

## ХУУЛЬ САХИУЛАХ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ БОДЛОГО, ХЭРЭГЖИЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

### CURRENT STATE OF POLICIES AND PRACTICES FOR PROVIDING GENDER EQUALITY IN THE LAW ENFORCEMENT SECTOR

**Б.Анун\***

Дотоод хэргийн их сургуулийн Хууль сахиулах удирдлагын магистрант, дэслэгч  
Lt. Anun B, MA Scholar in Law Enforcement Management, University of Internal Affairs

\*Хариуцлагатай зохиогч: [anunbatchuluun588@gmail.com](mailto:anunbatchuluun588@gmail.com)

**Хураангуй:** Монгол улс дахь жендэрийн тэгш байдал ялангуяа хууль сахиулах байгууллагын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын хэрэгжилтэд шинжилгээ хийж судлах, нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлага үүсэж байна. Учир нь жендэрийн эрх тэгш байдал нь хүйсийн тухай эсхүл зөвхөн эмэгтэй хүний асуудалтай холбоотой ойлголт биш тодорхой нөхцөлд цөөнх болж байгаа хүмүүсийн асуудлыг хэлнэ. Хууль сахиулах салбарт эмэгтэйчүүд цөөн тоог эзэлдэг тул хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдын тоог болон эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй. Хууль сахиулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чухал нөлөө үзүүлж амжилттай хэрэгжсэн бодлогын баримт бичиг нь Хууль зүй Дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого /2018-2021/ юм. Энэхүү бодлогыг хэрэгжилтэд нөлөөлж буй хүчин зүйл, тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох зорилгоор хууль сахиулах салбарын 5 байгууллага (цагдаагийн байгууллага, хил хамгаалах байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, дотоод хэргийн их сургууль)-ын 216 алба хаагчаас санал асуулгын аргаар судалгаа авч мөн дээрх бодлогын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийв. Тухайн бодлогын хэрэгжилтэд шинжилгээ хийхэд жендэрийн тэгш байдлын талаарх уламжлалт ойлголт, хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, эмэгтэй алба хаагчдын манлайлал зэрэг асуудлууд тулгамдаж байна. Дээрх тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг тодорхойлох, хууль сахиулах байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлын тухай ойлголтын сургалт зохион байгуулах, хууль сахиулах салбарт хэрэгжиж буй стратеги төлөвлөгөөнд шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь болон эмэгтэй алба хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлэх зорилтуудыг тусган үйл ажиллагаа зохион байгуулах шаардлагатай байна гэж үзлээ.

**Abstract:** There is a need to analyze and study the implementation of gender equality policies in Mongolia, especially in law enforcement agencies, and identify the factors that influence and increase women's participation. Because gender equality is not a concept related to gender or only women's issues, it refers to the issues of people who are minorities in certain situations. Since women are underrepresented in the law enforcement sector, it is necessary to increase the number of female officers working in law enforcement agencies and increase women's participation and leadership.

A policy document that has had a significant impact on ensuring gender equality in the law enforcement sector and has been successfully implemented is the Integrated Gender Policy of Law Enforcement Agencies /2018-2021/, which falls under the jurisdiction of the Minister of Justice and Internal Affairs. In order to identify the factors affecting the implementation of this policy, the challenges and solutions, a survey was conducted among 216 officers from 5 law enforcement agencies (police, border guard, court enforcement, General Forensic Investigation Department, and University of Internal Affairs) and an analysis of the implementation of the above policy was conducted. When analyzing the implementation of the policy, issues such as traditional understanding of gender equality, the proportion of women at the decision-making level in the law enforcement sector, and the leadership of female officers are highlighted. In order to address the

above issues, it is necessary to identify the influencing factors, organize training on gender equality concepts for law enforcement teams, and organize activities that reflect the goals of increasing the proportion of female officers at decision-making levels and the participation of female officers in the strategic plans implemented in the law enforcement sector.

**Түлхүүр үгс:** Жендер, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хэрэгжилт, Хууль сахиулах салбар, Эмэгтэйчүүдийн оролцоо,

**Keywords:** Gender, Policies and practices for providing gender equality, Law enforcement sector, Women's Participation

### Үндэслэл

2024 оны байдлаар НҮБ-д элсэн 193 улс тогтвортой хөгжилд хүргэх 17 зорилгын тавдугаарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах (Б, 2023) асуудлын хүрээнд тодорхой зорилтыг тавин ажилласаар байна. Монгол Улс нь 1961 онд Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын 101 дэх гишүүн болж албан ёсоор элсэн түүхтэй. Түүнээс хойш жендерийн эрх тэгш байдлыг дээшлүүлэх хэд хэдэн бодлого төлөвлөгөө, үйл ажиллагааг зохион байгуулсан ба үүнээс Хууль сахиулах салбарын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар тогтвортой хөгжлийн бодлого-2030, Алсын хараа-2050 Монгол Улсын засгийн газрын урт хугацааны бодлого, Хууль сахиулах байгууллагуудын жендерийн нэгдсэн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулж олон зорилтыг тусгасан. Дээрх эрх зүйн зохицуулалт, бодлого, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд Хууль сахиулах салбарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах ач холбогдолтой эсэх, сул болон давуу талыг тодорхойлж, цаашид сайжруулах арга замыг эрэлхийлэх нь төрийн тусгай албанд ажиллаж буй алба хаагчдын жендерийн тэгш байдлыг хангах тулгамдсан асуудлуудын нэг болж байна.

**Нэг.** Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголтыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалж, хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдад хууль сахиулах салбарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангаснаар үүсэх давуу талуудыг таниулах энэхүү ойлголтын хүрээнд явагдаж буй бодлого, төлөвлөгөө, үйл ажиллагаанд оролцох, хөгжүүлэх түгээн дэлгэрүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох шаардлагатай байна.

