтвортой менежментийн салшгүй хэсэг болж байдаг.<sup>26</sup>
- 8) Эдгээр хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд хууль эрх зүйн тогтолцооны тодорхойгүй байдал, хэм хэмжээний нийцгүй байдал, сэтгэлгүй байдал, засгийн газрын байгууллагуудын чадавхи дутмаг, үүрэг хариуцлага дутмаг байгаа нь саад болж байна. (UNDP/UNEP 2014).

---

<sup>26</sup> Одоогийн нөхцөлд чадварлаг боловсон хүчний асуудал шийдэгчигхээд байна. одоогийн байдлаар 625 ажилчид байгаагаас 325 нь ой хамгаалагчид байна. 2014 он гэхэд эдгээр ойн хамгаалагчид тодорхой хэм, хэмжээний дагуу ажиллаад эхэлсэн байна. Мөн энэхүү ажиллах хүч үр чадвартай ажилчдаар хүчээ зузаатгасан байна гэж тооцоолж байна.

- 9) Харин ойн нөхөрлөлүүдтэй хийсэн ярилцлагын үеэр ойн хээрийн түймрийн гарал, хууль бус мод огтлол зэрэг нь ойн нөхөрлөлүүдийн үр нөлөөтэй хүчин чармайлтын дүнд буурч байгаа талаар дурьдаж байв.

### **Монгол улс дахь ойн салбарын ил тод байдал**

Ойн салбарын засаглалын алдаа дутагдлын нэг үндсэн шалтгаан нь иргэд, олон нийтийг найдвартай мэдээллээр хангах боломж хомс ба төрийн оролцогч талуудыг хариуцлага хүлээлгэхэд саад болж буй нөхцөл байдал юм. (Петер МИНАНГ, 2017). Мэдээллийн ил тод байдал, мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль (2011), Шилэн дансны тухай хууль (2014) болон бусад хууль тогтоомжууд нь шийдвэр гаргалт болон төрийн сангийн менежменттэй холбоотой иргэдийн мэдээлэл авах хүртээмжийг сайжруулсан өгсөн.

Гэсэн хэдий ч нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэд шийдвэр гаргалт болон хэрэгжилттэй холбоотой мэдээлэл дутмаг байгаагаас аливаа үйл ажиллагаанд оролцох, хамтран ажиллах сонирхол бага байсаар байна. (Т.Амгалан, 2009). Иймд хуулийг илүү үр дүнтэй хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байгаа өөр нэг талбар нь байгаль орчны мэдээлэл. Байгаль орчны мэдээллийг хүргэх тухай холбогдох хууль тогтоомж олон нийтэд ил тод болж байгаа, мэдээллийн хүртээмж олон төрөл байна. Ярилцлаганд оролцсон ойн нөхөрлөлийн хувьд хэрэв ойн нөхөрлөлүүд эсвэл орон нутгийн хүмүүс ямар нэг төсөл, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хамрагдаагүй бол хэрэгцээтэй мэдээллээ авахад хэцүү байдаг гэсэн.

Ойн салбарын оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлагын үеэр ойн салбарын ил тод байдлыг "сайн" гэж үнэлсэн. Үүнээс гадна ярилцлагад оролцогчид ойн нөөц эзэмших эрх олголтыг харьцангуй нээлттэй, хүртээмжтэй байдаг гэсэн. Ойн тухай хуулинд баг, хорооны иргэдийн Нийтийн Хурлын саналыг үндэслэн сум/дүүргийн ИТХ-ийн зөвшөөрлийн дагуу ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж болон мэргэжлийн байгууллагад ойн нөөцийн тодорхой хэсгийг тодорхой хугацаанд болон тодорхой нөхцөлтэйгээр гэрээгээр эзэмших боломжийг тэгш олгосон. Мөн ойн мэргэжлийн байгууллага байгуулж, гэрчилгээ авахад ямар нэг хүндрэл байхгүй.

Гэвч мод боловсруулах, мод бэлтгэх эрхийн бичиг болон гарал үүслийн гэрчилгээ авах үйл явц нь зөвшөөрлийн олон шат дамжлагаар явах шаардлагатай болдог. Энэхүү гэрчилгээ, зөвшөөрөл авах үйл явцад тухайн жилд бэлтгэх хэмжээ нь хязгаарлагдмал байдаг ба шат шатанд (Аймаг/Нийслэл буюу Сум/Дүүрэг) буурдаг байна. Энэхүү шалтгааны улмаас дээр дурьдсан оролцогч талууд ойн аж ахуйн үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцдоггүй байна. Орон нутгийн удирдлагуудын зөвшөөрөл олголт нь ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, мэргэжлийн байгууллагуудын менежментийн төлөвлөгөөг дэмжсэн биш байна.

Гэхдээ орон нутгийн ойн менежментэд татвараас хичнээн төгрөг зарцуулж байгаа тухай, хэр их мэдээллийг авч болох тухай, оролцогч талуудын мэдээлэл авах эрхийн талаархи мэдлэг, ойлголт бага байх магадлалтай талаар жишээ, кейс ер нь дурьдагдаагүй байна.

Ойжуулалтын ажлыг гүйцэтгэх аж ахуйн нэгжийг сонгон шалгаруулах орон нутгийн худалдан авалтын үйл явцад хяалт шалгалт хийхэд худалдан авах ажиллагаа нь ил тод, нээлттэй, хөндлөнгийн хяналттай, холбогдох дүрэм, журмыг даган мөрдсөн зэрэг сайжирсан зүйлүүд байна. Гэвч тендэрт

оролцохоор материалаа ирүүлсэн ойн нөхөрлөлийн бүлгүүдийн тендэрийн материал нь анхдбагч шалгууруудыг хангахгүй байгаа нь тендэрийн материал бэлтгэх, тайлагнах зэрэгт чадавхи бэхжүүлэх ажил хийгдэх хэрэгцээ байгааг харуулж байна. (Ногоон тэс ТББ, 2010)

Үүнээс гадна БОАЖЯ-ны вэб хуудасны ил тод байдалтай холбоотой гүйцэтгэлийг харахад өнгөрсөн 4 жилд доор байгаа үзүүлэлтийг харуулсан байна. ХБСХ-ийн хийсэн вэб хуудасны мониторингийн индекс нь таван шалгуур үзүүлэлтийг<sup>27</sup> ашиглан хүний нөөцийн мэдээлийн ил тод байдал, төсөв, худалдан авах ажиллагаа болон үйл ажиллагааг нь үнэлсэн.

### Хүснэгт 31 Засаглалын үйл ажиллагааны ил тод байдал: Вэб хуудсуудад хийсэн мониторингийн үр дүн

Яам	2011	2015	2016	2017
1 Байгаль орчин, аялал жуучлалын яам	40.6	45.3	54.7	37.2
2 Гадаад харилцаа яам	27	56	48.5	46.1
3 Сангийн яам	47.2	<b>74</b>	<b>62.6</b>	51.3
4 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам	-	53.9	21.2	37.7
5 Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	<b>63.1</b>	59.5	33.7	51.6
6 Хот хөгжлийн яам	-	59.7	49.8	60.7
7 Батлан хамгаалахын яам	33.4	46.2	51.8	46.7
8 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам	46	65.9	61.7	55
9 Зам, тээвэр хөгжлийн яам	-	67.4	56.9	58.9
10 Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам	31.6	64.9	53.3	50
11 Эрчим хүчний яам	-	67.4	35	62.3
12 Эрүүл мэндийн яам	25.1	63.3	55.9	28.9
13 Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам	-	45.2	-	49.7
<b>Дундаж үзүүлэлт</b>	<b>39.2</b>	<b>58.5</b>	<b>45.2</b>	<b>48.2</b>

### Шийдвэр гаргах үйл явцад иргэд, олон нийтийн оролцоо

Шийдвэр гаргах болон бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд иргэд идэвхитэй оролцох нь сайн засаглалыг бий болгох, баялагийг тэгш хуваарилах, нөөцийн тогтвортой менежментийг хийхэд чухал ач холбогдолтой. (World Bank, 2008). Судалгааны үр дүнгээс харахад оролцогч талууд шийдвэр гаргах түвшинд хангалттай оролцоог хангаж чадахгүй байгаа ба тэдэнд холбогдох хууль, бодлогуудын талаар хангалттай мэдлэг ойлголт дутагдаж байна.

НҮБ-ын ХХААБ-ын 2016 онд гаргасан ойн салбарт жендрийг нэвтрүүлэх гарын авлагат(FAO 2016) дурьдснаар ойн салбарт эмэгтэйчүүдэд эрх мэдэл өгөх, холбогдох байгууллагуудад тэдний төлөөллийг нэмэгдүүлэх нь 'орон нутгийн өрх, нийтлэгүүдийн боломжийг нэмэгдүүлэх ба ашиг олох эх үүсвэрийг бий болгоно'. Ойн салбарт эмэгтэйчүүдэд эрх мэдэл олгохын тулд дараах зүйлсийг хийх хэрэгтэй.

<sup>27</sup> Хамааралтай байдал, цаг хугацаандаа эсэх, найдвартай байдал, хэрэглэгчдэд найрсаг, хүртээмжтэй байдал.

- ✓ Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хангах сайн засаглалыг сурталчилах;
- ✓ Салбарын жендэрийн үүрэг, ролийг хянахын тулд хүйсийн задаргаатай мэдээлэл цуглуулах;
- ✓ Чадавхийг сайжруулах үйл ажиллагаанд жендэрийг хэрэгжүүлэх;
- ✓ Жендэрийн онцлогтой үүрэг, хариуцлага, хэрэгцээ, динамикийн талаар ойлголтод чиглэсэн чадавхийг сайжруулах үйл ажиллагааг зохион байгуулах;
- ✓ Төсөл, хөтөлбөрүүдийн жендэрийн бүрэлдэхүүн хэсэгт шинжилгээ хийх;
- ✓ Ой болон ойн салбарын жендэртэй холбоотой мэдээллийн солилцоог бий болгох

Эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшний төлөөлөл бага байгаа ба оролцооны түвшин доогуур байгаа бол ойн менежментийн шийдвэр гаргалтанд эрэгтэйчүүд илүү оролцоотой байна. Тэд өрхөө төлөөлж иргэдийн удирдагч нартай хэлэлцээр хийх, иргэдийн уулзалт зэрэгт оролцож байна. (БОАЖЯ болон НҮБ-ын REDD+ хөтөлбөр, 2017). Энэхүү мэдээллийг баталгаажуулахын тулд судалгааны баг 2012-2014 оны хооронд ХБСХ-ийн хэрэгжүүлсэн “Орон нутагт иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх төсөл” болон бусад судалгааны үр дүнгүүдтэй харьцуулсан<sup>28</sup>. Орон нутгийн түвшинд шийдвэр гаргах түвшинд иргэдийн оролцоо дараах түвшинд байна.

- **Орон нутгийн түвшний хуралд оролцоо сул байна.** Судалгаанд оролцогчдын 35,7 хувь нь (нийт-257) 2012 онд иргэдийн хуралд оролцсон ба тэдний 28 хувь нь баг, хорооны хурал харин ердөө 8 хувь нь сум, дүүргийн хуралд оролцсон байна.
- **Сумын түвшинд эрэгтэйчүүдийн оролцоо эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна.** Баг, хорооны хуралд суусан иргэдийг хүйсээр харьцуулан үзэхэд төдийлөн ялгаа харагдаагүй боловч сум, дүүргийн хуралд суусан иргэдийн эрчүүд эмэгтэйчүүдээс арай илүү байна
- **Эрэгтэй респондентуудын мэдлэг эмэгтэйчүүдийнхээс илүү өндөр байна.** Зөв хариулт өгсөн иргэдийг хүйсийн хувьд авч үзвэл эрэгтэйчүүд нь мэдлэгийн хувьд эмэгтэйчүүдээсээ арай илүү байна. Судалгаанд оролцсон нийт эмэгтэйчүүдийн 37% нь энэ талаар мэдэхгүй гэж хариулсан бол эрэгтэйчүүдийн 26% нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна.
- **Засгийн газрын гүйцэтгэх үүргийн талаарх иргэдийн мэдлэг ерөнхийдөө бага байна.** Респондентуудын ихэнх нь гурван түвшний төрийн байгууллагуудын үүрэг, хариуцлагын талаар, мэдлэг ойлголт хязгаарлагдмал байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын дунджаар 66 хувь нь гүйцэтгэх засаглалын чиг үүргийн талаар нэрлэж мэдэхгүй байгаа бол 75 хувь нь хууль тогтоох засаглалын талаар зөв хариулт өгч чадаагүй байна.
- **Иргэд баг болон багийн гүйцэтгэх үүргийн талаар илүү их мэдлэгтэй байна.** Тэд иргэдийн хурлаас илүү засаг даргын гүйцэтгэх үүргийн талаар илүү сайн ойлголт, мэдээлэлтэй байна.
- **Ажил эрхлэлтийн байдал болон боловсролын түвшин** Энэ талаарх мэдлэг хамгийн доогуур байгаа бүлэг нь оюутнууд, боловсролгүй эсвэл бага боловсролтой иргэд байна (оюутнуудын 40%, бага боловсролтой иргэдийн 43% энэ талаар нэг ч зөв хариулт өгч чадаагүй байна)
- **Олон нийтийн уулзалт, хэлэлцүүлгүүд** Хөдөө орон нутаг буюу сумдад оролцогчдын 40-өөс дээш хувь нь нутгийн захиргааны үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжийн тухай мэдээллийг хурал цуглаанаас, харин 20 хувь нь ам дамжсан ярианаас авдаг гэж хариулсан байна. хариулсан иргэдийн олонхи нь төрийн албан хаагчид (33%), малчид (40%), тэтгэврийн иргэд (34%) байна

<sup>28</sup> Судалгаанд 725 хүнийг хамруулснаас 536 нь орон нутгаас байсан. Судалгаанд хамрагдсан зургаан аймгаас зөвхөн нэг нь буюу Архангай аймаг Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөнд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II төслийн зорилтот аймаг байв.

- Оролцогчдоос хурал, хэлэлцүүлэгт ашиг хүртэхэд тулгарч байгаа асуудлуудын талаар асуусан. Хариултууд нь тодорхой газруудыг онцолж хэлсэн ба тэдгээрээс **байгаль орчны асуудлууд болон төрийн үйлчилгээ** тухайн газарт тулгарч байгаа сорилтуудаар хамгийн их нэрлэгдсэн байв.

*Эх сурвалж: ХБСХ, Азийн сан, Орон нутагт иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх төсөл (2012 and 2014)*

Дээр дурьдагдсан мэдээллээс харахад ойн тогтвортой менежмент болон уур амьсгалын талаарх олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх үр дүнтэй аргыг боловсруулах боломжтой. (Уур амьсгалын өөрчлөлтийн эсрэг үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний Зорилт 5). Биологийн олон янз байдалд иргэндийн оролцоо нэмэгдэж байгаа ч цар хүрээ нь хязгаарлагдмал байна.(БОАЖЯ ба Степ Форвард төсөл, 2014). Ойн нөхөрлөлүүдийн түвшинд сургалт болон, бусад үйл ажиллагаанд оролцох оролцоонд жендэрийн хэвшмэл ойлголт байдаггүй талаар ярилцлаганд оролцсон хүмүүс дурьдаж байв. Харин гэр орны ажил үүргийн хуваарилалт нь тухайн өдөр хэн хэн нь хурал, уулзалтанд оролцоход нөлөөлдөг хүчин зүйл болдог байна.

### **Байгаль орчин, аялал жуучлалын яамны эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын харьцаа**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар Жендэрийн үндэсний хороо нь шаардлагатай тохиолдолд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн. Байгаль орчны салбарын Жендэрийн стратеги (2014-2030) –ийг боловсруулах явцад Жендэрийн үндэсний хорооны шууд оролцоо бага байсан нь БОАЖЯ болон Жендэрийн үндэсний хороо хоорондын зохицуулалт, хамтын ажиллагаа сул байгааг харуулж байна.

- Эрэгтэй буюу эмэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувийг хэт давамгайлсан байлгахгүйгээр шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн харьцааг 40:60 байлгахар бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх
- Засгийн газрын гишүүнд болон төрийн захиргаа, төрийн нарийн бичгийн албан тушаалд хүйсийн харьцааг 15-аас доошгүй хувиар, төр захиргааны байгууллагуудын удирдах албан тушаалд хүйсийн харьцааг 20-оос доошгүй хувиар, Яамдын хэлтэс, газруудын удирдах албан тушаалд хүйсийн харьцааг 30-аас доошгүй хувиар, орон нутгийн төрийн байгууллагуудын удирдах албан тушаалд 40 –өөс доошгүй хувиар байлгах

Ажиллагсдын дунд хийсэн судалгааны үр дүнгээс харахад БОАЖЯ-ны удирдлагын болон мэргэжилтний түвшинд ажиллаж буй ажилтнуудын ихэнхи нь “төрд ажиллах эмэгтэйчүүдийн ажлын байрны эзлэх хувь хэмжээг тогтоох” саналыг нээлттэй, дэмжсэн байдалтай байсан. Эрэгтэйчүүдийн тэн хагасаас доогуур хувь нь (43%) жендэрийн квот тавих санааг дэмжсэн бол төрийн байгууллагад ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэмжээг тогтооход дэмжсэн байр суурьтай байгаа гэж ихэнхи эмэгтэйчүүд (80%-аас илүү) хариулсан байна.

### **Хүснэгт 32 БОАЖЯ-ны шийдвэр гаргах албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо, хүйсээр**

Албан тушаал	2014			2016		
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт
<b>БОАЖЯ</b>						
Төрийн үйлчилгээ	19	13	32			

Төрийн захиргаа	45	49	94	63	58	121
Улс төрийн албан тушаалтан	2	1	3	2	-	2
<i>Энэ хэсгийн дүн</i>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>129</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>123</b>
<b>БОАЖЯ-ны газар, хэлтэс</b>						
Цаг уур, орчны шинжилгээний газар	6	24	30	7	4	11
Монгол ус	32	21	53	13	17	30
Цэнгэг усны нөөц, байгаль хамгаалах төв	11	13	24	13	13	26
Ойн судалгаа, хөгжлийн төв	16	8	24	9	3	12
Түүл голын сав газрын захиргаа	10	8	18	12	11	23
Тусгай хамгаалалттай газрын захиргаа	461	100	561	436	141	577
Үндэсний хороо	7	9	16	Мэдээлэл олдоогүй	Мэдээлэл олдоогүй	Мэдээлэл олдоогүй
“Цэвэр агаар” сан	3	3	6			
Байгаль орчин, цаг уурын сан	2	2	4	2	3	5
<i>Энэ хэсгийн дүн</i>	<i>548</i>	<i>188</i>	<i>736</i>	<i>492</i>	<i>192</i>	<i>684</i>
<b>НИЙТ</b>	<b>614 (71.0)</b>	<b>251 (29.0)</b>	<b>865 (100.0)</b>	<b>557 (69.0)</b>	<b>250 (31.0)</b>	<b>807 (100)</b>

*Эх сурвалж: ОУ-ын хамтын ажиллагаа, уур амьсгалын өөрчлөлтийн газар, БОАЖЯ, 2017*

Хүснэгтээс харахад БОАЖЯ-ны ажилтнуудын тоо 2014 онд 865 байснаас 2016 онд 807 болсон. Гэсэн хэдий ч эрэгтэй ажилтнуудын тоо 70%-тай, давамгайлсан хэвээр байна. Дүгнэж хэлбэл байгаль орчны салбарын удирдах албан тушаалд ажиллаж буй хүмүүс ихэнхи нь эрэгтэйчүүд байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд жендэрийн хязгаарласан хувь хэмжээг (квот) тайлбарласан зүйл ороогүй.

### **Ойн тогтвортой менежмент дэх хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл**

Бодлого, хөтөлбөрүүд гол төлөв эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарч үздэггүй тул бодлого боловсруулагчид, жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх аргачлал, тоон мэдээллээр дутмаг байдаг байна. (Жендэр ба хөдөө аж ахуйн номын жагсаалт, 2009) Жендэрийн дүн шинжилгээг хийж мэдээлэл олж авснаар жендэрийн асуудлыг ойлгох, сайжруулах боломжтой. Хүйсээр ангилсан тоо мэдээлэл гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох ялгаатай болон тэгш бус байдлын талаарх статистик мэдээллийг оруулсан эрэгтэй, эмэгтэй ангилалаар хуваагдаж гаргасан тоон өгөгдөл юм. Хүйсээр ангилсан тоо нь жендрийн ялгаатай болон тэгш бус байдал яагаад байдлыг тайлбарлаж өгөх жендэрийн шинжилгээний мэдээллээр хангаж чадах юм. (НҮБ-ын ХХААБ, 2016).

Байгаль орчны салбарын мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулахын тулд хариуцлагатай байгууллагууд өөрсдийн хүчин чармайлтыг гаргаж байна. Жишээлбэл: “Байгаль орчны статистикийн

үзүүлэлтийг тооцох аргачлал” –ыг Үндэсний статистикийн хорооны даргын №1/173 тоот тушаалаар 2010 оны 12 сарын 27 нд батлав. Одоогоор ҮСХ нь 30 гаруй маягтаар байгаль орчны нийт 351 шалгуурын талаархи мэдээллийг цуглуулдаг байна. Үүнтэй холбоотой БОАЖЯ нь 18 маягтаар дараах мэдээлэл боловсруулагчдаас 281 шалгууртай холбоотой мэдээллийг ҮСХ-д өгдөг хамгийн том өгөгдөл гаргагч юм.

- Геодези, газар зүй болон газар зохион байгуулалт, менежментийн газар нь 9 маягтын дагуу 32 шалгууртай холбоотой мэдээллийг өгөх үүрэгтэй.
- Онцгой байдлын Ерөнхий газар нэг маягтын дагуу 25 шалгууртай холбоотой мэдээллийг өгөх үүрэгтэй.
- Ус, цаг уур, орчны судалгаа, мэдээллийн хүрээлэн хоёр маягтын дагуу 13 шалгууртай холбоотой мэдээллийг өгөх үүрэгтэй.

Гэхдээ эдгээр шалгууруудын ихэнхи нь жендэртэй холбоотой биш байна. 2013 онд Үндэсний статистикийн хороо байгаль орчны салбарт **жендэртэй холбоотой есөн шалгуур** байдаг гэж танилцуулж байсан ч эдгээр шалгуур нь ойн салбарын ажиллах хүчний мэдээлэлтэй шууд холбоогүй, ерөнхий юм. Судалгааны үр дүнгээс харахад байгаль орчны, ялангуяа ойн салбарын жендэртэй холбоотой хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл хангалтгүй байна. Жишээлбэл, БОАЖЯ-ны албан ёсны нэгдсэн мэдээллийн сан болох [www.eic.mn](http://www.eic.mn) вэбсайт дээр жендэрийн асуудлыг хөндсөн нэг ч мэдээлэл алга.

Ойн салбартай холбоотой жендэрийн статистик тоо Монголд хязгаарлагдмал байна. Мод бэлтгэл, модны үйлдвэрт ажиллагсдын хүйсээр ангилсан статистик тоо баримт бараг байхгүй байна. Эдийн засгийн шилжилтийн дараа нийгмийн өөрчлөлтийн үйл явцад жендэрийн ялгаатай байдал болон бодлогын арга хэмжээнд жендэрийн ялгаатай нөлөөлөл байсан эсэх талаар, мөн ойтой холбоотой мэдээлэл хомс байна. Одоогийн мэдээллийн эх сурвалж нь зөвхөн өрхийн хүрээний ойн аж ахуйн үйл ажиллагааны жендэрийн ерөнхий дүр зургийг харуулна. Жилийн статистик тоон мэдээлэл болон ажиллах хүчний судалгаа нь хөдөө аж ахуй, ой, загас, ан агнуур, уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэл зэрэг салбар тус бүрээр ажиллагсдын тоог хүйсээр ангилан харуулж байна. Ялангуяа Статистикийн тухай хуулинд газар, байгалийн баялаг дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцооны талаархи мэдээллийг авахын тулд улирал бүр ажиллах хүчний судалгааг явуулах боломжтойг дурьдсан. (Хүн амын хөгжил ба нийгмийн хамгааллын яам, 2013).

Мөн түүнчлэн, санхүүгийн хүртээмжтэй байдал, газрын хүртээмжтэй байдал, газар эзэмшил зэрэг хүйсээр ангилсан ерөнхий тоон мэдээлэл байхгүй байна.

- Эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн хүртээмжтэй байдлын талаарх ойлголт хангалтгүй байгаа нэг шалтгаан нь жижиг дунд үйлдвэрлэл дээр хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулахад санхүүгийн байгууллагууд татгалзаж байна. Иймд эмэгтэйчүүдийн удирдан явуулдаг ЖДҮ-ийн ашиг орлогод дүн шинжилгээ хийх, хувь хэмжээг тооцоолоход хүндрэлтэй. Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг цуглуулах, шинжлэн дүгнэхэд хамгийн эхлээд эмэгтэйчүүдийн удирдан явуулдаг ЖДҮ-ийг ашигтай үйлчлүүлэгчийн хэсэгт оруулахад хангалтгүй гэдгийг ойлгож мэдэх юм. (Олон улсын санхүүгийн корпорац, 2014).

- UN-REDD хөтөлбөрийн саяхны нэг судалгаанд “үг салбарт хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл хязгаарлагдмал байгаа нь үр дүнтэй тэгш оролцоо болон жендэрийн мэдрэмжтэй байдлыг хангахад бэрхшээлтэй юм.” (БОАЖЯ ба UN-REDD+ хөтөлбөр, 2017). Жишээлбэл, хүйсээр ангилсан тоо нь газар зүйн байршлаар (сумдаар), насаар, орлогын байдлаар ангилсан байх. Энэхүү тайлангийн 2-р хэсэгт эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал газар зүйн байршлаар, насаар, орлогын түвшингээр ялгаатай байгааг харуулах болно.
- Ойн сан бүхий газарт лиценз эзэмшигч, ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгжийн эзэмшилтэй холбоотой хүйсийн ялгаатай мэдээлэл ҮСХ –ны Жендэрийн статистикийн асуудал хариуцсан газар, Байгаль орчны статистикийн асуудал хариуцсан газруудад байхгүй байна. Ярилцлагад оролцсон зарим оролцогчид аж ахуйн нэгж бүртгэлийн хэлтэстэй холбогдож, тэндээс мэдээлэл авахыг санал болгож байсан.

Бэлэн тоон мэдээлэл одоогоор байхгүй байгаа ба жишээлбэл ТХЗ 5-тай холбогдох шалгууруудыг доороос харна уу. (НҮБХХ ба ХБСХ, 2016):

- Хөдөө аж ахуйн газар эзэмших эрхтэй буюу эзэмших гэрчилгээтэй хүмүүсийн хувь, (нийт хөдөө аж ахуй эрхэлдэг хүн амын хэдэн хувь) хүйсээр ба
- Газар эзэмшигчдийн дундаас эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буюу эзэмших эрхийн төрөл, хөдөө аж ахуйн газрын эрх эзэмшигч

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийн (2013-2017) хэрэгжилтийн талаар Жендэрийн үндэсний хороо жилийн тайлан бичиж Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт явуулдаг ба хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашиглахад дараах бэрхшээлүүд тулгараад байна. Тайлангаас харахад аймаг/дүүргийн удирдлагуудаас ирж буй тайлангийн чанар хангалтгүй байсан ба дараах асуудлуудаас үүдэлтэй. Үүнд:

- Орон нутгийн ажилтны мэдлэг дутмаг, хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг боловсруулах чадавхи сул байна. Хөтөлбөрийн зорилго, агуулгын талаар мэдлэг, мэдээлэл хомс байна. Орон нутгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад хамааралгүй үйл ажиллагаануудыг тайланд тусгасан байна.
- Зарим мэдээллийг орон нутгаас авах боломжгүй учраас ийм мэдээлэл шаарддаг үйл ажиллагааны талаар тайланд оруулахад хүндрэлтэй байв.
- Үндэсний түвшний үйл ажиллагаатай холбоотой баримтжуулалт, тайлагнал хийгдээгүй, холбогдох агентлагууд энэ талын мэдээлэл байхгүй. Иймд Жендэрийн үндэсний хороо Үндэсний хөтөлбөртэй холбоотой зохион байгуулагдсан үйл ажиллагааг тодорхойлж хэвлэл мэдээллийн материалуудыг шалгаж үзэх шаардлагатай байсан.
- Жендэрийн асуудлын тухай мэдлэг, ойлголт дутуу байгаагаас жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах үйл ажиллагаануудын дэмжлэг орон нутаг, агентлагын түвшинд бага байна.
- Иймд Үндэсний хөтөлбөрийг бусад салбарын хөтөлбөр, бодлогуудтай уялдуулах нь хэцүү байв.



Энэхүү тайлангийн цаашдын зөвлөмжинд дараах хоёр үйл ажиллагааг онцлож байгаа ба эдгээр нь байгаль орчны (ойн) салбарт жендэрийн асуудлыг тусгахад ихээхэн холбогдолтой юм.

- Орон нутгийн удирдлагын түвшинд жендэрийн хороодын чадавхийг бэхжүүлэх
- Аймгийн түвшинд төслийг хувиарлах ба орон нутгийн засаг дарга нартай хийх гэрээнд шаардлагатай үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг тусгаж оруулах

### **Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт**

Монгол улс дахь төсвийн тогтолцоог шинэчлэх одоогийн санаачлагуудын нэг хэсэг болгон Жендэрийн үндэсний хороо Засгийн газрын түвшинд болон өөр өөр салбаруудад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр 2002-2015), бодлого боловсруулагчдад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн ойлголт, арга зүйг танилцуулах зорилго, зорилттой байгаа ч хэрэгжүүлж чадаагүй байна.

Үүнээс гадна Сангийн яам болон Боловсролын салбарын жендэрийн асуудал хариуцсан ажлын хэсгийн дунд хийсэн кейс судалгааг Азийн үнэлгээний долоо хоног дээр (2016) “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв: Монгол улсын кэйс” сэдвийн хүрээнд танилцуулсан. Энэхүү кейс судалгаагаар жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв гэж юуг хэлэх тухай болон Монгол улсад хэрхэн хэрэгжүүлж болох талаар ямар ч тодорхой ойлголт байхгүй байсныг гаргаж ирсэн. Уг судалгааны тайлангын танилцуулга нь дараах санал, зөвлөмжийг өгсөн. Үүнд:

- Жендэрийн асуудал хариуцсан ажлын хэсэг болон салбарын ажилтнуудын дунд практик мэдлэг, туршлагаа хуваалцах нь нэн чухал.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн дүн шинжилгээ хийх аргачлал болон үнэлгээг өөр өөр салбаруудад хөгжүүлэх
- Манай улс зардлыг санхүүжүүлэхийг зогсоож төсөвт үндэслэсэн олон төрлийн хөтөлбөр/үр дүнг танилцуулах үйл явцыг хэрэгжүүлж байна. Энэхүү хүчин чармайлтанд жендэрт суурилсан төсөвлөлтийг нэгтгэх.
- Эдийн засгийн уналтын үеэр жендэрийн асуудлыг чухалчилж үзэхгүй, нэн тэргүүний асуудал болгодоггүй (жишээ нь ЖҮХ-ны статус буурсан), дунд хугацааны стратегийн хэрэгжилтэнд төсвийн хассан. Ийм зүйл дахин болохоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд олон улсын байгууллагууд болон Иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог сайжруулах шаардлагатай.

Зарим төрийн албан хаагчид “Зүүн өмнөд Европын улс орнуудын Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт: UNIFEM туршлага” суралцах аялалд оролцоод ирсэн боловч энэ нь институцид тогтвортой өөрчлөлтийг авчирсангүй.

## 5.7 Ойн салбарт жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, үйл явцад нэвтрүүлсэн олон улсын туршлага

Энэхүү хэсэг нь байгаль орчин болон ойн салбарт жендэрийн асуудлыг тусгасан олон улсын сайн туршлага, сургамжийг тоймлон бэлтгэн оруулав. Энэхүү бүлгийг ‘тойм танилцуулга’ гэсний учир нь сайн туршлагын талаарх судалгаа нь өөрөө тусдаа судалгааны ажил болдог ба маш зөв, оновчтой дүн шинжилгээ шаардлагатай байдаг. Мөн түүнчлэн “сонгон авсан сайн туршлагыг шинэ нөхцөл байдалд тохирох эсэхийг орон нутгийн түвшинд туршиж үзэх хэрэгтэй” гэж сайн туршлагыг тайлбарлахдаа анхааруулах шаардлагатай. (Stone, 2001).

Энэхүү судалгаанд “сайн туршлага” гэдгийг аливаа бодлого, төсөл, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн аргачлалыг тусгах, ойн бүс нутаг орчим амьдарч буй нийгмийн бүлгүүдийн сайн сайхан байдал, амьжиргаа, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлт, засаглал дахь оролцоо болон жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулахад хувь нэмэр оруулах бүхий л үйл ажиллагаа гэж ойлгоно. Сайн туршлагыг сонгосон ерөнхий шалгуурт:

1. Ойн салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулахад чиглэгдсэн сайн туршлага байх ба үр нөлөөг нь дахин ашиглах, хэрэгжүүлэх боломжтой байх
2. Ойн салбарын оролцогч талуудад эерэг нөлөө үзүүлэх сайн туршлагын сурталчлах, түгээх
3. Сайн туршлага нь бодитой бөгөөд практикт хэрэгжихүйц байна. (Төсөөллийн санаа биш).

Энэхүү тайланд оруулахаар таван хүлээн зөвшөөрөгдсөн талбарыг доор үзүүлэв.

- 1) Ойн салбарт жендэрийн асуудлыг тусгах
- 2) Орон нутгийн иргэдийг татан оролцуулах, эрх мэдэлжүүлэх
- 3) Орон нутгийн иргэдийн амьжиргааг сайжруулах, амьжиргааны эх үүсвэрээр хангах
- 4) Бодлого, төсөл, хөтөлбөрүүдэд шинэ арга зүй, хэрэглэгдэхүүн, аргачлалыг авч хэрэгжүүлэх
- 5) Ой болон жендэрийн харилцааны талаар мэдлэг, баримтжуулалтыг сайжруулах

Сүүлийн жишээнүүд болон сайн туршлага дээр тулгуурлан дараах төсөл, хөтөлбөр, үйл ажиллагаануудыг дээр жагсаасан жагсаалтын дагуу тодорхойлсон. Сайн туршлагуудын нийтлэг тал нь ‘мэдлэгийн менежментийн тогтолцоо’-г сайн туршлагыг нэг хэсэг болгон авч үзээд төслийн бүх шатанд (төслийн боловсруулалт, хэрэгжүүлэлт, хяналт, үнэлгээ) жендэрийн ялгааг авч үзэх талаар тусгасан. Тиймээс сайн туршлагын талаархи баримтжуулалт нь чухал бөгөөд төслүүдэд жендэрийн асуудлыг тусгах чухал, салшгүй хэсэг юм. Дараах эх сурвалжуудаас сайн туршлагуудын жишээг харах боломжтой.

- UN-REDD The Redd Desk website <http://theredddesk.org/resources>
- UNFCCC Gender and Climate Change materials produced by the Secretariat
- UNEP: Gender and the Environment [www.unep.org/gender.env](http://www.unep.org/gender.env)
- UNWOMEN: [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)
- UNDP-UNEP Poverty-Environment Initiative: Main-streaming Climate Change Adaptation into Development Planning: A Guide for Practitioners

- Global Gender Climate Action Alliance (GGCA): [www.gender-climate.org](http://www.gender-climate.org)
- International Union for Conservation of Nature (IUCN) - UNDP:  
[www.genderandenvironment.org](http://www.genderandenvironment.org)
- Women’s Environment and Development Organiza-tion: [www.wedo.org](http://www.wedo.org)
- CIFOR’s Gender resources. <https://www.cifor.org/gender/tools-manuals/>
- BMZ and GIZ Gender Knowledge Platform <https://www.genderingermandevelopment.net/>

## Ойн салбарт жендэрийн асуудлыг тусгах нь

*Филиппиний кейс: Жендэр ба Хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн тогтолцоо (UN-REDD Programme; WOCAN and USAID-LEAF 2014, 19-21; 28)*

Филиппин улс 'Жендэр ба хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн тогтолцоо'-г 2011 онд танилцуулсан. Энэ нь засгийн газрын харьяа бүх байгууллагуудад жендэрийн асуудлыг тусгах ажлыг хурдасгах чиг үүрэг бүхий, жендэрийн дүн шинжилгээг хийх, сургалт, төлөвлөгөө хэрэгжүүлэх олон талт, харилцан хамааралтай экспэртүүдийн бүлэг юм.

Филиппиний Байгаль орчин, байгалийн баялагийн асуудал хариуцсан газар нь төрийн бодлого, тогтолцоо, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн асуудлыг нэгтгэж, нэвтрүүлсэн тэргүүлэх төрийн байгууллага болсон бөгөөд Жендэр ба хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн тогтолцоог бий болгоод, хэрэгжүүлж байгаа урт түүхтэй. 'Жендэр ба Хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн тогтолцоо'-г хэрэгжүүлэх Филиппиний эмэгтэйчүүдийн Филиппин хороо нь улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангах механизмыг бий болгох, засгийн газрын байгууллагад (жишээлбэл, Төсөв ба удирдлагын газар) нөлөөлөх гол үүрэг гүйцэтгэх жишиг байгууллага юм. Иргэдэд түшиглэсэн ойн менежмент бол жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг амжилттай авч хэрэгжүүлсэн томоохон хөтөлбөрүүдийн нэг юм.

2011 оны 01 сарын 'Тойрох санамж бичиг' болон 2012 оны 01 сарын 'Хамтарсан тойрох' зэрэг нь холбогдох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд "Жендэр ба Хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн тогтолцоо"-нд хяналт мониторинг хийх, шаардлагатай төсвийг хуваарилах талаар нарийвчилсан удирдамжаар хангах юм. Жендэр ба хөгжлийн төсөв нь шийдвэр гаргах түвшин дэхь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд болон үүр амьсгалын өөрчлөлтийн эсрэг жендэрийн мэдрэмжтэй санал зөвлөмжийг боловсруулахад шаардлагатай санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэнэ. Байгалийн баялагийн менежментийн салбарт эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжихэд олон урамшууллын механизмыг ашигласан. Жишээлбэл, Жендэр ба хөгжил, төсвийн бодлогууд, жендэр ба хөгжлийн үйл ажиллагааны шагналууд, Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг алдаршуулах. Жендэр ба хөгжлийн үйл ажиллагааны шагналууд нь жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа явуулж буй төслүүд, хувь хүмүүсийг илрүүлэн урамшуулах зорилготой.

Байгаль орчин, байгалийн баялагийн асуудал хариуцсан газар нь жендэр ба хөгжил үйл ажиллагааны шагнал нь байгалийн баялагийн нөөцийн менежментүүдийн төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй санаачлагыг хэрэгжүүлж буй төслүүд, хувь хүмүүсийг шагнах, урамшуулах зорилготой.

**Ойн бүс нутгийн ойролцоо амьдрах орон нутгийн иргэдийг татан оролцуулах, эрх мэдэлжүүлэх**

Энэхүү сайн туршлагыг жендэрийн хандлагаас авч үзсэн болно. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсноор байгалийн гамшгийн эрсдлийг бууруулах- Сайн туршлага, сургамжууд (ISDR, 2008)

***Байгалийн гамшгийн бууруулах, тэгш хамруулах хөгжилд чиглэсэн үйл ажиллагаа, Энэтхэг***

*Иргэдийн оролцоо болон уян хатан чадварыг нэмэгдүүлэх замаар эмэгтэйчүүд байгалийн гамшгийн эрсдлийг бууруулах: Энэтхэгийн Дашоль Грам Самаж, Чамоль, Утахаранд хийсэн кейс судалгаа.*

1976 онд эмх замбараагүй ойгүйтэл газар авсны эсрэг тэмцэх жагсаалаас үүдэн эмэгтэйчүүдийн иргэний нийгмийн хөдөлгөөн нь байгалийн гамшгийн эрсдлийг бууруулах замаар байгаль орчны асуудлуудыг шийдэх хөгжлийн санаачлагуудыг эхлүүлсэн. Энэхүү үйл ажиллагаагаараа нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөж, хүндлэгдсэн дараагаар эмэгтэйчүүд өөрсдийн эрх ашгийг хамгаалахын тулд өөрсдөө нийгмийн манлайлагчид, байгалийн гамшгийн эрсдлийг бууруулахад хувь нэмэр оруулагч болон идэвхитэй ажилладаг болсон. Өөрсдийн амьдардаг орчмын ой модноос ус, хоол үнд, түлээний мод зэргээ бэлтгэдэг тосгоны эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй хамтран ойгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, усны нөөцийг хамгаалах замаар экологийн байдлыг үр дүнтэйгээр өөрчлөхөөр ажиллаж эхэлсэн. Цаг уурын өөрчлөлтөөс үүдсэн цаг агаарын гэнэтийн нөхцөл байдал, байгалийн гамшиг (үер, хөрсний нурулт гэх мэт) -ийн эрсдлийг бууруулсан.

‘Dasholi Gram Swaraj Mandal’ нэртэй байгууллагын манлайлал дор үүсгэн байгуулагдсан орон нутгийн эмэгтэйчүүдийн бүлгүүдийн хүчин чармайлтаас гарсан сайн туршлага нь тухайн газар нутгийн экологийн байдал үр дүнтэй өөрчлөгдсөн, ойгүйжүүлтээс урьдчилан сэргийлсэн, усны нөөцийг сэргээсэн зэрэг үр дүнг бий болгосон. Түүнчлэн энэхүү туршлага нь хүмүүсийн санаачлагаар хийсэн байгалийн гамшгийн бууруулах анхны загвар болсон гэж үздэг. Эдгээр санаачлагын зарим нэг шинэлэг талуудаас дурьдвал:

- Эмэгтэйчүүдийн амьжиргааны асуудлаар байгаль орчны хамгаалах үйл ажиллагаа хийгдсэн
- Эмэгтэйчүүдийн санаачилсан хөдөлгөөнд эрэгтэйчүүд нэгдсэн
- Байгаль орчны асуудлыг Засгийн газрын бодлого, туршлага зэрэгт оруулахад олон нийт, бүлгүүд ажиллах
- Институцлагдсан авлигын эсрэг орон нутгийн нэгдсэн арга хэмжээг авах

Эдгээр санаачлагуудын хийсэн үйл ажиллагаанаас дурьдвал:

- Оролцоот дүн шинжилгээ
- Эмэгтэйчүүдийн хамтдаа авсан арга хэмжээ
- Байгалийн гамшгаас урьдчилан сэргийлэхэд авсан арга хэмжээнүүдийг төслийн үйл ажиллагаа гэхээсээ илүүтэй насан туршийн үйл ажиллагаа байдлаар хэрэгжүүлэх

Энэхүү санаачлага нь тосгон, дүүргүүдийг нэгтгэхэд чухал нөлөө үзүүлсэн ба 32 жилийн түүхтэй эмэгтэйчүүдээр удирдуулсан хөдөлгөөний тогтвортой байдлыг гадны ямар нэгэн дэмжлэггүйгээр хийсэн.

**Ойн бүсэд амьдарч буй иргэдийн амьжиргааны түвшинг сайжруулах, амьжиргааны эх үүсвэрүүдээр хангах**

Энэхүү сайн туршлагыг жендэрийн хандлагаас авч үзсэн болно. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсноор байгалийн гамшгийн эрсдлийг бууруулах- Сайн туршлага, сургамжууд (ISDR, 2008)

***Орон нутгийн эмэгтэйчүүдэд эрх мэдэл өгөх байдлаар цөлжилтийг бууруулсан Малигийн туршлага***

Мали нь гуравны хоёр цөлөөс бүрдсэн улс юм. Улс эрчин хүчний хэрэгцээнийхээ 90%-ийг мод, модны нүүрс шатааж хангадаг. Үр дүнд нь цөлжилтийн нөхцөл байдал илүү хүндэрч, хурдасч байна. Энэ зүйлээрээ Монгол болон Мали улс ижил төстэй байна.

Синсберийн төслийн хүрээнд орон нутгийн эмэгтэйчүүдэд мод борлуулж, худалдаалахыг орлох орлогын тогтвортой эх үүсвэрийг бий болгож цөлжилтийг бууруулахаар ажилласан. Эдгээрээс дурьдвал хүнсний ногоо тариалах, шиа модны самрын тосноос саван гаргаж авах зэрэг багтана. Зургаан жилийн дараах төсөл хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн 80% нь ашгийн зорилгоор мод огтлохоо больсон буюу мод огтлохоо бодитойгоор бууруулсан байна. Эдгээрээс гадна байгалийн, бичиг үсэг тайлагдалт, санхүүгийн боловсрол олгох саван хийх, эрчим хүчинд хэмнэлттэй зуух үйлдвэрлэх зэрэг сургалтанд орон нутгийн эмэгтэйчүүдийг хамруулсан байна. Эдгээр сургалтууд нь эмэгтэйчүүдийг өөрсддөө илүү итгэлтэй болгох чадваруудыг олгосон ба амьжиргааны өөр хувилбарыг туршиж, хэрэгжүүлэх, тосгоны шийдвэр гаргалтан оролцох хүсэл тэмүүллийг нь нэмэгдүүлсэн байна.

Зургаан жилийн дотор орон нутгийн эмэгтэйчүүдийн 80% нь арилжааны зорилгоор мод огтлохоо багасгасан, зогсоосон гэдэг нь төслийн сайн туршлага юм. Орлогын эх үүсвэрийг бий болгож, байгаль орчны хамгаалах нь төсөл амжилттай хэрэгжих гол хүчин зүйлүүдийн нэг байв. Байгаль орчныг хамгаалах үйл ажиллагаа нь орлого багатай, ядуу өрхийн орлогот аюул учруулж байгаа тохиолдолд тэдгээр хүмүүс хүссэн үр дүндээ хүрч чадахгүй. Төслийн эхнээс эхлээд тогтвортой амжиргааг бий болгох нь тогтвортой хөгжлийн суурь хэмжүүр гэдэг зарчмыг баримталж байв.

Энэхүү төслөөс санаа авч хэрэгжүүлэх нь маш энгийн. Орон нутгийн иргэд мод огтлох, байгаль орчинд халтай үйл ажиллагаа хийхээс сэргийлж тэдэнд орлогын тогтвортой эх үүсвэрийг хангаж өгөх явдал юм. Ингэхдээ орон нутгийн нөхцөл байдалд тохирсон орлогын өөр эх үүсвэрийг сонгох, орон нутгийн иргэдийн санал бодлыг сонсох нь маш чухал юм. Уг төсөл амжилттай хэрэгжсний гол нууц нь төслийг хаана ч хуулбарлах боломжтой: чадавхийг сайжруулах, сургалтууд зохион байгуулах (Эдгээрээс хамгийн чухал зүйлүүдэд бичиг үсэг тайлагдалт, тоо бодох чадвар, бичил зээлийн сургалт багтана). Мөн түүнчлэн орон нутгийн цаг агаарын байдалд уялдуулан төслийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэх шаардлагатай. Жишээлбэл, борооны улиралд ихэнх орон нутгийн ихэнх хүмүүс фермийн ажил үүрэгт уягддаг учир төслийн үйл ажиллагааг хуурай улиралд гүйцэтгэхээс гадна орон нутгийн соёл, зан заншил зэргийг харгалзаж үзэх нь чухал ба төслийн үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүдийг давхар хамруулах нь хамгийн чухал юм.

**Төсөл, хөтөлбөр, бодлогуудад шинэ арга барил, хэрэгсэл, аргачлалыг ашиглах нь**

2014 оны 04 дүгээр сарын 1-4-нд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлага, хэрэгслийг уур амьсгалын өөрчлөлтөнд дасан зохицоход хэрэглэх талаар хамтарсан уулзалтыг Дасан зохицох хороо болон уур амьсгалын өөрчлөлтөнд дасан зохицох, түүний нөлөөлөл болон өртөмхий байдал, дасан зохицох байдал хариуцсан Найроби ажлын хөтөлбөрийн хүрээнд Дасан зохицох хороо Герман улсын Боннд уулзсан. Уулзалтын үеэр оролцогчид эдгээр шинж туршлагыг хэрэглэж байсан туршлага, энэхүү шинэ хандлагын талаар санал бодол, туршлагаа хуваалцсан. Уулзалтаар 'жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэглэгдэхүүн, хандлагыг уур амьсгалын өөрчлөлтөнд дасан зохицоход ашиглах байдлыг нэмэгдүүлэхэд оролцогч талуудаас санал зөвлөмж удирдамж авах зорилготой' (UNFCCC 2014, 18-19).

**Уур амьсгалын өөрчлөлтөнд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлага, хэрэглэгдэхүүнийг ашиглах нь (UNFCCC)**

- Үнэ цэнийг ойлгох, нөлөөлөх, хянах) хэрэглэгдэхүүнийг Тайландад ашигласан. Энэхүү хэрэглэгдэхүүний учир нь хүмүүс одооны нөхцөл байдлаас ялгаатай ирээдүйн нөхцөл байдлыг төсөөлөх (үнэ цэнийг ойлгох), өөрчлөлтийг авчрахад шаардлагатай асуудлуудаа тодорхойлоод (нөлөөлөх) дараа нь өөрчлөлт хийхэд шаардлагатай алхмуудмуудыг хийх (хянах). (Үнэ цэнийг ойлгох, нөлөөлөх, хянах) хэрэглэгдэхүүн нь эмэгтэйчүүд өөрсдийн ирээдүйгээс төсөөлж, шинэ, таатай нөхцөл байдлыг бий болгоход саад тотгор болж байгаа хүчин зүйлүүдийг таниад өөрсдөө үйлдэл хийх явдал юм.
- **(Эрх мэдэл олгох замаар уур амьсгалын өөрчлөлтөнд дасан зохицоход шаардлагатай уур амьсгалын тэсвэртэй байдлын үнэлгээ)** хэрэглэгдэхүүн нь иргэдийг уур амьсгалын өөрчлөлт, цаашдын өөрчлөлтөнд өртөмтгий болгоход нөлөөлж буй байгалийн болон хүний үйл ажиллагаанаас үүдсэн бүх хүчин зүйлсийг таньж, шинжилгээ хийх явдал юм. Дээрх хоёр хэрэгсэл нь аль аль нь шууд байдлаар жендэрийн асуудлыг хөндөөгүй боловч Тайландын уур амьсгалын өөрчлөлтөнд өртөх байдалд шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар ирээдүйн баталгаатай байдлыг хангах явдал юм. Ингэхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цаг уурын өөрчлөлтөнд өртөх ялгаатай байдлыг таньж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ ижил байдлаар авч үзэж, тэдний дүү хоолойг ижилхэн сонсох явдал юм.
- CARE жендэрийн хэрэглэгдэхүүн нь жендэр болон нийгмийн талуудыг уур амьсгалын өөрчлөлтөнд авч үзэж, хамруулах явдал юм. Уг хэрэглэгдэхүүн нь жендэрийн үнэлгээ хийхэд шаардлагатай бүхий л зүйлсийн нэгдэл юм. CARE интернационалаас гадна болон доторх оролцоот үйл ажиллагаа хамарна. Тус хэрэглэгдэхүүнд найман үндсэн салбарт хамаарсан асуултуудыг багтаасан байдаг. Үүнд, хүйсээс хамаарсан хөдөлмөрийн хуваарь, өрхийн шийдвэр гаргалт, бүтээмжит хөрөнгийг захирах, нийтийн орон зай, төрийн үйлчилгээнээс хүртэх хүртээмж, төрийн шийдвэр гаргахад оролцох эрх, эрх мэдэл, бэлгийн болон бие махь бодийн хүчирхийлэлд өртөхгүй байх баталгаа, хууль эрх зүйгээр хамгаалагдсан байдал, тэдгээрийн хүсэл, тэмүүлэл, эрмэлзлэл багтана.
- **Эмзэг, өртөмтгий байдлын шинжилгээнд** жендэрийн асуудлуудыг авч үзсэн. Швазилендад хүнсний аюулгүй байдалтай холбоотой асуудлаар өртөмтгий байдлын шинжилгээний хэрэглэгдэхүүнийг өрхийн судалгаанд хэрэглэж байсан ба хэрэглэгдэхүүнийг өрхүүд болон нийгмийн бүлгүүдийн ахлагч нартай ярилцлага хийсэн. Судалгаанд ихэвчлэн эмэгтэйчүүд оролцсон ба учир нь судалгаа авах үеэр эмэгтэйчүүд ихэвчлэн гэртээ байсан ба ярилцлага өгч, өөрсдийн туршлагаа хуваалцах боломжтой байсан. Тиймээс өрхийн судалгаа нь эмзэг байдлын талаар хүйсийн задаргаатай мэдээлэл цуглуулахад тохиромжтой хэрэглэгдэхүүн болсон. Уг судалгаа нь хүн амын цөөн хэсгийг хамруулсан тул соёлын динамикийг ойлгоход харьцангуй хялбар байсан.



## Ой болон жендэрийн хамаарлын талаарх мэдлэг, мэдээллийг сайжруулах

### **Ойн нийгэм эдийн засгийн судалгаа (НҮБ, ХХААБ)**

НҮБ-ын ХХААБ-ын Олон ойн судалгааны төв болон Олон улсын ойн нөөц болон байгуулага, Дэлхийн банкнаас 2016 онд боловсруулсан өрхийн нийгмийн халамж, амьжиргаанд ойн гүйцэтгэх олон янз үүргийн хэмжихэд шаардлагатай удирдамж, судалгааны модуль боловсруулсан.

Үндэсний хэмжээний нийгэм эдийн засгийн талаарх мэдээллийн бэлэн байдал хязгаарлагдмал ба одоотодын нийт бүтээгдэхүүнд ойн салбарын оруулах хувь нэмэр нь ихэвчлэн хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбартай нэгтгэгдсэн байдаг учир нь ойн салбарын талаарх тоон мэдээлэл хомс байдаг. (Монголын хувьд ч энэ байдал ижилхэн). Тиймээс өрхүүдийн ойн гаралтай бүтээгдэхүүнийг хэрэглэж байгаа байдлын талаарх мэдээлэл өрхий судалгаагаар гарч ирдэггүй.

Тиймээс Удирдамж, Ном зүйн жагсаалтанд ойн салбарт ажиллаж байсан улс орнууд болон бусад байгууллагуудын дэлгэрэнгүй жагсаалтыг багтаасан нь ‘өрхийн нийгэм, засгийн байдал, ойн хоорондын олон талт холбоо хамаарлын талаарх дутуу мэдээллийг нөхөх боломжтой ба тогтвортой хөгжлийн стратеги, бодлогуудад ойн гүйцэтгэх үүргийн талаар сайн ойлголттой болоход тусална.’

Цаашлаад судалгааны удирдамжинд жендэрийн талаар тодорхой асуултуудыг багтаасан. Жишээлбэл,

- Өөр өөр нас, хүйсийн бүлгийн хүмүүсийн ойн болон бусад байгалийн гаралтай бүтээгдэхүүнүүдийг хэрэглэж байгаа байдал?
- Бүтээгдэхүүнийг цуглуулах, боловсруулахад хүйс, нас, боловсролын түвшин, ажил мэргэжлээс хамаарч хэрхэн өөрчлөгдөж байгаа байдал?
- Ном зүй нь судлаачдад судалгаандаа жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг ашиглах байдлыг нэмэгдүүлэх, жендэрийн ялгаатай байдлыг бий болохоос зайлсхийх боломжтой болно. (FAO, CIFOR, IFRI and World Bank 2016).
- Ой болон байгалийн гаралтай бүтээгдэхүүний талаарх стандарт, өргөжүүлсэн судалгааны асуумжийг Индонез, Танзани, Непаль гэсэн гурван орноос туршилт судалгаа авахад хэрэглэсэн. Талбарын судалгаа бүрийн туршлага дээр үндэслэн модулиудад шат дараалласан засвар, өөрчлөлтүүдийг оруулж байсан. Модулийг ашиглаж буй хэрэглэгчид өөрсдийн орон нутгийн нөхцөл байдалд тохируулан өөрчлөхийг санал болгож байсан ба бүрэн хэмжээний судалгаа авахаас өмнө талбарын туршилтын судалгааг хийхийг зөвлөсөн.
- Үндэсний статистикийн хороонууд нь ихэвчлэн үндэсний хэмжээний нийгэм, эдийн засгийн судалгаа хийх үүрэгтэй байдаг. Энэхүү судалгааг ой сан ихтэй хөгжиж буй орнууд ой болон тарьмал буй экосистемийн үндэсний эдийн засаг болон хүмүүсийн амьжиргааны түвшинд оруулж буй хувь нэмрийг нарийн хэмжих хэрэгсэл болгож хэрэглэх сонирхолтой байж болох юм. Тиймээс энэ сайн туршлагыг ҮСХ хэрэгжүүлэх боломжтой юм.

## 6 Дүгнэлт, санал зөвлөмж

**Нэгдүгээр хэсэг:** Байгаль орчны (ойн) салбарын жендэрийн дүн шинжилгээний судалгаа нь байгаль орчны салбар дахь шийдвэр гаргалт болон байгалийн баялагаас тэгш хүртэхэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог дэмжсэн суурь мэдээлэл авах, ойн салбарын жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдлыг гаргаж ирэх зорилготой байв. Уг судалгаагаар ойн салбар болон жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой дараах ерөнхий хандлага ажиглагдаж байна.

1. **Жендэрийн тэгш бус байдлын хамаарал.** Монгол улсын ядуурлын түвшин ерөнхийдөө нэмэгдсэн ба ялангуяа хөдөө орон нутагт илүү байна. Үүнээс гадна тэгш бус байдлын олон хэлбэрүүд, жишээлбэл хот хөдөөд болон хүйсээс хамаарсан боловсролын тэгш бус байдал газар авч байна. Үүний зэрэгцээ, иргэдийн боловсролын түвшин нь тэдний ажил эрхлэлтийн байдалтай шууд холбоотой ба хөдөлмөрийн зах зээлд эрэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаатай хандах байдал байсаар байна. Орон даяар эмэгтэйчүүдийн сонгуульд оролцох оролцоо эрэгтэйчүүдийнхээс илүү өндөр байгаа хэдий ч төр болон хувийн хэвшлийн салбарын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл эрэгтэйчүүдийнхээс илүү доогуур байсаар байна.
2. **Байгаль орчин болон хүмүүсийн хоорондын хамаарал нь ихэвчлэн ядуурлын нарийн төвөгтэй байдлыг харуулдаг.** (Жишээлбэл, Ногоон хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийн төлөвлөгөө). Монгол улсын Ногоон хөгжлийн бодлого нь байгалийн нөөцийн хэмнэлттэй, хүлэмжийн хийн ялгарал болон хаягдал багатай үйлдвэрлэл, хэрэглээг хөгжүүлэх, экосистемийн тэнцвэрт байдлыг хадгалах, ядуурлыг бууруулах, ногоон эдийн засаг, байгальд ээлтэй технологи болон ногоон ажлын байрыг дэмжих стратегийн зорилтуудтой. Бусад орны туршлагаас харахад тэд нийгмийн сайн сайхан байдлаар дамжуулан нийгмийн үр нөлөөг бий болгох талаар илүү өргөн хүрээний санааг агуулсан байдаг.
3. **Ойтой холбоотой хууль эрх зүйн орчин, бодлогын чиглэл нь ойг байгаль орчны зүгээс хамгаалах талаар голлон авч үзсэн** ба ойг эдийн засгийн гүйцэтгэх үүргийн хувьд бага зэрэг анхаарсан. Харин ойн нийгмийн гүйцэтгэх үүргийн талаар бараг авч үзээгүй байна. Сүүлийн жилүүдэд ойн салбар дахь хууль эрх зүйн орчны шинэчлэл нь иргэдэд түшиглэсэн ойн менежментийг дэмжсэн ба ойн тогтвортой менежмент болон байгаль хамгаалах үйл ажиллагааг урамшуулах оролдлогыг хийсэн байна.
4. **Жендэр болон байгаль орчинтой холбоотой хуулийн хэрэгжилт сул хэвээр байна.** Үүний шалтгаан нь төрийн байгууллагуудын чадавхи (мэдлэг, нөөцийн дутмаг байдал) болон хариуцлагын тогтолцоо сул байгаатай холбоотой. Жендэрийн тэгш байдлын үндэсний механизмыг сайжруулахад улс төрийн хүсэл, зориг жигд биш байна. Төрийн байгууллагуудын чиг үүрэг, хариуцлагын байдалд дүн шинжилгээ хийхэд төрийн байгууллагууд тайлангийн болон мониторингийн үйл ажиллагааг голчлон анхаардаг ба төлөвлөх, төсөвлөхтэй холбоотой үүрэг хариуцлагын хуваарилалт, тодорхой удирдамж байхгүй гэсэн. Одоогийн хууль эрх зүйн орчин нь хурдацтай өсөн нэмэгдэж буй мал аж ахуй

болон уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны байгаль орчинд үзүүлэх үр дагаврыг зохицуулахад хангалттай үр дүнд хүрэхгүй байна.

