**ТАНИЛЦУУЛГА**

**Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуульд нэмэлт,**

**өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл боловсруулах тухай**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011 онд батлагдаж, хуульд 3 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан.

 Энэ хуулиар нийгэм, улс төр, эдийн засгийн бүхий л харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлж, холбогдох харилцааг зохицуулж байна. Хууль хэрэгжээд 10 жил болсон ч төрийн засаглал, бодлого төлөвлөлт, төсвийн хуваарилалтад жендэрийн мэдрэмж сул байгаа нь олон хүчин зүйлсээс шалтгаалж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг багасгах, ажлын байран дахь бэлгийн болон бие махбодь, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчинг бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, хохирогчид үзүүлэх тусламж, үйлчилгээг нэмэгдүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэгчид тооцох хариуцлагын механизмыг сайжруулах асуудал юм.

 Хуулийн төслийн гол зорилго нь ажил олгогч ажлын байранд дан ганц бэлгийн дарамт төдийгүй сэтгэл санаа, бие махбодийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийг үл тэвчих орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажилтнаас гаргасан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах, бие махбодь, сэтгэл зүйн болон аливаа хэлбэрийн бэлгийн дарамтаас ангид байх харилцааг хамт олонд төлөвшүүлэх сургалт, хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэхэд чиглэгдлээ.

Азийн хөгжлийн банкнаас хийсэн судалгаанаас үзэхэд ажлын байр, хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлснээр тухайн улсын эдийн засгийн өсөлтөд эерэг нөлөө үзүүлж, нэг хүнд ногдох жилийн өсөлтийн түвшинг 0.5 хувиар нэмэгдүүлж, 30 жилийн дотор дотоодын нийт бүтээгдэхүүнийг 16.1 хувиар өсгөх боломжтой гэсэн үзүүлэлт гарчээ.

 Хүний эрхийн үндэсний комисс нь ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэснээс нийт гомдлын 0.3 хувийг эзэлж байна. Иргэдээс 2019 онд ирүүлсэн гомдолд дүн шинжилгээ хийхэд бэлгийн дарамт үйлдэгч нь төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагын 9 удирдах албан тушаалтан болох нь тогтоогдож, комиссоос шаардлага, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэл, зөвлөмжийг хүргүүлжээ.

Иргэд ажлын байрны дарамтанд өртөхөөс гадна хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөөр байна. Хохирогчид нь хүчирхийлэгчийн үйлдлийг зөвшөөрөөгүй, хүлээж аваагүйн улмаас ажлаас чөлөөлөгдөж, албан тушаал буурч, үндэслэлгүйгээр сахилгын шийтгэл хүлээж, ажлын байрны дарамтад өртөж тэвчишгүй байдалд хүрснийхээ дараа холбогдох байгууллагад хандсан байна.

Судалгаагаар манай улсад 5 эмэгтэй тутмын нэг нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртөж байна. Хохирогчид нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт, мэдлэг дутмаг, ажлын байраа алдах, нэр төрөө сэвтээх, нийгэмд хохирогчийг буруутгах хандлага, хэвшмэл ойлголт нийтлэг байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах гэж заасан хэдий ч ажлын байранд бэлгийн дарамтаас гадна бусад хэлбэрийн дарамт хүчирхийлэл гарсаар байгаа тул хуульд зайлшгүй дэлгэрүүлж тусгах нь зүйтэй гэж үзлээ.

Хүний эрхийн комиссын хяналт шалгалтад хамрагдсан төрийн 210 байгууллагаас 187 нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хөдөлмөрийн дотоод журамдаа хориглосон боловч уг төрлийн гомдлыг хэрхэн хүлээн авах, шийдвэрлэх, хариуцлага тооцох механизмыг тусгаагүй байна. Ажил олгогч энэ талаар ажилтнуудын мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулдаггүй, тусгайлсан хөтөлбөр, төлөвлөгөөгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт, энэ талын ойлголт, мэдлэг хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Цаашид Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг хориглох, хариуцлагын тогтолцоог тодорхой болгох, Төрийн албаны тухай хуульд заасан ялгавартай зохицуулалтыг өөрчлөх шаардлагатай байна.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь бэлгийн дарамтаас гадна бие махбодь, сэтгэл зүйн дарамт, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг багасгах, ажил олгогч ажлын байранд дарамт, хүчирхийлэл гарахаас урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд тэвчишгүй орчин бүрдхээс урьдчилан сэргийлэх, ажилтнаас гаргасан гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх, хариуцлага тооцох механизмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах, ажилтны мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх сургалтыг давтан зохион байгуулах, эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо, боломжийг бүрдүүлснээр эдийн засгийн өсөлтөд эерэг нөлөө үзүүлэх ач холбогдолтой гэж үзлээ.