**Хоёр.** Жендерийн эрх тэгш байдал нь гэр бүлийн харилцаанаас эхлэн улс төр, удирдах түвшинд хүртэл хангагдах

шаардлагатай ба хууль сахиулах салбарын түвшинд судлах шаардлага байна.

**Гурав.** Хууль сахиулах салбарын жендерийн тэгш байдлыг хангах бодлого нь 2018 оноос 2021 он хүртэл хууль сахиулах 6 байгууллагад чиглэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд үргэлжлүүлэн жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын төлөвлөгөөг боловсруулан хууль сахиулах салбарын дэд зөвлөлүүдтэй хамтран ажиллаж байна. Энэхүү бодлогын баримт бичиг, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг судлан тулгамдаж буй асуудлыг судлан шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох шаардлагатай байна

### Үндсэн хэсэг

Монгол Улс нь 1961 онд НҮБ-ын 101 дэх гишүүн болж албан ёсоор элсэн орсон. Энэ цагаас эхлэн хүний эрхийг бүхий л салбарын түвшинд дээшлүүлэх, нийгэм хүмүүнлэгийн олон асуудалд анхаарал хандуулж ажилласан. НҮБ-ын зорилго нь олон улсын хэмжээний асуудлыг шийдвэрлэх, энх тайван аюулгүй байдлыг сахиулах, хүний эрхийг хамгаалах (Wikipedia, 2018) гол зорилготой. Жендерийн эрх тэгш байдал болон хүний эрхийн асуудал салшгүй холбоотой ойлголт юм. Монгол Улсын иргэн Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт зааснаар ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах цалин хөлс авах, амрах хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй (эмхэтгэл, 1992).

НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр нь өнгөрсөн хорин жилийн хугацаанд жендерийн эрх тэгш байдлыг үйл ажиллагаандаа чухалчилж байгаа бөгөөд энэ нь хүмүүсийн сонголтыг өргөжүүлэх шударга, тогтвортой нийгмийг бий болгох Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр 2030-д





хүрэх зорилгын чухал хэсэг юм. Тогтвортой хөгжилд хүргэх зорилгуудын тавдугаарт “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах” зорилго тусгагдсан байдаг. Энэ зорилгын хүрээнд бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих, бүх охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, хүчирхэгжүүлэх зохистой бодлого, хэрэгжиж болох хууль тогтоомжийг батлан сайжруулах ([www.1212.mn](http://www.1212.mn), 2024) ажлуудыг төлөвлөн хэрэгжүүлдэг байна. Харин хууль сахиулах салбарын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдал хэрхэн хангагдаж байна вэ? Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ямар эрх зүйн зохицуулалт, дүрэм журам бодлогыг дагаж мөрдөж хэрэгжүүлдэг вэ?

Хууль сахиулах гэж зөрчил шалгах болон нийтийн хэв журмыг сахиулах, ард иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаа юм. Хууль сахиулах салбарт Хууль зүй, Дотоод хэргийн яамны харьяа байгууллагууд болох ЦЕГ, ХХЕГ, ШШГЕГ, УБЕГ, АЕГ, ШШЕГ, гадаад иргэн, харьяатын газар, дотоод хэргийн их сургууль, ХЗ-н туслалцааны төв, ХЗ-н үндэсний хүрээлэн, төрийн тусгай алба хаагчдын нэгдсэн эмнэлэг зэрэг 11 байгууллага хамаарна.

Монгол Улсын Хууль, зүй Дотоод хэргийн сайдын 2018 оны 06 дугаар сарын 13-ны өдрийн А/117 дугаар тушаалаар Хууль сахиулах салбарын жендэрийн нэгдсэн бодлогын баримт бичгийг шинэчлэн баталсан. Энэхүү бодлогын зорилго нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон түүний харьяа хууль сахиулах байгууллагын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхыг бүрдүүлэхэд оршино ([ncge](#), 2018).

Дээрх бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ хууль сахиулах байгууллагууд тус бүр байгууллагын даргаар удирдуулсан жендэрийн дэд зөвлөл байгуулж ажилладаг. Жишээ нь:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дарга, хурандаа Б.Н-ын зөвшөөрлийн үндсэн дээр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын жендэрийн дэд зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга хошууч

Б.Ш-тай фокус ярилцлага хийж мэдээлэл авахад 2022 онд ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар ШШГБ-ын Жендэрийн асуудал хариуцсан дэд зөвлөл 9 гишүүнтэй байхаар шинэчлэн баталсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль ([legalinfo.mn](http://legalinfo.mn), 2011), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө 2022-2031 ([nhrcm.gov.mn](http://nhrcm.gov.mn), 2022) үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэн ажилладаг бөгөөд дээрх хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгийн хүрээнд “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг 2021-2024 онуудад 4 зорилтын хүрээнд 16 арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр тус тус боловсруулж, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргаар батлуулан, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна гэв. Мөн жендэрийн мэдлэг сургалтыг 2020-2023 онд нийт 42 удаа нийт алба хаагчдад зохион байгуулсан байна.

