

# МОНГОЛЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН САН

Хөндлөнгийн үнэлгээ  
ТАЙЛАН

Ажлын байран дахь бэлгийн  
дарамтын эсрэг Нөлөөллийн ажил

## ТАЛАРХАЛЫН ҮГС

Зохиогчийн зүгээс энэхүү үнэлгээг хийхэд дэмжлэг үзүүлж хамтран ажилласан Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн (МОНЭС) хамт олонд баярлаж талархснаа илэрхийлье.

Түүнчлэн Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх Төрийн бус байгууллагуудын (ТББ) Эвслийн гишүүдэд үнэлгээг хийхэд хамтран ажиллаж, үнэлж баршгүй хувь нэмрээ оруулсанд гүнээ талархаж байна.

Үнэлгээний үр дүнг танилцуулах уулзалтын үеэр хөтөлбөрт оролцогчдын зүгээс үнэлгээг олон талаас нь хянаж, санал бодлоо тусгасан. Уулзалтанд оролцсон хүмүүс үнэлгээний үйл явцын салшгүй нэгэн хэсэг болж, үнэлгээг зүй ёсоор гардаж хийсэн учраас тус үнэлгээнд чухал хувь нэмэр оруулсан та бүхэнд чин сэтгэлээсээ талархаж байна.

Эцэст нь, эвслийн үр дүнтэй үйл ажиллагааны үнэлгээний аргачлалаа хуваалцсан Луис Д. Браун болон түүний Пенсильванийн их сургуулийн хамт олонд баярлаж талархснаа илэрхийлье. Үнэлгээний үр дүнг цаашид Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх ТББ-уудын Эвслийн үр дүнг сайжруулан бэхжүүлэхэд ашиглах болно.

## ХОЛБОО БАРИХ ХАЯГ

Астрид Хекманн-Фоссиер

Утас: 00 976 9958 4376

[astridfossier@hotmail.com](mailto:astridfossier@hotmail.com)

## АГУУЛГА

Нэр томъёоны жагсаалт.....	4
Зураг, мэдээллийн жагсаалт.....	5
Судалгааны товч хураангуй.....	6
1 Үндсэн мэдээлэл.....	
1.1 Удиртгал.....	
1.2 Үнэлгээний үйл явц.....	
1.3 Хөтөлбөрийн бүтэц.....	
2 Үнэлгээний үр дүн.....	
2.1 Бодлогын үр дүн.....	
2.2 Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх нь.....	
2.3 Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх нь.....	
3 Дүгнэлт.....	
Хавсралт.....	
1 Хөтөлбөрийн логик бүтэц.....	
2 Хөтөлбөрт оролцогчдын нэрсийн жагсаалт.....	
3 Үнэлгээний матриц.....	
4 Мэдээлэл цуглуулах аргачлал.....	
4.1 Гол мэдээлэгчидтэй хийх ярилцлага.....	
4.2 Эвслийн үйл ажиллагааны судалгаа.....	
4.3 2017 оны Олон нийтийн судалгаа.....	
5 Ярилцлага, Эвслийн судалгаанд оролцогчдын нэрсийн жагсаалт.....	
6 Үнэлгээний ажлын удирдамж.....	
7 Тайлбар, ашигласан материал, эх сурвалжууд.....	

## НЭР ТОМЪЁОНЫ ЖАГСААЛТ

АББД	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт
ГМХЯ	Гол мэдээлэгчтэй хийх ярилцлага
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МОНЭС	Монголын эмэгтэйчүүдийн сан
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
СББС	Сургагч багш бэлтгэх сургалт
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ФБЯ	Фокус бүлгийн ярилцлага
ХНХЯ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ХТЭТ	Хүйсийн тэгш эрхийн төв
ХЧӨ	Хамгийн чухал өөрчлөлт
ХШҮ	Хяналт шинжилгээ үнэлгээ
ХЭҮК	Хүний эрхийн үндэсний комисс
ХЭЭТХ	Хөгжил дэхь эмэгтэйчүүдийн эрхийн төлөөх холбоо (AWID)
ЭЗХАХБ	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа хөгжлийн байгууллага
ЭЯГБХУКХ	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах конвенцийн хороо (CEDAW)

## **ЗУРАГ, МЭДЭЭЛЛИЙН ЖАГСААЛТ**

Зураг:

- Зураг 1 АББД-ын хөтөлбөрийн логик загвар.....
- Зураг 2 АББД-ын хөтөлбөр – Эрхзүйн нөлөөллийн ажлын ололт амжилт.....
- Зураг 3 АББД-ын талаарх ерөнхий мэдлэг.....
- Зураг 4 АББД-ын хууль эрхзүйн талаарх мэдлэг.....
- Зураг 5 АББД-ын мэдээллийн эх сурвалж.....

Шигтгээ:

- Шигтгээ 1 Үнэлгээний асуултууд.....
- Шигтгээ 2 Эрүүгийн хуулийн 12.4-р зүйл буюу АББД-ын тухай заалт.....
- Шигтгээ 3 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн заалт.....
- Шигтгээ 4 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (2015).....
- Шигтгээ 5 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (2018).....
- Шигтгээ 6 Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16-р зүйл (2017).....
- Шигтгээ 7 Үр дүнтэй эвслийг бэхжүүлэх загвар.....

## СУДАЛГААНЫ ТОВЧ ХУРААНГУЙ

### Агуулга

Энэхүү тайлан нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхэд тууштай хувь нэмэр оруулж буй Чаннел сангийн олон жилийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр МОНЭС-гийн Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх ТББ-уудын эвсэлтэй (цаашид Эвсэл гэх) түншлэн сүүлийн 10 жилийн (2007-2017) хугацаанд хийж гүйцэтгэсэн ажлын үнэлгээ юм.

Хөтөлбөрийн зорилго нь ажлын байран дахь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, ялангуяа бэлгийн дарамтын эсрэг тэмцэх явдал байв.

Энэхүү тайлангийн зорилго нь МОНЭС-тай зөвшилцсөн үнэлгээний асуултуудын дагуу нөлөөллийн аяны үр дүн, үр нөлөөг үнэлж, цаашдын ажилд зөвлөмж өгөх явдал юм.

### Судалгааны үр дүн

АББД-ын эсрэг МОНЭС-гийн хөтөлбөр нь үйл ажиллагааны 3 чиглэлд үр дүн гаргажээ.

#### Хууль эрхзүйн бүтэц, тогтолцоог сайжруулах:

- Хууль эрхзүйн орчинг сайжруулах зорилтын хүрээнд Монгол Улсын хууль тогтоомжид АББД-ын нэр томъёог тусгаж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль ба Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд холбогдох заалтыг оруулжээ.
- МОНЭС болон Эвслийн гишүүд шийдвэр гаргагчдын хүрээнд түншлэлийн сүлжээг бий болгож, нөлөөллийг амжилттай хийснээр нөлөөллийн ур чадвартай болохоо харуулжээ. Нөлөөллийн үйл ажиллагааг тууштай үргэлжлүүлснээр цаашид Эрүүгийн болон Зөрчлийн хуулиудаар АББД үйлдэгч этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх ёстой.

#### Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх:

- АББД-тай тэмцэх ТББ-уудын Эвслийг байгуулж, үйл ажиллагааг нь жигдрүүлэхэд үзүүлсэн МОНЭС-ийн дэмжлэг нь АББД-тай тэмцэхэд чухал алхам болсон.
- Ололт амжилт, саад бэрхшээлээр дүүрэн 10 жилийн дараа өнөөгийн санхүүжилт хомс нөхцөлд нөөц бололцоог үр дүнтэй дайчлахын тулд Эвсэл нь стратегиа шинэлэг байдлаар тодорхойлох шаардлагатай тулгарч байна. Ингэхдээ аяны ажлын цар хүрээг нээлттэй болгож өргөжүүлэх талаар ярилцах нь зүйтэй.

#### Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх:

- Хөтөлбөрийн үр дүнд АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголт эрс нэмэгдсэн. Гэвч ийм төрлийн гэмт хэрэг, зөрчлийн мөн чанарын тухай болон зохих хууль эрхзүйн арга хэмжээний талаарх гүн гүнзгий ойлголт чамлалттай хэвээр байна.
- Эвсэл нь нийгмийн шахалт, олон нийтийг дайчлах ажлыг хөшүүргээ болгон ашиглах чадавхиа бэхжүүлэхийн тулд эдгээрийг хөтөлбөртөө тусгаж ажиллах нь зүйтэй.
- Хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэх ажил орхигдож байгаа нь тэдний гомдол, хүсэлт гаргах чадамжид нөлөөлж байна. МОНЭС болон Эвслийн гишүүд энэ асуудлыг хөндөж, авч үзэх талаар шаргуу ажиллах хэрэгтэй байна.

Сүүлийн 10 жилд хийсэн нөлөөллийн ажлын амжилтыг цаашид тогтвортой хадгалж, АББД-тай тэмцэхийн чухал ач холбогдлыг хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн үзэл бодлын хувьд чухал асуудлын нэг хэвээр байлгахад хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай.

Тайланд дүгнэлт, зөвлөмжүүдийг цогцоор нь тусгасан болно.

## 1. Үндсэн мэдээлэл

### 1.1. Удиртгал

Энэхүү тайлан нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхэд тууштай хувь нэмэр оруулж буй Чаннел сангийн олон жилийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр МОНЭС-ийн Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх ТББ-уудын эвсэлтэй (цаашид Эвсэл гэх) түншлэн сүүлийн 10 жилийн (2007-2017) хугацаанд хийж гүйцэтгэсэн ажлын үнэлгээ юм.

Хөтөлбөрийн зорилго нь ажлын байран дахь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, ялангуяа бэлгийн дарамтын эсрэг тэмцэх явдал байв.

Энэхүү тайлангийн зорилго нь МОНЭС-тай зөвшилцсөн үнэлгээний асуултуудын дагуу нөлөөллийн аяны ажлын үр дүн, үр нөлөөг үнэлж, цаашдын ажилд зөвлөмж өгөх явдал юм.

### 1.2. Үнэлгээний үйл явц

#### 1.2.1. Үнэлгээний зорилго

Энэхүү үнэлгээний гол зорилго нь доноруудын өмнө (*дээшээ чиглэсэн хариуцлага*) болон хөтөлбөрт оролцогч түншлэгчдийн өмнө хүлээх хариуцлага (*доошоо чиглэсэн хариуцлага*) юм. Үнэлгээний үр дүнг хөтөлбөр зорилгодоо хүрсэн эсэхийг шийдэж, энэ нь ололт амжилтанд хэрхэн хувь нэмэр оруулж буйд дүн шинжилгээ хийхэд ашиглана.

Түүнчлэн үнэлгээний үр дүн нь олж авсан сургамжийг баримтжуулж, одоо үргэлжилж буй болон цаашдын хөтөлбөрт зөвлөмж өгөх болно.

#### 1.2.2. Үнэлгээний арга барил

Бодлого боловсруулах ажил нь төрөл бүрийн хүчин зүйлсээс шалтгаалж, ахиц дэвшил гартал хугацаа шаардагддаг ярвигтай үйл явц юм. Тийм учраас, бодлого боловсруулах явцын салшгүй нэгэн хэсэг болох нөлөөллийн ажил нь үргэлжилсэн үйл явц буюу процесс байдаг. Нөлөөллийн мөн чанар нь ярвигтай, үр нөлөөг нь хэмжихэд хэцүү учраас нөлөөллийн тодорхой нэг стратегийн амжилтыг оролцогч бусад талууд болон гадны хүчин зүйлсийн нөлөөнөөс тусад нь авч үзэх нь асуудалтай. Иймээс, үнэлгээг хийхдээ нөлөөллийн аяны үр нөлөө гэхээсээ илүү үр дүнд нь төвлөрч, бодлогод гарсан өөрчлөлтийг Эвслийн нөлөөллийн хүчин чармайлтын ач тус гэхээсээ илүү бодлого өөрчлөгдөхөд хүргэсэн стратегийн ач холбогдлыг онцолж авч үзэхээр шийдлээ.

Үнэлгээний аргачлалыг боловсруулахдаа АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлагийн (USAID) концепцийн бүтэц хүрээг ашиглан аяны ажилд дүн шинжилгээ хийлээ. Энэхүү бүтэц хүрээ нь нөлөөллийн ажлыг хоорондоо нягт уялдаа холбоотой гурван бүрэлдэхүүн хэсэгт хувааж авч үздэг:

- **Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх** нөлөөллийн ажил – хувь хүмүүсийг иргэд болгон өөрчилж, эмзэг давхаргын хүмүүст асуудлаа өөрсдөө тодорхойлж, хөндөж авч үзэх чадварыг нь бэхжүүлдэг хувьсган өөрчлөх зорилго;
- **Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх** нөлөөллийн ажил – үр дүнтэй, тогтвортой нөлөөллийн ажил өрнүүлэхэд анхан шатны болон үйл ажиллагаа нь тогтворжсон байгууллагуудын чадавхийг бэхжүүлдэг хөгжлийн зорилго;

- **Бодлогын үр дүнд** нөлөөлөх нөлөөллийн ажил – шийдвэр гаргагчдад нөлөөлөх зорилготойгоор цогц ур чадвар, техникийг ашиглаж бодлогын хүссэн өөрчлөлтдөө хүрч чадсан бүлэг хүмүүсийн шийдэмгий зорилго.<sup>1</sup>

Эдгээр бүрэлдэхүүн хэсгийг хожим нь аяны үр дүнг хэлэлцэх үеэр тодорхойлсон ба МОНЭС-тай зөвшилцсөний үндсэн дээр дээр дурдсан бүтэц хүрээг ашиглан аяны ажлын үр дүнтэй байдал болон хөтөлбөрийн боломжит үр нөлөөг үнэлэв. Үнэлгээний тайланг энэхүү арга барилаар хийж гүйцэтгэсэн бөгөөд тайлангийн үр дүнг дараах гурван бүлэгт хуваан танилцуулах болно: (1) **Бодлогын үр дүн**; (2) **Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх**; болон (3) **Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх**.

### 1.2.3. Аргачлал

Нөлөөллийн ажлын дээр дурдсан бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн хажуугаар доорх үнэлгээний асуултын дагуу (шигтгээ 1) үнэлгээг удирдан явуулахаар МОНЭС-тай санал нэгдсэн.

#### **Шигтгээ 1: Үнэлгээний асуултууд**

- (1) Бодлогод нөлөөлөх:
  - Хууль эрхзүйн орчинг сайжруулах гэсэн хөтөлбөрийн зорилгод хэр амжилттай хүрсэн бэ?
  - Бодлогын үр дүн болон улс төрчдийн үзэл бодлыг өөрчлөхөд Эвсэл хэр зэрэг нөлөөлсөн бэ?
- (2) Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх:
  - АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголт дээшилсэн үү? Хөтөлбөр ямар хувь нэмэр оруулсан бэ?
  - Хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагууд өнгөрсөн хугацаанд аливаа өөрчлөлтийг олж харсан уу (ээрэг / сөрөг)? Эдгээр өөрчлөлтөд хөтөлбөр хэр зэрэг хувь нэмэр оруулсан бэ?
- (3) Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх:
  - Хөтөлбөр нь ИНБ-уудыг хэр зэрэг бэхжүүлж, тэдний үйл ажиллагаа нь үр нөлөөтэй байхыг дэмжихүйц процесс, тогтолцоог хэр амжилттай бүрдүүлж байна вэ?

Эдгээр үнэлгээний асуултыг хөндөж авч үзэхийн тулд мэдээлэл цуглуулах төрөл бүрийн арга хэрэгслийг ашиглан холимог аргачлал бүхий арга барилыг<sup>2</sup> боловсрууллаа:

- Хөтөлбөрийн үр дүнтэй байдал ба боломжит үр нөлөөтэй холбоотой хүмүүсийн үзэл бодол, төсөөллийн талаар баримт нотолгоо бий болгох чанарын мэдээлэл;
- Суурь судалгаатай харьцуулахын тулд хэмжигдэхүйц үр дүнгийн талаарх статистик тоог цуглуулах тоон мэдээлэл.

#### Чанарын мэдээлэл цуглуулах аргачлал:

- *Гол мэдээлэгчтэй хийх ярилцлага (ГМХЯ- Key Informant Interview):*

Хөтөлбөрийн талаар санал сэтгэгдлийг нь сонсох үүднээс нөлөөллийн зорилтот бүлэг, хөтөлбөр хэрэгжүүлэгчидтэй ГМХЯ хийв (мэдээлэгчдийн нэрсийг Хавсралт 5-аас харна уу). Ярилцлагын явцыг хөнгөвчлөх үүднээс ГМХЯ-ын зааварчилгаа боловсруулсан.

Ярилцлага өгсөн хүмүүсийн нөлөөллийн ажлын талаарх мэдлэг, оролцоо нь янз бүр байсан. Оролцогчид асуултанд хариулах явцад тэр бүрчлэн үзэл бодлоо бүрэн илэрхийлээгүй учраас ГМХЯ-ын зааварчилгааг бага зэрэг өөрчилсөн болно. Хариулагчдын анхаарал татсан ишлэлүүдийг энэхүү тайланд италик буюу бичмэл үсгээр онцолж илэрхийлэв.

- *Фокус бүлгийн ярилцлага (ФБЯ):*

Үнэлгээний төгсгөлд урьдчилсан үр дүнгийн талаарх тэдний хариу үйлдлийг ажиглаж, яриа хэлэлцүүлэг өрнүүлэх зорилгоор Эвслийн гишүүдтэй (4 оролцогч байгууллага) ФБЯ хийв.



## Тоон мэдээ:

### - *Эвслийн үйл ажиллагааны талаарх судалгаа:*

Эвслийн гишүүдийн дунд судалгаа явуулав (нийт 25 байгууллагатай холбоо барьснаас 14 нь оролцсон). Энэхүү судалгааг зохион байгуулснаар Эвслийн үйл ажиллагаатай холбоотой тэдний үзэл бодол, төсөөллийг олж мэдэн цаашид хэрэгжүүлэх зөвлөмж боловсруулах боломжтой болсон юм. Судалгааны асуултыг Пенсильванийн мужийн их сургуулийн Урьдчилан сэргийлэх судалгааны төвд зориулж Техасын их сургуулийн Нийгмийн эрүүл мэндийн сургуулийн багш Луис Д. Брауны боловсруулсан “Эвслийн үйл ажиллагааны асуулгаас” сэдэвчлэн ашигласан болно.<sup>3</sup>

### - *АББД-ын талаарх Олон нийтийн судалгаа:*

2004 онд МОНЭС-гийн захиалгаар Хүйсийн тэгш эрхийн төв (ХТЭТ) ТББ нь төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд дээр ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын тухай олон нийтийн судалгааг явуулжээ. “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн харилцааны дарамт, шахалт, хүчирхийллийн төлөв байдал, хандлага” нэртэй энэхүү судалгаанд нийт 300 охид, эмэгтэйчүүд хамрагдсан байна.

Тэрхүү судалгаанаас хойш 13 жилийн дараа МОНЭС охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг АББД-ын талаарх олон нийтийн мэдлэг ойлголтонд гарсан өөрчлөлтийг үнэлэх зорилготойгоор мөнхүү асуулгаар тухайн байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд дээр уг судалгааг дахин ХТЭТ-өөр хийлгэхээр шийдсэн байна. Цаг хугацаа давчуу байсны улмаас оролцогчдын тоо 139 болж буурсан ч энэ нь дүн шинжилгээнд нөлөөлөхгүй болов уу. Дээрх хоёр судалгааны үр дүнг эмхэтгэн харьцуулсан судалгаа хийснийг 2018 оны 1-р сард эцэслэжээ.

### - *Баримт бичгийн судалгаа*

Хөтөлбөрийн тайлангууд (төслийн санал, эцсийн тайлан) болон хяналт шинжилгээний баримт бичгүүдтэй танилцан энэхүү үнэлээнд ашиглав.

