



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдөр

Улаанбаатар хот

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

2 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж

2.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

2.2.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө.

2.3.Монгол Улсын хууль тогтоомж болон нийтээр дагаж мөрдүүлэхээр гаргасан эрх зүйн актын хэм хэмжээ нь энэ хуулиар баталгаажуулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хэм хэмжээг дордуулахыг хориглоно.

3 дугаар зүйл.Хуулийн үйлчлэх хүрээ

3.1.Энэ хууль нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага, Монгол Улсын иргэн,

Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа олон улсын байгууллага, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, Монгол Улсад оршин суугаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнд нэгэн адил хамаарна.

4 дүгээр зүйл.Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

4.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараахь нэр томъёог дор дурдсан утгаар ойлгоно:

4.1.1.“жендэр” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг;

4.1.2.“жендэрийн эрх тэгш байдал” гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг;

4.1.3.“жендэрийн хэвшмэл үзэл” гэж улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлагыг;

4.1.4.“жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

4.1.5.“жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг;

4.1.6.“жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг;

4.1.7.“бэлгийн дарамт” гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

4.1.8.“жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” гэж жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

4.1.9.“хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар (квот)” гэж удирдах албан тушаал дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүний төлөөллийн доод хувь хэмжээг.

5 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлого

5.1.Жендэрийн эрх тэгш байдал дараахь үндсэн зарчимд тулгуурлана:

5.1.1.жендэрийн тэгш эрхийн зарчим: эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах;

5.1.2.ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим: эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр нас, хүйс, ажил, албан тушаал, үзэл бодол, гэрлэлтийн байдал, боловсролын ялгаа зэргийг үл харгалзан ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөөг эдлэх;

5.1.3.төрийн хариуцлагын зарчим: төр эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжоор ногдуулсан үүргээ биелүүлэх, түүний үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээх;

5.1.4.жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын зарчим: хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох;

5.1.5.жендэрийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим: хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангах.

5.2.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг арилгахад чиглэнэ.

6 дугаар зүйл.Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох

6.1.Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно.

6.2.Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарна.

6.3.Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг нь хамгаалах нөхцөл, журмыг хуулиар тогтооно.

6.4.Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь энэ хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан шууд ба шууд бус хэлбэртэй байна:

6.5.Дараахь үйл ажиллагаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарна:

6.5.1.зөвхөн нэг хүйсийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэнд, боловсролын зэрэг төрөлжсөн үйлчилгээ үзүүлэх;

6.5.2.оюутан, сурагчдын дотуур байр, эмнэлэг, асрамжийн байгууллага, амралт, сувилал, хорих газар болон түр саатуулах байр, эрүүлжүүлэх байранд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг хүйсээр ялган байрлуулах;

6.5.3.орон сууц түрээслэх буюу хамтран хөлслөхөд зөвхөн аль нэг хүйсийн хүнийг сонгох;

6.5.4.аль нэг хүйсийн гишүүнчлэл бүхий төрийн бус байгууллага байгуулах;

6.5.5.нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын уралдаан, тэмцээн зохион байгуулах;

6.5.6.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх болон сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага зэрэг байгууллагын ажил, үйлчилгээний онцлогоос хамаарч нэг хүйсийн хүнийг сонгох.

7 дугаар зүйл.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах тусгай арга хэмжээ

7.1.Энэ хуулийн 5.2-т заасан төрийн бодлогын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх бөгөөд эдгээр тусгай арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхгүй.

7.2.Энэ хуулийн 7.1-д заасан тусгай арга хэмжээг дараахь хүрээнд явуулна:

7.2.1.эх, хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр батлах;

7.2.2.улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг хэрэгжүүлэх;

7.2.3.тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоох;

7.2.4.энэ хуулийн 6.5.6-г үндэслэн сургалтын байгууллагын элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох.

7.3.Энэ хуулийн 7.2.1-д зааснаас бусад тусгай арга хэмжээг тэгш боломж, тэгш байдал тогтоох зорилго биелэгдмэгц зогсооно.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ТӨРИЙН БАЙГУУЛАЛ, ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, СОЁЛЫН ХҮРЭЭНД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ БАТАЛГАА

8 дугаар зүйл.Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

8.1.Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

8.2.Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна.

8.3.Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна.

8.4.Улс төрийн нам нь энэ хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг энэ хуулийн 18.1-д заасан Жендэрийн үндэсний хороонд хоёр жил тутам хүргүүлж байна.