Харин Дотоод хэргийн их сургуулийн хувьд:

Дотоод хэргийн их сургуулийн жендэрийн дэд зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга ц/х/ч Б.Х-тэй ярилцахад Дотоод хэргийн их сургуулийн захирлын 2024 оны тушаалаар Жендэрийн дэд зөвлөлийг 16 гишүүнтэй шинэчлэн байгуулсан.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг бодлогын баримт бичгүүд, хуулийн хүрээнд 2018-2024 онд жил бүр боловсруулан 2021 онд Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл хүн бүхэнд хамаатай, 2018 онд Хууль сахиулах салбар дахь жендэр ба эмэгтэйчүүдийн манлайлал ([uia.gov.mn](http://uia.gov.mn), 2018), 2018 онд Жендэр ба хөгжил олон улсын бага хуралд их сургуулийн багш нарыг оролцуулж, 2019 онд Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт сэдэвт сургагч багш бэлтгэх сургалт зохион байгуулж, 2023 онд Арт галерей эвент, 2024 онд Монгол улсад хууль сахиулах үйл ажиллагаанд хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг дээшлүүлэх төслийн хүрээнд Эмэгтэйчүүдийн манлайлал хөтөлбөрийн арга хэмжээг гэх мэт 20 гаруй төрлийн үйл ажиллагаа, сургалт, арга хэмжээг зохион байгуулсан байна.

Хууль сахиулах салбарын хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийх болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ямар эрх зүйн зохицуулалт, дүрэм журам бодлогыг дагаж мөрдөж буйг тодорхойлохын тулд ХЗДХЯ-ны харьяа хууль сахиулах байгууллагуудаас цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын-42 хил хамгаалах байгууллагын-39 шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын-29 шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын-36 дотоод хэргийн их сургуулийн-41 болон онцгой байдлын байгууллагын-29 эрэгтэй-133, эмэгтэй-83 нийт 216 алба хаагчаас санал асуулга авав.

Санал асуулгад оролцсон алба хаагчдын 50.5% буюу 110 алба хаагч 10-с дээш жил, 26% буюу 56 алба хаагч 6-8 жил 14.3% буюу 31 алба хаагч 4-6 жил, 9.2% буюу 19 алба хаагч 2-4 жил хууль сахиулах байгууллагад тасралтгүй ажилласан байна. Боловсролын хувьд судалгаанд оролцогчдын 56% нь бакалавр, 32.6% нь магистр, 9.1% нь докторын зэрэгтэй байгаа бол 2.3% нь бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн мөн 38% буюу 82 алба хаагч удирдах албан тушаалтан, 62% буюу 134 алба хаагч гүйцэтгэх албан тушаалтан байна. Цэргийн цолны хувьд 28% буюу 60 алба хаагч ахлах офицер, 61% буюу 132 алба хаагч офицер, 8% буюу 17 алба хаагч ахлагч, 3% буюу 7 нь энгийн цолгүй ажилтан байна.

Дээрх судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдаас “Хууль сахиулах байгууллагын талаарх жендэрийн эрх тэгш байдлыг та юу гэж тодорхойлох вэ?” гэх асуулгад Хууль сахиулах салбарт ажиллаж буй эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн тэнцвэрт байдал, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн чадварын түвшин, алба хаагчдын нийгэмд эзлэх байр суурийн хэмжүүр гэх мэтчилэн хариулсан байна.

Харин жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.1-т (legalinfo.mn, 2011) Жендэрийн эрх тэгш байдал гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг хэлнэ (legalinfo.mn, 2011) гэж заасан байдаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь зөвхөн эмэгтэйчүүд эсхүл зөвхөн эрэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн тухай ойлголт биш харин тодорхой нөхцөлд цөөнх болж байгаа хүмүүсийн эрхийн талаарх асуудал юм. Хууль сахиулах байгууллагын ажилчид болох төрийн тусгай албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг бусад төрийн захиргааны, улс төрийн, үйлчилгээний албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувьтай харьцуулбал:

Төрийн алба	Хэдээс хэдэн онд	Эмэгтэйчүүдийн хэмжээ (хувиар)
Төрийн тусгай алба	2021	26.1%
	2022	28.2%
	2023	27.38%
Төрийн улс төрийн алба	2021	24.3%
	2022	22.5%
	2023	23.1%
Төрийн захиргааны алба	2021	62.8%
	2022	65.4%
	2023	66.2%
Төрийн үйлчилгээний алба	2021	75.8%
	2022	76.7%
	2023	75.6%

Хүснэгт 1. Төрийн албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь сүүлийн 3 жилээр (Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан, 2023)

Дээрх харьцуулалтаас харахад төрийн тусгай алба болон төрийн улс төрийн албанд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байна. Төрийн тусгай албанд болон төрийн улс төрийн албанд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тооны харьцаа 70:30 байгаа бол төрийн захиргааны алба болон төрийн үйлчилгээний алба нь эсрэгээрээ 30:70-н харьцаатай байна. Үүнээс харахад төрийн тусгай алба болон төрийн улс төрийн албанд эмэгтэй хүмүүс цөөнх болж байна. Тэгэхээр хууль сахиулах байгууллагад цөөнх болж буй хөдөлмөрлөх эрх нь зөрчигдөж болзошгүй эмэгтэйчүүдэд зориулсан бодлого хэрэгжүүлж дүрэм, журамдаа тусган үйл ажиллагааг явуулах шаардлагатай. Ингэснээр хууль сахиулах байгууллагуудад эмэгтэй алба хаагчдын тоо нэмэгдэж, ажиллаж буй эмэгтэйчүүд чадвараа эрэгтэйчүүдтэй ижил хөгжүүлж удирдах, гүйцэтгэх бүхий л түвшинд байр сууриа бий болгох боломжтой.



