

**“ТӨРИЙН ЦЭРГИЙН БОЛОН ХУУЛЬ САХИУЛАХ
БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЗАЛУУ ЭМЭГТЭЙ ОФИЦЕРУУДЫН
БОЛОВСРОЛ, МАНЛАЙЛЛЫН АСУУДАЛ”**

**"EDUCATION AND LEADERSHIP ISSUES OF YOUNG FEMALE OFFICERS
IN MILITARY AND LAW ENFORCEMENT INSTITUTIONS"**



Б.Халиун

*Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр
гүйцэтгэгч, дэслэгч*



Б.Азжаргал

*Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр
гүйцэтгэгч, дэслэгч*

*"Эмэгтэйчүүдэд хандах хандлагад гарсан өөрчлөлтөөр тухайн улс орны хөгжил
тодорхойлогддог."*

*НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн (UNSCR) 1325 дугаар
тогтоол*

Хураангуй: Дэлхий дахинаа жендерийн тэгш байдлыг хангах нь тогтвортой хөгжилд хүрэх гол арга зам хэмээн үзэж, жендерийн чиг хандлагыг хөгжлийн бүхий л бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээнд нийцүүлэн тусгахын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч байна. Жендерийн эрх тэгш байдал гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулахыг хэлнэ. (№8, 2011) Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын нэлээдгүй хувийг эмэгтэй цэргийн албан хаагчид бүрдүүлж байгаа хэдий ч тэдний хөгжил, манлайллын асуудал хоцрогдолтой байгаа бөгөөд эрэгтэй алба хаагчдад олгогдож буй боломжуудтай харьцуулахад хязгаарлагдмал байгаа юм. Эмэгтэй хүн биеийн хүчнээс бусад зүйлд эрэгтэй хүнээс дутахгүй ч бүхий л салбарт тэр дундаа төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад эмэгтэйчүүдийн манлайлал үгүйлэгдэж байна.

Түлхүүр үг: Хууль сахиулах болон төрийн цэргийн байгууллага, эмэгтэй алба хаагч, залуу офицер, эмэгтэй офицер, эмэгтэйчүүдийн боловсрол, эмэгтэйчүүдийн манлайлал.

Abstract: The world recognizes the importance of gender equality as a key to sustainable development and the need to mainstream gender perspectives in all development policies, planning, operations and monitoring. Gender equality means that men and women have equal rights to participate in political, legal, economic, social, cultural and family life, and to benefit equally from the benefits of economic, social and cultural development and to contribute equally to development. Although women constitute a significant proportion of the military and law enforcement personnel, their development and leadership opportunities lag behind and are limited compared to those provided to men. Although women are not inferior to men in any other aspect except physical strength, women's leadership is lacking in all areas, including in the military and law enforcement personnel.

Keywords: Law enforcement and military personnel, female personnel, young officers, female officers, women's education, women's leadership.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Академич С.Нарангэрэл өөрийн бүтээлдээ “Хууль сахиулах байгууллага-хууль ёс, эрх зүйн дэг журмыг хамгаалах, хүний эрх ба эрх чөлөөг хамгаалах, гэмт явдалтай тэмцэх үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг төрийн байгууллага. Хууль сахиулах байгууллагад: Шүүх, үндсэн хуулийн шүүх, прокурорын байгууллага, дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн байгууллага, улсын аюулгүй байдлын алба, улсын хяналт шалгалтын байгууллага, гаалийн хяналт шалгалт, хууль зүйн байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн байгууллага зэрэг. Өргөн утгаараа төрийн бус институт багтаана: (С.Нарангэрэл, 2015)” гэж тодорхойлсон байдаг.

Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хуульд "цэргийн байгууллага" гэж Монгол Улсын тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, ард иргэдийн аюулгүй байдлыг цэргийн хүчээр хангах чиг үүрэгтэй, эрх зүйн нийтлэг хэм хэмжээгээр үйл ажиллагаа нь зохицуулагдаж цэргийн цол, дүрэмт хувцас хэрэглэдэг төрийн байгууллагыг хэлнэ хэмээн хуульчилсан байдаг.