## **1.2.4. Үнэлгээ хийхэд тулгарсан саад бэрхшээл, хязгаарлалт**

Үнэлгээ хийхэд зарим нэгэн саад бэрхшээл тулгарсныг дурдъя. Юуны өмнө ГМХЯ болон ФБЯ-ыг Монгол хэл дээр явуулж надад орчуулж өгсөн учраас мэдээллийн үнэн зөв, бодит байдал алдагдсан байх талтай. Түүнчлэн МАОЭНХ, ХЗДХЯ зэрэг хөтөлбөрт чухал хувь нэмэр оруулсан байгууллагын төлөөллүүдтэй уулзаж чадаагүй. Цаашилбал, Монгол дахь улс төрийн байнгын өөрчлөлттэй холбоотойгоор хөтөлбөрт эхнээс нь авахуулаад гол үүрэг гүйцэтгэж идэвхтэй ажилласан засгийн газрын болон төрийн байгууллагын зарим нэгэн мэргэжилтэнг олж уулзахад бэрхшээлтэй байлаа. Эдгээр саад бэрхшээлийг эс тооцвол үнэлгээний үр дүн нь нөлөөллийн ажлын ололт амжилтыг бодитоор тусгасан гэдэгт итгэлтэй байна.

## **1.3. Хөтөлбөрийн бүтэц**

### **1.3.1. Хөтөлбөр боловсруулах үйл явц**

Шийдвэр гаргах үйл явц, нийгмийн бүх салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүд нийгэмд өөрчлөлт хийхэд ээлтэй орчин бүрдүүлэх, Монголын болон олон улсын эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудтай хамтарч ажиллах, түншлэл тогтоохыг дэмжих зорилготойгоор 2000 онд МОНЭС нь үүсгэн байгуулагдсан ([www.mones.org.mn](http://www.mones.org.mn)). Нэг жилийн дараа МОНЭС, АББД-ын тухай олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх ажилд оролцож эхэлсэн ба 2002 онд эмэгтэйчүүдийн асуудлаар ажилладаг байгууллагуудын албан бус сүлжээ байгуулагдсан байна. 2006 онд Хөгжил дэх

эмэгтэйчүүдийн эрхийн эрхийн төлөөх холбооны (AWID) тэтгэлэг, дотоодод хөрөнгө босгосны ачаар МОНЭС нэр бүхий 15 эмэгтэйчүүдийн ТББ, хүний эрхийн ТББ, хууль эрхзүйн ба эрдэм шинжилгээний байгууллагаас бүрдэх Эвсэл байгуулах ажлыг дэмжсэн.<sup>4</sup> Жилийн дараа Чаннел сангийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр МОНЭС-гийн АББД-ын хөтөлбөр эхэлсэн байна. Өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд Чаннел сангийн дэмжлэгээр МОНЭС-гийн хамт олон АББД-ын чиглэлээр ажилладаг 25 гаруй байгууллагын чадавхийг бэхжүүлэх, Эвслээр шийдсэн стратегийн хэрэгжилтийг санхүүжилтээр хангах зэргээр үйл ажиллагааг нь дэмжсээр иржээ (хөтөлбөрт оролцогч талуудын нэрсийн жагсаалтыг Хавсралт 2-оос харна уу).

Энэхүү тайланд “АББД-ын хөтөлбөр” болон “АББД-ын нөлөөллийн ажил” гэсэн нэр томъёог МОНЭС-гийн АББД-ын хөтөлбөр гэсэн утгаар ашиглаж байна.

### 1.3.2. Хөтөлбөрийн зорилт, үр дүн

МОНЭС-гийн АББД-тай тэмцэх хөтөлбөрийн эцсийн зорилго нь ажлын байран дахь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах явдал юм. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд дараах дөрвөн завсрын зорилтыг тодорхойлсон:

- (1) АББД-тай үр дүнтэй тэмцэх хууль эрхзүйн орчинг сайжруулах;
- (2) АББД-ын талаарх олон нийт болон зорилтот бүлгүүдийн ойлголтыг дээшлүүлэх;
- (3) АББД-аас хохирогчдод үзүүлэх тусламж үйлчилгээг сайжруулах;
- (4) АББД-ын асуудлаар ажиллаж буй Эвслийн гишүүдийн чадавхийг бэхжүүлэх.

Нөлөөллийн ажлын явцад эдгээр зорилт, зорилгыг эргэн хянаж, үнэлгээ хийх шаардлага гарч байсан байна. Ялангуяа гадаад хүчин зүйлсээс шалтгаалан хохирогчдод туслах гэсэн 3-р зорилгод хөтөлбөр хэрэгжих хугацаанд хүрэх боломжгүй нь тодорхой болсон юм (үүнийг 2.2-т дэлгэрэнгүй авч үзэх болно).

Завсрын зорилгод хүрэхийн тулд дараах 6 бүрэлдэхүүн хэсгийн дагуу хэд хэдэн үйл ажиллагааг тодорхойлон хэрэгжүүлсэн байна:

1-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Харилцааг бэхжүүлэх, шийдвэр гаргагчидтай хамтран ажиллах  
Энэхүү зорилтын хүрээнд бодлогод өөрчлөлт оруулахын тулд төрийн алба хашиж буй мэргэжилтнүүдтэй ажиллах түншлэгчдийн сүлжээг бий болгох явдал юм. Үүний дагуу УИХ, яамд дахь ажилтнуудаас төслийн амжилтанд гол үүрэг гүйцэтгэхүйц хүмүүсийг эгнээндээ нэгтгэхийн тулд хамтран ажиллагсдын дүн шинжилгээг хийсэн байна. Эвслийн гишүүд шийдвэр гаргагчидтай холбогдож, жендэрийн асуудал болон АББД-ын талаарх тэдний мэдлэгийг баталгаажуулж, эдгээр асуудлыг бодлогын хөтөлбөрт тусгахын тулд албан ба албан бус стратегийг ашигласан байна.

2-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Бодлого боловсруулалт, бодлогын хөгжил

2-р бүрэлдэхүүн хэсэг нь хөтөлбөрийн эцсийн зорилгын хүрээнд хууль эрхзүйн алдаа дутагдлыг тодорхойлохын тулд бодлогод дүн шинжилгээ хийж, хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулахын тулд холбогдох заалтын эхийг боловсруулж УИХ-д өргөн барих зорилготой.

3-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Сургалт, хурал зохион байгуулах

Энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэг нь түншлэлийг бэхжүүлж, нөлөөллийн ажлыг эрчимжүүлэхийн тулд улс орон даяар жендэрийн нөлөөллийн ажилтнуудын АББД-ын талаарх мэдлэгийг бататгах зорилготой.

4-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Хэвлэл мэдээллийн түншлэл

Энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэг нь нийгэмд олон хүнд хүрч, нөлөөллийг үр дүнтэй болгохын тулд хэвлэл мэдээллийнхний жендэр, АББД-ын талаарх мэдлэгийг бататгах зорилготой.

5-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Олон нийт, хүн амын боловсрол

Энэ хэсгээр олон нийтийн АББД-ын талаарх ойлголтыг дээшлүүлэхийг зорьсон байна.

6-р бүрэлдэхүүн хэсэг: Эвсэл, сүлжээг бэхжүүлэх

Энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэг нь Эвслийн гишүүдийн чадавхи бэхжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжиж, АББД-ын эсрэг тэмцэх тэдний ажлыг эрчимжүүлэх зорилготой.

Энэхүү үнэлгээний тайлангийн зорилгын хүрээнд хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны логик үндэслэлийг нэхэн боловсруулав.

Зураг 1: Хөтөлбөрийн логик загвар

Таамаглал буюу асуудал	Орц – Input	Үйл ажиллагаа	Гарц	Үр дүн	Үр нөлөө
-АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголт байхгүй -Ажил олгогчид, ҮЭ-үүдэд АББД-ын асуудлын талаар ойлголт байхгүй -Холбогдох хууль дүрэмд АББД-ын талаар тусгаагүй байна (Хөдөлмөрийн хууль, Эрүүгийн хууль, гэх мэт) -АББД-ын хохирогчид гомдол мэдүүлэхэд айдастай -Хохирогчдод үзүүлэх хуулийн болон нийгмийн тусламж байхгүй	Хөрөнгө босгох	Шийдвэр гаргагчидтай харилцаа тогтоож, холбогдох	Холбогдох хууль дүрэмд оруулсан нэмэлт өөрчлөлт	Хууль эрхзүйн орчин сайжирсан	Ажлын байран дахь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт буурсан
	Эвсэл				
	Хуулийн баг	Бодлого боловсруулах, бодлогын хөгжил	Мэдлэг, ур чадвар нэмэгдсэн (шүүгч, ҮЭ, ажил олгогч эздийн холбоо зэрэгт хийсэн сургалт)	Олон нийтийн мэдлэг ойлголт дээшилсэн	
	Бодлогын үнэлгээ	Сургалт, хурал, семинар	Бүсийн ба олон улсын ИНБ-тай тогтоосон харилцаа холбоо	Хохирогчдод үзүүлэх тусламж дэмжлэг сайжирсан	
	Үзэл бодлын үнэлгээ	Хэвлэл мэдээллийн түншлэл	Хохирогчдод туслах арга зүйн удирдамжтай болсон байна		
	Нөлөөллийн стратеги	Олон нийтийг соён гэгээрүүлэх	Хэвлэл мэдээлэл (ТВ зар, баримтат кино, нийтлэл)	Эвслийн үйл ажиллагаа бэхжсэн	
	Материал боловсруулалт	Эвсэл болон сүлжээ бий болгох	болон олон нийтийн ойлголт дээшлүүлэх аяны ажил		

### 1.3.3. Хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны стратеги

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх холимог арга барил болон оролцооны хандлагад суурилан хөтөлбөрийн менежментийг удирдан зохион байгуулсан байна.

Хөтөлбөрийн зорилго болон хэрэгжилтийн стратегийг Эвслийн гишүүд боловсруулсан. Чаннел сангийн санхүүжилтыг МОНЭС тэтгэлгийн хөтөлбөрөөр дамжуулан Эвслийн стратегид тодорхойлсны дагуу Эвслийн гишүүдийн үйл ажиллагааг санхүүжүүлэхэд зарцуулсан байна.

Үүрэг хариуцлагыг дараах байдлаар хуваарилсан байна:

- МОНЭС: хөтөлбөрийн ерөнхий зохицуулагчийн үүрэг гүйцэтгэж, тэтгэлэг олгох механизмыг хариуцна;
- Эвслийн удирдлага дор ажиллах байгууллага: Эвслийн гишүүд хоорондын ажлыг зохицуулж, уулзалт, хурал зохион байгуулж, нөлөөллийн стратегийн загварыг боловсруулах ажлыг удирдан зохион байгуулна.
- Эвслийн гишүүд: хөтөлбөрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.

## Үнэлгээний үр дүнгүүд:

### 1.4. Бодлогын хүрээнд

#### 1.4.1. Хууль эрх зүй ба бодлогын хүрээнд

Монгол Улс 1981 онд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцыг (ЭЯГБХУК) соёрхон баталжээ. Ийнхүү соёрхон баталснаас хойш бие даасан 23 шинжээчээс бүрдэх Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын Хороо (ЭЯГБХУКХ) улс орны Конвенцын хэрэгжилтийн ахиц дэвшлийг хянан шинжлэхээр Монголд удаа дараа айлчилсаар иржээ.

2008 оны 10-р сард ЭЯГБХУКХ төрийн болон хувийн хэвшлийн салбарт эмэгтэйчүүдийн эсрэг шууд бус ялгаварлан гадуурхалт бүхий дадал практикын талаар, тэр дундаа АББД газар авч байгаа тухай онцлон тэмдэглэжээ. Хороо дүгнэлтэндээ Монгол Улсын Засгийн газарт бэлгийн дарамтыг хориглосон хууль тогтоомж батлахыг зөвлөсөн байна.<sup>5</sup>

Тэр сардаа багтаан хариу өгөхдөө Монгол Улсын Засгийн газар уг асуудлын ноцтой байдлыг хүлээн зөвшөөрч, Өөрчлөлтийн төлөөх Эмэгтэйчүүд ТББ-ын 6 их дээд сургууль дээр хийсэн судалгааны үр дүнгээс иш татсан бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 80% нь бэлгийн дарамтын асуудлын талаар мэддэг бөгөөд 42% нь хүчирхийлэлд өртөж байсан бол, 26.5% нь өөрсдийгөө хохирогч гэж үзжээ. Мөн Засгийн газар АББД-ын талаар хууль дүрэм байхгүй, гэмт хэрэгтнүүд ял шийтгэл хүлээдэггүй бодит байдлыг хүлээн зөвшөөрсөн байна.<sup>6</sup> Засгийн газар хууль тогтоомж боловсруулахаар амлаагүй ч, асуудал байгааг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн нь хожим хойно Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд АББД-ын тухай заалт оруулахад нөлөөлөх хүчин зүйл болсон байна (Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийг энэхүү тайланд авч үзсэн болно).

Хэдэн жилийн дараа буюу 2014 онд АББД-ын асуудлыг анх удаа Хүний эрхийн үндэсний комиссын (ХЭҮК) Монгол дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний 13 дахь илтгэлд дурджээ.<sup>7</sup> Тус илтгэлд төрийн ба хувийн хэвшлийн байгууллагуудын АББД-ын талаарх мэдлэг хомс, дотоод дүрэм журамд нь АББД-ын тухай заалт байдаггүйг онцолсон байна. Түүнчлэн энэ гэмт хэргийн хохирогчдод гомдол гаргахад саад бэрхшээл тулгардаг тухай тус тайланд онцлон тэмдэглэжээ. Дүгнэлтэндээ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн (1) ажил олгогчид АББД-ын талаар дотоод журамдаа тусгай заалт оруулах талаар хууль эрхзүйн хариуцлага байхгүй, (2) АББД үйлдсэн гэмт хэрэгтнүүдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх механизм байхгүй гэсэн гол хоёр асуудлыг авч үзсэн байна.

Тус илтгэлийг 2014 оны 3-р сарын 31-нд УИХ болон Ерөнхийлөгчийн тамгын газарт өргөн барьсан байна. Илтгэлийн дүгнэлтийг ХЭҮК мөн оны 9-р сард Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хүний эрхийн зөвлөл дээр дахин бататган дурджээ.<sup>8</sup> ХЭҮК хариуцлагын тогтолцооны үр дүнгүй байдлыг шүүмжлэн “*бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд хариуцлага тооцох механизмыг сайжруулах*” зөвлөмж өгчээ (9-р Зөвлөмж).

Нөлөөллийн ажлын туршид Эвсэл хууль эрхзүйн орчин, хариуцлагын механизмыг сайжруулах гэсэн нэгдсэн зорилготойгоор Эрүүгийн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд АББД-ын талаар заалт оруулах зорилтод төвлөрөн ЭЯГБХУКХ болон ХЭҮК-ийн зөвлөмж, дүгнэлтүүдийн дагуу ажилласан байна.

Хэдийгээр Монгол Улсын Засгийн газар АББД-ын асуудлыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн ч, улс төрийн нөхцөл байдал өнөөг хүртэл саад бэрхшээл байсан хэвээр байна. Тухайлбал, сүүлийн 10 жилийн хугацаанд Засгийн газар 7 удаа өөрчлөгдсөн нь Эвслийн нөлөөллийн үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлж байсан байна. (Зураг 2).

Зураг 2: АББД-ын хөтөлбөр – Хууль эрхзүйн нөлөөллийн ажлын ололт амжилт

2007 – Засгийн газрын бүтэц бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт орсон  
2008 – Эрүүгийн хуулинд АББД-ын тухай заалт оруулсан (126.2.5-р Зүйл)  
Хууль тогтоох засаглалын сонгууль  
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн төсөлд АББД-ын тухай тусгасан  
Засгийн газрын бүтэц бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт орсон  
2009 – Засгийн газрын бүтэц бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт орсон  
2010 – Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд АББД-ын тухай тусгасан  
2011 – Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдсан  
2012 – Хууль тогтоох засаглалын сонгууль  
2013 – Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг сахиулах 2013-2016 оны Засгийн газрын стратегийг баталсан  
Эрүүгийн хуулийн төсөлд АББД-ын тухай тусгасан  
2014 – Засгийн газрын бүтэц бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт орсон  
2016 – Хууль тогтоох засаглалын сонгууль  
2017 – Эрүүгийн хуулиас АББД-ын тухай заалтыг хассан  
Засгийн газрын бүтэц бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт орсон

#### 1.4.2. Эрүүгийн хууль

ХЭҮК-ийн илтгэлээр Монголд бэлгийн дарамт үйлдэгчдэд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлага байхгүй байгааг онцлохоос олон жилийн өмнө МОНЭС болон Эвсэл нь энэ нь АББД-тай тэмцэх хүчин чармайлтанд саад тотгор учруулж байгааг олж тодорхойлж байсан байна.

#### Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа болон ололт амжилт

Эрүүгийн хууль нь эрүүгийн мөрдөн байцаалт, эрүүгийн хэргийг шүүн таслах үйл ажиллагаа явуулах үндэс суурь болсон бүтэц хүрээг хуульчилдаг.

*« Эрүүгийн хуулинд АББД-ын талаар юу ч дурдаагүй бол, хүмүүс үүнийг гэмт хэрэг гэж авч хэлэлцэхгүй байх болно. »*

Хөтөлбөрийн эхний жилд хууль эрхзүйн 10 экспертээс бүрдсэн багийг Эрүүгийн хуулинд АББД-ын талаар тодорхой заалт оруулахаар бүрдүүлсэн байна. Тус заалтанд “албан тушаалтан ажил мэргэжил, санхүү болон бусад байдлаар өөрийн эрхшээлд байгааг ашиглаж хохирогчийг бэлгийн харьцаанд орохыг албадсан бол 5 жилээс дээш 10 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ” гэж заасан. Азийн хөгжлийн банк, Эвслийн хамтарсан нөлөөллийн ажлын үр дүнд тус заалтыг 2008 оны 1-р сарын 26-нд УИХ-аар баталж, хүчин төгөлдөр мөрдөж эхэлжээ. Хэдийгээр ажлын байр болон зорилтот албан хаагчдыг шууд зааж хуульчлаагүй ч, энэхүү заалт нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үйлдэгчдэд хариуцлага тооцоход маш чухал алхам болсон гэж үздэг.

Улмаар 2012 оны сонгуулиар сонгогдсон Засгийн газрын бүрэлдэхүүний санаачилсан өргөн хүрээ бүхий эрхзүйн шинэтгэлийн хүрээнд Эрүүгийн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Эхэндээ Засгийн газар Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгыг УИХ-ын 2013 оны намрын чуулганаар хэлэлцүүлэхээр өргөн барих төлөвлөгөөтэй байсан байна. Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын Хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг буюу 12-р зүйлд АББД-ыг хориглох заалт тусгахаар (шигтгээ 2) Эвсэл хуулийн шинэ багийг бүрдүүлсэн. Энэхүү нэмэлт өөрчлөлтөөр төрийн болон хувийн хэвшилд ялгаагүй ажил олгогч, ажилтнуудыг бүгдийг нь хамарсан ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын тухай тодорхой заалт оруулж чадсан байна.

**Шигтгээ 2. Эрүүгийн хуулин дахь АББД-ын тухай 12.4-р Зүйл (2017 оны 5-р сарын 11-нд хассан).**

12.4.1 Хохирогчид ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны, бусад байдлаар

хохирол учруулах үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэж бэлгийн харьцаанд орох сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл бэлгийн харьцаанд орохыг шаардсан бол нэг сараас гурван сар хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас гурван сар хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

12.4.2 Энэ гэмт хэргийг хүүхдийн эсрэг үйлдсэн, эсхүл энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан аргаар хохирогчид дарамт учруулж бэлгийн харьцаанд орсон бол нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

2012-2016 онд улс төрийн нөхцөл байдал тогтворгүй байсны улмаас Засгийн газрын танхимын сайд нар хоёр ч удаа өөрчлөгдсөн байна. 12.4-р зүйл бүхий Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2015 оны 12-р сард батлах хүртэл 2 жил хойшилсон байна.

Шинэ хууль 2016 оны 9-р сарын 1-нд хэрэгжиж эхлэх байсан ч, мөн оны 8-р сард шинэ Засгийн газар Эрүүгийн хууль зэрэг 5 багц хуулийг эгүүлэн татсан байна.<sup>9</sup> УИХ-ын шинэ бүрэлдэхүүн хуулийг дахин хэлэлцэх болж, хүчин төгөлдөр хэрэгжиж эхлэх огноог 2017 оны 7-р сарын 1 хүртэл хойшлуулав. Эдгээр хуулийг эргүүлэн татах шалтгаанаа Засгийн газар шинэ хуулийн талаар холбогдох төрийн албан тушаалтнуудын мэдлэг, олон нийтэд зориулсан сурталчилгаа хангалтгүй, хуулийн хэрэгжилтийг хангахын тулд төрийн байгууллагуудад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлагатай, хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд хуулийн хүчин төгөлдөр хэрэгжих хугацааг хойшлуулах ёстой гэсэн тайлбар өгчээ.