5. **Сүүлийн гучин жилд Монгол улсын ойн салбар уналтын байдалтай байсаар байна.** Хамгийн сүүлд хийсэн судалгаанаас харахад Монгол улсын ойн салбар ойролцоогоор 4000 ажлын байрыг бий болгосон ба үндэсний нийт бүтэгдэхүүний 0.13 хувийг хангаж байна. Эдгээр үзүүлэлтүүдийн ихэнхийг мод боловсруулах салбар бүрдүүлж байгаа юм. Үүнээс гадна модны экспортын хэмжээ тогтмол буурсаар байна.
6. **Монголд иргэдийн оролцоотой ойн аж ахуйн үйл ажиллагаа нь дөнгөж хөгжиж эхэлж байна.** Ихэнх төсөл, хөтөлбөрүүд 2000-аад оноос хойш ойн салбарт шинэчлэл хийхээр зорьсон байдаг. Тиймээс тодорхой өөрчлөлт, ахиц харагдаж байгаа боловч ойн салбарын менежментийг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.
7. **Жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгахад орон нутгийн түвшний төрийн байгууллагуудын үүрэг, роль чухал хэдий ч энэ нь ойн салбарт төдийлөн хангалтгүй байна.** Энэхүү судалгааны хүрээнд боловсруулсан оролцогч талуудын матриксаас харахад батлагдсан бодлого, хөтөлбөрүүдийн төлөвлөлт, төсөвлөлт, хэрэгжүүлэлтэнд орон нутгийн түвшний төрийн байгууллагуудын оролцоо чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Гэвч ЖҮХ-ны жилийн тайланд дурьдснаар 'жендэрийн асуудлын талаар мэдлэг, ойлголт маш бага байгаагаас жендэрийн асуудлыг бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх ажил орон нутгийн болон агентлагын түвшинд сул байна.'
8. **Ойн салбарын үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүд биеийн хүчний болон эргүүл, хамгааллын ажилд илүү оролцдог бол эмэгтэйчүүд нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд илүү оролцож байна.** Ойн тогтвортой менежментэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, оролцоонд хийсэн дүн шинжилгээгээр Монголд ойн нөөцийг ашиглах болон хамгаалахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс аль аль нь чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Ойн аж ахуйн үйл ажиллагаанд эрэгтэй хүмүүс биеийн хүчний болон хамгааллын ажилд илүү оролцоотой байгаа бол эмэгтэйчүүд нөхөн сэргээх, мод, үр суулгах, тарих болон туслах ажлуудад илүү оролцдог байна. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн өөр өөр үүрэг, оролцоо нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн биеийн хүч чадал, гэрийн ажил үүргийн хуваарилалтын талаархи хэвшмэл ойлголт зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарч байна.
9. **Оролцогч талууд ойн аж ахуйн салбарыг эрэгтэйчүүд давамгайлсан салбар гэж үзсэн ба энэ ойлголт, хандлага нь эрэгтэй хүмүүсийн дунд илүү түгээмэл байна.** Түүнчлэн эмэгтэй хүмүүсийг аюултай ажил, хууль бус мод огтлол, ой хээрийн түймэр зэргээс хамгаалах уламжлалт хандлага оролцогч талуудын дунд хүчтэй оршсоор байна. Мөн төрийн байгууллагын мэргэжилтнүүдээс авсан судалгааны дүнгээс харахад хүйсийн харьцааг тогтоох квотын тогтолцоог эмэгтэй ажилтнууд илүү дэмжсэн байр суурьтай байсан бол эрэгтэй ажилтнуудын дунд квотыг дэмжсэн хандлага бага, ялангуяа шийдвэр гаргах түвшний ажлын байранд квотыг дэмжихгүй байгаа нь харагдаж байв.

10. **Ойн салбарын ажил эрхлэлтийг жендэр, боловсрол, насны байдлаар авч үзэж шинжилгээ хийв.** Хувийн салбар нь ихэвчлэн мод боловсруулах компаниудаас бүрдэж байна. Жишээлбэл, мод огтлох, хөрөөдөх, багахан хэмжээний тавилгын цех болон үйлдвэр гэх мэт. Хүйсээр ангилсан ажиллагсдын тоон мэдээлэл байхгүй байгаа ч ойн салбарын төлөөллүүдтэй хийсэн ярилцлагаас харахад ойн салбарын эдийн засгийн үйл ажиллагаанд ихэвчлэн эрэгтэй хүмүүс оролцож байна. Харин ойн нөхөрлөлүүдийн гишүүдийг ихэвчлэн 36 наснаас дээш, боловсрол багатай хүмүүс бүрдүүлж байна.
11. **Ойн нөхөрлөлүүдийн үйл ажиллагаанд залуу хүмүүсийн оролцоо бага байна.** Энэ нь залуучуудын дунд ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаагаас үл хамаарч байна. Үүнийг ойн нөхөрлөлүүд эдийн засгийн үйл ажиллагаанаас илүүтэй ойжуулалт болон байгаль орчны үйл ажиллагаанд төвлөрч ажилладагтай холбоотой тайлбарлаж болох юм. Хэдийгээр ойн нөхөрлөлүүд нь ойн нөөцөөс орлогын эх үүсвэрээ бий болгох боломжтой байдаг ч бодит байдал дээр олж байгаа орлого маш бага, хангалтгүй байна. Түүнчлэн ойн болон мод боловсруулах үйл ажиллагаатай холбоотой мэргэжлийн анги төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн түвшин доогуур байна.
12. **Ойн компаниуд болон ойн нөхөрлөлүүдэд тулгамдаж буй асуудлууд нилээд байдаг** ба үүнд санхүүжилт хангалтгүй, санхүүгийн хүртээмжтэй байдал хязгаарлагдмал, зах зээлийн нөхцөл байдал таатай биш байдаг зэргээс гадна орон нутгийн удирдлагуудын чиг үүрэг, хариуцлагын талаар мэдлэг, ойлголт дутмаг учраас ойн менежментэд оролцох оролцоо хангалтгүй, чадавхи бэхжүүлэх үйл ажиллагаа, сургалт (жишээлбэл тендэрийн материал бэлтгэх, менежмент гэх мэт) –нд хамрагдах байдал хангалтгүй байдаг.
13. **Засгийн газрын чиг үүргийн талаар ойлголт, мэдээлэл иргэдийн дунд дутмаг** байдаг нь судалгаануудаас харагдсан. Гэвч энэхүү судалгааны хүрээнд иргэдээс мэдээлэл аваагүй учир засгийн газрын чиг үүрэгтэй холбоотой ой болон жендэрийн асуудлыг хөндсөн судалгааны үр дүнг ерөнхийлөхөд хүндрэлтэй юм.
14. **Байгаль орчны салбарын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо эрэгтэйчүүдийн оролцооноос бага байна.**
- Ойн нөхөрлөлийн бүлгийн гишүүдийн хүйсийн харьцаа нь харьцангуй эн тэнцүү байгаа хэдий ч ойн нөхөрлөлүүдийн эмэгтэй ахлагч нарын тоо эрэгтэй ахлагч нарын тооноос дөрөв дахин бага байна.
  - Орон нутгийн түвшний (сум, багийн түвшинд) иргэдийн нийтийн хуралд оролцогчдын ирц хангалтгүй байгаа ба ялангуяа эмэгтэйчүүдийн оролцоо бага байна. Оролцогч талуудын дүн шинжилгээ болон байгаль орчны салбарын хууль эрх зүйн баримт бичгийн судалгаанаас харахад байгаль орчны асуудалтай холбоотой шийдвэр гаргалтанд орон нутгийн шийдвэр гаргагч нарын эрх мэдэл, үүрэг роль нь их чухал ач холбогдолтой байна.

- Байгаль орчны салбарын шийдвэр гаргах албан тушаалд байгаа хүмүүсийн ихэнхи нь (70%) нь эрэгтэйчүүд байна. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд заасан жендэрийн харьцаа нь хэрэгжээгүй байна.

15. **Ойн салбартай холбоотой жендэрийн статистик тоон мэдээлэл бараг байхгүй байна.** Мод огтлох болон мод боловсруулах үйлдвэрт ажиллаж байгаа ажиллагсдыг хүйсээр ангилсан статистик тоон мэдээлэл бараг байхгүй байна. Ойн салбарт бодлогын арга хэмжээний жендэрийн ялгаатай нөлөөллийг авчирч байгаа эсэхийг ойн салбарт мэдээлэл хомс байна.

**Жендэрийн асуудлыг бодлого, үйл ажиллагаанд тусгаж хэрэгжүүлэхэд төв захиргааны байгууллага, агентлаг болон орон нутгийн түвшний дэмжлэг бага, хангалтгүй байна.** Энэ нь жендэрийн асуудлаархи мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байгаатай холбоотой.

- Орон нутгийн түвшинд хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг гаргах чадавхи дутмаг, ажилтнуудын хөтөлбөрийн агуулга, зорилгын талаархи мэдлэг ойлголт нь хангалтгүй байгаа нь бэрхшээл болж байна. Аймаг, сум, дүүргийн үйл ажиллагааны тайландаа жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбогдолгүй мэдээллийг оруулдаг байна.
- Үндэсний түвшинд энэ талаар бүүр ямар нэг байдлаар баримтжуулалт, тайлагналт байдаггүй байна. Засгийн газрын агентлагууд нь энэ талаар ямар нэг мэдээлэл цуглуулдаггүй.

Судалгааны үр дүнгээс харахад эмэгтэйчүүдэл шаардлагатай чадамж (боловсрол, эрүүл мэндийн асуудалд) нь байгаа ч Монгол улсад, ялангуяа ойн салбарт “боломж, чадамжаа ашиглан арга хэмжээ авах” байдал ерөнхийдөө хангалтгүй байна.

### **Ойн салбарт жендэрийг нэвтрүүлэхэд саад болж болзошгүй хүчин зүйлсийн хураангуй**

Ойн салбарт жендэрийг нэвтрүүлэхэд саад болж болзошгүй хүчин зүйлсийн талаар судалж, уг асуудлуудыг шийдвэрлэх механизмыг тодорхойлох нь энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд багтаагүй ч судалгааны баг дараах эрсдлүүдийг тодорхойлов.

1. **Зах зээлийн нөхцөл таатай биш.** Засгийн газраас ойг хамгаалах бодлого баримталж мод, модон материалын импортын татварыг багасгасан нь сүүлийн 20-н жилд модон бүтээгдэхүүний экспортыг бууруулж, ойн салбарын эдийн засгийн үйл ажиллагааг дэмжихэд саад болж байна. Тиймээс ойтой холбоотой татварын талаар баримтлах Монгол улсын бодлого, хууль эрх зүйн орчин, жижиг дунд үйлдвэрлэл болон хууль эрх зүйн орчин иргэдийн нийгэм эдийн засгийн байдалд үзүүлж буй нөлөөг нарийвчлан судлах судалгааны ажил хийх хэрэгтэй. Түүнээс гадна зах зээлийн хэрэгцээний судалгааг хийх хэрэгтэй.
2. Жендэрийн тэгш байдлыг ‘тодорхой албан тушаалд буй зөвхөн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн асуудал’, ‘зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал’ гэдэг **ойлголт** нийтлэг байна.
3. Ойн салбарын бизнест эрэгтэй хүмүүс давамгайлж байгаа ба эмэгтэйчүүдийн хамгаалах хандлага түгээмэл байна. Энэхүү **хэм хэмжээг** өөрчлөхөд олон талын хүчин чармайлт, уйгагүй оролдлого шаардлагатай ба ингэхийн тулд оролцогч талууд жендэрийн талаар өргөн мэдлэг, хандлага, туршлагатай байх хэрэгтэй. Ойн салбарт ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн

тооноос шалтгаалаад оролцогч талууд Монголын ойн салбарыг эрэгтэй хүн давамгайлсан салбар гэж үзэх хандлага ажиглагдаж байв.

4. **Ойн тогтвортой менежментийн талаар одоогийн ойлголтын талаар судалгаа** Монголд ховор байна. Тиймээс ойн нөхөрлөлүүдэд хамааралтай биш хүмүүсийн дунд ойн тогтвортой менежментийн талаарх ойлголт, дэмжлэг хандлагыг талаар үнэлгээ хийхэд төвөгтэй бөгөөд ийм төрлийн судалгаагүйгээр ойн тогтвортой менежменттэй холбоотой үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх боломжгүй юм.
5. Ойн нийгэмд гүйцэтгэх үүргийн ойлгох, таньсан байдал бодлогын баримт бичиг, оролцогч талуудын хооронд доогуур байна.
6. **Одоогийн Монгол улсын ойн тухай, бодлогын хэрэгжилт дутмаг байгаа** нь ойн нөхөрлөлүүд, ойн компаниудын санхүүгийн хөшүүргийг багасгах эрсдлийг бий болгож байна. Ойн нөхөрлөлүүдийн зарим нь санхүүгийн хөшүүрэг бага байгаагаас залуучууд ойн нөхөрлөлд элсэж орлого олох, амьжиргаагаа сайжруулах боломжийг хязгаарлаж байна.
7. Ойн салбар дахь **ажил эрхлэлтийн** байдал бага байсаар байгаагаас гадна ойн аж ахуй, худалдаагаар мэргэжил эзэмшин төгсөгчдийн дунд ажилгүйдэл өндөр байна.
8. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар хийсэн үйл ажиллагааг **баримтжуулалт** төслүүд, орон нутаг, компаниудын түвшинд дутмаг байна. Жишээлбэл, ойн компаниуд нийгмийн хариуцлагаа биелүүлж тайлагнадаггүй ба ажлын байран дахь тэгш боломжийг бий болгох бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлсэн талаар тайлагналт байхгүй байна. Мөн орон нутгийн удирдлага, олон улсын төсөл хөтөлбөрүүд ч мөн адил тайлагнах байдал дутмаг байна.
9. БОАЖЯ-ны эрэгтэй албан хаагчдын дунд жендэрийн тэгш байдлын талаар **сөрөг хандлага** өндөр байна. Тэд эмэгтэй албан хаагчдтай харьцуулахад жендэрийн тэгш байдлын талаарх ойлголт бага байна. Үүнээс харахад жендэрийн тэгш байдлын талаарх сургалтанд оролцсон эрэгтэйчүүдийн тоо бага байгаагийн нэг шалтгаан гэж үзэж болохоор байна. Энэ нь ой болон байгаль орчны салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлогуудыг дэмжих манлайллыг хязгаарлах эрсдлийг бий болгож байна.
10. Ойн салбарт **мэргэжлийн байдлаар сегментчилсэн хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл байхгүй байна.** Энэ нь Монголын ойн салбарын жендэрийн тогтолцооны талаар цогц дүгнэлт хийхэд саад болж байгаа ба ойн салбарын байгууллагууд, үйлдвэрийн жендэрийн шинжилгээ хийх боломжийг хязгаарлаж байна.

### **Санал зөвлөмж**

Холбооны эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн яамны 2016-2020 оны Хөгжлийн бодлогын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тогтвортой хөгжил болон уур амьсгалын өөрчлөлтийн эсрэг арга хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад бодлогын хэлэлцүүлэг, жендэрийг нэвтрүүлэх, эрх мэдлийг олгох гэсэн ‘гурван үе шаттай хандлага’-ыг санал болгосон байна.

***Бодлогын хэлэлцүүлэг:** Эмэгтэйчүүдийн эрх болон жендэрийн тэгш байдлын талаарх асуудлуудыг үе шаттайгаар өндөр түвшний донор байгууллагууд болон салбарын бодлогын хэлэлцүүлгийн сэдэв болгох*

**Санал зөвлөмж 1.** Ойн бодлого, үйл хэрэгт учирч байгаа жендэртэй холбоотой асуудлуудын талаар бодлогын хэлэлцүүлэг өрнүүлэх, үндэсний болон дэд салбаруудын түвшинд зөвлөлдөх үүлзалтыг зохион байгуулах

**Эрх мэдэл олгох:** *Эмэгтэйчүүдэд эрх мэдлийг олгох болон жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг авах*

**Санал зөвлөмж 2.** Жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийн талаар хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, ингэхийн тулд ЖҮХ болон холбогдох байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулах сургалт, чадавхийг бэхжүүлэх хөтөлбөрийг нөлөөллийн үйл ажиллагаатай хавсаргасан зохион байгуулах

- Байгаль орчны салбарт жендэрийг нэвтрүүлэх болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэл дэхь нөлөөллийг ажлыг хамтад нь хийх хэрэгтэй. Иргэдийн дунд жендэрийн тэгш байдлын талаарх эерэг хандлагыг бий болгох чиглэлд орон даяар арга хэмжээ, хүчин чармайлтууд хийгдэж байна. (Жишээлбэл, ЖТБХ үндэсний стратеги 2017-2021). Ойн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын талаарх хандлагыг өөрчлөх нөлөөллийг ажлыг хийх хэрэгтэй.
- Байгаль орчны чиглэлд үйл ажиллагаа явуулж буй төрийн захиргааны байгууллагын эрэгтэй албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлын талаарх хандлага эмэгтэй албан хаагчидтай харьцуулахад илүү сөрөг байна. Тиймээс байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлын талаарх хандлага, зан үйлийг өөрчлөх үйл ажиллагаа, арга хэмжээг авах хэрэгтэй
- Жендэрийг нэвтрүүлэх гэдэг нь зөвхөн эмэгтэй хүмүүстэй холбоотой асуудал гэдэг ойлголт үүсгэхээс болгоомжлох хэрэгтэй. Тиймээс нөлөөллийн ажил, чадавхийг сайжруулах, үр чадварыг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрүүдэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг тэнцвэртэй оролцуулах хэрэгтэй.

**Санал зөвлөмж 3.** Илүү бүх нийтийг хамарсан, жендэрийн мэдрэмжтэй ойн тогтвортой менежментийг бий болгохын тулд ойн нөхөрлөлүүдэд тулгарсан асуудлуудыг авч үзэх, шийдвэрлэх хэрэгтэй.

- Ойн нөхөрлөлүүд ойн баялагаас үр ашиг хүртэх боломжийн талаар дэлгэрэнгүй судалгаа хийх хэрэгтэй. Ийм төрлийн судалгаагаар байгаль орчин, эдийн засгийн бодлогуудын ойн орчим амьдарч буй иргэдийн амьдралд нөлөөлж буй байдлыг таних боломжтой ба уг судалгаануудыг ядуурал болон бусад нийгэм эдийн засгийн үр ашгийн талаар харах боломжтой. (Жишээлбэл, ойн тогтвортой менежмент нь ирэгдийн нийгмийн нягтрал, сайн сайханд ямар байдаар нөлөөлж байгааг мэдэх боломжтой)
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, Уур амьсгалын өөрчлөлтийн эсрэг үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд 'Иргэдийн амьжиргааг дэмжих болон ногоон ажлын байрыг нэмэгдүүлэх' чиглэлд нарийвчилсан үйл ажиллагаа, үйл ажиллааны төлөвлөгөөг ийм төрлийн судалгааны үр дүнд суурилж боловсруулах хэрэгтэй.

- Ойн нөхөрлөлүүдийн ойн нөөцөөс хүртэх үр ашгийг нэмэгдүүлэх боломжийн талаар дэлгэрэнгүй судалгаа хийх шаардлагатай ба ойн тогтвортой менежментийг аялал жуулчлал болон жижиг дунд бизнесийн талаарх бодлоготой уялдуулах талаар судалгаа хийх хэрэгтэй. Цаашлаад хөгжлийн төлөвлөгөөнүүдэд ойн тогтвортой менежментийг тусгасан эсэх болон орон нутгийн удирдлагууд ойн тогтвортой менежментийг дэмжиж, хэрэглэж байгаа талаар шинжилгээ хийх хэрэгтэй.
- Ойн нөхөрлөлүүд дэхь залуучуудын оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Ингэснээр ойн нөхөрлөлүүд амьжиргаагаар сайжруулах, орлогын өөр эх үүсвэрийг бий болгох болон нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдах байдал нэмэгдэнэ. Уг ажлыг төсөл, хөтөлбөрүүдийн байгаль хамгаалах зорилттой нэгэн зэрэг анхаарч нэн тэргүүний ажил хэрэг болгож хийх хэрэгтэй.
- Ингэснээр ойн нөхөрлөлүүдэд тулгардаг бэрхшээлүүд алга болж (орлого нэмэгдэх) ойн нөхөрлөлүүдийн эмэгтэйчүүдийн манлайлалд саад учруулж буй хүчин зүйлс багасах (нийгэм эдийн засгийн өөрчлөлт) нь эмэгтэйчүүд эрх мэдэл олж авах боломжийг бий болгоно. (FAO, 2013).

**Санал зөвлөмж 4.** Албан болон иргэний нийгмийн түвшинд байгаль орчны бодлогын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Ингэхийн тулд хэрэглэж болох олон аргуудын нэг нь ЖТБХТХ-д заасан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн квотыг төрийн байгууллагууд бүх түвшиндээ хангаж ажиллах.

Монголын ойн салбарт хүйсээс хамаарсан эрх мэдлийн тэнцвэртэй бус байдал байсаар байна. эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнд,

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ, хүсэл сонирхлыг харгалзаж үзсэн үйлчилгээг сайжруулах
- ЖТБХТХ-д заасан хүйсийн квотыг байгаль орчны салбарын төрийн байгууллагуудад хангах талаар ЖҮХ, төрийн албаны зөвлөлтэй хамтарч, уялдаа холбоотой ажиллах
- Сум, аймгийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд эмэгтэй төлөөллийг оролцуулах (Жишээлбэл, уулзалт болох өдөр, байршил зэргийн талаарх төлөвлөгөө нь бүх нийтийг оролцох боломжийг хангасан байх)
- Байгаль орчны чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй ТББ-ын жендэрийн тэгш байдлын талаарх чадавхийг нэмэгдүүлэх нь тэд үйл ажиллагаагаа жендэрийг мэдрэмжтэй байлгахад хувь нэмэр оруулна.
- Ойн нөхөрлөлүүдийн чадавхийг сайжруулахдаа дараах асуудлуудын хүрээнд хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.
  - Ойн нөхөрлөлүүд өөрсдийн үйл ажиллагааг санхүүжүүлж, тоогтвортой байдлыг хангахын тулд чадавхи, чадамжаа сайжруулах хэрэгтэй (Жишээлбэл, тендэрийн материал бэлдэх, тайлагнах талаар сургалт зохион байгуулах)



- Ойн нөхөрлөлүүдийн мэдээлэл өгөх, оролцоог нэмэгдүүлэх, орон нутгийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөллийн нэмэгдүүлэх талаарх ойн нөхөрлөлүүдийн гишүүдийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх, эдгээр хуралд тэдний оролцоог нэмэгдүүлэх
- Ойн салбарын компаниудыг компаний дотоод бодлогоо тэгш боломжийг хангасан болгоход дэмжлэг үзүүлэх. Ойн салбарын бизнесийн хөгжлийн түвшин бага байгаа нь компаниуд үйл ажиллагаагаа тайлагнах, нийгмийн хариуцлагаа биелүүлэхгүй байх шалтгаан болж байна. Сайн дурын бодлого, сайн туршлагын талаарх санал зөвлөмж, байгууллагын дотоод кодын талаар загвар боловсруулах боломжтой. (ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаар баримтлах бодлого гэх мэт)
- Ойн салбарын аж ахуйн ажлыг эмэгтэй хүмүүст тохиромжгүй, аюултай гэж үзэх хандлага байдаг тул ажлын байрны эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг сайжруулах хэрэгтэй.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй ойн бодлогыг хэрэгжүүлэх болон хөгжүүлэхэд ИНБ болон холбогдох эмэгтэйчүүдийн сүлжээг оролцуулах

***Байгаль орчны салбарт жендэрийг нэвтрүүлэх: Хөгжлийн бодлого, стратеги, төсөл, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн хандлагыг нэвтрүүлэх***

Төрийн салбарт жендэрийг нэвтрүүлэх өнөөгийн түвшин ялангуяа байгаль орчны салбарт доогуур байна. Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги (Бүлэг 7-оос харна уу) хэрэгжилт хангалтгүй байгаль орчны салбар хэрэгжүүлж буй төслүүд болон засаглалын үйл ажиллагаанд жендэрийг хэрхэн нэвтрүүлэх талаар тодорхой удирдамж дутагдалтай байна. Бүлэг 7-д харуулсанчлан байгаль орчны салбар (ойн)-т жендэрийг нэвтрүүлэх талаар санал зөвлөмж боловсруулах хэрэгтэй.

***Санал зөвлөмж 5. Байгаль орчны салбарт (ойн) салбарт жендэрийг нэвтрүүлэх удирдамж боловсруулах***

- Жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэх, нэвтрүүлэх талаар Засгийн газрын үйл ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөгөө боловсруулах санал зөвлөмж боловсруулах нь тусдаа үйл ажиллагаа ёстой. Энэ тал дээр БОАЖЯ үндэсний Үр дүнд суурилсан хяналт болон жендэрийн экспэртүүдээс дэмжлэг авах хэрэгтэй. БОАЖЯ нь UNFCCC-ээс жендэрийг байгаль орчны салбарт нэвтрүүлэх чиглэлд туслалцаа авах боломжтой.
- Бүлэг 4-т тусгаснаар жендэрийн тэгш байдлыг хангахад үндэсний аппарат, байгууллагууд хяналт, үнэлгээ, тайлагналтад нэн тэргүүнд анхаарах хэрэгтэй. Тиймээс уг удирдамжинд байгаль орчны салбарын төлөвлөгөө, төсөвлөх үйл явцад жендэрийн тэгш байдлыг нэвтрүүлэх арга замыг багтаах хэрэгтэй. Уг удирдамжийг албан хаагчдаас ирүүлэх санал, зөвлөмжийн дагуу байнгын сайжруулах, шинэчлэх боломжтой.

***Санал зөвлөмж 6. Орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагуудыг чадавхитай болгох***

Ойн салбарт гүйцэтгэх орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагуудын үүрэг, роль маш чухал байдаг учир нь тэд салбараас баталсан бодлого, стратеги, төлөвлөгөөнд тусгасан үйл ажиллагааг

хариуцан гүйцэтгэдэг. Байгаль орчы салбарын жендэрийн стратеги болон бусад бодлогуудыг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагууд чадавхитай, жендэрийг салбарт нэвтрүүлэхэд шаардлагатай чадавхитай байх хэрэгтэй.

- Жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаа явуулах, төлөвлөх, жендэрийг нэвтрүүлэх удирдамж, хэрэглэгдэхүүнийг ашиглахад төрийн байгууллагуудын жендэрийн зөвлөлийн чадавхийг сайжруулах;
- Төрийн байгууллагуудын мэргэжилтнүүдийн жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар мэдээлэл цуглуулах, тайлагнах чадавхийг нэмэгдүүлэх
- Аймаг, сумын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай төсвийг суулгах, засаг дарга нарын гэрээнд үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг багтаах
- Орон нутгийн эрх мэдэлтэй хүмүүсийн байгалийн баялагаас орсон орлогыг байгаль орчны хамгаалал, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд төсөвлөх талаар холбогдох хууль, эрх зүйн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Цаашлад ойн нөхөрлөлүүд болон ойн компаниудыг нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд оролцуулах арга замыг багтаах, үүнийг нээлттэй, ил тод байдлаар ашиглах
- Орон нутгийн удирдлагууд (ойн салбарт ажиллаж буй мэргэжилтнүүд)-ын дунд жендэрийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулах, орон нутгийн удирдлагуудыг ойн нөхөрлөлүүдийн эмэгтэй гишүүдийн тэнцвэртэй оролцоог хангах, сүм, аймгийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд эмэгтэйчүүдийн оролцоог хангахад дэмжлэг үзүүлэх

**Санал зөвлөмж 7.** *Ойн салбарын ажил эрхлэлтийн талаар хүйсийн задаргаатай мэдээллийг бий болгох.*

- Ойн салбар дахь хүйсийн задаргаатай, нийгэм эдийн засгийн мэдээллийг бий болгож, олон нийт ашиглахад нээлттэй болгох хэрэгтэй. Байгаль орчны салбарын эрх бүхий байгууллагуудын статистик мэдээллүүд хүйсийн задаргаагүй байгаагаас гадна ойн нөхөрлөлүүдийн нийгэм, эдийн засгийн талаарх мэдээллийг багтаагаагүй байна. Мэдээлэл нь харьцуулагдахуйц бус янз бүр байдалтай байгаа учир шинжилгээ хийж, харьцуулахад хүндрэл үүсгэж байна. Холбогдох мэдээллийг цуглуулж, ашиглаж буй мэргэжилтнүүдийн чадавхийг сайжруулах, жендэрийг нэвтрүүлэх сайн туршлагыг орон нутгийн захиргааны байгууллагууд, БОАЖЯ төдийгүй донор байгууллагуудаас санхүүжиж буй төслүүдийн хүрээнд сайжруулах хэрэгтэй.
- Эдгээрийг Стратегийн хэрэгжилтийг дэмжихэд жендэрийг нэвтрүүлэхэд ерөнхий удирдамжинд багтаах хэрэгтэй.

- Жендэрийг нэвтрүүлсэн сайн туршлагын жишээг баримтжуулах байдлыг орон нутгийн захиргааны байгууллагын түвшинд болон донор байгууллагуудын санхүүжилттэй төслийн түвшинд нэмэгдүүлэх шаардлагатай

**ХОЁРДУГААР ХЭСЭГ**  
**Байгаль орчны салбарын Жендэрийн стратегийн I**  
**шатны хэрэгжилтийн үнэлгээ**

## 7 Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн (2014-2030) үнэлгээ

### 7.1 Танилцуулга

#### Судалгааны зорилго, зорилтууд

Үнэлгээний зорилго нь БОСЖС-ийн хэрэгжилтийн явцад гарсан ололт, амжилт, сорилт, сул талуудыг тодорхойлж, энэхүү салбарын жендэрийн стратегийн “Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г боловсруулах болон дараагийн үе шатны хэрэгжилтийг сайжруулахад шаардлагатай санал зөвлөмжийг боловсруулах явдал юм.

Үнэлгээ нь дараах зорилтуудтай:

- БОСЖС-ийн нэгдүгээр үе шатанд хүлээгдэж байсан үр дүнгээс гарах ахиц дэвшлийг үнэлэх
- Боломж гарвал БОСЖС-ийн *хамааралтай байдал, үр дүнтэй байдал, үр ашигтай байдал, тогтвортой байдал*-д баримт нотолгоо бүрдүүлэх
- Стратегийн хэрэгжилтэнд нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж, Стратегийн хэрэгжилтийн гүйцэтгэлтэй холбоотой асуултуудад хариулт өгч, хүчин зүйлс, саад тотгоруудыг тайлбарлах
- БОСЖС-ийн хувь нэмэр, сайн туршлага, сургамжтай холбоотой дүгнэлтийг гаргах
- БОСЖС-ийн баримт бичгийг боловсруулах, хэрэгжилтийн талаар санал, зөвлөмжийг боловсруулах

#### Үнэлгээний арга зүй, дүн шинжилгээний хүрээ

Энэхүү үнэлгээг хийхдээ (**Хүснэгт 33-т харуулсан**) дүн шинжилгээний хүрээ боловсруулж ашигласан ба үүнд үнэлгээний гол асуултууд, мэдээлэл цуглуулах арга зүй, мэдээллийн эх сурвалж болон гол мэдээлэгчдийг тодорхойлсон. Дүн шинжилгээний хүрээг боловсруулснаар судалгаанд оролцох гол мэдээлэгчдийг тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийхэд шаардлагатай тоон болон чанарын мэдээллийг цуглуулсан.

#### **Энэ тайланг боловсруулахад ашигласан тоон болон чанарын мэдээллүүд:**

- Тайланд БОАЖЯ, ГОУХАН-ийн хөтөлбөр, олон улсын хөгжлийн агентлагуудын тайлангуудыг ашиглав.
- Засгийн газар (ЗГ), иргэний нийгмийн байгууллага (ИНБ)-ууд, хөгжлийн түншүүд зэрэг гол оролцогч талуудтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага хийв.
- Цаасан болон онлайн асуумж судалгаагаар (ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа) Стратегийг шууд хэрэгжүүлэгчдээс мэдээлэл цуглуулсан.
- Ойн салбар дахь кейсийг Сэлэнгэ аймгийн дөрвөн сумаас ярилцлага, ажиглалтын аргаар мэдээлэл цуглуулж судалсан.

**Ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн гол оролцогч талууд (Хавсралт 1: Ярилцлага хийсэн хүмүүсийн жагсаалт):**

- **Засгийн газрын байгууллагууд** - нийт 17 ганцаарчилсан ярилцлагыг хийж, ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаагаар 77 ажилтныг хамруулсан. Судалгаанд хамрагдсан нийт 77 ажилтны 15 нь аймгуудын БОАЖГ-ын дарга, мэргэжилтнүүд байсан ба 18 нь БОАЖЯ-ны харъяа хэрэгжүүлэгч агентлагуудын төлөөлөл, 49 нь БОАЖЯ-ын албан хаагчид байсан. “Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа”-г хөдөө орон нутгийн ажилтнуудаас авахдаа онлайнаар хэлбэрээр асуумж судалгааг бөглүүлж авсан. Харин Улаанбаатар хотод асуумж судалгааг авахдаа ажлын байранд нь цаасан хэлбэрээр тараан өгч мэдээлэл цуглуулсан. ЗГ-ын байгууллагуудад байгаль орчны асуудлууд болон жендэрийн чиглэлээр төвийн болон салбар, орон нутгийн түвшинд бодлого боловсруулах, төлөвлөх, төсөв батлах, бодлого хэрэгжүүлэхтэй холбоотой байгууллагууд багтана. (БОАЖЯ, Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ), Сангийн яам (СЯ), аймгуудын БОАЖГ-ууд, Үндэсний статистикын хороо (ҮСХ))
- **ИНБ-үүд болон судлаач, эрдэмтэд** - байгаль орчны хамгаалал, жендэрийн тэгш байдлын чиглэлээр ажилладаг ИНБ, судлаач, эрдэмтдийн төлөөлөл болсон 7 хүнтэй ганцаарчилсан ярилцлагыг зохион байгуулсан.
- **Хөгжлийн түншүүд** – Хөгжлийн түншүүдэд олон талт болон хоёр талт донор агентлагууд, байгаль орчны чиглэлээр ялангуяа ойн салбарын чиглэлээр төсөл хэрэгжүүлж буй нэгжүүдтэй хийх уулзалтуудыг зохион байгуулсан. 9 ганцаарчилсан ярилцлагыг хийв.

**Мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээ:**

- 23 ганцаарчилсан ярилцлагын хүрээнд цугларсан мэдээлэлд QDA Miner 5.0.17 (чанарын мэдээлэл шинжилгээ хийдэг програм)-ыг ашиглаж дүн шинжилгээ хийсэн. Ингэхдээ ярилцлагуудын тэмдэглэлийг кодлоод, кодуудын хувьсагчуудад давхцлын түвшинд шинжилгээ хийсэн ба ингэснээр кейсүүдийн хооронд ямар нэгэн хамаарал, ижил төстэй зүйл байгаа эсэхийг мэдэх боломжтой.
- Ажилтны дунд хийсэн судалгааны мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхдээ Микрософт эксэлийн дискриптив статистикийг ашигласан. Ингэхдээ дүн шинжилгээний шалгуур бүрт хамаарах мэдээллийн дунджийг бодсон ба үр дүнг тайланд хавсаргав. Тайлангийн хүрээнд багтаагүй мэдээлэгчдийн шинж чанар бүрээр нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийгээгүй. Түүнчлэн судалгааны түүврийн хэмжээ ийм төрлийн шинжилгээг хийхэд хангалттай биш байв. Хэдий тийм ч тайлангийн **Хавсралт 3**-т Ажилтны дунд хийсэн судалгааны үр дүнг хүйсээр болон албан тушаалаар зурган байдлаар харуулав.

Үнэлгээг хийхдээ дараах дүн шинжилгээний хүрээнд суурилсан:

### Хүснэгт 33 Дүн шинжилгээний хүрээ

Анхаарах асуудал	Гол асуултууд	Шалгуурууд	Мэдээллийн эх сурвалж	Мэдээлэл цуглуулах арга зүй
<b>Баримт бичгийн боловсруулалт <sup>29</sup></b>				
Стратегийн агуулга	Стратегийг боловсруулахдаа нөхцөл байдлын шинжилгээ хийж, урьдны туршлага дээр үндэслэсэн үү?  Стратегийг боловсруулахад оролцогч талуудын хамрах хүрээ, тэдгээрийн зөвшилцөл хэр байсан бэ?	Стратеги нь гол агентлаг болох БОАЖЯ-нд төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлт, хяналтын хүрээ болж ашиглагдах байдал	Албан ёсны баримт бичгүүд, тайлангууд  Гол оролцогч талууд, БОАЖЯ	Баримт бичгийн шинжилгээ  Ганцаарчилсан ярилцлага  Ажилтны дунд хийсэн судалгаа
<b>Ач холбогдолтой (хамааралтай байдал)</b>				
Стратегийн ач холбогдолтой (хамааралтай байдал)	Стратегийг боловсруулахдаа одоо мөрдөгдөж буй үндэсний хөгжлийн, байгаль орчны, жендерийн болон бусад холбогдох хууль дүрэм журамтай нийцүүлж, тэдгээрт суурилсан үү?  Стратегийн зорилгууд гол асуудлууд, тэдгээрийн суурь шалтгааныг хөндөж болоод улс орны нийгмийн хэрэгцээг хэр хэмжээгээр тусгаж чадсан бэ? (жендер болон байгаль орчны хүрээнд)	БОАЖЯ, ЖҮХ болон бусад оролцогч талуудын тэргүүлэх чиглэлүүдийн нийцэл	Албан ёсны баримт бичгүүд, тайлангууд  Гол оролцогч талууд, БОАЖЯ	Баримт бичгийн шинжилгээ  Ганцаарчилсан ярилцлага  Ажилтны дунд хийсэн судалгаа
<b>Үр дүнтэй байдал</b>				
Стратегит тусгасан хүлээгдэж буй үр дүнгүүд	Нэгдүгээр үе шат буюу 2014-2016 онуудад Стратегийн хяналт, үнэлгээний хүрээнд заасан шалгуур үзүүлэлтээр хэмжвэл тавьсан зорилго, төлөвлөсөн үр дүн хэр хэмжээнд биелэсэн бэ?	Зорилт, үр дүнгийн шалгуурт хүрсэн байдал  Шалгуураар илрээгүй бусад өөрчлөлтүүд	Ахиц, мониторингийн дотоод баримт бичиг, тайлангууд	Баримт бичгийн шинжилгээ  Ганцаарчилсан ярилцлага
Үр дүнтэй байдалд нөлөөлсөн хүчин зүйлүүд	Стратегит тусгасан зорилтуудад хүрэхэд эерэг болон сөргөөр нөлөөлсөн гол хүчин зүйлүүд юу байсан бэ?	Зорилтот хамрах хүрээнээс гадна авсан арга хэмжээний хэрэгжилт	Албан хаагчид	Ажилтны дунд хийсэн судалгаа

<sup>29</sup> Байгаль орчны салбарын дэд хөтөлбөр, бодлогод Стратегийн зарчмуудыг нэгтгэсэн

Анхаарах асуудал	Гол асуултууд	Шалгуурууд	Мэдээллийн эх сурвалж	Мэдээлэл цуглуулах арга зүй
<b>Үр ашигтай байдал</b>				
Нөөцийн ашиглалт	<p>Стратегийг хэрэгжүүлэхэд хөрөнгө мөнгөний асуудлуудыг шийдвэрлэсэн үү?</p> <p>Чухал, хүлээгдэж буй үр дүнг гаргах үйл ажиллагаануудад нөөцүүдийг ашигласан үү?</p> <p>БОСЖС-ын хуудас 27-д заасны дагуу Жендэрийн зөвлөл донор байгууллагуудаас төсвийн асуудлаа шийдвэрлүүлсэн үү?</p>	<p>Ахицыг үнэлэх шалгууруудын биелэлт, гүйцэтгэл</p>	<p>Гол оролцогч талууд</p> <p>Салбарын төсвийн тодотол</p>	<p>Ганцаарчилсан ярилцлагууд</p> <p>Баримт бичгийн шинжилгээ</p> <p>Ажилтны дунд хийсэн судалгаа</p>
Хамтарсан төлөвлөлт, хэрэгжилт	<p>Стратеги нь жендерийг нэвтрүүлэхэд байгаль орчны салбарын оролцогч талуудын хамтын ажиллагааг сайжруулсан үү?</p> <p>Оролцогч талуудын үүрэг, хариуцлагын хуваарилалтыг сайн тодорхойлж өгсөн үү, үр дүнд хүрэхэд тэднийг чиглүүлж өгсөн үү?</p> <p>Хэрэгжүүлэлтийн явц төлөвлөгөөнийхөө дагуу явж байгаа юу?</p>	<p>Хамтарсан төлөвлөгөө, хэрэгжилтийн хөтөлбөр байгаа эсэх</p> <p>Мониторингийг цаг тухайд нь хийдэг эсэх болон баримт нотолгоо байгаа эсэх</p> <p>Түншүүдийн стратеги болон нөөцийн ашиглалт</p>	<p>Гол оролцогч талууд</p> <p>Баримт бичгийн шинжилгээ</p>	<p>Баримт бичгийн шинжилгээ</p> <p>Ганцаарчилсан ярилцлагууд</p> <p>Ажилтны дунд хийсэн судалгаа</p>
<b>Тогтвортой байдал</b>				
Хийж зүйлдээ болох	<p>Стратегийг шат дараалалтайгаар хэрэгжүүлсэн байдал болон түвшин, түвшний оролцогч талуудын (нийгэмлэг, дунд, өндөр түвшний байгууллагууд) тусламжтайгаар гарсан үр дүр хэр байна вэ?</p>	<p>Оролцоо болон оролцогч талуудын ойлголт, мэдлэг</p>	<p>Албан хаагчид</p> <p>ИНБ-үүд</p>	<p>Баримт бичгийн шинжилгээ</p> <p>Ганцаарчилсан ярилцлагууд</p> <p>Ажилтны дунд хийсэн судалгаа</p>



Анхаарах асуудал	Гол асуултууд	Шалгуурууд	Мэдээллийн эх сурвалж	Мэдээлэл цуглуулах арга зүй
Байгууллагын чадавхи	Засгийн газар, хараат бус байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, төрийн бус байгууллагуудын чадавхийг хэр хэмжээгээр, ямар байдлаар сайжруулсан бэ?	Хууль, эрх зүйн болон бодлогын орчин бүрдсэн байдал	Ажилчдаас ирүүлсэн материал  Гол оролцогч талууд	Баримт бичгийн шинжилгээ  Ярилцлагууд
Хууль эрх зүй, бодлогын нөхцөл	Жендэрийн тэгш байдалд хүрэхэд ахиц авчрах чухал хүчин зүйлийг бий болгох, тэдгээрийг сайжруулахад Стратеги хувь нэмрээ оруулсан үү?	Бодлого, төлөвлөгөөнүүд нь Үндэсний жендэрийн тэргүүлэх чиглэлүүдтэй нийцэж байгаа эсэх	Гол оролцогч талууд	Ганцаарчилсан ярилцлагууд
<b>Хяналт, Үнэлгээ</b>				
Стратегийн хяналт, үнэлгээний механизм	Стратегийн хэрэгжилтийг хянах, ахицыг үнэлэх мониторинг тогтмол хийгдэж байсан эсэх	БОАЖЯ-ны газар, хэлтсүүд, аймаг, хотын түвшний удирдах албан тушаалтнууд	Баримт бичгүүд  Гол оролцогч талууд	Баримт бичгийн шинжилгээ  Ганцаарчилсан ярилцлага болон ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа

### Судалгааны хязгаарлагдмал байдал

Судалгааны ажлыг явуулахад таван хязгаарлагдмал байдал байсан. Нэгдүгээрт, стратегийн хэрэгжилтийг баримтжуулсан хоёрдогч мэдээлэл, баримт нотолгоо хангалтгүй байв. Тиймээс Стратегийн үнэлгээний тайланд багтсан үр дүн, дүгнэлтүүд нь ганцаарчилсан ярилцлага болон ажилтнуудын дунд хийсэн судалгааны үр дүнгүүд болно. Жишээлбэл, ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаанд оролцогчдын талаас илүү хувь нь буюу 77 гол мэдээлэгчдийн 43 нь БОСЖС-ийн талаар уншаагүй, юуны талаар болохыг мэдэхгүй гэдгээ илэрхийлсэн. Гэсэн ч ХБСХ-ийн судалгааны баг гол хэрэгжүүлэгчдийн мэдлэг ойлголт, үнэлгээг бодитоор авч үзэх ёстой гэж үзэв.

Хоёрдугаарт, стратегийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаануудын хэрэгжилт хангалтгүй байгаагаас гадна БОСЖС-ийн хэрэгжилтийн нэгдүгээр үе шат болох 2014-2016 оны хооронд БОАЖЯ-ны албан хаагчдын дунд халаа сэлгээний асуудал өндөр буюу ажлын байр тогтворгүй байсан.

Тиймээс одоогийн үйл явц, сургамжтай холбоотой дүгнэлтүүдийг хийх боломжтой болгох үүднээс энэхүү үнэлгээнд 2017 онд хийгдсэн үйл ажиллагааг багтаасан.

Гуравдугаарт, судалгааны түүврийн хэмжээ нь хязгаарлагдмал байсан. Стратегийн хэрэгжилтийг төвийн түвшний буюу Улаанбаатарт байгаа оролцогч талуудын мэдээлэлд үндэслэж үнэлсэн ба 15 аймгийн гол мэдээлэгчдийн өгсөн мэдээлэл дүн шинжилгээнд багтаагаагүй. Тиймээс Стратегийн хүрээнд орон нутагт гарсан үр дүн болон хэрэгжилтийн талаар үнэлэх боломжгүй байв. Үнэлгээгээр Стратегийн хүрээнд гарсан үр нөлөөг хэмжих зорилготой биш тул энэхүү хязгаарлагдмал тал нь үнэлгээний тайланд багтсан дүгнэлтүүдэд чухал нөлөө үзүүлэхгүй.

Дөрөвдүгээрт, стратегийн зорилтот шалгуур үзүүлэлтүүдийн үр дүнгийн хүрээ байхгүй байв. Мөн стратегийн хүрээнд гарсан ахицыг харьцуулж үнэлэх суурь судалгаа байхгүй. Тиймээс ганцаарчилсан ярилцлагууд болон баримт бичгийн шинжилгээний үеэр дурьдагдсан үйл ажиллагаануудыг Стратегийн зорилтуудтай хамааралтай байж болох үйл ажиллагаануудаар орлуулж үнэлгээндээ ашиглав.

Эцэст нь судалгааны хүрээнд багтаагүй учир төвийн болон орон нутгийн түвшинд БОАЖЯ-ны ажилтнуудын жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг, хандлагад гарсан өөрчлөлтийг бодитойгоор үнэлэх боломжгүй байв. Ингэхийн тулд жендэрийн аудитыг зохион байгуулах шаардлагатай. Бид нэг талыг барьсан дүгнэлт хийхээс сэргийлэхийн тулд тайланд багтсан дүгнэлт, үзэл бодол бүрийг тодорхой жишээ, баримт нотолгоогоор баталгаажуулсан. Ингэснээр уншигчид тайланд орсон санал, дүгнэлтүүдтэй санал нийлэх эсэхээ өөрсдөө шийдэх боломжтой.

## **7.2 Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн тухай**

БОСЖС-ийг 2014 онд БОАЖЯ-ны сайдын тушаалаар баталсан<sup>30</sup>. БОСЖС нь Монгол улсын бусад салбаруудаас хамгийн түрүүнд хийгдсэн салбарын анхны жендэрийн стратеги юм. БОСЖС-ийн эрхэм зорилго нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгийн хөгжлийн хэрэгцээнд суурилсан, оролцоог болон үр өгөөжийг тэгш хүртэх боломжийг хангасан ногоон хөгжлийг дэмжихэд оршино. Стратегийн түншүүд, гол оролцогч талуудыг жендэрийн тэгш байдлын талаар нэгдсэн ойлголтод хүргэх, жендэрийн үнэлгээний талаар шаарлагатай чадавхийг сайжруулах, жендэрийн чиглэлийн судалгааны ажлыг зохион байгуулахад гол чиглүүлэх баримт бичиг байхаар боловсруулсан. (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2014, р. 13).

### **Стратегийн зорилго, зорилтууд**

Стратеги нь стратегийн гурван зорилготой бөгөөд зорилго тус бүр хоёроос гурван зорилтуудаас бүрдэж, зорилтуудад хүрэх үйл ажиллагааг мөн жагсаасан байна. Стратеги нь хүний эрх, жендэрийн тэгш байдал, оролцооны зарчмуудыг багтаасан ба Ногоон хөгжлийн бодлого, Тогтвортой хөгжлийн бодлогуудын үзэл баримтлалуудын суурь нөхцөл байна гэдгийг дурьдсан.

---

<sup>30</sup> БОАЖЯ-ны сайдын А-201 дүгээр тушаал, 2014 оны 6 дугаар сарын 23



### ***Стратегийн зорилго 1— Байгаль орчны салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ, төлөвлөлт хийх чадавхийг бүрдүүлэх***

БОСЖС-ийн хуудас 14-т зааснаар энэхүү зорилго нь **жендэрийн системтэй шинжилгээ** хийж болон тэдгээрийг бодлого төлөвлөлтөд ашиглах нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, өөр өөр бүлгүүдийн хөгжлийн хэрэгцээг бодлого хөтөлбөрүүд болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгах байдлыг нэмэгдүүлнэ гэж үзсэн. Ингэснээр **хүмүүсийн амьдралын чанар сайжирч, нийгмийн тэгш бус байдлыг арилгахад хувь нэмрээ оруулна** гэж үзсэн байна. Энэхүү зорилго нь Стратегийг хэрэгжүүлэгчид буюу бодлого гаргагчид, засгийн газрын байгууллагууд, ИНБ-уудад чиглэсэн.

Уг зорилгын хүрээнд хоёр зорилтыг тавьсан Үүнд:

- *Байгаль орчны салбарын бодлогод жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах талаар нэгдсэн ойлголттой болох*
- *Байгаль орчны салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийг хөгжүүлэх*

### ***Стратегийн зорилго 2—Байгаль орчны салбарын менежментийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох***

Стратегийн энэхүү зорилго нь байгаль орчны салбарын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлт, мөн тэдгээрийн хэрэгжилтийн бүх шатанд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах, салбарын байгууллагуудын дунд байгууллагын соёл, **таатай нөхцлийг** бий болгоход чиглэсэн. (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2014, р. 15).

- *Байгаль орчны салбарын эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох.*
- *Байгаль орчны салбарын бодлого төлөвлөлтөд бүх шатны хэрэгжүүлэгчдийн, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх.*
- *Байгаль орчны бодлого төлөвлөлт болон орон нутгийн хөгжлийн бодлогын жендэрийн уялдааг сайжруулах.*

Стратегийн зорилго 2 болон холбогдох зорилтууд нь манлайлагчид, бодлого гаргагчид, төлөвлөгчид болон бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэгчидэд чиглэсэн.

### ***Стратегийн зорилго 3— Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгуудад ногоон хөгжилд оролцох, үр ашгийг хүртэх илүү өргөн боломжийг нээх***

Энэхүү зорилго нь ногоон хөгжлийн үйл явцаас ашиг хүртэгчид, холбогдох агентлагууд, идэвхитэй оролцогчид болсон нийгмийн бүлгүүдийг олон хэлбэр болон орон нутгийн иргэд, олон нийтийг эрх мэдэлжүүлэх, чадавхижуулах юм. Тус зорилтоор нийгмийн бүлгүүдийн оролцоо, чадавхи, түншлэлийг сайжруулж, жендэрийн ялгаатай байдал<sup>31</sup> багасч, нийгмийн тулгамдсан асуудлууд шийдэгдэнэ гэж үзэж байна. Тус зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг тавьсан. Үүнд:

<sup>31</sup> Зорилгыг тодорхойлсон өгүүлбэрүүдэд юунд жендэрийн ялгаатай асуудал байгааг тодорхой харуулаагүй. (Хуудас 11). Стратеги дараах зүйлсэд “онцгойлон” анхаарна гэж дурьдсан ба “Байгаль орчны салбарын

- *Байгаль орчны салбарын мэдээллийг илүү хүртээмжтэй болгох, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгуудын **оролцооны чадавхийг дээшлүүлэх***
- *Орон нутгийн иргэд, бүлэг нөхөрлөлүүд, эрдэм шинжилгээний байгууллагууд, ТББ болон олон улсын байгууллагуудыг байгаль орчны салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, үнэлгээнд **илүү үр дүнтэй оролцуулах***
- *Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн, орон нутгуудын хэрэгцээнд нийцсэн **ногоон ажлын байрыг нэмэгдүүлэх***

Стратегийн зорилго 3 болон холбогдох зорилтууд нь ихэвчлэн хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэгчидтэй шууд холбогдох хүн амын бүлгүүд рүү чиглэсэн. Үүнд, ИНБ-уудын гишүүд, эвлэлүүд болон ой, ус, бэлчээр ашиглагчдын нөхөрлөлүүд болон салбарын бодлогуудаас үр шим хүртэгч олон нийт багтана.

### **Хэрэгжилтийн үе шат**

Стратегийн бүх зорилго, зорилтууд нь Стратегийн хүчин төгөлдөр хэрэгжих хугацаа буюу 2014- 2030 оны хооронд хэрэгжинэ. Стратеги нь хэрэгжилтийн гурван үе шатанд хуваагдаж байна.

- **1 дүгээр үе шат: 2014-2016.** Стратегийн хэрэгжилтийн нэгдүгээр үе шат нь Стратегийн зорилгуудтай холбоотой 23-н үйл ажиллагаанаас 32 бүрдэх ба хэрэгжилтийн хугацааны хувьд хоёр болон гурав дугаар шатаас богино учир үйл ажиллагааны тооны хувьд цөөн. Эдгээр үйл ажиллагаанууд нь бүгд бодлогын түвшний 33 үйл ажиллагаанууд байгаа ба Стратегийг төлөвлөх, зохион байгуулах нэн тэргүүний байгууллагын дотоод чадавхийг сайжруулахад чиглэсэн. Стратегийн хуудас 24-т заасанчлан хэрэгжилтийн 1 дүгээр үе шат нь байгаль орчны салбарын бодлого гаргагчдын жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой мэдлэг, арга зүйг сайжруулах болон салбарын/дотоод чадавхийг сайжруулах зорилготой. Тиймээс Стратегийн хэрэгжилтийн 1 дүгээр үе шатыг бэлтгэл шат гэж үзэж болох юм.
- **2 дугаар үе шат: 2017-2021.** Стратегийн хэрэгжилтийн хоёрдугаар үе шатанд хийхээр төлөвлөсөн нийт 32 үйл ажиллагааг тусгасан. Тус үе шатны үндсэн зорилго нь байгаль орчны салбарын үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй болгож, Стратегийг хэрэгжүүлэхийн тулд **орон нутгийн түвшинд** шаардлагатай чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглэгдэнэ. Хэрэгжүүлэх түвшний буюу олон нийт рүү чиглэсэн нийт зургаан үйл ажиллагаа, бодлогын түвшний 26-н үйл ажиллагааг тусгасан.

---

ажиллагсад болон нийт хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгааг багасгаж, хөдөөгийн болон хотын гэр хорооллын оршин суугчдын эрүүл аюулгүй амьдрах нөхцлийг дээшлүүлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилтэд хувь нэмэр оруулах,”

<sup>32</sup> Стратегийн зорилго 1-тэй хамаарах найман үйл ажиллагаа, Стратегийн зорилго 2-той хамаарах зургаан үйл ажиллагаа, Стратегийн зорилго 3-тай хамаарах найман үйл ажиллагааг тусгажээ

<sup>33</sup> Стратегит тусгасан бодлогын түвшний үйл ажиллагаануудад байгаль орчны хууль, эрх зүйн байдлыг сайжруулах, бодлого, хөтөлбөрүүдэд жендэрийн шинжилгээ байнга хийдэг болох суурийг тавих, бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хэрэгжүүлэх, бодлого гаргагчид, төрийн албан хаагчдын чадавхийг дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулах, засгийн газрын бүтэц, бодлого гаргах үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгож сайжруулах

- **3 дугаар үе шат: 2021-2030.** Уг үе шатанд нийт 32 үйл ажиллагааг хийхээр тусгасан. Энэ үе шатанд ‘байгаль орчны бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлтийг бүрэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох ба салбар хоорондын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн механизм бүрдэнэ’ гэж заасан. Үйл ажиллагааны түвшний есөн үйл ажиллагаа, бодлогын түвшний 23-н үйл ажиллагааг хийхээр төлөвлөсөн.

## **БОСЖС-т тусгасан оролцогч талууд**

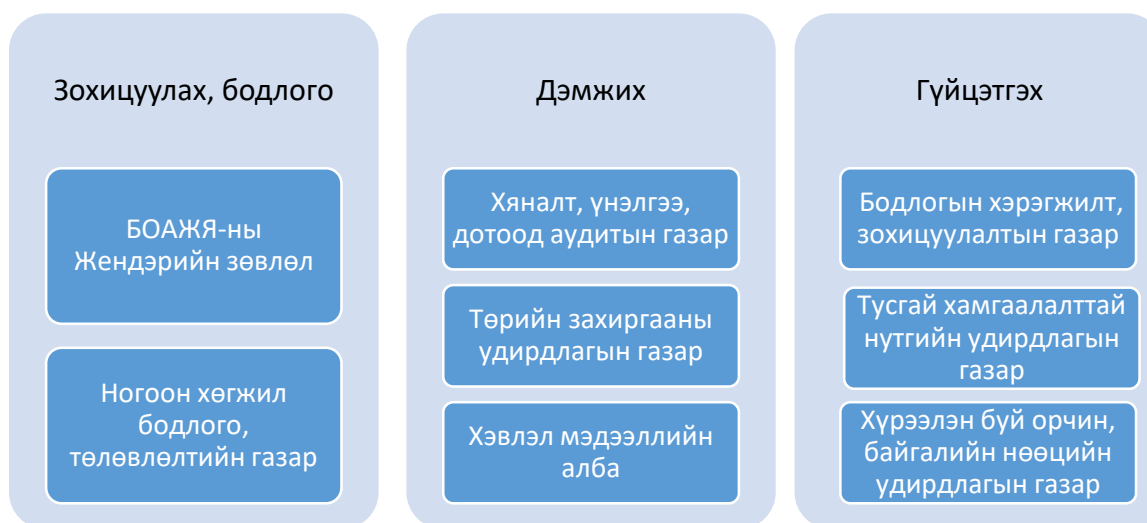
### **Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам**

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)-ийн 19 дүгээр зүйлд жендэрийн тэгш байдлыг нэвтрүүлэх ажлыг хариуцах засгийн газрын байгууллагуудын үүрэг хариуцлагыг тусгаж өгсөн байдаг. БОАЖЯ нь дотоод уялдаа холбоо, зохион байгуулалтаараа эдгээр үүрэг, хариуцлагыг дагаж, мөрдөх шаардлагатай.

Эдгээр үүрэг, хариуцлагыг мөрдөхийн тулд БОАЖЯ нь үүрэг хариуцлагуудаа гурван түвшинд хуваарилсан. (**Зураг 28.** Стратегитай холбогдож буй БОАЖЯ-ны газар, хэлтсүүд)

- ‘Ногоон хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн газар нь жендэрийн стратегийн үзэл санааг ногоон хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд тусгах, олон улсын болон бүс нутгийн түвшинд дэвшүүлж буй шинэ санаачлага, хөтөлбөрүүдтэй холбон уялдуулах ажлыг зохион байгуулна.’ (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2014, р. 24)
- Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар нь жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийн явцад хяналт тавьж, үнэлгээ өгнө. Жендэрийн аудитын арга зүйг боловсруулах, байгаль орчны салбарын хэмжээнд жендэрийн аудитыг нэвтрүүлэх ажлыг хийж, жендэрийн статистик мэдээллийн санг байгаль орчны салбарын статистик мэдээллийн сантай уялдуулах, нээлттэй байдлыг хангах, судалгаа, жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнг бодлого боловсруулахад ашиглах ажлыг зохион байгуулна.
- БОАЖЯ-ны үлдсэн газар, хэлтсүүд нь Стратегид тусгасан хариуцсан салбарын үйл ажиллагаануудыг гүйцэтгэх үүрэгтэй. Жишээлбэл, ой, ус, цөлжилт, тусгай хамгаалалттай газар, байгалийн нөөцийн менежмент гэх мэт. (БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл байгуулах тухай сайдын тушаал, 2014)

**Зураг 28 Стратегитай холбоотой БОАЖЯ-ны газар, хэлтсүүд**



### **Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны жендэрийн зөвлөл (Байгаль орчны салбар)**

Стратегит зааснаар БОАЖЯ-ны харьяанд байгуулагдсан Жендэрийн зөвлөл нь БОСЖС-ийг хэрэгжүүлэхэд дараах үүргийг гүйцэтгэнэ.