Я.Цэвэлийн Монгол хэлний тайлбар толинд

Залуу- хүн амьтан буюу мод ургамлын зэрэг амьд юмны нас хөгшрөөгүй идэр байгаа нь; залуу хүн; залуу нас; залуу мод; залуу болох;

Офицер-цэрэг удирдах албаны хүн; Ардын Цэргийн офицер; Офицерын ордон гэх мэтээр тайлбарлажээ.

Монгол Улсын төрийн цэргийн байгууллын тогтолцоо нь тайван цагт зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагаас бүрдэнэ. (№36, 2016)

Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаагаар төрийн удирдлага батлан хамгаалах болон хууль сахиулах байгууллагад хүйсийн харьцаа эрэгтэй 62%, эмэгтэй 38% байна гэжээ.

НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн "Тогтвортой хөгжлийн зорилт-2030" хөтөлбөр, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц, Монгол Улсын Үндсэн хууль, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, "Алсын хараа-2050" урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт "улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрүүлэх", "жендерийн тэгш бус байдлын зөрүүг багасгах", "Жендерийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх", "шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх", "Бүх нийтэд хүний эрх, жендерийн боловсрол олгох үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, жендерийн тэгш байдлыг хангах бодлого баримтлах" талаар тус тус заасан. (яам, 2022)

Гадаадын улс орнуудын хөгжлийн бодлогоос харахад **жендерийн тэгш бус байдал, хэвшмэл үзлүүдийг халж чадсан улс орнууд бүх талаараа тэгш хөгжиж байна.** Бээжин хотод 1995 онд болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн дөрөв дэх чуулга уулзалтаас улс орнууд шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг 30 хувьд хүргэх зорилт дэвшүүлсэн байдаг. Дэлхий дахинаа эмэгтэй хүн удирдагч байснаар аливаад уян хатан, тууштай, нягт нямбай, багаар ажиллах чадвар сайтай, энэрэнгүй, сахилга баттай байх давуу талтай болохыг хэдийнээ хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн (UNSCR) 1325 дугаар тогтоолоор цэргийн ажиллагаа, энхийг сахиулах ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн тэгш, бүрэн оролцоо нь чухал үүрэгтэй болохыг хүлээн зөвшөөрч гишүүн орнуудыг жендерийн тэгш байдлын үзэл баримтлалтай болохыг уриалсан. (Энхийг сахиулах ажиллагааны WPS семинар)

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын хувьд албан тушаалын онцлогоос шалтгаалан “эрэгтэй, эмэгтэй” алба хаагчдын ажлын байр ялгаатай байсаар ирсэн бөгөөд тухайлбал Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд эмэгтэй хүний нягт нямбай, бусадтай харилцах чадварыг илүү шаардсан иргэн, захиргаа, зөрчил, эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэгч, тоо бүртгэлийн ажилтан, эдийн засагч, нягтлан бодогч, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч, тоо бүртгэлийн байцаагч, хүний нөөц, сургалт, судалгаа хариуцсан мэргэжилтэн гэх мэт албан тушаалд эмэгтэй алба хаагчид дийлэнх тохиолдолд ажиллаж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын нийт алба хаагчдын 18 хувийг 35 хүртэлх насны залуу офицерууд эзэлж буй бөгөөд тэдний боловсролын түвшинг харвал 85 хувь нь бакалаврын зэрэгтэй, 15 хувь нь магистрын зэрэгтэй байна. Үүнээс 35 хүртэлх насны эмэгтэй офицеруудын 12 хувь нь магистрын зэрэгтэй, 88 хувь нь бакалаврын зэрэгтэй байна.