МОНГОЛЫН ХУУЛЬ  
САХИУЛАХ АЖИЛЛАГА



Хууль сахиулах салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг дээшлүүлэхэд ач холбогдол бүхий дараах бодлого, үзэл баримтлал, төлөвлөгөө байна:

1. Алсын хараа 2050. Монгол Улсын Засгийн газрын урт хугацааны хөгжлийн бодлого (legalinfo.mn, 2020)

2. Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (nda.gov.mn, 2016)

3. Хууль зүй, Дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого 2018-2021 (mojha.gov.mn, 2018)

4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө 2022-2031 (nhrcm.gov.mn, 2022)

**“Алсын хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”-т**

Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын зөрүүг багасгах, хөдөлмөрийн хүрээн дэх ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах, улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх, бүх нийтэд жендэрийн боловсрол олгох тогтолцоог хөгжүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний бүтэц тогтолцоог бэхжүүлж, хамтын ажиллагааг сайжруулах зэргээр жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгаж, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг төрийн бодлого төлөвлөлтөд нэвтрүүлж, хүн, нийгэм, засаглалын хөгжлийг тогтвортой дэмжихийг зорьж байгаа аж (legalinfo.mn, 2020). Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэхдээ 3 үе шатанд хуваасан:

#### **Нэгдүгээр үе шат нь (2021-2030):**

Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх үед жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь хөдөлмөрлөх үеийн жендэрийн тэгш байдалтай салшгүй холбоотой.

Хууль сахиулах салбарын хүний нөөцийг Хууль, зүйн яамны харьяа Дотоод хэргийн их сургууль бэлтгэдэг. Дотоод хэргийн их сургуульд нийт элсэгчдийн 20-30 хувь нь эмэгтэй элсэгчид байдаг ба ойролцоогоор 2019 онд 60-70, 2020 онд 20-30, 2021 онд 40-50, 2022 онд 50-60 2023 онд 100-120, 2024 110-120 эмэгтэй элсэгчдийг элсүүлэн суралцуулж эмэгтэй элсэгчдийн тоо жилээс жилд нэмэгдэж байгаа нь ирээдүйд хууль сахиулах салбарын

жендэрийн тэгш байдалд үнэтэй хөрөнгө оруулж байгаагийн тод жишээ юм.

**Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал** (nda.gov.mn, 2016)

НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилго (2030)-д тусгагдсан нийт 17 зорилгын 5 дугаарт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилго байдаг. Эмэгтэйчүүдэд эрх тэгш байдлаар газар болон бусад хэлбэрийн эд хөрөнгө өмчлөх эрхийг олгож, мэдээлэл харилцаа холбооны технолог болон интернэтийг ашиглах хүртээмжийг сайжруулж, бэлгийн болон интернэтийг ашиглах хүртээмжийг сайжруулж, бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндээ хамгаалах мэдлэг боловсрол олгох болон төрийн албанд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо болон удирдах түвшинд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийг чухалчилдаг. Дээрх зорилгын хүрээнд хууль сахиулах байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг дээшлүүлэхийн тулд жендэрийн нэгдсэн бодлого боловсруулж 2018-2024 он хүртэлх хугацаанд хууль сахиулах байгууллагууд жендэрийн дэд зөвлөл байгуулан жил бүр төлөвлөгөө боловсруулан хууль, зүй дотоод хэргийн яамны жендэрийн зөвлөлд тайланг танилцуулсаар байна.

**Хууль зүй, Дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого 2018-2021** (mojha.gov.mn, 2018) нь Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Хууль зүйн салбарын нээлттэй бодлого, хөгжлийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд байгууллага нэгжийн зорилго, үйл ажиллагаа, тогтолцоо, бүтэц, хүний болон санхүүгийн нөөцийн хуваарилалтаар дамжин, удирдлагын дэмжлэг, хамт олны хүчин чармайлт, холбогдох байгууллага, мэргэжилтнүүдийн оролцоотойгоор хэрэгжинэ. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон түүний харьяа хууль сахиулах байгууллагын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхыг бүрдүүлэхэд оршино (mojha.gov.mn, 2018). Жендэрийн

нэгдсэн бодлогын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь 4 зорилт 12 үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлтэй.

**Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө 2022-2031** (nhrcm.gov.mn, 2022) нь Монгол Улсад жендерийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг дэмжиж, ирэх арван жилд төр, төрийн бус байгууллага, иргэд, аж ахуйн нэгж байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлэх салбар дундын стратеги төлөвлөгөө юм (nhrcm.gov.mn, 2022) Энэхүү стратеги төлөвлөгөө нь нийт 5 зорилт 242 үйл ажиллагаанаас бүрдэнэ.

Хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдаас дээрх бодлого, үзэл баримтлал, төлөвлөгөөний талаарх

Хууль сахиулах байгууллагуудын жендерийн нэгдсэн бодлогын талаар мэдээлэл танд бий юу? гэх асуулгад судалгаанд оролцсон алба хаагчдын 43% буюу 93 нь маш сайн мэдээлэлтэй 28% буюу 60 алба хаагч сайн мэдээлэлтэй, 20% буюу 43 алба хаагч дунд зэргийн мэдээлэлтэй 3% буюу 4 алба хаагч бага зэргийн мэдээлэлтэй гэж хариулсан бол огт мэдээлэлгүй 6% буюу 16 алба хаагч байна. Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчид жендерийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөгөөний

ойлголтын судалгаа:



Зураг-1. Хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын жендерийн нэгдсэн бодлогын мэдээллийн талаарх судалгааны дүн

талаар тодорхой ойлголттой байх шаардлагатай бөгөөд одоо дагаж мөрдөж буй бодлогын баримт бичгийн талаар нийт алба хаагчдад танилцуулга хийх нь Хууль сахиулах салбарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын хэрэгжилтийн үндэс суурь юм. Мөн энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэх нь хууль сахиулах салбарт ажиллаж буй алба хаагчдын ажиллах нөхцөл байдалд тодорхой хэмжээгээр нөлөө үзүүлдэг эсэхийг судлахад:



Зураг-2. Хууль сахиулах байгууллагад жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах нөлөөллийн талаарх судалгааны дүн

Судалгаанд хамрагдсан хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын 31% буюу 68 алба хаагч дунд зэрэг 29% буюу 63 алба хаагч их, 18% буюу 38 алба хаагч бага

16% буюу 36 алба хаагч огт үгүй, гэж хариулсан байна. Аливаа байгууллагад жендерийн эрх тэгш байдал хангагдахад үүсэх давуу тал болон хангагдахгүй байх хор

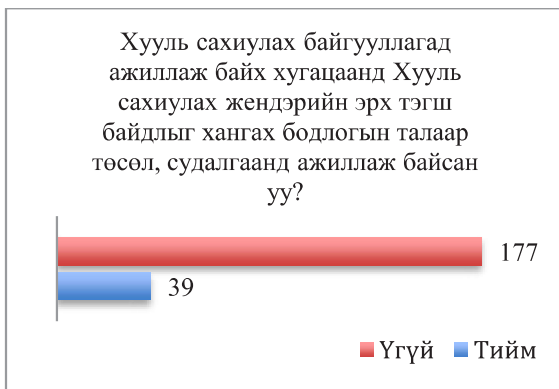


ᠬᠤᠰᠢᠭᠡᠨ ᠰᠠᠬᠢᠭᠢᠯᠢᠰᠡᠨ ᠪᠠᠶᠢᠭᠤᠯᠠᠭᠤᠳᠤᠨ ᠵᠡᠨᠳᠡᠷᠢᠶᠢᠨ ᠡᠷᠬᠡ ᠲᠡᠭᠰᠢ ᠪᠠᠶᠳᠡᠯᠢᠭᠡᠬᠡ ᠰᠠᠯᠪᠠᠷ ᠳᠤᠨᠲᠤᠨ ᠰᠢᠷᠲᠠᠭᠢ ᠲᠡᠯᠡᠭᠦᠯᠡᠭᠡᠭᠡ



ᠬᠤᠠᠭᠠᠳᠤ ᠰᠠᠬᠢᠭᠤᠯᠠᠬᠤ

уршгийн талаарх ойлголт бага байгаа учраас огт үгүй гэх хариулт өгч буй алба хаагчдын тоо өндөр байна. Тиймээс хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаснаар бий болох давуу тал, боломжийн талаарх ойлголтыг өгөх нь шаардлагатай байна.



Зураг-3. Хууль сахиулах байгууллагын ажилчид хууль сахиулах жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын талаар төсөл судалгаанд хамрагдаж ажилласан эсэх судалгаа

Судалгаанд оролцогчдын 81.9% буюу 177 алба хаагч ажиллаж байх хугацаандаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлоготой холбоотой төсөл судалгаанд ажиллаж байгаагүй байна. Мөн “Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байх хугацаанд ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж байсан” талаарх судалгаа авахад 65.3 буюу 141 алба хаагч хамрагдаж байсан 34.7% буюу 75 алба хаагч хамрагдаж

байгаагүй байна. Сургалтад хамрагдсан байдал нь төсөл, судалгаанд хамрагдсан байдлаас бага байна. Хууль сахиулах байгууллагууд жендэрийн дэд зөвлөл байгуулан байгууллагынхаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад нөлөө бүхий олон төрлийн арга хэмжээ зохион байгуулдаг. Төсөл, судалгааны ажилд алба хаагчдыг идэвхтэй хамруулах шаардлагатай байна. Жендэрийн үндэсний хорооноос жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх ойлголтыг олгохоор жилд дунджаар 30 гаруй сургалтыг төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, иргэн, аж ахуйн нэгжүүдэд явуулдаг. Судалгаанд оролцогчдоос жендэрийн үндэсний хорооноос зохион байгуулсан сургалтуудад хамрагдаж байсан эсэх талаар тодруулахад 72.2% буюу 155 алба хаагч хамрагдаж байгаагүй, 27.8% буюу 61 алба хаагч хамрагдаж байсан байна. Хууль сахиулах салбарын жендэрийн нэгдсэн бодлогод жил бүр жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх ойлголтыг олгох сургалтад шинээр ажилд томилогдсон алба хаагчдыг хамруулж байх гэсэн зорилтыг тусгасан байдаг. Мөн хууль сахиулах байгууллага бүрд байгуулагдсан жендэрийн дэд зөвлөл нь жендэрийн үндэсний хороотой хамтран ажиллаж жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ач холбогдлыг алба хаагчдадаа танилцуулах хэрэгтэй.



Зураг-4. Хууль сахиулах байгууллага дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын хэрэгжүүлэх бодлогын судалгаа

Судалгаанаас харахад хууль сахиулах байгууллага жендэрийн тэгш эрхийг хангах бодлого хэрэгжүүлэхдээ албан ёсны дүрэмд тусгасан гэж хариулсан алба

хаагчид 14% буюу хамгийн бага байгаа бол журмаар болон жил тутмын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгасан гэх хариулт өгсөн алба хаагчид 24%-26% бусад

хэлбэрээр хэрэгжүүлдэг гэх сонголтыг 36% буюу хамгийн их алба хаагч сонгосон байна. Үүнээс үзэхэд хууль сахиулах байгууллагууд жендэрийн тэгш эрхийг хангах бодлого хэрэгжүүлэхдээ тодорхой хууль, бодлогын хүрээнд дотооддоо тодорхой дүрэм, журам боловсруулж жил тутмын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгадаг байна. Хууль сахиулах байгууллагууд нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд зөвлөлийн үйл ажиллагаагаараа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлж байгаа нь хамгийн оновчтой арга юм. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын хэрэгжилтийн хүрээнд үйл ажиллагаа, сургалт зохион байгуулсаар 2018 онд Монгол Улсын хэмжээнд ажиллаж байгаа нийт алба хаагчдын 17% нь эмэгтэй алба хаагч байсан бол одоогийн байдлаар 23% болж нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна.