- *Орон нутгийн болон салбарын бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоход арга зүйгээр хангах[...]; эрх зүйн баримт бичгүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан талаар дүн шинжилгээ хийж, жендэрийн тэгш байдлын талаар мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт, хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулах*
- *Хүйсийн задаргаатай орон нутгийн болон салбарын мэдээллүүдийг нэгтгэж жендэрийн тэгш байдал болон бодлогын үр нөлөөний үнэлгээг зохион байгуулах (19.1.2 зүйл);*
- *Шаардлагатай төсвийг батлуулж жилийн төсвийн төлөвлөгөөнд оруулна (19.1.5 зүйл);*
- *Жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний тайлан болон салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөрүүдийг жендэрийн тэгш байдлыг хангасан болгох санал зөвлөмжийг ЗГ-ын хэрэг эхрлэх газарт илгээх (19.1.3 зүйл), жил бүрийн 2 дугаар сарын 10-ны дотор жендэрийн тэгш байдлын талаар хийсэн үйл ажиллагааны үр дүн болон хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд хүргүүлэх (19.1.9 зүйл);*
- *Түүнчлэн “Жендэрийн зөвлөл нь цаашдын санхүүжилтийн боломжуудыг нээх зорилготойгоор дотоодын болон гадаадын хөрөнгө оруулагчдад Стратегийг сурталчилан таниулах” (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2014, р. 24).*

Байгаль орчны салбарын Жендэрийн зөвлөлийг анх удаа 2014 онд БОАЖЯ-ны сайдын тушаалаар томилж байсан ба 2017 онд БОАЖЯ-ны боловсон хүчинд өөрчлөлт орсны улмаас дахин батлагдсан. (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2017 оны 6 дугаар сарын 14).

Мөн Жендэрийн зөвлөл нь ерөнхийдөө зөвлөх чиг үүрэгтэй гэдгийг дурьдах нь зүйтэй. ЖТБХТХ-ийн 19.1.4 дүгээр зүйлд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүргийг “зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах” гэж заасан байдаг.

### **Бусад оролцогч талууд**

**ЖҮХ нь** үндэсний түвшний жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой асуудлуудыг зохицуулах хүрээнд салбаруудын жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэх салбар хоорондын шаардлагатай зохицуулалтуудыг хийж, сайн туршлагыг түгээх замаар дэмжлэг үзүүлж үзүүлж ажиллана. Түүнчлэн дээр дурьдсанчлан ЖТБХТХ-д зааснаар салбарын жендэрийн зөвлөлүүд нь жил бүр ЖҮХ-нд тайлангаа хүргүүлнэ

**Орон нутгийн түвшинд,** аймаг, хотын түвшний удирдлагууд нь өөрсдийн хариуцсан хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлыг нэвтрүүлэх хүчин чармайлтад өөрсдийн хувь нэмрээ оруулж, зохицуулалтаар хангаж ажиллах үүрэгтэй.

**Олон улсын байгууллагууд** жишээлбэл Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ) –ыг Стратегийг хэрэгжүүлэхэд Стратегийн зорилгуудын хүрээнд хийгдэх үйл ажиллагаанууд болон санхүүнжилтээр хангах хүрээнд БОАЖЯ-нд шууд техникийн тусламж үзүүлнэ гэж Стратегит заасан.

**ИНБ-ууд, хэвлэл мэдээлэл, болон бусад ТББ-ууд нь** салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилтийн үйл ажиллагаа болон жендэрийн үр нөлөөллийн шинжилгээнд иргэд, олон нийтийн тэгш оролцоог хангах замаар нөлөөллийн үйл ажиллагаанууд зохион байгуулах үүрэгтэй.

### **Хяналт, үнэлгээ**

БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл нь Стратегийн баримт бичигт хавсрагдсан хүлээгдэж буй үр дүнгийн жагсаалтыг ашиглан Стратегийн хүрээнд гарсан ахиц дэвшлийн тоймыг гаргах үүрэгтэй. Дунд хугацааны болон эцсийн үнэлгээг Жендэрийн зөвлөлийн гишүүд болон хувь зөвлөхүүд зохион байгуулна гэж заасан.

Стратегийн **Хавсралт 2**-т Стратегийн хэрэгжилтийг үнэлэх хүлээгдэж буй үр дүнгийн болон шалгуур үзүүлэлтийн жагсаалтыг ашиглана. **Зураг 29**-т харуулснаар шалгуур үзүүлэлтүүд нь үйл ажиллагааны үр дүнгийн түвшингээр хязгаарлагдаж байгаа ба үр нөлөө, зорилтууд, үйл ажиллагаа, суурь, зорилтуудыг холбох талаар зүйл заалт ямар нэгэн өгүүлбэр тусгагдаагүй байна.



Зураг 29 Стратегийн хүрээнд гарах үр дүн болон шалгуур үзүүлэлтүүдийн жишээ

Стратегийн зорилго	Зорилт	I үе шат: 2014-2016 он	
		Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
МАН ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖЛЭГЭ, ТӨЛӨӨЛӨГТ Х ЧАДАВХИЙГ БУРУУРУУХ	1.1. Байгаль орчны салбарын бодлогод жөндөрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах талаар мөгдсөн ойлголттой болох	Байгаль орчны салбарын ажилтнуудад зориулсан жөндөрийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулагдаж БОАЖЯ, салбар байгууллагуудын ажилтнууд сургалтад хянагдаж, жөндөрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгаль орчны бодлого хөтөлбөрт мөгдгэх арга зүйн гарам аялага боловсруулагдаж	1. Байгаль орчны салбарын ажилтнуудад зориулсан жөндөрийн сургалтын хөтөлбөр  2. Жөндөрийн сургалтад хянагдаж байгаль орчны салбарын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн хува, хүйсээр, сургалтын чиглэлээр  3. Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд жөндөрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг мөгдгэх гарам аялага

БОСЖС-т зааснаар Стратегийн хэрэгжилтийн үйл явц, үр дүнгүүд, цаашдын арга хэмжээнүүдэд БОАЖЯ-ны түвшинд холбогдох газар, хэлтсийн дарга нар болон аймаг, хотын байгаль орчны гарзны дарга нар хяналт тавьж ажиллах ёстой.

**Үр дүн 1.** Стратеги нь засаглалд жөндөрийн асуудлыг тусгаж, нэвтрүүлэх, байгууллагын чадавхийг сайжруулахад чиглэсэн эхлэлийн цэг болж байна. Тиймээс энэхүү сайн хандлага нь илүү хүрч болохуйц, ач холбогдолтой байх хэрэгтэй. Эс бөгөөс чадавхигүйгээр үйл ажиллагааг шууд эхлүүлэхэд хүндрэлтэй.

**Үр дүн 2.** Стратеги нь илүү бодлогын түвшний баримт бичиг байв. Ялангуяа Стратегийн зорилго 1 болон 2 нь бодлогын түвшний асуудлуудад илүүтэйгээр хамааралтай байна. Харин зорилго 3 нь иргэдийг бодлого, шийдвэр гаргахад оролцуулахтай холбоотой байна. Харин доод түвшний хэсэгт зориулсан үйл ажиллагаанууд олон багтаагүй байна.

**Үр дүн 3.** Стратеги нь өөр өөр түвшний иргэд, олон нийт, хүн ам зүй, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлж, уян хатан байдлаар, янз бүрийн хэмжээтэй болон түвшний оролцооны аргын тусламжтайгаар хэрэглэж болох **хөтөлбөр** юм. Тиймээс тэргүүлэх чиглэл болон Стратегит тусгасан үйл ажиллагаануудыг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд ажиллаж байгаа байгууллагууд болон туншүүд нь өөрсдийн онцлог шаардлага, нөхцөл болон хэрэгцээнд тохируулж хэрэглэгчдэд ээлтэй байдлаар ашиглаж болно гэж заажээ. (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2014, р. 10)

### 7.3 Жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийн үнэлгээ (I үе шат)

#### Судалгааны үр дүнгүүд

Энэ бүлэгт ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа, оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлагууд, баримт бичгийн шинжилгээний хүрээнд цугларсан мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээний гол үр дүнгүүдийг хураангуйлав. Үүнд үнэлгээний хүрээнд боловсруулсан гол шалгуур үзүүлэлтүүдээр гарч ирсэн үр дүнгүүд багтана.

БОСЖС-ийн ач холбогдолтой байдал, үр дүнтэй байдал, үр ашигтай байдал, тогтвортой байдалтай холбоотой асуултуудыг багтаасан судалгааны асуумжийг БОАЖЯ-ны албан хаагчид болон аймгуудын байгаль орчны газрын дарга нар орсон нийт 91 хүнд тарааж өгөхөд судалгааны хариултын түвшин 84% буюу нийт судалгаанд оролцогчдын 77 нь асуумжийг бөглөөд буцааж илгээсэн. Гол мэдээлэгчдийн бүтцийг хураангуй байдлаар харуулбал:

1. 21 аймгийн БОАЖГ-ын дарга нарын 15 нь, БОАЖЯ-ны 62 албан хаагчид судалгааны асуумжийг бөглөсөн;
2. Хүйсийн хувьд 77 судалгаанд оролцогчдын 33 нь эмэгтэй, 44 нь эрэгтэй байсан;
3. Албан тушаалын хувьд 77 хүний 24 нь менежерийн түвшний, 17 нь ахлах мэргэжилтэн, 33 нь мэргэжилтэн байсан;
4. Ажилласан жилийн хувьд 77 хүний 37 нь БОАЖЯ-нд 4-өөс доош жил ажилласан, 20 нь 4-өөс 8-н жил ажилласан, 20 нь 8 ба түүнээс дээш жил ажилласан түршлагатай байв.

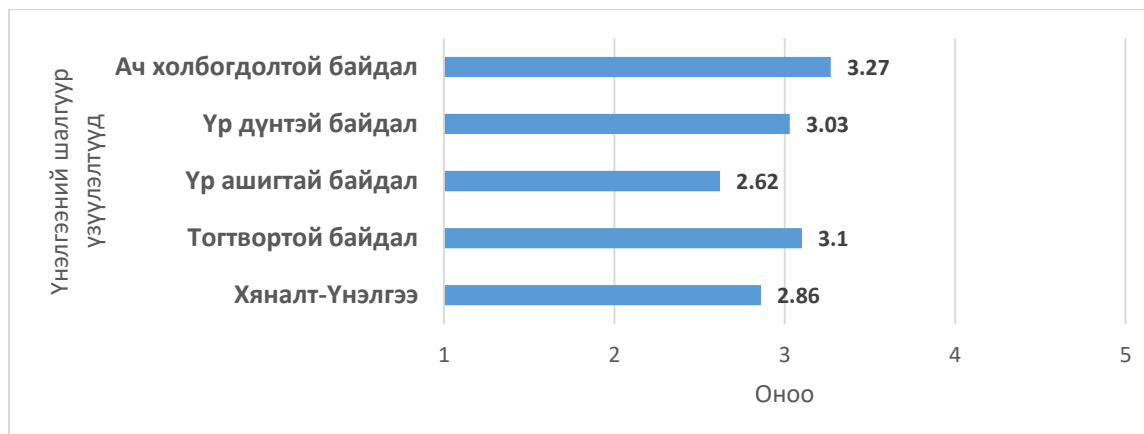
Судалгааны хүрээнд зохион байгуулсан ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа нь хүйс, албан тушаал, ажилласан жилийн түршлагын хувьд үнэлгээний үр дүнгүүдийн суурь болгож болох түүврийн төлөөллийг сайн хангасан. Бид энэхүү асуумж судалгаагаар цугларсан мэдээллийг ганцаарчилсан ярилцлага болон хоёрдогч мэдээллүүдтэй харьцуулсан.

#### Ерөнхий үнэлгээ

Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаагаар стратегийн хэрэгжилт нь 5 онооноос 2.62-3.27 онооны дундажтай үнэлэгдэв. Түүнчлэн асуулт бүрт дунджаар 13 оролцогч “мэдэхгүй” гэсэн хариултыг өгсөн байв.

**Үр дүн 4.** Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаанд оролцогчид стратегийн ач холбогдолтой байдал, үр дүнтэй байдал, тогтвортой байдалд дундаж үнэлгээ өгсөн ба харин стратегийн хэрэгжилттэй холбоотой үнэлгээ буюу үр ашигтай байдал, хяналт, үнэлгээ зэрэгт дунджаас доогуур үнэлгээ өгсөн байна. Үүнээс харахад оролцогчид стратегийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг гол сорилт, бэрхшээл болж байна гэж үзсэн. (Зураг 30, 31).

**Зураг 30 Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа: Стратегийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийн дундаж оноо**



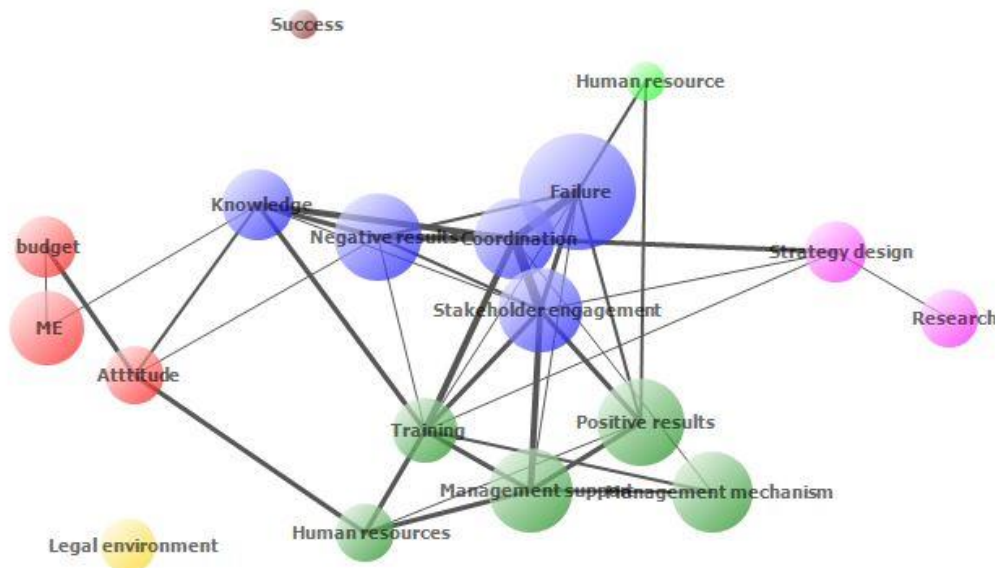
Хариулт өгсөн хүний нийт тоо= 66; 5 = Бүрэн санал нийлж байна; 1 = Огт санал нийлэхгүй байна

**Үр дүн 5 .** Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь стратегийг хэрэгжилт хангалтгүй гэж үзэж байв. Ялангуяа ганцаарчилсан ярилцлаганд оролцогчид стратегийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа байдлыг илүүтэй дурьдаж байв. Дараах Зурагт (бор өнгийн бөмбөлөг)-өөр төлөөлүүлэв. Ганцаарчилсан ярилцлагаас авсан чанарын мэдээлэл дээр үндэслэн “амжилтгүй” болон “амжилттай” хоёрын боломжит хамаарлыг **Зураг 30**-т харуулав. Жишээлбэл, мэдлэг, уялдаа холбоо, оролцогчдын оролцоо зэргийг хөх ягаан өнгийн бөмбөлөгөөр харуулсан ба эдгээр нь сөрөг үр дүнтэй буюу амжилтгүй байдалтай холбогдож байсан. Харин эерэг үр дүнгүүд нь сургалт, удирдлагын дэмжлэг, хүний нөөц болон удирдлагын тогтолцоо зэрэгтэй холбогдож байна.

Нөгөө талаас улаанаар бөмбөлөгөөр жендэрийн тэгш байдал руу чиглэсэн төсөв, хяналт, үнэлгээ болон хандлагыг төлөөлүүлсэн ба эдгээр хүчин зүйлүүд нь хамтдаа стратегийг хэрэгжүүлэх механизм болж байгаа. Тэгэхдээ ихэвчлэн хүний нөөц болон зохицуулалтаар хэрэгжинэ. Эндээс харахад оролцогч талууд стратегийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд эдгээр гурван хүчин зүйл чухал гэж үзэж байна.

Үүнээс гадна стратегийн боловсруулалт хийх болон байгаль орчны салбарт хийгдсэн жендэрийн тэгш байдлын талаар нарийвчилсан судалгаа байхгүй байгаа нь стратеги хангалтгүй хэрэгжихэд нөлөөлсөн гэдэг нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байв. Судалгаанд оролцогчид шар бөмбөлөгөөр Зурагт харуулсан байгаа хууль эрх зүйн орчныг бараг дурьдаагүй ба стратегийн хэрэгжилтэнд хууль эрх зүйн орчны нөлөөлөхгүй тусдаа зүйл гэсэн ойлголттой байна.

**Зураг 31 Жакардын коэффициент (ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээ)**



## 7.4 Стратегийн баримт бичгийн боловсруулалт

### *Стратеги нь маш сайн нөхцөл байдлын үнэлгээнд суурилсан уу?*

**Үр дүн 6.** Стратегийг боловсруулахаас өмнө хийгдсэн нөхцөл байдлын шинжилгээ нь стратегийг боловсруулахад ашигласан гол баримт бичгүүдийн нэг юм. Стратегийн боловсруулах ажлын албаны тайланд дурьдснаар жендэрийн шинжилгээ болон жендэрийн ерөнхий дүр зургийг гаргах судалгааны ажлыг 2014 зохион байгуулсан. Нөхцөл байдлын шинжилгээний тайланд Монголд бодлого гаргах түвшин, хөдөлмөрийн зах зээл, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хүрээнд жендэрийн тэгш бус байдал байсаар байгааг онцолсон байв. Нөхцөл байдлын шинжилгээ нь байгаль орчны салбар дахь шийдвэр гаргах түвшин дэхь жендэрийн тэнцвэртэй байдлын талаарх асуудалд төвлөрсөн. Харин байгаль орчны салбарын нийгэмлэг, өрх, жендэрийн мэдрэмжтэй статистик болон хөдөө орон нутгийн удирдлагуудын жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг болон бодлогын эгэх хариуцлагын талаар маш бага дурьдсан байв. (ГОУХАН Монгол, 2014). Түүнчлэн бусад чухал асуудлууд болох байгаль орчны салбар дахь хувийн салбарын үүрэг, роль, оролцоо, ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын тухайн зорилтот хүн амд үзүүлэх үр нөлөө зэрэг нь санхүү болон цаг хугацааны хязгаарлагдмал байдлаас хамаарч болно. Энэхүү нөхцөл байдлын шинжилгээний тайлан нь олон нийтэд нээлттэй, ил биш учир стратегит тусгасан тэргүүлэх чиглэлүүд болон гол асуудлуудын уялдаа холбоог шинжлэхийг хүссэн хүмүүст хязгаарлагдмал болж байна.

***Стратегийг боловсруулахдаа бүх оролцогч талуудыг хамарч, тэдгээрийн зөвшилцал дээр тулгуурласан уу?***

**Үр дүн 7.** Стратегийг боловсруулахдаа оролцогч талуудын оролцоонд тулгуурласан. БОСЖС-ийг боловсруулалтын техникийн тайланд тусгаснаар (ГХХАОУБ-ын Монгол дахь төлөөллийн газар, 2014) Стратегийг боловсруулахдаа хэд хэдэн зөвлөлдөх уулзалтуудыг зохион байгуулж, мэдээлэл авсан. Тайланд дурьдснаар байгаль орчны салбарын бодлого гаргагчид, хэрэгжүүлэгч агентлагууд, иргэний нийгэм, судлаачдын төлөөллийг хамарсан нийт 52 хүнтэй сэдэвчилсэн гурван удаагийн зөвлөлдөх уулзалтыг зохион байгуулсан байна (ГХХАОУБ-ын Монгол дахь төлөөллийн газар, 2014). Дараах сэдэвчилсэн зөвлөлдөх уулзалтуудыг хийв:

- 2014 оны 04 дүгээр сарын 04-нд хийсэн “Цаг уурын өөрчлөлт болон цөлжилт” сэдэвт уулзалт;
- 2014 оны 04 дүгээр сарын 14-нд хийсэн “Ус болон жендэрийн асуудлууд” сэдэвт уулзалт;
- 2014 оны 04 дүгээр сарын 17-нд хийсэн “Ойн бодлого болон жендэрийн асуудлууд” сэдэвт хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан байна.

Түүнчлэн ажлын хэсгийн зүгээс стратегийг баримт бичгийг боловсруулахад оролцох үүрэгтэй 80-н хүнээс судалгаа авч, жендэрийн тэгш байдлын талаар сургалтуудыг зохион байгуулж, стратегийн агуулгыг танилцуулж, оролцогчдын санаа бодол, зөвлөмжийг авсан. (ГХХАОУБ-ын Монгол дахь төлөөллийн газар, 2014).

Стратегийн эхний драфтыг сэдэвт хэлэлцүүлэг болон судалгааны үр дүнгүүд дээр суурилж боловсруулсан. Түүнчлэн стратегийг боловсруулах ажлын хэсэг нь стратегийн эхний болон эцсийн хувилбар дээр Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам (БСШУЯ) болон иргэний нийгмийн төлөөллийг багтаасан нийт 16 оролцогч талаас санал зөвлөмжийг авсан. Хэдий тийм боловч үнэлгээг хийж буй судалгааны багт эдгээр зөвлөлдөх уулзалтанд оролцогчдын жагсаалт, бусад мэдээлэл байхгүй учир зөвлөлдөх уулзалтуудын хүрээг тодорхойлох боломжгүй байв. Судалгааны хүрээнд хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагуудын үеэр оролцогчид Стратегийг боловсруулахад оролцогч талуудын оролцоо хангалттай байсан гэдгийг дурьдаж байв.

***Стратегийн боловсруулалтыг хийхдээ тохирсон, үр дүнд суурилсан хандлага дээр суурилж байсан уу?***

**Үр дүн 8.** Стратегийн логик хүрээ нь ямар нэгэн учир шалтгааны шаталсан дараалалгүй байсан. Өөрөөр хэлбэл шалгуур үзүүлэлтүүд (үр нөлөө, үр өгөөж, үр дүн) гэсэн гурван түвшинд байгаагүй. Стратегит заасан үйл ажиллагаануудыг стратегийн хэрэгжилтийн үе шатуудад маш тодорхой хуваасан байсан ч яг аль үйл ажиллагаа ямар үр дүн, үр өгөөжийг авчрах талаар ямар нэгэн үялдаа холбоог харуулаагүй байна. Тиймээс стратегийн хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагуудад үндэслэн стратегийн үр дүнтэй байдлыг үнэлэхэд хүндрэлтэй.

- **Үр дүн 9.** Стратегит үүрэг хариуцлагыг нарийвчлан тусгаагүй байгаа нь оролцогч эргэх холбоо, эгэх хариуцлагат саад учруулж буй нэг хүчин зүйл болж байна. Стратегин газрууд болон бусад оролцогч талуудын оролцоо, **3 дугаар үе шат: 2021-2030.** Уг үе шатанд нийт 32 үйл ажиллагааг хийхээр тусгасан. Энэ үе шатанд ‘байгаль орчны бодлого,

төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлтийг бүрэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох ба салбар хоорондын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн механизм бүрдэнэ’ гэж заасан. Үйл ажиллагааны түвшний есөн үйл ажиллагаа, бодлогын түвшний 23-н үйл ажиллагааг хийхээр төлөвлөсөн.

(Стратегийн оролцогч талууд) тэдгээрийн үүрэг, хариуцлагыг ерөнхийд нь тусгаж өгсөн ч зорилтууд, тусгагдсан үйл ажиллагаануудыг нарийн хуварилж, хариуцах эзнийг тодорхой болгож өгөөгүй. Тиймээс үйл ажиллагаануудыг хэн хариуцаж хийх, үйл ажиллагааны оролт, гаралт нь юу байх талаар мөн эдгээр үйл ажиллагаа нь стратегийн хүрээнд тавьсан зорилгуудад хүрэхэд ямар байдлаар хувь нэмрээ оруулах нь тодорхойгүй байсан. Иймд үйл ажиллагаа болон оролтууд (нөөц) нь гаралт буюу үр дүнтэйгээ шууд уялдаагүй байсан. Түүнчлэн ганцаарчилсан ярилцлаганд оролцогчдын зүгээс ойлголтын зөрүүтэй зүйлс ажиглагдаж байв.

**Үр дүн 10.** *Стратегийн шалгуур үзүүлэлтүүд тохиромжтой биш байсан ба суурь судалгаа, зорилтот мэдээллийг тусгаж өгөөгүй.* Логик хүрээнд тусгасан шалгуур үзүүлэлтүүд ихэвчлэн үйл явцын үр дүнгийн түвшний шинжтэй байсан. Жишээлбэл, “Байгаль орчны салбарын ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулагдсан байна”, “Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн бодлого, хөтөлбөрүүдийн тоо” зэрэг шалгуур үзүүлэлтүүд (БОСЖС –ийн хуудас 34) нь үр дүнд суурилсан байж чадахгүй байна. Цаашилбал, суурь болон зорилтот шалгуур үзүүлэлтүүд нь Стратегийн логик хүрээний хэсэг болж тодорхойлогдоогүй. Энэ нь оролцогч талуудад ахицыг хэмжих, үнэлэхэд хүндрэл учруулж байна.

**Үр дүн 11.** Эцэст нь дүгнэхэд стратеги нь үр дүнд суурилсан менежментийн хандлагыг баримтлаагүй, логик хүрээг муу боловсруулсан, тохиромжгүй шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгасан байна. Ганцаарчилсан ярилцлаганд оролцсон талууд хяналт үнэлгээний хүрээг сул боловсруулсан болон үр дүнд суурилсан менежмент, хяналт-үнэлгээгээр мэргэшсэн экспертүүдтэй хамтын ажиллагаа, дэмжлэг сул байсан гэдгийг хэлж байв.

## 7.5 Ач холбогдолтой байдал

Үнэлгээний хүрээнд стратегийн ач холбогдолтой байдалтай холбоотой гурван гол үр дүнг харж болохоор байна.

**Үр дүн 12.** Стратегийн зорилго, зорилтуудыг Монголын урт хугацааны тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал, Ногоон хөгжлийн бодлого, Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай үндэсний хөтөлбөртэй харьцуулан шинжилгээ хийхэд БОСЖС нь бодлогын эдгээр баримт бичгүүдийн гол санааг агуулсан гэдэг нь харагдаж байна Жишээлбэл, ногоон ажлын байр, ядуурлыг бууруулах, байгаль орчны салбарын шийдвэр гаргахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо, байгалийн баялагаас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ашиг хүртэх тэгш боломж зэргийг багтаасан.

### Хүснэгт 34 Стратегийн зорилтууд, үндэсний нэн тэргүүний бодлого, хөтөлбөрүүд болон Ногоон хөгжлийн бодлогуудын хоорондын хамаарал

Стратегийн зорилтууд	Монгол жендэрийн	улсын тэгш	Ногоон бодлого (2014-2030)	хөгжлийн	МУ-ын тогтвортой	урт хугацааны	хөгжлийн үзэл
----------------------	------------------	------------	----------------------------	----------	------------------	---------------	---------------

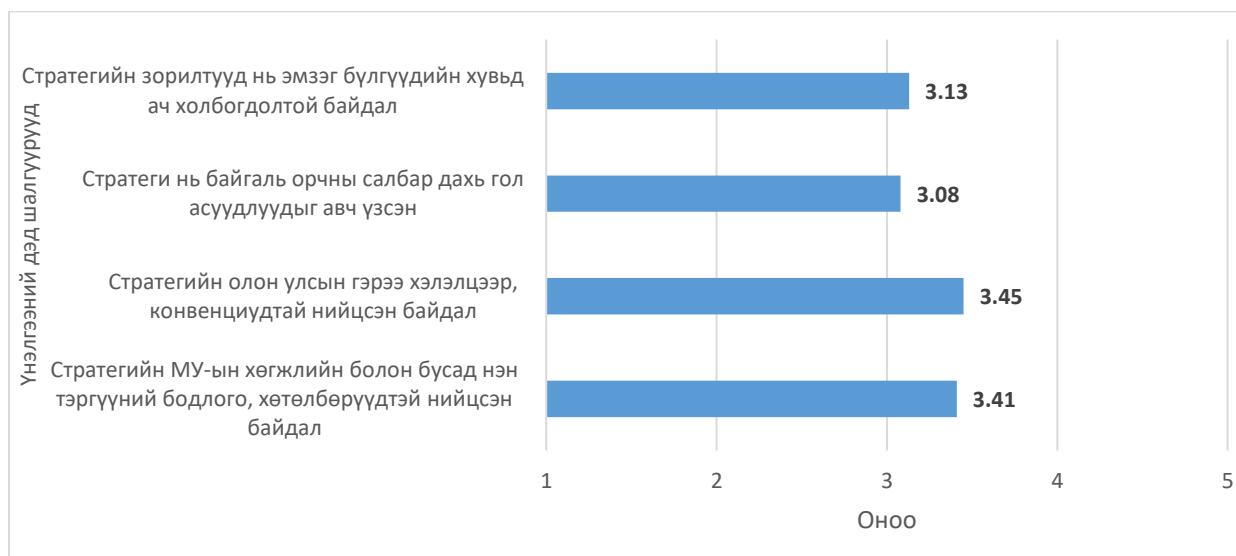
		байдлыг хангах тухай үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)	баримтлал (ТХҮБ) 2016-2030
<b>1. Байгаль орчны салбарын жендэрийн шинжилгээ, төлөвлөлт чадавхийг бүрдүүлэх</b>	<b>орчны дүн хийх</b>	<p><b>Зорилго 2.</b> Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогоо, төлөвлөлт, төвсийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх (жишээлбэл тус зорилгын дэд зорилго 2.4)</p> <p><b>Зорилго 3</b> Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, оролцооны талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн жендэрийн боловсролыг бүх нийтэд олгох сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлыг өрнүүлэх (дэд зорилго 3.1 болон 3.3)</p>	<p><b>2.4 Тогтвортой хөгжлийн засаглал Зорилт 1:</b> Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжилтийг хангах, хяналт тавих хариуцлагатай, чадварлаг засаглалын бүтцийг бүрдүүлж, бэхжүүлнэ.</p> <p><b>2.4 Тогтвортой хөгжлийн засаглал Зорилт 2:</b> Төрийн бүх шатны байгууллагын удирдлагын манлайллыг дээшлүүлэх, бүх нийтийн оролцоо, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг хангасан ил тод, хариуцлагатай засаглалыг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд бүрдүүлнэ.</p>
<b>2. Байгаль орчны салбарын менежментийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох</b>	<b>орчны дүн хийх</b>	<p><b>Зорилго 2.</b> Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогоо, төлөвлөлт, төвсийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх (жишээлбэл тус зорилгын дэд зорилго 2.4 болон 2.2)</p> <p><b>Зорилго 4.</b> Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний чадавхийг бэхжүүлэх (дэд зорилт 4.1, 4.2 болон 4.3 )</p> <p><b>Зорилго 6.</b> Улс төр, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх (дэд зорилго 6.2).</p>	<p><b>2.2 Нийгмийн тогтвортой хөгжил</b></p> <p><b>Нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангах зарчим:</b> нийгмийн хөгжил дэвшилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог хангах, нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх;</p>

<p><b>3. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгуудад ногоон хөгжилд оролцох, үр ашгийг нь хүртэх илүү өргөн боломжийг нээх</b></p>	<p><b>Зорилго 1, 2, 3, 4, 6.</b> <b>Зорилго 1.</b> Нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог дэмжиж, хөгжлийн үр шимээс эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх (дэд зорилго 1.1 болон 1.2)</p>	<p><b>Зорилго 2.8.</b> Ой, түүний дагалт баялаг, байгалийн ургамал, амьтны хамгаалалт, зохистой ашиглалтад нутгийн иргэдэд түшиглэсэн байгалийн нөөцийн менежментийг төлөвшүүлж, тогтвортой санхүүжилтийн эх үүсвэрийг бүрдүүлэх</p> <p><b>Зорилго 4:</b> Ногоон ажил эрхлэлтийг дэмжиж, ядуурлыг бууруулан ногоон амьдралын хэв маягийг төлөвшүүлнэ (дэд 4.1, 4.2, 4.4 болон 4.5)</p> <p><b>Зорилго 5.1</b> Тогтвортой хөгжлийн боловсролоор дамжуулан эх оронч үзэл, байгаль орчноо хамгаалах уламжлалт ёс заншил, байгальд ээлтэй амьдралын хэв маяг, нөөцийн хэмнэлттэй, үр ашигтай хэрэглээний соёлыг төлөвшүүлэх</p>	<p><b>Нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангах зарчим:</b> Нийгмийн хөгжил дэвшилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог хангах, нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх;</p> <p><b>2.2 Нийгмийн тогтвортой хөгжил</b> <b>Нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангах зарчим:</b> Нийгмийн үйлчилгээнд зарцуулж буй улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтын зардлыг хүн амын тоотой үялдуулж төлөвлөх;</p>
--	--	--	---

**Үр дүн 13.** Засгийн газар, жендэрийн мэргэжилтнүүд болон донор байгууллагуудын төлөөллүүд бүгд стратегийг үндэсний тэргүүлэх чиглэл, зорилго, зорилтууд болон олон улсын гэрээ хэлэлцээр, конвенцүүд болон үзэл баримтлалууд, салбарын тэргүүлэх чиглэлүүд, сорилт, эмзэг бүлгийнхний хэрэгцээг тусгаж чадсан гэж үзэж байв. Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаанд хэрэглэгдсэн шалгуур үзүүлэлтүүдээс БОСЖС-ийн ач холбогдолтой байдал бусад үзүүлэлтүүдтэй харьцуулахад хамгийн өндөр оноог авсан.



**Зураг 32 Стратегийн ач холбогдолтой байдлын талаар ажилтнуудын өгсөн онооны дундаж**



Хариулт өгсөн нийт хүний тоо=61, 5 = Бүрэн санал нийлж байна; 1 = Огт санал нийлэхгүй байна

***БОСЖС-ийг боловсруулахдаа одоо мөрдөгдөж буй үндэсний хөгжлийн, байгаль орчны, жендэрийн болон бусад холбогдох хууль дүрэм журамтай нийцүүлж, тэдгээрт суурилсан уу?***

**Үр дүн 14.** Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаанд оролцогчид стратегийг Монголын үрт хугацааны тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Парисын тунхаглалын үзэл баримтлалуудтай нийцсэн гэж үзсэн. БОАЖЯ-ны мэргэжилтнүүдийн 40% нь, удирдлагуудын 27% нь уг стратеги нь олон улсын гэрээ хэлэлцээртэй нийцсэн гэж үзсэн. Харин стратегийн Монголын хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүд, бодлогуудын хамаарлын талаарх асуултуудад мэргэжилтнүүдийн 35%, удирдлагуудын 30% нь бүрэн санал нийлсэн байна.

***БОСЖС-ийн зорилго, зорилтууд нийгмийн чухал асуудлууд, тэдгээрийн суурь шалтгааныг хөндөж, улс орны нийгмийн хэрэгцээг хэр хэмжээгээр тусгаж чадсан бэ?***

**Үр дүн 15.** Үнэлгээний хүрээнд уулзсан ИНБ-ын төлөөлөгчдийн дийлэнх нь БОСЖС-ын байдаг талаар мэдлэг, ойлголт дутмаг байв. Энэхүү дүр зургаас стратеги нь байгаль орчны салбар үйл ажиллагаа явуулж буй ИНБ-ууд ялангуяа жендэрийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагын дунд өргөн тархаагүй байгаа нь харагдаж байв.

**Үр дүн 16.** Стратегийг байгаль орчны салбарын чухал асуудлуудыг хэр хэмжээгээр тусгаж чадсан болон стратегийн зорилгууд нь Монголын эмзэг бүлгүүдийн хэрэгцээтэй хамааралтай эсэх талаарх асуултанд мэргэжилтнүүд болон удирдлагууд ялгаатай хариултыг өгсөн байв. Удирдах албан тушаалтнуудыг 17 буюу 16 % нь эдгээр асуултанд эерэгээр хариулсан бол мэргэжилтнүүдийн 31 нь буюу 25% нь эдгээр асуултуудтай санал нийлсэн байна. Удирдах албан тушаалтнуудын дунд “мэдэхгүй” гэдэг хариултыг өгсөн.

## 7.6 Үр дүнтэй байдал

БОСЖС-ын хэрэгжилтийн 1 дүгээр үе шатны (2014-2016) стратегийн зорилго 3-ын хүрээнд нийт 19 зорилтот хамаарах 21 шалгуур үзүүлэлтүүдийг тавьсан. Эдгээр зорилтуудыг Архангай, Булган, Өвөрхангай, Ховд, Хэнтий гэсэн таван аймаг, Улаанбаатар хотын хоёр дүүрэг буюу Сүхбаатар, Сонгинохайрхан дүүргүүдэд туршихаар төлөвлөсөн ба уг туршилтыг бусад аймгуудад жишиг байдлаар хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн.

Мэдээлэл, явцын тайлан, суурь судалгаа, суурь болон зорилтот шалгуур үзүүлэлтүүдийн талаар мэдээлэл хомс байсан ч судалгааны баг ажилтнуудын дунд хийсэн судалгааны мэдээллийг ашиглан БОСЖС-ийн 1 дүгээр үе шатны зарим шалгуур үзүүлэлтүүдийн гүйцэтгэлийг үнэлэхийг оролдсон. Стратегийн зорилтууд, хүрэх үр дүнг хариуцах хүмүүсийг нарийн тодорхойлоогүй учир бусад оролцогч талуудын хийсэн ажлын үр дүнд бий болсон стратегийн үр дүнг тооцсон.

**Стратегийн хяналт-үнэлгээний хүрээнд тусгасан шалгуур үзүүлэлтүүдийн хүрээнд тавьсан зорилго, төлөвлөсөн үр дүндээ хэр хэмжээгээр хүрсэн бэ?**

**Үр дүн 17.** Стратегийн хэрэгжилт БОАЖЯ-ны зүгээс хангалтгүй байсантай холбоотойгоор төлөвлөсөн үр дүн рүү чиглэсэн ахиц бараг гараагүй байна. БОАЖЯ, туршилт хийгдэхээр төлөвлөсөн аймаг, дүүргүүдээс ирсэн албан захианд бичсэнээр стратегийн хүрээнд төлөвлөсөн, хэрэгжүүлсэн ямар ч үйл ажиллагаа байхгүй байна. **Хавсралт 6-д** холбогдох байгууллагуудаас ирсэн албан захиаг хавсаргав. Түүнчлэн 2017 оны 6 дугаар сарын 14-ний өдөр БОАЖЯ-нд зохион байгуулагдсан жендэрийн зөвлөлдөх үүлзалтын үеэр хэдийгээр 2017 он бол стратегийн үр дүнг харж эхэлсэн, үр дүнгээ үнэлэх цаг хугацаа байх ёстой боловч төлөвлөсөн үйл ажиллагаанууд хийгдээгүй байгаа талаар цохон тэмдэглэсэн байна. (БОАЖЯ, 2017 оны 06 дугаар сарын 14).

**Үр дүн 18.** Нийт 21 шалгуур үзүүлэлтүүдээс<sup>34</sup> 4 нь буюу 19% нь донор байгууллагуудаас санхүүжсэн төслийн хүрээнд хийгдсэн үйл ажиллагаанууд байсан ба ихэнх шалгуур үзүүлэлтүүдийн суурь болон зорилтот үзүүлэлтэд хамаарах мэдээлэл байхгүй учир тэдгээртэй холбоотой ахицыг хэмжих боломжгүй байв.

### Хүснэгт 35 Стратегийн шалгуур үзүүлэлтүүд

БОСЖС-ийн 1 дүгээр үе шатанд хамаарах шалгуур үзүүлэлтүүд		Статус
<b>Зорилго 1.1</b>		
1. Байгаль орчны салбарын ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөр	- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)	

<sup>34</sup> Тайлангийн өөр хэсэгт Стратегийн хүрээнд гарсан ахиц, ололт амжилтыг хэмжих индикаторуудын чанар, тохиромжтой байдлын талаар дэлгэрэнгүй бичсэн.

<b>БОСЖС-ийн 1 дүгээр үе шатанд хамаарах шалгуур үзүүлэлтүүд</b>		<b>Статус</b>
2. Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан байгаль орчны салбарын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн хувь (хүйсээр сургалтын чиглэлээр)		- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй Ажилтнуудын 66% нь жендэрийн сургалтанд хэзээ нэгэн цагт хамрагдаж байсан гэж хэлсэн ба 44% нь сүүлийн 6-н сарын дотор зохион байгуулагдсан хамрагдсан гэж хэлсэн.
3. Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэх гарын авлага		- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй - Ажилтнуудын 34% нь жендэрийн асуудлыг ажилдаа хэрхэн тусгах зааварчилгаа авдаг гэж хэлсэн бол 66% нь тийм зааварчилгаа байхгүй гэж хэлсэн. - Ажилтнуудын 20% нь жендэртэй холбоотой судалгааны тайлан, гарын авлага, мэдээллийн сан, мэдээллийг ажилдаа ашигладаг байна. (Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа)
<b>Зорилго 1.2</b>		
1. Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд хийсэн стратегийн хэрэгжилтийн эхний шатны жендэрийн үнэлгээ		- Үр дүндээ оройтож хүрсэн (энэхүү тайлан)
2. Жендэрийн дүн шилжилгээ хийсэн бодлого хөтөлбөрийн тоо		- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй - АХБ-ны Техникийн тусламж “Жендэрийн мэдрэмжтэй салбар болон нутгийн хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагууд” төсөл жендэрийн шинжилгээ зохион байгуулсан
3. Салбарын үйл ажиллганы жендэрийн үр нөлөөний судалгаа хийсэн чиглэллийн тоо		Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)
4. Хүний нөөцийн хөгжлийн хэрэгцээний жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа		Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)
<b>Зорилго 2.1</b>		
1. Байгаль орчны салбарын жендэрийн төлөв байдлын илтгэл		- Ойн нөхөрлөлүүдийн дунд зохион байгуулсан НҮБ-ийн ХХААБ-ын жендэрийн судалгаа - UN-REDD+ Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага) - Ногоон эдийн засаг руу хийх Монголын шилжилт: A Stocktaking report, PAGE and MEGD (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)

<b>БОСЖС-ийн 1 дүгээр үе шатанд хамаарах шалгуур Статус үзүүлэлтүүд</b>	
	- ГОУХАН– Жендэрийн үнэлгээний тайлан (хоцорсон) (2017)
2. Гэрээлсэн ажил гүйцэтгэсэн ТББ- уудын тоо	- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй
3. БОАЖЧЯ-ны дотоод журамд орсон жендэрийн агуулга	- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй Ажилтнуудын 44% нь “Байгууллагын дотоод дүрэм, журмуудад жендэрийн асуудлыг тусгасан байдаг” гэж хэлсэн бол 56% энэ талаар тусгаагүй байдаг гэж хэлсэн.
<b>Зорилго 2.2</b>	
1. Сургалтын хэрэгцээгээ тодорхойлон санал өгсөн хүний тоо, хүйсээр	- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)
2. Жендэрийн чиглэлээр мэргэшин суралцсан байгаль орчны чиглэллийн мэргэжилтнүүдийн мэдээллийн сан	- ШХА, MERIT төслүүдээс зохион байгуулсан жендэрийн сургалтуудын оролцогчдын жагсаалтыг эс тооцвол ямар нэгэн мэдээлэл байхгүй байсан - НҮБХХ-ийн жендэрийн экспертүүдийн багийг 2017 оны байдлаар бүрдүүлсэн (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)
<b>Зорилго 2.3</b>	
1. Байгаль орчны бодлого төлөвлөлтийг орон нутгийн хөгжлийн бодлогод жендэрийн мэдрэмжтэйгээр нэгтгэх аргачлал	Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)
<b>Зорилго 3.1</b>	
1. Уур амьсгалын өөрчлөлт, цөлжилт, гамшгаас сэргийлэх чиглэлээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, бүлгүүдэд <b>зориулсан мэдээлэл зааварчилгаа</b>	- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй - Төслийн гарын авлагууд болон мэдээлэл
2. ТББ-уудад хийсэн сургалт, үүлзалт хэлэлцүүлгийн тоо	- Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага) - ГОУХАН болон НҮБ ХХААБ-уудаас зохион байгуулсан сургалтуудыг эс тооцвол БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөлөөс ямар нэгэн үйл ажиллагаа санаачилж зохион байгуулаагүй
3. Ойн нөхөрлөлийн гишүүдээс мэргэшин сурах хэрэгцээний талаар авсан судалгаа	- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй - НҮБ-ийн ХХААБ, REDD, ГОУХАН-аас мэдээлэл байгаа эсэх талаар асуусан
<b>Зорилго 3.2</b>	

<b>БОСЖС-ийн 1 дүгээр үе шатанд хамаарах шалгуур үзүүлэлтүүд</b>		<b>Статус</b>
1. Хот тохижилт, ногоон байгууламжийн тухай хууль		- Төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй (Баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага)
2. Байгаль орчны салбарын бодлого, төлөвлөлт хэрэгжилтийн үнэлгээнд оролцсон бүлгүүдийн тоо, бүсээр, аймгаар		Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй
3. Салбарын жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд оролцсон олон улсын байгууллага, ТББ-ын тоо		Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй
<b>Зорилго 3.3</b>		
1. Хог хаягдлын менежментийн асуудлаар иргэдтэй хамтран хийсэн хэлэлцүүлгийн тоо		- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй
2. Орон нутгийн ногоон ажлын байрны хэрэгцээ, боломжийн талаар хийсэн судалгааны тайлан		- Албан ёсны мэдээлэл, тайлан байхгүй - Монголын ногоон ажлын байрны зураглал судалгаа (НҮБ-PAGE, Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банк 2014)

**Үр дүн 19.** Стратегийн хэрэгжилтэд хийсэн баримт бичгийн судалгаагаар стратегийн хүрээнд тавьсан зорилгууд нь биелээгүй, төлөвлөсөн үр дүндээ хүрээгүй. Цөөн тооны жендэрийн сургалтуудыг ихэвчлэн тодорхой зорилгоор, донор байгууллагуудаас зохион байгуулсан байна. Ганцаарчилсан ярилцлагуудын хүрээнд цугларсан мэдээллүүдийг шинжлэхэд стратегийн 1 дүгээр үе шатанд тавьсан зорилтууддаа хүрээгүй ба хойшлогдсон. Оролцогч талуудын зүгээс Стратегийн зорилтуудыг маш бодитой төлөвлөх шаардлагатай гэдгийг онцолж байв.

**Үр дүн 20.** Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаанд оролцогчдын ойролцоогоор гуравны нэг нь Стратегийн үр дүнтэй байдлын талаар мэдэхгүй гэж хариулсан. Судалгаанд оролцогчид стратегийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл ил биш гэдгийг онцолж байв.

### **Зураг 33 Стратегийн ач холбогдолтой байдлын талаар ажилтнуудын онооны дундаж**



Хариулт өгсөн нийт хүний тоо = 59; 5=Бүрэн санал нийлж байна; 1 = Огт санал нийлэхгүй байна

**Стратегийн хүрээнд хүрэх ёстой үр дүнгүүд рүү чиглэсэн ахицад эерэг болон сөргөөр нөлөөлсөн хүчин зүйлүүд юу байсан бэ?**<sup>35</sup>

**Үр дүн 21.** Ганцаарилсан ярилцлагад оролцогчид стратегийн хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлсөн хүчин зүйлүүдийг Монголын улс төрийн тогтворгүй байдал, засаглалын асуудлууд болох хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоо сул байдал, хөрөнгө мөнгө, боловсон хүчин гэх мэт чадавхи сул, үр дүнд суурилсан төсөвлөлт байхгүй байдал болон хэрэгжилтийн асуудлуудыг нэрлэж байв.

**Хүснэгт 36 Стратегийн хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлсөн хүчин зүйлүүд**

**(Ганцаарчилсан ярилцлагаар цугларсан мэдээлэл)**

<p><b>Хариуцлага дутмаг байдал</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегитай холбоотой хэрэгжилтийн механизм байхгүй</li> <li>• Ихэнх ажил, үйл ажиллагаанууд хувь хүнээс шалтгаалсан</li> <li>• Стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө байхгүй</li> </ul> <p><b>Зохицуулалт, уялдаа холбоо дутмаг байдал</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегийг хэрэгжүүлэх зохицуулалтын механизм байхгүй</li> <li>• Хэдийгээр ижил төстэй үйл ажиллагаанууд хэрэгжүүлсэн ч мэдээлэл солилцоо хангалтгүй, думтаг</li> <li>• Хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх зохицуулалт дутмаг</li> <li>• ТББ-үүд болон судалгааны байгууллагууд донор байгууллагуудаас санхүүжилт авдаг учир жендэрийн тэгш байдлыг авч үзэж, ажлуудыг зохион байгуулдаг ч тэдгээрт нэгдсэн зохион байгуулалт байхгүй</li> </ul> <p><b>Тохиромжгүй тогтолцоо</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл ихэвчлэн газар, хэлтсүүдийн дарга нараас бүрдсэн нь хэрэгжилт хангалтгүй байхад нөлөөлсөн</li> <li>• Жендэрийн зөвлөл нь тогтворгүй ба албан хаагчдын халаа сэлгээ ихтэй байдал</li> <li>• Зохицуулалт хийх чадварас хамааран ЖҮХ-ны эрх мэдэл буурсан ч ЖҮХ-ны ажлын алба Ерөнхий сайдаар ахлуулдаг тул эрх мэдэл нь албан ёсоор буураагүй тул энэ мэдлээ ашиглах хэрэгтэй</li> </ul> <p><b>БОАЖЯ ба хүний нөөц</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Санаачлага, түүштай байдал дутмаг</li> <li>• <b>Ажилдаа эзэн болох байдал муу</b></li> <li>• Манлайлал дутмаг, (ялангуяа БОАЖЯ-ны эмэгтэйчүүдийн зүгээс)</li> <li>• <b>Мэдлэг дутмаг:</b> БОАЖЯ-ны ажилчид буюу ялангуяа бодлого зохицуулалтын газарт ажиллаж буй албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлын талаар мэдлэг, ойлголт дутмаг ба жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлийг нэн тэргүүнд тавьдаггүй</li> <li>• БОАЖЯ-ны хүний нөөцийн чадавхи сул</li> <li>• БОАЖЯ нь жендэрээр мэргэшсэн мэргэжлийн албан хаагчдаар дутмаг</li> </ul> <p><b>Төсвийн хүрэлцээгүй байдал, төсвийн алдагдал</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эдийн засгийн хямралын улмаас ЗГ зээлийн эргэн төлөлт, төсвийн алдагдал болон Олон улсын вальютын сангийн урт хугацааны хөнгөлттэй зээлийн шалгуурыг даван гарах зэрэг асуудлыг нэн тэргүүнд тавьсан</li> </ul>
---

<sup>35</sup> Стратегийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь үр дүнгийн түвшинд учир Стратегийн хэрэгжилтийн үр дүнд гарсан өөрчлөлтүүдийг хэмжихэд хүндрэлтэй байв.

- БОАЖЯ-ны жөндөрийн тэгш байдал руу чиглэсэн үйл ажиллагаанууд ихэвчлэн донор байгууллагуудаас хамааралтай, хязгаарлагдмал байдаг
- Стратегийг хэрэгжүүлэх хөрөнгө, мөнгийг төсөвт огт суулгаагүй

**Улс төрийн тогтворгүй байдал<sup>36</sup>**

- Засаг төр солигдоход бодлого, үйл ажиллагааны залгамж холбоо хангалтгүй
- Салбарын хэт улс төржилт
- Яамны газруудын дарга нар байнгын солигддог
- Байнгын халаа сэлгээнээс үүдээд албан хаагчид өөрчлөлт бий болгох улс төрийн хүсэл, эрмэлзлэл дутмаг

**Бусад**

- Жөндөрийн тэгш байдал гэдэг нь Монголд саяхны, шинэ ойлголт учир нь энэ нь тодорхойгүй байдлыг үүсгэдэг
- Монголд жөндөрээр мэргэшсэн экспертүүд тиймээс байгаа экспертүүдийн боловсруулсан санал, зөвлөмж нь хязгаарлагдмал
- Салбарт нийгмийн ерөнхий судалгаа дутмаг хийгддэг

**Үр дүн 22.** Төрийн бус оролцогч талууд буюу донор байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагуудаас БОАЖЯ-ны стратегийн хэрэгжилтэд эзэн болж хариуцсан ажлаа чанартай гүйцэтгэх, удирдлага, санаачлагаар салбарын жөндөрийн тэгш байдлыг бий болгоход чиглэсэн ажлуудын үялдаа холбоог хангах, зохицуулсан байдлыг үнэлсэн. Төрийн оролцогч талууд өөрсдийн төлөвлөсөн ажилдаа эзэн болж ажиллах, төлөвлөсөн ажлаа тууштай гүйцэтгэх тал дээр дутмаг, удирдлага байхгүй зэргийг жөндөрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг дутмаг байдалтай холбоотой гэж үзсэн. Харин хөшүүрэг, шийтгэлийн механизм байхгүй байдал, улс төр эдийн засгийн нөхцөл байдал буюу төсвийн хомс байдал, албан хаагчдын байнгын халаа сэлгээг стратегийн хэрэгжилттэй хангалтгүй байдалтай холбон тайлбарлаж байв.

**Үр дүн 23.** Төрийн бус байгууллагуудын оролцогч талуудаас илүү төрийн оролцогч талууд стратегийн хэрэгжилтийн үр дүнтэй байдалд шүүмжлэлтэй хандаж байв. Тэдний зүгээс төсвийн хүрэлцээгүй байдал, хэрэгжилт болон хариуцлагын тогтолцоо сул, улс төрийн тогтворгүй байдал зэрэг нь стратегийн амжилтанд нөлөөлөх гол саад бэрхшээлүүд гэв.

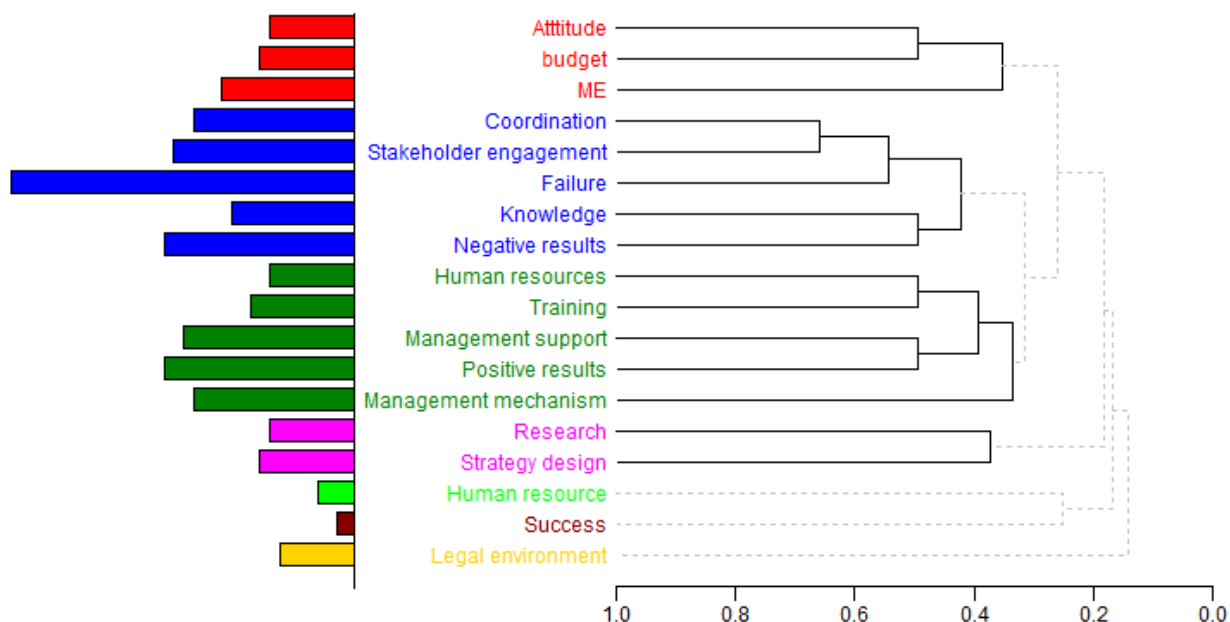
**Үр дүн 24.** Зураг 28, Зураг 34-оор хувьсагчдын хоорондын хамаарлаар нэн тэргүүнд тавих салбарууд болон дараагийн алхмуудыг харуулав.

1. **Оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, хоорондын зохицуулалт сул** байгааг стратегийн хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлсөн хүчин зүйл гэж хамгийн олон хүн дурьдсан.
2. **Удирдлагын дэмжлэгийг** стратегийн хэрэгжилтэд эерэгээр нөлөөлөх хамгийн чухал хүчин зүйл гэж нэрлэсэн. (1-ээс 0,5 оноо). Энэ хоёр нь буцаад сургалт, хүний нөөц, менежментийн тогтолцоотой холбогдож байна.

<sup>36</sup> 4-н жилийн улс төрийн засаглалын тогтолцоо болон санхүүжилтийн нөхцөл байдлууд нь Стратегийн тогтвортой хэрэгжилтэд гол эрсдлийг бий болгож байна. Тиймээс шинээр байгуулагдсан засаг төр болон шийдвэр гаргагчид холбогдох төсвийн төлөвлөгөө, явцын талаар тогтмол мэдээлэл өгч танилцуулах хэрэгтэй (Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, 2014, р. 25).

3. Стратегийн **амжилтанд нөлөөлж буй** дээр дурьдсан саад бэрхшээлүүд нь хүний нөөцийн асуудалтай холбоотой боловч тэдгээрийн хоорондын харилцан хамаарал сул гэж оролцогчид үзсэн байна. (1-ээс 0.3 оноо).
4. Судалгааны үр дүнг харахад стратегийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө мөнгийг төсөвлөхөд гол хэрэгжүүлэгч талуудын эерэг/сөрөг хандлага нөлөөлж байна гэж үзсэн ба энэ нь бас стратегийн хяналт, үнэлгээний чанарт нөлөөлдөг.
5. **Судалгаа хийгдсэн байдал** болон стратегийн боловсруулалттай холбоотой ирсэн санал, зөвлөмжүүд нь (i) хяналт, үнэлгээ болон төсвийн хуваарилалт (ii) стратегийн эерэг үр дүнд шүүд бусаар нөлөөлсөн.
6. **Хууль эрх зүйн орчинг** стратегийн хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлсөн хүчин зүйл гэж бараг дурьдаагүй.

**Зураг 34 Ижил төстэй индекс: Жакардын коэффициент**



**Үр дүн 25.** Мэдээлэл цуглуулах явцад төрийн бус байгууллагын оролцогчдын (жишээлбэл ИНБ-үүд) дунд жендэрийн тэгш байдал болон байгаль орчны асуудлаар хоёулангаар мэргэшин ажилладаг байгууллага дутагдалтай байна. Байгаль хамгаалал болон жендэрийн тэгш байдлын чиглэлээр ажилладаг ИНБ-үүд цөөнгүй байгаа ч, аль аль асуудлыг нь хослуулан ажилладаг байгууллага одоогоор байхгүй байна. Төрийн байгууллагаас бусад оролцогч талууд стратегийн хэрэгжилт болон үр дүнгийн талаархи сонирхол буюу харилцан хамаарал бага байна гэсэн үг.

## 7.7 Үр ашигтай байдал

Тайлангийн энэ хэсэгт стратегийн төсвийн хуваарилалт, нөөцийн ашиглалт, хэрэгжилт, зохицуулалтын үр ашигтай байдалд хийсэн үнэлгээний үр дүнг танилцуулна. Энэхүү стратеги нь



Ногоон хөгжлийн бодлогыг дэмжих арга аргачлал болон ашиглагдаагүй, бас “түншүүд болон оролцогч талуудад хамтран ажиллах удирдамж” болоогүй юм байна гэсэн ерөнхий дүгнэлт гарсан.

**Үр дүн 26.** Стратегийн хамгийн сул тал нь үр ашигтай байдал юм гэдгийг судалгааны үр дүн тодотгосон байв. Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгааны мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд (**Зураг 35**-аас харна уу) стратегийн үр ашигтай байдлыг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдэд харгалзах оноо бүгд дунджаас бага байсан.

### **Зураг 35 Үр ашигтай байдлын шалгуур үзүүлэлтүүдийн оноо**



Хариулт өгсөн нийт хүний тоо = 59; 5=Бүрэн санал нийлж байна; 1 = Огт санал нийлэхгүй байна

**Үр дүн 27.** БОАЖЯ-ны газрын дарга нар стратегийн үр ашигтай байдлын талаар асуусан бараг бүх асуултанд мэргэжилтнүүдээс илүүтэйгээр шүүмжлэлтэй хандаж байгаагаар илэрхийлсэн. БОАЖЯ-ны газрын дарга нарын ойролцоогоор 40% нь, мэргэжилтнүүдийн ойролцоогоор 30% нь “стратегийг төсөвлөлт болон зохицуулалт талаасаа үр ашигтай байсан” гэдэгтэй санал нийлэхгүй, эсвэл огт санал нийлэхгүй гэж хариулсан байна. Түүнчлэн судалгаанд оролцсон газрын дарга нарын гуравны нэг нь буюу ойролцоогоор 35% нь, мэргэжилтнүүдийн тавны нэг буюу ойролцоогоор 22% нь стратегийн хэрэгжилтийн талаар “мэдэхгүй” гэж хариулсан.