9 дүгээр зүйл.Эдийн засгийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

9.1.Иргэн бүр хүйсээс үл хамааран аж ахуйн нэгж байгуулах, бүртгүүлэх, аж ахуйн ба мэргэжил, мэргэшлийн үйл ажиллагаа эрхлэх тэгш эрхтэй байна.

9.2.Төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны болон нутгийн өөрөө удирдах байгууллага, өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага нь газар, бусад үл хөдлөх ба хөдлөх эд хөрөнгө, төсвийн хөрөнгө, санхүүгийн актив, санхүүгийн зээл болон эдийн засгийн бусад нөөц баялгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд адил нөхцөлөөр тэгш, хүртээмжтэй хуваарилах үүрэг хүлээнэ.

9.3.Иргэний хуулиар зохицуулсан иргэн, хуулийн этгээдийн хооронд үүсэх эдийн ба эдийн бус баялагтай холбоотой харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

9.4.Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах болон төрөөс үзүүлж байгаа бүх төрлийн үйлчилгээнд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

10 дугаар зүйл.Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

10.1.Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд дараахь бодлого хэрэгжүүлнэ:

10.1.1.томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх;

10.1.2.төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байх;

10.1.3.зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх;

/Энэ заалтад 2014 оны 1 дүгээр сарын 16-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан. /

/Энэ заалтад 2017 оны 02 дугаар сарын 09-ний өдрийн хуулиар “хилийн” гэсний дараа “ба дотоодын” гэж нэмсэн бөгөөд 2017 оны 09 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө/

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.

10.2.Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс (цаашид “хороо” гэх) зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүний 40 хувиас доошгүй байна.

10.3.Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.

10.4.Энэ хуулийн 11.1-11.9 дэх хэсгийн заалт төрийн байгууллага, албан тушаалтанд нэгэн адил хамаарна.

11 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

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

11.2.Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана.

11.3.Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь үүрэг хүлээнэ:

11.3.1.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлж байх;

11.3.2.энэ хуулийн 6.5 дахь хэсэг болон 7 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;

11.3.3.иргэнийг ажилд авахдаа тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох; 11.3.4.адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;

11.3.5.эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;

11.3.6.сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;

11.3.7.мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;

11.3.8.бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;

11.3.9.хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;

11.3.10.аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх.

11.4.Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараахь арга хэмжээ авна:

11.4.1.хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;

11.4.2.бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх.

11.5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь эрхтэй:

11.5.1.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;

11.5.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;

11.5.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2, 7.4-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.

11.6.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь үүрэгтэй:

11.6.1.байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

11.6.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх.

11.7.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130.2-т заасны дагуу хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана.

11.8.Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэн тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний боловсрол, мэргэжил, ажлын дадлага, туршлага болон бусад шалгуурын талаар ажил олгогчоос бичгээр тайлбар өгөхийг шаардах эрхтэй.

11.9.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй.

12 дугаар зүйл.Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

12.1.Эрэгтэй, эмэгтэй хүн сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн болон дээд боловсрол эзэмших, албан ба албан бус сургалтад хамрагдах ба мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэших, арга зүйн зөвлөгөө авах, мөн сургалтын тэтгэлэг авах тэгш эрх, тэгш боломжтой байна.

12.2.Боловсролын сургалтын байгууллагын захирал, эрхлэгчийн ажлын байр, сургалтын орчныг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгаж, жендэрийн сургалт, гэгээрлийн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлнэ.

12.3.Боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн, гарсан зөрчил, түүнийг арилгах талаар авсан арга хэмжээг тусгах бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүн нь сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн үйл ажиллагааг үнэлэх, дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн нэг байна.

12.4.Сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн болон дээд боловсролын стандарт, зохих түвшний сургалтын хөтөлбөрт суралцагчийн зайлшгүй эзэмшвэл зохих жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой агуулга, арга зүй, үнэлгээг тусгана.

12.5.Ерөнхий боловсролын сургууль, сургалтын бусад байгууллагад хэрэглэдэг ном, сурах бичиг болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг үгүйсгэсэн агуулгатай байж үл болно.

12.6.Насанд хүрсэн иргэн нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшний зөрүүг багасгахад чиглэсэн боловсрол нөхөн олгох албан ба албан бус сургалтад хамрагдах, тасралтгүй боловсролын үйлчилгээг хүртэх тэгш боломж, нөхцөлөөр хангагдана.