Гэвч олон нийтийн шахалт, иргэний нийгмийн идэвхтэй үйл ажиллагааны (МОНЭС зэрэг ТББ-ууд) үр дүнд Засгийн газар УИХ-ын 2016 оны намрын чуулганаар баталсан Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хойшлуулж чадаагүй юм.

*« Олон нийтийн дэмжлэг хүчтэй байсан учир Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль батлах ажлыг хойшлуулаагүй. »*

Эрүүгийн хууль, Хууль сахиулах үйл ажиллагааны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон Мөрдөх албаны тухай хууль гэсэн бусад 4 хууль хэрэгжилт нь хойшилсон хэвээр байв.

Эцэст нь 2017 оны 5-р сарын 11-нд УИХ-ын гишүүд АББД-ын тухай заалт бүхий бүхэл бүтэн 12.4-р зүйлийг хассан Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгыг батлав. Хуулийн энэхүү нэмэлт өөрчлөлтийг 2017 оны 7-р сарын 1-нээс мөрдөж эхэлсэн. АББД-ын тухай зүйл заалтыг хассан нь Эвслийн хувьд маш том ухралт болсон. Хуулинд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтийг ИНБ-ууд болон Жендэрийн үндэсний хороонд ч мэдээлээгүй байна:

*« Яамд хоорондын харилцаа холбоо дутагдалтайгаас хууль хэрэгжихээс өмнө тухайн заалтыг хассан найруулгын талаар бидэнд мэдээлээгүй. »*

Хариуд нь Хүний эрхийн ТББ-уудын Форум УИХ-ын гишүүдэд захидал илгээсэн боловч хариу аваагүй байна. Сонирхолтой нь Эвсэл өөрөө ч олон нийтэд мэдэгдэл хийгээгүй байна. Эвслийн нэгэн гишүүн ийнхүү ярьж байна:

*« Нээлттэй шүүмжлэх нь эргээд үр дүнгүй байх байсан. АББД-ын талаарх иргэдийн мэдлэг хангалтгүй байсан учир АББД гэмт хэрэг биш гэж УИХ-ын гишүүд мэдэгдвэл энэ нь олон нийтийн дэмжлэг авах эрсдэлтэй байсан. Энэ нь олон нийтийн ойлголт мэдлэгийг дээшлүүлэх гэсэн Эвслийн хүчин чармайлтанд сөргөөр нөлөөлөх байлаа. »*

Мэдэгдэл хийгээгүй бас нэгэн шалтгаан нь Эвсэл Эрүүгийн хуулиас Хөдөлмөрийн тухай хуулинд анхаарлаа хандуулсан явдал юм.

Авсан сургамж

Үнэлгээний явцад хийсэн ярилцлагаар 2016 онд Эвслийн бодлогод өөрчлөлт оруулахад нөлөөлсөн болон саад тотгор учруулсан хүчин зүйлсийг онцолсон байна.

2008 онд Эрүүгийн хуулинд АББД-ын тухай заалт оруулахад нөлөөлсөн хүчин зүйлс нь (1) хөтөлбөрийн үйл ажиллагаан дахь Эвслийн гишүүдийн оролцоо, чадавхи (2) МОНЭС, Чаннел сангаар дамжуулан санхүүжилт олгосон болон (3) УИХ-ын гишүүдтэй хамтран ажиллах улс төрийн ээлтэй орчин байсан байна. Түүнчлэн эдгээр хүчин зүйлс нь мөн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлахад нөлөөлсөн байна.

2011 оноос улс төрийн байнгын өөрчлөлттэй холбоотой эдийн засгийн хямрал болон эмх замбараагүй байдал Эвслийн нөлөөллийн ажилд саад тотгор учруулсаар байна. 2016 оны 8-р сард шинэ Засгийн газар сонгогдсоноор Эвслийн гишүүд УИХ-ын гишүүдтэй ажиллах боломж, улмаар тэднийг хөшүүрэг болгож ашиглах чадавхиа алджээ. Тэдэнд 12.4-р зүйл хасагдаж, шинэ Эрүүгийн хууль хүчин төгөлдөр хэрэгжиж эхлэхээс өмнө УИХ-ын шинэ гишүүдэд нөлөөлөх цаг байсангүй. Түүнчлэн шинэ Засгийн газар иргэний нийгмийн ажилд тэр болгон нээлттэй ханддаггүй нь харагдсан юм.

*« Олонхи болсон улс төрийн нам ТББ-тай ажилласан туршлага хомс.»*

Төрийн дэмжлэгийг авч чадаагүй ч, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн чиглэлээр ажиллагсад нийгмийн шахалтыг ашиглаж чаджээ. Гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудалд төвлөрсөн хэвлэл мэдээлэл, иргэдийн анхаарлыг АББД-ын асуудалд хандуулахад хүндрэлтэй байсан нь 2016 онд Эвслийн ажлыг улам ярвигтай болгожээ.

### 1.4.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль

2002 оны 12-р сард Засгийн газар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Үндэсний хөтөлбөрийг (2003-2015) баталжээ.<sup>10</sup> Бэлгийн дарамтын тухай асуудлыг шууд дурдаагүй ч, “Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоож, төрийн бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн тулгамдсан асуудал, үзэл баримтлалыг тусгах” гэсэн хүрэх үр дүнгийн 15.2 нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг батлах үндэс болсон байна. Энэ нь АББД-ын талаарх ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлж, хуулийн төсөлд АББД-ын тухай заалт оруулахад нь МОНЭС болон Эвсэлд онцгой боломж олгосон байна.

#### Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа болон ололт амжилт

Эвсэл амжилтанд хүрэхийн төлөө шаргуу ажиллажээ. Эрүүгийн хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах хуулийн баг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуультай болох талаар зөвлөмж боловсруулж, өргөн барьсан. Хуулийн баг уулзалт хийж, Эвслийн гишүүд зөвлөмжүүдээ хуульд тусгах чиглэлээр УИХ-ын гишүүдээс дэмжлэг авах боломжтой болов. Лобби ажлын хажуугаар шийдвэр гаргагч төдийгүй, 100 гаруй хуулийн мэргэжилтэн, хэвлэлийн мэдээллийнхэнд зориулсан сургалт, хурлыг зохион байгуулжээ. Олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэхийн тулд сурталчилгааны хуудас боловсруулан тараасан. Мөн төрийн байгууллагын дотоод журамд АББД-ын заалт оруулах чиглэлээр шууд нөлөөллийн ажил хийсэн байна. Энэ ажилд нийт төрийн 20 байгууллага оролцсон нь тэдний энэ асуудлаар нээлттэй хандаж байгааг харуулжээ.

Аймгуудад нөлөөллийн ажил хийх 10 хамтарсан баг бий болгосноор үйл ажиллагаа нь зөвхөн Улаанбаатар хотоор хязгаарлагдсангүй. 9 аймагт төрийн албан хаагч, хэвлэл мэдээллийнхэнд сургалт хийсэн нь сайн дурын ажилтнуудын ажлыг дэмжсэн байна.

Эцэст нь Эвслийн үйл ажиллагааг дэмжих шинжээч, зөвлөхийн баг байгуулсан нь Эвслийн гишүүн байгууллагын нөлөөллийн хүчин чармайлтыг эрчимжүүлжээ. Үндэсний хөтөлбөрт огноо заахаас жилийн өмнө буюу 2011 оны 2-р сарын 2-нд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг батлав. Тус хууль нь улс төр, хууль,



эдийн засаг, нийгмийн бүхий л орчинд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийг тэгш эрхээр хангаж, эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба бэлгийн дарамтыг хориглоно. Эвслийн ажлын үр дүнд хуулийн 11.1-р зүйлд АББД болон гомдол барагдуулах механизмыг анх удаа тусгасан болно (шигтгээ 3).

**Шигтгээ 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулин дахь АББД-ын тухай заалт (2011 оны 2-р сарын 2-нд батлагдсан)**

1-р 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.

3-р 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 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-р зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

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 үйлдэхгүйг хэлнэ.

6-р зүйл. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох

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

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

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.

23-р зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдсөн тухай гомдол гаргах

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

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

24.1 ХЭҮК (...) эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэнэ.

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.

Энэхүү тайланг бичих үеэр Эвслийн гишүүн байгууллага МҮЭХ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд “бэлгийн дарамтын нөхөн төлбөр” буюу “ажилтан аливаа бэлгийн харьцаанд орсноор хөдөлмөр эрхлэлтийн давуу эрх ашиг үүсгэх” гэсэн тодорхойлолтыг нэмэлт өөрчлөлтөөр оруулах санал гаргаж байсан.<sup>11</sup> Саналыг УИХ-ын 2018 оны хаврын чуулганаар өргөн барих ба Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) дэмжлэг байгаа учраас УИХ дээр хүчтэй эсэргүүцэлтэй тулгарахгүй болов уу.

### Авсан сургамж

Үнэлгээний явцад хийсэн ярилцлага, баримт бичгүүдэд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд АББД-ын талаар холбогдох заалт оруулахад зарим дотоод болон гадаад хүчин зүйлс нөлөөлснийг онцлон дурджээ.

Гол гадаад хүчин зүйл нь 2011 онд бодлогын нөлөөлөл хийх цонх нээлттэй болсон бөгөөд энэ нь Эвсэлд АББД-ын асуудлыг Засгийн газрын хөтөлбөрт оруулах боломж олгосон. Жон Кингдоны “Гурван урсгал” онолоор бол,<sup>12</sup> энэхүү бодлогын цонх нь 3 хүчин зүйлсийн огтлолцол дээр бий болжээ: (1) Эвслийн олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх үйл ажиллагаа, хэвлэл мэдээллийнхнийг дайчилсан болон Азийн хөгжлийн банк зэрэг оролцогч талуудын дэмжлэгтэйгээр АББД-ыг нийгмийн тулгамдсан асуудал болгосон, (2) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр нь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг шийдвэрлэх бодлого боловсруулах бүтэц болж чадсан, (3) Эмэгтэйчүүдийн бүлэг зэрэг УИХ-ын түвшинд, мөн олон салбарын оролцоог хангасан ажлын хэсэг бүхий Засгийн газрын түвшин дэх улс төрийн хүсэл эрмэлзэл нь Жендэрийн үндэсний хороотой хамтраад Эвслийн гишүүдтэй гар нийлж ажиллаж чадсан явдал юм.

*« Эвсэл байгуулж, МОНЭС-гийн хөтөлбөрийг эхлүүлсэн нь АББД-ын талаарх улс төрчдийн ойлголтыг эрс нэмэгдүүлсэн. »*

Бас нэг нөлөөлөх хүчин зүйл нь 2012 оны сонгууль байж болох бөгөөд энэ үеэр Засгийн газар ИНБ-уудын дэмжлэгийг хүсч байсан юм.

*« Эрх баригч нам сонгуульд ялалт байгуулахад дэмжлэг авах хэрэгтэй байсан учраас бидний ажлыг дэмжсэн гэж хэлж болно. »*

Эдгээр гадаад хүчин зүйлсийг Эвслийн хүчирхэг байдал, Эвслийн гишүүдийн хүчин чармайлт гэсэн дотоод хүчин зүйлс улам баталгаажуулж өгсөн байна:

*« Гишүүд үүрэгт ажлаа хуваарилан хамтдаа стратегиа боловсруулсан. Тэдний дунд жинхэнэ хамтын ажиллагаа бий болсон. »*

Тухайн үед Эвслийн гишүүд Эрүүгийн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулж чадсан ололт амжилт болон хоёр жил дараалан Чаннел сангаас санхүүжилт авах боломжтой болсноор урам зориг авч, үйл ажиллагаа нь идэвхжсэн. Эвслийг шинжээч, зөвлөхөөр чадавхжуулсан нь гишүүн байгууллагуудын хүчин чармайлтыг эрчимжүүлсэн болов уу. Эцэст нь, ээлтэй гадаад орчин Эвслийн гишүүдийн хүчин чармайлтыг өдөөж, гадаад, дотоод хүчин зүйлс нь харилцан бие биедээ нөлөөлсөн гэж бид харж байна.

Хэдийгээр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд АББД-ын заалт оруулсан ч 2 асуудал байна. Эхнийх нь ярилцагчдын хэлж буйгаар хохирогчдын хэрэгцээг хангахуйц гомдол барагдуулах механизмтай холбоотой (2.2-р хэсэг). Удаах нь хүчирхийлэгчдэд хариуцлага оноох заалт байхгүй байгаа явдал юм.

Түүнчлэн төрөөс хуулийг 2013-2016 онд хэрэгжүүлэх стратегийг баталсан ч, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн бодит хэрэгжилт хангалтгүй байна.<sup>13</sup> Үнэлгээний ярилцлагын явцад ХҮЭК дараах зөвлөмж өгөв:

*« 2014 онд төрийн албан хаагчдын 60-70% нь хууль байгааг ч мэдээгүй байсан. Хувийн хэвшлийнхний ойлголтыг дээшлүүлэх нь бидний ажлын нэг зорилт боловч харамсалтай нь санхүүжилт хомс учраас хэрэгжилтийг нь хянаж, зөвлөмж гаргаж, үүнийг УИХ-д тайлагнах л боломжтой. »*

*« Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг ихэвчлэн төрийн салбарт хэрэгжүүлээд хувийн хэвшилд хэрэгжүүлдэггүй. Хувийн хэвшил зөвхөн Хөдөлмөрийн тухай хуульд найдаад Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хайхардаггүй. Тийм учраас, АББД-ын талаарх зан үйлийн өөрчлөлт нь хувийн хэвшилд харагдаагүй. »*

“Хөгжлийн хаяа” (Development Horizon) сангийн бие даасан үнэлгээний багийн хийсэн үнэлгээгээр хуулийн хэрэгжилт 2015 оны байдлаар 60.1%-тай байсан байна.<sup>14</sup>

2017 оны 4-р сарын 26-нд Засгийн газар нь Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны хариуцсан ажлын хүрээнд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийг (2017 оны 129-р тогтоол) баталсан. Үйл ажиллагааны 3.5.4-р зорилтын хүрээнд АББД-ыг тодорхой авч үзсэн байна: “аж ахуйн нэгж, байгууллагад хүчирхийлэл, түүний дотор ажлын байр дахь бэлгийн дарамт гарахаас сэргийлэх, хохирогчийн хүсэлт, гомдлыг ажил олгогчийн зүгээс шийдвэрлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх (3.5.4)”. Энэхүү зорилтод хүрэхийн тулд Үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тусгаснаар хөдөлмөрийн журамд АББД-ын заалт оруулахыг зөвлөжээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн ололт амжилтын дараа Эвслийн гол зорилт хувьсан өөрчлөгдөж буй гадаад орчинд нийцүүлэн стратегия өөрчлөх чадавхиа дээшлүүлэх явдал болов:

*« Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн амжилтын дараа Эвсэл энэ нь хангалтгүй бөгөөд холбогдох бүх хуульд АББД-ын заалтыг оруулах ёстойг олж харсан юм. Энэ нь өөрсдийн биеэр хийж байж суралцах үйл явц юм. АББД-тай тэмцэж, хохирогчдыг хамгаалахын тулд бидний олсон амжилт хангалтгүй гэдгийг бид алхам алхмаар олж харж байна. »*

#### 1.4.4. Хөдөлмөрийн тухай хууль

1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах санаачлага аль 2010 онд эхэлжээ. Энэхүү санаачлагыг 2010 оноос эхлэн МОНЭС-гийн үйл ажиллагааны тайланд дурдсан боловч, тухайн үед нөлөөллийн хүчин чармайлт нь ихэвчлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд төвлөрч байв. Гэвч 2013 онд хувийн хэвшил Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг заавал мөрдөх шаардлагагүй гэж үздэг нь тодорхой болмогц МОНЭС болон Эвсэл Хөдөлмөрийн тухай хуульд анхаарлаа хандуулахаар шийдсэн юм.

*« Хувийн хэвшил нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хайхардаггүй. Тэдэнд Хөдөлмөрийн тухай хууль л чухал. АББД-ын тухай заалтыг хуулинд оруулах нь үнэхээр чухал. »*

#### Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа болон ололт амжилт

Эвслийн 5 зорилго нь:

- Хөдөлмөрийн тухай хуульд АББД-ын нэр томъёог оруулах;
- Хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын байранд АББД-ыг хориглох;
- АББД-аас ангид ажиллах орчинг шаардах ажилтнуудын эрхийг тусгах;
- Ажил олгогчдын үүрэг хариуцлагын механизмыг тодорхойлох;
- Хохирогчдын гомдол барагдуулах механизмыг тодорхойлох.<sup>15</sup>

2013 оны 7-р сард Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам төрийн байгууллага, хувийн хэвшил болон Үйлдвэрчний эвлэл гэсэн 3 дэд бүлэгт хуваагдаж ажиллах 25 гишүүнээс бүрдэх ажлын хэсэг байгуулав. Салбар бүлгүүд тусдаа ажилласан ч, Эвслийн гишүүд өөрсдийн төлөөллөө бүлэг бүрт оруулж дотроос нь нөлөөлөх боломжтой болсон. Ажлын хэсгийн гол зорилго нь УИХ-ын 2013 оны намрын чуулганд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн

шинэчилсэн найруулгын төслийг өргөн барих явдал байв. Гэвч шинээр томилогдсон Засгийн газар хуулийн төслийг 2014 оны хаврын чуулганаар хэлэлцэхээр хойшлуулав.

2013-2014 онд Эвсэл нөлөөллийн ажил, хэлцлээ улам эрчимжүүлсэн. Хуулийн баг АББД-ын заалтыг боловсруулж, УИХ-ын гишүүд, Төрийн албаны зөвлөл, Хууль зүйн яам, Боловсролын яам зэрэг байгууллагын төлөөлөл бүхий 100 гаруй шийдвэр гаргагчидтай хэлэлцүүлэг зохион байгуулав. Шийдвэр гаргагч болон олон нийтэд зориулж нөлөөллийн материал боловсруулан тарааж (кейс судалгаа бүхий тараах хуудас, комик ном гэх мэт), аюулгүй ажлын байрны төлөө хууль эрхзүйн орчин сэдвээр яамд, Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ), ХЭҮК, ИНБ, хэвлэл мэдээлэл зэрэг 40 гаруй оролцогчтой сургалт зохион байгуулав. Түүнчлэн Эвсэл МОНЭС болон ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр Филиппин улс руу судалгааны аялал зохион байгуулснаар олон улсын түншлэлээ бэхжүүлж чадлаа.

Гэвч Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулахад Эвсэл нь Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо (МАОЭНХ) гэсэн хүчтэй эсэргүүцэгчтэй нүүр тулгарав.

*« Эхэндээ МАОЭНХ АББД-ын зүйл заалтыг эрс эсэргүүцсэн. Үнэхээр боломжгүй юм байна даа л гэж бодсон. »*

Гэвч жил гаруйн хугацаанд Эвслийн тууштай хүчин чармайлтын үр дүнд МАОЭНХ Эвслийн байр суурьтай тодорхой хэмжээгээр санал нэгдэж эхэлсэн. Шаргуу ажилласны үр дүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын эхний төслийн 1-р Бүлэгт Эвслийн боловсруулсан АББД-ын зүйл заалтыг оруулж чадсан (шигтгээ 4) бөгөөд үүнийг 2014 оны 9-р сард УИХ-д өргөн барьсан билээ.

**Шигтгээ 4. 2014 онд МОНЭС болон Эвслийн боловсруулсан эхийн дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд оруулсан АББД-ын зүйл заалт.**

7-р зүйл: Ажил, хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд дарамтыг хориглох.

7.1 Мэргэжлийн, эсвэл хөдөлмөрийн харилцаа, мэргэжлийн сургалт, мэргэшил дадал эзэмших явцад болон хөдөлмөрийн бусад хэлбэрийн харилцаанд оролцож буй талууд, бүлэг хүмүүсийн хооронд биемахбодийн, сэтгэлзүйн болон бэлгийн аливаа хэлбэрийн дарамтыг хориглоно.