Мөн Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтны 0.5 хувь буюу нийт залуу офицеруудын 6.3 хувь нь удирдлагын бүрэлдэхүүнд ажиллаж байгаа бөгөөд үүнээс 0.3 хувийг эмэгтэй алба хаагч эзэлж байна.



Дээрх тоо баримтаас харахад Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын удирдлагын түвшинд ажиллаж, стратеги төлөвлөгөө, бодлого боловсруулж, байгууллагын хөгжилд эрх тэгш хувь нэмэр оруулах, хууль тогтоомж, төсөл, хөтөлбөр жендерийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг тодорхойлоход эмэгтэйчүүдийн оролцоо дутмаг байна.

Судалгаанаас үзэхэд төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудад ажиллаж буй эмэгтэй залуу алба хаагчдын дунд магистрын болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь бага байгаа нь тэдний мэдлэг боловсролоо нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын түвшинд идэвхжүүлэх хөшүүрэг шаардлагатай байгааг илтгэж байна.

Алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэн томилоход эрхэлж буй албан тушаал, ажлын гүйцэтгэл, ур чадвар, туршлагаас гадна мэдлэг боловсролыг шалгуур болгон үздэг. Залуу эмэгтэй алба хаагчдын удирдах албан тушаалтанд

эзлэх хувь бага байгаа нь нийгэмд тогтсон жендерийн хэвшмэл ойлголт, үзэл хандлага болон хувь хүний хөгжил, боловсролын асуудлыг төдийлөн дэмжихгүй байгаагаар холбон үзэж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид нь мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэхээр Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль болон Дотоод хэргийн их сургуулийн магистр, докторын болон удирдахуйн ухааны ахисан шатны сургалтуудад хамрагддаг ба мөн хамтын ажиллагаатай гадаад орны их дээд, сургуулиудад суралцдаг.

Дээрх сургуулиудын магистрын хөтөлбөрт суралцахад бакалаврын дипломын голч дүн 2.8-аас дээш, 2-оос доошгүй жил ажилласан туршлагатай байх шаардлага тавьдаг ба тухайн байгууллага бүр алба хаагчдаа сургахад тавигдах шаардлагыг өөрсдийн онцлогт тохируулан журамласан байдаг.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагууд нь удирдах бүрэлдэхүүний албан тушаалтны нөөцөд авагдсан алба хаагчдаа Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль болон Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академид сурган бэлтгэсээр ирсэн.

Монгол улсын Батлан хамгаалах сайдын 2017 оны 1 дүгээр сарын 04-ний өдрийн А/04 дүгээр тушаалаар баталсан “Үндэсний Батлан хамгаалах их сургуулийн Батлан хамгаалахын удирдлагын академид элсэгчийг сонгон шалгаруулах журам”-ын 2.1-т “Батлан хамгаалахын удирдлагын академид гадаад, дотоодын цэргийн их дээд сургууль төгссөн, цэргийн ухааны бакалаврын зэрэгтэй, батальон /дивизион/-ы захирагч, орлогч, тусгай салбарын захирагч түүнтэй адилтгах буюу дээш албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа, цаашид Зэвсэгт хүчний анги, байгууллагын удирдах албан тушаалд ажиллах 30-36 насны офицер /ахмад, түүнээс дээш/-ыг агентлаг, байгууллагын даргын саналыг үндэслэн элсэлтийн шалгалтад оролцуулж болно” гэж заажээ.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/119 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Хууль сахиулахын их сургуулийн Удирдлагын сургуульд суралцагч элсүүлэх журам”-ын 2.1.3-т Суралцагчид тавигдах шаардлагад “Сүүлийн 3 жил дараалан үр дүнгийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ А,В үнэлгээтэй дүгнүүлж, төрийн тусгай албан тушаалын 13 /шинэчлэгдэн батлагдсан зэрэглэлээр төрийн тусгай албан тушаалын 6/, төрийн захиргааны албан тушаалын 8 болон түүнээс дээш зэрэглэлийн удирдах албан тушаалын нөөцөд авагдсан, ... 45 хүртэлх насны байх,” гэж заасан байдаг.