12.7.Энэ хуулийн 6.5.1, 6.5.6-д зааснаас бусад боловсролын бүх шатны сургалтын байгууллага элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсээс хамааран ялгаатай тогтоох, элсүүлэхээс татгалзах, сургалтын ба бусад үйлчилгээ үзүүлэхийг хязгаарлах, татгалзах, эсхүл бусад арга, хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

13 дугаар зүйл. Эрүүл мэндийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

13.1.Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авна.

13.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд зонхилон тохиолдож нас баралтын үндсэн шалтгаан болж байгаа өвчлөлтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгаж байна.

13.3.Хүсээгүй жирэмслэлт, бэлгийн замын халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах эрхийг хүч хэрэглэх, тулган шаардах буюу аливаа арга, хэлбэрээр зөрчихийг хориглоно.

13.4.Эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг нөхөн үржихүйн болон эрүүл мэндийн чиглэлийн бусад сургалт, сурталчилгаанд оролцох, үзлэг, шинжилгээнд хамрагдахад саад учруулахыг хориглоно. 13.5.Эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, үр хөндүүлэхийг ятгах, шаардах, дарамтлахыг хориглоно. 13.6.Орлого багатай, алслагдмал нутгийн хүн ам болон үндэстний цөөнхийн хүүхэд төрүүлэх, хүүхдээ асрах эрхийг хангах ба түүнд шаардлагатай туслалцаа, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээ авна. 14 дүгээр зүйл. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа

14.1.Гэрлэгчид, төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлээгүй боловч хамтын амьдралтай байгаа хүн ямар нэг байдлаар эхнэр, нөхөр, хамтын амьдралтай байгаа хүнээ мэргэжлээрээ ажиллах, бусад хэлбэрээр нийгмийн амьдралд чөлөөтэй оролцох эрхийг хязгаарлах, саад учруулахыг хориглоно.

14.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний гэрлэх, гэрлэлтийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, гэрлэлтээ сайн дураараа цуцлуулах, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, гэр бүлийн харилцаанд оролцох зэрэг хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихийг хориглоно.

14.3.Эхнэр, нөхөр нь хүүхдийн тоо, төрөлт хоорондын хугацаа зэргийг хамтран шийдвэрлэх, хүсээгүй жирэмслэлтээс хамгаалах адил тэгш эрх, үүрэгтэй. 14.4.Эх, эцэг хүүхэддээ нийгмийн үүрэг, хариуцлага, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх хамтын эрх тэгш оролцоо болон жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголт, хүнийг хүйсийн шинжээр үл ялгаварлах үзэл, зан үйлийг өөрсдийн үлгэр дууриал, гэр бүлийн хүмүүжлээр олгох үүрэгтэй. 14.5.Дундаа хамтран өмчлөх эд хөрөнгөөс гэр бүлийн гишүүнд ногдох хувь хөрөнгийг тогтооход оролцох, түүнийг захиран зарцуулах, орлого олох, гэр бүлийн бусад хэрэгцээг хангах үйл ажиллагаа явуулах гэр бүлийн гишүүний эрхийг хүйсийн шинжээр хязгаарлаж үл болно.

14.6.Эхнэр, нөхрийн гэрлэснээс хойш гэр ахуйн ажил ба өрхийн аж ахуй эрхэлсэн, хүүхэд, ахмад настныг асарсан зэрэг гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг нийгмийн баялаг бүтээх болон өрхийн эдийн засагт оруулсан хувь хэмээн тооцно.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

15 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Улсын Их Хурлын бүрэн эрх

15.1.Улсын Их Хурал жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

15.1.1.төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох;

15.1.2.энэ хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээгээр тогтоосон жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;

15.1.3.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан эмэгтэй, эрэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгэм, эрх зүйн болон төрийн бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилт, төлөвлөсөн үр дүнгийн хэрэгжилтийг хангахуйц хөрөнгө батлах;

15.1.4.дараахь тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах:

15.1.4.а.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаархи Засгийн газрын тайлан;

15.1.4.б.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаархи Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл;

15.1.4.в.төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаархи Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан;

15.1.4.г.Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи Монгол Улсын ээлжит тайлан.

15.1.5.хуульд заасан бусад бүрэн эрх.