### **Нөөцийн хуваарилалт, ашиглалт**

**Үр дүн 28.** Стратегийн хэрэгжилтэнд зориулан төслийн 3%-ийг хувиарлана гэж заасан байгаа ч стратегийн хэрэгжилтэнд зохих ёсоор санхүүжилт хуваарилаагүй байна. (Яамны мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлага, 2018) Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги нь 2014 онд баталснаас хойш БОАЖЯ-ны төсвөөс хоёр төрлийн санхүүжилт гарсан байдаг. Үүнд:

1. БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын цалинд 30%-ийн нэмэгдэл
2. 2017 онд жендэрийн сургалт зохион байгуулах зарцуулсан төсөв

Эдгээр зардлаас өөр ямар ч төсөв стратегийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр БОАЖЯ болон орон нутгийн төрийн байгууллагад хувиарлагдаагүй. (Хавсралт 6-г харна уу)

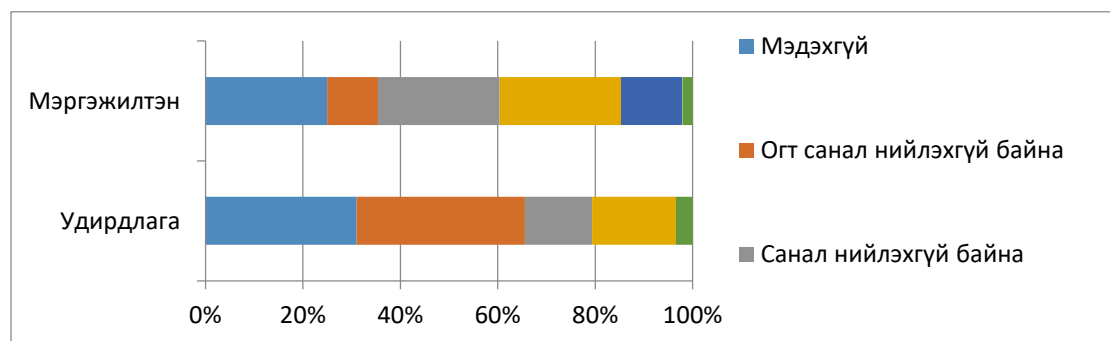
**Үр дүн 29. Засгийн газрын төсвийн хүрэлцээгүй байдал стратегийн санхүүжилтэнд нөлөөлсөн.**

Оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлагаас харахад стратегийг хэрэгжүүлэхэд санхүүжилт хангалтгүй байсан гол шалтгааны нэг нь Засгийн газрын төсвийн алдагдал, таналт байсан ба Стратегийн 1 дүгээр үе шатны хэрэгжилт (2014- 2016 он) энэ үетэй давхацсан. Төсвийн таналт болон санхүүгийн хямралын үед жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын хэлэлцүүлэг, засгийн газруудын санхүүжилт нилээд хэмжээгээр бүүрдаг болохыг бусад судалгаагаар мөн харуулсан байдаг.(Annesley, 2012).

**Үр дүн 30.** БОСЖС-ийн хэрэгжилтийг Засгийн газраас санхүүжүүлээгүй өөр нэг шалтгаан нь жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг нэн тэргүүний чухал асуудал болгон авч үзээгүйгээс болсон. Судалгаанд оролцсон төрийн байгууллагын ажилтнуудын ихэнхи нь Засгийн газрын төсвийн алдагдал, гадаад өрийн эргэн төлөлтийн энэ үед Засгийн газар жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд төсөв хувиарлана гэдэгт ихээхэн эргэлзэж байгаагаар илэрхийлж байв. Аннесли болон Гейнс нарын хийсэн судалгаанд (2012 он) улс орны хямралын үед жендэрийн тэгш байдлын тухай бодлого, хөтөлбөрүүд төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийн идэвхитэй “шахалт”-аар хэвийн хэрэгжих боломжтой байдаг талаар дурьдсан байдаг.

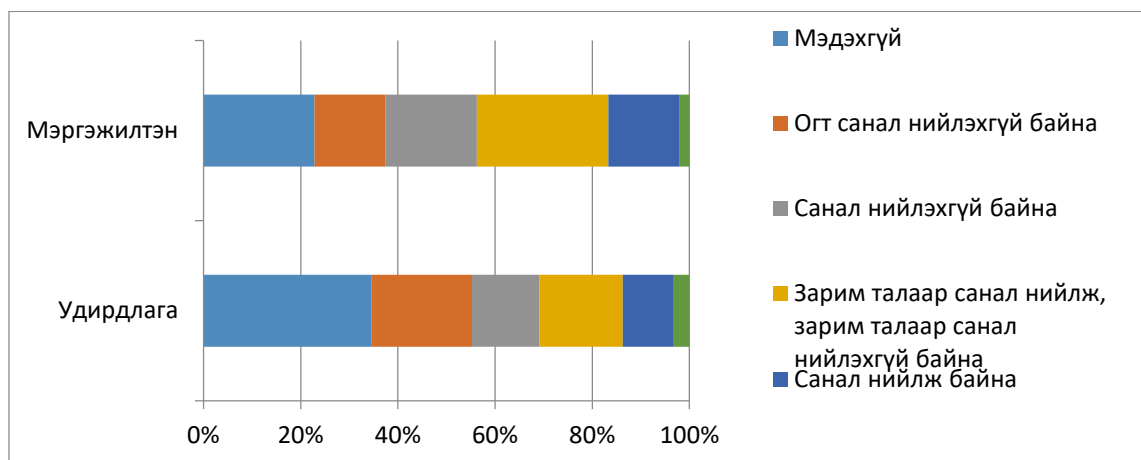
**Үр дүн 31.** “Үр дүнд чиглэсэн үйл ажиллагаанд нөөцийг хуваарилсан байдал” -тай санал нийлж байгаа эсэхийг асуухад мэргэжилтнүүдийн 35% нь, газрын дарга нарын 48% нь санал нийлэхгүй байгаагаар илэрхийлсэн<sup>37</sup>. Судалгаанд оролцогчдын ихэнх нь стратегийн хэрэгжилтэнд нөөцийг цаг тухайд нь хуваарилж, арга хэмжээ авч байсан гэдэгтэй санал нийлэхгүй байх хандлагатай байв.

**Зураг 36 Үр дүнд чиглэсэн үйл ажиллагаанд нөөцийг хуваарилсан байдал**

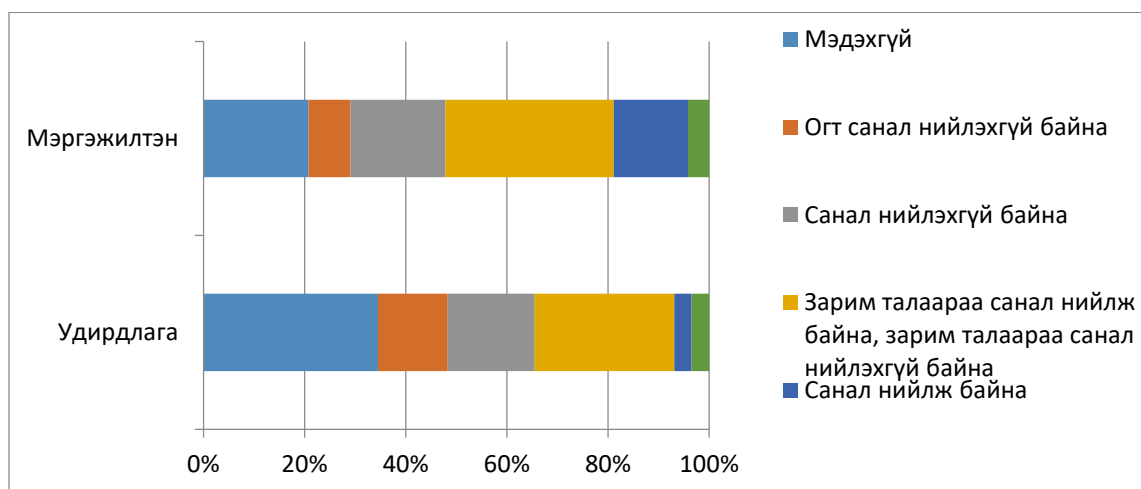


<sup>37</sup> Стратегийн үр ашигтай байдалд шалгуур үзүүлэлт болгосон бусад асуултуудтай холбоотой дэлгэрэнгүй үр дүнг

**Зураг 37 Санхүүжилтийг цаг тухайд нь үр дүнтэй хуваарилсан**



**Зураг 38 Арга хэмжээнүүдийг цаг тухайд нь авч хэрэгжүүлсэн**



**БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл донор байгууллагуудаас санхүүжилт босгосон уу?**

Улс орны хямралын үед засгийн газрын төсвөөс гадна гадны санхүүжилтийг татах явдал чухал байдаг. Жендэрийн зөвлөлийн чухал үүргүүдийн нэг нь олон улсын хөгжлийн түншүүдээс санхүүжилт татах, зохицуулах юм. (БОАЖЯ, 2014).

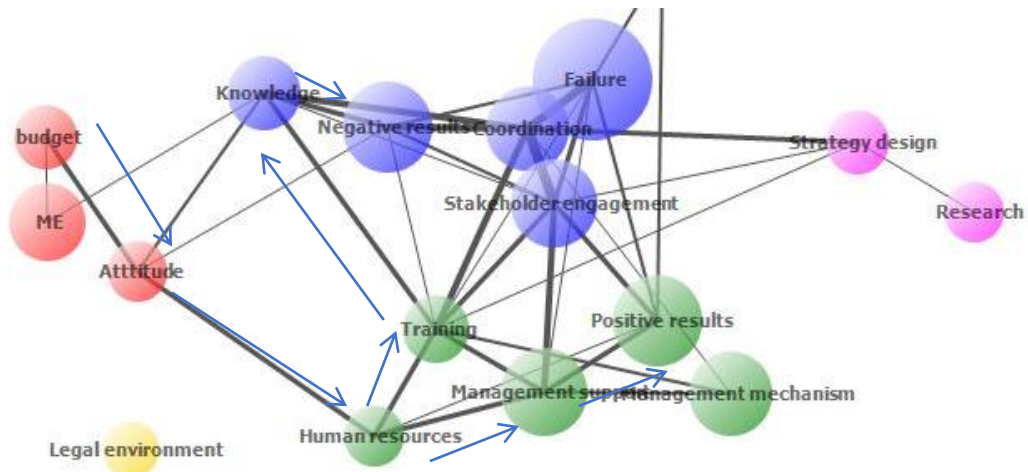
**Үр дүн 32.** Донор байгууллагуудын зүгээр стратегийн хэрэгжилтэнд хэр хэмжээний санхүүжилт гаргасан талаар тайлан, мэдээлэл байхгүй байна. БОАЖЯ-ны Төрийн захиргаа, удирдлагын газар болон Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний газрууд болон Жендэрийн зөвлөл энэ талын мэдээлэл, тайлан гаргаагүй байна. Энэ төрлийн мэдээлэл байхгүй учраас донор байгууллагаас санхүүжилт авч чадсан эсэхэд Жендэрийн зөвлөлийн ажлыг үнэлэх боломжгүй юм.

**Үр дүн 33.** Харин хөгжлийн түншүүдтэй хийсэн ярилцлагын үеэр 2017 онд БОАЖЯ-наас зохион байгуулсан хэд хэдэн сургалтыг эс тооцвол БОАЖЯ-ны зүгээс санхүүжилт босгох, донор байгууллагуудтай хамтарч ажиллах тал дээр санаачлага бараг гаргаагүй гэдгийг хэлж байв. Зарим тохиолдолд донор байгууллагууд БОАЖЯ-тай хамтран ажиллах болон зарим үйл ажиллагаануудыг санхүүжүүлэх талаар санаачлага гаргадаг ч БОАЖЯ-ны зүгээс ямар нэг хариу өгдөггүй талаар ярьж байв.

Төрийн байгууллагуудын мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын явцад санхүүжилтийн талаархи энэ мэдээлэл үнэн болохыг батласан. Төрийн байгууллагын нэг ажилтан “БОАЖЯ нь донор байгууллагуудад ямар нэг санал, санаачлага гаргадаггүй. Харин дэмжлэг үзүүлэх, санхүүжүүлэх шаардлагатай байгаа талбар, үйл ажиллагаа болон Яамны хэрэгцээг тодорхой болгох талаар санал, хүсэлтийг донор байгууллагууд удаа дараа тавьдаг.” гэж ярьсан. Судалгаанд оролцогчид “Стратеги амжилттай хэрэгжвэл БОАЖЯ болон донор байгууллагуудын аль алинд нь хэрэгтэй” гэдгийг онцолж байв. Жендэрийн мэргэжилтнүүдээс одоо хэрэгжиж буй төслүүдээ хөдөлгөх хэрэгтэй гэсэн санал, зөвлөмжүүд БОАЖЯ-нд ирсэн ч одоогийн байдлаар энэ нь хэрэгжээгүй байна.

**Үр дүн 34.** Ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж Зураг 39-р үзүүлсэн. Санхүүгийн хязгаарлагдмал байдал нь хүний нөөц (ийн дутагдалтай байдал), сургалт, мэдлэгээс үүдэлтэй сөрөг хандлагыг бий болгодог ба эдгээрийн хоорондын нягт харилцаа холбоог Зурагт харуулсан. Эсрэгээрээ төсвийг хангалттай төсөвлөж чадвал жендэрийн тэгш байдлын талаар ажилтнуудын хандлага өөрчлөгдөх ба энэ нь менежментийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлж, бүгд хамтдаа эерэг үр дүнг авчирна.

**Зураг 39 Ярилцлагуудын дүн шинжилгээ**



## Хамтын төлөвлөлт ба хэрэгжүүлэлт

**Байгаль орчны салбарт жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэхэд энэхүү стратеги нь оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, хүчин чармайлтанд хувь нэмэр оруулсан үү?**

**Үр дүн 35.** Ярилцлагуудын мэдээллээс харахад оролцогч талуудын хамтын ажиллагааг сайжруулахад стратеги нь хувь нэмэр оруулаагүй гэдэг нь тодорхой болсон. Байгаль орчны салбарын оролцогч талуудын дунд хамтарсан ажлын төлөвлөгөө байхгүй байгаа нь хамтын ажиллагааны суурь болно. Жишээлбэл:

- **ЖҮХ:** БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл ба ЖҮХ-ийн хоорондын хууль зүйн болон институцийн бүтцийг зохицуулсан боловч байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлыг бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэхэд БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл ба ЖҮХ хооронд ямар нэг хүчин чармайлт гаргаагүй байна. ЖҮХ нь БОАЖЯ-наас ямар нэг үйл явцын тайлан авдаггүй ба хамтарсан хөтөлбөрүүдэд оролцдоггүй. Ганцаарчилсан ярилцлаганд оролцогчид БОАЖЯ-наас оролцогч талуудыг нэгтгэх, хамтын ажиллагааг идэвхижүүлэх санаачлага гаргаж ажиллаагүйг онцолж байв.
- **Донор байгууллагууд:** БОАЖЯ-нд хэрэгжиж буй төслүүдийн материалтай танилцахад эдгээр төслүүд нь БОАЖЯ-ны нэгдсэн зохицуулалтгүй бие биенээсээ салангид тусдаа хэрэгжиж байна. Донорууд “төслүүдийн зорилго, үйл ажиллагаа нь төстэй байж болох ч донор байгууллагуудыг нэгтгэсэн уялдаа холбоо байхгүй” гэсэн байна. 2016-2017 онд БОАЖЯ болон НҮБ-ын Жендэрийн бүлгүүдийн уулзалтуудаар төслүүдийн өнөөгийн байдлын талаар мэдээлэл солилцсон. Донор байгууллагуудын төлөөллүүд БОАЖЯ дотроо болон бусад Салбарын жендэрийн үйл ажиллагааны уялдаа холбоо, донорын зохицуулалтыг сайжруулахын тулд ГОУХАН-ийн жендэрийн зөвлөлөөс БОАЖЯ, донор байгууллагуудын жендэрийн мэргэжилтнүүдийн дунд үдийн цайны уулзалтуудыг зохион байгуулсан.
- **Иргэний нийгмийн байгууллагууд:** Байгаль орчны чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ИНБ-үүд нь төрийн байгууллагуудаас илүүтэй донор байгууллагуудын төслүүдтэй хамтран ажилладаг байна. ИНБ-үүд донор байгууллагуудын санхүүжилттэй төслүүдийг хэрэгжүүлдэг учир үйл ажиллагаандаа жендэрийн тэгш байдлыг тусгах шаардлагатай байдаг. Хэдий тийм ч ИНБ-үүд болон бусад оролцогч талууд хоорондын зохицуулалтыг хийсэн системтэй оролдлого байдаггүй.

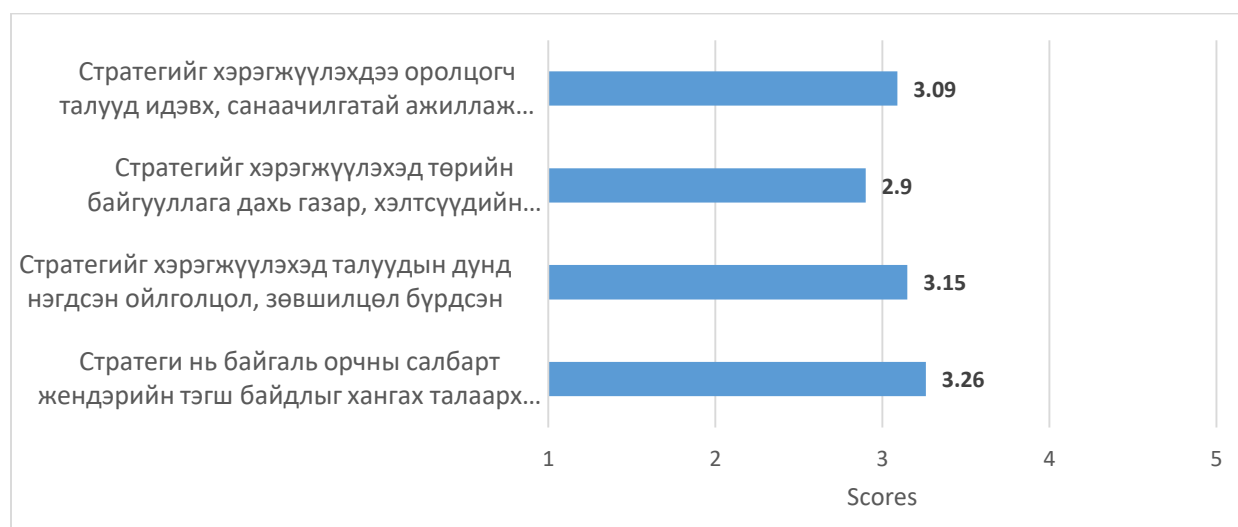
**Үр дүнтэй байхын тулд оролцогч талуудын (төрийн байгууллага, ИНБ, ОУБ гэх мэт) үүрэг хариуцлагын хувиарлалтыг сайн тодорхойлсон уу?**

**Үр дүн 36.** Стратегийн хэрэгжилттэй холбоотой төрийн болон олон улсын байгууллагуудын үүрэг, хариуцлага тодорхой биш байгаа талаар ярилцлаганд оролцогчид санал нэгтэй байсан ба хариуцлагын тогтолцоо сул байгаа гэсэн. Түүнчлэн мэргэжилтнүүдийн 20% нь л стратегийг үр дүнд хүргэхэд оролцогч талуудын үүрэг хариуцлага тодорхой байгаа гэдэгтэй санал нийлсэн бол судалгаанд оролцсон БОАЖЯ-ны газрын дарга нарын нэг нь ч үүрэг хариуцлагын хуваарилалтыг тодорхой байсан гэж үзэхгүй байгаагаа судалгааны үеэр илэрхийлсэн.

**Үр дүн 37.** БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл нь стратегийн хэрэгжилтийг зохицуулах чадавхи хангалтгүй гэж үзсэн. Өмнөх хэсгүүдэд дурьдсанаар Яамны жендэрийн зөвлөл нь стратегийг хэрэгжүүлэх хүний нөөцөөр дутмаг ба энэхүү зөвлөлд гол төлөв газрын дарга нар байдаг учраас жендэрийн асуудлыг нэг их чухалчилж үздэггүй, хоорондын харилцаа холбоо сул байдаг нь харагдсан. Үүнээс гадна зөвлөлийн гишүүд бүтэн цагаар зөвлөлийн үйл ажиллагаанд оролцдоггүй ба зөвхөн Зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын ажил үүргийн хуваарьт хагас цагаар ажиллах үүрэг, хариуцлага тусгагдсан байдаг. Гэсэн хэдий ч жендэрийн зөвлөл нь байгууллагын тогтолцооны хувьд байгаль орчны салбарт жендэрийг асуудлыг бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэхэд үр дүнтэй үйл ажиллагаа явуулах бүрэн боломжтой ба оролцогч талууд болох БОАЖЯ, ЖҮХ, хөгжлийн байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, хувийн хэвшил, бусад төрийн байгууллагууд хоорондын зохицуулалтыг хийх юм.

## 7.8 Тогтвортой байдал

**Зураг 40 Стратегийн тогтвортой байдлын талаарх шалгуур үзүүлэлтийн оноо**



Хариулт өгсөн нийт хүний тоо = 59; 5=Бүрэн санал нийлж байна; 1 = Огт санал нийлэхгүй байна

**Үр дүн 38.** Энэхүү стратегийн тогтвортой байдал нь ерөнхийдөө маш сул байна. 2014 онд БОАЖЯ-наас салбарын жендэрийн стратегийг бодлогын түвшинд дэмжих амлалтыг өгч байсан. Уг стратегийг БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн гишүүд, жендэрийн экспертүүдээс бүрдсэн баг боловсруулж 2014 онд БОАЖЯ-ны сайдын 10 дугаар тушаалаар (ГОУХАН Монгол, 2014) баталсан. Гэвч стратегийн хэрэгжилтийн 1 дүгээр үе шатанд Засгийн газар гурван удаа солигдсон нь БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн гишүүдийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлсөн байна. Засгийн газар солигдох бүрт стратегийн хэрэгжилтийн тогтвортой байдалд бэрхшээл учруулдаг.

**Үр дүн 39.** Хариуцсан ажилдаа эзэн болох. Жендэрийн зөвлөл нь анх байгуулагдсан зорилгын дагуу ажиллахгүй байна. ИНБ-уудтай уулзахад стратегийн үйл явцын талаар мэдлэг ойлголт, оролцоо хангалтгүй байгаа талаараа хэлж байсан. БОАЖЯ-ны газруудын үүрэг хариуцлагыг Яамны жендэрийн зөвлөлийн сайдын тушаал болон жендэрийн стратегийн аль алинд нь тодорхой тусгаж өгсөн ч газар, хэлтсүүдийн зүгээс стратегийн хэрэгжүүлэлтийг хангах сонирхол бараг байхгүй.

**Үр дүн 40.** Байгууллагын чадавхи: Стратегийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн цөөн үйл ажиллагааны ихэнх нь чадавхи бэхжүүлэх үйл ажиллагаанууд буюу сургалтууд байсан. Тиймээс БОАЖЯ болон бусад оролцогч талуудын дунд салбарын чадавхи бэхжүүлэх нэн тэргүүний ажлуудыг тодорхойлох, зохион байгуулахад энэхүү стратеги нь их хувь нэмэр оруулсан гэдэг ойлголт байсан. (Зураг 40-г харна уу).

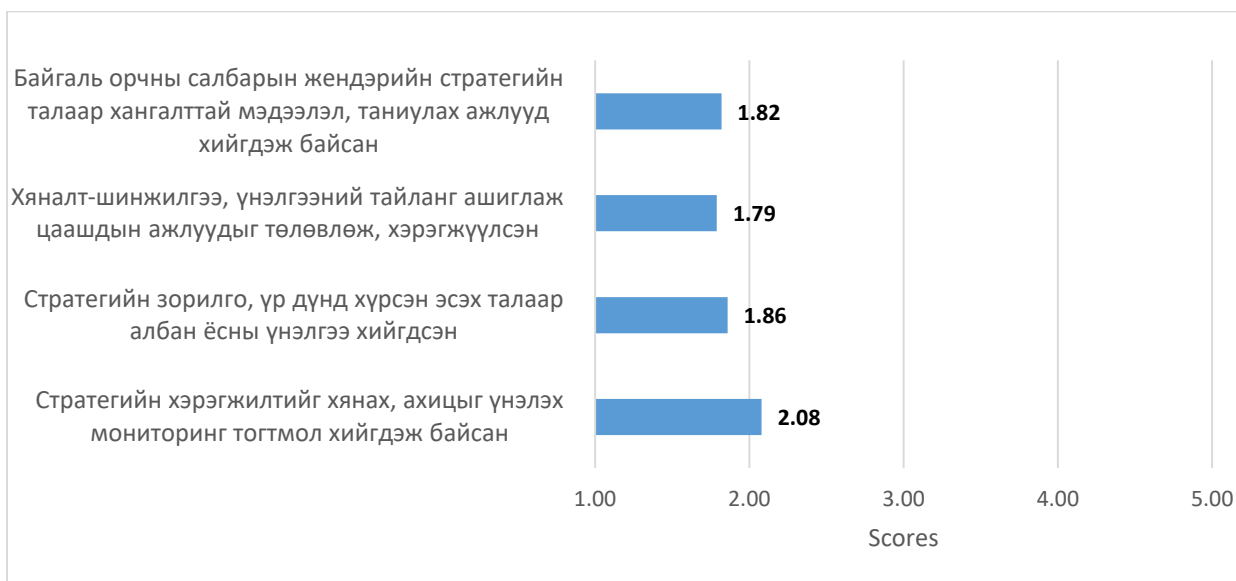
**Үр дүн 41.** Агентлаг хоорондын хамтын ажиллагаа: Стратегийн тогтвортой байдлыг хангах чухал хүчин зүйлсийн нэг нь үр дүнтэй арга аргачлал, удирдамжийн дагуу байгууллага хооронд тохирсон зохицуулалтын механизм юм. Гэвч “ийм төрлийн зохицуулалт, арга аргачлал болон зааварчилгааг боловсруулж, ашиглаагүй” гэж судалгаанд оролцогчид хариулсан. Энэ нь уг стратегийг ажилд хэрэгжихүйц баримт бичиг биш тунхагийн шинжтэй баримт бичиг болгож байна.

## **7.9 Стратегийн хяналт, үнэлгээ**

**Үр дүн 42.** Стратегийн баримт бичиг болон үр дүнгийн логик хүрээний боловсруулалт тааруу. Дээр дурьдсанчлан суурь мэдээлэл, зорилтот шалгуур үзүүлэлтүүд байхгүйгээс стратегийн хувь нэмэр, үр дүн, үр нөлөөний хооронд ямар нэгэн уялдаа холбоо байхгүй байна. Иймд стратегийн зорилтуудад хүрэх ахиц дэвшлийг хянах, өөрчлөлтийг тодорхойлоход хэцүү. Ерөнхийдөө төрийн удирдлага дахь хяналт, үнэлгээний чадавхи сул талаар олон тайланд дурьдсан байдаг. Жишээлбэл, 2014 оны Дэлхийн банкны нэг тайланд энэ талаар дурьдсан байсан. Уг тайланд хүний нөөцийн чадавхи сул ялангуяа үр нөлөө, үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгох, тодорхойлох туршлага хангалтгүй байгааг онцолсон байна. (Weiss, 2014, p. 14).

**Үр дүн 43.** “Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа”-ны үр дүнг харвал мэргэжилтнүүдийн 40% орчим нь стратегийн хяналт, үнэлгээний талаар мэдэхгүй гэж хариулсан байв. Судалгаанд оролцсон хүмүүсийн өгсөн мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд стратегийн хяналт, үнэлгээний тогтолцооны талаар сөрөг үзэл бодолтой байв. (Зураг 41-ээс харна уу). Эндээс харахад стратегийн хяналт, үнэлгээ нь албан хаагчдын ихэнхийнх нь хувьд сорилт бэрхшээл хэвээр байна. “Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа”-гаанаас харахад стратегийн хэрэгжилтийн хүрээнд төлөвлөлт, хяналт, суралцах үйл явц байхгүй байгаа нь харагдаж байна.

### Зураг 41 Хяналт, үнэлгээ



Хариулт өгсөн нийт хүний тоо = 59; 5=Бүрэн санал нийлж байна; 1 = Огт санал нийлэхгүй байна

**Үр дүн 44.** Стратегийн хэрэгжилтийн хүрээнд хяналт, тайлагналт байхгүй. БОАЖЯ-ны хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар нь стратегийн хэрэгжилтийн үйл явцын талаар мэдээлэл цуглуулдаггүй ба БОАЖЯ нь стратегийн үйл явцын талаар Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар (ЗГХЭГ) болон ЖҮХ-д тайлагнадаггүй. Судалгааны хүрээнд цугларсан мэдээллээс харахад 2014-2017 оны хооронд ЗГХЭГ-т БОАЖЯ болон ЖҮХ-ээс хяналт үнэлгээний тайлангууд ирж байсан ч стратегийн хэрэгжилтийн талаар огт дурьдаагүй байна.

**Үр дүн 45.** Яамдуудыг жендэрийн тэгш байдлын талаархи арга хэмжээг тогтмол хянаж тайлагнахыг заасан хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн. 2017 оны Засгийн газрын Төрийн захиргаа удирдлагын хяналт үнэлгээний тухай 89 дүгээр тогтоол (өмнө нь Засгийн газрын 322 дугаар тогтоол байсан) болон 2014 оны хөгжлийн шалгуур үзүүлэлтийн талаарх 68 дугаар тогтоолоор жендэртэй холбоотой шалгуур үзүүлэлтүүд нь яамдуудын Эдийн засаг, нийгмийн шалгуур үзүүлэлтүүдэд багтаагүй байна. (ЗГ-ын 68 дугаар тогтоол 2014 он, Хавсралт 2). Харин яамдуудын засаглалын шалгуур үзүүлэлтүүдэд ЖТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн хангаж ажиллах талаар заалт багтсан. (ЗГ-ын 68 дугаар тогтоол 2014 он, Хавсралт 1). Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийг хэмжих шалгуур нь төлөвлөсөн үйл ажиллагааны биелэлтийн хувь буюу эрэгтэй, эмэгтэй аль нэг хүйсийн төлөөлөл албан хаагчдын хамгийн багадаа 30%-ийг бүрдүүлсэн байх явдал юм.

**Үр дүн 46.** 2017 оны Засгийн газрын бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт болон төрийн захиргаа, удирдлагын үйл ажиллагааны хяналт, үнэлгээний протоколын талаарх 89 дугаар тогтоолын дагуу Стратеги нь шууд утгаараа хяналт, үнэлгээ шаардах баримт бичгийн ангилалд багтахгүй байна. (Хүснэгт 37 **Error! Not a valid bookmark self-reference.**-г харна уу). Тиймээс стратегийн хэрэгжилтийн талаар тайлагнахыг яамны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд багтаах нь БОАЖЯ-ны үүрэг болж байна. ЖТБХТХ-ийн дагуу яамдуудын харьяа Жендэрийн зөвлөлүүд нь жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын



үнэлгээний тайланг, салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөрүүдэд хандсан зөвлөмжийг (ЖТБХТХ-ийн 19.1.3.) жендэрийн тэгш байдлыг хангах хүрээнд хийгдсэн үйл ажиллагаануудын хэрэгжилтийн тайлан, үр дүнгийн хамт жил бүрийн 2 дугаар сарын 10-ны өдөр гэхэд ЗГХЭГ-т хүргүүлсэн байх ёстой. (ЖТБХТХ 19.1.9).

**Хүснэгт 37 Хяналт, тайлагналт, үнэлгээ шаардагддаг баримт бичгүүдийн жагсаалт**

<p><b>3.2.1. Хууль тогтоомж, тогтоол шийдвэрт дараах баримт бичиг хамаарна:</b></p> <p>3.2.1.1. Монгол Улсын хууль;</p> <p>3.2.1.2. Улсын Их Хурлын тогтоол;</p> <p>3.2.1.3. Улсын Их Хурлын Байнгын хорооны тогтоол;</p> <p>3.2.1.4. Ерөнхийлөгчийн зарлиг;</p> <p>3.2.1.5. Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн шийдвэр;</p> <p>3.2.1.6. Засгийн газрын тогтоол;</p> <p>3.2.1.7. Ерөнхий сайдын захирамж;</p> <p>3.2.1.8. Засгийн газрын хуралдааны тэмдэглэл;</p> <p>3.2.1.9. Засгийн газрын албан даалгавар.</p>	<p><b>3.2.2. Бодлогын баримт бичигт дараах баримт бичиг хамаарна:</b></p> <p>3.2.2.1. Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030;</p> <p>3.2.2.2. Төрөөс баримтлах бодлого;</p> <p>3.2.2.3. Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр;</p> <p>3.2.2.4. Бүсчилсэн хөгжлийн бодлого;</p> <p>3.2.2.5. Улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр;</p> <p>3.2.2.6. Үндэсний хөтөлбөр;</p> <p>3.2.2.7. Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл;</p> <p>3.2.2.8. Аймаг, нийслэлийг хөгжүүлэх хэтийн зорилт;</p> <p>3.2.2.9. Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр;</p> <p>3.2.2.10. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл;</p> <p>3.2.2.11. дэд хөтөлбөр;</p> <p>3.2.2.12. гадаадын зээл, тусламжаар хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөр.</p>
<p><b>3.2.3. Захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд:</b></p> <p>3.2.3.1. Энэхүү журмын 3.2.1, 3.2.2-т заасан баримт бичгийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа;</p> <p>3.2.3.2. эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлтийн биелэлт;</p> <p>3.2.3.3. тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт, арга хэмжээний биелэлт;</p> <p>3.2.3.4. ил тод байдлыг хангах талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа;</p> <p>3.2.3.5. шилэн дансны хөтлөлт;</p> <p>3.2.3.6. шударга байдлыг хангах талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа;</p> <p>3.2.3.7. Засгийн газрын гишүүнээс аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нартай байгуулсан гэрээний үүргийн биелэлт;</p> <p>3.2.3.8. хүний нөөцийг чадавхжуулах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа;</p> <p>3.2.3.9. хэрэглэгчийн үнэлгээний тайлан</p>	<p><b>Стратегийг албан ёсны, хэрэгжилтийн байдал нь сайжрах магадлалтай</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегийг бие даасан бодлогын бичиг баримт болгох</li> <li>• Шарлуулсан бусад баримт бичгүүдэд холбогдох зорилтуудыг тусгах боломжтой.</li> </ul>

## 7.10 Дүгнэлт, стратегийг сайжруулах санал зөвлөмжүүд

### Дүгнэлт

Энэхүү үнэлгээний зорилго нь стратегийн хэрэгжилтийн хүрээнд гарсан ахиц, ололт амжилт, сорилт болон саад тотгоруудыг стратегийн ач холбогдолтой байдал, үр дүнтэй байдал, үр ашигтай байдал болон тогтвортой байдлын хүрээнд үнэлэх явдал юм.

### Ололт амжилт

Энэхүү стратегийн зорилтууд нь гол бодлогын асуудлуудтай нийцсэн, хүн амын хэрэгцээ болон бодлогын хувьд холбогдсон баримт бичиг байна гэж ерөнхийд нь энэхүү үнэлгээг дүгнэж байна. Түүнчлэн уг стратеги нь үндэсний түвшинд жендэрийн асуудлыг бодлогод тусгах, институцийн чадавхийг эхлээд сайжруулахад илүү анхаарсан харагдаж байна. Энэ нь илүү тохирсон, хүрч болохуйц, ач холбогдолтой арга барил юм. Стратегийн ач холбогдол, ашиг тусын талаар оролцогч талууд санал нэгтэй байсан. Зарим тохиолдолд уг стратеги нь байгаль орчны салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах ажлуудыг хэрэгжүүлэх явцад оролцогч талууд, түншүүдэд хамтран ажиллах удирдамж болж байсан.

### Сул тал

Хэрэгжил сул, хангалтгүй байсан. Стратегийн нийт 21 шалгуур үзүүлэлтийн дөрвөн (19%-тай) шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд донорын санхүүжилттэй төслүүдээр дамжуулан зарим үйл ажиллагаанууд хийгдсэн байна. Харин бараг бүх шалгуур үзүүлэлтүүдийн суурь болон зорилтот тоон мэдээлэл хангалтгүйн улмаас хэмжих боломжгүй байна. Салбарын оролцогч талуудаас гадна стратегийг хэрэгжүүлэгчид (салбарын мэргэжилтнүүд) энэхүү стратегийн хэрэгжилт хангалтгүй, харилцаа холбоо болон хяналт, үнэлгээ дутмаг, мөн оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа байхгүй байсан зэрэг нь стратегийн хэрэгжилтэд нөлөөлсөн гол бэрхшээл гэж үзсэн. Жишээлбэл, ярилцлаганд оролцсон донор болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөллүүдийн стратегийн талаархи ойлголт, мэдээлэл хангалтгүй байсан нь харагдсан. Үүнээс гадна энэхүү стратегийн бэлтгэл ажил сул, шалгуур үзүүлэлтүүд тохиромжгүй байсан зэргээс шалтгаалан стратегийн баримт бичгийн боловсруулалт хангалтгүй байсан ба энэ нь үр дүнд суурилсан менежментийн зарчмыг баримтлаагүй байна. Стратегийн хүрээнд гарсан ахиц дэвшил болон үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийн чанар сул, тохиромжгүй байгаагаас үйл явцыг хянахад хүндрэлтэй байна.

### Сорилт, бэрхшээлүүд

Энэхүү тайланд тусгагдснаар стратегийг хэрэгжүүлэхэд тулгарсан ихэнхи сорилт, бэрхшээлүүд нь улс орны тулгарч буй асуудлуудтай холбоотой юм. (UN-REDD+ хөтөлбөрийн тайлан, НҮБ-ын Хөгжлийн тусламжийн байгууллагын 2015 оны тайлан, Биологийн олон янз байдлын конвенцийн 2015 оны үйл явцын тайлан болон Үндэсний бодлогуудад хийсэн үнэлгээ, дүн шинжилгээний тайлангуудад мөн дурьдсан байна.) Үүнээс гадна уг стратегийн хэрэгжилтэнд муугаар нөлөөлсөн олон хүчин зүйлс байгаагаас дурьдвал:

- Стратегитай холбоотой хариуцлагын тогтолцоо сул, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө байхгүй, оролцогч талуудын үүрэг, хариуцлагыг тодорхой болгоогүй. Стратегийн хэрэгжилтийн талаар ямар нэгэн тайлагналт, баримтжуулалт байхгүй байна.
- Хоорондын зохицуулалт, мэдээллийн солилцоо хангалтгүй
- БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн чадавхи, бүтэц сул
- Ажилтнуудын халаа сэлгээ их, хүний нөөцийн чадавхи сул
- БОАЖЯ-ны зүгээс хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, санаачлага гаргах, аливаа ажлыг хариуцан хийх зэрэг байдал сул
- БОАЖЯ-ны эмэгтэйчүүдийн зүгээс ялангуяа манлайлах байдал сул
- Төсөв хангалтгүй, төсвийн алдагдалтай
- Менежментийн чадавхи сул (төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналтын явцад)
- Жендэрийн тэгш байдал нь Монголд харьцангуй шинэ ойлголт учраас энэ нь тодорхойгүй байдал үүсгэж байна.

Стратегийн хэрэгжилт, тайлагналт хангалтгүй, мөн санхүүжилт дутуу байгаагийн өөр нэг шалтгаан нь Засгийн газраас жендэрийн тэгш байдлын асуудлуудыг нэн тэргүүнд тавьж, чухалчилж үздэггүйтэй холбоотой юм. Стратегийн хэрэгжилтийн эхний үе шат болох 2014-2017 оны хооронд Монгол улсад эдийн засгийн хямрал, хомсдол бий болсон. Стратегийн эхний үе шат нь бэлтгэл шат болж байсан ба дараагийн үе шатны хэрэгжилтэд эрсдэл учруулж байна.

Эдгээрийг эс тооцвол энэхүү стратегийг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн, мөн түүнчлэн донор байгууллагууд болон төрийн бус байгууллагуудын зүгээс стратегийн хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх сонирхолтой байгаа учраас БОАЖЯ нь стратегийн дараагийн үе шатыг хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой. Ингэхийн тулд БОАЖЯ-ны зүгээс идэвхи санаачлага гаргах, оролцогч талууд, түншүүдийг татан оролцуулах, стратегийн 1 дүгээр үе шатанд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн ажлуудаа нөхөн хийх хэрэгтэй байна.

## **Санал зөвлөмжүүд**

### ***Санал зөвлөмж 1. Стратегийн боловсруулалт буюу стратегийн логик хүрээг сайжруулах***

- Үр дүнд суурилсан менежментийн моделийг ашиглах-Үр дүн, үр дагавар, үр нөлөөний түвшин хоорондын холбоог тодорхой болгох
- Стратегийн хэрэгцээ, шаардлагыг дахин тодорхойлох
- Өөрчлөлт хэрхэн явагддаг нийтлэг онолыг ашиглан олон янзын арга хэмжээг авах (жишээлбэл, юу саад тотгор болж байгааг тодорхойлох)
- Байгаа нөөц, төлөвлөсөн үйл ажиллагаа болон хүрэхээр зорьж буй өөрчлөлт, үр дүн хоорондын харилцааг харгалзан үзэж төслүүдийг боловсруулж, гүйцэтгэж, үнэлэх учир нь Стратегийн шалгуур үзүүлэлтүүд үр дүнг хэмжихгүй байна. (Жишээлбэл, жендэрийн тэгш байдлын талаарх албан хаагчдын мэдлэг, ойлголт сайжирсан эсэх талаар)
- Стратегийн шалгуур үзүүлэлтүүд үр дүнг хэмжихээргүй байна (жишээлбэл, албан хаагчдын жендэрийн талаар мэдлэгийн түвшин нэмэгдсэн эсэх)

- Стратегийн баримт бичгийн боловсруулалтыг сайжруулахдаа 2015 онд батлагдсан Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийг баримтлах

**Санал зөвлөмж 2. Стратегийг бодлогын баримт бичиг болгох**

- Одоогийн стратеги нь байнгын төлөвлөлт, санхүүжилт, хяналт, үнэлгээ шаардагддаг бодлогын баримт бичгийн ангилалд багтахгүй тул хэрэгжилтийн механизм дутагдаж байна
- Стратегийг бодлогын баримт бичгийн статустай болгосноор Засгийн газрын нэн тэргүүнд хийгдэх ёстой зүйлсийн нэгээр байгаль орчны салбарт жендэрийг нэвтрүүлэхийг тусгах боломжтой
- Үндэсний хөгжлийн газраас боловсруулсан одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй бодлогын баримт бичгүүдийг Монголын урт хугацааны тогтвортой хөгжлийн зорилтуудтай уялдуулах аргачлалыг УИХ-аар батлуулахаар өргөн бариад байна. (Албаны хүнтэй хийсэн ярилцлагаас). Тиймээс стратегийг бодлогын баримт бичиг болгохдоо тус баримт бичгийг барих хэрэгтэй

**Санал зөвлөмж 3. Төслүүдийн боломжит жагсаалтыг, тооцоологдсон зардал, цаг хугацааны хүснэгтийн гаргах ( Жишээлбэл Лебаноны засгийн газар цахим засаглалын стратегийн баримт бичгээ ийм байдлаар гаргасан байна.)<sup>38</sup>**

- Дараах зураг бол Лебаноны засгийн газрын өндөр түвшний цахим засгийн газрын стратегийн баримт бичгийн хэсгээс харуулсан жишээ юм. Зургаар тус стратегийг хэрэгжүүлэхэд, зорилтууддаа хүрэхэд шаардлагатай зардлыг ойролцоогоор тооцосн ба стратегийн хүрээнд

---

<sup>38</sup> <http://www.omsar.gov.lb/Cultures/en-US/Publications/Strategies/Documents/4a8c1c25f5f9444aa94923c5e4d38cacHighLevelEGovernmentStrategyAM21Jan08.pdf>

## Зураг 42 Хавсралтын зураг

### Appendix 1: Estimates of Costs and Resources for Priority Projects

No.	Pillar	Project	Priority	Estimated Cost	Resources	Comments
1.	e-Reform	Ongoing training for Public Sector agencies.	1	\$300,000 per annum	Outsourced to private sector.	Cost estimate based on the costs incurred by OMSAR in previous courses.
2.	e-Reform	MICTC support	1	Absorbed within existing budgets.	OMSAR	Administrative and operational support to MICTC. Part of OMSAR's charter.
3.	e-Reform	MICTC	1	\$30,000 per annum	OMSAR, CIOs from key Ministries Absorbed within existing resources.	Promotion of e-Government initiatives. Preparation of brochures and other PR material for e-Government strategy.
4.	e-Reform	Scoping the CIO concept	1	\$60,000 per year  \$7,000 1 <sup>st</sup> year	Existing staff – no recruitment initially. Partially absorbed by OMSAR's budget.	Scoping the responsibilities and mechanics of the CIO concept including the modality of CIO appointments and establishing mechanisms for their operation. Outcome is an agreed profile of the CIO and agencies should appoint someone of this caliber. Seek representative from foreign government to give a presentation on CIOs and CIO Council to MICTC and designated CIOs. Airfare (\$5000) plus 1 week's accommodation costs (\$2000).
5.	e-Reform	Establish the CIO Council.	1	\$50,000 per annum for Website. Thereafter \$30,000 per annum support	Absorbed within existing resources.	Establish and maintain a CIO Website. Outsource to Private sector. Prepare ToRs, issue, evaluate responses and implement. Sundry expenses for logistics of meetings, payment

- Стратегийн баримт бичгийн боловсруулалтыг сайжруулахдаа (Зөвлөмж 1), байгаль орчны салбарт хэрэгжиж байгаа төслүүд болон бусад холбогдох салбарууд болох уул уурхай, хөдөлмөрийн зах зээл, нийгмийн хамгаалалын салбарт хэрэгжиж буй төслүүдэд үнэлгээ хийж, төслүүдийн дарааллыг гаргаж, стратегийн хэрэгжилтийн үйл ажиллагаанд зориулах нөөцийг тодорхойлох (оролцогч талууд санамж бичигт гарын үсэг зурж болно.)
- Бодитой, сайн төлөвлөгөө нь оролцогч талуудын хоорондын уялдаа холбоог хангахад эерэг нөлөөтэй ба боломжтой болгох ба БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл стратегийг хэрэгжүүлэхийг тодорхой болгоно. Ингэснээр стратегийн үнэлгээний үр дүнгээс харагдсан БОАЖЯ-ны зүгээс стратегийг хэрэгжилтийг нэн тэргүүнд тавиагүй, зааварчилгаагаар хангаагүй зэрэг дутагдалтай талуудыг засах боломжтой.
- Стратегийн зорилтын дарааллын хувьд зарим хүмүүс стратеги нь бодлогын түвшний байх нь зөв ба төрийн албан хаагчид, бодлого гаргагчдын чадавхийг сайжруулахад гол анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй гэж үзэж байхад зарим хүмүүсийн хувьд стратегиас үр шим хүртэгчид буюу байгаль орчны салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллага, хувь хүмүүст анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй гэж үзэж байв. Тиймээс үнэлгээний багийн зүгээс өгөх дараагийн зөвлөмж бол стратегийн дизайныг дахин сайжруулж боловсруулах хэрэгтэй болвол энэхүү асуудлыг нухацтай судлах шаардлагатай.

#### Санал зөвлөмж 4. ЖҮХ болон БОАЖЯ-ны хоорондын зохицуулалт

- Оролцогч талуудтай хийсэн зөвлөлдөх уулзалтаар жендэрийг нэвтрүүлэхэд салбарын хороод, зөвлөлүүдийн чадавхийг сайжруулах шаардлагатай гэдэг нь харагдсан (Т.Энхбаяр, 2017)

Жендэрийн зөвлөлийн одоо байгаа тогтолцоог дэмжих хэрэгтэй. Одоогийн байдлаар Жендэрийн зөвлөлийн үүрэг хариуцлага үгүйлэгдэж байна. Жендэрийн зөвлөл нь Стратегит ач холбогдол өгч хэрэгжүүлэхгүй байгаа байдал, менежментийн хэрэгжилт дутагдаж байгаагаас үүдэн ЖТБХТХ-д заасан үүргээ биелүүлэхгүй байна. Цаашлаад Жендэрийн зөвлөл нь өөрийн харьяа яам болон ЖҮХ аль аль талаас чиглүүлэг, менежментээр дутагдалтай байна. Тиймээс ЖҮХ нь яамдуудын харьяа жендэрийн зөвлөлүүдэд удирдамж, аргачлалаар хангах чухал эх сурвалж болох боломжтой.

- Жендэрийг зөвлөл үүрэг, хариуцлагыг сайжруулах. Жишээлбэл, БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаагаа **баримтжуулах**, холбогдох удирдлагатаа танилцуулах, мэдээллийг гол оролцогч талуудад и-мэйл, мэдээллийн самбар зэргээр **дамжуулан танилцуулах, тархаах** хэрэгтэй. Түүнчлэн оролцогч талуудын дунд жишээлбэл бусад яамдуудын жендэрийн зөвлөлүүдийн дунд улирал тутмын үүлзалт зохион байгуулах хэрэгтэй.
- Оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, үялдаа холбоо дутмаг байдал нь стратегийн хэрэгжилт дутмаг байдалд нөлөөлсөн. ЖҮХ нь өөрийн рэх мэдлийн дагуу энэ дутагдалтай талыг нөхөх ёстой. (Жишээлбэл, яамдууд рүү жендэртэй холбоотой хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаануудын жилийн тайланг ирүүлэхийг сануулах, ирүүлсэн тайлангуудад санал, зөвлөмж өгөх, яамдууды харьяа жендэрийн зөвлөлүүдээс тайлан авч задлан шинжилгээ хийж, санал зөвлөмж өгөх хэрэгтэй.)
- Дээр дурьдсан үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлэхийн тулд ЖҮХ-ноос жендэр, нийтийн удирдлага, засаглал болон бусад холбогдох салбаруудын экспертүүдтэй хамтарч ажиллах хэрэгтэй.

***Санал зөвлөмж 5. Донор байгууллагууд, хөгжлийн түншүүдийн хамтын ажиллагааг сайжруулах***

- БОАЖЯ-нд дээр донор байгууллагуудын санхүүжилттэй хэрэгжиж буй төслүүдийг үйл ажиллагааг нэгтгэх, дэмжих боломж байгаа. (Жишээлбэл, БСШУЯ-нд АХБ-ны хэрэгжүүлж буй Дээд болосвролын шинэчлэл төслийг сайн түршлагаар нэрлэж болно.)
- Техникийн тусламж (сургалт болон албан хаагчдын чадавхийг сайжруулах, ажилчдад зориулсан хяналт, үнэлгээний хэрэглэгдэхүүн, гарын авлагыг боловсруулах)
- Албаны хүмүүсийн хэлж байгаагаар тэд жил бүрийн ес дүгээр сард баруун бүсийн форум, сургалт, семинарыг зохион байгуулдаг ба тухайн үед ажилчид бүгд цуглардаг тул эдгээр үйл явдлуудыг дамжуулан сургалт явуулах боломжтой.

***Санал зөвлөмж 6. Иргэний нийгмийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах***

- Төрийн байгууллагын бүтцэд байнгын өөрчлөлтүүд хийгдэж байгаа үед ИНБ-уудын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх эрслийг бууруулах үйл ажиллагаа авах хэрэгтэй. ИНБ-уудын хамтын ажиллагааг байгаль орчныг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй зөвхөн төрийн бус байгууллагуудаар хязгаарлахгүй ба маш олон судалгааны байгууллагууд, орон нутгийн

хөгжлийн, жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй байгуулагуудыг хамруулна. (Chiwara, Dolgion.A and Battulga.S 2016, 53)

- Стратегийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлагдсны дараагаар стратегийн олон элементүүдийг ИНБ-уудын хамтын ажиллагаатайгаар хэрэгжүүлэх боломжтой. Жишээлбэл,
  - Зөвлөлдөх уулзалт, хэлэлцүүлэгүүдийг зохион байгуулах, стратегийн зорилт болон шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах, тодорхойлох явцад холбогдох оролцогч талуудыг оролцуулах
  - Шалгуур үзүүлэлт, зорилтууд, суурь судалгааны үр дүнг тогтооход мэргэжлийн байгууллагуудыг оролцуулах
  - Задаргаатай мэдээллүүд болон гарсан ахицад шинжилгээ хийх байдлаар үр нөлөөний үнэлгээ хийх
  - Одоо бэлэн байгаа мэдээллүүдийг бодлогын хэлэнд хөрвүүлэх-жендэрийн шинжилгээ, бусад шаардлагатай шинжилгээг хийх
  - Үнэлгээ, чанарын анализ, салбарын дүн шинжилгээг шуурхай хийж, тухайн салбарын үзүүлэлтийг нэг хуудсанд багтаасан баримт бичиг бэлдэх

#### **Санал зөвлөмж 7. Стратегийг хэрэгжүүлэх институцийн тогтолцоог бий болгох**

- Төрийн байгууллагуудын одооны тогтолцоо нь нилээн төвлөрсөн байдалтай тул яам, агентлагуудын өдөр тутмын үйл ажиллагаа нь дээд удирдлагын ирсэн удирдамж, зааварчилгаагаар явдаг. Тиймээс БОАЖЯ-ны Төрийн захиргаа, удирдлагын газар, Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ, аудитын газар, Ногоон хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн газруудаас стратегийн хэрэгжилтэд менежментийн дэмжлэг үзүүлж, нэн тэргүүнд хийгдэх ажлуудын жагсаалтанд багтаах
- Менежментийн дэмжлэг нь стратегийн хэрэгжилтийн эерэг үр дүнг авчрахад нөлөөлөх чухал зүйлсийн нэг гэдгийг “Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаа”-гаар 1-ээс 0,5 оноогоор үнэлсэн үр дүн гарсан. Эдгээр хоёр нь хоорондоо сургалт, хүний нөөцийн хүрэлцээтэй байдал, менежментийн тогтолцоотой харилцан уялдана
- Төсвийг суулгаж, ахицад мониторинг хийж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнүүдийн хоорондын уялдаа холбоог тодорхой болгож, үүрэг хариуцлагыг хуваарилах
- Үнэлгээний хүрээнд ярилцлагын үеэр БОАЖЯ нь тайлагнахдаа хүйсийн задаргаатай мэдээллийг ашигладаггүй. Ийм төрлийн мэдээллийг бүрдүүлэхийн тулд талбарын судалгаа хийх шаардлагатай. Тиймээс агентлаг, орон нутгийн түвшний тайлагнахад ашигладаг загварыг (темплет)-ийг дахин хянах шаардлагатай.
- Стратегийн хүрээнд дүүргийн болон аймгийн түвшний оролцоог нэмэгдүүлэх
- Стратеги нь дан ганц байгаль орчны салбарын асуудлуудыг хамраагүй, ялангуяа бодлого гаргагчдын түвшний чадавхийг сайжруулахад ЗГХЭГ болон бусад яамдуудаас дэмжлэг, зохицуулалт шаардлагатай

**Санал зөвлөмж 8. Мэдлэг дамжуулах тогтолцоог сайжруулах**

- Стратеги, түүний хэрэгжилтийн талаарх гол оролцогч талуудын мэдлэгийг сайжруулах (БОАЖЯ-ын ахлах мэргэжилтнүүд гэх мэт)
- ЖТБХТХ болон Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай үндэсний хөтөлбөрийг одоо байгаа хууль тогтоомжтой хэрхэн уялдуулах талаар БОАЖЯ-ны албан хаагчдын дунд тодорхой бус хэвээр байна. Ярилцлага хийсэн албан хаагчдын зүгээс эдгээрийг ажил хэрэг болгохын тулд удирдамж, гарын авлага хэрэгтэй байгаа талаар дурьдаж байв.
- Ярилцлага хийсэн оролцогч талуудын төлөөллийн зүгээс "Жендэр ба Байгаль орчин"-ы талаар сонирхсон оролцогч талууд хэрэглэж болох гарын авлага хэрэгтэй байгаа талаар дурьдаж байв
- Бодлогын гол баримт бичгүүдийг стратеги, мэдээлэл, төслийн мэдээлэл, тайлангууд, судалгааны тайлангуудтай БОАЖЯ-ны вебсайтанд бүртгүүлэх. ШХА-ийн 'Жендэрийн булан'-г гэх мэт сайн туршлагуудыг дурьдаж болно.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> <https://www.eda.admin.ch/countries/mongolia/en/home/international-cooperation/themes/equality.html>



## 8 Ашигласан материал

---

- Reeb, D., & Battistelli, S. (2015). *Participatory Forest Management is up-scaled in national policies: Case study from Bulgan, Dakhan, Khentii, Khövsgöl provinces, Mongolia*. Rome: International Land Coalition.
- A.Paletto, I. D. (2014). Perception of Sustainable Forest Management Practices: An Application from the Forestry Sector in Southern Italy. *International Forestry Review*, 1.
- ADB. (2017). *Inclusive and Sustainable Growth Assessment: Mongolia 2017-2020*.
- Adhikari Mohan[1], N. S. (2003). DECENTRALIZATION, LOCAL INSTITUTIONS AND FOREST MANAGEMENT IN CHITWAN DISTRICT OF NEPAL. *XII World Forestry Congress*.
- Annesley, C. (2012). Campaigning Against the Cuts - Gender Equality Movements in Tough Times. *Political Quarterly*, 1(83), 19-23.
- Annesley, C., & Gains, F. (2012). *Gender equality policy despite the recession? Only with pressure from outside government*. <http://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/gender-equality-recession-annesley-gains/>.
- Bin Grace Li, P. G. (October 2017). From natural resource boom to sustainable economic growth: Lessons from Mongolia. *International Economics (Volume 151)*, 7-25.
- BMZ. (2014). *Gender Equality in German Development Policy: Cross-Sectoral Strategy*. BMZ Strategy Paper 2.
- BMZ. (2016). *Development Policy Action Plan on Gender Equality 2016-2020*.
- BMZ and GIZ. (2017). *Gender Knowledge Platform*. Retrieved from Gendering German Development: <https://www.genderinggermandevelopment.net/climate-change4.html>
- Carmona, M. S. (2013). *Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights*. UN Human Rights Council.
- Chiwara, R., Dolgion, A., & Battulga, S. (2016). *Evaluation of the United Nations Development Assistance Framework for Mongolia (UNDAF 2012-2016)*. United Nations Mongolia.
- FAO. (2009). *Mongolia Forest Outlook Study*.
- FAO. (2010). Chapter 7: Socio-economic functions of forest. In FAO, *Global Forest Resources Assessment* (pp. 119-148).
- FAO. (2016, 12 16). *Gender and Forestry: Key Facts*. Retrieved 12 10, 2017, from <http://www.fao.org/forestry/gender/91677/en/>
- FAO. (2016). *How to mainstream gender in forestry: A practical guide*.
- FAO. (2017). *Mainstreaming biodiversity conservation, SFM and carbon sink enhancement into Mongolia's productive forest landscape Project*. Statistics.

- Freije-Rodriguez, S. (2017). *Main drivers of recent poverty trends in Mongolia (2010-2016)*.  
<http://www.en.nso.mn/content/235>: World Bank.
- GIZ. (2014). *Gender Analysis of the Environmental sector*.
- GIZ Mongolia. (2014). *Report on the Development of Gender Strategy for Environmental Sector of Mongolia*. Ulaanbaatar: Biodiversity and Adaptation of Key Forest Ecosystems to Climate Change.
- GIZ Mongolia. (2017). *German Development Cooperation in the Priority Area Biodiversity*. Ulaanbaatar: GIZ.
- GoM. (n.d.). *Forest Law of Mongolia*.
- Government of Mongolia. (2014). *Засгийн газрын 2014 оны 68 дугаар тогтоол: ЯАМДЫН ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГМИЙН ХӨГЖЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ*.
- Government of Mongolia. (2017). *Government Decree #89: Development Policy and Public Administration Monitoring and Evaluation*.
- Government of Mongolia. (2017). *National Program on Gender Equality (2017-2021)*. Resolution # 129 of Government of Mongolia.
- (2014). *Green Development Policy (2014-2030), Resolution #43 of the Parliament, 2014*.
- Heemskerk, M. (2014). *Gender assessment of Small-Scale Mining in Mongolia*. Ulaanbaatar: TAF and SDC.
- ICRW. (2011). *International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) Questionnaire*. International Center for Research on Women.
- ILO and EPCRC. (2014). *Green jobs mapping in Mongolia*.
- ISDR. (2008). *Gender Perspectives: Integrating Disaster Risk Reduction into Climate Change Adaptation Good Practices and Lessons Learned*. International Strategy for Disaster Reduction.
- Kyslytsya, S. (2014). *Institutional gender equality mechanisms in the Council of Europe Member States: Speaking Points*. Gender Equality Review Conference on the implementation of OSCE gender equality commitments Vienna 10 - 11 July 2014.
- LPGE. (2011). *Law on Promotion of Gender Equality*. Mongolia.
- MEGD. (2014). *The Environmental Sector Gender Strategy 2014-2030*. Ulaanbaatar: GIZ.
- MET. (14 June 2017). Байгаль орчны салбарын жендэрийн хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл.
- MET. (2014). *The Environmental Sector Gender Strategy 2014-2030*. Ulaanbaatar: GIZ.
- Ministerial Decree on Establishment of Gender Council in MET*. (2014).
- (2016). *Mongolian Sustainable Development Vision 2030, Resolution #19 of State Great Hural of Mongolia, 2016*.