Батлагдсан журмуудад удирдах албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн байх гэж заасан боловч зарим тохиолдолд удирдах албан тушаалтны томилгоо нөөц бүрдүүлэлтийн дагуу, мерит зарчмаар явагддаггүй, шаардлага хангаагүй алба хаагч сургах, ТТ-6 ба түүнээс дээш албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчдаас сонгон шалгаруулалт хийх маягаар явагддаг нь журмын хэрэгжилт, хүний

нөөцийн бодлогыг алдагдуулах сөрөг үр дагавартай юм. Энэ нь цаашлаад алба хаагчдынхаа тэр тусмаа эмэгтэй алба хаагчдын сурч боловсрох эрхийг хязгаарлаж байна.

Учир нь төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудад эмэгтэй алба хаагч ажиллах боломжтой ТТ-6 шатлал болон түүнээс дээш шатлал бүхий албан тушаал ховор бөгөөд газар, хэлтсийн дарга, байгууллагуудын төв аппаратын харьяа албадлуудын ахлах мэргэжилтэн зэрэг албан тушаалууд гэж үзэж байна. Эдгээр албан тушаалуудад дийлэнхдээ эрэгтэй албан хаагчид ажиллаж буй бөгөөд эмэгтэй залуу алба хаагчид Дотоод хэргийн их сургуулийн болон Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн удирдлагын академид суралцах боломжгүй байдал харагдаж байна.

Эмэгтэй алба хаагчдын хөгжил манлайлалд тодорхой хэмжээнд нөлөөлж буй бас нэгэн хүчин зүйлийг хүний жам ёсны эрх болох нөхөн үржихүйн эрх, түүнтэй холбоотой удирдлагын хандлага гэж үзэж байна. Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 4 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Монгол Улсын төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого"-д хүн амын өсөлтийн талаар "Хүний нөхөн үржихүйн эрхийг хүндэтгэсэн чөлөөт сонголт бүхий зохистой төрөлтийг дэмжих бодлого" баримталж байгаа бөгөөд Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр манай улсын төрөлтийн насны хүн амын тоо өндөр, тухайлбал 1969-1980 оны дунд үе хүртэл дунджаар хүн амын 21 хувь буюу 5 хүн тутмын нэг нь нөхөн үржихүйн насны эмэгтэйчүүд байсан бол энэ нь 1990-ээд оноос хойш өсөж, дунджаар 30 хувь болжээ. (Н.Удвалцэцэг, 2021)

Төрөх насны эмэгтэйчүүдийн нийт хүн амд эзлэх хувь нэмэгдсэн ч төрүүлэх хүүхдийн тоо буурч байгаад нийгэм, эдийн засаг, амьдралын хэв маягийн өөрчлөлт, эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин, ядуурал, ажилгүйдэл зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж байна. Дээр дурдсанчлан Монгол эмэгтэй хүний нөхөн үржихүйн наслалт 15-49 нас болоод байгаа бөгөөд эмэгтэй хүний нөхөн үржихүй, төрөлтийн тоо тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын байдалтай зайлшгүй холбогдож байгаа нь төрийн тусгай албанд тод харагддаг.

Эмэгтэй алба хаагчид нөхөн үржихүйн эрхээ эдлэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан 3 хүртэлх жилийн хугацаанд үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлж, хүүхэд асрах чөлөөгөө эдэлж дуусаад ажилдаа эргэн орж улмаар мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд анхааран их, дээд сургуульд суралцах хүсэлт гаргахад зарим тохиолдолд удирдлагын зүгээс "Ажил хөдөлмөр эрхлээгүйд" тооцож үл дэмжих таагүй хандлага гаргадаг бөгөөд мөн эмэгтэй алба хаагчийг удирдах болон гүйцэтгэх аливаа албан тушаалд дэвшин болон шилжин томилоход хувь хүний ур чадвар, ажлын туршлага дээр үндэслэхээс гадна "Хүүхэд төрүүлээд ажил хийхгүй" гэсэн хандлагаар эрэгтэй хүнд илүү боломж олгох, эрэгтэй хүмүүсийг удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд томилох явдал гардаг нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6.1 дэх заалтыг "Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг ... жирэмсэн,