7.2 Хэрвээ ажил, мэргэжлийн, эсвэл хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож буй нэг тал нөгөө тал зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн харьцаанд орох зорилгоор биемахбод, хэл ам, эсвэл бусад хэлбэрээр хүлцэжгүй үйлдэл гаргаж, бэлгийн сэдлээ аливаа хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсвэл ажлын байранд ба ажлын байрнаас гадуур ажлын харилцаанд гутаан доромжилж, албадаж, заналхийлж, сүрдүүлсний дүнд нөгөө талд ажил, мэргэжил болон сэтгэлзүйн гарз хохирол учруулсан бол энэ үйлдлийг ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэж үзнэ.

7.3 Ажил олгогч нь ажлын байр болон ажлын эргэн тойронд ийм дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлж, дарамт гарсан тохиолдолд холбогдох дүрэм журмын дагуу тухайн хэргийг эцэслэн шийдвэрлэнэ.

7.4 Ажил олгогч нь ажлын байранд дарамт шахалт, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх бөгөөд дарамт шахалт, бэлгийн дарамтаас ангид ажиллаж хөдөлмөрлөх орчин бүрдүүлэх хариуцлага хүлээнэ.

7.4.1 Урьдчилан сэргийлэлт болон ажлын байран дахь дарамт шахалт, бэлгийн дарамтын асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод стандартад тусгаж оруулна;

7.4.2 Дарамт шахалт, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх чиглэлээр сургалт болон дахин сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, эдгээр үйл ажиллагааны үр дүнд ажилтнуудад хариуцлага хүлээлгэнэ.

7-р зүйлд хүчирхийлэгчдэд ногдуулах ял шийтгэлийг дурдаагүй боловч, Эрүүгийн хуульд АББД-ын гэмт хэрэгтнүүдийн оноох ял шийтгэлийг заасан байв. Эвсэл нь хожим хойно Эрүүгийн хуулийн 12.4-р зүйлийг хасна чинээ төсөөлж ч байгаагүй юм.

2015 онд ЭЯГБХУКХ-гоор дамжуулан олон улсын дарамт шахалт Эвслийн байр суурийг баталгаажуулав. Монгол улсын 8, 9-р ээлжит тайлангийн хариуд 2015 оны 8-р сард

хэвлэсэн тайлантай холбоотой асуудал, асуултын жагсаалтад дурдсанаар,<sup>16</sup> ЭЯГБХУКХ “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хуульчилсан ч, ийм дарамт нийтлэг гарч, үүнийг хориглох тухай мэдлэг ойголт хомс хэвээр байна” гэсэн баримтыг онцолсон байна. Хороо нь Монгол Улсын Засгийн газрыг “бэлгийн дарамтаас ангид ажиллаж хөдөлмөрлөх орчныг хангахын тулд ажил олгогчдод хариуцлага хүлээлгэх, эмэгтэйчүүд ийм хэргийг нууцлалыг хангасан байдлаар зохих байгууллагад мэдээлэх механизм байдаг эсэх талаар авсан арга хэмжээний тухай дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгөхийг” шаардсан байна. Мөн Засгийн газрыг “хууль эрхзүйн хүрээн дэх асуудлыг тодорхойлж, үнэлэхийн тулд цуглуулсан мэдээлэл болон бэлгийн дарамтаас хамгаалах хууль эрхзүйн заалтын талаарх эмэгтэйчүүдийн ойлголтыг дээшлүүлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний тухай мэдээлэл гаргаж өгөхийг” шаардсан байна. ЭЯГБХУКХ-нд өгсөн тайлангийн судалгааг Эвслийн гишүүд (болон ХЭҮК) боловсруулсан байна.

Үүний хариуд 2015 оны 12-р сард,<sup>17</sup> Засгийн газар Хөдөлмөрийн тухай хуулинд АББД-ын тухай заалт ороогүйг хүлээн зөвшөөрч, шинэчилсэн найруулгад Эвслийн боловсруулсан агуулгатай төстэй заалтыг нэмэлт өөрчлөлтөөр оруулахаар болов.

Гэвч энэхүү таатай байдал удаан үргэлжлээгүй. 2015 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг УИХ-д өргөн бариагүй байна. Мөн онд Эвсэл нөлөөлж, хуулийн эх боловсруулахаар хамтран ажиллаж байсан Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны ажлын хэсгийг Засгийн газрын агентлагаас татан буулгаж, Хүн ам нийгмийн халамжийн яамны харъяа болгосноор Эвсэл нь Хөдөлмөрийн яамыг хөшүүрэг болгох чадавхи, нөлөөгөө алдсан юм. Төрийн дэмжлэг ч огцом суларсан байна. Ярилцлага өгсөн зарим хүмүүсийн мэдээлж байгаагаар Засгийн газарт тухайн үед нуугдмал эсэргүүцэл байжээ:

*« АББД-ын олон тохиолдол Засгийн газрын агентлаг, төрийн салбарт их гардаг. Тийм учраас, Засгийн газар үүнээс илүү дүрэм журам батлахыг хүсдэггүй. Тэд АББД-ыг хүний эрхийн зөрчил гэж үзэхийг хүсэхгүй байгаа. »*

Энэ саад бэрхшээл Эвслийн гишүүдийн дотоод хүнд нөхцөл байдалтай давхцав. Эдийн засгийн хямрал, олон улсын тусламж дэмжлэг буурсантай холбоотойгоор ТББ-уудын санхүүжилт танагдсаны улмаас Эвслийн гишүүд хүндрэлтэй байдалд орж, тэдний “үндсэн ажилд” шууд холбоотой асуудалд анхаарлаа төвлөрүүлэх шаардлагатай болсноор АББД зэрэг бусад асуудалд цаг зав зарцуулах нь багассан байна.

2015-2017 онд Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн хувилбарыг батлах ажил хойшилсон. АББД-ын тухай зүйл ангийг 5 удаа өөрчилсөн нь Эвслийн хувьд цаг хугацаа зарцуулж ажиллахаас гадна бодит үр дүн хүлээх итгэл найдварыг мохоож байсан гэж хэлж болно.

*« Хөдөлмөрийн хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах ажил 7 жилийн өмнө эхэлсэн. Энэ хугацаанд Засгийн газар 4 удаа, Хөдөлмөрийн яамны сайд 5 удаа солигдсон. Солигдох бүрт тэгээс эхлэх нь хэцүү байсан. Энэ олон жил болоход АББД-ын тухай заалтыг 10-аас дээш удаа өөрчилж байсан. »*

*« Хуулийн шинэ төслийг Засгийн газарт өргөн барих бүрт ямар өөрчлөлт оруулах нь бүрхэг. МҮЭХ-ны хуульчид Засгийн газраас ирүүлсэн төслийг ахин дахин шалгаж, өөрчилсөн хэсгүүдийг тодорхойлох гэж хичээнэ ... »*

Ажлын хэсэг дотроо хуулийн төслийг ахин дахин өөрчилж, санал зөрөлдсөний үр дүнд дотоод дүрэм журамдаа АББД-ын талаар зүйл заалт оруулах ёстой гэсэн ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг 2017 оны 10-р сарын 17-ны хуулийн төслийн хувилбарт тусгаагүй байсан байна.

Азаар энэхүү тайланг боловсруулах явцад нөхцөл байдал дахин Эвслийн зорилгод нааштайгаар эргэсэн юм. 2018 оны 1-р сард Ажлын хэсгийн хүлээн зөвшөөрсөн бас нэг

хувилбар нь ажил олгогч эздийг дотоод дүрэм журамдаа дарамтын эсрэг заалт оруулах хариуцлагыг дахин сануулсан байна. Энэ хувилбарт “бэлгийн” дарамт гэж тодорхой заагаагүй ч, Эвслийн хувьд энэ нь ололт амжилт бөгөөд цаашид бүрэн утгаар нь журамд оруулахад хувь нэмэр оруулах зайлшгүй шаардлагатай эхний алхам гэж үзэж болно.

Түүнчлэн 2018 оны 2-р сарын 1-нд болсон “Жендэр ба хөгжил” сэдэвт форумын үеэр Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны сайд оролцогчдод хандаж хэлсэн үгэндээ МОНЭС болон Эвслийн нөлөөллийн ажлын үр нөлөөг онцлон тэмдэглэжээ: *“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хууль тогтоомж жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэр дундаа АББД-ын эсрэг зүйл заалттай. Тийм учраас, ажил олгогчид байгууллага дотроо болсон бэлгийн дарамтын хэрэгт хүчирхийлэгчдийн эсрэг арга хэмжээ авч, сургалт, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа явуулснаар бэлгийн дарамтаас ангид орчныг бүрдүүлэх ёстой. Гэвч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт ямар байгааг хүн бүр мэдэж байгаа, дурдах ч шаардлагагүй. Тийм учраас байгууллагын дүрэм, дотоод журамдаа тусгаагүй бол Зөрчлийн хуулинд ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг зааж өгөх шаардлагатай байна.”*<sup>18</sup>

#### **Шигтгээ 5. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд оруулсан АББД-ын заалт (2018 оны 1-р сар)**

**8-р зүйл:** Ажил, мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцааны дарамтыг хориглох.

8.1 Хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх, хөдөлмөр эрхлэх болон мэргэжлийн сургалтын явцад ажил олгогч, түүнд оролцогч гуравдагч этгээдээс ажилтан, буюу хувь хүнд; түүнчлэн ажилтан буюу хувь хүнээс ажил олгогч, гуравдагч этгээд, бусад ажилтанд дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

8.2 Ажилтан, хувь хүн, гуравдагч этгээд хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлж Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

8.3 Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдол гаргагч Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй.

8.4 Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн дотоод журамдаа дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг хэрхэн барагдуулах талаар холбогдох заалт оруулах хариуцлага хүлээнэ.

*Энэ зүйл дэх дарамт гэдэг нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүн нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүнд хүсээгүй үйлдлийг амаар, биеэр болон бусад хэлбэрээр үзүүлэх, доромжлох, гутаах, айлган сүрдүүлэх, эсхүл тийм мэдрэмж төрүүлсэн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ойлгоно.*

#### **Авсан сургамж**

Хөдөлмөрийн хуулинд нэмэлт өөрчлөх оруулахыг зорьсон Эвслийн нөлөөллийн ажил томоохон саадтай тулгарсан. Гол бэрхшээл нь хуулийн шинэчилсэн найруулгын талаар зөвшилцөж байсан улс төрийн ээлгүй орчин юм. Бүлэг доторх хувийн хэвшлийн төлөөллийн нөлөө бүхий байр суурь нь Эвслийн зөвшилцөх чадамжид нөлөөлсөн.

Түүний хажуугаар Эвсэл нь дотоод хүндрэл бэрхшээлтэй учирсан бөгөөд хүчээ дайчлах чадавхи нь гадны санхүүжилтээс шууд хамааралтай болох нь илт байсан.

Дээрх 2 хүчин зүйлийн давхцал нь Эвсэлд дараах хэрэгцээ шаардлагыг сануулж байна:

- Хөшүүрэг болгож ашиглах чадавхиа хөгжүүлж, улс төрийн өөрчлөлтөнд амархан автахгүйн тулд хувийн хэвшлийнхэнтэй холбоо сүлбээгээ бэхжүүлэх;
- Санхүүгийн эх үүсвэрээ төрөлжүүлэх.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн эцсийн хувилбарыг УИХ-ын 2018 оны хаврын чуулганаар хэлэлцэнэ. Тэр болтол нөлөөллийн хүчин чармайлт тууштай байх ёстой.

#### **1.4.5. Зөрчлийн тухай хууль**

2017 оны 10-р сарын сүүлээр МҮЭХ захиргааны зөрчлийг журамлахаар Зөрчлийн тухай хуульд АББД-ын тухай заалт оруулах санал гаргасан. 2011 оноос хойш Эвсэл Зөрчлийн тухай хуульд АББД-ын талаар тусгах нөлөөллийн ажил хийхийг хүсч байсан ч, тэдний хүчин чармайлт нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн хуулинд төвлөрч байлаа.

**Шигтээ 6: Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16-р зүйлийг дор дурдсан байдлаар шинэчилнэ:**

10.16-р зүйл. Хөдөлмөрийн тухай хууль зөрчих:

22. Хохирогчид 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 үүсгэсэн, айлган сүрдүүлсэн, тулган шаардсан эсхүл бэлгийн сэдэлтэй аливаа үйлдэл хийхийг давуу эрх, боломж эдлүүлэх болзол болгон тавьсан бол хүнийг хоёр мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

Энэхүү тайланг бичих явцад одоогоор Хууль зүйн яам тус нэмэлт өөрчлөлтийг хянаж байна. Эвсэл Эрүүгийн хуульд АББД-ын тухай зүйл заалт тусгах гэсэн нэгдсэн зорилтын хүрээнд АББД-ын аль үйлдлийг зөрчил гэж үзэж, алийг нь гэмт хэрэг хэмээн авч үзэх талаар яамтай нягт хамтран ажиллах нь зүйтэй.

#### 1.4.6. Бодлогын үр дүнд өгөх дүгнэлт, зөвлөмжүүд

МОНЭС-гийн хөтөлбөрийн хүрэх эхний үр дүн нь АББД-аас урьдчилан сэргийлэхийн тулд хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах явдал байв. Үнэлгээний үр дүнгийн хувьд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд АББД-ын тухай заалт болон холбогдох гомдол барагдуулах механизмыг тусгаж чадсан гэдэг утгаараа хөтөлбөрийн энэхүү зорилтод хүрсэн гэж дүгнэж болно. Мөн Хөдөлмөрийн тухай болон Зөрчлийн тухай хуулиудад тусгах заалтууд нь АББД-ын эсрэг тэмцлийн хувьд чухал алхам болно.

Хэдийгээр энэ бүх ололт амжилтыг зөвхөн нөлөөллийн аяны ажлын хүчин чармайлттай холбох боломжгүй ч, Засгийн газар байнга солигдож, улс төрийн саад бэрхшээл тулгарч байсныг үл харгалзан МОНЭС-гийн хөтөлбөр нь сүүлийн 10 жилийн хугацаанд төрийн албан хаагч, УИХ-ын гишүүдийн улс төрийн хүчин чармайлтыг олж авахад үнэлж баршгүй хувь нэмэр оруулсныг үнэлгээний үйл явц бэлхэнээ харуулж байна.

Эцэст нь дүгнэхэд бодлогод өөрчлөлт оруулсан үр дүнгийн ололт амжилт нь:

- Монгол Улсын хууль тогтоомж, дүрэм журамд АББД-ын нэр томъёог тусгасан;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд АББД-ын заалт оруулсан;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд АББД-ын тухай зүйл заалт оруулсан;
- Засгийн газрын албан хаагч, УИХ-ын гишүүдийн дэмжлэг авахад нөлөөлсөн Эвслийн гишүүдийн чадавхи;
- Шийдвэр гаргагчдын АББД-ын талаарх мэдлэг, ойлголт нэмэгдсэн байдал;
- Төрийн байгууллагуудын дотоод журамд АББД-ын тухай тусгасан.

Гэвч Эрүүгийн хуулинд оруулсан АББД-ын тухай зүйл заалтыг хассаныг бодолцвол ололт амжилт байнга тогтвортой биш учраас нөлөөллийн ажлыг тууштай бөгөөд тогтвортой үргэлжлүүлэх нь зүйтэй.

#### Зөвлөмжүүд:

Үнэлгээний үр дүн, авсан сургамжид үндэслэн дараах зөвлөмжийг өгч байна:

- Улс төрийн нөхцөл байдал байнга өөрчлөгддөгтэй холбоотойгоор түншлэлийн харилцааг бэхжүүлэхийн тулд эрх баригч, цөөнх болсон намуудад харъяалагдах УИХ-ын гишүүдийн оролцогч талуудын дүн шинжилгээг хийх;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд тулгарах саад бэрхшээлийг бодолцон хувийн хэвшлийн болон төрийн байгууллагын дотоод журамд АББД-ын тухай зүйл заалтыг оруулахаар шууд арга хэмжээ авах;
- Ярилцлага өгсөн хувь хүний дурдсанаар компанийн үйл ажиллагааны шалгуур үзүүлэлтэд “АББД-аас ангид орчин” гэсэн ангиллыг нэмж оруулах (өөрөөр хэлбэл, шошголох процесс, ISO буюу ОУСБ, гэх мэт) болон бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрыг шалгаруулан шагнах боложийг судлах;
- Хамтын мэдэгдэл гаргах, шаардлагатай үед нэгдмэл дуу хоолойтой байхын тулд Хүний эрхийн ТББ-уудын Форум болон бусад эвслүүдтэй холбоотой ажиллах;
- Ил тод байдал, хариуцлагатай байдлыг дээшлүүлэхийн тулд бусад оролцогч талууд (жишээ нь, Хууль зүйн яам, ЖҮХ, МАОЭНХ, гэх мэт) Эвслийн үйл ажиллагаанд оролцож, харилцаа холбоог (жишээ нь, Эвслийн мэдээлэл, товхимол, гэх мэт) эрчимжүүлэх
- Шийдвэр гаргах үйл явцад хөшүүрэгтэй байхын тулд олон нийтийн далайцтай тусламж дэмжлэг чухал учраас олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх үйл ажиллагааг үргэлжлүүлэн хийх (2.2-р хэсэг);
- Эдийн засгийн хямрал, дотоодын ТББ-уудын санхүүжилтын асуудлыг бодолцон Эвсэл болон эвслийн зохицуулалтын ажлыг эрчимжүүлж (2.3-р хэсэг), улмаар санхүүжилтын эх үүсвэрийг төрөлжүүлэх хэрэгтэй.



## 1.5. Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх

АНУ-ын олон улсын хөгжлийн агентлагийн концепцийн бүтэц хүрээн дэх нөлөөллийн ажлын 3 гол бүрэлдэхүүн хэсгийн нэг нь иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх ажил бөгөөд энэ нь хувь хүмүүсийг иргэд болгон төлөвшүүлж, тэдний асуудлаа тодорхойлох чадамжийг бэхжүүлэх хувьсган өөрчлөх зорилт юм. Энэ нь олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх гэсэн хамтын эрхмэдэлжилт болон хохирогчдод дэмжлэг үзүүлэх гэсэн хувь хүний эрхмэдэлжилтээс бүрдэнэ. МОНЭС-гийн хөтөлбөр аль алиныг нь авч үздэг.

### 1.5.1. Хувь хүмүүсийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх: хохирогчдыг дэмжих

Аль 2001 онд ажлын байран дахь эмэгтэйчүүдийн эсрэг бэлгийн дарамт өргөн тархсан үзэгдэл байсан ч, яригддаггүй асуудал байв.<sup>19</sup> НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сангийн мэдээлснээр, ажлын байрны хомсдол ийм дарамт үүсэх нөхцөл бүрдүүлжээ. Бэлгийн дарамт зөвхөн хүчингийн хэлбэртэй, ажлын байр хомсдолтойн улмаас ажилтнууд ажил олгогчид л найдах ёстой гэсэн ерөнхий ойлголттой байдгаас жендэрт суурилсан ийм төрлийн хүчирхийллийн эсрэг идэвхтэй тэмцэл өрнөх боломжгүй байсан байна.

2004 онд хийсэн ХТЭТ-ийн судалгаагаар, 5 хүн тутмын 1 нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртөж байсан бол, 3 хүн тутмын 1 нь хохирогч болж байжээ. 13 жилийн дараа буюу 2017 онд мөн судалгааг хийж үзэхэд нөхцөл байдал өөрчлөгдөөгүй байна: “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг тэмцэх нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх статус, тушаал дэвших, цалин хөлс, хамтран ажиллагсдын дундах нэр хүнд, албан тушаал, тэдний гэр бүл болон өрхийн орлогод шууд үр нөлөө үзүүлдэг, ...”<sup>20</sup>.

13 жил өнгөрсөн ч нөхцөл байдал хэвээрээ байгааг тайлбарлах 3 гол хүчин зүйлс байна:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд заасан гомдол барагдуулах механизмыг хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн өөрчлөн сайжруулаагүй явдал;
- Эрүүгийн хууль (12.4-р зүйлийг хассаны дараа) болон Зөрчлийн тухай хуулины алинд нь ч хүчирхийлэгчид оноох ял шийтгэлийг тусгаагүй явдал;
- Хохирогчдод зориулсан цогц үйлчилгээ байхгүй.

Эдгээр 3 хүчин зүйл нь өөр хоорондоо нягт уялдаатай бөгөөд ямар учраас бэлгийн дарамтын хохирогчид гомдол гаргадаггүй шалтгааныг тайлбарлаж байна.