16 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Засгийн газрын бүрэн эрх

16.1.Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

16.1.1.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;

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 нөхцөлийг хангах;

16.1.3.жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд хүний ба санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах;

16.1.4.жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлыг хүн амын дунд зохион байгуулах, хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээ авах;

16.1.5.төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажлын байрыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах зорилгод нийцүүлэн төрийн албаны стандарт батлан 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.

16.2.Засгийн газар өрхийн аж ахуйн ба гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэлгээг үндэсний тооцооны өргөтгөсөн системд тусгах бодлого, арга зүйг нэгдсэн удирдлагаар хангах үүрэг хүлээнэ.

17 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Монгол Улсын Ерөнхий сайдын бүрэн эрх

17.1.Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал хамаарна.

17.2.Монгол Улсын Ерөнхий сайд Жендэрийн үндэсний хороог тэргүүлж, түүний үйл ажиллагааг удирдлагаар хангана.

18 дугаар зүйл.Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг

18.1.Жендэрийн үндэсний хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоог хангаж, тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн орон тооны бус байгууллага мөн. Жендэрийн үндэсний хороо ажлын албатай байна.

18.2.Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын санал болгосноор Засгийн газар батална.

18.3.Жендэрийн үндэсний хороо жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

18.3.1.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах;

18.3.2.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэх эдийн засаг, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэх, түүнийг боловсруулах ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах;

18.3.3.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлаар хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр болон олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцах, зөвлөгөө өгөх;

18.3.4.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхийг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах;

18.3.5.энэ хуулийн 15.1.4.а-д заасан тайланг бэлтгэх ажлыг зохион байгуулах;

18.3.6.энэ хуулийн 15.1.4.в, 15.1.4.г-д заасан тайлангийн төсөлтэй танилцах, санал өгөх;

18.3.7.энэ хуулийн 18.3.15-д заасан тайлангийн төслийг хэлэлцэх, санал өгөх;

18.3.8.жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ 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 байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд таниулах, сурталчлах үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагатай хамтран зохион байгуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнгийн тухай мэдээлэх;

18.3.11.жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах;

18.3.12.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлаар үр дүнд хүрсэн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнийг шагнал, урамшилд тодорхойлох;

18.3.13.Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, дүрмийг хэлэлцэж, батлуулах;

18.3.14.жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулах;

18.3.15.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаархи тайланг бэлтгэж Засгийн газарт оруулах;

18.3.16.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар олон улсын байгууллага, гадаад улстай хийх хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.

18.4.Жендэрийн үндэсний хороо нь орон нутагт салбар хороо, төрийн захиргааны төв байгууллагад салбар зөвлөлтэй байна.

18.5.Жендэрийн үндэсний хороо ажлаа Засгийн газарт тайлагнана.

19 дүгээр зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг

19.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

19.1.1.тухайн салбар, орон 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;

19.1.2.тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх;

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;

19.1.4.зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах;

19.1.5.төрийн байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зарим чиг үүргийг олон нийтийн болон төрийн бус байгууллагаар гэрээний дагуу гүйцэтгүүлэх, үүнд шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт тусгаж батлуулах;

19.1.6.тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажил явуулах;

19.1.7.энэ хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээг тухайн салбар, орон нутгийн онцлог, шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулах;

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;

19.1.9.төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлэх.

19.2.Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага хууль тогтоомж, бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах, жендэрийн тэгш байдлын судалгаа, дүн шинжилгээний ажлыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлж болно.

20 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бүрэн эрх

20.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар нутгийн өөрөө удирдах байгууллага дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

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;

20.1.4.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал дараа оны 02 дугаар сарын 20-ны дотор Жендэрийн үндэсний хороонд хүргүүлэх.

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.

21 дүгээр зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг

21.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар Төрийн албаны зөвлөл дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

21.1.1.төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, уг мэдээллээр Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар бусад сонирхогч этгээдийг хангах;

21.1.2.төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах;

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 биелэлтэд хяналт тавих.

21.2.Энэ хуулийн 15.1.4.в-д заасан тайланг Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулна.

22 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагын оролцоо

22.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллага дараахь оролцоотой байна:

22.1.1.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад оролцох, иргэний зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах;

22.1.2.төрийн байгууллагаас жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой мэдээлэл, санхүү, арга зүйн болон бусад дэмжлэг авах;

22.1.3.жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар саналаа илэрхийлэх.

22.2.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.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ
ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ЗӨРЧСӨН ТАЛААРХИ
ГОМДЛЫГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ

23 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол гаргах

23.1. Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гомдол гаргах үндэслэл болно.