амаржсан эсэх, шалтгаалан шууд эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно. " зөрчиж буй үйлдэл бөгөөд дээрх нөхцөл байдлаас үүдэн тус байгууллагад эмэгтэйчүүдийн манлайлал үгүйлэгдэж байна.

ҮСХ-оос 2019 онд хийсэн цаг ашиглалтын судалгаанд дунджаар эмэгтэйчүүд өдөрт гэрийн ажилд (273 минут буюу 2.6 дахин их цаг) эрэгтэйчүүдээс илүү их цаг зарцуулж байгааг харуулсан байна. Эмэгтэйчүүдийн гэр бүлдээ зарцуулсан цаг хугацааг нь тэдний нийгмийн болон харилцаанд оролцох боломжийг төдий хэмжээгээр хязгаарладаг гэсэн судалгааны үр дүнг баталж байна. (яам, 2022)

Нийгэмд тогтсон дээрх жендерийн хэвшмэл үзэл хандлагаас үүдэн эмэгтэй алба хаагчид мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэх, дэвшин ажиллахын тулд гэр бүл төлөвлөлтөө хойшлуулах уу эсвэл сурч боловсрох, ажлын карьераа хойшлуулах уу гэсэн сонголтыг хийсээр байна.

ДҮГНЭЛТ

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын хүрээнд бодлогын бүхий л түвшинд эмэгтэй алба хаагчдыг сургах, хөгжүүлэх тал дээр анхаарах, эмэгтэй удирдах албан тушаалтнуудыг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх зэрэг ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй, эмэгтэй алба хаагчдынхаа хөндөгдөж буй эрх ашгийг хамгаалах талаар төдийлөн анхаарал хандуулахгүй байна гэж судлаачдын зүгээс үзэж байна.

Мөн төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэй алба хаагчдын хэрэгцээ шаардлага байсаар байгаа хэдий ч байгууллагын хөгжилд хувь нэмэр оруулах, хууль, төсөл, хөтөлбөр батлах, хэрэгжүүлэхэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайлал дутмаг байна.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь бодит нөхцөл байдалд хэрэгжихгүй байгаагаас хүйсийн ялгаатай байдлыг дөвийлгөж жендерийн ялгаварлан гадуурхалтыг бий болгож эмэгтэй алба хаагчдын сурч боловсрох, албан тушаал ахих, өсөж дэвжих боломж нь хөндөгдсөөр байна. Мөн зарим тохиолдолд харьяа салбар, нэгж, газрын удирдлагын бүрэлдэхүүний жендерийн хэвшмэл хандлагаас үүдэлтэй залуу эмэгтэй алба хаагчдын боловсрол, хөгжил, гэр бүл төлөвлөлт, нөхөн үржихүйн эрх зөрчигдөж байна.

Иймд байгууллагуудын зүгээс залуу эмэгтэй офицеруудад мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, хөгжүүлэх, шийдвэр гаргах түвшинд ажиллах нөхцөл боломжийг бий болгон ирээдүйн чадварлаг удирдах албан тушаалтныг бэлтгэн гаргахад анхаарал хандуулах хэрэгцээ шаардлага нэгэнтээ бий болжээ.