*« Хэрвээ гэмт этгээдийг шийтгэж, хохирогчдод нөхөн олговор олговол хүмүүс нөхцөл байдлыг сайн ойлгодог болно. Гэвч хуулинд ингэж заагаагүй учраас хүмүүс гомдол гаргахгүй, олон нийт ч эвсэж нэгддэггүй. ТББ-уудад “зэвсэг” хэрэгтэй. Бидэнд нийтийг дайчлах хууль дүрэм хэрэгтэй. »*

#### Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа болон ололт амжилт

Хууль эрхзүйг сайжруулах зорилтын хүрээнд МОНЭС-гийн хөтөлбөр Эрүүгийн хуулинд АББД-ын тухай зүйл заалт оруулахад чухал хувь нэмэр оруулж, хүчин чармайлт гаргасан бөгөөд одоо Зөрчлийн тухай хуулийг сайжруулахаар шаргуу ажиллаж байна.

Хохирогчдод шууд үйлчилгээ, нийгмийн дэмжлэг үзүүлэх ажлын хүрээнд 2009-2010, 2012-2013 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт эдгээрийг дурдсан байсан ч, үйл ажиллагаа нь мэдээлэл, сургалт сурталчилгаагаар л хязгаарлагдсан байна:

- Хохирогчдод зориулсан үйлчилгээний аргачлал зааварчилгааг боловсруулж, ХЭҮК, ЖҮХ болон үйлдвэрчний эвлэлүүдэд тараасан;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар гомдол мэдүүлэх боломжийг хэлэлцэхээр ТББ-ын ажилтнууд, өмгөөлөгчид болон хууль эрхзүйн клиникийн зөвлөхүүдтэй дугуй ширээний ярилцлага хийсэн;
- “Гомдол хүсэлт гаргах механизм” бүхий гарын авлага боловсруулсан;

- Гомдлын процедурыг тайлбарласан хуудсыг хохирогчдод тараасан (4000 хувь)<sup>21</sup>.

Хөтөлбөрийн зүгээс хохирогчдод зориулсан шууд дэмжлэг байхгүй байсан бөгөөд Эвслийн гишүүд ийм үйлчилгээ байхгүй байгаа нь учир дутагдалтай гэж үзэж байна. Үүнд хэд хэдэн учир шалтгаан бий.

ТББ-ын түвшинд хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэхэд тулгардаг бэрхшээл нь санхүүжилтын асуудал юм. Донорууд цогц үйлчилгээг санхүүжүүлдэггүй учраас ТББ-ууд хууль эрхзүйн дэмжлэг, сэтгэл зүй, нийгмийн дэмжлэг зэрэг үйлчилгээг л үзүүлэх боломжтой.

Засгийн газрын түвшинд ч санхүүжилтын асуудал бий. Олон нийтийн хүчтэй дэмжлэг авч Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулийг баталсны дараа 2 жил өнгөрөхөд хоргодох байр Улаанбаатар хотод 2, үүнээс гадна улсын хэмжээнд ердөө 5 л байна. Энэ жишээ нь нийгмийн үйлчилгээний хомсдол зөвхөн АББД төдийгүй, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн бүх хохирогчдод сөрөг нөлөө үзүүлж байгааг харуулж байна.

Түүнчлэн ХТЭТ-ийн хийсэн ярилцлагад дурдсанаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт, улмаар хохирогчдод тусламж үзүүлж дэмжих үүрэг хүлээсэн ХЭҮК, ЖҮХ гэсэн төрийн агентлагууд нь хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэх ажил нь бусад байгууллагын хийх ёстой ажил гэж үздэг учраас үүрэг, мандат нь тодорхойгүй хэвээр байна.

Энэ бүх хүчин зүйлс, ял шийтгэл, тусламж дэмжлэг байхгүй байгаа явдал хохирогчдын гомдол мэдүүлэх чадамжид төдийгүй хохирогчдыг эрхмэдэлжүүлэх гэсэн МОНЭС болон Эвслийн гишүүдийн чадавхид сөргөөр нөлөөлж байна.

*« Хохирогч гомдол мэдүүлсэн ч тэдэнд ашиг байхгүй учраас хохирогчдод туслах гэсэн хөтөлбөрийн зорилт хэрэгжээгүй үлдсэн. Гомдол мэдүүлбэл тэд ажилгүй болж, ажлын байрандаа улам гадуурхагдах болно. »*

### **1.5.2. Хамтын эрхмэдэлжилт: олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх**

Хөтөлбөрийн эхэнд нэр бүхий хэд хэдэн компанийн ажилтнуудын дунд явуулсан цомхон судалгааны үр дүнд тэдний 80-аас дээш хувь нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын тухай ойлголтгүй байсан бөгөөд дийлэнх нь эдгээр зан үйлийг доог тохуу, сээтэгнэх төдий зүйл хэмээн ойлгож байв. Ердийн зүйл мэт хүлээн авч, хүчирхийллийн нэг хэлбэр гэж хүлээн зөвшөөрдөггүй байна.<sup>22</sup>

ХЭҮК-ийн 2005 онд хийсэн судалгаанд хариулагч “зөвхөн хүчинг Монголд ял оноох гэмт хэрэг гэж үздэг учраас хүчин гараагүй л бол бэлгийн дарамтыг хүчирхийлэл гэж үздэггүй” гэжээ.<sup>23</sup>

#### Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа болон ололт амжилт

МОНЭС-гийн хөтөлбөр, АББД-ын аяны ажлын хамтын эрхмэдэлжилт нь дараах гол хоёр зорилгод хүргэсэн байна:

- АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголтыг баталгаажуулсан;
- Бодлогын зорилтод хүрэхэд дэмжихүйц олон нийтийн дарамт шахалт бий болгож, олон нийтийг дайчлахад хувь нэмэр оруулсан.

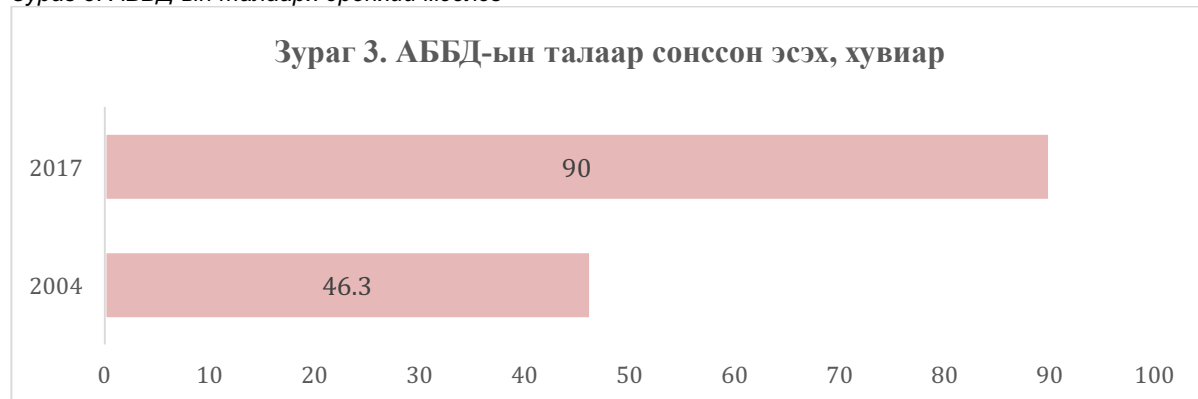
МОНЭС-гийн жил бүрийн төслийн санал, жилийн эцсийн тайланд үндэслэн дараах үйл ажиллагааг зохион байгуулсан байна:

- Хэвлэл мэдээллийн аяны ажил (ТВ зар, ярилцлага, радио нэвтрүүлэг, гэх мэт.);
- Сэтгүүлчдийг соён гэгээрүүлж, дайчлах ажил;
- Мэдээллийн хуудсыг олон нийтэд тараах, түгээх ажил;

- Иргэний нийгмийн ойлголт нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаа (оюутан залуучуудын байгууллага, эмэгтэй манлайлагчдад зориулсан сургалт, хэлэлцүүлэг)

2017 оны ХТЭТ-ийн судалгаагаар сүүлийн 13 жилийн хугацаанд АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголт эрс дээшилсэн байна (Зураг 3).

Зураг 3: АББД-ын талаарх ерөнхий мэдлэг



Гэвч тэдний ойлголт өнгөц хэвээр байна. АББД-ын талаарх хууль тогтоомжийг мэддэг эсэхийг оролцогчдоос асуухад 62.6% нь энэ талаар мэдэхгүй гэсэн бол, мэднэ гэсэн хүмүүсийн 4.3% нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг дурдав (Зураг 4).

Зураг 4: АББД-ын хууль тогтоомжийн талаарх олон нийтийн мэдлэг



Энэхүү үнэлгээний ярилцлагад оролцогчид дээр дурдсан олон нийтийн мэдлэгийн өнгөц ойлголтыг бататгасан бөгөөд энэ нь бэлгийн дарамтын зан үйлийн тухай ойлголтод хэрхэн нөлөөлдөгийг ч онцолж байв.

*« Тэд хохирогч, эсвэл гэмт этгээд болсноо ухамсарлаж ойлгодоггүй учраас ажилтнууд, ажил олгогчдод АББД-ын талаар ухаж ойлгуулах хэрэгтэй. »*

*« Тэдэнд тохиолдсон зүйл бэлгийн дарамт, хүний эрхийн зөрчил гэдгийг ойлгож ухаардаггүй учраас хохирогчдын дийлэнх нь гомдол гаргадаггүй. »*

Хөтөлбөрийн үр дүнд олон нийтийн ойлголт сайжирсан ч энэ нь өнгөц хэвээр байгаагийн хүчин зүйл нь 2013 оноос хойш нийтийг соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны цар хүрээ хумигдсантай холбоотой байж болно. 2013-2015 онд хөтөлбөрт ойлголт нэмэгдүүлэх аяны ажил ороогүй байсан бол, 2015-2017 онд зөвхөн ИНБ-уудад чиглэсэн байна.

### 1.5.3. Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх дүгнэлт, зөвлөмж

Дээр дурдсан хувь хүний ба хамтын эрхмэдэлжилтийн хувьд олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх гэсэн хөтөлбөрийн зорилгын нэгээхэн хэсэг л биелжээ гэж дүгнэж болохоор байна. Ерөнхий ойлголт эрс нэмэгдсэн ч, бодит ойлголт үгүйлэгдэж байна. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хуулийн чиглэлээр гаргасан амжилтаас харахад олон нийтийн дэмжлэгийг авах нь нөлөөллийн ажилд туйлын чухал байдаг бөгөөд ойлголт дээшлүүлэх аяны ажил нь хохирогчдод туслах ажлын эхний алхам учраас хөтөлбөр нь цаашид харилцаа холбоо, мэдээлэл сурталчилгааны үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх хэрэгтэй.

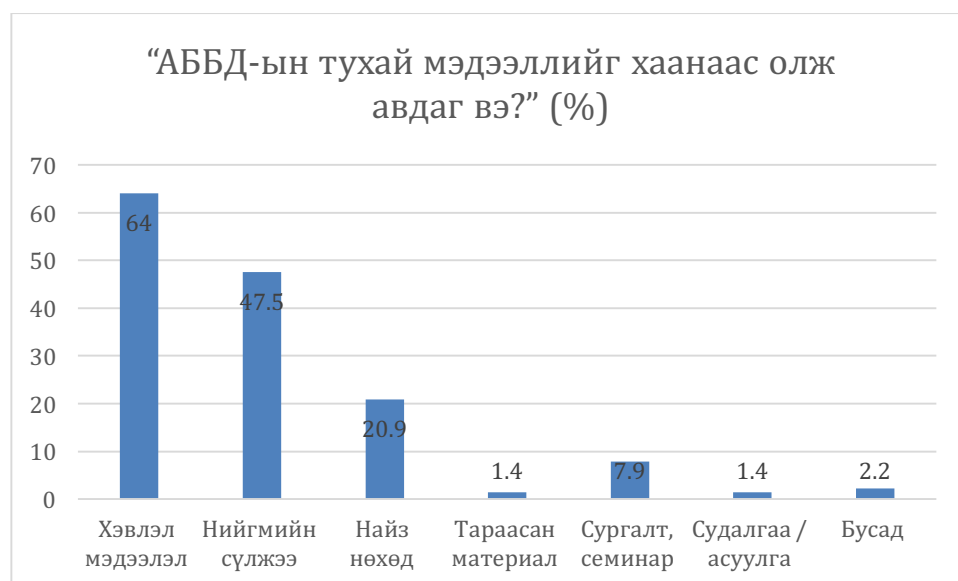
#### Зөвлөмж:

Үнэлгээ, ярилцлагад үндэслэн хохирогчдыг дэмжих чиглэлээр доорх зөвлөмж өгч байна:

- Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах зорилгоор нөлөөллийн ажил, зөвшилцөл хэлцлийг үргэлжлүүлэх;
- Төрийн ба хувийн хэвшлийн салбарт дотоод дүрэм журамдаа АББД-ын талаар заалт оруулахыг дэмжиж ажиллах;
- Хэрэг шийдвэрлэх ажлыг хялбарчлахын тулд гомдол барагдуулах олон талт механизм бий болгох (ХНХЯ-ны хөдөлмөрийн шинжээч болон ХЭҮК) ;
- ХЭҮК болон ЖҮХ-гоор дамжуулан хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэхэд нөлөөлөх;
- Хохирогчдод цогц байдлаар дэмжлэг үзүүлэх Эвслийн стратегийг боловсруулах.

Ойлголт дээшлүүлж, олон нийтийг соён гэгээрүүлэх ажлын хувьд урт хугацааны кампанит ажлаас гадна мэдээлэл сурталчилгааг төрөлжүүлэхийг зөвлөж байна. 2017 онд хийсэн ХТЭТ-ийн хийсэн судалгаагаар ихэнх хүмүүс хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, нийгмийн сүлжээгээр мэдээлэл авдаг гэжээ (Зураг 5).

Зураг 5: АББД-ын тухай мэдээллийн эх сурвалж



Эдгээр хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд дээр Эвслийн гишүүд өөрсдийн орон зайг олж, Өөрчлөлтийн төлөө эмэгтэйчүүд ТББ-ын хийсэн “Хаалттай хаалганы цаана”<sup>24</sup> нөлөөллийн аяны ажлаас санаа авч үзэгчдийн “зүрх, сэтгэлд” хүрч ажиллах хэрэгтэй.

### **1.6. Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх**

МОНЭС-гийн хөтөлбөрт иргэний нийгмийг бэхжүүлэх ажлыг 2 чиглэлээр боловсруулсан:

- Эвсэл болон эвслийн гишүүдийг дэмжих, үйл ажиллагааг нь жигдрүүлэх;
- АББД, хууль эрхзүйн нөлөөллөөр дотоодын ИНБ-уудын чадавхийг бэхжүүлэх.

Энэхүү үнэлгээний удирдамж болсон асуултууд нь МОНЭС-гийн хөтөлбөр нь ИНБ-уудыг хэрхэн бэхжүүлж, Эвслийн үйл ажиллагаатай холбоотой үргэлжилсэн үр нөлөөг дэмжих үйл явцыг хэрхэн бий болгосныг үнэлэн хэмжих гэж зорив. Үнэлгээг энэ чиглэлээр хийх тал дээр МОНЭС-тай зөвшилцсөний үндсэн дээр шийдсэн болно.

#### **1.6.1. Эвслийн бүтэц бүрэлдэхүүн**

Эвсэл нь нийтлэг зорилгод хүрэхийн тулд хамтран ажиллахаар санал нэгдсэн олон байгууллагыг төлөөлсөн хувь хүмүүсийн бүлэг юм.<sup>25</sup> Бүтцийн хувьд үйл ажиллагааны процедургүй сулхан сүлжээнээс авахуулаад дотоод дүрэм, гишүүнчлэлийн журам бүхий маш сайн зохион байгуулалттай бүлэг хүртэл төрөл бүрийн хэлбэртэй байж болно.

2002 онд үүсгэн байгуулагдсан АББД-тай тэмцэх Эвсэл нь энэ чиглэлээр бий болсон анхны, дотоод дүрэм, гишүүнчлэл, тодорхой томъёолсон үйл ажиллагааны процедургүй сул сүлжээ байв. Эвсэл 15 гаруй байгууллагаас бүрдэж байгааг энэхүү тайланд гишүүн хэмээн нэрийдсэн бөгөөд МОНЭС-гийн хөтөлбөрийн эхэн үед тэдний тоо 25 байсан.

Хөтөлбөрийн эхнээс авахуулаад манлайлан удирдаж буй байгууллагууд нь:

- Нисора сан – Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн эрхийн үндэсний сүлжээ (2007-2013)
- Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв (2013-2014)
- Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (2014-одоог хүртэл).

МОНЭС-гийн хөтөлбөрөөр дамжуулан Эвслийн үйл ажиллагааг бэхжүүлж, гишүүдийн чадавхи бэхжүүлэх ажлуудыг хийсэн. Хөтөлбөр 2007 онд эхлэхэд Эвсэл 18 гишүүнтэй байсан. Ажлын зохицуулалт хийж, гишүүдийн чадавхийг бэхжүүлэхийн тулд 2009 онд МОНЭС санхүүжилтын нэгэн хэсгийг Эвслийн дотор “төслийн нэгж” бүрдүүлэхэд зарцуулахаар шийдсэн байна. Энэ нэгж нь зохицуулагч, зөвлөх, хуульчаас бүрдсэн.

Хөтөлбөр хэрэгжих хугацаанд МОНЭС болон санхүүжилт авсан байгууллага Эвслийн гишүүдэд зориулж АББД-ын болон хууль эрхзүйн нөлөөллийн чадавхийг дээшлүүлж, энэ асуудлаар бүгд нийтлэг алсын хараа, нэгдмэл ойлголттой байхыг хангахын тулд олон сургалт зохион байгуулжээ.

#### **1.6.2. Эвслийн үйл ажиллагаа: Авсан сургамж болон зөвлөмжүүд**

Эвслийн үйл ажиллагааг үнэлэхийн тулд ГМХЯ-аас гадна санал асуулгын хэлбэрийг ашиглав. Тус асуулга нь гишүүдийн оролцоо, үүрэг, хариуцлага, оролцооны давуу тал, саад бэрхшээл, үр дүнтэй байдал, уялдаа холбоо, харилцаа холбоо, хамтын ажиллагаа, нийтлэг ойлголт, оролцоонд тулгуурласан шийдвэр гаргалт, гол бүлгүүдийн оролцоо, саад тотгор, тогтвортой байдлын төлөвлөлт, зөвлөмж гэсэн 17 хэсгээс бүрдсэн.

Харамсалтай нь, санал асуулгад оролцсон байгууллагын тоо 25-тай нь холбогдсоноос 14 нь хариулсан гэдэг утгаараа оролцоо сул байсан.<sup>26</sup>

#### **Авсан сургамж**

Ерөнхийдөө Эвслийн үйл ажиллагааны талаарх оролцогчдын үзэл бодол эерэг байна. Эвсэлтэй хамтарч ажиллах давуу тал нь (1) олон нийтийнхээ төлөө ажиллах сэтгэл ханамж болон (2) шинэ ур чадварт суралцаж, харилцаагаа хөгжүүлэх боломж гэжээ. ГМХЯ-ын үеэр оролцогчид гишүүн байгууллагуудын итгэлцэл, нэгдмэл, эв найртай мэдрэмж, уялдаа холбоотой харилцаа түншлэлд нааштай ханддагаа илэрхийлжээ.

*« Эвслийг бэхжүүлэх ажил бол хөтөлбөрийн нэг гол амжилт юм: өмнө нь ТББ-ууд салангид ажилладаг байсан бол, МОНЭС-гийн хөтөлбөр болон Эвслийн ачаар ТББ-ууд хамтран ажиллаж эхэлсэн. »*

Эвслийн үүрэг хариуцлагын талаар оролцогчид гишүүн байгууллага нэг бүрийн үүрэг хариуцлага нь тодорхой гэжээ. Тэд үзэл санаагаа илэрхийлэх хангалттай орон зайтай болж, бүх гишүүд нэгдмэл ойлголтод хүрэхийн тулд бодитоор хүчин чармайлт гаргасан тухайгаа яриу. Гэвч үйл ажиллагааны давтамж, ил тод байдлаа бодолцвол, Эвслийг удирдаж буй байгууллага, гишүүд хоорондын харилцаа холбоог сайжруулах хэрэгтэй.