- (2016). *Mongolian Sustainable Development Vision 2030, Resolution #19 of State Great Hural of Mongolia, 2016.*
- (2017). *National Program on Gender Equality (2017-2021), Resolution # 129 of Government of Mongolia, 2017.*
- National Statistics Office. (2017). *Poverty Profile 2016.* Ulaanbaatar.
- NSO. (2016). *Poverty Profile 2016.*
- O. de Bruin, J., A. Hoogstra-Klein, M., M. J. Mohren, G., & Art, M. (2015). Complexity of Forest Management: Exploring Perceptions of Dutch Forest Managers. *FORESTS*, 3239-3255.
- PAGE. (2014). *Green Jobs Mapping in Mongolia.*
- PAGE. (2014). *Mongolia's Transition to a Green Economy: A Stocktaking Report.*
- Parliament of Mongolia. (2014). *Green Development Agenda (2014-2030), . Resolution #43 of the Parliament, 2014.*
- Parliament of Mongolia. (2016). *Mongolian Sustainable Development Vision 2030.* Resolution #19, of State Great Hural of Mongolia.
- Stone, D. (2001). *Learning Lessons, Policy Transfer and the International Diffusion of Policy Ideas.* . CSGR Working Paper No. 69/01.
- T.Amgalan. (2009). *NHDR 2010 Supplementary paper on GENDER AND HUMAN DEVELOPMENT.* Ulaanbaatar.
- Tsogtbaatar, J. (n.d.). Forest Policy Development in Mongolia. 60-69.
- UNDP/UNEP. (2014). *Strengthening Environmental Governance in Mongolia.* Project Document.
- UNFAO. (2009). *The Relevance and Impact of Gender Issues on the Outlook for Forestry to 2020 in North Asia.*
- UNFAO. (2017). *Investment Learning Platform.* Retrieved from FAO: <http://www.fao.org/investment-learning-platform/themes-and-tasks/gender-analysis/en/>
- UNFAO11. (2009). *Mongolia Forest Outlook Study.*
- UNFCCC. (2014). *Report on the meeting on available tools for the use of indigenous and traditional knowledge and practices for adaptation, needs of local and indigenous communities and the application of gender-sensitive approaches and tools for adaptation.* Bonn: UNFCCC.
- United Nations. (2017). *Human Development Reports.* Retrieved from Data: <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>
- UN-REDD and MEGD. (2013). *Forest sector financing flows and economic values in Mongolia.* UN-REDD Programme.

- UN-REDD Programme and MET. (2017). *Analysis of Social Inclusion and Gender Dynamic for Redd+ in Mongolia*. UN-REDD Mongolia National Programme.
- USAID. (2010, November). *Frequently Asked Questions: Gender and the ADS*. Retrieved September 25, 2017, from USAID Office of Women in Development: [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pdacq701.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pdacq701.pdf)
- Weiss, E. (2014). *Diagnostic Study Report: Establishment of a Result Oriented M&E System; Institutional Strengthening for Donor Assistance Management Project*. World Bank.
- World Bank. (2006).
- World Bank. (2008). *Forests Sourcebook: Practical Guidance for Sustaining Forests in Development Cooperation*. Washington,DC: The World Bank,.
- World Bank. (2012). *Linking Gender, Environment, and Poverty for Sustainable Development: A synthesis report on Ethiopia and Ghana*. The World Bank.
- World Bank. (2017, October 17). *2016 Poverty Rate in Mongolia Estimated at 29.6 Percent*. Retrieved from World Bank: Press Release: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2017/10/17/2016-poverty-rate-in-mongolia-estimated-at-296-percent>
- World Bank. (2017). *Mongolia Economic Brief*. <http://pubdocs.worldbank.org/en/893681462259508599/meb-april-2016a-en.pdf>.
- World Learning. (2017). *Interim Report on the Implementation of the Transforming Agency Access and Power (TAAP) Approach*.
- WWF. (2002). *A Report on Legal and Illegal Timber Trade of Mongolia*. World Bank/WWF Alliance Project.
- Yale University. (2016). *Environmental Performance Index*. Retrieved from <http://epi.yale.edu/country/mongolia>
- Ykhanbai, H. (2010). *Mongolia Forest Outlook Study*. Bangkok: FAO.
- Ykhanbai, H. (2010). *Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа*.
- Ykhanbai, H. (2010). *Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа*. Bangkok: FAO.
- Азийн хөгжлийн банк (АХБ). (2017). *Inclusive and Sustainable Growth Assessment: Mongolia 2017-2020*.
- Азийн хөгжлийн банк. (2005). *Монгол улс: Жендэрийн үнэлгээ*.
- Азийн хөгжлийн банк. (2017). *Inclusive and Sustainable Growth Assessment: Mongolia 2017-2020*.
- АХБ ба ХБСХ . (2016). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа*. Higher Education Reform Project.
- АХБ болон ХБСХ. (2016). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн дүн шинжилгээ*. Higher Education Reform Project.
- Б.Тулга. (2014). *Presentation on Development of Forest Sector*.

- Б.Тулга. (2014). *Ойн салбарын хөгжлийн тухай илтгэл*.
- Б.Цолмон, & Долгион, А. (2014). *Gender Overview-Mongolia: A Desk Study*. Ulaanbaatar: SDC and IRIM.
- Б.Цолмон, А.Долгион. (2014). *Монгол улс дахь Жендэрийн эрх тэгш байдал: Баримт бичгийн судалгаа*. Ulaanbaatar.
- Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам. (2014). *Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги 2014-2030*. Улаанбаатар: ГХХАОУБ.
- Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам. (2017 оны 6 дугаар сарын 14). Байгаль орчны салбарын жендэрийн хэлэлцүүлэг.
- БОАЖЯ. (2014). *Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги 2014-2030*. Улаанбаатар: ГОУХАН.
- БОАЖЯ. (2017). *БОАЖЯ-ны хэрэгжүүлж буй үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний нэгдсэн тайлан*.
- БОАЖЯ. (2017 оны 06 дугаар сарын 14). Байгаль орчны салбарын жендэрийн хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл.
- БОАЖЯ ба UN-REDD+ хөтөлбөр. (2017). *Analysis of Social Inclusion and Gender Dynamic for Redd+ in Mongolia*. UN-REDD Mongolia National Programme.
- БОАЖЯ ба Степ Форвард төсөл. (2014). *The 5th National Report of Mongolia*. Ulaanbaatar.
- БОАЖЯ болон Степ Форвард хөтөлбөр. (2014). *The 5th National Report of Mongolia*.
- БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл байгуулах тухай сайдын тушаал*. (2014).
- БОАЖЯ-ны харъяа Ойн судалгаа, хөгжлийн төв. (2016). *Forest User Groups dataset*. Unpublished.
- БОНХЯ болон UN-REDD хөтөлбөр. (2013). *Forest sector financing flows and economic values in Mongolia*.
- Ворд Лейринг. (2017).
- ГОУХАН. (2017). *German Development Cooperation in the Priority Area Biodiversity*. Ulaanbaatar: Programme “Biodiversity and Adaptation of Key Forest Ecosystems to Climate Change II”.
- ГОУХАН Монгол. (2014). *Монголын байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийг боловсруулахад зориулж гаргасан тайлан*. Улаанбаатар: Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II хөтөлбөр.
- ГХХАОУБ-ын Монгол дахь төлөөллийн газар. (2014). *БОСЖС-ийн тайлан*. Улаанбаатар: Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол, экосистемүүдийн дасан зохицох нь хөтөлбөр II.
- Д.Оюунхорол. (2015). *The Second National Forum on the Nature Conservation Communities*. <http://ikon.mn/n/gvt>.

- Дэлхий банк. (2008). *Forests Sourcebook: Practical Guidance for Sustaining Forests in Development Cooperation*. Washington, DC: The World Bank,.
- Дэлхийн банк. (2006). *Wood Supply in Mongolia: The Legal and Illegal Economies*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/THE WORLD BANK.
- Дэлхийн банк. (2013). *Mongolia: Raising Female Participation in the Large Scale Mining Sector*.
- Дэлхийн банк. (2013). *Монгол улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь*.
- Дэлхийн банк. (2017). *Монгол улс: Сорилтыг даван гарч, боломжийг бүрдүүлэх нь* .
- Дэлхийн эдийн засгийн форум. (2017). *The Global Gender Gap Report*.
- Ж.Цогтбаатар. (2002).
- (2009). *Жендэр ба хөдөө аж ахуйн номын жагсаалт*. Danvers, US: World Bank. II. Food and Agriculture Organization of the United Nations. III. International Fund for Agricultural.
- Жилске О.дэ Бруйн1, М. Х.-К. (2015). Complexity of Forest Management: Exploring Perceptions of Dutch Forest Managers. *FORESTS*, 3239-3255.
- Засгийн газар. (2016). *Annex to the State Budget Law 2017*. Ulaanbaatar: <http://www.iltod.gov.mn/wp-content/uploads/2016/11/04.Budget-2017-11-01-v280-final-value.pdf>.
- конвенц, У. а.-ы. (2016). *Жендэр ба Уур амьсгалын өөрчлөлт: Шийдвэр 21/CP.22*.
- Монгол улс дахь UN-REDD Үндэсний хөтөлбөр. (2017). *Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ*.
- Монгол улсын засгийн газар. (2017). *Засгийн газрын 2014 оны 68 дугаар тогтоол: ЯАМДЫН ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГМИЙН ХӨГЖЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ*.
- Монгол улсын Засгийн газар ба НҮБ. (2016). *Human Development Report 2016. Building a Better Tomorrow: Including Youth in the Development of Mongolia*. Ulaanbaatar.
- Монгол улсын Үндсэн хууль. (1992).
- МСС-ХБОНҮЗБ. (2011 оны 6 сар).
- МУ-ын Сонгуулийн ерөнхий хороо. (2016, 10 20). *News*. Retrieved 10 24, 2017, from General Election Commission of Mongolia: <http://gec.gov.mn/en/?singlepage=27&&page=blog>
- Мэй, Ю. Х., Мванги, Э., & Мэлинда, В. (2012). *Ойн судалгаанд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ: Эргэн харгахуй ба ирээдүйгээ бодохуй*. Center for International Forestry Research.
- Н.Долгорхүү. (2010). *Forestry wood processing industry technology innovation*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/0B1t45eJt3DQYNjczMmJkOTAtNDUwYS00OWU4LWE1NjktMzczM2ViYmRkZDgy/view>

- Ногоон тэс ТББ. (2010). *ОЙГ НӨХӨН СЭРГЭЭХ АЖИЛД МОНИТОРИНГ ХИЙСЭН ТӨСЛИЙН ТАЙЛАН*. Monitoring report, Ulaanbaatar. Retrieved from [https://www.forum.mn/forum\\_topics/Monitoring/2009/09\\_zavkhan%20Nogoon%20tes.pdf](https://www.forum.mn/forum_topics/Monitoring/2009/09_zavkhan%20Nogoon%20tes.pdf)
- Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл. (2014). *Green Jobs Mapping in Mongolia*.
- НҮБ. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action and Beijing+5 and Political Declaration and Outcome*. New York: UN Women. Retrieved from University of Southern California: <http://china.usc.edu/united-nations-beijing-declaration-and-platform-action-september-15-1995-adopted-un-2000>
- НҮБ. (2010). *Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women: A Global Synthesis Study*. New York: United Nations.
- НҮБ. (2010). *Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women: A Global Synthesis Study*. New York: United Nations.
- НҮБХХ ба ХБСХ. (2016). *ASSESSMENT OF THE APPLICATION OF THE RULE OF LAW PRINCIPLES IN THE ENVIRONMENTAL GOVERNANCE OF THE MONGOLIAN MINING SECTOR*. Ulaanbaatar.
- НҮБХХ ба ХБСХ. (2016). *Mainstreaming, Accelerating and Policy Support for SDGs: Gender Baseline Analysis*.
- НҮБХХ ба ХБСХ. (2016). *Mainstreaming, Accelerating and Policy Support for SDGs: Gender Baseline Analysis*.
- НҮБХХ болон ХБСХ. (2016). *Mainstreaming, Accelerating and Policy Support for SDGs: Gender Baseline Analysis*.
- НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр. (2014). *National Forum and Development Dialogue 7: Development Policy and Planning Law*.
- НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр. (2016, 10 31). *News: Beyond the Glass Ceiling: Expanding Female Leadership in Mongolian Politics and Businesses*. Retrieved 10 10, 2017, from UNDP Mongolia: <http://www.mn.undp.org/content/mongolia/en/home/presscenter/articles/2016/10/31/beyond-the-glass-ceiling-expanding-female-leadership-in-mongolian-politics-and-businesses.html>
- НҮБ-ын ХХААБ. (1998). *COUNTRY REPORT - FORESTRY OF MONGOLIA*. Bangkok: ASIA-PACIFIC FORESTRY SECTOR OUTLOOK STUDY: WORKING PAPER SERIES. Retrieved December 10, 2017, from FAO: <http://www.fao.org/docrep/w8302e/w8302e05.htm>
- НҮБ-ын ХХААБ. (1998). *Монгол орны ойн салбарын тайлан*. Bangkok: Ази Номхон далайн орнуудын ойн салбарын төлөв байдлын судалгаа: Ажлын тайлан. Retrieved December 10, 2017, from FAO: <http://www.fao.org/docrep/w8302e/w8302e05.htm>
- НҮБ-ын ХХААБ. (2009). *Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа*.
- НҮБ-ын ХХААБ. (2010). Chapter 7: Socio-economic functions of forest. In FAO, *Global Forest Resources Assessment* (pp. 119-148).

- НҮБ-ын ХХААБ. (2010). *Монгол орны ойн төлөв байдлын судалгаа*. Bangkok: FAO.
- НҮБ-ын ХХААБ. (2016). *Mainstreaming Gender into Forestry Interventions In Asia and the Pacific*. FAO.
- Олон улсын Бүгд найрамдах институт. (2016). *Seeking Equality in Mongolian Politics*. May 12 2016: IRI.
- Олон улсын санхүүгийн корпораци. (2014). *SMEs and Women-owned SMEs in Mongolia: Market Research Study*.
- ОНБ-үүд. (2017). ОТМ ба ойн нөхөрлөл.
- Петер МИНАНГ, Л.-Ф. (2017). *Transparent and Accountable Management of Natural Resources in Developing Countries: The case of Forest*. Belgium: European Union.
- Рээв, Д. б. (2015). *Participatory Forest Management is up-scaled in national policies: Case study from Bulgan, Dakhlan, Khentii, Khövsgöl provinces, Mongolia*.
- Стони, Д. (2001). *Learning Lessons, Policy Transfer and the International Diffusion of Policy Ideas*. CSGR Working Paper No. 69/01.
- Т.Амгалан. (2009). *NHDR 2010 Supplementary paper on GENDER AND HUMAN DEVELOPMENT*. Ulaanbaatar.
- Т.Энхбаяр. (2017). *Жендэрийн тухай ойлголт, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд тусгах нь: Жендэрийн үндэсний хорооны үйл ажиллагаа, орон нутагт анхаарах асуудал*. Ulaanbaatar: National Committee on Gender Equality.
- Үндэсний статистикийн хороо. (2016). *Poverty Profile*.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны институт. (2014). *Labour Market Survey on Graduates*.
- Хүн амын хөгжил ба нийгмийн хамгааллын яам. (2013). *Assessment Report on National Program on Gender Equality Annual Implementation in 2013*.
- Шведийн олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага. (2016). *Gender and the Environment*. Gender Toolbox Brief.
- Швейцарийн хөгжлийн агентлаг. (2015). *Монгол орны бэлчээрийн мал аж ахуйд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ*.



## 9 Хавсралт

### Хавсралт 1: Ярилцлагад оролцсон оролцогч талууд

#	Байгууллага	Нэр	Албан тушаал	Он, сар, өдөр
<b>Төрийн байгууллагууд</b>				
1	Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	Ц.Уранчимэг	Цэвэр технологи, хөрөнгө оруулалт, үйлдэрийн хэлтсийн дарга	17/10/2017
2		Б. Мөнхтуяа	Жендэрийн зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга	03/10/2017
3		Г.Түвшинжаргал	Уур амьсгалын өөрчлөл, гадаад хамтын ажиллагааны газрын мэргэжилтэн	28/09/2017
4		Б.Одбаяр	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын мэргэжилтэн	21/09/2017
5		Х.Батжаргал	БОАЖЯ-ны Төрийн захиргаа, удирдлагын газрын дарга	06/10/2017
6		Т.Алтангэрэл	БОАЖЯ-ны Хяналт, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга	02/10/2017
7	Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар	Д.Мөнх-Эрдэнэ	Хяналт-шалгалт, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын ажилтан	10/10/2017
8	Жендэрийн үндэсний хороо	С.Батцэцэг	Ажлын албаны мэргэжилтэн	28/09/2017
		О.Буянаа	Нарийн бичгийн дарга	28/09/2017
9	Үндэсний статистикийн хороо	Э.Эрдэнэсан	Эдийн засгийн статистикийн газрын дарга	19/10/2017
10		А. Алтангэрэл	Хүн ам, нийгмийн статистикийн газрын шинжээч	10/10/2017
11		Д. Оюунчимэг	Хүн ам, нийгмийн статистикийн газрын дарга	10/10/2017
12		М.Оюунжаргал	Үндэсний тооцоо, Шинжилгээ судалгааны газрын ахлах шинжээч	11/10/2017
13		Б.Уянга	Эдийн засгийн статистикийн газрын мэргэжилтэн	16/10/2017

14		А.Мөнхцэцэг	Үндэсний тооцоо, Шинжилгээ судалгааны газрын ахлах шинжээч	16/10/2017
15	Үндэсний хөгжлийн газар	Ж.Должинсүрэн	Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга	17/10/2017
17	БОАЖЯ-ны ойн судалгаа, хөгжлийн төв	Б.Ганзориг	Ой хамгаалал, үржүүлэг нөхөн сэргээлтийн албаны дарга	12/10/2017
Хөгжлийн түншүүд				
18	НҮБ-ХХААБ	Ц.Солонго	Хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн	06/10/2017
19	ГХХАОЖБ – “Биологийн олон янз байдал ба Уур амьсгалын өөрчлөлтөнд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь II” хөтөлбөр	Д.Чулуунцэцэг	Хөтөлбөрийн дэд захирал	09/10/2017
20	Азийн хөгжлийн банк	Ж.Цогтбаатар	Төслийн удирдагч (“Хөвсгөл нуурын байгалийн цогцолборт газрын орчны бүсийн иргэдийн амьжиргааг дээшлүүлэх тогтвортой аялал жуулчлалыг дэмжих” МОН (48216)	19/10/2017
21		Б.Цолмон	Нийгмийн хөгжил, жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан	28/09/2017
22	НҮБ-Жендэрийн бүлэг	Жинва Ха (Jinhwa Ha)	Жендэрийн зөвлөх	28/09/2017
23	Швейцарийн хөгжил,	Н.Эрдэнэсайхан	Төсөл хариуцсан жендэрийн	29/09/2017
24	хамтын ажиллагааны газар	Д.Хандармаа	мэргэжилтэн Захиргаа, мониторингийн ахлах ажилтан	13/10/2017
25	Монгол улсын засгийн газар, АНУ-ын МСК-ийн хооронд байгуулах хоёр дахь компаст гэрээ боловсруулах үндэсний ажлын алба	Л.Өнөржаргал	Нийгэм, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	25/10/2017
26	НҮБ-ийн Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл (PAGE)	С.Алтанцэцэг	Үндэсний зохицуулагч	18/10/2017
Иргэний нийгэм, шинжлэх ухааны байгууллагууд				
27	ШУТИС-ийн Бизнесийн ахисан түвшний сургууль	Я.Төгөлдөр	Профессор (жендэрийн аудитор)	04/10/2017
28	Монгол экологи төв	Г.Чимгээ	Менежер	10/10/2017

29	Монголын байгаль орчны иргэний зөвлөл	Б.Наранмандах	Гүйцэтгэх захирал	18/10/2017
30	Mongolian Environmental	Б.Баттогтох	Төслийн нэгжийн захирал	18/10/2017
31	Civil Council МОНФЕМНЕТ	Д.Энхжаргал	Зохицуулагч	04/10/2017
32	Лондонгийн амьтан судлалын нийгэмлэг	М.Мөнхжаргал	Мэргэжилтэн	17/17/2017

## Хавсралт 2: Ажилтнуудын дунд хийсэн судалгааны үр дүн

### Мэдлэг

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Удирдлага	Мэргэжилтэн	Нийт
1. Та жендэрийн тэгш байдлын талаар ойлголт, мэдлэгтэй юу?	Тийм	38	32	70	26	44	<b>70</b>
	Үгүй	6	1	7	3	4	7
2. МУ-ын “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн” талаар мэдэх үү?	Тийм	25	22	47	17	30	<b>47</b>
	Үгүй	19	11	30	12	18	30
3. Та байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн талаар сонсож байсан үү?	Тийм	25	29	54	21	33	<b>54</b>
	Үгүй	19	4	23	8	15	23
4. Та байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн баримт бичгийг уншиж байсан уу, юуны талаар болохыг нь мэдэх үү?	Тийм	11	23	34	12	22	<b>34</b>
	Үгүй	33	10	43	17	26	43
5. Та БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон ажил үүргийн талаар мэдэх үү?	Тийм	16	22	38	16	22	<b>38</b>
	Үгүй	28	11	39	13	26	39

### Туршлага

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Удирдлага	Мэргэжилтэн	Нийт
6. Та жендэрийн сургалтанд сууж байсан үү?	Тийм	26	24	50	14	36	50
	Үгүй	18	9	27	15	12	27
7. Хэрэв тийм бол сүүлийн 6 сарын хугацаанд жендэрийн талаар сургалтанд хамрагдсан үү?	Тийм	15	19	34	9	25	34
	Үгүй	29	14	43	20	23	43
8. Жендэрийн асуудлыг ажилдаа	Тийм	17	11	28	10	18	28
	Үгүй	28	22	50	19	30	49

хэрхэн тусгах талаар арга зүй, зааварчилгаа авдаг уу?							
9 Таны ажлын дотоод дүрэм журам, ажилтай холбоотой журам тогтоол, эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн асуудлыг тусгасан байдаг уу?	Тийм	19	14	23	12	21	33
	Үгүй	25	19	44	17	27	44
10. Жендэртэй холбоотой тайлан, гарын авлага, мэдээллийн сан, хэрэглэгдэхүүнийг ажилдаа ашигладаг уу?	Тийм	15	11	16	12	14	26
	Үгүй	29	22	51	17	34	51

#### Хандлага

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Удирдлага	Мэргэжилтэн	Нийт
11 Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал, тулгамдсан асуудлуудын нэг	Бүрэн санал нийлж байна	4	9	13	6	7	13
	Зарим талаараа санал нийлж байна	30	18	48	17	31	48
	Санал нийлэхгүй байна	10	6	16	6	10	16
12 Байгаль орчны салбарт жендэрийн стратеги байх нь чухал, ач холбогдолтой	Бүрэн санал нийлж байна	7	15	22	6	16	22
	Зарим талаараа санал нийлж байна	31	18	49	21	28	49
	Санал нийлэхгүй байна	6	0	6	2	4	6
13 Манай улсад жендэрийн тэгш байдал ерөнхийдөө хангагдсан	Бүрэн санал нийлж байна	9	3	12	3	9	12
	Зарим талаараа санал нийлж байна	22	21	43	17	26	43

	Санал нийлэхгүй байна	13	9	22	9	13	22
14 Жендэрийн тэгш байдлыг “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш” байна гэсэн утгаар ойлговол, тэгш байдал аль хэдийн хангагдсан гэж үзэж байна.	Бүрэн санал нийлж байна	10	6	16	5	11	16
	Зарим талаараа санал нийлж байна	18	15	33	11	22	33
	Санал нийлэхгүй байна	16	12	28	13	15	28
15 Төр, ЗГ-ын шийдвэр гаргах түвшинд ажиллах эмэгтэйчүүдийн орон тоог дэмжих квот тогтоохыг	Дэмжиж байна	20	28	48	18	30	48
	Эсэргүүцэж байна	12	4	16	8	8	16
	Мэдэхгүй	12	1	13	3	10	13
16 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвд (МСҮТ) сурах эмэгтэй оюутнуудын тоог хангалттай түвшинд хүргэх квот тогтоохыг	Дэмжиж байна	24	19	43	18	25	43
	Эсэргүүцэж байна	9	4	13	6	7	13
	Мэдэхгүй	11	10	21	5	16	21
17 Удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн квот тогтоохыг	Дэмжиж байна	18	23	41	16	25	41
	Эсэргүүцэж байна	12	4	16	7	9	16
	Мэдэхгүй	14	6	20	6	14	20
18 Ижил албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш цалин авдаг байхыг	Дэмжиж байна	33	31	64	27	37	64
	Эсэргүүцэж байна	4	0	4	1	3	4
	Мэдэхгүй	7	2	9	1	8	9

#### Ач холбогдолтой байдал

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Удирдлага	Мэргэжилтэн	Нийт
	Мэдэхгүй	9	5	14	4	10	14

19 Уг стратеги нь МУ-ын хөгжлийн болон бусад нэн тэргүүний бодлого, хөтөлбөрүүдтэй нийцсэн байдал	Огт санал нийлэхгүй	1	0	1	1	0	1
	Санал нийлэхгүй	2	3	5	1	4	5
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	19	12	31	14	17	31
	Санал нийлнэ	7	12	19	6	13	19
	Бүрэн санал нийлнэ	6	1	7	3	4	7
20 Стратеги нь олон улсын гэрээ хэлэлцээр, конвенциудтай нийцсэн байдал	Мэдэхгүй	11	6	17	8	9	17
	Огт санал нийлэхгүй	1	0	1	0	1	1
	Санал нийлэхгүй	3	2	5	4	1	5
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	12	15	27	9	18	27
	Санал нийлнэ	11	9	20	6	14	20
	Бүрэн санал нийлнэ	6	1	7	2	5	7
21 Уг стратегит байгаль орчны салбар дахь тулгамдсан асуудлуудыг тусгасан байдал	Мэдэхгүй	10	5	15	7	8	15
	Огт санал нийлэхгүй	2	1	3	1	2	3
	Санал нийлэхгүй	5	6	11	6	5	11
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	14	14	28	10	18	28
	Санал нийлнэ	11	7	18	5	13	18
	Бүрэн санал нийлнэ	2	0	2	0	2	2
22. Стратегийн зорилтууд нь эмзэг бүлгүүдийн хувьд ач холбогдолтоо байдал	Мэдэхгүй	10	6	16	8	8	16
	Огт санал нийлэхгүй	2	1	3	1	2	3
	Санал нийлэхгүй	4	4	8	4	4	8
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	18	15	33	11	22	33
	Санал нийлнэ	8	4	12	4	8	12
	Бүрэн санал нийлнэ	2	3	5	1	4	5

### Үр дүнтэй байдал

Асуултууд	Хариулт	Хүйс			By position		
		Male	Female	Total	Head	Officer	Total
24. Уг стратеги нь “Ногоон хөгжлийн бодлого” -ын үр дүнтэй уялдаж, бодитой хувь нэмрээ оруулж чадсан.	Мэдэхгүй	9	4	13	6	7	13
	Огт санал нийлэхгүй	4	1	5	2	3	5
	Санал нийлэхгүй	3	8	11	1	10	11
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	16	12	28	13	15	28
	Санал нийлнэ	8	8	16	6	10	16
	Бүрэн санал нийлнэ	4	0	4	1	3	4
25. Стратеги нь цаг үеийн нөхцөл байдалд зохицон, шинэчлэгдэж байсан	Мэдэхгүй	11	7	18	9	9	18
	Огт санал нийлэхгүй	2	2	4	1	3	4
	Санал нийлэхгүй	3	4	7	2	5	7
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	13	15	28	11	17	28
	Санал нийлнэ	12	5	17	4	13	17
	Бүрэн санал нийлнэ	3	0	3	2	1	3
26. Уг стратегийг хэрэгжүүлэх оролцогч талуудын дунд үр дүнтэй хамтын ажиллагаа бүрдсэн	Мэдэхгүй	10	6	16	7	9	16
	Огт санал нийлэхгүй	4	3	7	5	2	7
	Санал нийлэхгүй	4	6	10	2	8	10
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	12	13	25	6	19	25
	Санал нийлнэ	12	5	17	8	9	17
	Бүрэн санал нийлнэ	2	0	2	1	1	2
27. Стратегийн 1 дүгээр үе шат (2014-16)-ын хүрээнд тавьсан зорилтууд биелсэн	Мэдэхгүй	11	11	22	10	12	22
	Огт санал нийлэхгүй	2	1	3	0	3	3
	Санал нийлэхгүй	8	5	13	6	7	13
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	11	11	22	6	16	22
	Санал нийлнэ	11	5	16	6	10	16
	Бүрэн санал нийлнэ	1	0	1	1	0	1

### Үр ашигтай байдал

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Male	Female	Total	Head	Officer	Total



29. Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилт хүрэлцээтэй байсан	Мэдэхгүй	10	11	21	9	12	21
	Огт санал нийлэхгүй	11	4	15	10	5	15
	Санал нийлэхгүй	8	8	16	4	12	16
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа зарим санал нийлэхгүй	10	7	17	5	12	17
	Санал нийлнэ	5	1	6	0	6	6
	Бүрэн санал нийлнэ	0	2	2	1	1	2
30 Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийг цаг тухайд нь үр дүнтэй зарцуулж чадсан	Мэдэхгүй	11	10	21	10	11	21
	Огт санал нийлэхгүй	8	5	13	6	7	13
	Санал нийлэхгүй	5	8	13	4	9	13
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа зарим санал нийлэхгүй	11	7	18	5	13	18
	Санал нийлнэ	7	3	10	3	7	10
	Бүрэн санал нийлнэ	2	0	2	1	1	2
31 Стратегийн хүрээнд төлөвлөсөн ажлуудаа цаг хугацаанд нь, үр дүнтэй хэрэгжүүлж чадсан	Мэдэхгүй	13	7	20	10	10	20
	Огт санал нийлэхгүй	5	3	8	4	4	8
	Санал нийлэхгүй	5	9	14	5	9	14
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа зарим санал нийлэхгүй	14	10	24	8	16	24
	Санал нийлнэ	6	4	10	1	7	8
	Бүрэн санал нийлнэ	1	0	1	1	2	3
32 Стратегийн хүрээнд холбогдох талуудын (төрийн байгууллага, ИНБ, ОУБ гэх мэт) ажил үүргийн хуваарь, үүрэг хариуцлага нь тодорхой, оновчтой байсан	Мэдэхгүй	11	9	20	9	11	20
	Огт санал нийлэхгүй	5	2	7	2	5	7
	Санал нийлэхгүй	4	1	5	4	1	5
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа зарим санал нийлэхгүй	12	19	31	11	20	31
	Санал нийлнэ	9	1	10	2	8	10
	Бүрэн санал нийлнэ	3	1	4	1	3	4

#### Тогтвортой байдал

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Удирдлага	Мэргжилтэн	Нийт
	Мэдэхгүй	9	7	16	7	9	16

34 Стратеги нь байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх чадавхийг бэхжүүлэхэд бодитой хувь нэмрээ оруулахад чиглэдэг	Огт санал нийлэхгүй	2	1	3	1	2	3
	Санал нийлэхгүй	5	4	9	5	4	9
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	10	10	20	6	14	20
	Санал нийлнэ	16	11	27	9	18	27
	Бүрэн санал нийлнэ	2	0	2	1	1	2
35 Стратегийг хэрэгжүүлэхэд талуудын дунд нэгдсэн ойлголцол, зөвшилцөл бүрдсэн	Мэдэхгүй	9	7	16	7	9	16
	Огт санал нийлэхгүй	3	2	5	3	2	5
	Санал нийлэхгүй	3	2	5	3	2	5
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	16	14	30	9	21	30
	Санал нийлнэ	11	7	18	5	13	18
	Бүрэн санал нийлнэ	2	1	3	2	1	3
36 Стратегийг хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллага дахь газар, хэлтсүүдийн хоорондын хамтын ажиллагаа, үялдаа холбоог хангасан механизм бүрдсэн	Мэдэхгүй	10	8	18	8	10	18
	Огт санал нийлэхгүй	3	3	6	3	3	6
	Санал нийлэхгүй	4	6	10	3	7	10
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	17	12	29	12	17	29
	Санал нийлнэ	8	4	12	3	9	12
	Бүрэн санал нийлнэ	2	0	2	0	2	2
37 Стратегийг хэрэгжүүлэхдээ оролцогч талууд идэвх, санаачилгатай ажиллаж чадсан	Мэдэхгүй	11	10	21	10	11	21
	Огт санал нийлэхгүй	3	1	4	1	3	4
	Санал нийлэхгүй	3	3	6	2	4	6
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	14	13	27	12	15	27
	Санал нийлнэ	11	4	15	2	10	12
	Бүрэн санал нийлнэ	2	2	4	2	5	7

**Хяналт-Үнэлгээ**

Асуултууд	Хариулт	Хүйсээр			Ажлын байраар		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Удирдлага	Мэргэжилтэн	Нийт
39. Стратегийн хэрэгжилтийг хянах, ахицыг үнэлэх мониторинг тогтмол хийгдэж байсан	Мэдэхгүй	11	14	25	8	17	25
	Огт санал нийлэхгүй	7	4	11	7	4	11
	Санал нийлэхгүй	9	3	12	3	9	12
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	10	7	17	6	11	17
	Санал нийлнэ	3	3	6	1	5	6
	Бүрэн санал нийлнэ	4	2	6	4	2	6
40 Стратегийн зорилго, үр дүнд хүрсэн эсэх талаар албан ёсны үнэлгээ хийгдсэн	Мэдэхгүй	13	16	29	11	18	29
	Огт санал нийлэхгүй	4	2	6	4	2	6
	Санал нийлэхгүй	7	2	9	3	6	9
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	11	10	21	7	14	21
	Санал нийлнэ	7	2	9	2	7	9
	Бүрэн санал нийлнэ	2	1	3	2	1	3
41 Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланг ашиглаж цаашдын ажлуудыг төлөвлөж, хэрэгжүүлсэ	Мэдэхгүй	13	16	29	11	18	29
	Огт санал нийлэхгүй	4	2	6	4	2	6
	Санал нийлэхгүй	5	3	8	2	6	8
	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	13	5	18	6	12	18
	Санал нийлнэ	7	6	13	4	9	13
	Бүрэн санал нийлнэ	2	1	3	2	1	3
42 Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн талаар хангалттай мэдээлэл,	Мэдэхгүй	12	10	22	9	13	22
	Огт санал нийлэхгүй	6	3	9	5	4	9
	Санал нийлэхгүй	7	2	9	2	7	9

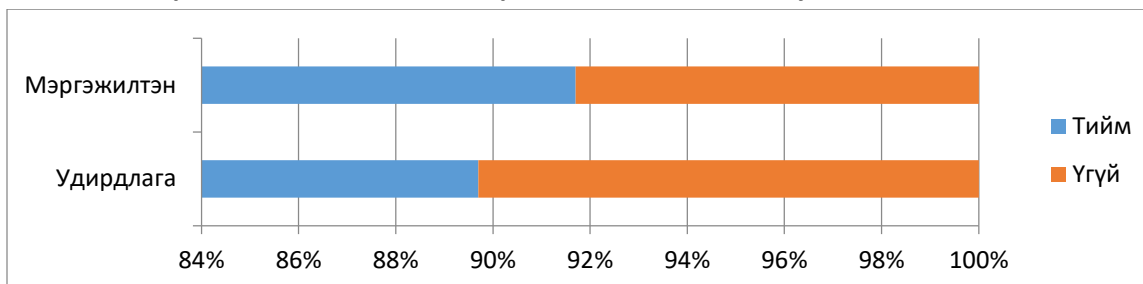
таниулах ажлууд хийгдэж байсан	Зарим талаараа санал нийлнэ, зарим талаараа санал нийлэхгүй	9	11	20	8	12	20
	Санал нийлнэ	8	4	12	3	9	12
	Бүрэн санал нийлнэ	2	3	5	2	3	5

### Хавсралт 3: Ажилтнуудын судалгааны үр дүн (хувиар)

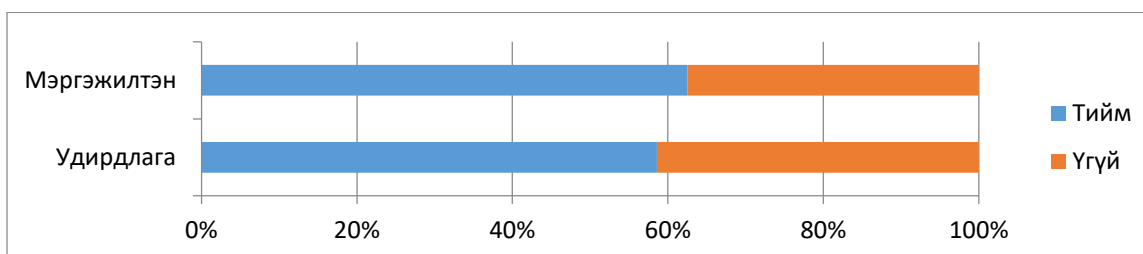
#### Албан тушаалаар

##### 1. Мэдлэг

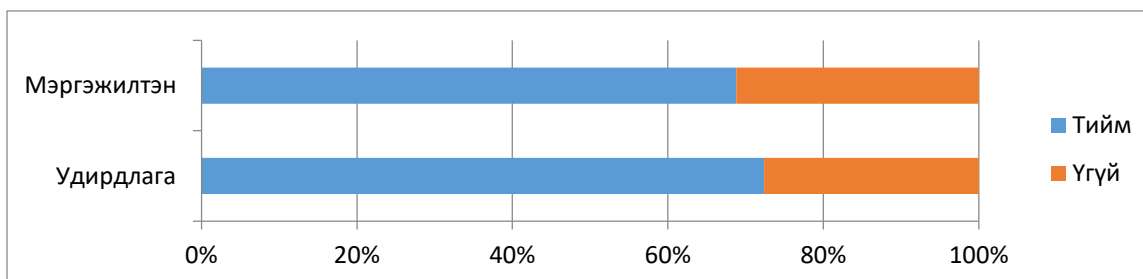
#### A1. Та жендэрийн тэгш байдлын талаар ойлголт, мэдлэгтэй юу?



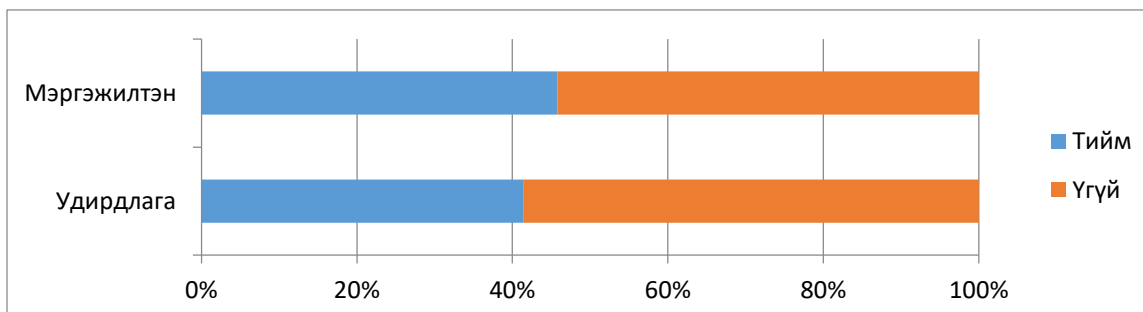
#### A2. МУ-ын “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн” талаар мэдэх үү ?



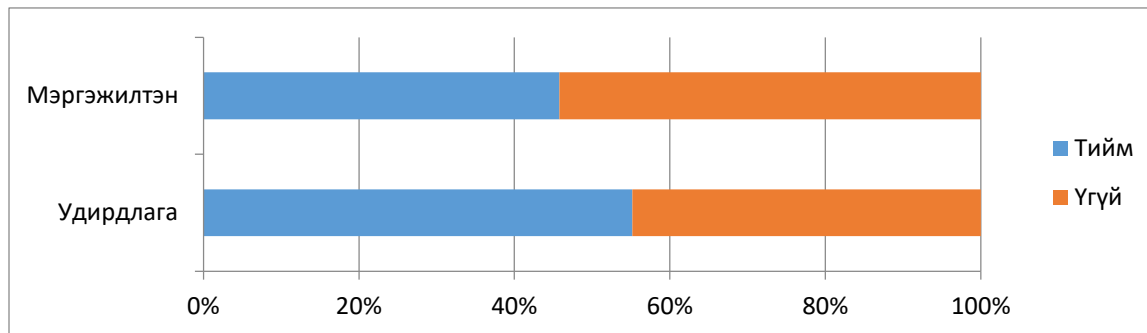
#### A3. Та байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн талаар сонсож байсан үү?



#### A4. Та байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн баримт бичгийг уншиж байсан үү, юуны талаар болохыг нь мэдэх үү?

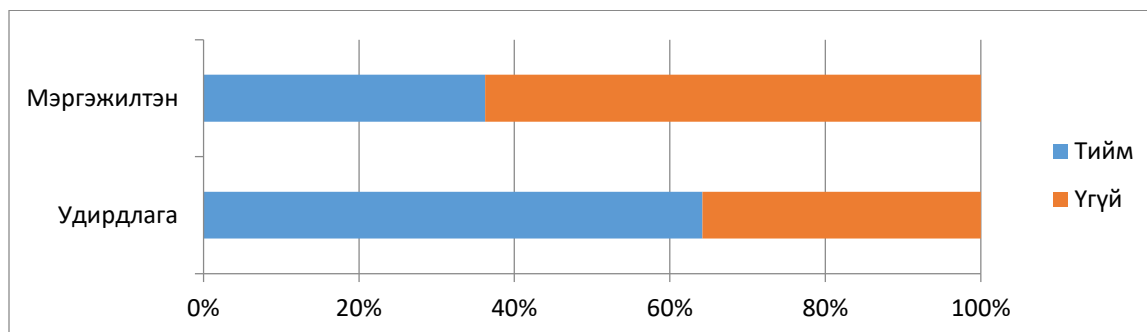


**A5. Та БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон ажил үүргийн талаар мэдэх үү?**

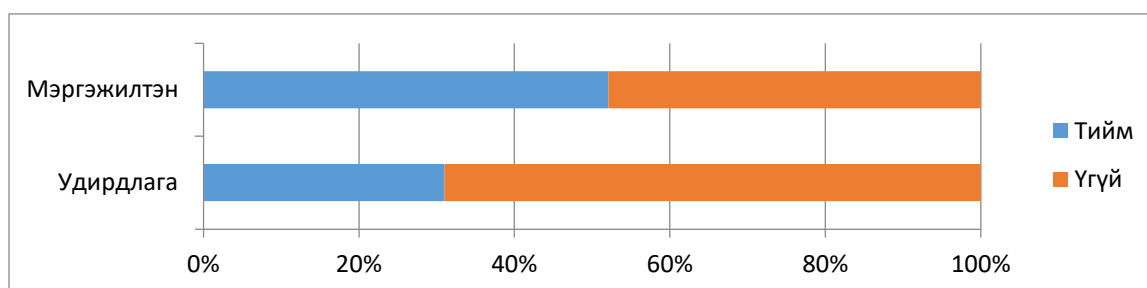


**2. Туршлага**

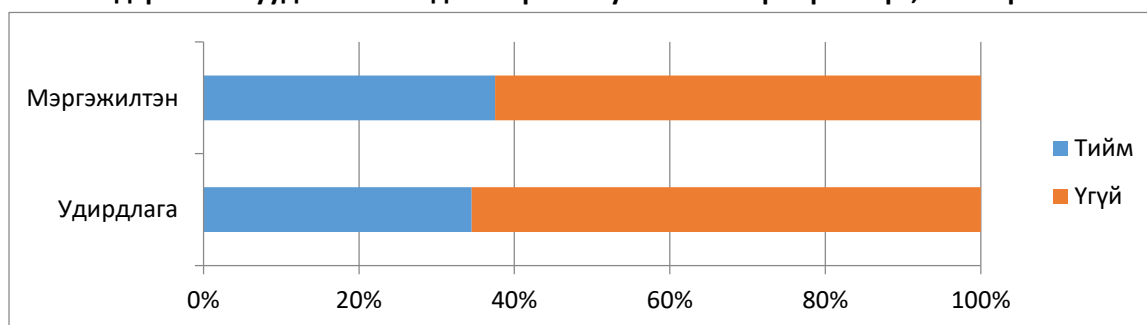
**A6 Та жендэрийн сургалтанд сүүж байсан үү?**



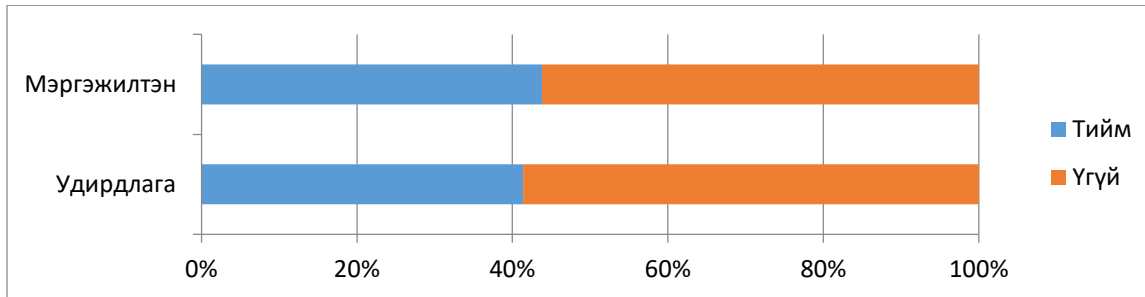
**A7. Хэрэв тийм бол сүүлийн 6 сарын хугацаанд жендэрийн талаар сургалтанд хамрагдсан үү?**



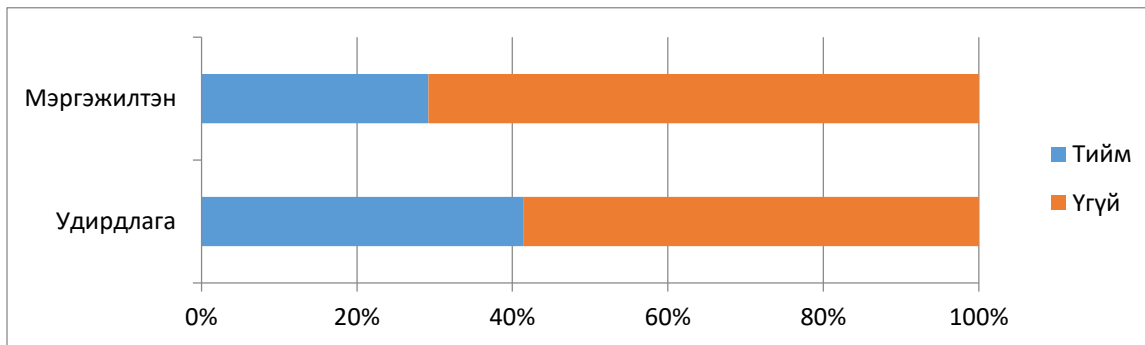
**A8 Жендэрийн асуудлыг ажилдаа хэрхэн тусгах талаар арга зүй, зааварчилгаа авдаг үү?**



**A9 Таны ажлын дотоод дүрэм журам, ажилтай холбоотой журам тогтоол, эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн асуудлыг тусгасан байдаг уу?**

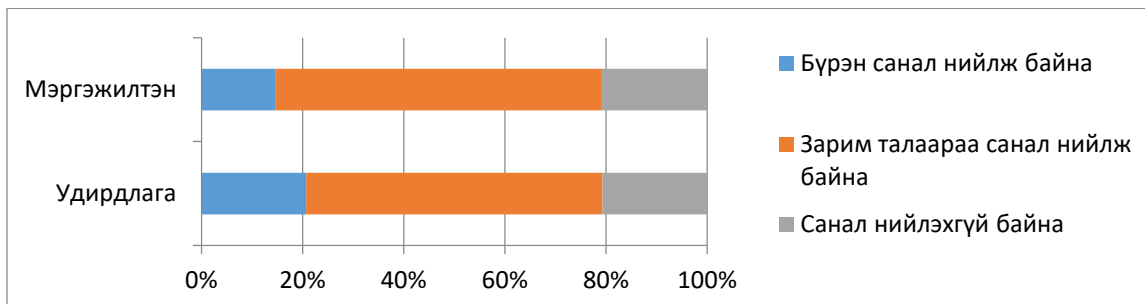


**A10. Жендэртэй холбоотой тайлан, гарын авлага, мэдээллийн сан, хэрэглэгдэхүүнийг ажилдаа ашигладаг уу?**

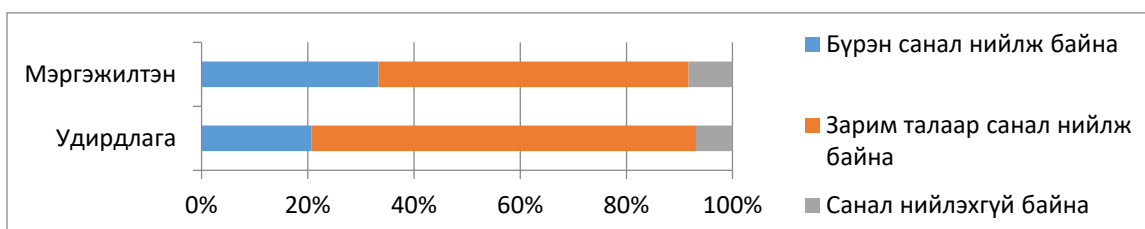


**1. Хандлага**

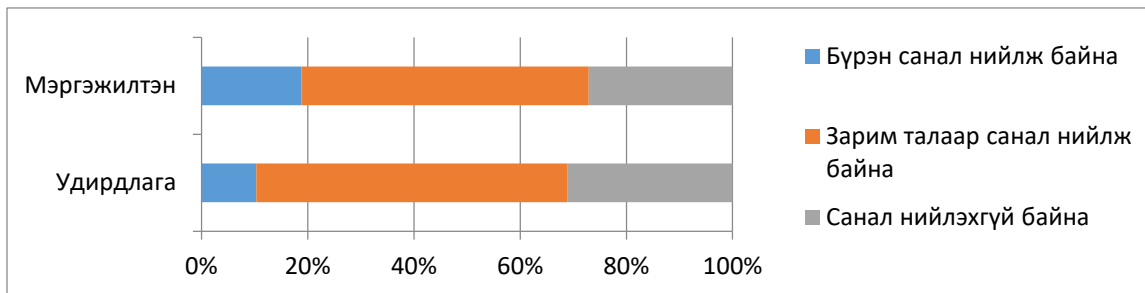
**A11 Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал, тулгамдсан асуудлуудын нэг**



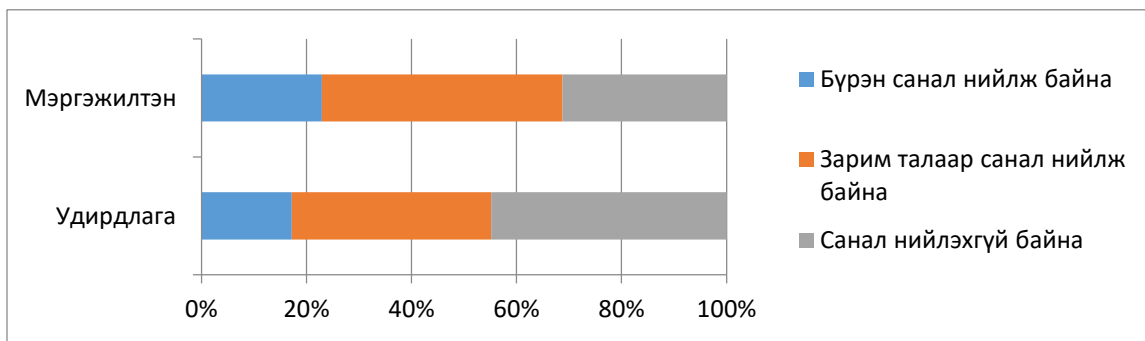
**A12 Байгаль орчны салбарт жендэрийн стратеги байх нь чухал, ач холбогдолтой**



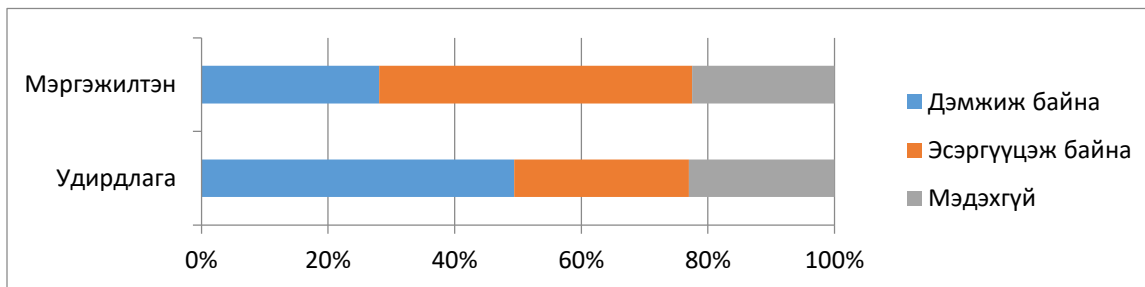
**A13 Манай улсад жендэрийн тэгш байдал ерөнхийдөө хангагдсан**



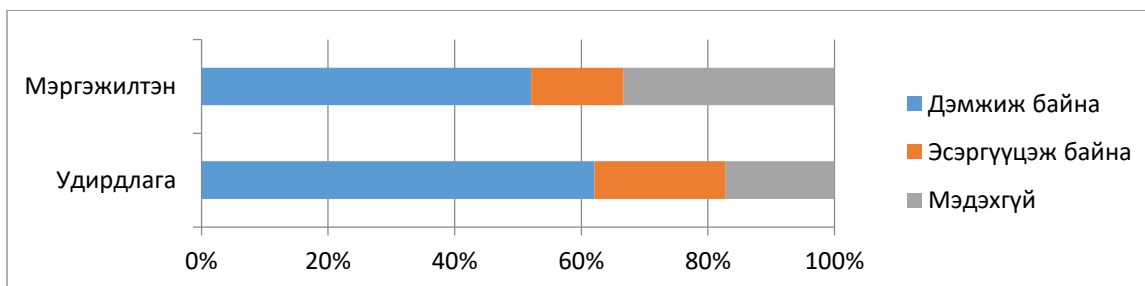
**A14 Жендэрийн тэгш байдлыг “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш” байна гэсэн утгаар ойлговол, тэгш байдал аль хэдийн хангагдсан гэж үзэж байна.**



**A15 Төр, ЗГ-ын шийдвэр гаргах түвшинд ажиллах эмэгтэйчүүдийн орон тоог дэмжих квот тогтоохыг**

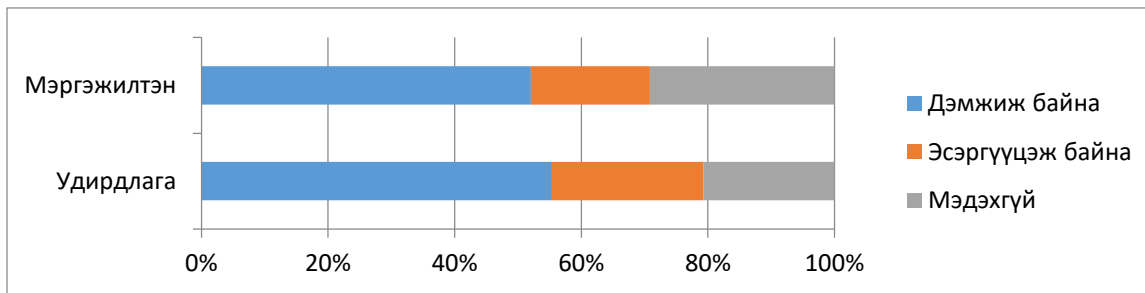


**A16 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвд (МСҮТ) сурах эмэгтэй оюутнуудын тоог хангалттай түвшинд хүргэх квот тогтоохыг**

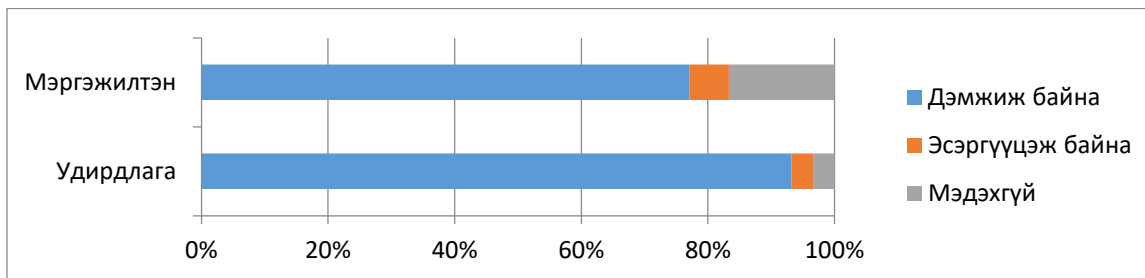




**A17 Удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн квот тогтоохыг**

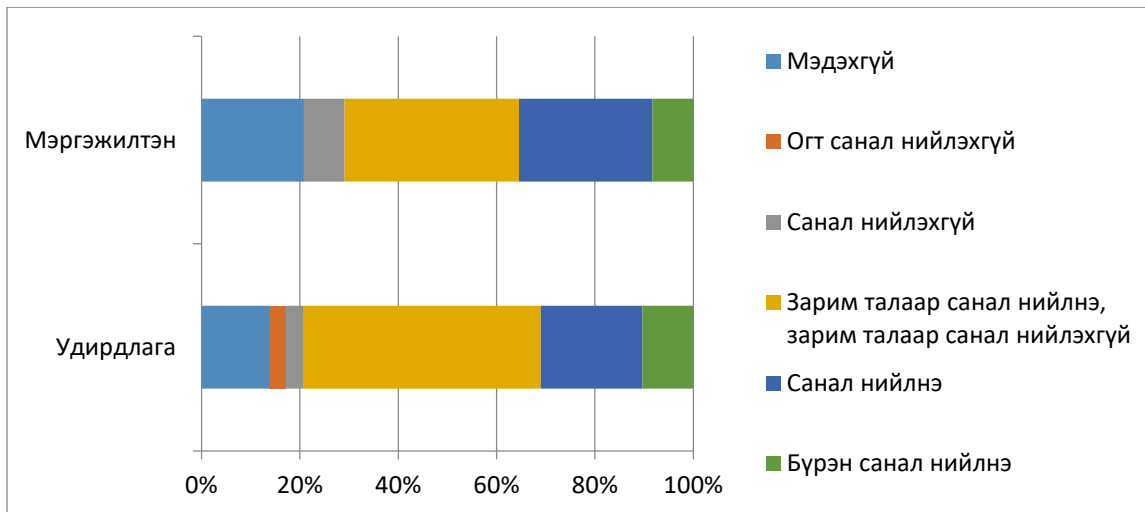


**A18 Ижил албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш цалин авдаг байхыг**

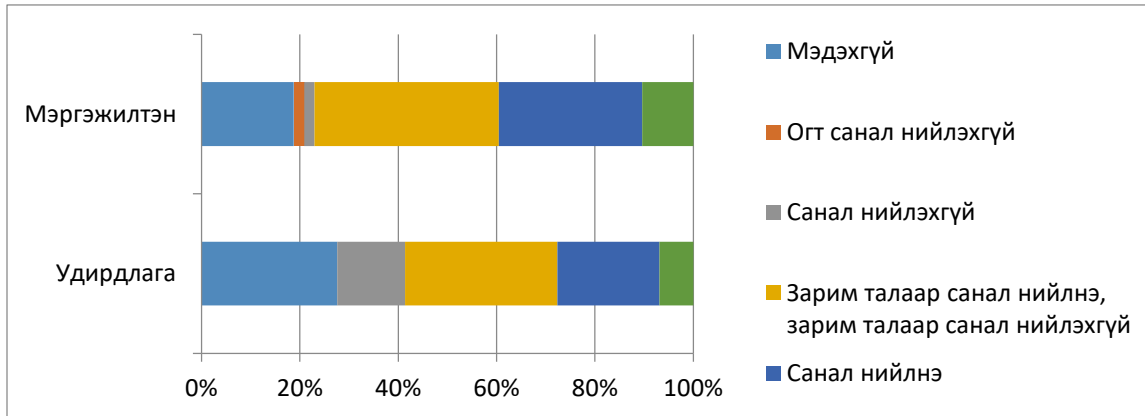


**2. Ач холбогдолтой байдал**

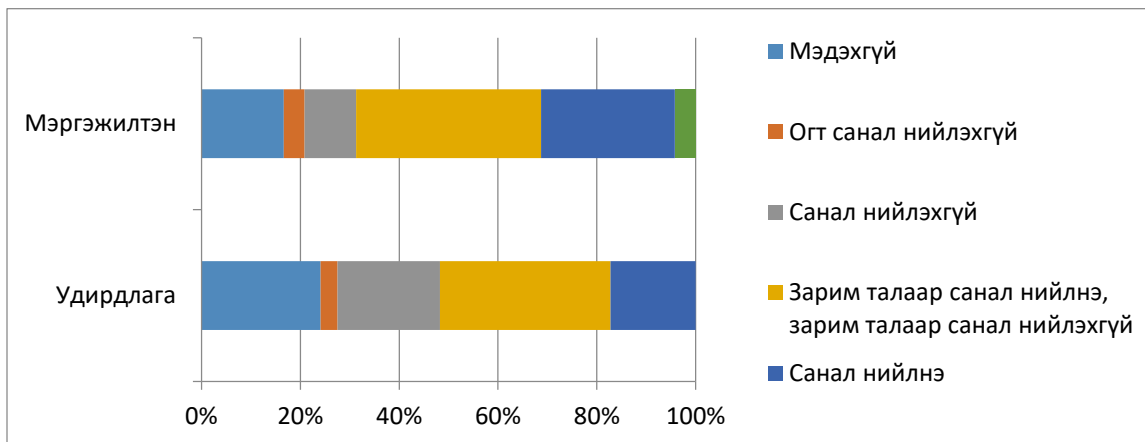
**A19 Уг стратеги нь МУ-ын хөгжлийн болон бусад нэн тэргүүний бодлого, хөтөлбөрүүдтэй нийцсэн байдал**