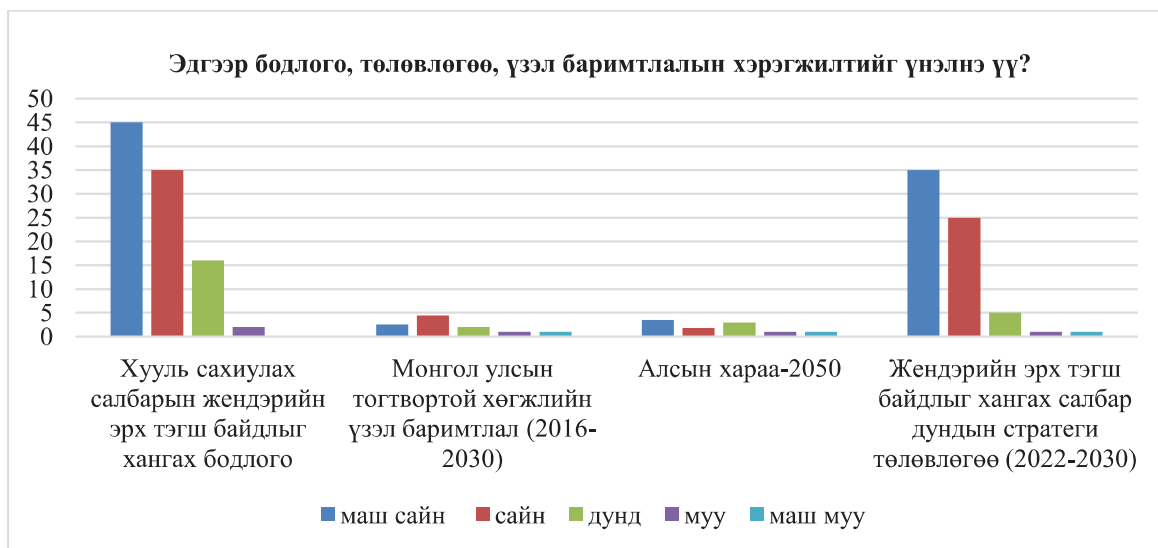
Харин удирдах түвшинд ажиллаж буй алба хаагчдын 0,4%-г эмэгтэй алба хаагч эзэлж байна. Эмэгтэй алба хаагчид удирдах түвшинд ажиллах хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй байгаа нь хууль сахиулах салбарын бодлогын хэрэгжилтэд тулгамдаж буй асуудлуудын нэг юм.

Судалгаанд оролцсон алба хаагчдаас Хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэй алба хаагч байх шаардлага бий юу? гэх нээлттэй асуулгад нийтийн эрх ашгийг чухалчилж, хүнлэг энэрэнгүй, ёс зүйтэй, шударга байдлыг бий болгоно, аливаа хууль, дүрэм журам, бодлого боловсруулахад аль ч хүйсийн тэгш эрхийг хангана, алба хаагчдын гэр бүлийн байдлыг дэмжиж, хувь хүний хөгжилд анхаарах саналуудыг бий болгоно, Цалин хөлс, албан тушаал, ажил, мэргэжил, хангалт үйлчилгээ гэх мэт бүхий л үйл ажиллагаанд аль ч хүйсийн алба хаагчид ижил тэгш оролцож, үр шимийг тэнцүү хүртэнэ, эмэгтэй алба хаагчдыг чадваржуулах тэдний оролцоог хангах олон талт үйл ажиллагааг зохион байгуулна, шийдвэр гаргах түвшинд ажиллаж буй манлайлагч эмэгтэй алба хаагчдаас урам авч ажиллах идэвх нэмэгдэнэ зэрэг хариултаудыг өгсөн.

Дээрх саналуудаас харахад хууль сахиулах салбарын удирдах түвшинд эмэгтэй алба хаагчдыг томилж ажлын байраар хангах нь зүйтэй гэж үзэж байна. байна.



МОНГОЛ УЛСЫН  
ХУУЛЬ САХИУЛАХ  
САЛБАРЫН  
УДИРДАХ ТҮВШИНД  
ЭМЭГТЭЙ АЛБА  
ХААГЧДИЙН  
ТӨЛӨВЛӨГӨӨ



Зураг-5. Жендэрийн үзэл, баримтлалын хэрэгжилт.

Хууль сахиулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чухал нөлөө үзүүлж амжилттай хэрэгжсэн бодлогын баримт бичиг нь Хууль зүй Дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого /2018-2021/ юм.

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийн биелэлт 85%-тай биелэгдсэн байна. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын үнэлгээ ч мөн 80%-90%-тай байна. Мөн дээрх бодлогын хэрэгжилтэд шинжилгээ хийхдээ хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн дэд





ᠬᠤᠠᠭᠠᠳᠤᠨ ᠶ᠋ᠢᠨᠨᠠᠭᠤᠯᠠᠭᠤᠳᠤᠨ ᠶ᠋ᠢᠨᠨᠠᠭᠤᠯᠠᠭᠤᠳᠤᠨ ᠶ᠋ᠢᠨᠨᠠᠭᠤᠯᠠᠭᠤᠳᠤᠨ

зөвлөлийн тайланг харьцуулан судлахад дараах асуудлуудыг тодорхойлов. Үүнд:

**Нэгдүгээрт.** Хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчид жендэрийн тэгш байдлын талаарх уламжлалт ойлголтой байсаар байна. Хэдий жендэрийн тэгш байдлын талаарх сургалтуудыг бодлогын зорилтын хүрээнд шат дараалан зохион байгуулсан байгаа ч жендэрийн тэгш байдлыг зөвхөн хүйсийн тэнцвэрт байдал биш тодорхой нөхцөлд цөөнх болж байгаа хүмүүсийн эрхийн асуудал гэдгийг мөн жендэрийн тэгш байдлыг хангаснаар бий болох үр дүн, давуу талуудыг одоо ажиллаж буй алба хаагчид болон шинээр томилогдож буй алба хаагчдад уламжлал болгон зохион байгуулах шаардлагатай юм.