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

23.3. Төрийн байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан ажлын байрандаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гаргасан бол ажил олгогчийг нэгэн адил энэ хуулийг зөрчсөнд тооцно.

24 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх

24.1. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ.

24.2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зөрчсөн талаархи гомдлын үндэслэл хөдөлмөрийн гэрээ буюу хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хүрээнд шийдвэрлэх боломжтой нь тогтоогдвол гэрээний талууд гомдлыг хөдөлмөрийн ганцаарчилсан буюу хамтын маргааныг зохицуулах журмаар шийдвэрлэнэ.

24.3. Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу гарсан маргааныг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан журмаар шийдвэрлэнэ.

24.4. Бэлгийн дарамтын талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг хувийн нууц гэж үзэж, Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаална.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ
ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ЗӨРЧИГЧИД ХҮЛЭЭЛГЭХ ХАРИУЦЛАГА

25 дугаар зүйл. Гэм хор учирснаас үүсэх хариуцлага

25.1. Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ болон албан тушаалын дагуу хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх явцад энэ хуулийг зөрчиж бусдад гэм хор учруулсан бол Иргэний хуулийн 498.1, 498.2-т заасны дагуу түүнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогч хариуцан арилгана.

25.2. Ажил олгогч энэ хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээ авсан болохоо нотолбол энэ хуулийн 25.1 дэх хэсэг хамаарахгүй.

26 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

26.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж зөрчсөн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол дор дурдсан захиргааны шийтгэлийг шүүгч ногдуулна:

26.1.1.бусдыг улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан иргэнийг 40000-50000 төгрөгөөр, албан тушаалтныг 60000-100000 төгрөгөөр, хэвлэл мэдээллийн байгууллагыг 200000-250000 төгрөгөөр торгох;

26.1.2.бусдыг улс төрийн нам, олон нийтийн байгууллагад эвлэлдэн нэгдэх, үйл ажиллагаанд нь оролцох эрхийг хүйсийн шинжээр хязгаарласан, ялгаварлан гадуурхсан албан тушаалтныг 80000-100000 төгрөгөөр торгох;

26.1.3.сургалтын байгууллагын элсэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хүйсийн шинжээр ялгаварлан тогтоосон, ийнхүү шалтгаанаар суралцагчийг элсүүлэхээс татгалзсан сургалтын байгууллагыг 150000-250000 төгрөгөөр торгох;

26.1.4.эрүүл мэндийн үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхсан албан тушаалтныг 60000-80000 төгрөгөөр торгох;

26.1.5.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаар эрх бүхий байгууллагад мэдээлсэн, гомдол гаргасан, шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан, эдгээр гомдол, нэхэмжлэлийг хянан шийдвэрлэхэд ач холбогдолтой нотлох баримт гаргаж өгсөн, гэрчээр болон бусад байдлаар оролцсон, түүнчлэн өөрийн болон бусдын зөрчигдсөн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалсны төлөө бусдыг мөрдөн мөшгөсөн бол албан тушаалтныг 70000-90000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 160000-200000 төгрөгөөр торгох;

26.1.6.энэ хуулийн 8.1-д заасныг зөрчсөн бол улс төрийн намыг 200000-250000 төгрөгөөр торгох.

26.1.Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

/Энэ хэсгийг 2015 оны 12 дугаар сарын 4-ний өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулахаар заасан бөгөөд үүнийг 2017 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. /

26.2.Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардлагатай мэдээлэл, баримт бичгийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр гаргаж өгөөгүй зэргээр Комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.1.2-т заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

/Энэ хэсэгт 2015 оны 12 дугаар сарын 4-ний өдрийн хуулиар “Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 26.1.2-т заасан хариуцлага хүлээлгэнэ” гэснийг “холбогдох хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ” гэж өөрчлөлт оруулсан бөгөөд үүнийг 2017 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. /

26.3.Гэр бүлийн харилцаанд хүйсийн шинжээр шууд ялгаварлан гадуурхсан этгээдийг Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн дагуу зохион байгуулдаг зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтад хамруулж болно.

ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ

27 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт

27.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд Улсын Их Хурал, Засгийн газар, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга тус тусын эрх хэмжээнийхээ дагуу хяналт тавина.

27.2.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллага, иргэд олон нийтийн хяналт тавина.

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ДАРГА

Д.ДЭМБЭРЭЛ