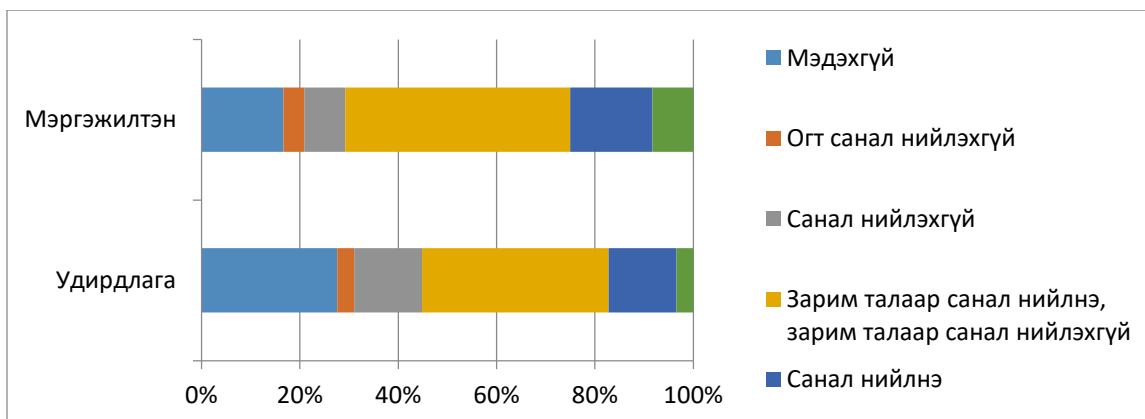
**A20 Стратеги нь олон улсын гэрээ хэлэлцээр, конвенциудтай нийцсэн байдал**



**A21 Уг стратегит байгаль орчны салбар дахь тулгамдсан асуудлуудыг тусгасан байдал**

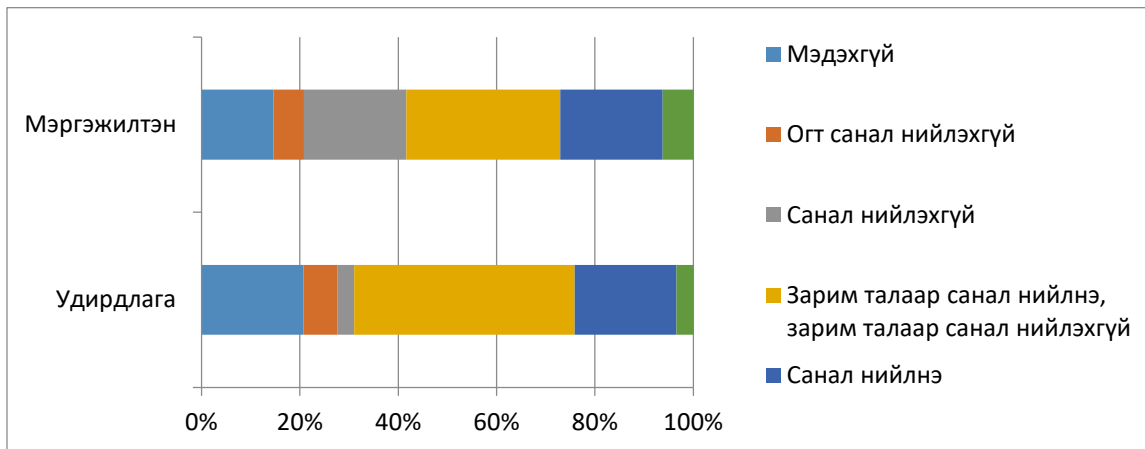


**A22. Стратегийн зорилтууд нь эмзэг бүлгүүдийн хувьд ач холбогдолтоо байдал**

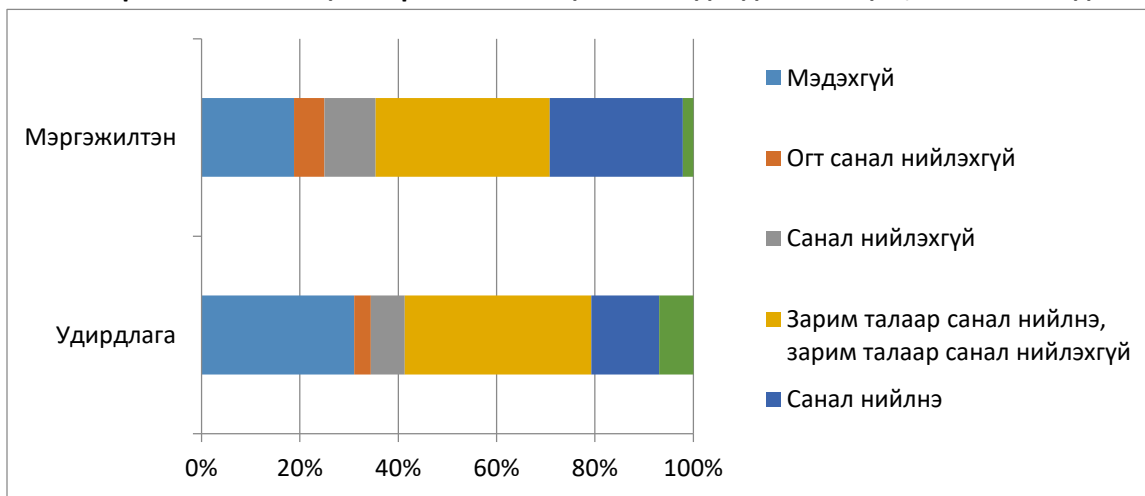


**3. Үр дүнтэй байдал**

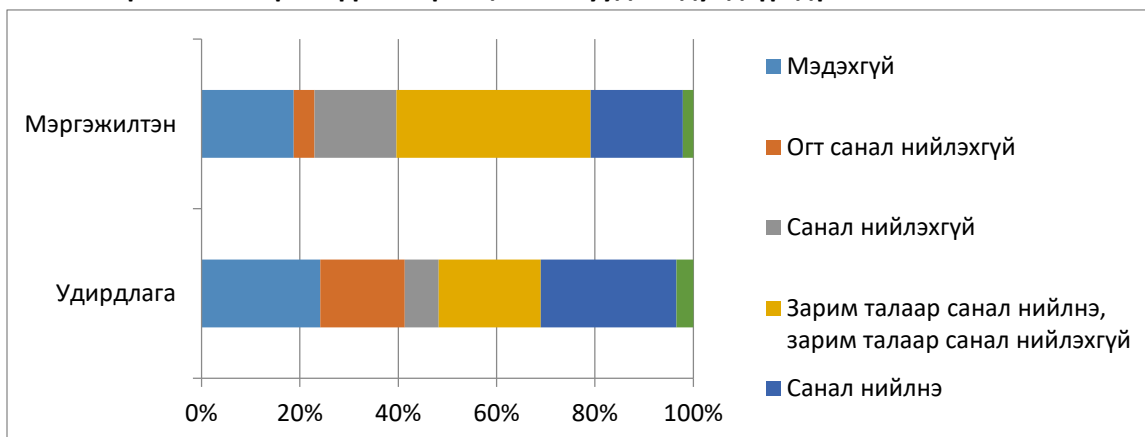
**A24 Уг стратеги нь “Ногоон хөгжлийн бодлого” -ын үр дүнтэй уялдаж, бодитой хувь нэмрээ оруулж чадсан.**



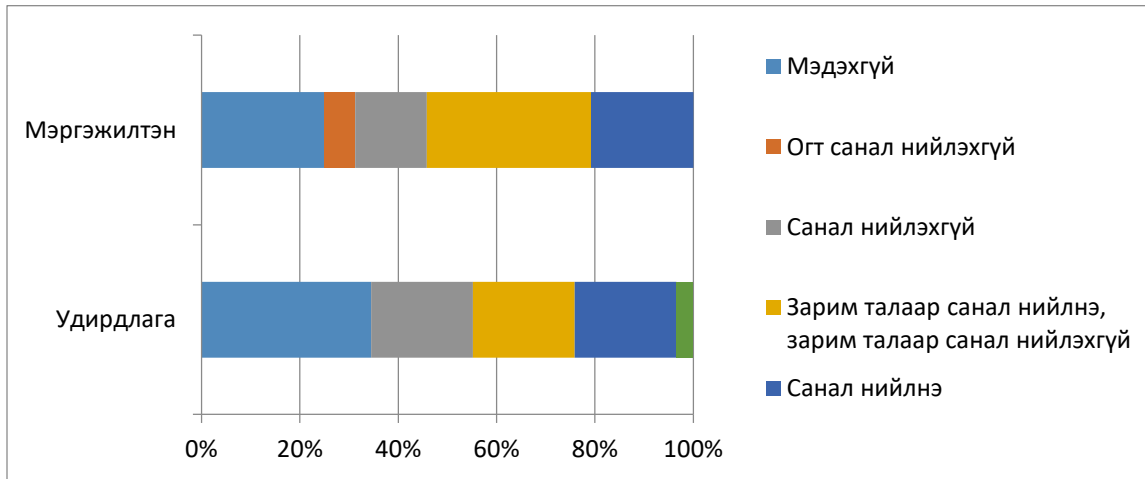
**A25 Стратеги нь цаг үеийн нөхцөл байдалд зохицон, шинэчлэгдэж байсан**



**A26 Уг стратегийг хэрэгжүүлэх оролцогч талуудын дунд үр дүнтэй хамтын ажиллагаа бүрдсэн**

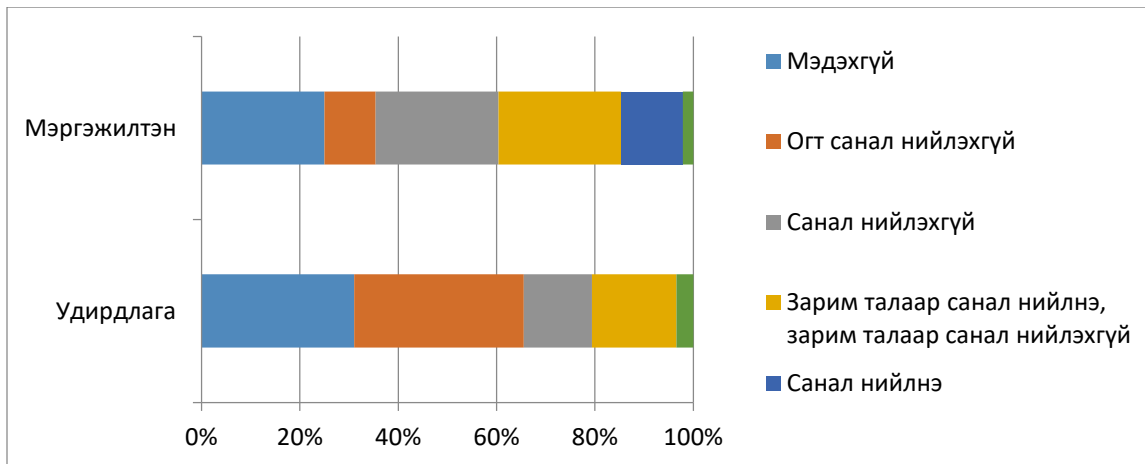


**A27 Стратегийн 1 дүгээр үе шат (2014-16)-ын хүрээнд тавьсан зорилтууд биелсэн**

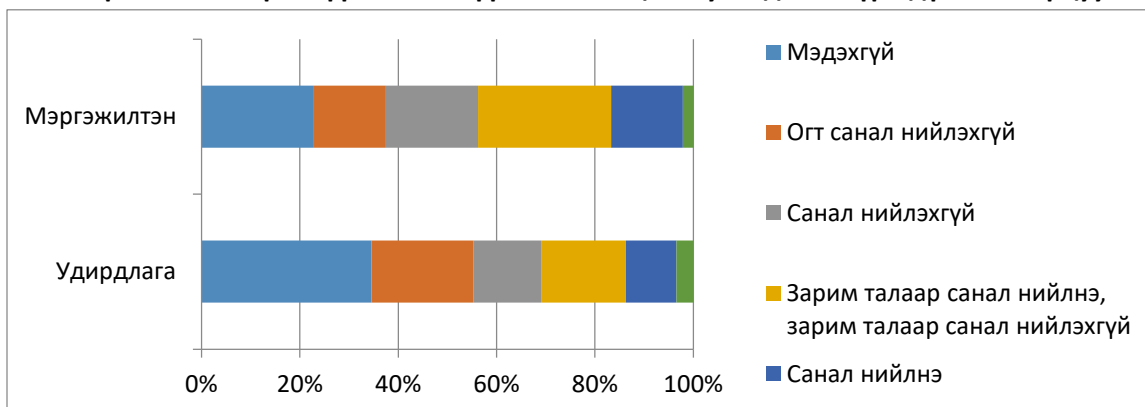


#### 4. Үр ашигтай байдал

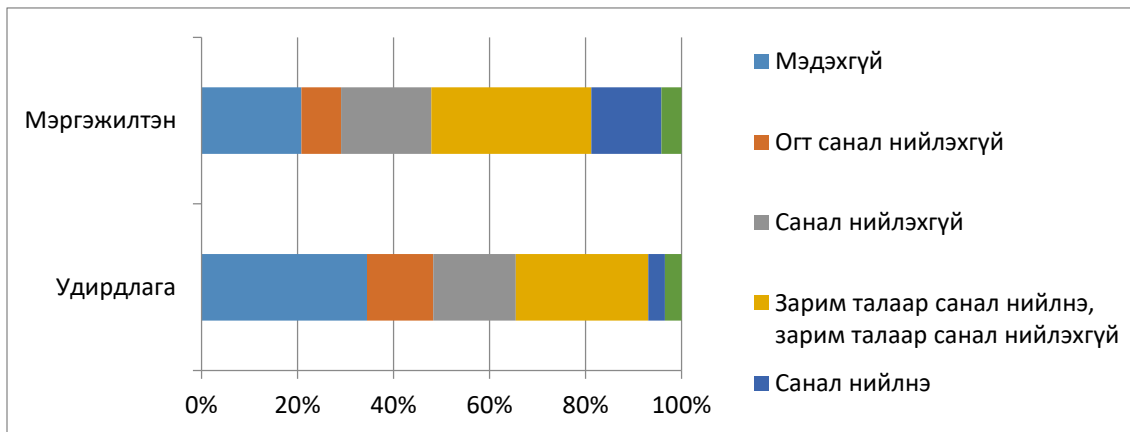
##### A29 Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилт хүрэлцээтэй байсан



##### A30 Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийг цаг тухайд нь үр дүнтэй зарцуулж чадсан



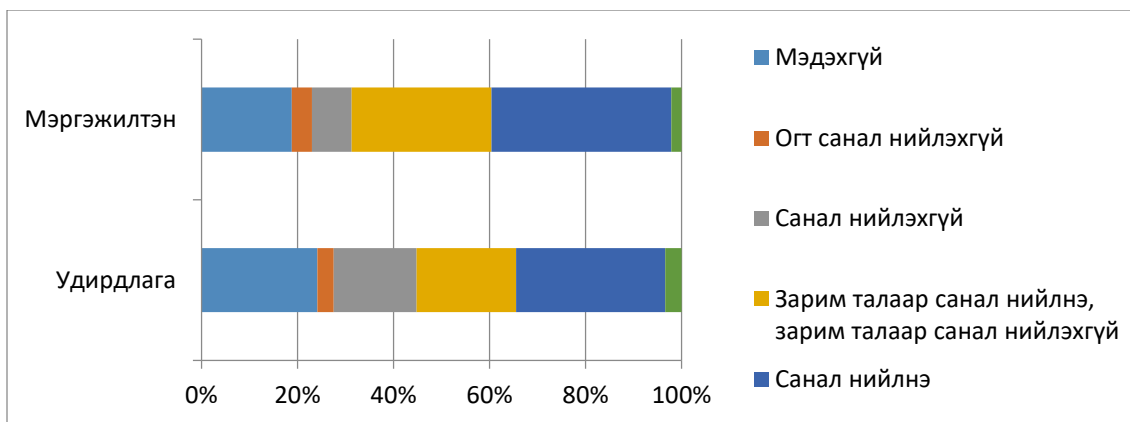
**A31 Стратегийн хүрээнд төлөвлөсөн ажлуудаа цаг хугацаанд нь, үр дүнтэй хэрэгжүүлж чадсан**



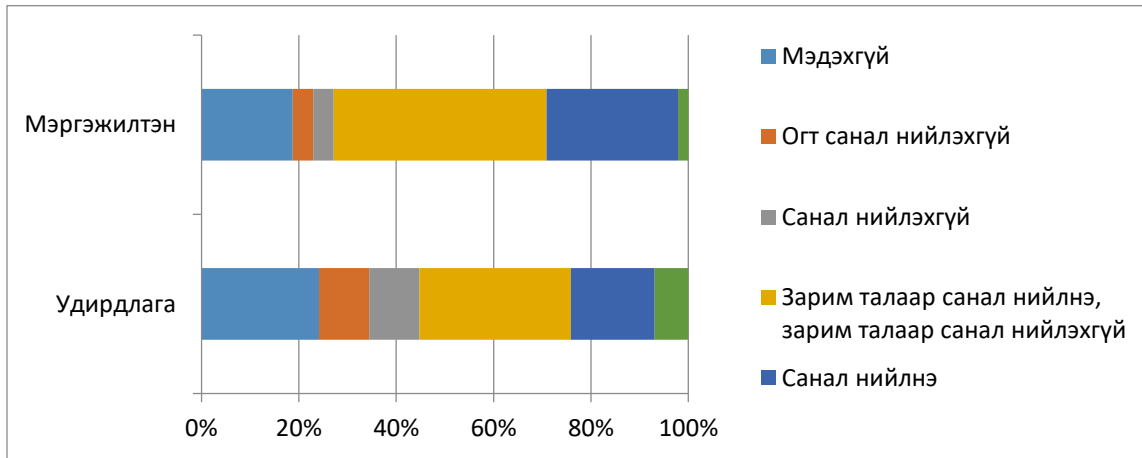
**A32 Стратегийн хүрээнд холбогдох талуудын (төрийн байгууллага, ИНБ, ОУБ гэх мэт) ажил үүргийн хуваарь, үүрэг хариуцлага нь тодорхой, оновчтой байсан**

**5. Тогтвортой байдал**

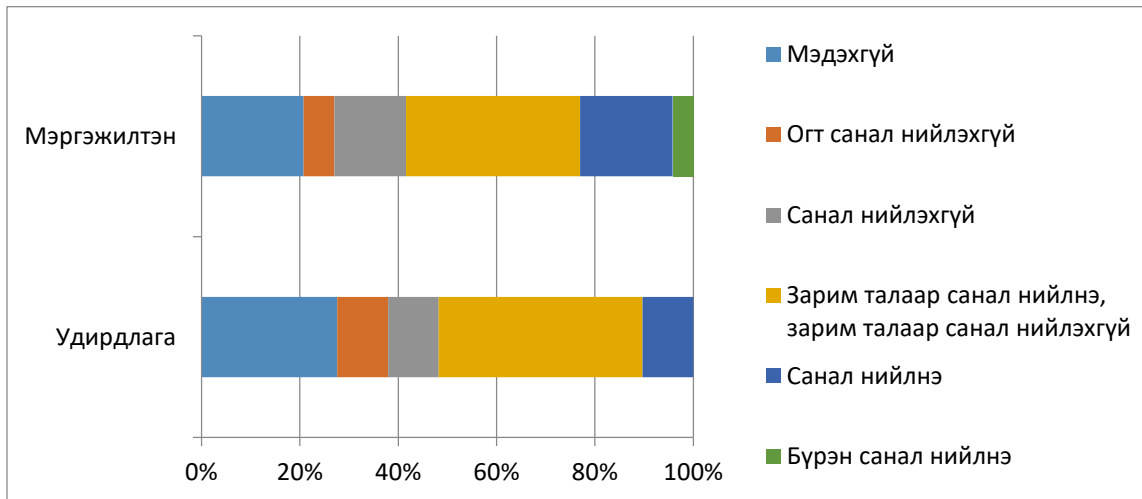
**A34 Стратеги нь байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх чадавхийг бэхжүүлэхэд бодитой хувь нэмрээ оруулахад чиглэдэг**



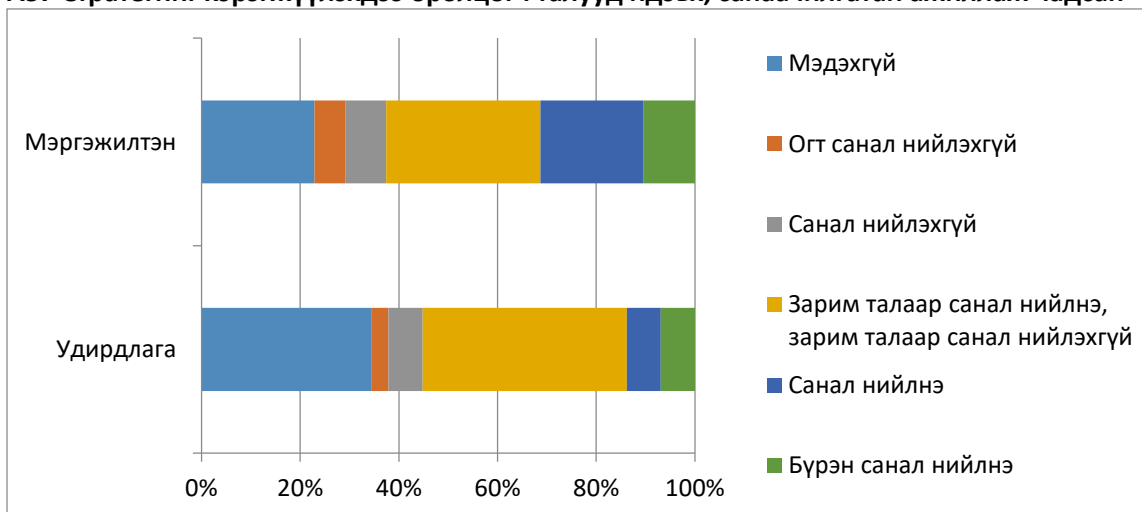
**A35 Стратегийг хэрэгжүүлэхэд талуудын дунд нэгдсэн ойлголцол, зөвшилцөл бүрдсэн**



**А36 Стратегийг хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллага дахь газар, хэлтсүүдийн хоорондын хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоог хангасан механизм бүрдсэн**

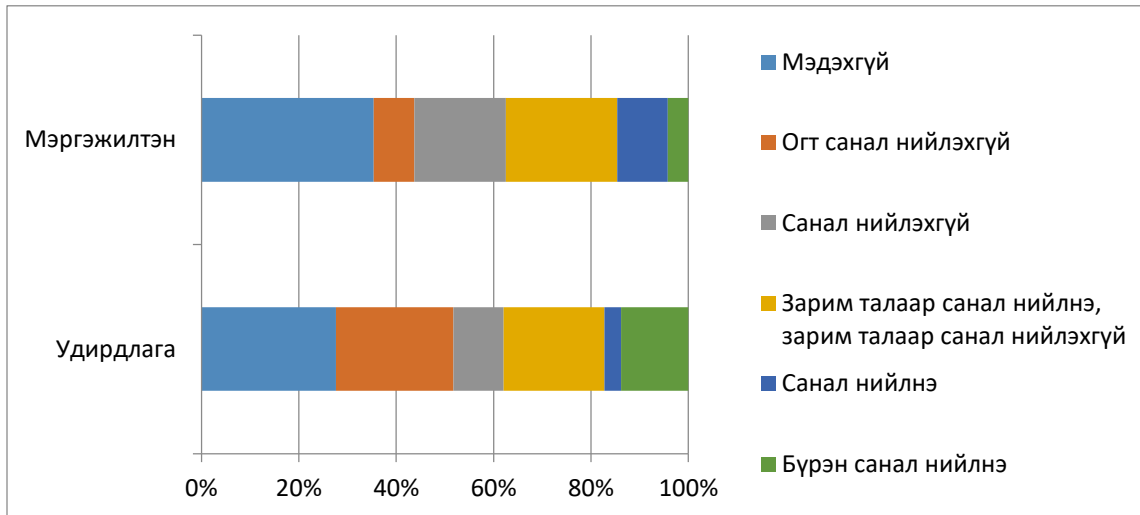


**А37 Стратегийг хэрэгжүүлэхдээ оролцогч талууд идэвх, санаачилгатай ажиллаж чадсан**

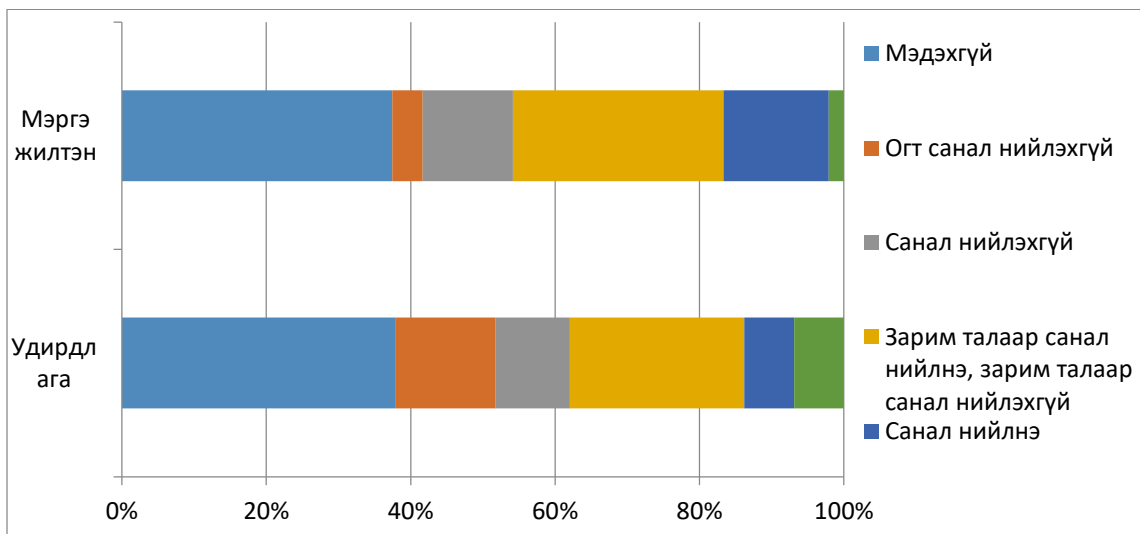


**6. Хяналт-Үнэлгээ**

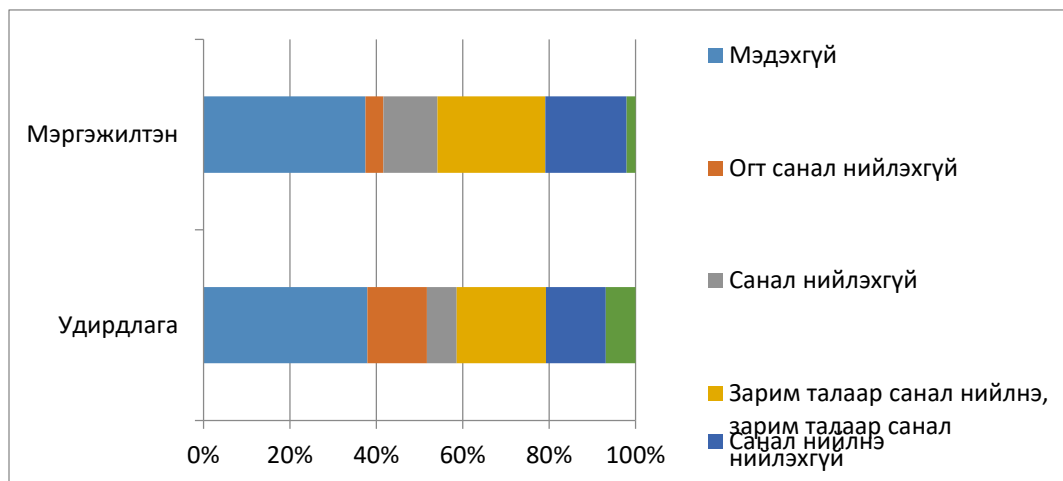
**A39 Стратегийн хэрэгжилтийг хянах, ахицыг үнэлэх мониторинг тогтмол хийгдэж байсан**



**A40 Стратегийн зорилго, үр дүнд хүрсэн эсэх талаар албан ёсны үнэлгээ хийгдсэн**



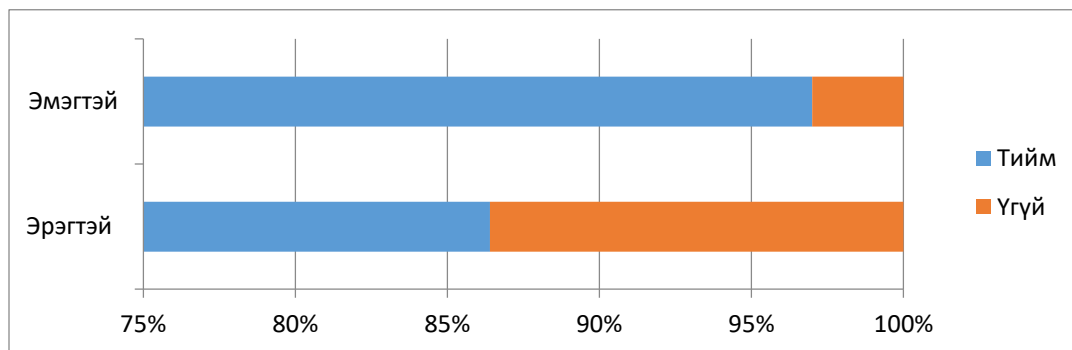
**A41 Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланг ашиглаж цаашдын ажлуудыг төлөвлөж, хэрэгжүүлсэн**



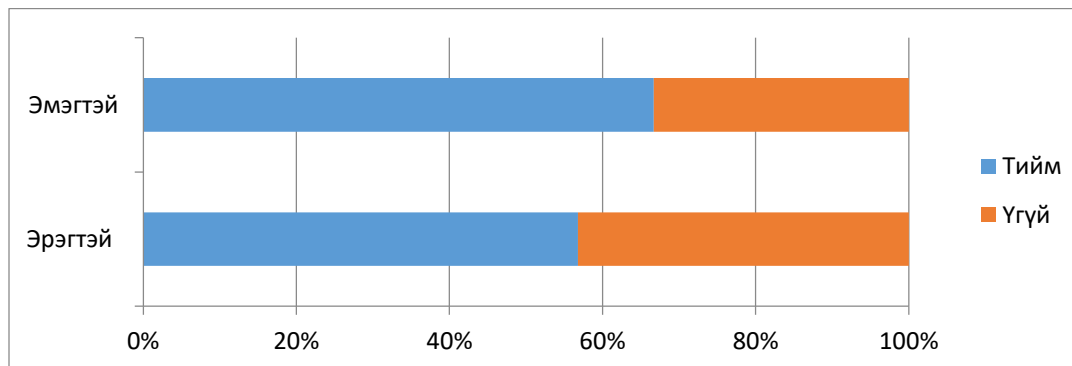
**Ажилтнуудын судалгааны үр дүн (хүйсээр)**

**1. Мэдлэг**

**A1. Та жендэрийн тэгш байдлын талаар ойлголт, мэдлэгтэй юу?**

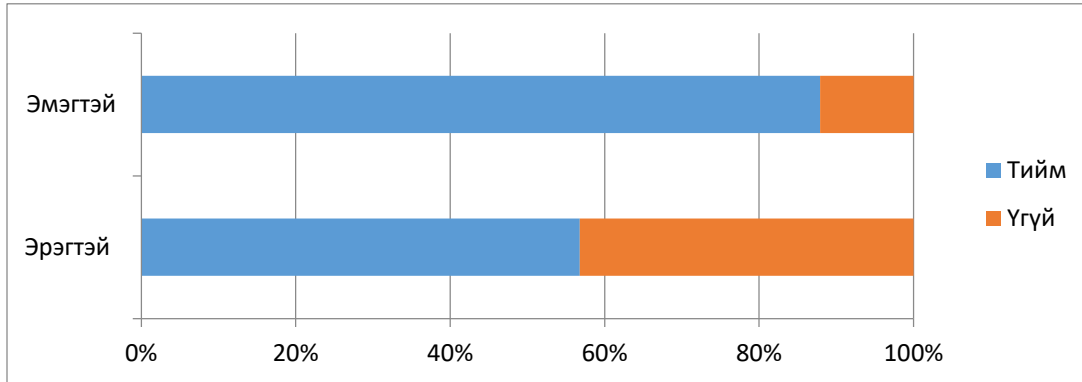


**A2. МУ-ын “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн” талаар мэдэх үү ?**

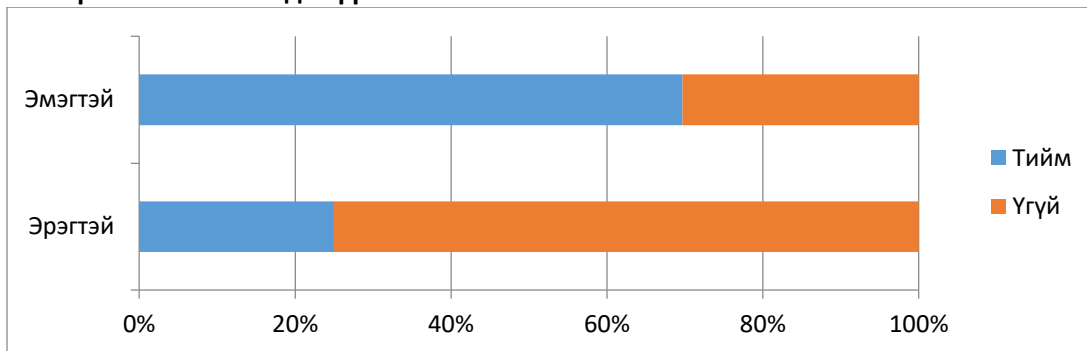




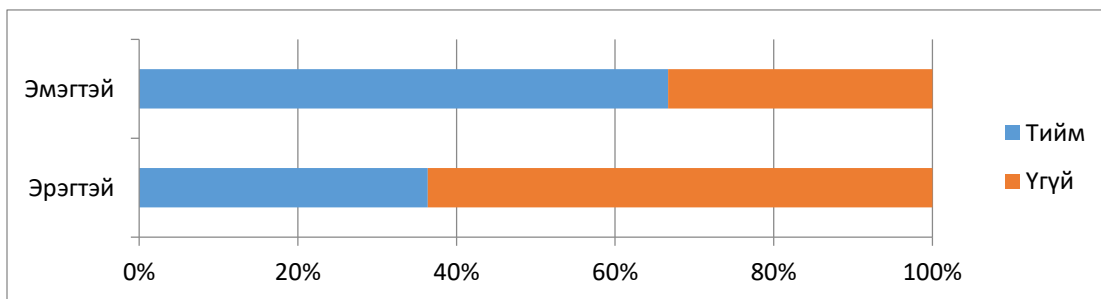
**A3. Та байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн талаар сонсож байсан уу?**



**A4 Та байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн баримт бичгийг уншиж байсан уу, юуны талаар болохыг нь мэдэх үү?**

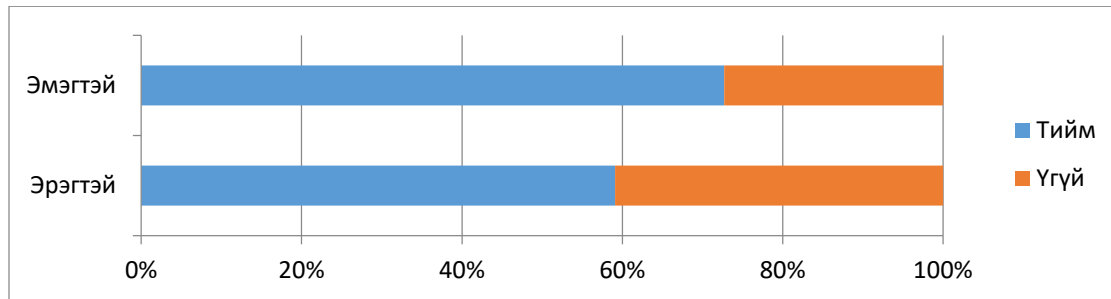


**A5 Та БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон ажил үүргийн талаар мэдэх үү?**

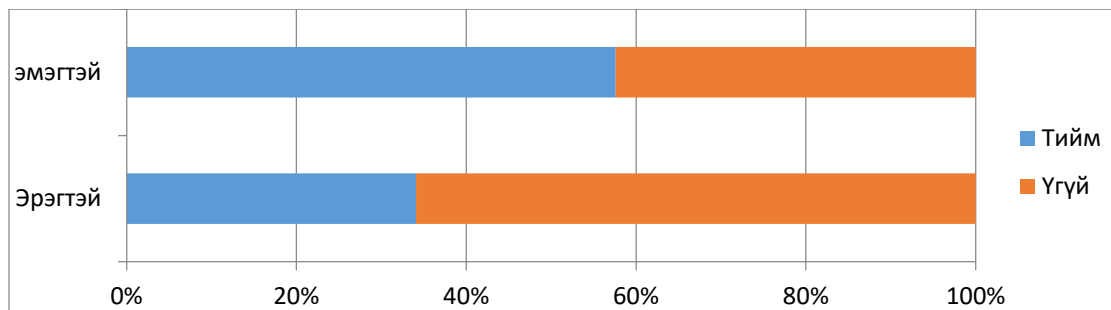


## 2. Туршлага

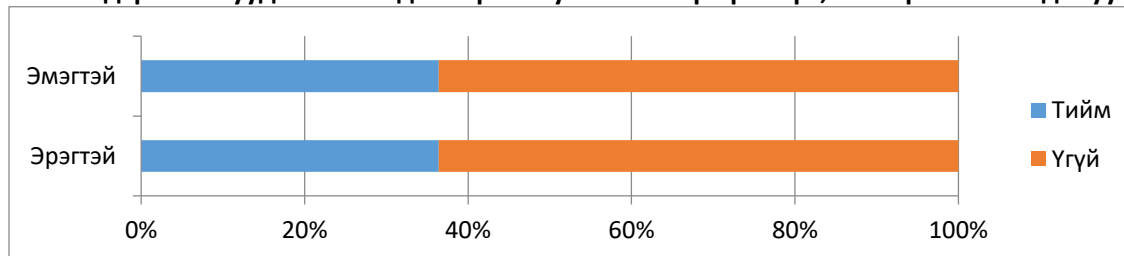
### A6 Та жендэрийн сургалтанд сууж байсан уу?



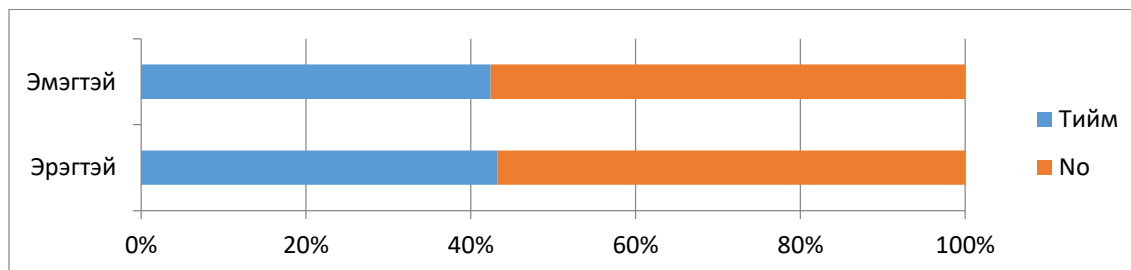
### A7. Хэрэв тийм бол сүүлийн 6 сарын хугацаанд жендэрийн талаар сургалтанд хамрагдсан уу?



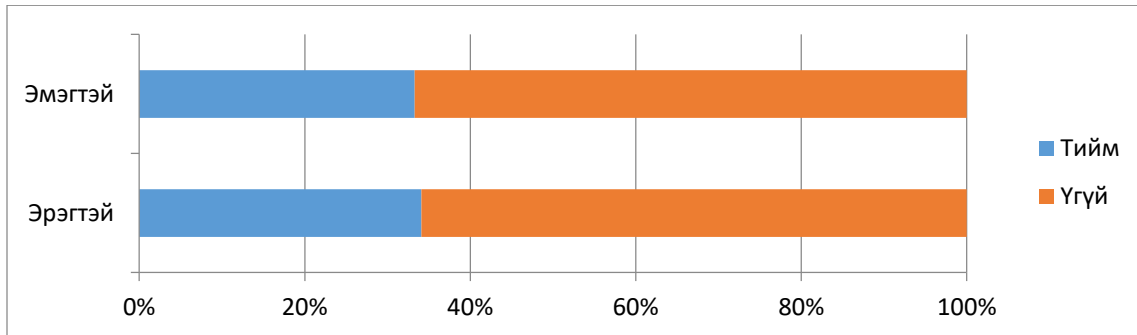
### A8 Жендэрийн асуудлыг ажилдаа хэрхэн тусгах талаар арга зүй, зааварчилгаа авдаг уу?



### A9 Таны ажлын дотоод дүрэм журам, ажилтай холбоотой журам тогтоол, эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн асуудлыг тусгасан байдаг уу?

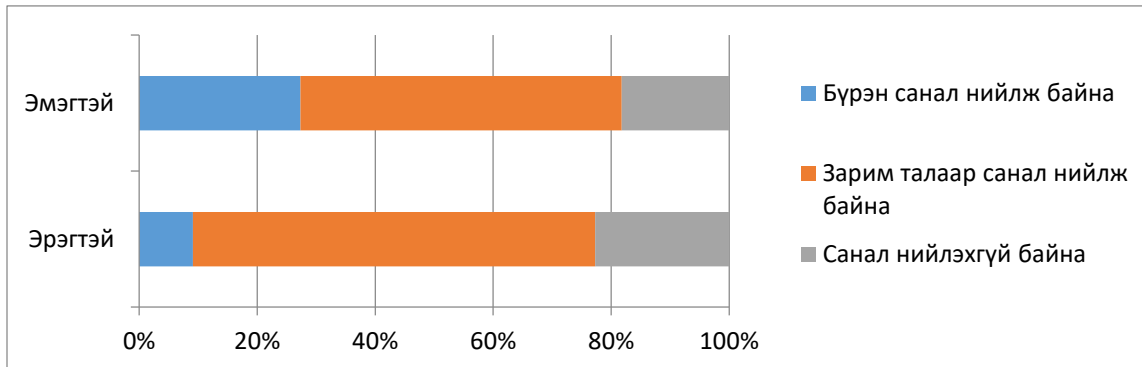


**A10. Жендэртэй холбоотой тайлан, гарын авлага, мэдээллийн сан, хэрэглэгдэхүүнийг ажилдаа ашигладаг уу?**

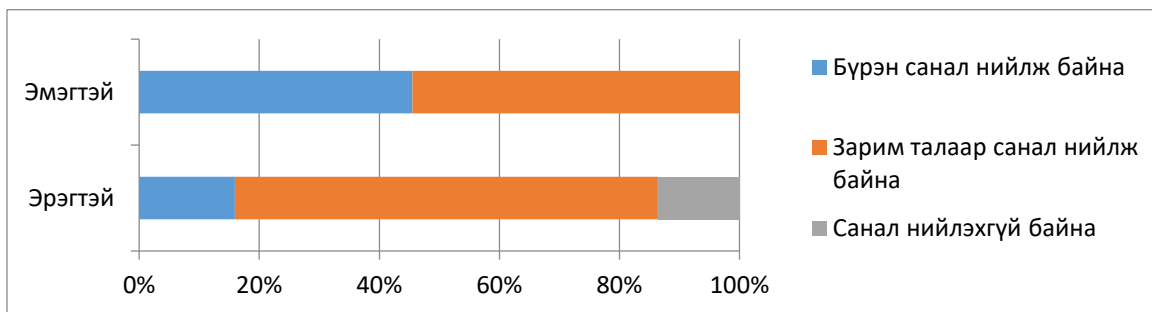


**3. Хандлага**

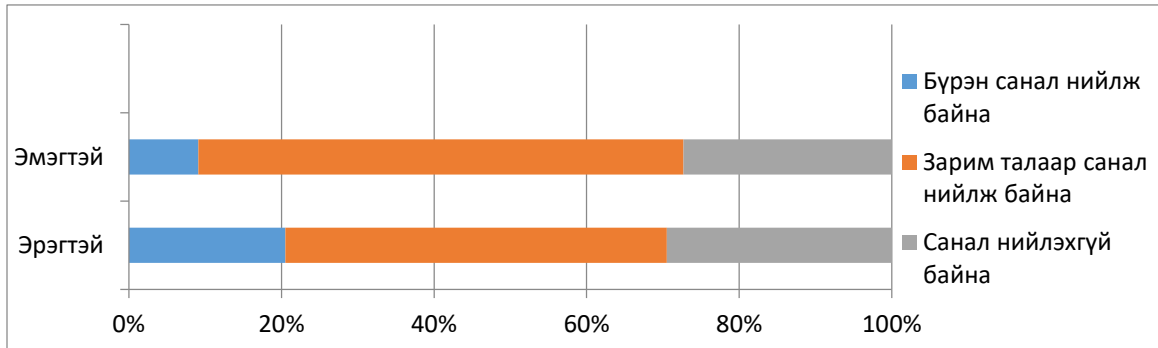
**A11 Жендэр бол байгаль орчны салбарт нэн чухал, тулгамдсан асуудлуудын нэг**



**A12 Байгаль орчны салбарт жендэрийн стратеги байх нь чухал, ач холбогдолтой**

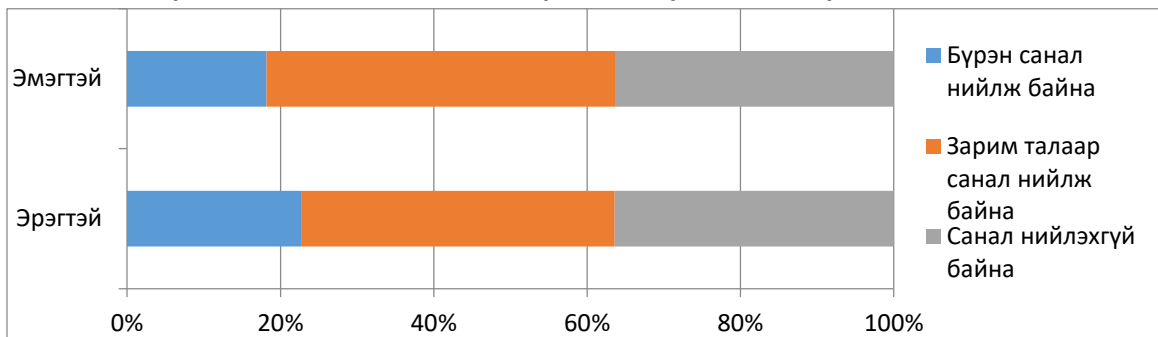


**A13 Манай улсад жендэрийн тэгш байдал ерөнхийдөө хангагдсан**

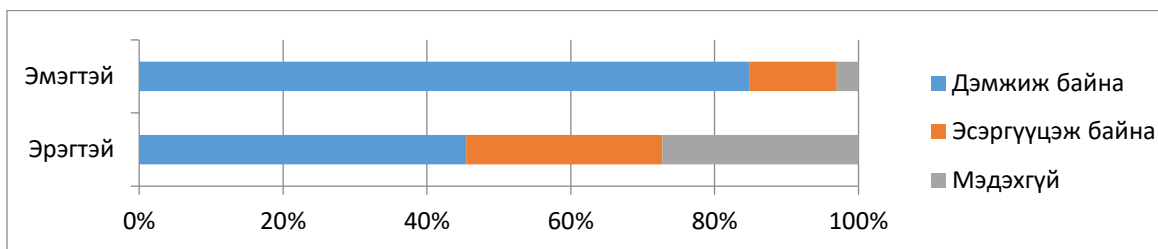


**A14 Жендэрийн тэгш байдлыг “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш” байна гэсэн утгаар ойлговол, тэгш байдал аль хэдийн хангагдсан гэж үзэж байна.**

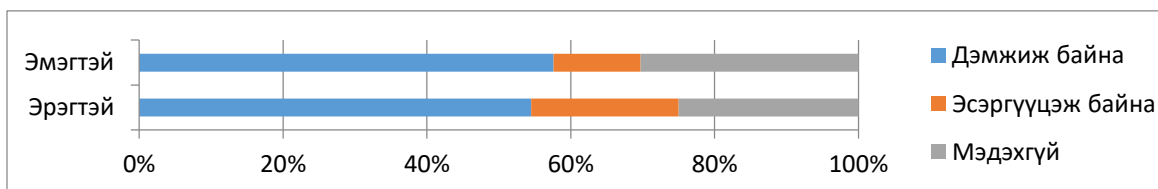
**A15 Төр, ЗГ-ын шийдвэр гаргах түвшинд ажиллах эмэ**



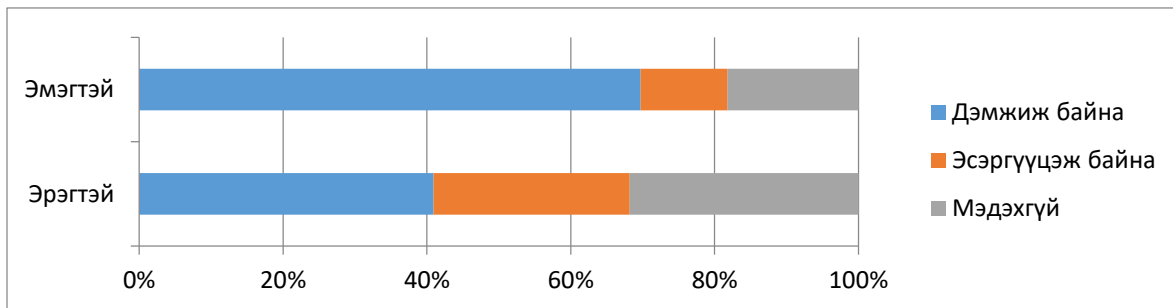
**гтэйчүүдийн орон тоог дэмжих квот тогтоохыг**



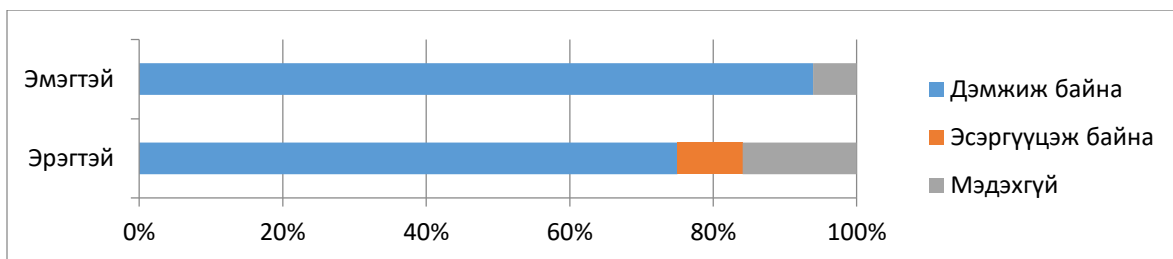
**A16 Мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвд (МСҮТ) сурах эмэгтэй оюутнуудын тоог хангалттай түвшинд хүргэх квот тогтоохыг**



**A17 Удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн квот тогтоохыг**

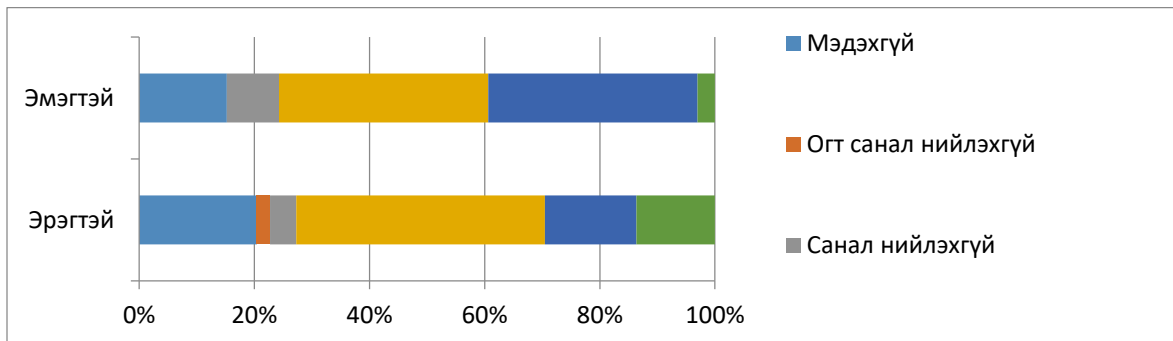


**A18 Ижил албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш цалин авдаг байхыг**

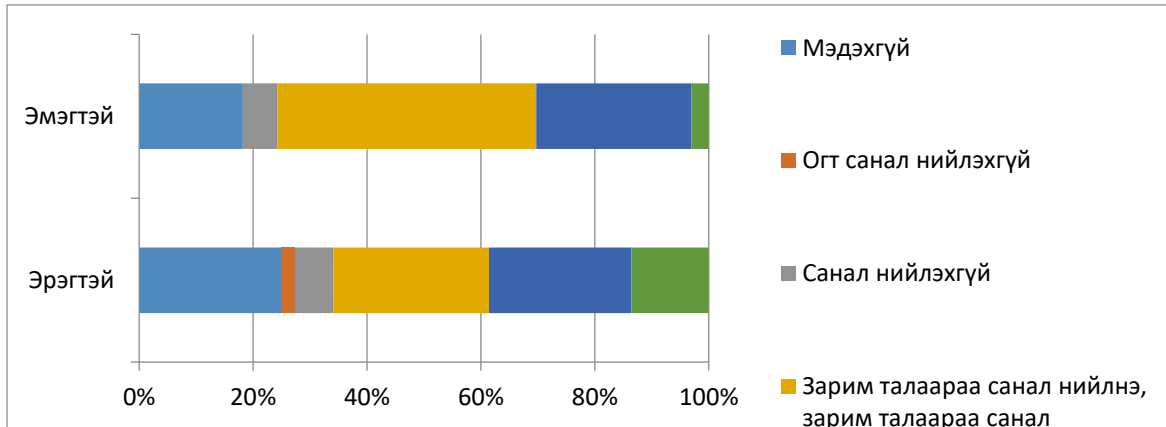


**4. Ач холбогдолтой байдал**

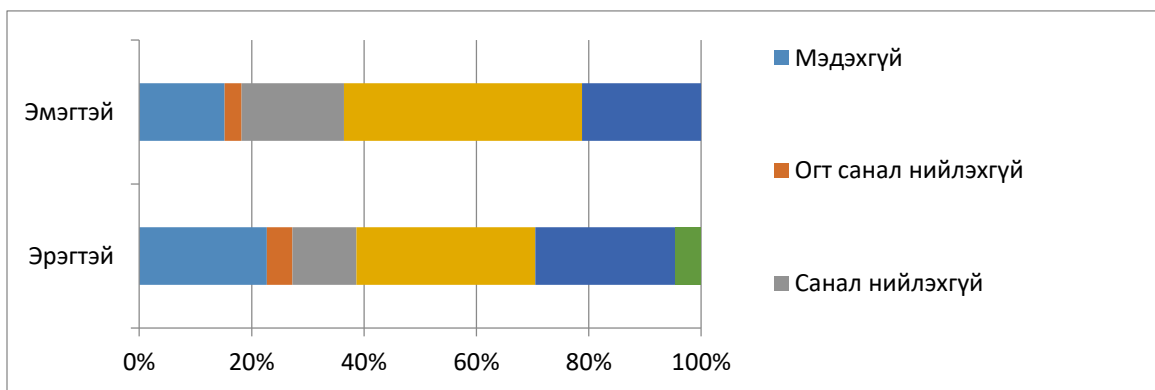
**A19 Уг стратеги нь МУ-ын хөгжлийн болон бусад нэн тэргүүний бодлого, хөтөлбөрүүдтэй нийцсэн байдал**



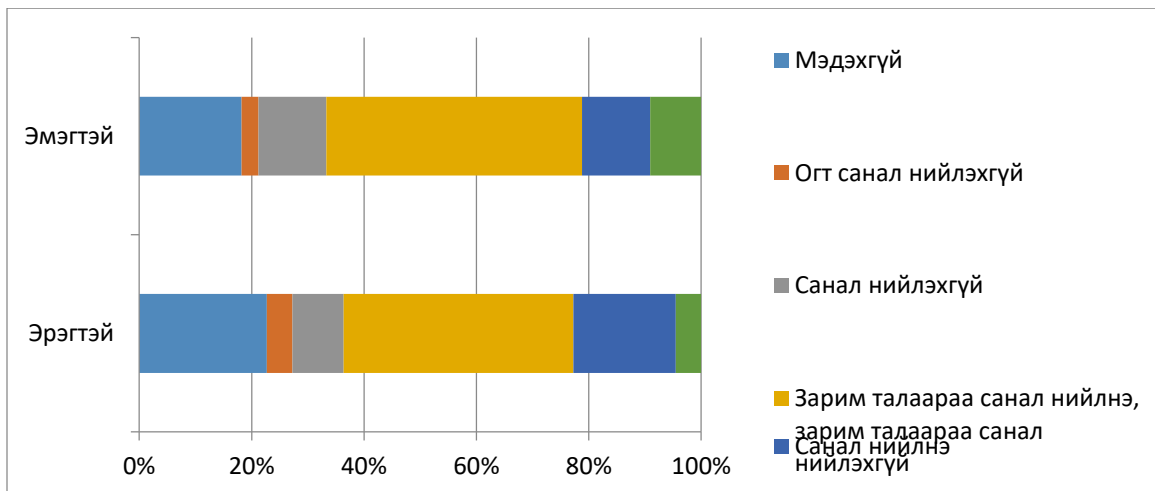
**A20 Стратеги нь олон улсын гэрээ хэлэлцээр, конвенциудтай нийцсэн байдал**