**Хоёрдугаарт.** Хууль сахиулах салбарын эмэгтэй алба хаагчдын тоо харьцангуй нэмэгдэж байгаа ч шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 0.4%-с хэтрэхгүй хэвээр байна. Хууль сахиулах байгууллагуудын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэй алба хаагчид нэмэгдсэнээр нийт эмэгтэй алба хаагчдын эрхийг эдлэх хамгаалахад чухал нөлөө үзүүлэх үндэс юм.

**Гуравдугаарт.** Хууль сахиулах салбарт ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдын манлайллын асуудал. Эмэгтэй алба хаагчид аливаа үйл ажиллагаанд идэвх санаачилгатай оролцож байгаа ч тухайн салбарт манлайлж ажиллах чадвар дутмаг байна. Тиймээс эмэгтэй алба хаагчдыг чадваржуулах хөтөлбөр, үйл ажиллагаа, арга хэмжээ зохион байгуулах нь зүйтэй байна.

Хууль сахиулах салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой олон судалгааны ажил байгаа бөгөөд хууль зүйн доктор (Ph.D), цагдаагийн дэд хурандаа Ж.Нямдулам-н “Хууль сахиулах салбар дах жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь (Нямдулам, 2021)” сэдэвт судалгааны ажил нь хууль сахиулах салбарын жендэрийн тэгш байдал, тэгш оролцооны өнөөгийн байдал, шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт хийж чадаж байгаа эсэх, цаашид энэ салбарт жендэрийн бодлогыг хэрхэн зөв оновчтой удирдлагын менежментээр авч явах тухай асуудлыг хөндөн гаргаснаараа хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, эмэгтэй алба

хаагчдын оролцоо бага байгаа дэмжих шаардлагатай байгааг тодорхойлж өгсөн нь энэхүү судалгааны ажлын үр дүнтэй ижил байна.

Хууль сахиулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хэрэгжилтийн талаар судалснаар Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал, хууль сахиулах салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хэрэгжилтийг судалж, дүн шинжилгээ хийж, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж боловсронгуй болгохоор санал дэвшүүлэх ач холбогдолтой. Мөн хууль сахиулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд хууль сахиулах байгууллагуудад жендэрийн дэд зөвлөл байгуулан ажиллаж байгаа нь хамгийн оновчтой шийдвэр байна. гэж засаг сайжруулсан

### Дүгнэлт

Жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсанаар шударга байдал нийгэмд тогтоож ялгаварлан гадуурхах үзлээс ангид байж аливаа үйл ажиллагаа илүү бүтээмж сайтай байх болно. Бүх хүн тэгш эрхтэй учраас хэн ч аль ч салбарт гадна төрх, хүйс, гарал үүсэл гэх мэт шалтгаанаар гадуурхагдаж үл болно. Жендэр бол ялгаварлан гадуурхалтыг үл бий болгож эрэгтэй, эмэгтэй аль ч хүйсийн хүмүүст ижил тэгш боломж олгон бүхий л харилцаанд үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэднийг нийгэмд эзлэх байр суурийн уламжлагдан тогтсон түүхэн явцад өөрчлөгддөг ойлголт үзэл хандлага юм. Жендэрийн эрх тэгш байдал нь хүйсийн тухай эсхүл зөвхөн эмэгтэй хүний асуудалтай холбоотой асуудал биш тодорхой нөхцөлд цөөнх болж байгаа хүмүүсийн асуудлыг хэлнэ. Хууль сахиулах салбарт эмэгтэйчүүд цөөн тоог эзэлдэг учир жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого боловсруулж хэрэгжүүлж ажиллах хэрэгтэй.

Хууль сахиулах байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад бодлогыг судалж хэрэгжилтийг хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдаас санал асуулгын арга ашиглан судалж, дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

**Нэгдүгээрт.** Хууль сахиулах байгууллагуудын ажилчин, алба хаагчдын жендэрийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулах алба хаагчдын

дунд жендэрийг хүйсийн тэнцвэрт байдалтай ижил ойлгодог хэвшмэл ойлголт тогтмол хэвээр байна.

**Хоёрдугаарт.** Алсын хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (nda.gov.mn, 2016), Хууль зүй, Дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого 2018-2021 (mojha.gov.mn, 2018), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө 2022-2031 (nhrcm.gov.mn, 2022), Монгол улсад хууль сахиулах ажиллагаанд хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг дээшлүүлэх нь төсөл, Эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөртэй холбоотой улс даяар зохион байгуулагдаж байгаа төсөл, судалгааны мэдээллийг түгээж олон эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдыг оролцуулах. Эдгээр бодлого, хөгжлийн үзэл баримтлал, хөтөлбөрүүдийн талаар дийлэнх алба хаагчид ойлголттой байгаа боловч огт жендэрийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой арга хэмжээнд оролцож байгаагүй төрийн тусгай алба хаагч байсаар байна.