Оролцогчид Эвслийн өмнө тулгамдаж буй саад бэрхшээл нь чадварлаг, сайн ажилтныг тогтвортой ажиллуулах, санхүүжилт олох явдал гэжээ. Тэдний дийлэнх нь Эвсэлд “зөв” хүнийг олж ажиллуулах, өөрөөр хэлбэл, авъяас чадвар, улс төрийн харилцаа холбоо сайтай хүнийг олж, гишүүдийг тууштай ажиллахыг нь хангахад хэцүү гэдгийг онцолсон.

*« Байгууллагуудад Эвсэлд оролцох оролцоонд нь нөлөөлөх байгууллагын чадавхийн хувьд том ялгаа бий. »*

Зарим оролцогчид тодорхой саад тотгорыг дурдсан:

- Эвслийг удирдах үүрэг хүлээх байгууллагуудын хүсэл эрмэлзэл суларч байна;
- АББД-ын асуудлаар мэргэшсэн байгууллага байхгүй байна.

Түүнчлэн ГМХЯ-ын үеэр АББД-ын асуудлаар болон Эвслийн ажилд хүчээ зориулахад санхүүжилт хомс байгаа нь чадамжид сөргөөр нөлөөлж байгааг дахин давтан дурджээ.

*« Бидэнд гол үйл ажиллагаанд л зориулсан санхүүжилт гэж бий. Бидний хувьд Эвслийн ажил нь цалингүй бөгөөд ажлын бус цагийн ажил байдаг. »*

### Зөвлөмж

Судалгаанд оролцогчдын санал болгосон төрөл бүрийн зөвлөмжүүдээс Эвслийн үйл ажиллагаанд хамгийн чухлыг дараах зөвлөмжүүд гэж үзлээ:

- Санхүүжилтын хомс нөхцөл байдалд нөлөөллийн хүчин чармайлтыг тогтвортой байлгахын тулд Эвслийн гишүүдийн чадавхийн бодит төлөвлөгөөг боловсруулах;
- Сайн дурын ажилтныг элсүүлж, гишүүнчлэлийг бэхжүүлэх стратеги боловсруулах;
- Гишүүдийн тодорхой үүрэг хариуцлагыг заасан байгууллагын дүрмийг баталж, түншлэлийн цар хүрээг тодорхойлох;
- Шийдвэр гаргах тодорхой үйл явцыг тодорхойлох;
- Эвсэлд бүтэн цагаар ажиллах зохицуулагч ажилтныг хөлсөлж ажиллуулах;
- Эвслийн мэдээллийн бааз суурийг дахин боловсруулах.

МОНЭС-гийн үүргийг ч илүү тодорхой болгох ёстой. Үнэндээ МОНЭС Эвсэлд манлайлах үүрэг гүйцэтгэж байгаа боловч, оролцооны түвшинг нь дүгнэн ярилцаж, МОНЭС-гийн дэмжлэггүйгээр нөлөөллийн ажлыг үргэлжлүүлэхэд гишүүдийн чадамжийг үнэлэх ёстой.

### **1.6.3. Ирээдүйн төсөөлөл**

Эвсэл нь өөр хоорондоо ялгаатай үнэт зүйлсийн систем, боловсрол, нийгмийн хувьд өвөрмөц шинж чанар, ажлын чадамж, чадавхитай хувь хүмүүсээс бүрдсэн учраас бүтэц бүрэлдэхүүний хувьд ээдрээтэй байх нь зүй ёсны хэрэг. Эвсэл бүр өөрийн гэсэн өвөрмөц шинж чанартай учраас, амжилтанд хүрэх ид шидийн, нийтлэг жор гэж байхгүй.

Энэ чиглэлээр бичсэн эрдэм шинжилгээний ажлыг хянаж авч үзвэл, Эвслийн гишүүдийн ирээдүйн хэлэлцүүлэгт удирдлага болох боломжтой. Энэ ажлыг ТСС Групп хийсэн бөгөөд “үр дүнтэй эвсэл” хэмээх сонирхолтой тайланд эмхэтгэн авч үзжээ.<sup>27</sup> (Шигтгээ 7).

**Шигтгээ 6. Үр дүнтэй эвслийн чадавхи бэхжүүлэх загвар (ТСС Групп).**

- Манлайлах чадвар, буюу тогтвортой алсын харааг бий болгож, шийдвэр гарган эвслийн эрхэм зорилгод хүрэхийн тулд эвслийн гишүүдийг чиглүүлэх эвслийн манлайлагчийн чадамж:
  - o Эрхэм зорилгод тусгасан нэгдмэл байдлыг бэхжүүлэх нийтлэг зорилго/алсын хараа;
  - o Гишүүдийн ил тод байдал болон хариуцлагатай байдлыг хангахуйц байгууллагын дүрэм зэрэг үйл ажиллагааны процедур;
  - o Бүлгийн нэгдмэл байдал, гишүүн тус бүрийн хувь нэмэр, түвшин, тэдний хариуцлагатай байдлыг харгалзаж үзсэн оролцоо, эс оролцоог тодорхой дурдах гишүүнчлэлийн дүрэм.
- Дасан зохицох чадвар, буюу дотоод болон гадаад өөрчлөлтийг дараах үйл ажиллагаагаар дамжуулан хянах, үнэлэх, хариу арга хэмжээ авах эвслийн чадамж:
  - o Орчноо хянан шинжилж, оролцоо нь үлэмж их үр нөлөө авчирна гэж урьдаас харж чадаж байгаа бол гишүүдийн оролцоог уриалах чадвар;
  - o Үүрэгт даалгаврыг оноох, нэхэн хянах механизмын үр дүнтэй төлөвлөлт, үйл хөдлөлд төвлөрсөн байдал;
  - o Гишүүдийн нөөц бололцоо, ур чадварт тулгуурласан чадвар, чадамжаас улбаалах эвслийн анхдагч нөөц болгож эвслийн нөөц бололцоог хөгжүүлэх.
- Менежментийн чадвар, буюу эвслийн нөөц бололцоог дараах үйл ажиллагаагаар дамжуулан үр дүнтэй, үр өгөөжтэй байдлаар ашиглах чадамж:
  - o Эвслүүд итгэлцэл дээр бүрэлдэж, итгэлцэл мэдээлэл дээр бүрэлдэж бий болдог учраас давтамжит бөгөөд үр бүтээлтэй харилцаа холбоо;
  - o Гишүүдийн үүрэг ролийн тодорхой байдал, харилцан бие биедээ тусалдаг, зорилгодоо төвлөрсөн байдалд тулгуурласан гишүүдийн оролцоо;
  - o Оноосон болон гүйцэтгэсэн үүрэгт даалгавар зэрэг эвслийн ахиц дэвшлийг араас нь нэхэж, нухацтай баримтжуулалт хийх.
- Мэргэжлийн чадавхи, буюу дараах ур чадварын үр дүнд эвслийн зүгээс төлөвлөсөн нөлөөллийн стратегийн гол үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх чадамж:
  - o Эвслийн цорын ганц нөөц бололцоо, эд хөрөнгө нь гишүүнчлэл учраас гишүүнчлэлийн олон янзат шинж байдал;
  - o Цалинтай ажилтан байхгүй бол ажиллах боломжгүй эвсэл нь үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлэх боломжгүй байж болох учир эвслийг ажилтнуудтай болгох;
  - o Харилцаа холбооны ур чадвар;
  - o Бодлого, нөлөөллийн эксперт буюу шинжээч байдал;
  - o Орон зай, тоног төхөөрөмж, санхүүжилт зэрэг биет, хүний бус нөөц.

Энэхүү эвслийн гол чадавхийн загварыг үнэлгээний урьдчилсан үр дүнгийн хамт 2017 оны 12-р сарын 14-ны өдөр Эвслийн гишүүдэд танилцуулсан. Хэлэлцүүлгийн үеэр Эвслийн чадавхийг сайжруулахын тулд Эвслийн гишүүд дараах асуудлуудыг цаашид хөндөж авч үзэх ёстой хэмээн онцолж байлаа.

**А. Эвслийн бүтэц бүрэлдэхүүнийг бэхжүүлэх:**

Эвслийн хөндөж авч үзэх ёстой эхний асуулт бол Эвсэл байх хэрэгцээ шаардлага байна уу, үгүй юу, эвсэл нь зөв загвар модел мөн үү гэсэн асуулт юм. Хэрвээ Эвслийн гишүүд тэдний одоогийн зохион байгуулалт нь зорилгод нь нийцсэн гэж үзвэл, эвслийн бүтэцээ улам бэхжүүлэн нийтлэг эрхэм зорилгоо баталж, үйл ажиллагааны процедур, байгууллагын дүрэм, гишүүнчлэлийн дүрмээ тодорхой томъёолон ажиллах ёстой.

*« Одоог хүртэл гишүүд сайн дураараа ажиллаж байлаа. Харин одоо байгууллагын дүрэм, бодит гишүүнчлэлийг баталснаар хариуцлагатай байх шаардлагатай байна. »*

**В. Эвслийн зохицуулах механизмыг бэхжүүлэх:**

Эвсэл үйл ажиллагааны үйл явц буюу процедур, зохицуулах механизмаа эргэж хянах шаардлагатай. Эвслийг удирдах байгууллага нь Хүний эрхийн ТББ-уудын Форумын нэгэн адил илүү давтамжтайгаар ээлж халаагаа өгөх, эсвэл дэд бүлэг нь бие дааж үйл ажиллагаагаа хийж, эвслийн удирдагч байгууллагад ажлаа тайлагнаж болно. Монгол дахь бусад үйл ажиллагаа явуулж буй эвслийн жишээг үнэлж загвар болгож болно.

ГМХЯ болон судалгаанд оролцогчид Эвслийн зохицуулалтын ажлыг хариуцсан бүтэн цагаар ажиллах ажилтан шаардлагатай байгааг онцлон дурдсан.

*« Эвслийн зохицуулагч хийгээд дээрээс нь төслийн хэрэгжүүлэгч байна гэдэг хэцүү, тийм учраас эвсэлд дагнасан тусгай ажилтан шаардлагатай. Гишүүн байгууллагын бус хувь хүн хамгийн тохиромжтой. »*

Гэвч урт хугацаагаар ийм албан тушаалыг санхүүжүүлэхэд хүнд хэцүү байж болох учраас энэ боломжийг санхүүжилт хомс байгаа өнөөгийн нөхцөлд судалж үзэх ёстой. Түүнчлэн нөлөөллийн чиглэлээр ажилладаг эвслийн тухай олон судалгаанд тэдний гол хөдөлгөх хүч нь цаг зав, ур чадвар, сүлжээ, хариуцлагатай байдал зэрэг гишүүдийн санхүүгийн бус нөөц бололцоо байдгийг харуулдаг. Эвслийн нөлөөллийн ажлын үр дүнтэй байдалд санхүүжилт болон цалинтай албан тушаалыг хангалттай хөдөлгөх хүч гэж үздэггүй гэж хэлж болно.

**С. Эвслийн стратегийг дахин боловсруулах:**

Үнэлгээний урьдчилсан үр дүнг танилцуулах уулзалтын үеэр зарим оролцогчид кейст суурилсан стратеги боловсруулж, Эвслийн хохирогчдод орон зай бий болгох шаардлага байгаа талаар дурдсан. Энэ нь үйлчилгээ үзүүлснээр мэдээлэл цуглуулж, АББД-ын эрүүл мэндийн үр нөлөөг үнэн зөвөөр тодорхойлох боломжийг Эвсэлд олгох болно. Бүх цуглуулсан мэдээлэл нь эргээд нөлөөллийн ажилд хувь нэмрээ оруулна.

Мэргэшсэн байгууллага байхгүй байгаа талаар удаа дараа онцлон дурдсан бөгөөд хэрвээ ийм байгууллага үүсгэн байгуулахаар болвол, тэр нь зөвхөн ажлын байран дахь бус бэлгийн дарамтыг ерөнхийд нь хөндөж, Монголд тэр болгон хөндөөд байдаггүй нухацтай асуудлуудыг авч үзэж, хөрөнгө босгох ажилд төвлөрөх ёстой болов уу.

Үүнтэй холбоотойгоор Хүний эрхийн ТББ-уудын форумын олонд танигдсан байгууллага болох Нээлттэй нийгэм форумтай уулзсаны дараа Эвслийн хувьд цаашид төсөөлж болох бас нэг харгуй зам байж болно. Хүний эрхийн ТББ-уудын форумыг 2010 онд үүсгэн байгуулжээ. 2018 он хүртэл оролцогч байгууллагууд нь ямар ч гишүүнчлэлийн дүрэм, үйл ажиллагааны процедургүй байсан байна. Хэдийгээр энэ онд л тэд Ёсзүйн дүрмээ батлах гэж байгаа боловч, зохион байгуулалтын хувьд сул хэвээрээ байх болно. Түүний хажуугаар, сүүлийн 7 жилийн хугацаанд Форум санхүүгийн дэмжлэг аваагүй байна. Энэ талаар ярилцсан мэдээлэгчийн хэлж байгаагаар, Форумын үйл ажиллагаанд оролцох гишүүдийн сэдэл нь тэдний хамтдаа хүрэх үр дүн болон үр дүнд хүрсний дараах өөртөө итгэх итгэл байсан байна. АББД-тай тэмцэх Эвслийн гишүүдийн урам хугарсан зүйл нь тэдний бодит үр дүнд хүрээгүйтэй холбоотой гэдгийг өмнө нь дурдсан. Хэрвээ Эвсэл нь аяны ажлын цар хүрээгээ ерөнхийд нь бэлгийн дарамтад төвлөрүүлэн нээлттэй болгож чадвал, тэдний хүрэх үр дүн нь илүү тодорхой, шуурхай болох бөгөөд эргээд гишүүдийг улам идэвхтэй, дайчин болгох болно.



Энэхүү тайланг бичих үед дээр дурдсан асуултыг авч үзэх зорилгоор МОНЭС-гийн зохион байгуулсан 2 өдрийн семинар болсон. Эвслийн дүрэм, харилцан ойлголцлын санамж бичиг, стратеги нөлөөллийн төлөвлөгөө зэрэг баримт бичгүүд дээр ажиллахаар 25 байгууллага оролцсон. Ийнхүү идэвхтэйгээр үйл ажиллагаанд оролцож байсан нь Эвслийн ирээдүй болон АББД-ын эсрэг тэмцэлд урам зориг хайрлаж байсан юм.

## Дүгнэлт

Бодлогод өөрчлөлт оруулах ажил бол хувьсгалч үйл явц гэхээсээ илүү хувьсган өөрчлөх явц бөгөөд хэд хэдэн том харайлт бус аажим аажмаар эрчээ авах өөрчлөлт юм.<sup>28</sup> МОНЭС-гийн хөтөлбөр энэхүү арга барилыг нөлөөллийн ажил болгон хувиргаж байна.

*« Энэ хөтөлбөрийн хувьд асуудлыг шийдвэрлэх шууд бөгөөд амархан арга зам гэж байхгүй. Асуудал тулгарах болгонд үүний эсрэг авах арга хэмжээг нөхцөл байдлаас нь шалтгаалан үргэлж өөрчилж байдаг. »*

### Хөтөлбөрийн бодлогын үр дүн:

- Хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах гэсэн хөтөлбөрийн зорилгод Монгол Улсын хууль тогтоомжинд АББД-ын нэр томъёог тусгаж, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд АББД-ын тухай заалтыг оруулснаар хүрсэн.
- МОНЭС болон Эвслийн гишүүд шийдвэр гаргагчидтай гар нийлж ажиллан улмаар нөлөөллийн мессэжээ амжилттай хүргэж чадсанаар нөлөөллийн зөвшилцөл, хэлэлцээр хийх чадавхитайгаа харуулсан. Цаашид Эрүүгийн хууль болон Зөрчлийн тухай хуулинд АББД-ын хүчирхийлэгчдэд хариуцлага хүлээлгэх нөлөөллийн ажилд энэ чадавхиа үргэлжлүүлэн ашиглах хэрэгтэй.
- Төрийн байгууллага болон хувийн хэвшлийнхэнд дотоод дүрэм журамдаа АББД-ын тухай зүйл заалт оруулах чиглэлээр нөлөөллийн ажлыг эрчимжүүлэх нь зүйтэй.

### Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх чиглэлээр гарсан үр дүн

- АББД-тай тэмцэх ТББ-уудын Эвслийг байгуулж, үйл ажиллагааг нь жигдрүүлэхэд дэмжсэн МОНЭС-гийн дэмжлэг АББД-ын эсрэг тэмцлийн хувьд чухал алхам болсон.
- Ололт амжилт гаргаж, саад бэрхшээлийг даван туулсан 10 жилийн дараа АББД-тай тэмцэх ТББ-уудын Эвсэл нь санхүүжилт танагдсан өнөөгийн нөхцөлд стратегиа тодорхойлох шаардлага гарч ирж байна. Кампанит ажлын цар хүрээгээ тэлэх талаар цаашид ярилцах нь зүйтэй.

### Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх чиглэлээр гарсан үр дүн:

- Хөтөлбөр хэрэгжүүлэх явцад олон нийтийн АББД-ын талаарх ойлголт, мэдлэг эрс нэмэгдсэн байна. Гэвч, үүний мөн чанарын талаарх гүнзгий ойлголт, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд ямар хууль эрхзүйн арга хэмжээ авах талаарх бодит ойлголт чамлалттай хэвээр байна.
- Эвслийн бусад байгууллага, хуулийн этгээдийг хөшүүрэг болгон ашиглах чадавхийг улам бэхжүүлэхийн тулд хөтөлбөрийн явцад олон нийтийн шахалт, олон нийтийг дайчлах явдлыг үргэлжлүүлэн бодолцож үзэх нь зүйтэй.
- Хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэх ажил үгүйлэгдэж байгаа нь тэдний гомдол мэдүүлэх чадамжид сөргөөр нөлөөлж байна. МОНЭС болон Эвслийн гишүүд энэ асуудлыг хөндөж авч үзэх арга замыг эрэлхийлэх хэрэгтэй.