САНАЛ

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа залуу эмэгтэй алба хаагчдын удирдах, шийдвэр гаргах албан тушаалтанд эзлэх хувь бага, хувь хүний хөгжил, боловсролын тал дээр дэмжлэг хангалтгүй түвшинд байгаатай холбогдуулан тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор дараах саналыг гаргаж байна. Үүнд:

Эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд:

1. Залуу эмэгтэй алба хаагчдын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, удирдлагын бүрэлдэхүүнд дэвшин ажиллах боломжоор хангах үүднээс Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академид суралцахад тавигдах шаардлагад "төрийн тусгай албан тушаалын 6 зэрэглэлийн удирдах албан тушаалтны нөөцөд авагдсан байх" гэснийг "төрийн тусгай албан тушаалын 7 болон түүнээс дээш зэрэглэлийн албан тушаалын алба хаагчид суралцах бөгөөд суралцаж төгссөн алба хаагчдаас удирдах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэх" гэж холбогдох журамд өөрчлөлт оруулан бодлогоор эмэгтэй удирдах албан тушаалтны нөөцийг хангалттай хэмжээнд бүрдүүлэх;
2. Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн Удирдлагын академид суралцахад тавигдах шаардлагад "Батлан хамгаалахын удирдлагын академид ..., түүнтэй адилтгах буюу дээш албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа ... шалгалтад оролцуулж болно" гэснийг "Батлан хамгаалахын удирдлагын академид ... *алба хэлтсийн дарга*, түүнтэй адилтгах буюу дээш албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа ... шалгалтад оролцуулж болно" гэж холбогдох журамд өөрчлөлт оруулан бодлогоор эмэгтэй алба хаагчдын сурах боломжийг нэмэгдүүлэх;

Удирдлага зохион байгуулалтын чиглэлээр:

3. Олон улсын хамтын ажиллагааг өргөжүүлж, эмэгтэй алба хаагчдыг гадаадын их дээд сургууль, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад сурах, гадаад орны адил чиг үүрэг бүхий байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцах, туршлага судлах боломжийг нь нээн дэмжлэг үзүүлэх;
4. Ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан бодлого хэрэгжүүлж, байгууллагууд алба хаагчдын хүүхдийн цэцэрлэг, өдөр өнжүүлэх төвийг байгуулах;
5. Эмэгтэй алба хаагчдыг мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, албан тушаалд томилоход Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг мөрдөж ажиллах талаар эрх бүхий албан тушаалтнуудад мэдэгдэл хүргүүлэх, удирдах албан тушаалтнуудыг жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх сургалтад шат дараатай хамруулж үр дүнг тооцох;

Үйл ажиллагааны чиглэлээр:

1. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын "Эмэгтэйчүүдийн зөвлөл"-ийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлж, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэн харилцан туршлага солилцож, шинэ санал, санаачилгыг нэвтрүүлэх, жилд 1-2 удаа Эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн төлөөлөл хуралдаж тулгамдаж буй асуудлыг хэлэлцэж эмэгтэй алба хаагчдын хөгжил манлайллыг дээшлүүлэхэд анхаарч ажиллах зэрэг саналыг дэвшүүлж байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг. Хууль, эрх зүйн баримт бичиг

1. Монгол Улсын Их Хурал. (2011). Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №08. Улаанбаатар.
2. Монгол Улсын Их Хурал. (2016). Монгол Улсын Батлан хамгаалахын тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №36. Улаанбаатар.
3. Монгол Улсын Их Хурал. (2021). Хөдөлмөрийн тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №31. Улаанбаатар.

Хоёр. Судалгааны ном зохиол, тогтмол хэвлэл

4. Нарангэрэл, С. (2015). Монголын эрх зүйн англи, орос, латин хадмал эх толь бичиг. Улаанбаатар.
5. Жендерийн үндэсний хороо. (2021). Монгол Улсын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ тайлан. Улаанбаатар.
6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар. (2021). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Улаанбаатар.
7. Батлан хамгаалах яам. (2022). Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүд сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Улаанбаатар.
8. Алтангэрэл, Б. (2023). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт суурь судалгааны тайлан. Улаанбаатар.
9. Энхийг сахиулах ажиллагааны WPS семинар. (2023). Улаанбаатар.

---o0o---