**Гуравдугаарт.** Хууль сахиулах байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь ажиллах нөхцөл байдалд дунд зэрэг эсхүл их нөлөөлнө гэж үзсэн харин маш их нөлөөлнө гэж бодож буй алба хаагч хамгийн бага буюу 11 байна. Аливаа байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдахад үүсэх давуу тал болон хангагдахгүй байх хор уршгийн талаарх ойлголт байгаа байгаа учраас маш их нөлөөлнө гэж үзэхгүй байх магадлал өндөр байна. Тиймээс хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаснаар бий болох давуу тал, боломжийн талаарх ойлголтыг өгөх нь зүйтэй. Дээрх судалгаанаас эдгээр асуудлуудыг Хууль сахиулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудлууд мөн гэж тодорхойлж байгаа ч жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг судалж нийгэм өөрчлөгдөхийн хэрээр өөрчлөгдөх шаардлагууд бий болсоор л байна. Учир нь нийгэм, соёл өөрчлөгдөхийн хэрээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн мэргэжил, сонирхол өөрчлөгдсөөр байх учир жендэрийн тэгш байдал ч мөн хувьсан өөрчлөгдөнө.

## Санал

**Нэгдүгээрт.** Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдад жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголтыг хүйсийн тэнцвэрт байдал бус эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн талаарх нийгмийн зүгээс бий болгосон хэм хэмжээ, дүр төрх, үнэлэмж, гүйцэтгэх үүрэг, нийгэмд эзлэх байр суурийг илэрхийлдэг цогц ойлголт болохыг мөн жендэрийн тэгш байдал нь зөвхөн эрэгтэй эсхүл эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн тэнцүү байдлын тухай ойлголт биш. Харин тодорхой нөхцөлд цөөнх болж буй хүмүүсийн ижил тэгш эрхийн тухай ойлголт гэдгийг таниулж мэдээллэж байх

**Хоёрдугаарт.** Хууль сахиулах салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар тусгагдсан бодлого, бодлогын баримт бичгүүдийг хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад танилцуулж түүнд тулгуурлан үйл ажиллагаа арга хэмжээ зохион байгуулж жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ач холбогдол үзүүлэх

**Гуравдугаарт.** Хууль сахиулах салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогод нөлөөлж буй хүчин зүйлийн нэг нь хууль сахиулах байгууллагад цөөнх болж буй эмэгтэй алба хаагчдын тоо нэмэгдэж байгаа ч шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэй алба хаагчдын тоо 0.4%-с дээш нэмэгдэхгүй байгаа шалтгаан юм. Эмэгтэй алба хаагчид аливаа үйл ажиллагаанд идэвх санаачилгатай оролцож байгаа ч тухайн салбарын удирдлагын түвшинд манлайлж ажиллах чадвар дутмаг байна. Тиймээс эмэгтэй алба хаагчдыг чадваржуулах хөтөлбөр, үйл ажиллагаа, арга хэмжээ зохион байгуулах нь зүйтэй байна. Ингэснээр хууль сахиулах салбарын жендэрийн тэгш байдал ялангуяа шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь нэмэгдэхэд чухал нөлөө үзүүлэх юм.

## Ашигласан материал

- Монгол Улсын Их Хурал. (1992). *Монгол Улсын Үндсэн хууль*. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №1. Улаанбаатар.
- Монгол Улсын Их Хурал. (2011). *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль*. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №8. Улаанбаатар.



НҮГЭЭНИЙ ХҮҮЛЬ САХИУЛАХ АЖИЛЛАГАА



- Монгол Улсын Их Хурал. (2018). *Төрийн албаны тухай хууль*. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №1. Улаанбаатар.
- Нямдулам, Ж. (2021). Хууль сахиулах салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь. *Монгол Улс дахь тэгш эрхийн хэрэгжилт: Эрдэм шинжилгээний бага хурлын эмхэтгэл*, 14–23. Улаанбаатар.
- Хүний эрхийн үндэсний комисс. (2023). *Монгол Улсын хүний эрхийн 22 дахь илтгэл*. Улаанбаатар.
- Монгол Улсын Засгийн Газар. (2020). *Алсын хараа 2050: Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого*. Улаанбаатар.
- Монгол Улсын Засгийн Газар. (2016). *Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал*. Улаанбаатар.
- Хууль зүй, Дотоод хэргийн яам. (2018–2021). *Хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого*. Улаанбаатар.
- Хууль зүй, Дотоод хэргийн яам. (2022–2031). *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө*. Улаанбаатар.
- Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан. (2023). *Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн бүртгэлийн тайлан*. Улаанбаатар.
- Legalinfo.mn. (2011). Retrieved December 13, 2024, from <https://legalinfo.mn>
- NDA. (2016). Retrieved October 23, 2024, from <http://nda.gov.mn/>
- Хууль зүй, дотоод хэргийн яам (2018). Retrieved October 23, 2024, from <https://mojha.gov.mn/>
- Жендэрийн үндэсний хороо. (2018). Retrieved December 16, 2024, from <https://www.ncge.gov.mn>
- Дотоод хэргийн их сургууль. (2018, November 19). Retrieved December 2, 2024, from <https://www.facebook.com/UniversityofInternalAffairs/posts>
- Thomas L. Saaty. (2018). Retrieved December 16, 2024, from <https://mn.wikipedia.org>
- Legalinfo.mn. (2020). Retrieved October 23, 2024, from <https://legalinfo.mn>
- Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс. (2022, October 31). Retrieved November 15, 2024, from <https://nhrcm.gov.mn/>
- Үндэсний статистикийн хороо. (2024). Retrieved December 16, 2024, from <https://sdg.1212.mn>
- Ариун-Эрдэнэ, А. (2016). *Vip75*. Retrieved December 16, 2024.
- Эрдэнэбаяр, Б. (2023). Retrieved December 16, 2024, from <https://www.undp.org>