**ХАВСРАЛТ**

**1. Хөтөлбөрийн логик бүтэц**

**МОНЭС-гийн Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг нөлөөллийн аян 2007-2016**

**Ерөнхий зорилго: Ажлын байран дахь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах**

		Тодорхой зорилго	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Үр дүн
2007 оны 11-р сар – 2008 оны 10-р сар	1	Бодлого боловсруулагчдад чиглэсэн нөлөөллийн ажлыг нэмэгдүүлэх, бэхжүүлэх	Хуулийн багтай болох	Шалгуур үзүүлэлт байхгүй	10 хүний бүрэлдэхүүнтэй хуулийн баг байгуулсан
			Хуулийн багийн хийсэн хэлэлцүүлэг ярилцлага		Хөдөлмөрийн тухай хууль, Захиргааны хууль болон Садар самуун явдалтай тэмцэх тухай хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах зорилгоор хэлэлцүүлэг хийсэн.
			Хуулийн багийн боловсруулсан зөвлөмжүүд		Эрүүгийн хуулинд АББД-ын тухай шинэ заалт оруулсан: "Албан тушаал, эд хөрөнгийн болон өөр байдлаар эрхшээлдээ байгаа хүнийг далимдуулан хурьцал үйлдсэн бол 5-10 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ." Нэмэлт өөрчлөлтийг 2008 оны 1-р сарын 26-нд оруулсан. Түүнчлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд АББД-ын тухай тусгахаар зөвлөмж хүргүүлсэн. Шинээр сонгогдсон УИХ-ын гишүүд хэлэлцэх гэж байгаа. Мөн Дээд боловсролын байгууллагын ёсзүйн дүрэмд бэлгийн дарамтыг хориглосон.
			Улс төрчдөд зориулсан нөлөөллийн багц мэдээлэл		Баримтат кино зэргийг УИХ-ын гишүүдэд хүргэсэн
	2	Байгууллагуудыг дайчлан, нийтийн уулзалт зохиож бодлого боловсруулагч, хууль тогтоогчдод зориулж зөвлөмж боловсруулах	Хот суурин газар болон хөдөө орон нутагт Эвслийн төрөл бүрийн оролцогч талуудтай хийсэн уулзалт хэлэлцүүлэг	Олон удаагийн уулзалт хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан.	
			Томоохон хэмжээний асуулга, судалгаа		9 аймагт 1500 хүн оролцсон.
	3	Олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх	Сонин хэвлэлийн нийтлэл, ярилцлагууд	Өдөр тутмын 3 сонинд гарсан нийтлэл, ярилцлагууд	
			Радиогийн нэвтрүүлгүүд		МҮОНРТ-ийн 3 радио нэвтрүүлэг
			Телевизийн зар сурталчилгаа		2007 оны 12-р сарын хүчирхийллийн эсрэг 16 хоногийн аяны ажлын үеэр УИХ-ын гишүүдтэй хийсэн ярилцлага болон телевизийн зар сурталчилгаа
			Мэдээллийн хуудас		600 хүнд тараасан

2009 оны 6-р сар – 2010 оны 6-р сар	1	АББД-ын талаарх олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх	Сэтгүүлчдийг соён гэгээрүүлэн боловсруулж, дайчлан хөдөлгөх	Хэвлэл мэдээллийн 30 мэргэжилтэн	Одоогоор дурдах боломжгүй
			Мэдээллийн товхимол, цахим хуудас, тараах материалаар дамжуулан мэдээлэл түгээх.	Цахим хуудас нээж, тараах материал бэлтгэнэ	
			Ажилтнуудын зан үйлийг сайжруулахын тулд байгууллагуудыг лоббидох	3 байгууллагыг сурган бэлтгэнэ	
			Аймгуудад цагдаа, цэрэг, коллеж их сургууль, орон нутгийн төрийн байгууллага, хэвлэл мэдээлэлд зориулж сургалт зохион байгуулах	9 аймагт зохион байгуулна	
	2	Хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах	Хууль тогтоогч, бодлого боловсруулагчидтай хийх уулзалт, хэлэлцүүлэг	Хөдөлмөрийн тухай хууль, Захиргааны хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулна; Жендэрийн хуулийн төсөлд оруулах заалтыг нийтээр хэлэлцэх болно.	
			Нөлөөллийн арга хэрэгслүүд		
			УИХ-ын гишүүд, Засгийн газрыг лоббидох	Сургалтын модуль зохиож, 100 хуулийн мэргэжилтнийг сургаж бэлтгэнэ.	
			Хуулийн мэргэжилтнүүдэд зориулах сургалт		
	3	Хохирогчдод үзүүлэх үйлчилгээг сайжруулах	Байнгын үйлчилгээ үзүүлж, хэргүүд дээр ажиллах чиглэлээр хуулийн болон сэтгэлзүйн зөвлөгч нарыг сургаж бэлтгэнэ	10 хүн сургаж, хуульч, сэтгэлзүйч, болон нийгмийн ажилтны баг үйлчилнэ	
			Хохирогчдод зориулсан тусгай газартай болно	Орон зайг бий болгоно	
			Мэдээлэл цуглуулахад зориулсан мэдээллийн бааз суурийг бий болгоно	Мэдээллийн бааз суурийг боловсруулна	
	4	Эвслийг бэхжүүлэх	Төслийн зохицуулалт, төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлт хийх бүтэн цагаар ажиллах баг бүрдүүлэх	Бүтэн цагаар ажиллах 3 хүнээс бүрдэх баг бүрдэнэ	
			Улаанбаатар хот болон аймгуудад сайн дурын үндсэн дээр ажиллах хамтарсан багтай болох	Нийслэл хот, аймгуудад 10 хамтарсан багтай болно	
			Түншлэлийн (олон улсын ба үндэсний) боломжийг судалж, бэхжүүлэх	Бүсийн болон олон улсын байгууллагатай холбогдох	
			Эвслийн гишүүдэд сургалт зохион байгуулах	Сургалт зохион байгуулна	

2011	1	Мэдлэг ойлголт дээшлүүлэх	<p>2011 онд МОНЭС Чаннел сангаас санхүүжилт аваагүй учраас үйл ажиллагаа болон шалгуур үзүүлэлтийг дэлгэрэнгүй авч үзээгүй. Гэвч зарим байгууллагад өнгөрсөн жилээс үлдсэн санхүүжилт байсан учраас АББД-тай холбоотой зарим үйл ажиллагааг хийж гүйцэтгэсэн байна.</p> <p>2012 оны төслийн саналаас авсан мэдээлэлд үндэслэн зорилго, үр дүнг хожим нь дахин сэргээн боловсруулсан.</p>		Сургалтын модуль боловсруулсан
					Уул уурхайн компанийн ажилтнууд, шөнийн ээлжинд ажилладаг 220 хүнд 80 цагийн сургалтыг 10 удаа хийсэн
					Оюутнуудад зориулсан 2 цагийн баримт киног телевизийн сувгаар цацсан
					Мэдээллийн 300 тараах хуудсыг тараасан
					4 хохирогч зөвлөгөө, хуулийн үйлчилгээ авсан
					Бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрхийн төв энэ асуудлаар манлайлан ажиллана
2	Хохирогчдод үзүүлэх үйлчилгээ				Жендэрийн тэгш эрхийг хангах тухай хуулийг 2011 онд баталсан боловч , АББД-ын хохирогчдод зориулсан гомдол барагдуулах механизмыг тусгаагүй байна.
3	Бодлого боловсруулагчдад нөлөөлөх, лоббидох				Хотын төрийн албаныханд зориулж сургалт болон мэдлэг ойлголт дээшлүүлэх кампанит ажлыг зохион байгуулав.

2012-2013	1	(Бэлгийн дарамтын чиглэлээр ажилладаг ТББ-уудын чадавхийг бэхжүүлснээр) олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлж, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг хийх	Нийтийн боловсрол болон Жендэрийн хуулийн хэрэгжилтийг хянах баг бүрдүүлэх	Хот суурин газар болон хөдөө орон нутагт 30 баг	
			Хүүхэд залуучуудын байгууллага, манлайлагч охид, дээд сургууль, ахлах сургуулийн оюутнууд хяналт шинжилгээний баг бүрдүүлж, олон улсын сайн туршлагын талаар судалгаа хийж, онлайн мэдээллийн хуудсыг бэлтгэнэ		28 байгууллагын төлөөлөл 42 гишүүнтэй залуучуудын бүлэг олон нийтийн хэлэлцүүлэг (2 уулзалт) зохион байгуулсан.
					Зорилтот бүлгүүдийн чадавхийг бэхжүүлэх (төслийн саналд дурдсан зорилготой хамаагүй). (1) ХЭҮК, ЖҮХ, ҮЭ-ийн сонгуульд ажилтнуудад зориулсан 1 өдрийн сургалт. (2) ҮЭ-ийн төлөөлөгчид, МҮЭХ-ны 35 ажилтан, мэргэжлийн эвлэлүүд, үйлдвэрийн ҮЭ-үүдэд зориулсан хоёр өдрийн сургалт. (3) Төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлагууд, төрийн байгууллагын жендэрийн мэргэжилтнүүдэд ЖҮХ, НҮБХАС-тай хамтарч хийсэн 2 өдрийн танилцуулга. (4) Сэтгүүлчид болон МҮОНРТ, Өнөөдөр сонин, Зууны мэдээ, ETV, gogo.mn зэргээс 7 хүнд зориулсан сургалт. Эдгээр сэтгүүлчид ХЭҮК-ийн сэтгүүлчдийн клубын гишүүд.
				Хэвлэл мэдээлэл дэх төрөл бүрийн нийтлэл, телевизийн ярилцлага, онлайн аяны ажил, тараасан материалууд.	
	2	Шинээр баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах			(1) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг сахиулах 2013-2016 оны Засгийн газрын стратеги: хуулийн баг, ҮЭ-ийн төлөөлөгчид болон ХЭҮК энэхүү стратегийн төсөлд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, гомдол барагдуулах механизмын тухай тусгахаар боловсруулсан. Тус стратегийг 2013 оны 1-р сард АББД-ын тухай 4 заалттайгаар Засгийн газар баталсан. (2) ШИНЭ эрүүгийн хууль: хуулийн баг АББД-ын тухай заалтыг боловсруулсан. Шинэ эрүүгийн хуулийн төслийн хувилбарыг УИХ-ын 2013 оны намрын чуулганаар хэлэлцсэн. (3) Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга: хуулийн баг АББД-ыг хориглох зарчмуудыг боловсруулсан. Хуулийн төслийг заалтын хамт УИХ-ын 2014 оны хаврын чуулганаар хэлэлцүүлэхээр ЖҮХ-д албан ёсоор өргөн барьсан байна.
	3	Бэлгийн дарамтанд өртсөн хохирогчдод илүү чанартай үйлчилгээ үзүүлэх	Хохирогчдод зориулсан үйлчилгээг сайжруулахын тулд хуулийн компаниуд мэргэжлийн үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй нягт хамтран ажилладаг.		
			Хуульчдын мэдлэгийг дээшлүүлж, чадавхийг бэхжүүлэх стратеги боловсруулна.		(1) ХЭҮК, ЖҮХ, ҮЭ зэрэг үйлчилгээ үзүүлэгчдэд зориулж хохирогчдод зориулсан үйлчилгээний арга зүйн зааврыг боловсруулсан. (2) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүрээнд АББД-ын эсрэг хэргийн тухай гомдол мэдүүлэх боломжийг хэлэлцэхээр 20-иод байгууллагын төлөөлөл, хуулийн клиникийн зөвлөх, өмгөөлөгч болон ТББ-ын ажилтнуудтай хийсэн дугуй ширээний ярилцлага. (3) АББД-ын асуудлуудыг хөндсөн сургалтын 10 модулийг боловсруулж, сэтгүүлч, төрийн албан хаагч, ҮЭ-үүдэд зориулсан сургалтанд ашиглав. (4) Гомдол мэдүүлэх болон гомдол барагдуулах "процедурын" гарын авлага. (5) Хохирогчдод зориулсан тараах хуудсыг 4000 хувь хэвлэж, тараасан байна.
			Кейс хэргүүд, мэдээллийн бааз суурийг байнга шинэчлэн баяжуулна		
		Хохирогчдод зориулсан анхан шатны тусламж үзүүлэх багийг бий болгоно			

2013 оны 9-р сар – 2014 оны 7-р сар	1	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн эцсийн хувилбарт АББД-ын тухай заалт оруулах	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд АББД-ын тухай заалт оруулахын тулд өнөөгийн нөхцөл байдлыг үнэлж, хуулийн концепцийг шинэчлэн найруулах (одоогийн контекст, нөхцөл байдалд нийцүүлэн Эвслийн байр суурийг эргэж харах шаардлагатай).	Төслийн саналд тодорхой шалгуур үзүүлэлт байхгүй.		
			АББД-ыг хориглох зүйл заалтыг шинэчлэн найруулж хуульд тусгах		(1) Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн 1-р бүлэгт АББД-ын тухай тусгай зүйл заалт оруулсан. Тус хуулийн зүйл нь АББД-ыг урьдчилан сэргийлж, хамгаалах үндэс суурь болсон 4 заалт, 2 ангитай. (2) Хуулийн төсөлд тусгахаар нэмэлт заалтыг Яамны ажлын хэсэг хүлээн зөвшөөрсөн байгаа. (3) Гэмт хэргийн тухай хуулийн шинэ төсөлд оруулах АББД-ын хохирогчдын гомдол барагдуулах механизмыг УИХ-аар хэлэлцэж байна.	
			Нөлөөллийн ажилд зөвлөмж боловсруулахын тулд Монголын хууль эрхзүйн орчныг эргэж хянах		Хуулийн баг нийт 100 гаруй баримт бичгийг хянаж, АББД-тай холбоотой бусад хуулинд тусгах заалтуудыг боловсруулсан.	
			УИХ-ын гишүүдэд зориулсан нөлөөллийн материал баримт бичгийг шинэчлэн боловсруулах		(1) Аюулгүй ажлын байрны төлөө хууль эрхзүйн орчны тухай ном товхимол (2) Яамны сайд, УИХ-ын гишүүд, голлох хэвлэл мэдээллийн захирлууд болон хууль сахиулах агентлагуудад хүргэсэн нээлттэй захидлууд.	
	2	Хууль тогтоогчдод нийгмийн дарамт шахалт үзүүлэхийн тулд олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлснээр хууль эрхзүйн нөлөөллийн аяны ажлыг дэмжих	Олон улсын болон үндэсний хууль эрхзүйн баримт бичгийн цуглуулга, Монгол кейс хэргүүдийг авч үзсэн, зөвлөмж бүхий кейс судалгааны ном гаргах.	Хууль тогтоогчидтой ухуулга нөлөөллийн уулзалт зохион байгуулах		Сайд, УИХ-ын гишүүд, хэвлэл мэдээлэл, агентлагууд зэрэг олон талын оролцогчидтой хийсэн ганцаарчилсан болон бүлгийн 100 гаруй уулзалт
			Комик буюу хошин шогийн ном гаргах			Номны оронд кейс судалгааны тараах хуудас боловсруулсан (төсвийн хомсдол). 500 хувь хэвлэсэн.
			Зорилтот цахим хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл			500 хувь хэвлэн нийтэлсэн
			Арга хэмжээ, уулзалт, хурал цуглаан зэргээр дамжуулан олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх аяны ажил зохион байгуулах.			Фейсбүүк хуудас, hunnu.mn, shuud.mn
	3	Хууль эрхзүйн нөлөөллийн аяны ажлыг амжилттай зохион байгуулахын тулд Эвслийн чадавхийг бэхжүүлэх	Хуулийн багийн чадавхийг бэхжүүлэх			Аюулгүй ажлын байрны төлөө хууль эрхзүйн орчин сэдвээр сургалт зохион байгуулахад Эвсэл, Хуульзүйн яам, бусад яамд, ХЭҮК, хэвлэл мэдээлэл зэрэг 40 гаруй оролцогч оролцсон.
			Олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх багийн чадавхийг бэхжүүлэх			(1) Хөдөлмөрийн тухай хуулийн ойлголтын талаар Эвслийн гишүүдэд зориулсан хагас өдрийн сургалт. 10 гишүүн оролцсон.
			Хөрөнгө босгох эвслийн чадавхийг бэхжүүлэх.			(2) Соёлын өвөрмөц ижилсэл, соёлын дасан зохицлын талаарх сургалт (бэлгийн дарамтын талаарх Эвслийн ойлголтын ялгааг хэлэлцэх зорилготой байсан), 15 гишүүн сургалтанд оролцсон.
				(3) Олон улсын түншлэлийг бэхжүүлэх, бусад улс орнуудтай харилцах (Манила, Бээжин, Монгол дахь ОУХБ-ын оффис) ба Эвслийн 4 гишүүн Филиппин улсад судалгааны аялал хийсэн.		
			(4) ХЭҮК зэрэг 4 шинэ байгууллага Эвсэлд нэгдсэн.			

2014 оны 2-р сар – 2015 оны 10-р сар	1	Хөдөлмөрийн хуулийг өөрчлөх нөлөөллийн ажил	Хөдөлмөрийн хуулийн төслийн АББД-ын тухай 7-р зүйлийг танилцуулахын тулд Нийгмийн бодлогын байнгын хороотой (УИХ-ын хэлэлцүүлгийн эхний шат) хийсэн нөлөөллийн уулзалт	Шалгуур үзүүлэлт байхгүй.	Байнгын хорооны дарга дэмжихээ илэрхийлж амласан.
			УИХ-ын гишүүдэд зориулж нөлөөллийн ажил хийх		Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийг өргөн барих ажил хойшилсон учраас Эвсэл төлөвлөсөн ёсоор нөлөөллийн стратеги урагшлуулж чадаагүй. Хий дэмий анхааралд өртөхөөс сэрэмжлэн нөлөөллийн үйл ажиллагааны ихэнхийг түр зогсоож эрсдэлийг бууруулахын тулд тус хуулийн 7-р зүйлд төвлөрч ажилласан.
			УИХ-ын гишүүдийн зураглал гаргах		Баримт бичгүүд судалж, УИХ-ын гишүүдтэй 20 гаруй ярилцлага хийсэн: ихэнх нь бэлгийн дарамтын талаар мэдлэггүй ч, эмэгтэйчүүдийн эсрэг бэлгийн хүчирхийлэл төдий төсөөлөлтэй, үүнийг хүний эрхийн зөрчил хэмээн тодорхойлж, гэмт этгээдүүд шийтгэл хүлээх ёстой гэдэг дээр санал нийлсэн. Уулзалт товлох хэцүү байсан.
			Нөлөөллийн материал боловсруулах		2 дүрс бичлэгийн материал боловсруулсан (3 минут).
	2	Нөлөөллийн оролцогч талуудын чадавхийг бэхжүүлэх	Нөлөөллийн оролцогч талуудын чадавхийг бэхжүүлэх		СББС-ын модулийг 300 хувь боловсруулж, хэвлэсэн.
					Нөлөөллийн хуудас, товхимлыг боловсруулсан боловч, хараахан хэвлэж амжаагүй байна.
					Өөр өөр ҮЭ-үүдийн 17 хуульчдад хагас өдрийн сургалт.
	3	Эвслийг бэхжүүлэх	Эвслийг бэхжүүлэх		МҮЭХ болон ЖҮХ-ноос Хөдөлмөрийн хуулийн төсөлд тусгах эмэгтэйчүүдийн асуудлаар бага хурал зохиосон.
					Монголын эмэгтэйчүүдийн холбоо: салбарын 20 гаруй тэргүүнд зориулж сургалт зохион байгуулсан.
					Монголын баруун бүсийн эмэгтэй манлайлагчид энэхүү бага хурлын үеэр АББД-ын сэдвээр салбар хуралдаан зохион байгуулсан.
Сар тутмын уулзалт, хурал зохион байгуулсан.					
				Сургалт зохион байгуулах, зохицуулалтаар хангах.	
				Нөлөөллийн материалыг боловсруулах.	



2015-2016	1	Хууль сахиулах байгууллагуудаас кейс хэргүүдэд суурилсан дэмжлэг авах	Хагас өдрийн чуулганыг зохион байгуулна. Эхний хагас өдрийг ХЭҮК-той хамтарч хийнэ. Хоёр дахь хагас өдрийг УИХ-ын байнгын хороотой хамтран зохион байгуулна (эхний форумын хууль сахиулах байгууллагуудын гаргасан зөвлөмжийг байнгын хороонд танилцуулах нөлөөллийн уулзалт).	2 хагас өдрийн форум	(1) Зөвхөн нэг удаагийн хагас өдрийн форум зохион байгуулсан. Сонгуультай давхцсан учраас хоёр дахь хагас өдрийн форумыг цуцалсан. (2) ХЭҮК-ын хамтын ажиллагаа бэхжсэн. (3) Төрийн албаны зөвлөлтэй эгэх уулзалт зохион байгуулсан: тэд жил тутмын тайланд АББД-тай холбоотой үйл ажиллагааг оруулахаар шийдсэн. (4) Яамдын сайдтай эгэх уулзалт зохион байгуулсан. Хууль зүйн болон Батлах хамгаалахын яам АББД-ыг хориглох, урьдчилан сэргийлэх сургалт, хүчирхийлэгчид сахилгын хариуцлага тооцох тухай хөдөлмөрийн дотоод бодлогодоо тусгасан байна. Боловсролын яам АББД-ын эсрэг тэмцэх амлалт өгсөн. Эвсэл нь дээд боловсролын байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод бодлогын баримт бичиг болон ёсзүйн дүрмийг боловсруулахад оролцсон.
	2	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн нөлөөллийн ажилд ИНБ-уудыг дайчлах	Бүх гишүүдийн уулзалтаар Эвсэл үйл ажиллагааг цогц байдлаар шийдвэрлэх бөгөөд эдгээр үйл ажиллагааг хэрэгжүүлснээр ИНБ-уудыг дайчлан хөдөлгөөнд оруулах болно.		(1) Форумыг зохион байгуулсан. Хоёр дахь форумыг эмэгтэйчүүдийн асуудлаар ажилладаг 24 ТББ-ын төлөөлөлтэй хийсэн. 3 дахийг ажил олгогч эздийн холбоо, мэргэжлийн холбоод болон ҮЭ-ийн төлөөлөлтэй хийсэн. (2) Дээд боловсролын байгууллага дээр нийтийн аяны ажил хийсэн. Аяны ажлын 2000 тараах хуудас хэвлэж тараасан. Фейсбүүкээр дамжуулан 19 000 хүнд хүрсэн.
	3	Эмэгтэй манлайлагчдыг дайчлан хөдөлгөөнд оруулах	Аймаг тус бүрт орон нутгийн хурал, уулзалтыг зохион байгуулна.		(1) 21 аймагт нийт 600 эмэгтэйчүүд, олон нийт, төрийн удирдлагуудын дунд үндэсний хэмжээний хэлэлцүүлэг хийсэн: аймаг тус бүрт 25-30 хүн оролцсон дугуй ширээний ярилцлага. (2) 3 эмэгтэй УИХ, Эвслийн 6 гишүүдтэй хийсэн уулзалт. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөл дээр УИХ-ын эмэгтэй гишүүдтэй хамтын ажиллагааг бий болгох.
			Аймаг тус бүрээс гарсан зөвлөмж, шаардлагыг нэгтгэж, байнгын хороо болон УИХ-д өргөн барина.		
			Орон нутгийн эмэгтэйчүүд идэвхтэй ажиллаж, өөрсдийн аймгаасаа УИХ-ын гишүүдэд албан захидал илгээнэ.		
	4	Хэвлэл мэдээллийн байгууллага болон мэргэжилтнүүдийг дайчлах	Олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх аяны ажлыг дэмжихийн тулд сэтгүүлчдийг эгнээндээ нэгтгэх		Сэтгүүлчдэд (30 оролцогч) зориулсан сургалт, хуульчид, ҮЭ-ийн төлөөлөгчид ч оролцсон.
			Эвслийн зүгээс нийгмийн сүлжээний аяны ажлыг төлөвлөн зохион байгуулах.		АББД-ын тухай мэдээллийг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр 10 удаа түгээж, ойролцоогоор 50 000 хүнд хүрсэн.