**A21. Уг стратегит байгаль орчны салбар дахь тулгамдсан асуудлуудыг тусгасан байдал**

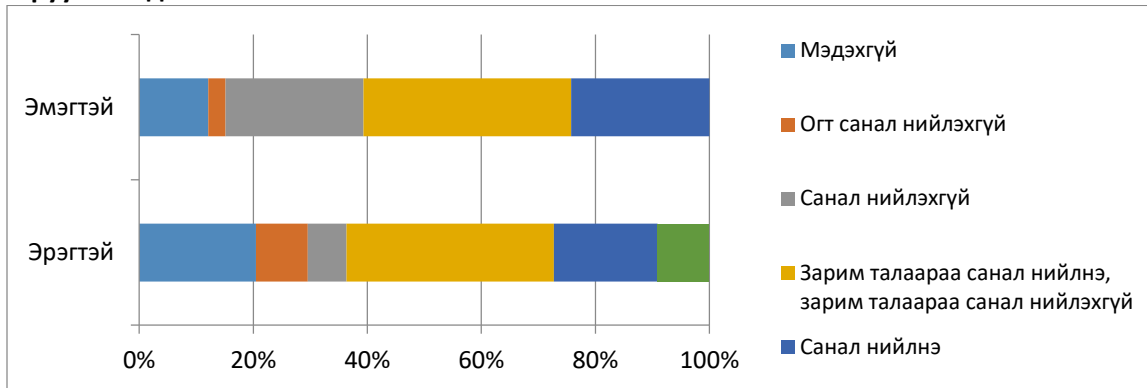


**A22. Стратегийн зорилтууд нь эмзэг бүлгүүдийн хувьд ач холбогдолтоо байдал**

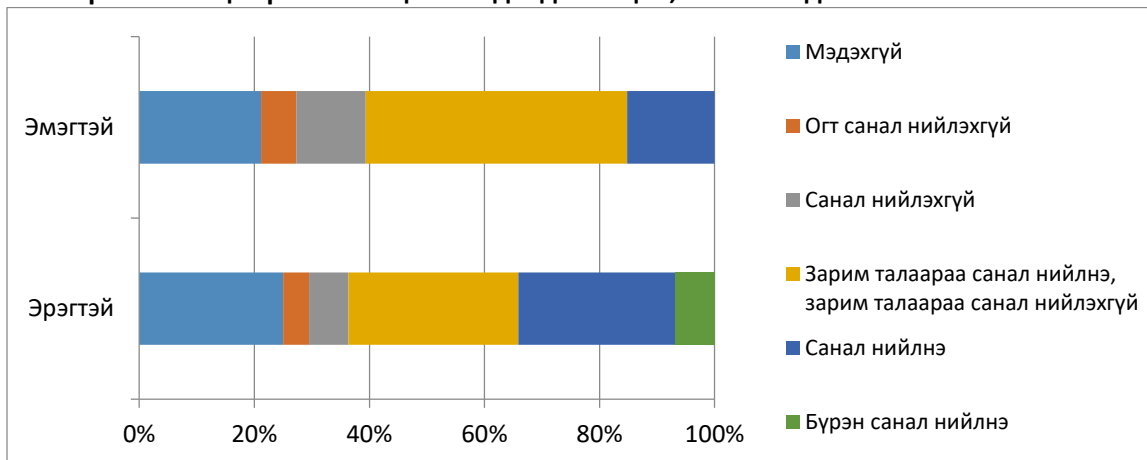


### 5. Үр дүнтэй байдал

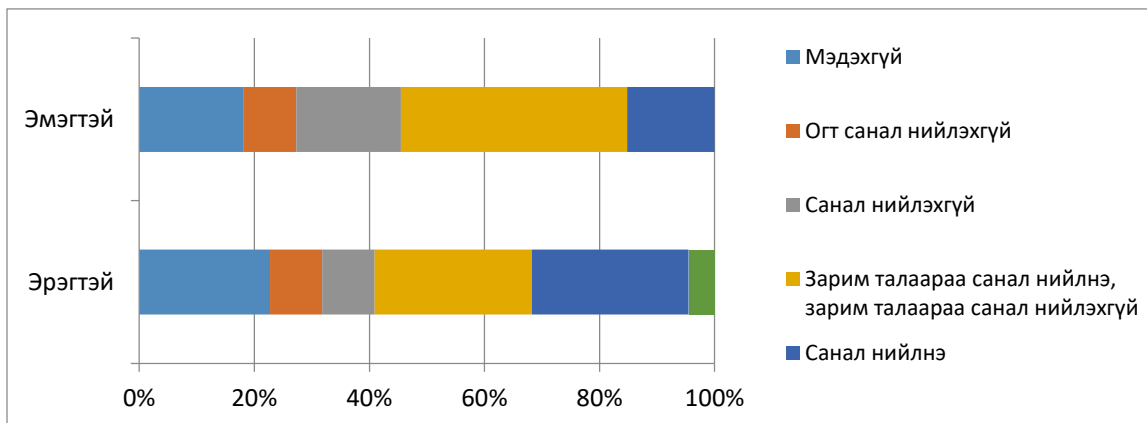
**A24 Уг стратеги нь “Ногоон хөгжлийн бодлого” -ын үр дүнтэй уялдаж, бодитой хувь нэмрээ оруулж чадсан.**



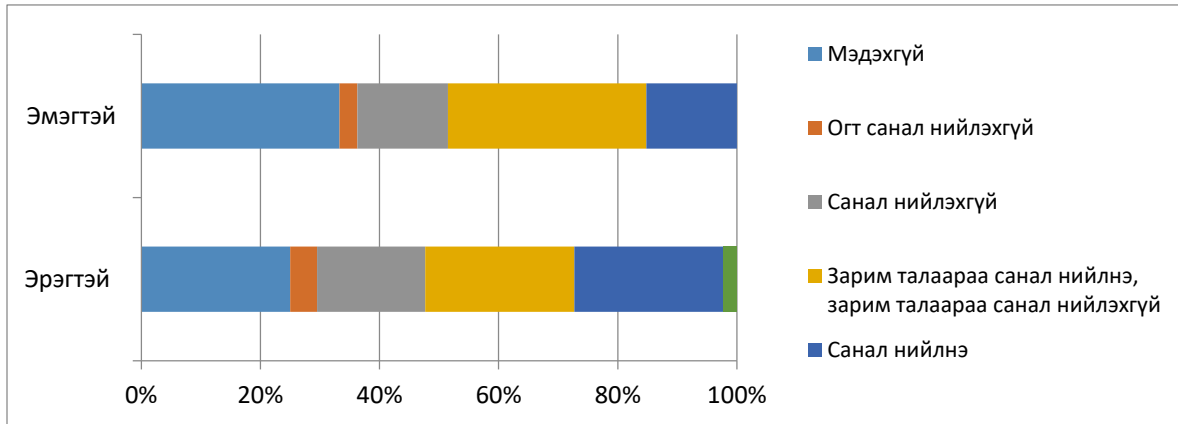
**A25 Стратеги нь цаг үеийн нөхцөл байдалд зохицон, шинэчлэгдэж байсан**



**A26 Уг стратегийг хэрэгжүүлэх оролцогч талуудын дунд үр дүнтэй хамтын ажиллагаа бүрдсэн**

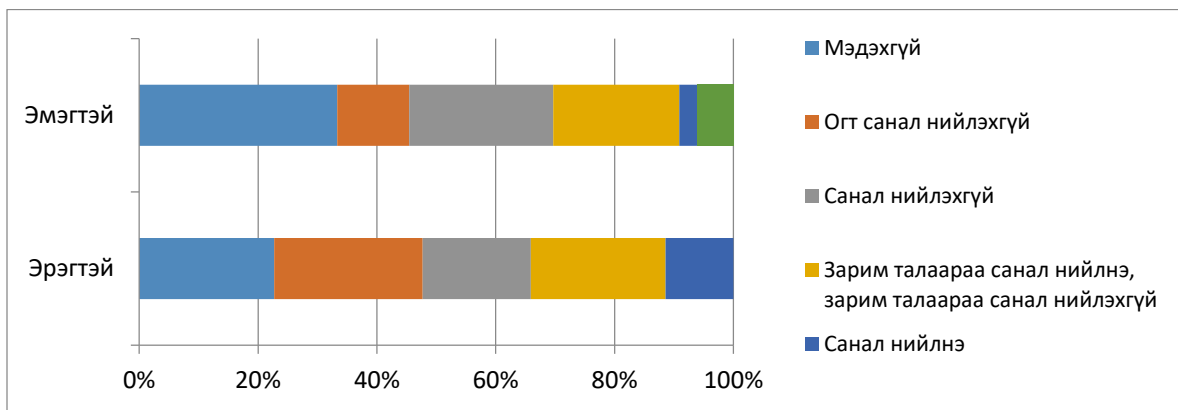


**A27 Стратегийн 1 дүгээр үе шат (2014-16)-ын хүрээнд тавьсан зорилтууд биелсэн**

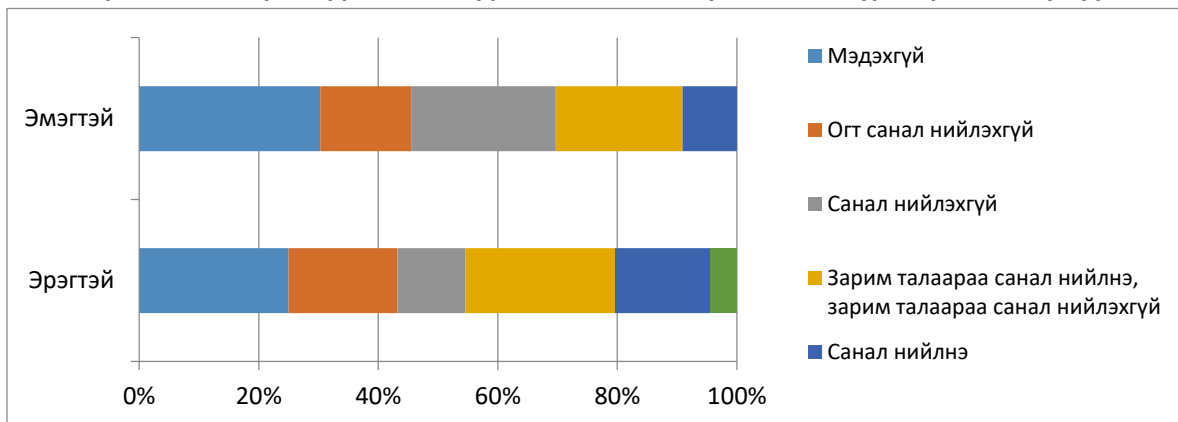


**6. Үр ашигтай байдал**

**A29 Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилт хүрэлцээтэй байсан**

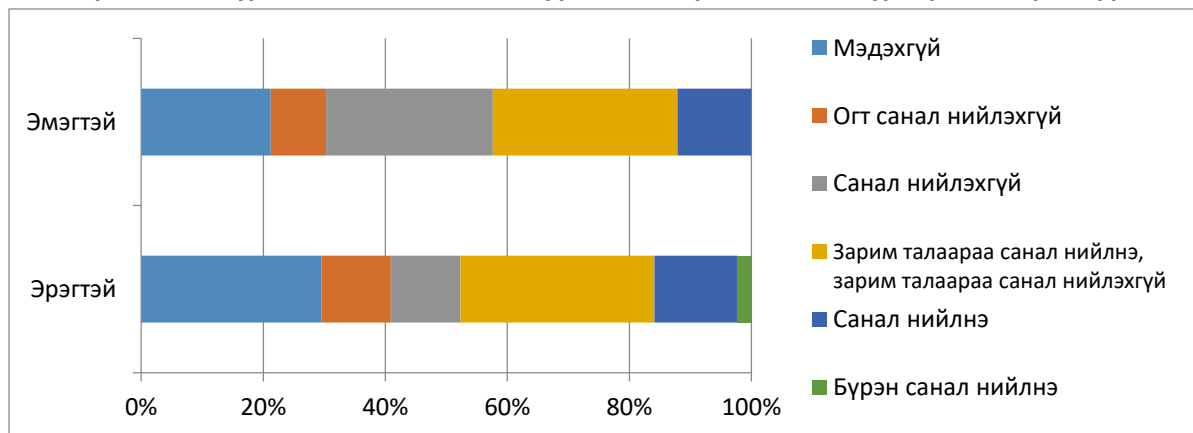


**A30 Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийг цаг тухайд нь үр дүнтэй зарцуулж чадсан**

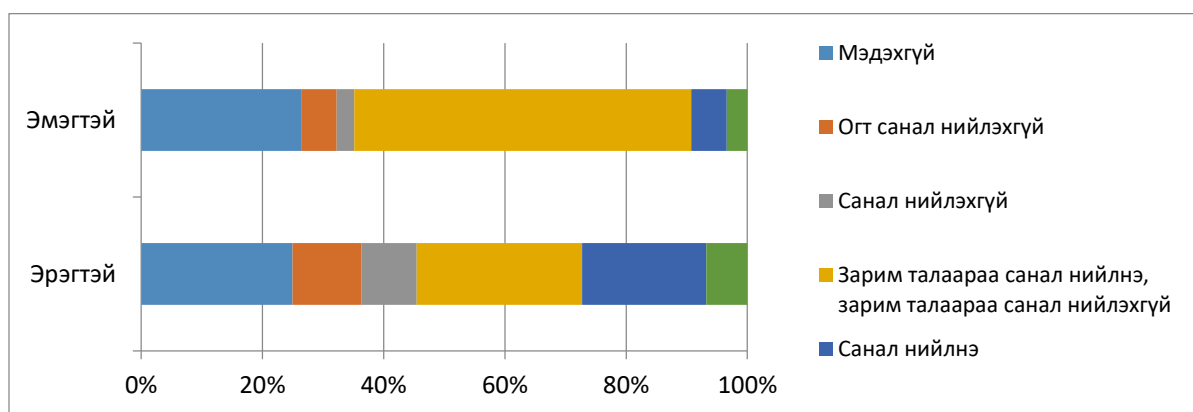




**A31 Стратегийн хүрээнд төлөвлөсөн ажлуудаа цаг хугацаанд нь, үр дүнтэй хэрэгжүүлж чадсан**

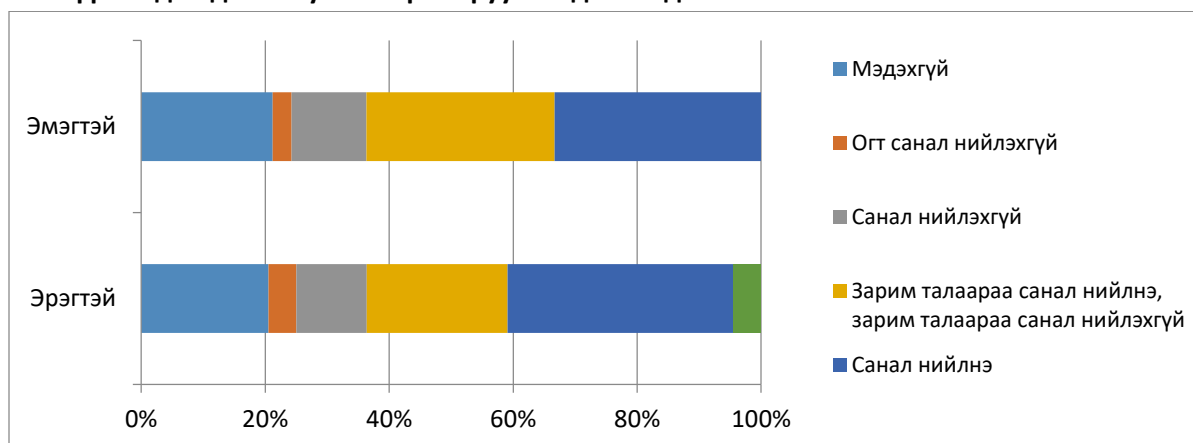


**A32 Стратегийн хүрээнд холбогдох талуудын (төрийн байгууллага, ИНБ, ОУБ гэх мэт) ажил үүргийн хуваарь, үүрэг хариуцлага нь тодорхой, оновчтой байсан**

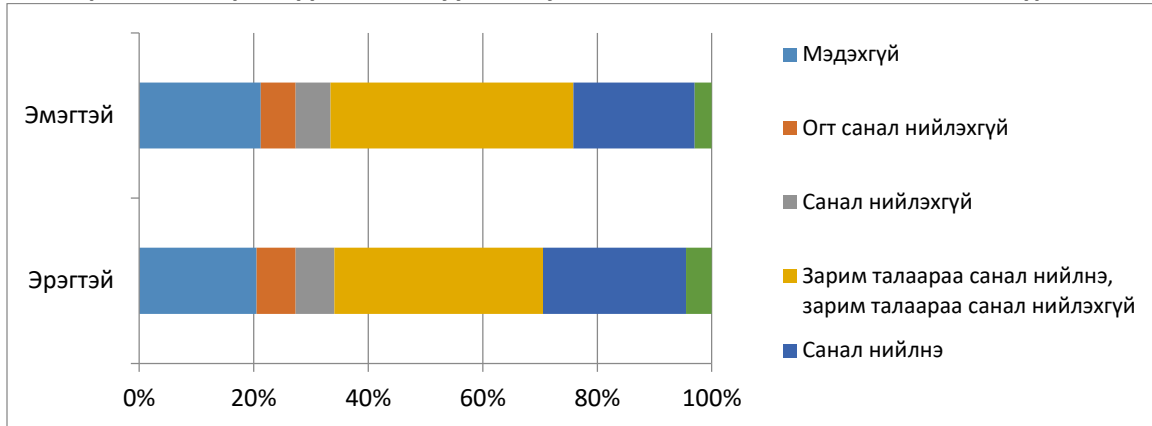


**7. Тогтвортой байдал**

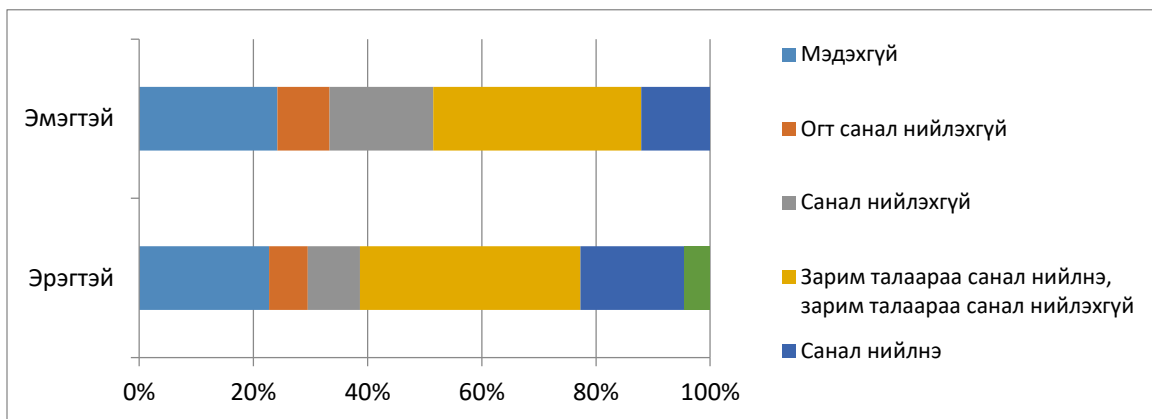
**A34 Стратеги нь байгаль орчны салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх чадавхийг бэхжүүлэхэд бодитой хувь нэмрээ оруулахад чиглэдэг**



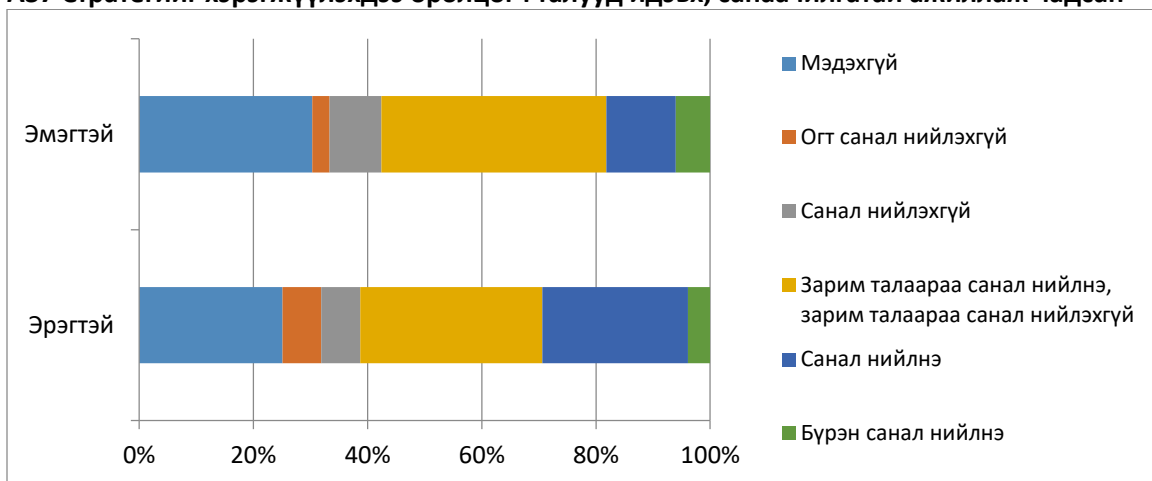
**A35 Стратегийг хэрэгжүүлэхэд талуудын дунд нэгдсэн ойлголцол, зөвшилцөл бүрдсэн**



**A36 Стратегийг хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллага дахь газар, хэлтсүүдийн хоорондын хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоог хангасан механизм бүрдсэн**

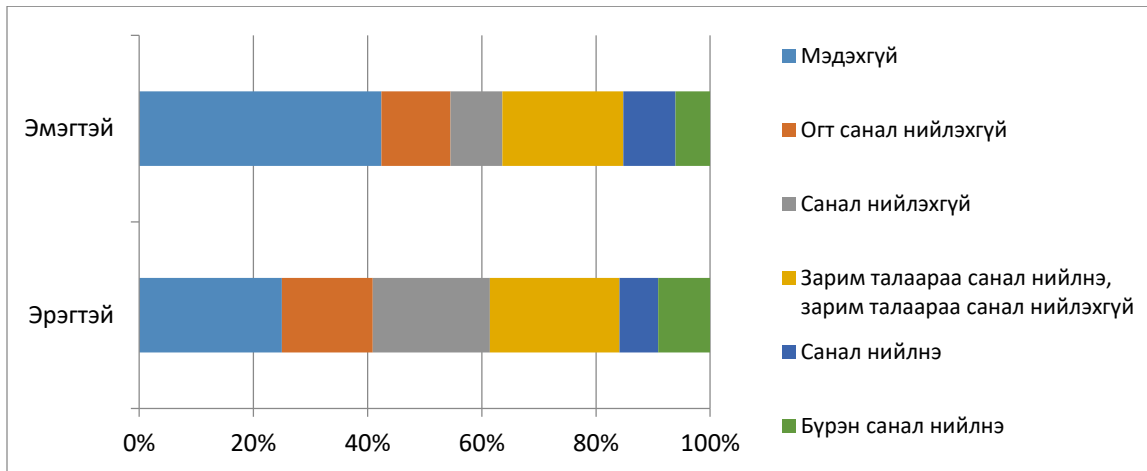


**A37 Стратегийг хэрэгжүүлэхдээ оролцогч талууд идэвх, санаачилгатай ажиллаж чадсан**

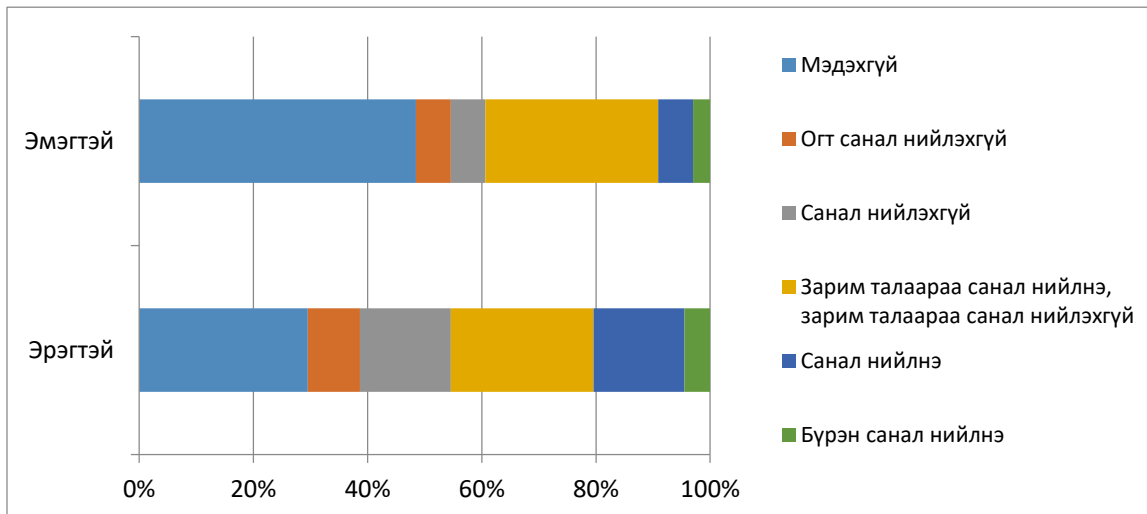


**8. Хяналт-үнэлгээ**

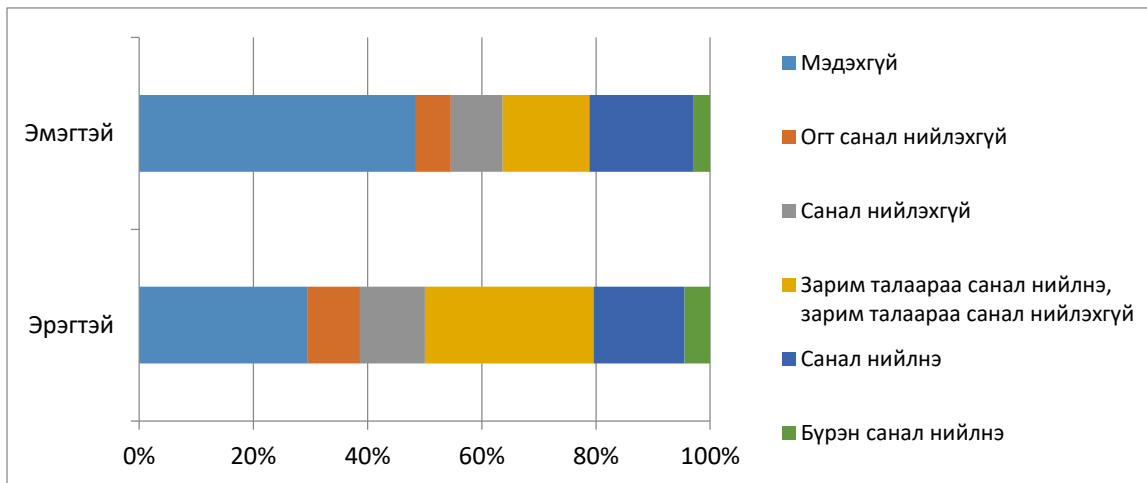
**A39 Стратегийн хэрэгжилтийг хянах, ахицыг үнэлэх мониторинг тогтмол хийгдэж байсан**



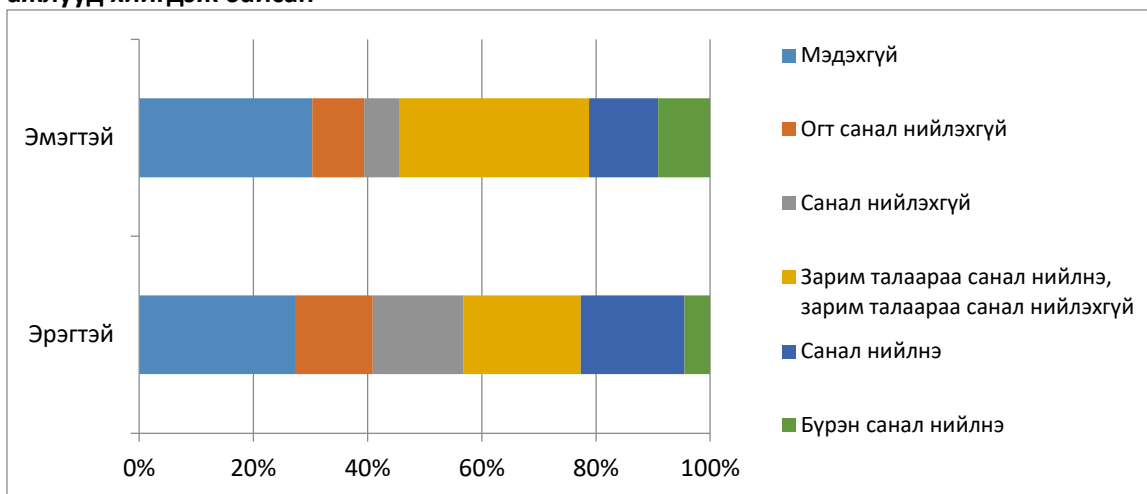
**A40 Стратегийн зорилго, үр дүнд хүрсэн эсэх талаар албан ёсны үнэлгээ хийгдсэн**



**A41 Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланг ашиглаж цаашдын ажлуудыг төлөвлөж, хэрэгжүүлсэн**



**A42 Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратегийн талаар хангалттай мэдээлэл, таниулах ажлууд хийгдэж байсан**



## **Хавсралт 4: Монгол улсын байгаль орчин болон ойн салбарт хэрэгжиж буй олон улсын төсөл, хөтөлбөрүүдийн тойм**

2017 оны 11 сарын байдлаар Монгол улсын байгаль орчны салбарт 40 гаруй төсөл хэрэгжиж байгаагаас 50% нь байгалийн нөөцийн тогтвортой менежмент, ойн бодлого, ойн тогтвортой менежментийн чиглэлийн төслүүд байна. (Төслийн жагсаалтыг **Хавсралт 3**-аас харна уу) Тайлангийн энэ хэсэгт эдгээр төслүүдийн хураангуй мэдээллийг, төсөл, хөтөлбөрүүд жендэрийн асуудлыг хэрхэн үйл ажиллагаандаа тусгасан талаар оруулав. Project 1. Education for Sustainable Development

### **Төсөл 1. Тогтвортой хөгжлийн боловсрол**

**Хэрэгжүүлэгч: ШХА, ГХХАОУБ**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

"Тогтвортой хөгжлийн боловсрол" (ТХБ) төслийг Швейцарийн хөгжлийн агентлаг (ШХА) нь Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (ГОУХАН), Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам (БСШУЯ), Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам (БОАЖЯ)-тай хамтран 2015-2017 оны хооронд хэрэгжүүлж байна. Төслийн зорилго нь ТХБ-ын үзэл санаа, ойлголтыг Монгол улсын боловсролын тогтолцоонд нэвтрүүлэхийн зэрэгцээ тогтвортой хөгжил (ТХ), ногоон хөгжлийн (НХ) (институцийн, эрх зүйн, зохион байгуулалтын) орчинг бүрдүүлэхэд оршино. Төслөөс шууд болоод шууд бус үр шим хүртэгчид нь ерөнхий боловсролын сургуулиудын сурагчид, багш нар, эцэг эхчүүд, олон нийт, их дээд сургуулиуд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, хувийн хэвшил байх ба төслийг Монгол орон даяар хэрэгжүүлж байна.

#### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Төслийн ажлын даалгаварт жендэрийн холбоотой зорилтот шалгуур үзүүлэлтүүд, үр дүнг тусгайлан заагаагүй ч ТХЗ-ийн зарчмыг барьж хэрэгжиж байгаа гэдгээрээ жендэрийн тэгш байдлыг төслийн үйл ажиллагаануудад тусгахыг эрмэлзэж зорьж байна.

#### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

ТХБ-ын зорилт 1 буюу Ерөнхий боловсролын бүх сургуулиудын (нийт 628-н сургуулийн 1-12 дугаар ангийн) хичээлийн хөтөлбөрт ТХБ-ын зарчмыг тусгах болон ТХБ-ын зорилт 2 буюу ба ISO14001-ын батламжтай сонгогдсон байгууллагууд болон олон нийтийн ТХБ, ТХ, НХ-ийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх хүрээнд дараах үйл ажиллагаануудыг хийж гүйцэтгэсэн байна.

- БСШУЯ-нд ТХБ-ыг сургалтын үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгах талаар гарын авлага боловсруулахад дэмжлэг үзүүлсэн.
- БОАЖЯ-ны ажилчид болон сэтгүүлчдэд зориулсан жендэрийн сургалтуудыг 7-оос 10 хоногийн хугацаатайгаар 2016, 2017 онуудад зохион байгуулсан.
- БОАЖЯ-ны ажилчдад зориулсан жендэрийн сургалт болон сэтгүүлчдэд жендэрийн сургалтуудыг тус тус зохион байгуулсан байна.

## **Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй<sup>40</sup>

## **Төсөл 2. НҮБ-ын Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл хөтөлбөр**

### **Хэрэгжүүлэгч: НҮБ-ын Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл хөтөлбөр (PAGE)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

2013 онд НҮБ-ийн Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэлд нэгдэн орсон бөгөөд уг хөтөлбөрийг 2014-2017 онуудад хэрэгжүүлж байгаа юм. Энэхүү хөтөлбөр нь Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудад, ялангуяа зорилт 8 (Эдийн засгийн өсөлт, баталгаат ажлын байрыг бий болгох), зорилт -3 (эрүүл мэндийг дэмжих), зорилт -4 (чанартай боловсролыг дэмжих), зорилт- 9 (дэд бүтэцийг хөгжүүлэх), зорилт- 12 (хариуцлагатай хэрэглээг дэмжих), зорилт -17 (хөгжлийн төлөөх түншлэлийг бэхжүүлэх)-д хүрэх, хянахад туслах зорилготой улс оронд хэрэгждэг. Түншлэлийн хүрээнд дараах бодитой үр дүнд хүрэхээр төлөвлөсөн юм. Нэгдүгээрт, Ногоон хөгжлийн бодлогыг баталж, түүний зорилго зорилтыг Даян дэлхийн тогтвортой хөгжил 2030 -ын зорилго, зорилттой уялдуулж үндэсний хөгжлийн бодлого, хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэхээр үүрэг амлалт авсан. Хоёрдугаарт, Ногоон хөгжлийн бодлогын зорилго, зорилтуудтай салбарын бодлогыг уялдуулж, хүрэн эдийн засгаас ногоон эдийн засагт шилжих шилжилтийг эхлүүлнэ хэмээн төлөвлөсөн. Гуравдугаарт, Институцийн чадавхийг бүрдүүлж, бэхжүүлсэн байна гэж үзсэн.

Дээр дурьдсан гурван үр дүнд хүрэхийн тулд 10 чиглэлээр салбарын яамд, агентлаг, их, дээд сургууль, судалгаа, шинжилгээний байгууллага, мэргэжлийн холбоод, ТББ-уудтай хамтран ажиллаж ирсэн.

#### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

#### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тал дээр хоёр ажлыг төслийн хүрээнд хийсэн. Үүнд:

1) Бодлогын дэмжлэг үзүүлэх ажлын хүрээнд Ногоон хөгжлийн бодлого, Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал ба Даян дэлхийн Тогтвортой хөгжил 2030-ын зорилго, зорилттын уялдаа холбоо, Ногоон хөгжлийн бодлогын жендерийн эрх тэгш байдлын асуудалд үнэлгээ хийсэн байна. Уг ажлаас бодлогын баримт бичигт бүрэн тусгагдаагүй, орхигдуулсан асуудлуудыг эргэн харж, түүнийгээ хугацаа алдалгүй засч залруулан, дунд болон богино хугацааны хөтөлбөр, салбарын бодлогод нарийвчлан тусгах зөвлөмжийг өгсөн юм.

2) Хөтөлбөрийн хүрээнд ногоон ажлын байрны жендэрийн ялгаатай тоон мэдээллийг боловсруулсан. Энэхүү тоон мэдээлэлд шинэ ногоон ажлын байранд эрэгтэйчүүдийн тоо бага байсан. (PAGE Progress Report , January -December 2016)

---

<sup>40</sup> Хөгжиж буй орнуудын ойн доройтол, ойгүйдлээс үүдэлтэй дулаан ялгаруулалтыг бууруулах НҮБ –ын хамтарсан хөтөлбөр, Үндэсний хөтөлбөрийн баримт бичиг, 2015 оны 9 сарын 11

### **Сайн туршлага, сургамж**

Монгол улсын Сангийн яам нь Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэлтэй хамтран засгийн газрын байгальд ээлтэй, ногоон худалдан авах ажиллагааг дэмжсэн хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх төслийг хэрэгжүүлж байна. Энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ, үйл ажиллагааг цаашид улам эрчимжүүлэх шаардлагатай юм. (Монгол улс: Сорилтыг даван гарч, боломжийг бүрдүүлэх нь 2017)

Уг төсөл нь БОАЖЯ болон Барилга, хот байгуулалтын яам, Даян дэлхийн ногоон хөгжлийн байгууллагуудтай хамтран сургуулийн ногоон барилга, цэцэрлэгийн зураг төсөл боловсруулах ажлыг хэрэгжүүлснээр боловсролын барилга байгууламжид оруулсан ногоон хөрөнгө оруулалт нь эрчим хүчийг хэмнэж, 3 орчим жилийн дотор эхний хөрөнгө оруулалтаа нөхдөг гэсэн олон улсын туршлагад үндэслэсэн байна.<sup>41</sup>

Монгол улсын Засгийн газартай хамтран Ногоон эдийн засгийн боловсролын стратегийн төлөвлөгөөний төслийг боловсруулж, их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт ногоон эдийн засгийн тухай ойлголт, концепцийг тусгах боломжийг эрэлхийлэн ажиллаж байна.

### **Төсөл 3. Монгол орны байгалийн нөөцийн менежмент бүхий хамгаалалттай газар нутгийн сүлжээ**

**Хэрэгжүүлэгч: Байгаль орчин аялал жуулчлалын яам (БОАЖЯ), НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр болон Даян дэлхийн байгаль хамгаалах сан (GEF)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

Монгол орны дэлхийд ховордсон биологийн төрөл зүйлийн оршин амьдах орчныг бүрдүүлэх улмаар олон янз экосистемийн нэгдмэл байдлыг хангахад оршино. Төсөл нь таван жилийн хугацаатэй (2013-2018) хэрэгжиж байгаа бөгөөд Хэнтий, Увс, Дорнод аймгийн орон нутгийн хамгаалалт бүхий газруудын онгон төрхийг хадгалах, биологийн төрөл зүйлийг хамгаалахад нэн тэргүүнд тулгамдаж буй бэрхшээлийг арилгахад дэмжлэг үзүүлэх юм. Зорилтот газруудын менежментийг хариуцах этгээдийг хамтын менежментийн зарчмын хүрээнд иргэдийн нөхөрлөл, ТББ, холбогдох төрийн байгууллагууд болон хувийн салбарын түншүүд зэрэг гол оролцогч талуудын эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлсон хамтын ажиллагааны гэрээ, хэлэлцээрийг байгуулах болно.

Төслийн хэрэгжилтийн үр дүнд 1200 гаруй нутгийн иргэдийн хамгаалалттай газар нутгийг эрхзүйн хувьд баталгаажуулж, эдгээр газруудын зураглал болон холбогдох материалыг мэдээллийн санд хамруулснаар тухайн газрууд нь орон нутгийн хөгжлийн дарамтад орох, уул уурхай болон бусад бүтээн байгуулалтын ажлуудын байршлыг оновчтой төлөвлөх боломж бүрдэх юм. Төсөл нь Мянганы хөгжлийн зорилт (МХЗ)-ын ядуурлыг бууруулах (Зорилт 1), байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангах (Зорилт 7)-ын зэрэгцээ хүний хөгжлийг дэмжихэд хувь нэмэр оруулах юм.

---

<sup>41</sup> Ногоон барилгын техник, эрчим хүчний технологийн эргэн төлөгдөх хугацааны талаархи олон улсын туршлагад үндэслэв.

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

### **Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

## **Төсөл 4. Ой бүхий аймгуудын биологийн олон янз байдлын хамгаалал, тогтвортой ойн менежмент, нүүрстөрөгчийн хийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх**

**Хэрэгжүүлэгч: БОАЖЯ, Ойн бодлого зохицуулалтын газар, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (GIZ)**

### **Төслийн товч танилцуулга**

Энэхүү төсөл нь 2014 оны 11 дүгээр сараас 2018 оны 12 дугаар сарын хооронд БОАЖЯ-ны Ойн бодлого зохицуулалтын газар болон Герман улсын олон улсын хамгийн ажиллагааны нийгэмлэг (ГУОУХАН) хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд санхүүжүүлэгч нь Даян дэлхийн байгаль орчны сан (ДДБОС) болон НҮБ-ийн Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага (ХХААБ) юм. Төслийн зорилго нь үүр амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох ойн тогтвортой менежмент нь биологийн олон янз байдал, газрын доройтлыг багасгах, нүүрстөрөгчийн хийн агууламжийг нэмэгдүүлэх экосистемийн үйлчилгээ, ашиг тусын олон хэлбэрийг хангахад оршино. Төслийг Дархан-Сэлэнгэ аймаг, Хөвсгөл аймаг, Хэнтий аймаг, Булган аймгуудад хэрэгжүүлж байна.

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Төслийн үйл ажиллагаанд жендэрийг тусгахын тулд ойн нөхөрлөлүүдийг оролцоот жендэрийн аудитын аргаар сургаж, дараах асуудлуудын хүрээнд жендэрийн зөвлөх үйлчилгээ авсан.

- Ойн нөхөрлөлүүдийн гишүүдийн үүрэг, роль
- Эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн хоорондын харилцаа
- Шийдвэр гаргахад гишүүдийн оролцоо
- Төслийн үйл ажиллагаа, сургалтуудад ойн нөхөрлөлийн гишүүдийн тэгш оролцоо
- Ойн нөхөрлөлүүдийн нөөцийн ашиглалт, хүртээмж
- Шинээр холбоод, 'Эмэгтэйчүүдийн зөвлөл, бүлгэм' үүсгэн байгуулах эмэгтэйчүүдийн сонирхол

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

- Оролцоот жендэрийн аргаар ойн нөхөрлөлүүдийн эрэгтэй, эмэгтэй гишүүдийн үүрэг хариуцлага, тэдний оролцоо болон жендэрийн асуудлуудыг тодорхойлсон
- Төслийг удирдан зохион байгуулагчид, хэрэгжүүлэгчид, ойн нөхөрлөлүүдийн зохицуулагчид, бодлого гаргагчидын дунд жендэрийн сургалтыг зохион байгуулсан
- Дархан-Сэлэнгэ, Хэнтий, Булган, Хөвсгөл аймгуудын нөхөрлөлүүдээс хүйсийн задаргаатай мэдээллийг цуглуулсан



- Жендэрийн асуудлуудыг ойн нөхөрлөлүүдийн 3-н жилийн төлөвлөгөөнд хэрхэн багтаах талаар ойн нөхөрлөлүүдтэй биечлэн уулзаж зөвлөгөө өгсөн ба ойн нөхөрлөлийн гишүүдэд төслийн үйл ажиллагаа, өөрсдийн үйл ажиллагаа, төлөвлөгөөнд жендэрийн тэгш байдал, тэгш оролцоог хангаж ажиллахыг зөвлөсөн
- Төслийн үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг хэрхэн тусгах талаар зөвлөмж өгсөн

#### **Сайн туршлага, сургамж**

- Ойн нөхөрлөлүүд дэхь жендэрийн асуудлыг тодорхойлохдоо оролцоот аргыг гол болгон ашигласан
- Жендэрийн сургалт нь төслийн чадавхийн сургалттай хамт явагдсан
- Жендэрийн асуудал гэдэг нь зөвхөн эмэгтэй төвтэй асуудал биш гэдгийг зорилтот бүлгүүдэд ойлгуулахыг зорьсон<sup>42</sup>

#### **Төсөл 5. “Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөнд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь” хөтөлбөрийн 2-р үе шат**

**Хэрэгжүүлэгч: Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (GIZ)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

“Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь” хөтөлбөр 2-р үе шат нт 2015 оны 03 дугаар сараас 2018 оны 02 дугаар сарын хооронд Сэлэнгэ, Хөвсгөл, Хэнтий, Завхан, Булган аймгуудад хэрэгжиж байна. Төслийн зорилго нь Экологийн ач холбогдол бүхий тодорхой газар нутагт (түлхүүр экосистемүүд) орон нутгийн иргэдийн (эмэгтэйчүүд ба эрэгтэйчүүд) амжиргааг сайжруулахын сацуу уур амьсгалын өөрчлөлтийг харгалзсан тогтвортой менежмент болон хамгааллын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн биологийн олон янз байдлыг хамгаалах чадавхийг бий болгож бодлогын болон бүтцийн орчинг сайжруулах явдал юм.

#### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

“Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь” хөтөлбөрийн хүрээнд жендэрийг хөтөлбөрийн гол харгалзаж үзэх асуудлуудын нэг болж явах ба хийгдсэн үйл ажиллагаа, арга хэмжээг техникийн хамтын ажиллагааны хэмжигдэхүүний хүрээнд байнгын хяналт, үнэлгээ хийнэ гэж төслийн баримт бичигт заасан байна. Төслийн хүрээнд жендэртэй холбоотой хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлтүүдийг багтаасан. Үүнд,

Төслийн хүрээнд хүрэх үр дүн С: Ойн тогтвортой менежментийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх боловсролын нэгдсэн тогтолцоог бий болгож туршина. Үүнд,

- Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулаад, мэргэжлийн боловсрол сургалтын төвүүдэд хэрэгжүүлнэ
- Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын материал, гарын авлага боловсруулна
- Жил бүр жендэрийн мэдрэмжтэй “нээлттэй хаалганы өдөрлөг”-ийг зохион байгуулна.

<sup>42</sup>Төслийн мэдээллийн хуудас, төслийн жендэрийн зөвлөх [unurjargal.lkhanaa@mca-1.org](mailto:unurjargal.lkhanaa@mca-1.org)

Үүнээс гадна хөтөлбөрийн зорилт, үйл ажиллагаанууд “Тогтвортой хөгжлийн зорилт (ТХЗ) 2030”-ын хүрээнд хүрэх зорилтууд руу чиглэсэн байдлаар явах ТХЗ 1, ТХЗ 1b, ТХЗ 4, ТХЗ 4.3, ТХЗ 4.4, ТХЗ 4.5, ТХЗ 4a, ТХЗ 4c, ТХЗ 5, ТХЗ 5.5, ТХЗ 5a, ТХЗ 5b, ТХЗ 5c, ТХЗ 6, ТХЗ 6.6, ТХЗ 8, ТХЗ 8.2, ТХЗ 8.3, ТХЗ 8.6, ТХЗ 8.8, ТХЗ 12, ТХЗ 12.2, ТХЗ 13, ТХЗ 13.1, ТХЗ 13.2, ТХЗ 15, ТХЗ 15.1, ТХЗ 15.2, ТХЗ 15.3, ТХЗ 15.4, ТХЗ 15.6, ТХЗ 15.9, ТХЗ 16, ТХЗ 16.7, ТХЗ 17, ТХЗ 17.78 ТХЗ 17.9-дад тусгагдсан жендэрийн зорилтуудад хүрэхэд чиглэнэ.

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

- “GIZ жендэрийн долоо хоног”-ийг зохион байгуулсан
- Ахлах түвшний ажилчидад зориулсан жендэрийг нэвтрүүлэх сургалт зохион байгуулсан
- Үндэсний болон олон улсын жендэрийн мэргэжилтнүүдтэй хамтарч дугуй ширээний уулзалт, сургалтуудыг зохион байгуулсан
- GIZ-ийн жендэрийн жил тутмын тоймыг гаргасан
- Жендэрийн сургалт, кэйсийг хэвлэх, тархаах ажилд дэмжлэг үзүүлсэн
- Жендэртэй холбоотой асуудлууд, үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудтай хамтарч ажилласан
- “2013 онд байгаль орны салбарын жендэрийн үнэлгээ” баримт бичгийн судалгааны ажил зохион байгуулсан

### **Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй<sup>43</sup>

### **Төсөл 6. Монгол Улсад олборлох Салбарын удирдлагыг бэхжүүлэх нь**

#### **Хэрэгжүүлэгч: Уул уурхайн салбарт техникийн туслалцаа үзүүлэх SESMIM төсөл**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

“SESMIM” төсөл нь 2015-2020 онд хэрэгжих Канадын Засгийн газрын санхүүжилттэй Олборлох салбарын менежментийг бэхжүүлэх төсөл юм. Монгол Улсын Засгийн газар (МУ-ын ЗГ)-ын олборлох салбарын засаглалыг сайжруулах болон тогтвортой байлгаж, Монгол Улсын өнөөгийн болон хойд үед тухайн салбарын үр ашгийг илүү тэгш хуваарилах хүсэл эрмэлзлийг бүрэн дэмжсэн техникийн туслалцаа (ТТ)-ны төсөл юм. Төслийн хүрээнд олборлох салбарын бодлого боловсруулагчдад стратеги удирдлагын чадавхийг бэхжүүлэх чиглэлээр сургалт зохион байгуулан техникийн туслалцаа үзүүлж байна. Төсөл нь одоогоор Баянхонгор, Өвөрхангай, Сэлэнгэ, Увс гэсэн дөрвөн аймагт хэрэгжиж байгаа ба тухайн орон нутгийн засаг захиргаа, орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа уул уурхайн компаниуд мөн оршин суугч, нутгийн иргэд, хөрөнгө оруулагч гэсэн үндсэн дөрвөн бүлгийн хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх чиглэлд холбон ажиллаж байна.

---

<sup>43</sup> The quality management system (RbM and Capacity WORKS) of Biodiversity and Adaptation of Key Foresy Ecosystems to Climate Change II programme (June 30, 2017) PN: 14.2129.6-001.00

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгадаг байдал**

Төсөл нь үйл ажиллагаа явуулдаг чиглэл тус бүртээ жендэрийн асуудлыг үялдуулж ажиллах тал дээр анхаарал хандуулдаг. Төслийн үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох тал дээр оролцогч талуудад техникийн туслалцаа үзүүлэх, яамны салбар зөвлөл мэргэжилтнүүдийг дэмжих тал дээр хамтарч ажиллах чиглэлүүдээ төлөвлөж, гүйцэтгэдэг.

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

БОАЖЯ, Уул уурхайн яам (УУЯ), Сангийн яам (СЯ) яамны жендэрийн мэргэжилтнүүдийн дунд хамтарсан хэлэлцүүлэг хийсэн. “Жендэрийн мэдрэмжтэй олборлох салбар” гэсэн хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан.

### **Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй<sup>44</sup>

## **Төсөл 7. Ойн хомсдол, доройтлоос үүдэлтэй хүлэмжийн хийн ялгарлыг (REDD+) бууруулах үндэсний хөтөлбөр**

### **Хэрэгжүүлэгч: UN REDD Үндэсний хөтөлбөр**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

UN-REDD хөтөлбөр нь ойн хомсдол, доройтлоос үүдэлтэй хүлэмжийн хийн ялгарлыг бууруулах НҮБ-ын хамтарсан санаачлага юм. 2008 оноос НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр (НҮБХХ), Хүнс, Хөдөө Аж Ахуйн Байгууллага (ХХААБ), Байгаль Орчны Хөтөлбөр (НҮББОХ)-ийн хамтарсан хөтөлбөр нь хөгжиж буй орнуудыг үндэсний REDD+ стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэхээр хэрэгжиж эхлээд байна. Монгол улс нь тус хөтөлбөрөөс үндэсний хөтөлбөртөө санхүүжилт авсан умардын ой бүхий анхны орон болж байгаа онцлогтой бөгөөд дэлхий даяар 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд, Уур амьсгалын өөрчлөлтийг даван туулах Парисын гэрээ байгуулагдсан түүхэн цаг үед UN REDD хөтөлбөр чухал хувь нэмэр оруулах ач холбогдолтой. Тус төсөл нь 2015 оны 9 дүгээр сараас 2018 оны 8 дугаар сарын хооронд улсын хэмжээнд хэрэгжиж байна.

1 дүгээр үе шат: “Үндэсний стратеги юмуу, эсвэл үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, бодлого, арга хэмжээ, чадамжийг бий болгох”. Энэ нь чадавхийг бэхжүүлэх, хөгжүүлэх, мэдээлэл сурталчилгааг өргөжүүлэх, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө, мөн түүнчлэн техникийн системийг хэрэгжүүлж хөгжүүлэхэд шаардагдах алхмуудыг тодорхойлсон бичиг баримтыг бэлтгэхэд гол анхаарлаа хандуулна.

2 дугаар үе шат: Цаашид чадамжийг бий болгох, технологийг боловсруулах, шилжүүлэх, үр дүнд суурилсан үйл ажиллагааг оролцуулсан үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, үндэсний бодлого, арга хэмжээ, үндэсний стратегийг хэрэгжүүлэх”. Энэ нь арга зүй, тогтолцоог тодорхойлох үйл ажиллагааны үр дүнг ашиглаж, үндэсний REDD+ хөтөлбөрийн бодлого, арга хэмжээ, үндэсний

---

<sup>44</sup> Meeting report of Gender training at MET organized by SDC, “Education for Sustainable Development” project, June 10, 2017

стратегийг боловсруулж мэдээлэхэд тэдгээрийг ашиглах, туршилтыг боловсронгуй болгох үе шат юм.

3 дугаар үе шат: “REDD+ хөтөлбөрийн бүх үйл ажиллагааг бүхэлд нь үр дүнд суурилсан хэмжих, тайлагнах, баталгаажуулах үйл ажиллагаа болгон үнэлэх”. Үндэсний REDD+ хөтөлбөрийн бодлого, арга хэмжээг улс орон даяар хэрэгжүүлнэ.

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгадаг байдал**

Төсөл нь зорилтууддаа хүрэхдээ жендэрийн тэгш байдлыг хангаж ажиллана гэж төслийн баримт бичигтээ заасан байдаг. Түүнчлэн төслийн хүрээнд хүрэх үр дүнгүүдийн нэгээр жендэрийн асуудлыг тусгасан шалгуур үзүүлэлт, түүнд хүрэх үйл ажиллагаа, төсвийг тусгаж өгсөн байна.

Төслийн үр дүн 11: Үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд хүрэх бүх үр дүнг жендэрийн мэдрэмжтэй байлгахын тулд жендэрийн үнэлгээ зохион байгуулна

- REDD+ хөтөлбөрийн оролцогч үндэсний болон орон нутгийн талуудын бүтцэд жендэрийн үнэлгээ хийх
- Шаардлагатай тохиолдолд холбогдох үйл ажиллагаануудад жендэрийн шинжилгээ хийх
- Хяналтын үзүүлэлтүүдийг оролцуулаад REDD+ хөтөлбөрийн стратегийн хүрээнд жендэрийг нэвтрүүлэх санал, удирдамжийг боловсруулах
- Бодлогын санал зөвлөмжүүдийг оролцогч талуудын оролцоотойгоор баталгаажуулах

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

“Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ” судалгааны ажлыг зохион байгуулсан.

### **Сайн туршлага, сургамж**

Ийм мэдээлэл олдоогүй<sup>45</sup>

## **Төсөл 8. Зэлүүд тал**

### **Хэрэгжүүлэгч: Лондонгийн амьтан судлалын нийгэмлэг (Zoological Society of London)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

Монгол улсын байгаль орчны салбарт үйл ажиллагаа явуулж, төсөл хэрэгжүүлж байгаа олон улсын төрийн бус байгууллагуудын нэг нь Лондонгийн амьтан судлалын нийгэмлэг (ZSL) юм. Тус нийгэмлэг нь 2006 онд “Зэлүүд тал-I” төслийг хэрэгжүүлсэн бол 2015 оноос 2018 оны хооронд “Зэлүүд тал II” төслийг хэрэгжүүлж байна. Төсөл нь хууль бусаар ан агнах зөрчлийг бууруулах хууль эрх зүйн орчныг сайжруулж хууль бус ан агнуурыг бууруулах үндсэн зорилготой. Хууль эрх зүйд нэмэлт өөрчлөлт оруулж, хууль бус ан агнуураас олсон орлогыг нийгэмд зориулж, ядуурлыг бууруулах, ховордсон ан амьтдыг хамгаалах зорилготой.

---

<sup>45</sup> UN collaborative programme on reducing emission from deforestation and forest degradation in developing countries, National Programme Document, Sep 11, 2015

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгадаг байдал**

Хэдийгээр төслийн зорилт нь жендэрийн хамааралтай биш ч гэсэн төслийн хүрээнд хийгдэж буй үйл ажиллагаануудад жендэрийн тэгш байдлыг ханган ажиллаж байна. Жишээлбэл, 2016, 2017 онд IRIM судалгааны хүрээлэн нь төслийн “Өрхийн судалгаа”, “Зах зээлийн судалгаа”-н зохион байгуулахдаа нийт судалгаанд оролцогчид, сургалт, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангаж ажиллаж байна.

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Төслийн хүрээнд зохион байгуулж буй судалгааны ажлын үйл ажиллагаануудад хүйсийн тэгш байдлыг хангахаар зорьж ажилласан.

#### **Сайн туршлага, сургамж**

Ийм мэдээлэл олдоогүй <sup>46</sup>

### **Төсөл 9. Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа**

#### **Хэрэгжүүлэгч: Азийн хөгжлийн банк (ADB)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

Салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлогод жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлэх, жендэрийн талаарх олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх зорилго бүхий уг төслийн хэрэгжүүлэгч байгууллага нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам бөгөөд Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба төслийн гүйцэтгэгч байгууллагаар ажиллаж байна. Холбогдох яамд, Жендэрийн үндэсний хороо, Хүний эрхийн үндэсний комисс, зорилтот Сэлэнгэ, Дорноговь аймгууд, орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагууд, их дээд сургуулийн оюутан, судлаачид болон хэвлэл мэдээллийн байгууллагын албан хаагчид төслөөс үр шим хүртэх юм. Төсөл нь 2016 оны 3 дугаар сараас 2019 оны 03 дугаар сарын хооронд хэрэгжинэ.

Төслийн хүрээнд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний чадавхийг бэхжүүлэх бөгөөд боловсрол, хот байгуулалт, хөдөө аж ахуй болон нийгмийн хамгааллын салбаруудад жендэрийн бодлогыг боловсруулна. Түүнчлэн Сангийн яамны удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн цахим сургалтын модулийг түрших, хувийн хэвшлийн ажлын байран дахь жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг гаргах, орон нутгийн төрийн бус байгууллагуудтай түншлэлийг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ.

---

<sup>46</sup> Project application form provided by the implementors, [munkhjargalmyagmar@zsl.org](mailto:munkhjargalmyagmar@zsl.org)

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгадаг байдал**

Төслийн хугацаанд тогтвортой хөгжлийн зорилтууд болон жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар олон улсын өндөр түвшний анхны бага хурлыг Монгол улсад зохион байгуулахын зэрэгцээ бүсчилсэн болон үндэсний түвшний чуулган, симпозиумыг зохион байгуулахаар төлөвлөж байна.<sup>47</sup>

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Төсөл нь “МОНГОЛ УЛСЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ: 2005 ОНООС ХОЙШ” танилцуулга уулзалтыг 2017 оны 10 дугаар сарын 27-ны өдөр жендэрийн экспэрт, холбогдох яамдын ажилтнуудын дунд зохион байгуулсан.

#### **Сайн туршлага, сургамж**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

### **Төсөл 10. Монгол орны баруун бүсэд газрын доройтол ба хөгжлийн сөрөг нөлөөллийг бууруулах, дүйцүүлэн хамгааллыг нэвтрүүлэх нь**

**Хэрэгжүүлэгч: НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр болон Даян Дэлхийн Байгаль Орчны Сан (GEF)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

Газрын доройтлыг бууруулах цогц арга хэмжээ болон дүйцүүлэн хамгааллыг газрын төлөвлөлт, менежментэд тусгах замаар баруун бүсийн уул, талархаг газар нутагт уул уурхайн үйл ажиллагааны үр дүнд учрах сөрөг нөлөөг бууруулах, орон нутгийн иргэд, оролцогч бүх талуудыг чадавхижуулах юм. Төсөл нь гурван жилийн хугацаанд (2016- 2019 он) Завхан, Увс, Ховд аймгуудад хэрэгжих юм байна.

### **Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

### **Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

#### **Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

### **Төсөл 11. Ойн тогтвортой менежмент хэрэгжүүлж нутгийн иргэдийн амьжиргааг сайжруулах**

**Хэрэгжүүлэгч: БОАЖЯ, Ойн бодлого зохицуулалтын газар, Дэлхийн байгаль хамгаалах сангийн Монгол дахь хөтөлбөрийн газар (WWF)**

#### **Төслийн товч танилцуулга**

Санхүүжүүлэгч нь Азийн хөгжлийн банк, Япон Улсын Засгийн газар, Японы Ядуурлыг бууруулах сан юм. (2015-2017)

---

<sup>47</sup> Project documents, <https://www.adb.org/news/adb-kicks-support-enforcement-gender-equality-legislation>

Хөвсгөл, Булган, Сэлэнгэ, Завхан, Хэнтий аймгууд

**Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

**Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

**Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

**Төсөл 12. Монгол орны заган ойг нөхөн сэргээх чадамжийг бүрдүүлэх**

**Хэрэгжүүлэгч: Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (GIZ)**

**Төслийн товч танилцуулга**

Санхүүжүүлэгч нь ХБНГУ, Хүрээлэн буй орчин, байгаль орчин, барилга, цөмийн аюулгүй байдлын яам юм байна. Төсөл нь Говь-Алтай аймагт 2016 – 2017 онд хэрэгжинэ.

Зорилт 1: Заган ойн нөхөн сэргээлт, түүний тогтвортой байдлыг хангах арга замуудыг боловсруулж, сонгосон нутагт туршиж үзэх;

Зорилт 2: Загийн нөөцийг тогтвортой ашиглах менежментийн зөвлөмжүүдийг боловсруулахад шаардагдах тулгарч буй асуудлуудыг тодорхойлох судалгааг хийх.

Зорилт 3: Сумдын ойн анги болон ТХГ-ын орчны бүсэд амьдарч буй иргэд заган ойн тогтворгүй ашиглалтаас үүсч буй үр дагаварын талаар ойлголттой болж, заган ойн нөхөн сэргээлт, хамгаалалтын арга замуудыг эзэмшүүлэх.

**Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

**Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа**

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

**Сайн туршлага, сургамж**

Энэ талаар мэдээлэл олдоогүй.

**Төсөл 13. Ойн үрийн генефондыг хадгалах, хамгаалах**

**Хэрэгжүүлэгч: Азийн хөгжлийн банк (ADB)**

**Төслийн товч танилцуулга**

“Ойн үрийн генефондыг хадгалах, хамгаалах” төслийг АХБ, Ойн бодлого зохицуулалтын газартай хамтран АХБ, Ядуурлыг бууруулах Японы сангийн санхүүжилтээр 2015 оны 10 сараас-2017 оны 10 сарын хугацаанд хэрэгжихээр төлөвлөгдөж байгаад одоогоор 2018 оны 06 дугаар сард хүртэл

сунгагдаад байна. Төслийн үндсэн зорилго нь ойн нөхөрлөлүүдийн амжиргааг дэмжих явдал юм. Төсөл нь Сэлэнгэ, Булган, Хөвсгөл, Завхан, Хэнтий гэсэн зорилтот 5 аймагт хэрэгжиж байгаа ч Сэлэнгэ аймгийн Төвөнхил тосгонд 7 нөхөрлөлийг сонгон туршилтыг явуулж байна.

### Жендэрийн асуудлыг төсөлд тусгасан байдал

Төсөл нь 2016-2019 оны хооронд 3 гол зорилтын хүрээнд 10 үндсэн үр дүнд хүрэх үйл ажиллагаа, 16 шалгуур үзүүлэлтийг багтаасан ба үүнтэй холбоотойгоор санхүүжилт, оролцогч талуудыг тусгасан байна. Төслийн жендэрийн төлөвлөгөөг дараах хүснэгтээс харна уу.