## 2. Үнэлгээний матриц

Нөлөөллийн ажил	Үнэлгээний асуулт	Аргачлал	Мэдээллийн эх сурвалж
Иргэдийг чадавхжуулан эрхмэдэлжүүлэх (Үр дүн 1 & 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагууд өнгөрсөн хугацаанд эерэг, эсвэл сөрөг өөрчлөлтүүдийг харсан уу?               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Дэмжлэг хүсч буй, эсвэл дарамтлагчийг шийтгэхийг хүсч буй хохирогчдын тоо өссөн / буурсан эсэх</li> <li>o Тусламж дэмжлэгийг тохируулан өөрчилсөн эсэх?</li> <li>o Эдгээр өөрчлөлтөд оруулсан Эвслийн хувь нэмрийн түвшин</li> </ul> </li> <li>- АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголт, мэдлэг нэмэгдсэн үү?               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Тухайн сэдэвтэй холбоотой нийгмийн сүлжээний үйл ажиллагаа</li> <li>o Судалгааны үр дүн (суурь судалгаатай харьцуулсан судалгаа)</li> <li>o Эдгээр өөрчлөлтөд оруулсан хөтөлбөрийн хувь нэмрийн түвшин (судалгаа)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гол мэдээлэгчтэй хийх ярилцлага</li> <li>- Баримт бичгийн судалгаа</li> <li>- Асуулга</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дотоодын оролцогч Талын мэдээлэгч</li> <li>- Хохирогчид</li> <li>- Хохирогчдод туслах төв</li> <li>- Шүүгчид, хуулийн зөвлөхүүд</li> <li>- Сэтгүүлчид</li> <li>- Баримтжуулалт</li> </ul>
Иргэний нийгмийг бэхжүүлэх (Үр дүн 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөтөлбөр нь ИНБ-уудыг хэрхэн бэхжүүлж, цаашид үр нөлөөг тогтвортой байлгах процесс, тогтолцоог бий болгоход хэрхэн хувь нэмэр оруулсан бэ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Эвслийн үйл ажиллагаа</li> <li>o Гишүүд үйл ажиллагааг өөрсдийн чадлаар үргэлжлүүлэх хүсэл эрмэлзэл, чадвар</li> <li>o Эвслийн гишүүдийн үйл ажиллагаанд оролцох оролцооны түвшин болон өөрсдийн үүрэг ролийн үнэлгээ</li> <li>o Нөлөөллийн мессэж боловсруулах үйл явц</li> <li>o Эвслийн менежмент / зохицуулалтын чадавхи (ил тод байдал, тодорхой бөгөөд нийтлэг мессэж, хөрөнгө босгох, ХШҮ-ний арга хэрэгсэл, гэх мэт).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гол мэдээлэгчтэй хийх ярилцлага</li> <li>- Фокус бүлгийн ярилцлага</li> <li>- Баримт бичгийн судалгаа</li> <li>- Асуулга</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дотоод, гадаад оролцогч талын мэдээлэгч</li> <li>- Эвслийн гишүүд</li> <li>- Баримтжуулалт</li> </ul>
Бодлогын үр дүн (Үр дүн 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах хөтөлбөрийн зорилгодоо ямар түвшинд хүрсэн бэ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Бодлогын өөрчлөлт авчрахад ямар гадаад болон дотоод хүчин зүйлс нөлөөлсөн бэ?</li> <li>o Гадаад орчин өөрчлөлт авчрахад нөлөөлсөн үү (Гадаад орчин аяны ажилд хэрхэн нөлөөлсөн бэ)?</li> <li>o Бодлогод өөрчлөлт оруулж, улс төрчдийн үзэл бодлыг өөрчлөхөд Эвсэл ямар хувь нэмэр оруулсан бэ?</li> <li>o Аяны ажил ямар саад бэрхшээл, асуудалтай тулгарсан бэ? Эдгээр нь үйл ажиллагаанд нөлөөлсөн үү? Тэдгээрийг хэрхэн даван туулсан бэ?</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гол мэдээлэгчтэй хийх ярилцлага</li> <li>- Хамгийн чухал өөрчлөлтийн түүх</li> <li>- Фокус бүлгийн ярилцлага</li> <li>- Баримт бичгийн судалгаа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дотоод, гадаад оролцогч талын мэдээлэгч</li> <li>- Эвслийн гишүүд</li> <li>- Баримтжуулалт</li> </ul>

### 3. Үнэлгээний ажлын удирдамж

#### ‘АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ТЭМЦЭХ НЬ’ ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АЖЛЫГ ХИЙЖ ГҮЙЦЭТГЭХ ЗӨВЛӨГЧИЙН АЖЛЫН УДИРДАМЖ

##### 1. Ерөнхий мэдээлэл ба төслийн агуулга

Монголын эмэгтэйчүүдийн сан нь 2002 оноос хойш Монгол улсын хууль тогтоомжид ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын нэр томъёог тодорхойлон тусгахаас авахуулаад Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд энэ талаар оруулах хүртэл бүх оролцогч талуудтай хамтран ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг таслан зогсоохын төлөө ажиллаж байна.

Тухайн цаг үе, хэрэгцээ шаардлагаас шалтгаалан МОНЭС-гийн санаачилсан бэлгийн дарамттай тэмцэх үйл ажиллагааг дараах чиглэлүүдэд хувааж болно:

- Нэг. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын (АББД) нэр томъёог Монгол улсын нөхцөл байдалд нийцүүлэн томъёолж, 2002-2006 онд олон нийт, хуульч, сэтгүүлчдийн ойлголтыг дээшлүүлэх.
- Хоёр. АББД-ын талаар олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх үндэсний сургагч багш нарыг бэлтгэх.
- Гурав. Эрүүгийн хуульд АББД-ын тухай тусгах, ялангуяа, гэрч хамгаалах тухай (2009), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011).
- Дөрөв: 2014 оноос хойш хууль тогтоомжинд заасан хөдөлмөрийн харилцаан дахь АББД-ын ээлгүй заалтуудыг олж тодорхойлох.

Дээр дурдсан үйл ажиллагаанаас гадна бид хохирогчдод зориулсан үйлчилгээ болон хохирогч хамгаалах тогтолцоо бий болгохыг зорьсон.

Оролцогч талууд: АББД-тай тэмцэх эмэгтэйчүүдийн 15 ТББ-ын Эвсэл, ЖҮХ, ХЭҮК, Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах ажлын хэсэг.

Төслийн донор / санхүүжилт: 2007-2015 онд 152.250 ам долларын Чаннел сангийн санхүүжилтээр 6 төсөл хэрэгжүүлнэ.

##### Хүлээгдэж буй гол үр дүн:

- **Хууль эрхзүйн орчныг тодорхойлох:** АББД-ын асуудлыг Эрүүгийн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд тусгах нөлөөллийн ажил. Онцлох хууль тогтоомжууд: АББД эрүүгийн хуулинд гэмт хэрэгт тооцогддог үйлдэл; Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд АББД-ын тодорхойлолт, АББД-ын урьдчилан сэргийлэлт, олон нийтийн ойлголтыг дээшлүүлэх, сургалт, хохирогчдын нэрийн өмнөөс гомдол мэдүүлэх, ажил олгогч эздээс асууж лавлах.
- **АББД-ын хохирогчдыг хамгаалах:** Хохирогчдын гомдол хүсэлтийг ХЭҮК-т мэдүүлэх тогтолцоо
- **АББД-тай тэмцэх ТББ-уудын Эвсэл:** Хүний эрх, эмэгтэйчүүдийн эрхийн чиглэлээр ажилладаг 15 ТББ-аас бүрдэх ТББ-уудын Эвсэл нь 2007 онд байгуулагдсан, өнөөг хүртэл ажиллаж байна.
- **Олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх:** Олон нийт, хуульч, төрийн албан хаагч, ажил олгогч, сурвалжлагч, сэтгүүлчдийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх.
- **Мэдээлэл түгээх:** Баримт бичгийн судалгаа, гарын авлага, мэдээллийн товхимлыг хэвлүүлэх.

**Төслийн үр шимийг хүртэгсэд:** АББД-ын хохирогчид, ТББ-ууд (шууд), ерөнхий хүн ам (шууд бус).

##### 2. Үнэлгээний ажлын зорилго ба үнэлгээг ашиглах тухай

- a. 2007-2016 онд хэрэгжүүлсэн “Монголд ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх” төслийн үр нөлөө болон төслийн үр дүнд гарсан өөрчлөлтийг хэмжих.
- b. Үнэлгээний ажлаар олж мэдсэн судалгааны үр дүнд үндэслэн цаашдын үйл ажиллагаа, үзэл баримтлалд зөвлөмж боловсруулах.

##### 3. Гүйцэтгэх ажлын цар хүрээ ба хүрэх үр дүн

- a. Төслийн зорилго, шалгуур үзүүлэлт, шууд үр дүн болон хүлээгдэж буй эцсийн үр дүнд хүрсэн эсэхийг баталгаажуулж, бэлгийн дарамтын чиглэлээр ажилладаг эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудын Эвсэл нь нөлөөллийн болон сургалтын ажлаа үр дүнтэй үргэлжлүүлж, төрийн байгууллага, боловсролын газрын төрийн албан хаагч, сургуулийн төлөөллүүд ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх талаар мэдлэг, хандлагатай байхыг хангахын тулд МОНЭС-гийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг үнэлэх;
- b. Үнэлгээний ажлын үр дүн, ололт амжилт, авсан сургамж, алдаа дутагдал болон саад бэрхшээлд үндэслэн МОНЭС-гийн оролцоотойгоор цаашид төслийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зөвлөмж боловсруулах.

	<b>Гүйцэтгэх ажлууд:</b>	<b>Хүлээгдэж буй үр дүнгүүд:</b>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар хэрэгжүүлсэн төсөлтэй холбоотой бүх баримт бичигт судалгаа хийж, шалгах</li> <li>- Аргачлал, арга зүй болон ажлын хуваарийн цар хүрээг боловсруулах (бусад оролцогч талуудынхыг оролцуулаад)</li> </ul>	<p><b>Аяны ажлын үр нөлөөг үнэлэх ажлын удирдамж</b> (Үнэлгээний зорилго, зорилтот бүлгүүд, Үнэлгээний зорилго, цар хүрээ, Үнэлгээний асуулт, зорилтууд, Арга барил, арга зүй, Цагийн хуваарь, эцсийн үр дүн, Шаардлагатай ур чадвар, мэдлэг, Менежмент төлөвлөлт, Төсөв)</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мэдээлэл цуглуулах – МОНЭС-гийн батай хамт хийнэ</li> <li>- Мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх – МОНЭС-гийн батай хамт хийнэ</li> <li>- Тайлан бэлтгэх – МОНЭС-гийн батай хамт хийнэ</li> </ul>	<p><b>Үнэлгээний тайлан</b> Тайлангийн бүтэц нь Товч хураангуй, Агуулга, Арга зүй, Гол үр дүн, Дүгнэлт болон Зөвлөмжөөс бүрдэнэ. Хавсралт нь үнэлгээний Ажлын удирдамж, зураглал, ярилцлага болон фокус бүлгийн ярилцлагын баримжтуулалт, номзүйгээс бүрдэнэ.</p>

#### 4. Тайлбар, ашигласан материал, эх сурвалжууд

<sup>1</sup> Ардчилал, Засаглалын төлөө АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлагийн (USAID) төв (1997) *Иргэний нийгмийн нөлөөллийн стратеги: Концепцийн бүтэц хүрээ ба практик удирдамж*. Эцсийн хувилбар. Цахим холбоос: [http://www.pointk.org/resources/files/Advocacy\\_Strategies\\_for\\_Civil\\_Society.pdf](http://www.pointk.org/resources/files/Advocacy_Strategies_for_Civil_Society.pdf)

<sup>2</sup> Үнэлгээний арга зүйг боловсруулахын тулд янз бүрийн баримт бичгийг ашиглав: Женнифер Чапманы «*Хяналт шинжилгээ үнэлгээний нөлөөлөл*», Жулия Коффманы «*Нөлөөллийн ажлыг үнэлэх өвөрмөц аргачлал*», Харвардын Гэр бүл судалгааны төслийн «*Нөлөөллийн ажлын үнэлгээний төлөвлөлтийн хэрэглэгчийн удирдамж зааварчилгаа*» болон Жастин Веланы «*Нөлөөллийн үнэлгээ: тойм ба боломж*». Эдгээр баримт бичгийг бүгд цахим орчинд уншиж танилцах боломжтой.

<sup>3</sup> Браун ЛД, Фрайнберг МЕ, Грийнберг МТ (2012) *Эвслийн үйл ажиллагааг үнэлэн хэмжих: хүчин зүйлт дүн шинжилгээ хийснээр аргачлалыг сайжруулах нь*. Эрүүл мэндийн боловсролын зан үйлийн сэтгүүл, 39(4) : 486-497. Цахим холбоос: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3563297/>

<sup>4</sup> МОНЭС 2007 Чаннел санд илгээсэн төслийн санал.

<sup>5</sup> Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх төрлийн хэлбэрийг устгах конвенцийн хороо (2008) *Хорооны дүгнэлт ажиглалт*. CEDAW/C/MNG/CO/7. Цахим холбоос: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2FO%2F7&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2FO%2F7&Lang=en)

<sup>6</sup> Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх төрлийн хэлбэрийг устгах конвенцийн хороо (2008) 5, 6, 7-р ээлжит тайлантай холбоотой асуулт, асуудалд өгсөн хариу. CEDAW/C/MNG/Q/7/Add.1. Цахим холбоос: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2FO%2F7%2FAdd.1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2FO%2F7%2FAdd.1&Lang=en)

<sup>7</sup> Монгол улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс (ХЭҮК) (2014) *Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний талаарх 13 дахь илтгэл*. Цахим холбоос: <http://mn-nhrc.org/eng/>

<sup>8</sup> Монгол улсын ХЭҮК (2014) Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хүний эрхийн зөвлөлийн Тогтмол түгээмэл хяналтын (UPR) 2 дахь циклд Монгол улсын ХЭҮК-ийн илгээсэн илтгэл. Цахим холбоос: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEWjmwHnx7\\_XAhWCy7wKHwYSDPQQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fuprdoc.ohchr.org%2Fuprweb%2Fdownloadfile.aspx%3Ffilename%3D1587%26file%3DEnglishTranslation&usg=AOvVaw2ziKQ5JIEI4h6EXTejSXo4](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEWjmwHnx7_XAhWCy7wKHwYSDPQQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fuprdoc.ohchr.org%2Fuprweb%2Fdownloadfile.aspx%3Ffilename%3D1587%26file%3DEnglishTranslation&usg=AOvVaw2ziKQ5JIEI4h6EXTejSXo4)

<sup>9</sup> Дараах 5 хуулийг энд дурдав: Эрүүгийн хууль, Хууль дагаж мөрдөх журмын тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Прокурорын тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тэхуй хууль.

<sup>10</sup> Жендэрийн Үндэсний хороо (2002) *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр*. Цахим холбоос: <http://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/full%20text/asia/national%20programme%20for%20gender%20equality%20-%202003%20to%202015%20-%20english/national%20programme%20for%20gender%20equality%20-%202003%20to%202015%20-%20english.pdf>

<sup>11</sup> МҮЭХ-ноос үнэлгээний зохиогчид өгсөн баримт бичигт тулгуурлав.

<sup>12</sup> Жон Кингдон (2010) *Хөтөлбөр, альтернатив хувилбар болон төрийн бодлого*. Шинэчилсэн 2 дахь хэвлэл. Харлоу: Лонгман Классикс.

<sup>13</sup> Монгол улсын Засгийн газар (2013) *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол улсын хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)*. Засгийн газрын тогтоол #34, 2013 оны 1-р сарын 26.

<sup>14</sup> Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам (2017) *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2017 – 2021)*. Улаанбаатар хот, 2017 он.

<sup>15</sup> МОНЭС 2013-2014 оны Чаннел санд илгээсэн жилийн эцсийн тайлан.

<sup>16</sup> Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах конвенцын хороо (2015) *Монгол улсын 8, 9-р ээлжит тайлантай холбоотой асуулт, асуудлууд*. CEDAW/C/MNG/Q/8-9/ Цахим холбоос:

---

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2F8-9&Lang=fr](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2F8-9&Lang=fr)

<sup>17</sup> Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах конвенцын хороо (2015) *Монгол улсын 8, 9-р ээлжит тайлантай холбоотой асуулт, асуудлууд – Хавсралт. Монгол улсын Засгийн газрын хариу.*

CEDAW/C/MNG/ Q/8-9/Add.1 Цахим холбоос: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2FQ%2F8-9%2FAdd.1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FMNG%2FQ%2F8-9%2FAdd.1&Lang=en)

<sup>18</sup> МОНЭС-ийн эх сурвалж.

<sup>19</sup> Нэгдсэн үндэстний байгууллагын эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан (2001) *Монгол дахь эмэгтэйчүүд.*

*Шилжилтийн явц дахь зураглалын ахиц дэвшил.* UNIFEM-ын тайлан.. Цахим холбоос: <http://www.refworld.org/pdfid/46cadabb0.pdf>

<sup>20</sup> ХТЭТ (2018) *Харьцуулсан судалгаа* (2004 & 2017).

<sup>21</sup> МОНЭС 2012-2013 Чаннел санд илгээсэн Эцсийн тайлан.

<sup>22</sup> Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн судалгаа, Хүчирхийллийн эсрэг үндэстний төв болон Иргэдийн альянс төв, 2008.

<sup>23</sup> МОНЭС 2007 Чаннел санд илгээсэн төслийн санал.

<sup>24</sup> Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд, « Хаалганы цаана » Нөлөөллийн аяны ажил:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZWwC2RKUYXU>

<sup>25</sup> Нийгмийн эрүүл мэндийн боловсролын нийгэмлэг, Эвслийн удирдамж мэдээлэл. Цахим холбоос:

<https://www.sophe.org/wp-content/uploads/2016/10/Full-Resource-Guide.pdf>

<sup>26</sup> Оролцогч хариулагчдын тоо цөөн байсан учраас хариултыг хувиар илэрхийлэлгүй, зөвхөн чанарыг илтгэсэн үгээр илэрхийлэв.

<sup>27</sup> ТСС Групп (2011) *Үр дүнтэй эвслийг юу бүрдүүлэх вэ? Нотолгоонд суурилсан амжилтын шалгуур үзүүлэлт.* Цахим холбоос: [https://www.tccgrp.com/pdfs/What\\_Makes\\_an\\_Effective\\_Coalition.pdf](https://www.tccgrp.com/pdfs/What_Makes_an_Effective_Coalition.pdf)

<sup>28</sup> Улс төрийн ухаанч Чарльз Е. Линдбломын *Инкрементализмын онолыг* харна уу.