### Хүснэгт 33. Төслийн жендэрийн төлөвлөгөө

Үйл ажиллагаа	Зорилтууд, индикаторууд	Цаг хугацаа	Төсөв, нөөц	Хариуцах байгууллага	Гол оролцогч талууд
<b>Зорилт 1: Хатгал, Ханхын оршин суугчдад нутгийн иргэдэд суурилсан аялал жуулчлалыг бий болгоно</b>					
1. Шийдвэр гаргах түвшний эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ	1. 2019 он гэхэд хамтын менежментийн бүлгийг турших ба гишүүдийн 30-аас багагүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна. (нийтлэг, аялал жуулчлалын оператор, Хөвсгөл нуурын байгалийн цогцолборын удирдах албан тушаалтнууд)	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, Хөвсгөл аймгийн ЗДТГ-ын жендэрийн дэд хороо
2. Эмэгтэйчүүдийн манлайлыг чиглүүлнэ	2. 2019 он гэхэд орон нутгийн иргэдэд суурилсан аялал жуулчлалын 16-н санаачлагын 40%-иас доошгүй нь эмэгтэй ахлахтай байх ба үүнийг гэрээнд үндэслэн баталгаажуулна	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, эмэгтэй эзэнтэй жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид
3. Аялал жуулчлалын салбарт жендэрийг тусгасан байдлаар чадавхийг сайжруулна	3. 2019 он гэхэд 400 нутгийн иргэдийг аялал жуулчлалын бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чиглэлээр сургах ба тэдгээрийн 30-аас багагүй хувь нь эмэгтэй байна. 4. Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох судалгааг явуулахдаа зорилтот бүлгүүдэд жендэрт суурилсан хэрэгцээ байгаа эсэхийг харгалзан үзнэ	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, эмэгтэй эзэнтэй жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид
4. Эмзэг, бүлгүүд өрхүүдийн орлого олох боломжийг бий болгоно	5. Төслөөс үр шим хүртэгчдийн ойролцоогоор 40 %-ийг эмзэг бүлэг, өрхүүд бүрдүүлж байна. Жишээлбэл ядуу, бага орлоготой, өрх толгойлсон эмэгтэйтэй өрхүүд, 2-оос дээш хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй өрх гэх мэт	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, Хөвсгөл аймгийн ЗДТГ-ын жендэрийн дэд хороо



**Зорилт 2: Хөвсгөл нуурын байгалийн цогцолборт болон бусад хамааралтай бүсд Тогтвортой мал аж ахуй, бэлчээрийн менежментийг сайжруулна**

5. Мал аж ахуйн менежмент дэхь эмэгтэйчүүдийн оролцоог бий болгоно	6. 2019 он гэхэд ойролцоогоор 20-н малчдын бүлгийг байгуулах ба тэдгээрийн 30-аас багагүй хувийг насанд хүрсэн эмэгтэй хүн бүрдүүлнэ	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, эмэгтэй эзэнтэй жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид, Хөвсгөл аймгийн ЗДТГ-ын жендэрийн дэд хороо
6. Малчдын бүлгийн менежментийн төлөвлөгөөг боловсруулахад эмэгтэйчүүдийг оролцуулна	7. Олон нийтийн үүлзалт, зөвлөлдөх хэлэлцүүлэг зэрэгт оролцогчдын 40-өөс багагүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Үүнийг гэрээнд үндэслэн баталгаажуулна	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд
7. Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг чиглүүлнэ	8.2019 он гэхэд байгалийн нөөц дээр суурилсан амьжиргааны 70-н санаачлагуудын 40-өөс багагүй хувь нь эмэгтэй ахлагчтай байна.	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, эмэгтэй эзэнтэй жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид,
8. Орон нутгийн болон малчин эмэгтэйчүүдийн чадавхийг сайжруулна	9. Нийт 450 малчид байгаагаас 40-өөс багагүй хувь мал аж ахуй, бэлчээрийн менежмент, аялал жуулчлалын бус сургалтанд хамрагдсан байх ба тэдгээрийн 40-өөс багагүй хувь эмэгтэйчүүд байна. 10. Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох судалгааг явуулахдаа зорилтот бүлгүүдэд жендэрт суурилсан хэрэгцээ байгаа эсэхийг харгалзан үзнэ	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд, эмэгтэй эзэнтэй жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид,

**Зорилт 3: Хөвсгөл нуурын орчим дахь хог хаягдлын менежментийг сайжруулна**

9. Хөвсгөл нуурын усны чанар сайжирсан байна	11. Хог хаягдлын менежментийн тогтолцоог сайжруулахад чиглэсэн нийт 45 гишүүнтэй ойролцоогоор 2-н орон нутгийн иргэдэд түшиглэсэн багийг бүрдүүлэх ба гишүүдийн 30-аас багагүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна.east 30% of members are omen 12. Хог хаягдлын менежментийн багийн гишүүдийн болон 10-н оршин суугчдыг Хатгал, Халх	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд
--	--	-----------	------------------------------	--	---------------------------------

	хариуцсан хог хаягдлын менежмент, эрүүл ахуй, охир цэвэр ус ажилтнаар ажиллуулна. Эдгээрийн 30-аас багагүй хувь нь эмэгтэйчүүд байна. 2015 онд хийгдсэн суурь судалгаагаар сургалт хийгдээгүй байсан. 13. Эрэгтэй, эмэгтэй тусдаа жорлонг байгуулна				
<b>Төслийн менежмент</b>					
10. Жендэрийн мэдрэмжтэй төслийг хэрэгжүүлнэ	14. Төсөл хэрэгжүүлэгч багийн гишүүдээс хамгийн багадаа нэг гишүүн нийгэм, жендэрийн асуудлуудыг шийдвэрлэх үүрэгтэй байна 15. Хагас жилийн явцын тайлан болон мэдээнд төслийн жендэрийн үр өгөөжийг тусгасан байна. 16. Ашиг шим хүртэгчдийн хүйсийн задаргаатай мэдээллийг бий болгоно	2016–2019	Төслийн төсөвт суулгаж өгсөн	Төсөл хэрэгжүүлж буй байгууллага, Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Нутгийн иргэд, үүнд эмэгтэйчүүд

### Жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа

- Төслийн Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулсан
- Ойн байгууллагуудыг чадавхижуулах (ойн бодлого зохицуулалтын газраас эхлээд ойн нөхөрлөл хүртэлх төслийн шат шатны бүх байгууллагууд багтана)
- Хууль эрх зүйн орчныг судлаад сайжруулах зөвлөгөө боловсруулж, хүний нөөцийг дэмжих, чадавхижуулах
- Ойн нөхөрлөлүүдийн өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх ажиллагааг түрших (унанги модыг ашиглах)
- Мод бэлтгэх технологийг түрших (Унанги модыг бэлтгэх)
- Ойн аж ахуйн хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн хуваарь, оролцоо, нөөцөөс хүртэж байгаа байдлыг талбарын болон баримт бичгийн судалгаа хийж тодорхойлсон.
- Төслийн хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн хуваарийг онцолж авч үзэж байна.
- Хөгжлийн үйл ажиллагаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаануудыг шат дараалалтайгаар Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд заасны дагуу үйл ажиллагаануудыг зохион байгуулж байна

### Сайн туршлага, сургамж

Ийм мэдээлэл олдоогүй.

## Хавсралт 5: Баримт бичгийн судалгаанд ашигласан материалуудын жагсаалт

№	Баримт бичгүүд
<b>Хууль эрх зүйн болон бодлогын хүрээний баримт бичгүүд</b>	
1	Монгол улсын үндсэн хууль
2	Монгол улсын Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль
3	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
4	Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль
5	Байгаль орчныг хамгаалах тухай
6	Ойн тухай хууль
7	Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай хууль
8	Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал
9	Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
10	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр
11	Ногоон хөгжлийн бодлого
12	Ногоон хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө
13	Төрөөс ойн талаар баримтлах бодлого, уг бодлогын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд дунд хугацааны төлөвлөгөө
14	Биологийн олон янз байдлын Үндэсний хөтөлбөр
15	Уур амьсгалын өөрчлөлтийн үндэсний хөтөлбөр
16	Байгаль орчны жендэрийн стратеги
<b>Хөтөлбөр, үйл ажиллагаа болон бусад судалгааны тайлан, материалууд</b>	
1	Нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоо ба жендэрийн шинжилгээ, UN-REDD Үндэсний хөтөлбөр (2017)
2	Жендэрийн эрх тэгш байдлын Үндэсний хөтөлбөр: Үнэлгээний тайлан, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллийн яам (2013)
3	Монгол улс дахь Жендэрийн эрх тэгш байдал: (Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа), Швейцарийн хөгжлийн агентлаг (2014)
4	Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг Монгол улсад нэвтрүүлэх, эрчимжүүлэх, бодлогын дэмжлэг үзүүлэх нь (MAPS), Жендэрийн үзүүлэлтийн үнэлгээний тайлан (2016)
5	Ногоон хөгжлийн бодлого дахь жендэрийн үнэлгээ, НҮБ-ын ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл хөтөлбөр (2016)
6	Монгол улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь, Дэлхийн банк (2013)
7	Байгаль орчин, аялал жуучлалын яамны хэрэгжүүлж буй үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний нэгдсэн тайлан (2017)
8	Биологийн олон янз байдлын тухай конвенцийн тайлан, Байгаль орчин, аялал жуучлалын яам (2014)
9	Монголын тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр: Ахиц, дэвшил, бэрхшээл, хэтийн зорилго, Монгол улсын Засгийн газар (2012)
10	Монгол улс дахь бэлчээрийн мал аж ахуйн салбарт хийгдсэн жендэрийн дүн шинжилгээ, Швейцарийн хөгжлийн агентлаг (2015)
11	Үндэсний хууль эрх зүйн орчин нь хүний эрхийг хамгаалах олон улсын гэрээ хэлцлийн агуулгатай нийцэж буй эсэх-Экспертийн үнэлгээ
12	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс-н тайлан, НҮБХХ (2011)

13	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн үнэлгээний тайлан, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам (2013 оны жилийн эцсийн байдлаар)
14	Монгол орны уур амьсгалын өөрчлөлтийн үнэлгээний хоёрдугаар илтгэл, хураангуй, БОАЖЯ (2014)
<b>Бусад баримт бичиг, материалууд</b>	
1	Байгаль орчны салбарын жендэрийн хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам (2017)
2	“Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоогоор дамжуулан ардчиллыг бэхжүүлэх нь” чуулганы тайлан (2016)
3	Монгол улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж
4	Сангийн яамны илтгэл (2016)
5	Судалгааны хүрээнд хийгдсэн Ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлүүд
6	Байгаль орчин, аялал жуулчлалын салбарт 2017 онд гадаадын буцалтгүй тусламжийн хөрөнгөөр хэрэгжиж байгаа, хэрэгжиж дууссан болон шинээр хэрэгжих төслүүдийн талаарх мэдээлэл, УАӨГХАГ (2017 оны 9 сарын 30-ны байдлаар)
7	Монгол улсын эдийн засгийн өсөлтийг хязгаарлаж буй хүчин зүйлсийн судалгаа, МУ-ын Засгийн газар болон АНУ-ын Мянганы сорилтын корпорац (2016)
<b>Англи хэл дээрхи олон улсын байгууллага, төсөл хөтөлбөрүүдийн боловсруулж гаргасан нэмэлт материалууд</b>	
1	PAGE Progress Report , January -December 2016
2	Mongolia’s Transition to a Green Economy: A Stocktaking report, PAGE and MEGD (2014)
3	Mongolian Country Gender Assessment (2003)
4	Decent work indicators, Guideline for producers and users of statistical and legal framework indicators, ILO Manual (2013)
5	Gender analysis in forestry research, Looking back and thinking ahead, <a href="http://www.cifor.org">www.cifor.org</a>
6	Gender and the Environment: the challenge of cross-cutting issues in development policy and planning,
7	Gender Equality action plan, Global Environment Facility
8	Guide on Gender Mainstreaming Environmental Management Projects, UNIDO Gender (2015)
9	Gender Mainstreaming Among Environment Ministries, Government Survey, UNEP (2006)
10	How to mainstream gender in forest, A practical field guide, FAO (2012)

## Хавсралт 6: Байгаль орчны салбарын холбогдох дүрэм, журам

№	Хуулийн эрх зүйн хүрээг дэмжсэн, эсвэл төрийн захиргааны байгууллагуудаас гаргасан дүрэм журам	Дүрэм журмын одоогийн байдал
1	Аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгаль орчны мэргэжлийн байгууллагын эрх олгох журам	МУ-ын Засгийн газрын 2006 оны 6 сарын 14-ний өдрийн 137 дугаар тогтоолоор уг журмыг баталсан. Уг журмын зорилго нь Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгаль орчны мэргэжлийн байгууллагын (цаашид "мэргэжлийн байгууллага" гэх) эрх олгох, хүчингүй болгох тухай болон мэргэшсэн үйл ажиллагаатай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.
2	Ойн экологи-эдийн засгийн үнэлгээ батлах журам	Байгаль орчин, аялал жуулчлалын сайдын 2009 оны 12 дугаар сарын 11-ний өдрийн 394 дугаар тушаалаар хүчингүй болсон.
3	Ойн санг гэрээгээр эзэмшүүлэх журам	МУ-ын Засгийн газрын 2009 оны 7 сарын 22 өдрийн 227 –р тогтоолоор журмыг баталсан. Ойн сангийн тодорхой хэсгийг ойн нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэрээгээр эзэмшүүлэхэд энэ журмыг дагаж мөрдөнө.
4	Ойн мэргэжлийн байгууллагад тавигдах шаардлага, ажиллах журам	МУ-ын Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайдын 2013 оны 8 сарын 7-ны өдрийн А-223 тушаалаар баталсан. Энэхүү журам нь ойн мэргэжлийн байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, чадавхийн түвшин, хамрах хүрээг тодорхойлохтой холбогдсон Ойн тухай хуулийн 23-д заасан харилцааг зохицуулах юм.
5	Таримал ойг үнэлэх, улсын ойн санд худалдан авах журам	Энэхүү журам нь Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайд, Сангийн сайдын хамтарсан 2013 оны А-96/71-р тушаалаар хүчингүй болсон.
6	Ой зохион байгуулалт хийх журам	Сангийн сайдын 2017 оны 1 сарын 17-ны өдрийн 13 дугаар тушаалаар хүчингүй болсон.
7	Байгалийн ургамал, ойн дагалт нөөцийг ашиглах журам	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яамны 2014 оны 5 сарын 12-ны өдрийн А-166 тушаалаар хүчингүй болсон.
8	Улсын тусгай хэрэгцээний газрын ойд ойн аж ахуйн арга хэмжээ явуулах журам	Монгол улсын Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яамны 2013 оны 5 сарын 1 –ны өдрийн А-134 тоот тушаалаар батлагдсан. Энэ журмын зорилго нь улсын тусгай хэрэгцээний газрын ойд явуулах ойн аж ахуйн арга хэмжээтэй холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулахад оршино.
9	Ойжуулалт, ойн аж ахуйн арга хэмжээний ажлыг төлөвлөх, зохион байгуулах, санхүүжүүлэх, журам	Энэхүү журмыг Сангийн сайд, Байгаль орчны сайдын хамтарсан 2009 оны 6 сарын 12-ны өдрийн 139/154 тоот тушаалаар батлагдсан. Энэхүү журам нь ойжуулалт, ойн аж ахуйн арга хэмжээг төлөвлөх, зохион байгуулах, технологийн хяналт тавих, гүйцэтгэлийг шалгаж хүлээж авах, тэдгээрийг

		санхүүжүүлэхтэй холбогдсон иргэн, нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагын харилцааг зохицуулах тухай юм.
10	Ойд арчилгаа, цэвэрлэгээ хийх журам	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайдын 2013 оны 02 дугаар сарын 19-ны өдрийн А-53 дугаар тушаалаар баталсан. Ойд арчилгаа, цэвэрлэгээ хийх ажлыг төлөвлөх, зохион байгуулах, хяналт тавих үйл ажиллагаатай холбогдсон харилцааг зохицуулахад энэ журмын зорилго оршино.
11	Ойд үзүүлэх хортой нөлөөллийг багасгасан, дэвшилтэт арга, технологи нэвтрүүлсэн иргэн, нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг урамшуулах журам	Монгол Улсын Засгийн газрын 2010 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан. Ойд үзүүлэх хортой нөлөөллийг багасгасан, түүнээс сэргийлэх, ойн санг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх дэвшилтэт арга, технологи нэвтрүүлсэн иргэн, нөхөрлөл, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг шалгаруулж, урамшуулахад энэхүү журмыг дагаж мөрдөнө.
12	Ойн дагалт баялгийн нөөц ашигласны төлбөрийн хэмжээ	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайдын 2012 оны 12 дугаар сарын 19-ны өдрийн А-125 дугаар тушаалаар баталсан.
13	Ойн мэдээллийн сангийн бүртгэл тайлангийн маягт, тэдгээрийг хөтлөх журам	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайдын 2013 оны 02 дугаар сарын 19-ны өдрийн А-53 дугаар тушаалаар баталсан.

## Хавсралт 7: Байгаль орчны салбарт хэрэгжиж байгаа төслүүдийн жагсаалт

№	Төсөл	Хэрэгжих хугацаа, байршил	Хэрэгжүүлэгч	Төслийн зорилго,	Донор /ОУБ
Байгалийн баялагийн тогтвортой менежмент					
1	“Монгол орны байгалийн нөөцийн менежменттэй газар нутгийн сүлжээ” төсөл МОН/13/303	2013-08 2018-08  Хэнтий аймаг, Увс аймаг, Дорнод аймаг	МЕТ ТХНУГ, UNDP, ГХГЗГ, MoF	Монгол орны дэлхийд ховордсон биологийн төрөл зүйлийн оршин амьдах орчныг бүрдүүлэх улмаар олон төрөлт экосистемийн нэгдмэл байдлыг хангахад оршино.	Даян Дэлхийн Байгаль Орчны Сан (GEF), НҮБХХ
2	“Биологийн олон янз байдлыг хамгаалах, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох” төсөл NO 2012 65 511	2015- 05 2020-05  Зүүн болон Төв, Хангай бүсийн аймгууд Дорнод, Хэнтий, Төв, Хөвсгөл, Завхан, Архангай, Өвөрхангай,	БОАЖЯ, ТХНУГ	Монгол орны тусгай хамгаалалттай газар нутгийн менежментийг (орчны бүс болон экологийн коридор) бэхжүүлэх, биологийн олон янз байдлыг хамгаалах, орчны бүс дэх орон нутгийн ард иргэдийн тогтвортой амьжиргааг дэмжих.Төсөл нь үндсэн 4 бүрэлдэхүүн хэсэгтэй бөгөөд төслийн эхний үе шатанд 2 дугаар Бүрэлдэхүүн хэсэг буюу дэд төслүүд Хангай, Төв болон Зүүн бүсийн ТХГН-уудад хэрэгжинэ <sup>48</sup>	ХБНГУ-ын Засгийн газар, Сэргээн босголтын зээлийн банк /KFW/
3	Уул уурхайн дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжих төсөл 4888-MN TF 16382	2011-7 2019-9  Өмнөговь, Дорноговь, Сүхбаатар аймгууд	БОАЖЯ, БХБЯ, ЭХЯ, УУЯ, ҮХАЯ,	Төслийн хөгжлийн зорилт нь уул уурхай болон боловсруулах үйлдвэрлэлийг дэмжих дэд бүтцэд сахүүжилтийн эх үүсвэрээс үл хамааран хөрөнгө оруулалт хийхийг дэмжих, дэд бүтцийн төслүүдийг боловсруулж	Олон Улсын Хөгжлийн Ассоциаци болон Австралийн Олон Улсын Хөгжлийн Агентлаг

<sup>48</sup> <http://baccp.mn/index.php/en/introduction>

				хэрэгжүүлэх дотоодын чадавхийг нэмэгдүүлэхэд оршино.	
	1-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжих			1.Орхон гол дээр ус хуримтлуулах сан байгуулах төсөл 2. Зуун модны ордын газрын доорхи усны эрэл хайгуул	Дэлхийн Банк, Олон Улсын Хөгжлийн Ассоциаци
	3-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Газрын доорх усны удирдлагыг бэхжүүлэх			Зорилго:Говийн бүсэд газрын доорх усны хяналтын сүлжээ байгуулах ажил эхэлсэн бөгөөд нийт 200 цооногт хяналт хийхээр сонгож, 6 цооног өрөмдөн, хяналт шинжилгээний тоног төхөөрөмжийн худалдан авалт хийгдээд байна.	Австралийн Олон Улсын Хөгжлийн Агентлаг (АОУХА)
4	МУ-д уул уурхайн үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах менежментийн чадавхийг бэхжүүлэх төсөл	2014-2019	БОАЖЯ, ХБОБНУГ, MIRECO	Боловсрол сургалтын төв байгуулах Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах Уул уурхайн байгаль орчны менежментийн тухай хуулийн төслийг шинэчлэх	KOICA
5	Монгол орны баруун бүсэд газрын доройтол ба хөгжлийн сөрөг нөлөөллийг бууруулах, дүйцүүлэн хамгааллыг нэвтрүүлэх нь	2016- 6 2019 -7  Завхан, Увс, Ховд	БОАЖЯ	“Газрын доройтлыг бууруулах цогц арга хэмжээ болон дүйцүүлэн хамгааллыг газрын төлөвлөлт, менежментэд тусгах замаар баруун бүсийн уул, талархаг газар нутагт уул уурхайн үйл ажиллагааны үр дүнд учрах сөрөг нөлөөг бууруулах, орон нутгийн иргэд, оролцогч бүх талуудыг чадавхижуулах”	Даян Дэлхийн Байгаль Орчны Сан (GEF)  UNDP
6	Монгол улсад олборлох Салбарын	2016- 4 2020 – 4	БОАЖЯ, УУХҮЯ, СЯ, АМГ, ГТГ	Монгол улсын Засгийн газар (МУ-ын ЗГ)-ын олборлох салбарын	Канад улсын засгийн газар



	удирдлагыг бэхжүүлэх нь (SESMIM)	Бодлогын түвшинд		засаглалыг сайжруулах болон тогтвортой байлгаж, Монгол Улсын өнөөгийн болон хойд үед тухайн салбарын үр ашгийг илүү тэгш хуваарилах хүсэл эрмэлзлийг бүрэн дэмжсэн техникийн туслалцаа (ТТ)-ны төсөл юм	
7	Биологийн олон янз байдлын санхүүжилт	2016-2018  Улсын хэмжээнд	НҮХБХХ, БОАЖЯ, СЯ	Биологийн олон янз байдлыг хамгаалах үндэсний стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийг боловсронгуй болгох	НҮБХХ
<b>Аялал жуулчлалын чиглэлээр</b>					
8	“Хөвсгөл нуурын байгалийн цогцолборт газрын орчны бүсийн иргэдийн амьжиргааг дээшлүүлэх тогтвортой аялал жуулчлалыг дэмжих” МОН (48216)	2016.03.17-2019.12.31  Хөвсгөл аймаг	БОАЖЯ, ТХНУГ	Орон нутгийн иргэдийн оролцоонд тулгуурлан аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх замаар нутгийн ард иргэдийн орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэн, амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэхэд оршино. -Хатгал, Ханх сууринд нутгийн хүн амд түшиглэсэн аялал жуулчлал хөгжинө. -ХНБЦГ, орчны бүсэд мал аж ахуйг тогтвортой хөгжүүлэх болон бэлчээрийн менежментийн чадавхи бэхжинэ. -Хөвсгөл нуур орчмынхог хаягдлын менежмент сайжирна.	Азийн хөгжлийн банк, Японы ядуурлыг бууруулах сан
9	Тогтвортой Аялал Жуулчлалыг Хөгжүүлэх Төсөл МОН (50013)	2017-2018 Хөвсгөл аймаг	БОАЖЯ, ТХНУГ	Хөвсгөл нуурын цогцолбор газарт хэрэгжүүлэх Тогтвортой аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх 38 сая ам.долларын	Азийн хөгжлийн банк

				хөгөлэлттэй зээлийн төслийн Техник, эдийн засгийн үндэслэлийг боловсруулах	
<b>Ойн бодлого, менежментийн чиглэлээр</b>					
10	Монгол-Солонгосын “Ногоон хэрэм” төсөл	2016-07-17 2021-07-17  Өмнөговь аймгийн Даланзадгад сум болон Булган сум, Төв аймгийн Лүн сум,	БОАЖЯ, ОБЗГ Хамтран хэрэгжүүлэгч: Өмнөговь аймгийн БОГ, Булган сумын ЗДТГ, Төв аймгийн Лүн сумын ЗДТГ	БНСУ-ын Засгийн газар, Монгол улсын Засгийн газартай хамтран шар шороон шуургыг сааруулах, цөлжилттэй тэмцэх түүний хор хөнөөлийг багасгах зорилгоор 3000 га-д ойн зурвас байгуулах, эрдтэмтдийн хамтарсан судалгаа, мэргэжилтэн бэлтгэх	БНСУ-ын Засгийн газар, БНСУ-ын Ойн алба (KFS)
11	Ой бүхий аймгуудын биологийн олон янз байдлын хамгаалал, тогтвортой ойн менежмент, нүүрстөрөгчийн хийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх” GCP/MON/008/GEF	2014-11 2018-12  Дархан-Сэлэнгэ аймаг, Хөвсгөл аймаг, Хэнтий аймаг, Булган аймаг	БОАЖЯ, ОБЗГ  ГУОУХАН /GIZ/	Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох ойн тогтвортой менежмент нь биологийн олон янз байдал, газрын доройтлыг багасгах, нүүрстөрөгчийн хийн агууламжийг нэмэгдүүлэх экосистемийн үйлчилгээ, ашиг тусын олон хэлбэрийг хангахад оршино.	Даян дэлхийн байгаль орчны сан (ДДБОС) НҮБ-ийн ХХААБ, FAO
12	Ойн хомсдол, доройтлоос үүдэлтэй хүлэмжийн хийн ялгарлыг ( REDD+) бууруулах үндэсний хөтөлбөр төсөл	2015/9 - 2018/8  Улсын хэмжээнд	БОАЖЯ ОБЗГ НҮБХХ, НҮБХХААБ, НҮББОХ	Монгол Улсын Засгийн Газарт: • REDD+ -ийн буюу Ойн хомсдол, доройтлоос үүдэлтэй хүлэмжийн хийн ялгарлыг бууруулах, хуримтлалыг нэмэгдүүлэх Үндэсний Стратегийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх • НҮБУАӨСК-ийн Варшав-ийн Тунхагийн хүрээнд бий болсон REDD+-ийн үр дүнд суурилсан урамшуулал авах нөхцөл, шаардлагуудыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх	МУ-н Засгийн газар; UN-REDD Олон талт хандивлагчдын итгэлцлийн сан: Бусад: UN-REDD зорилтот дэмжлэг; GIZ; GEF/FAO

<b>Ногоон хөгжил, ногоон эдийн засаг</b>					
13	Тогтвортой хөгжлийн боловсрол төсөл	2015.12-2020 Улсын хэмжээнд	БОАЖЯ, НХБСТГ, Швейцарийн хөгжлийн агентлаг, БСШУЯ		Швейцарийн хөгжлийн агентлаг
14	Тогтвортой хөгжлийн боловсрол төсөл	2015.12-2020 Улсын хэмжээнд	БОАЖЯ, НХБСТГ, Швейцарийн хөгжлийн агентлаг, БСШУЯ		Швейцарийн хөгжлийн агентлаг
15	Биологийн олон янз байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлтөд ойн гол экосистемүүдийн дасан зохицох нь хөтөлбөр 2-р үе	2012.03-2022.02 2015/03/01-2018/02/28, 2-р үе шат  Сэлэнгэ аймаг, Хөвсгөл аймаг, Булган аймаг, Сүхбаатар аймаг, Завхан аймаг	БОАЖЯ, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг /GIZ/	Зорилго: Экологийн ач холбогдол бүхий тодорхой газар нутагт (түлхүүр экосистемүүд) орон нутгийн иргэдийн (эмэгтэйчүүд ба эрэгтэйчүүд) амжиргааг сайжруулахын сацуу уур амьсгалын өөрчлөлтийг харгалзсан тогтвортой менежмент болон хамгааллын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн биологийн олон янз байдлыг хамгаалах чадавхийг бий болгож бодлогын болон бүтцийн орчинг сайжруулах.	ХБНГУ-ын Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн яам /KFW/
<b>2017 онд шинээр эхэлсэн төслүүд</b>					
16	Гэр хорооллын ариун цэврийн байгууламжийг сайжруулах замаар хөрсний бохирдлыг бууруулах	2017-1 2020-12	БОАЖЯ, Газар зохион байгуулалт, усны нэгдсэн бодлого зохицуулалтын газар	Гэр хорооллын айл өрхүүдэд сайжруулсан ариун цэврийн байгууламжийг туршиж нэвтрүүлснээр, нүхэн жорлонгоос үүсч буй хөрсний бохирдлыг бууруулна	Азийн Хөгжлийн Банк Ядуурлыг бууруулах Японы Сан
17	Ойн үрийн генфондыг	2017.01 – 2018.06	БОАЖЯ, ОБЗГ	Монгол орны ойн экосистемийн тэнцвэрт байдлыг хангах үндэс	Азийн Хөгжлийн Банк

	хадгалах хамгаалах			болсон ойн санг бүрдүүлэгч голлох моддын генийн санг хамгаалж, удамшил сайтай үрийг тогтмол бэлтгэх байгалийн ой болон ойн үрийн плантаци байгуулах замаар нарс, шинэс, хуш, гацуур, жодооны үр бэлтгэх хүчин чадлыг бий болгоход оршино	Ядуурлыг бууруулах Японы Сан
18	Монгол улсын Замын үүдийн нутаг дэвсгэр дээрх хуурай газраас үүдэлтэй Шороон болон элсэн шуургын нөлөөг сааруулах, урьдчлан сэргийлэх	2017-2019	БОАЖЯ, Замын-Үүд хотын захирагчийн алба	To prevent and mitigate dust and sand storm affects in Zamiin Uud city through greening activities for combating desertification  Цөлжилттэй тэмцэх ногооруулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлснээр Замын-Үүд хотод нөлөөлж буй шороон болон элсэн шуургын үр дагаварыг сааруулах, урьдчилан сэргийлэхэд тус төслийн зорилго оршино.	Солонгосын Ойн Алба, Байгаль хамгаалах сан, Замын-Үүд хотын захирагчийн алба, Хятад улс
19	Төв Азийн орнуудад биоаюулгүй байдал, биоаюулгүй ажиллагааг хангах P53 бүсийн төсөл	2017-2020	БОАЖЯ, Биоаюулгүй байдлын үндэсний хороо	Монгол улсын биоаюулгүй байдлын хангахтай холбоотой хууль эрх зүйн орчноо сайжруулахаас гадна биоаюулгүй ажиллагааг хангахад чухал үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын хүний нөөцийг чадавхжуулах, биоаюултай зүйлстэй ажилладаг лабораториудыг техник, тоног төхөөрөмжийг шинэчлэхэд техникийн тусалцаа авах болно.	EX
20	“Нагоя протоколийг	2017-	БОАЖЯ, НХБТГ, НҮБ-		Даян дэлхийн байгаль орчны

	хэрэгжүүлэхэд эрх зүй, байгууллагын чадавх, хүний нөөцийг бэхжүүлэх нь” бүсийн төсөл		ын Байгаль орчны хөтөлбөр /UNEP/		итгэлцлийн сан /GEF/
21	“Алтны бичил уурхайгаас үүдэлтэй бохирдлыг бууруулах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах”	2017-2018	БОАЖЯ, НХБТГ, НҮБ-ын Байгаль орчны хөтөлбөр /UNEP/	Бичил уурхайн үйл ажиллагаагаар алт олборлох, боловсруулахад ашиглаж буй мөнгөн ус, түүний нэгдэл, дээрх үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд үүсч буй ялгаралыг бууруулах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.	Даян дэлхийн байгаль орчны итгэлцлийн сан /GEF/
<b>Зөвлөх үйлчилгээ</b>					
1	PAGE буюу Ногоон Эдийн Засгийн Төлөөх Түншлэл	2014-2017  Улсын хэмжээнд	БОАЖЯ, СЯ, УБСЕГ, МУИС, МБХ, АҮЯ, БХБЯ	Ногоон эдийн засгийн загвар Ногоон хөгжлийн бодлогын үнэлгээ Ногоон хөгжлийн үзүүлэлт ногоон ажлын байрны судалгаа Сургуулийн ногоон барилга Тогтвортой худалдан авалт Ногоон эдийн засгийн боловсрол сургалт Тогтвортой санхүүжилт Хог хаягдлын менежментийг боловсронгуй болгох	НҮБХХ, НҮББОХ, НҮБССХ, ОУХБ, НҮБАҮХБ
2	Ногоон зээлийн сан	2016.05-2018.12	БОАЖЯ	Монголын банкуудын холбоо (МБХ)	Даян Дэлхийн Ногоон Хөгжлийн Байгууллага
<b>2017 онд дуусах төслүүд</b>					
1	“Монгол улсын хүлэрт намгархаг газруудын стратеги төлөвлөгөө” төсөл	2015-2017	БОАЖЯ, БОУАС	Зорилго: Ус намгархаг газрын зохистой хэрэглээ, түүний менежментийн чадавхийг дээшлүүлэх замаар Монгол улсад ус намгаргах газрын уур	Азийн хөгжлийн банк, Японы Ядуурлыг бууруулах сан

				амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох стратеги төлөвлөгөөг боловсруулах	
2	Монгол орны заган ойг нөхөн сэргээх чадамжийг бүрдүүлэх	2016,3 сар – 2017, 3 сар  Говь-Алтай аймаг	Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (GIZ)	<u>Зорилт 1:</u> Заган ойн нөхөн сэргээлт, түүний тогтвортой байдлыг хангах арга замуудыг боловсруулж, сонгосон нутагт туршиж үзэх; <u>Зорилт 2:</u> Загийн нөөцийг тогтвортой ашиглах менежментийн зөвлөмжүүдийг боловсруулахад шаардагдах тулгарч буй асуудлуудыг тодорхойлох судалгааг хийх. <u>Зорилт 3:</u> Сумдын ойн анги болон ТХГ-ын орчны бүсэд амьдарч буй иргэд заган ойн тогтворгүй ашиглалтаас үүсч буй үр дагаварын талаар ойлголттой болж, заган ойн нөхөн сэргээлт, хамгаалалтын арга замуудыг эзэмшүүлэх.	ХБНГУ, Хүрээлэн буй орчин, байгаль орчин, барилга, цөмийн аюулгүй байдлын яам
3	“Ойн тогтвортой менежмент хэрэгжүүлж нутгийн иргэдийн амьжиргааг сайжруулах” төсөл	2015-2017  Хөвсгөл, Булган, Сэлэнгэ, Завхан, Хэнтий аймгууд	БОАЖЯ, ОБЗГ, Дэлхийн байгаль хамгаалах сангийн Монгол дахь хөтөлбөрийн газар		Азийн хөгжлийн банк, Япон Улсын Засгийн газар, Японы Ядуурлыг бууруулах сан,
4	Монгол орны болон орон нутгийн ой модны генийн сангийн хөгжил төсөл	2015-2017  Дархан-Уул аймгийн Шарын гол сум, Улаанбаатар,	БОАЖЯ, ОБЗГ - Ойн судалгаа, хөгжлийн төв НӨУУГ - Домогт Шарын гол ХХК	Төсөл нь орон нутгийн ой модны генийн санг хөгжүүлэх, экологийн хувьд тогтвортой ойн бүсийг сэргээхэд хувь нэмэр оруулах (Ойн менежментийг тодорхой жишээгээр үзүүлэх) юм.	Чехийн хөгжлийн агентлаг /БНЧУ-ын Гадаад хэргийн яамны бүрэлдэхүүний байгууллага/

		Сэлэнгэ аймаг	- Дархан ХААИС Чехийн талаас - БНЧУ-ын Ойн аж ахуйн хүрээлэн		
5	“Экосистемд түшиглэсэн дасан зохицох арга хэмжээг уур амьсгалын өөрчлөлтөд өндөр эрсдэлтэй эмзэг голуудын сав газарт хэрэгжүүлэх нь” төсөл МОН12/301	2012-01 2017-12  Дорнод, Хэнтий, Увс	БОАЖЯ, НҮБХХ	Зорилго: Усны сав газрын экосистемийн тэнцвэрт байдлыг тэтгэснээр уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох үндэсний болон орон нутгийн чадавхийг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.	Киотогийн протоколийн Дасан Зохицох Сан, НҮБХХ
6	Монгол улсад Монреалын протоколыг хэрэгжүүлэх, удирдлага зохион байгуулалтыг бэхжүүлэх төсөл IM/4040-08-10-2259	2014-2017  Улсын хэмжээнд	БОАЖЯ, БОАЖЯ-ны Озоны Үндэсний Алба	Озон задалдаг бодис (ОЗБ)-ын хэрэглээг үе шаттай бууруулж, улмаар ОЗБ болон дэлхийн дулааралд нөлөөтэй HCFC төрлийн хөргөх бодисын импортыг 2030 онд бүрмөсөн зогсоох, одоогоор өргөн хэмжээгээр ашиглаж буй ОЗБ болон дэлхийн дулааралд нөлөөтэй хөргөх бодисыг хүрээлэн буй орчинд ээлтэй өөр төрлийн шинэ бодис, технологиор орлуулахад Засгийн газарт туслахад оршино	НҮБ-ын Байгаль Орчны Хөтөлбөр /UNEP/
7	“Байгаль орчны бохирдлыг бууруулахад но-хау дамжуулах төсөл”	2014-2017	БОАЖЯ, БНЧУ-ын Хөгжлийн агентлаг	Бохирдсон газрыг олж тогтоох, мэдээллийн сан бий болгох, 3 газар цэвэрлэх жишиг төсөл хэрэгжүүлэх	БНЧУ-ын Засгийн газар
8	Монгол улсад полихлорт бифенилийг	2009 оны 7 сар – 2017 оны 10 сар	БОАЖЯ, НҮБ-ын Аж үйлдвэрийн	Монгол улсад полихлорт бифенилийг (ПХБ) байгаль орчинд ээлтэй аргаар	Даян дэлхийн байгаль орчны сан /GEF/

	байгаль орчинд ээлтэй аргаар устгах менежментийн чадавхийг бий болгох нь		хөгжлийн байгууллага	устгах менежментийн чадавхийг бий болгох	
9	НҮБ-ын УАӨСК-ийн хэрэгжилтийн Үндэсний гуравдугаар тайлан илтгэл боловсруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх төсөл	2015-2017 оны 12-р сар	БОАЖЯ, БОУАС	НҮБУАӨСК-оор Монгол улсын хүлээсэн үүргийг хэрэгжүүлж, конвенцийн хэрэгжилт, цаашид анхаарах асуудлыг тодорхойлохын зэрэгцээ хүлэмжийн хийн үндэсний тооллогын тогтвортой системийг бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх	Даян дэлхийн байгаль орчны сан (GEF) / НҮББОХ
10	НҮБ-ын Уур амьсгалын өөрчлөлтийн суурь Конвенцийн Үндэсний 2 жил тутмын тайлан илтгэл боловсруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх төсөл	2015.08-2017.06	БОАЖЯ, БОУАС	НҮБ-ын Уур амьсгалын өөрчлөлтийн суурь конвенцийн талуудын 17-р бага хурлын шийдвэрийн хүрээнд Монгол Улсын хүлээсэн үүргийн дагуу хүлэмжийн хийн ялгаруулалт шингээлтийн талаарх Үндэсний 2 жил тутмын анхдугаар тайлан илтгэлийг КНБДНГ-аас ирүүлсэн удирдамжийн дагуу боловсруулж хүлээлгэн өгөх	Даян дэлхийн байгаль орчны сан (GEF)
<b>2016 онд дууссан төслүүд</b>					
1	Ойн хомсдол, доройтлоос үүдэлтэй хүлэмжийн хийн ялгарлыг ( REDD+) бүүруулах хөтөлбөрийн хүрээнд “Монгол улсад Үндэсний ойн тооллогыг хийх” төсөл	2014-06 2016-12	БОАЖЯ, Ой судалгаа хөгжлийн төв УТҮГ	Үндэсний ойн тооллогын баримтат суурилсан бодлого хэрэгжүүлэх ба ойн уур амьсгалын өөрчлөлтийн тухай тайлагнана.	GIZ – Германы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг
2	“Монгол орны усны аюулгүй	2015-2016	БОАЖЯ, НХБСТГ	Зорилго: Монгол орны усны аюулгүй байдалд	“Монгол орны усны аюулгүй



	байдлын үнэлгээ төсөл			нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлож, үзүүлэлтийг Азийн хөгжлийн банкны аргачлалтай уялдуулж улс орны хөгжлийн зангилаа асуудал, аюулгүй байдлыг хөндсөн бодлогын шийдвэр гаргахад ашиглагдах үнэлгээ хийх.	байдлын үнэлгээ төсөл
3	“МУ-ын химийн бодисын зохистой менежментийг дэмжих замаар хүний эрүүл мэнд, байгаль орчинд үзүүлэх мөнгөн усны сөрөг нөлөөллийг бууруулах нь” төсөл	2013-2016.11	НҮБ-ын Аж үйлдвэрийн хөгжлийн байгууллага Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	Тусгайлан сонгож авсан газарт туршилтын үйл ажиллагаа явуулах замаар Мөнгөн усаар ихээр бохирдсон газруудын (халуун цэг) бохирдлыг цэвэрлэх, тогтворжуулах арга техникийг авч хэрэгжүүлэх чадавхийг сайжруулах Мөнгөн усны хүний эрүүл мэнд, хүрээлэн буй орчинд үзүүлэх эрсдлийг бууруулах кампанит ажлуудыг зохиох замаар мэдээлэл түгээх, мэдлэг дээшлүүлэх	Даян Дэлхийн Байгаль Орчны Сан (GEF),  UNIDO
4	“Монгол улс ногоон хөгжилд шилжих нь төсөл	2015.01.01-2016.12.31	БОАЖЯ, НХБСТГ, GGGI	Байгаль орчны статистик мэдээллийн нөнөөгийн байдалд үнэлгээ өгөх, байгаль орчны статистик мэдээллийн маягыг шинэчлэх асуудлыг дэмжих, Ногоон хөгжлийн холбогдох үзүүлэлтийн талаар гарын авлага боловсруулах	Даян дэлхийн ногоон өсөлтийн хүрээлэн /GGGI/
5	“Ус – Ногоон хөгжлийн зангилаа” төсөл	2015.03.17-2016.06.30	БОАЖЯ, ДДНХБ	Монгол орны усны нөөцийн мэдээллийн менежментийг сайжруулах болон төрийн чадавхыг бэхжүүлэхэд төслийн үндсэн зорилго оршино.	Швейцарийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн агентлаг - Буцалтгүй тусламж

				Зорилт 1: Усны нөөцийг зохицуулах төрийн чадавх бэхэжсэн байна. Зорилт 2: Усны нөөцийн талаарх мэдээлэл илүү хүртээмжтэй болсон байна.	
<b>Эхлээгүй төслүүд</b>					
1	Монгол улсад үндэсний хүлэмжийн хийн тооллого тооцоо хийх тогтвортой бүтцийн орчинг бий болгож, хүлэмжийн хийн тооллого тооцоог хийг чадавхийг бэхжүүлэх нь	2016-2020	БОАЖЯ,		JAICA
2	Хөвсгөл нуурын БЦГ-т аялал жуулчлалыг тогтвортой хөгжүүлэх нь	2019 – 2023	БОАЖЯ, ТХГНУГ	Хөвсгөл нуурын БЦГ-т аялал жуулчлалыг тогтвортой хөгжүүлэхэд шаардлагатай дэд бүтцийг бий болгох, хог хаягдлын менежментийг сайжруул	Азийн Хөгжлийн Банк Ядуурлыг бууруулах Японы Сан
3	“Биологийн олон янз байдлыг хамгаалах, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох” төсөл NO 2012 65 511	2018 - 2022	БОАЖЯ,	Монгол орны тусгай хамгаалалттай газар нутгийн менежментийг (орчны бүс болон экологийн коридор) бэхжүүлэх, биологийн олон янз байдлыг хамгаалах, орчны бүс дэх орон нутгийн ард иргэдийн тогтвортой амьжиргааг дэмжих.Төсөл нь үндсэн 4 бүрэлдэхүүн хэсэгтэй бөгөөд төслийн эхний үе шатанд 2 дугаар Бүрэлдэхүүн хэсэг буюу дэд төслүүд Хангай, Төв болон Зүүн бүсийн ТХГН-уудад хэрэгжинэ.	ХБНГУ-ын Засгийн газар, Сэргээн босголтын зээлийн банк /KFW/

4	Монголын унаган байгалийн хүлцэл ба тогтворжилтыг хангах нь	2018-	БОАЖЯ	39.5 сая га бэлчээр, ойн нутаг дэвсгэрийн экосистем, биологийн олон янз байдалд учирч буй аюул заналхийллийг бууруулах, ногоон хөгжлийн төлөвлөгөөнд хамруулж хамгаалах	НҮБХХ <sup>49</sup>
---	---	-------	-------	---	---------------------

---

<sup>49</sup> Эх сурвалж: Байгаль Орчин Аялал Жуулчлалын Яам, 2017 оны 11 сар

## Хавсралт 8: Үр дүнгийн хүрээ: Стратегийн хүрээнд хийгдсэн үйл ажиллагаа (2014-2016)

Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаанууд	Зохион байгуулагч/с анаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж
Стратегийн зорилго 1.: Байгаль орчны салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ, төлөвлөлт хийх чадавхийг бүрдүүлэх						
1.1. Байгаль орчны салбарын бодлогод жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах талаар нэгдсэн ойлголттой болох.	1.1.1 Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд нэгтгэх, жендэрийн статистик, жендэрийн судалгааны чадавхи бүрдүүлэх сургалтуудыг үе шаттай хийх	Байгаль орчны салбарын ажилтнуудад зориулсан жеэндэрийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулагдсан БОАЯ, салбар байгууллагуудын ажилтнууд сургалтанд хамрагдах	1. Байгаль орчны салбарын ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөр	БОАЖЯ-ны ажилчидад зориулсан “Байгаль орчны салбарын жендэрийн хэлэлцүүлэг” 2017 оны 06 сарын 14	ШХА, Тогтвортой хөгжлийн боловсрол төсөл	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага
				“Жендэрийн тэгш байдлын талаарх техникийн зөвлөлүүд” жендэрийн сургалтыг 2017 оны 08 дугаар сарын 30-ны өдөр зохион байгуулсан	MERIT төсөл	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага
	1.1.2 Жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ, жендэрийн төсвийн шаталсан сургалтыг стратегийн 1,2-р зорилтот бүлэгт явуулах	Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгаль орчны бодлого хөтөлбөрт нэгтгэх арга зүйн гарын авлага боловсруулагдана	2. Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан байгаль орчны салбарын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн хувь (хүйсээр сургалтын чиглэлээр)	Жендэрийн шалгах хуудас боловсруулгагдаж, ашиглагдаагүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага
1.1.3 Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгаль орчны бодлого хөтөлбөрт нэгтгэх арга зүйн		3. Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын	Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгаль	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага	

Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаанууд	Зохион байгуулагч/с анаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж
	гарын авлага боловсруулах		үзэл баримтлалыг нэгтгэх гарын авлага	орчны бодлого хөтөлбөрт нэгтгэх арга зүйн гарын авлага боловсруул агдаагүй		
1.2. Байгаль орчны салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийг хөгжүүлэх	1.2.1 Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн үнэлгээ хийх	Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд эхний шатны жендэрийн үнэлгээ хийгдэнэ.	1.Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд хийсэн стратегийн хэрэгжилтийн эхний шатны жендэрийн үнэлгээ.	Байгаль орчны салбарын үйл ажиллагаанд эхний шатны жендэрийн үнэлгээ хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага
	1.2.2 Салбарын үйл ажиллагааны нэгээс хоёр чиглэлийг сонгон авч байгаль орчны салбарын үйл ажиллагааны нийгмийн, түүний дотор жендэрийн үр нөлөөг судлан тайлагнах	Салбарын шинээр боловсруулж буй бодлого хөтөлбөрт дүн шинжилгээ хийгдэх ажил эхлэнэ.	2.Жендэрийн дүн шилжилгээ хийсэн бодлого хөтөлбөрийн тоо	Төлөвлөсөн үйл ажиллагаат ай холбоотой ямар нэгэн үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага
	1.2.3 Жендэрийн статистик мэдээллийг хөгжүүлэх зааварчилгаа гаргах	Салбарын үйл ажиллагааны нийгмийн түүний дотор жендэрийн үр нөлөө судлагдаж эхлэнэ	3. Салбарын үйл ажиллагааны жендэрийн үр нөлөөний судалгаа хийсэн чиглэллийн тоо	Жендэрийн статистик мэдээллийг хөгжүүлэх зааварчилгаа гаргаагүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага
	1.2.4 Салбарын шинээр боловсруулах бодлого хөтөлбөрүүдэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Салбарын ажиллагчдын мэргэжлийн болон хувийн хөгжлийн хэрэгцээ жендэрийн мэдрэмжтэй судлагдана.	4. Хүний нөөцийн хөгжлийн хэрэгцээний жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа	жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага

Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаан ууд	Зохион байгуулагч/с анаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж	
	1.2.5 Салбарын ажиллагсдын мэргэжлийн болон хувийн хөгжлийн хэрэгцээнд жендэрийн судалгаа хийх			Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага	
<b>2. Байгаль орчны салбарын менежментийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох</b>							
2.1. Байгаль орчны салбарын эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлтэй г жендэрийн мэдрэмжтэй болгох	2.1.1 Байгаль орчны салбарын жендэрийн төлөв байдлын илтгэлийг гарган үр дүнг нь салбарын хэмжээнд танилцуулж, Засгийн газарт тайлагнах	Байгаль орчны салбарын жендэрийн төлөв байдлын илтгэл жил бүр гарна.	1.Байгаль орчны салбарын жендэрийн төлөв байдлын илтгэл.	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага	
	2.2.2 Ногоон хөгжлийн бодлогод иргэд, эмэгтэйчүүдийн болон жендэрийн асуудлаар ажилладаг ТББ-ууд илүү өргөн хүрээтэй оролцох эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх	Ногоон хөгжлийн бодлогод иргэд, эмэгтэйчүүд, жендэрийн асуудлаар ажилладаг ТББ-уудын оролцох үйл ажиллагааны чиглэл өргөжнө.	2.Гэрээлсэн ажил гүйцэтгэсэн ТББ- уудын тоо		Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага, БОАЖЯ-ны хуулийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн А.Сайнбаяр
	2.1.3 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн “Хөдөлмөрийн харилцаан дахь эрх тэгш байдлын баталгаа” 11-р зүйлийг байгаль орчны салбарын хүрээнд хэрэгжүүлэх зохицуулалтуудыг хийж БОАЖЯ-ны дотоод журамд тусгах	БОАЖЧЯ-ны дотоод журам жендэрийн мэдрэмжтэй болно.	3. БОАЖЧЯ-ны дотоод журамд орсон жендэрийн агуулга		Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага, БОАЖЯ-ны хуулийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн А.Сайнбаяр

Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаанууд	Зохион байгуулагч/с анаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж
2.2. Байгаль орчны салбарын бодлого төлөвлөлтөд бүх шатны хэрэгжүүлэгчдийн, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх	2.2.1 Бодлого боловсруулах, төлөвлөхөд тухайн асуудал хариуцсан бүх шатны байгууллагад ажиллагсдын саналыг авах жендэрийн мэдрэмжтэй механизм бий болгох	Бодлого боловсруулах, төлөвлөхөд тухайн асуудал хариуцсан бүх шатны байгууллагад ажиллагсдын санал тусгагдаж эхлэнэ.	1.Сургалтын хэрэгцээгээ тодорхойлон санал өгсөн хүний тоо, хүйсээр	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Хүний нөөц хариуцсан гэрээт ажилтан Р.Сэргэлэн, Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилэн Г.Түвшинжаргал
	2.2.2 Жендэрийн чиглэлээр мэргэшин суралцсан байгаль орчны чиглэлийн мэргэжилтнүүдийн судалгаа явуулж мэдээллийн сан үүсгэн, тэдний мэдлэг туршлагыг бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд үр дүнтэй ашиглах боломжийг бүрдүүлэх	Жендэрийн чиглэлээр мэргэшин суралцсан байгаль орчны чиглэлийн мэргэжилтнүүдийн мэдээллийн сан бий болно.	2. Жендэрийн чиглэлээр мэргэшин суралцсан байгаль орчны чиглэлийн мэргэжилтнүүдийн мэдээллийн сан	MERIT, ШХА-аас зохион байгуулсан жендэрийн сургалтын оролцогчдын жагсаалтыг эс тооцвол, мэдээллийн баазыг бий болгоогүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Хүний нөөц хариуцсан гэрээт ажилтан Р.Сэргэлэн
2.3. Байгаль орчны бодлого төлөвлөлт болон орон нутгийн хөгжлийн бодлогын уялдааг сайжруула	2.3.1 Байгаль орчны бодлого төлөвлөлтийг орон нутгийн хөгжлийн бодлогод жендэрийн мэдрэмжтэйгээр нэгтгэх аргачлал боловсруулах	Байгаль орчны бодлого төлөвлөлтийг орон нутгийн хөгжлийн бодлогод жендэрийн мэдрэмжтэйгээр нэгтгэх аргачлал боловсруулагдана.	1. Байгаль орчны бодлого төлөвлөлтийг орон нутгийн хөгжлийн бодлогод жендэрийн мэдрэмжтэйгээр нэгтгэх аргачлал	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Цэвэр технологи, хөрөнгө оруулалт, үйлдвэрлэлийн хэлтсийн дарга Ц.Уранчимэг
3. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгуудад ногоон хөгжилд оролцох, үр ашгийг нь хүртэх илүү өргөн боломжийг нээх						

Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаанууд	Зохион байгуулагч/с анаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж
3.1. Байгаль орчны салбарын мэдээллийг илүү хүртээмжтэй болгох, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгуудын оролцооны чадавхийг дээшлүүлэх	3.1.1 Уур амьсгалын өөрчлөлт, цөлжилт, гамшгаас сэргийлэх чиглэлээр эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, бүлгүүдэд зориулсан мэдээлэл, зааварчилгааг эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн жендэрийн үүрэг, хэрэгцээнд тохируулан боловсруулах	Уур амьсгалын өөрчлөлт, цөлжилт, гамшгаас сэргийлэх чиглэлээр эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, бүлгүүдэд зориулсан мэдээлэл, зааварчилгаа жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулагдана.	1. Уур амьсгалын өөрчлөлт, цөлжилт, гамшгаас сэргийлэх чиглэлээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, бүлгүүдэд зориулсан мэдээлэл зааварчилгаа	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилэн Г.Түвшинжаргал
		Байгаль орчны чиглэлээр ажиллаж буй ТББ-уудын үйл ажиллагаа өргөжнө.	2. ТББ-уудад хийсэн сургалт, уулзалт хэлэлцүүлгийн тоо	ГХХАА болон НҮБ-ын ХХААБ-аас зохион байгуулсан сургалтыг эс тооцвол БОАЖЯ-наас ямар нэгэн үйл ажиллагааг санаачлан зохион байгуулаагүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилэн Г.Түвшинжаргал, НҮБ-ийн ХХААБ-ын хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн Ц.Солонго
	3.1.2 Ойн нөхөрлөлийн гишүүдийн мэргэжин суралцах чиглэлийг жендэрийн мэдрэмжтэй судлан тодорхойлох	Ойн нөхөрлөлийн эмэгтэй эрэгтэй гишүүдийн мэргэжин суралцах хэрэгцээ судлагдана.	3. Ойн нөхөрлөлийн гишүүдээс мэргэшин сурах хэрэгцээний талаар авсан судалгаа	НҮБ-ын ХХААБ-аас зохион байгуулсан судалгааг эс тооцвол төлөвлөсөн байдлаар ямар нэгэн судалгаа зохион байгуулагдаагүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилэн Г.Түвшинжаргал, НҮБ-ийн ХХААБ-ын хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн Ц.Солонго



Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаанууд	Зохион байгуулагч/с анаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж
3.2 Орон нутгийн иргэд, бүлэг нөхөрлөлүүд, эрдэм шинжилгээний байгууллагууд, ИНБ болон олон улсын байгууллагуудыг байгаль орчны салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, үнэлгээнд илүү үр дүнтэй оролцуулах	3.2.1 Салбарын жендэрийн стратегийг олон улсын байгууллагуудад сурталчлан танилцуулж, дэмжих чиглэлийг зөвшилцөх үүлзалт зохион байгуулах	Салбарын жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэх хамтын ажиллагаа эхэлнэ.	1.Хот тохижилт, ногоон байгууламжийн тухай хууль	Олон улсын байгуулагуудад зориулсан нөлөөллийн үүлзалт зохион байгуулаагүй. Стратегийн хэрэгжилтийн үе шат болгоны төлөвлөгөө болох хэрэгжүүлэлтийн үеэр зөвлөлдөх үүлзалт зохион байгуулаагүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилэн Г.Түвшинжаргал
	3.2.2 Хот тохижилт, ногоон байгууламжийн тухай хуулийг мэргэжилтнүүд болон олон нийтийн оролцоотой боловсруулан батлуулах	Хот тохижилт, ногоон байгууламжийн тухай хууль батлагдаж, орон нутгийн иргэд, бүлэг нөхөрлөлүүд, эрдэм шинжилгээний байгууллага, ТББ-ууд хот тохижилт, ногоон байгууламжийн ажилд, байгалийн нөөцийн ашиглалтанд илүү өргөн хүрээнд оролцох боломж нээгдэнэ.	2. Байгаль орчны салбарын бодлого, төлөвлөлт хэрэгжилтийн үнэлгээнд оролцсон бүлгүүдийн тоо, бүсээр, аймгаар	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага, БОАЖЯ-ны хуулийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн А.Сайнбаяр
	3.2.3 Сав газрын зөвлөлд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн төлөөллийн		3.Салбарын жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд оролцсон олон улсын	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага,

Зорилт	Стратегийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хийгдсэн үйл ажиллагаанууд	Зохион байгуулагч/санаалагч	Мэдээллийн эх сурвалж
	оролцоог ханган, байгалийн нөөцийн ашиглалтын талаар шийдвэр гаргахад оролцуулах		байгууллага, ТББ-ын тоо			БОАЖЯ-ны хуулийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн А.Сайнбаяр
3.3 Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн, орон нутгуудын хэрэгцээнд нийцсэн ногоон ажлын байрыг нэмэгдүүлэх	3.3.1 Хотын хог хаягдлын менежментийг сайжруулах чиглэлээр лээр орон нутгийн иргэд, ТББ-уудыг өргөн оролцуулсан хэлэлцүүлэг хийж хог ангилах, ялгах гэх мэт чиглэлээр ногоон ажлын байр бий болгох боломжийг судлах	Хотын хог хаягдлын менежментийг сайжруулах арга зам иргэдийн оролцоотой сайжирч, хог хаягдлыг ангилах, боловсруулах чиглэлээр ногоон ажлын байр гаргах зөвшилцөлд холбогдох байгууллагууд хүрнэ	1.Хог хаягдлын менежментийн асуудлаар иргэдтэй хамтран хийсэн хэлэлцүүлгийн тоо	Үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Уур амьсгалын өөрчлөлт, гадаад хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилтэн Г.Түвшинжаргал, НҮБ-ийн ХХААБ-ын хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн Ц.Солонго
	3.3.2 Уул уурхай хөгжиж байгаа орон нутгуудад нөхөн сэргээлт, газар тариалан, хүнсний үйлдвэрлэл, аялал жуулчлал зэрэг чиглэлээр эмэгтэйчүүдэд зориулсан ногоон ажлын байр бий болгох боломжийг судлах	Орон нутгуудын ногоон ажлын байр, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ажлын байрны хэрэгцээ, техник технологийн хэрэгцээ судлагдан бодлого хөтөлбөр тусгагдана.	2. Орон нутгийн ногоон ажлын байрны хэрэгцээ, боломжийн талаар хийсэн судалгааны тайлан	PAGE төслийн хүрээнд хийгдсэн ажлаас гадна БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлөөс санаачилж, үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны жендэрийн зөвлөл, Цэвэр технологи, хөрөнгө оруулалт, үйлдвэрлэлийн хэлтсийн дарга Ц.Уранчимэг
	3.3.3 Малчин, тариаланч өрхүүдийн, орон нутгийн бүлгүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн, түүхий эдэд нь түшиглэсэн технологи нэвтрүүлэх ажлыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга замыг судлах	Үр дүнгийн хүрээнд тусаагүй	Үр дүнгийн хүрээнд тусаагүй	PAGE төслийн хүрээнд хийгдсэн ажлаас гадна БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөлөөс санаачилж, үйл ажиллагаа хийгдээгүй	-	БОАЖЯ-ны Жендэрийн зөвлөл