



МОНГОЛ УЛСЫН
ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЯАМ

Засгийн газрын XIV байр, Чингисийн өргөн чөлөө,
Хан-Уул дүүрэг, Улаанбаатар хот, 17060

Утас: 26 30 51, Факс: (976) 7004 3479

Цахим шуудан: info@energy.gov.mn

2025.06.06 № 8/1122

танай _____-ны № _____-т

ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН
ҮЙЛДВЭР КОМПАНИУДЫН
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ НАРТ

Эрчим хүчний салбарын жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги төлөвлөгөө /2023-2032 он/ батлагдсантай уялдуулан энэ ажлын хүрээнд уг стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх бодлогыг хавсралтаар хүргүүлж байна.

Тус бодлогод тусгагдсаны дагуу жөндөрийн асуудал хариуцсан ажилтныг (хавсран гүйцэтгүүлж болно) томилох, байгууллагын дотоод журамд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтуудыг тусган салбарын бодлогыг хэрэгжүүлж ажиллахыг үүгээр чиглэл болгож байна.

Хавсралт... хуудастай.

ТӨРИЙН НАРИЙН
БИЧГИЙН ДАРГА



Н.ТАВИНБЭХ

170600001142

Төрийн нарийн бичгийн даргын
2025 оны 06 сарын 04 ны өдрийн 01/2025
дүгээр албан бичгийн хавсралт

ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨГ /2023-2032/ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ БОДЛОГО

1. Зорилго

1.1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, бусад хуулиудтай нийцүүлэн Эрчим хүчний салбарын удирдлага, албан хаагчид, ажилтан нарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, ялгаварлан гадуурхалтгүй, тэгш оролцоо, шударга байдал, бэлгийн дарамтаас ангид орчныг бүрдүүлэхэд жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, мэдлэг олгох, чадварыг нэмэгдүүлэхэд оршино.

2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зарчим

2.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Эрчим хүчний тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, олон улсын гэрээ, конвенц бусад баримт бичигт нийцүүлэн ажиллана.

2.2. Нас, хүйс, гэрлэлтийн байдал, эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн онцлог, эцэг эх байх зэрэг шалтгаанаас үл хамааран хүн бүрт олгогдсон ижил тэгш, боломжийн эрхээр хангагдана.

2.3. Хөдөлмөрийн үнэлгээ, албан тушаалын томилгоо, шагнал урамшуулал, төрийн албаны болон бусад гадаад, дотоодын сургалтад хамруулах зэрэг аливаа бусад үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зарчмыг баримтална.

3. Жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан

3.1. Эрчим хүчний салбарын үйлдвэр, компани, аж ахуйн нэгж байгууллага нь жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан, эсхүл хавсран гүйцэтгэх ажилтантай байна.

3.2. Жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтны эрх, үүргийг хөдөлмөрийн гэрээнд тодорхой тусгасан байна.

3.3 Байгууллагын төсөвт цалин хөлс, урамшууллыг нэмэлтээр авна. заавал тусгаж өгнө.

4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбарын үйлдвэр компанийн эрх, үүрэг

4.1. Үйлдвэр компани нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

4.1.1. Байгууллагын дотоод үйл ажиллагаатай холбоотой дүрэм, журам, зааврыг холбогдох хуулиудад заасны дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, хандлагын баталгааг хангаж, жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах;

4.1.2. Байгууллагын удирдлага, албан хаагчид, ажилтанд жендэрийн мэдлэг, чадварыг нэмэгдүүлж, тэдний хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөж, зан үйл, хандлагыг төлөвшүүлэхэд бодлого, үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусган ажиллах;

4.1.3. Эрчим хүчний салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги төлөвлөгөө /2023-2032 он/-ний хэрэгжилтийг хангахад шаардлагтай зардал болон жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтны цалин хөлс, урамшуулалын төсвийг жил бүрийн бизнес төлөвлөгөөнд тусгах;

4.1.4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сургалтын хөтөлбөр боловсруулан сургалтыг цахим болон танхимын хэлбэрээр зохион байгуулахад удирдлагын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх;

4.1.5. Байгууллагын удирдлага нь Эрчим хүчний салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги төлөвлөгөөний биелэлтэд хяналт тавих, дүн шинжилгээ хийх, санал өгөх, үр дүнг тайлагнах;

4.1.6. Байгууллага нь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байлгахад чиглэсэн арга хэмжээг Монгол Улсын хөдөлмөрийн хуулийн 7 дугаар зүйлд заасны дагуу зохион байгуулах;

5. Хүний нөөцийн бодлого дахь жендэрийн тэгш байдал

5.1. Байгууллага нь ажилтан томилох, сонгон шалгаруулалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй зохион байгуулах.

5.2. Сонгон шалгаруулалтын комисс нь хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх болон эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай онцлог байдлыг заавал хүлээн зөвшөөрөх зарчим баримтална.

5.3. Ажилд шинээр орсон ажилтанд жендэрийн мэдрэмжтэй байдал, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаар сургалт зохион байгуулна.

6. Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх бодлого

6.1. Ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан ялгаварлал, хүчирхийллийн аливаа хэлбэрийг хатуу хориглоно.

6.2. Гомдол хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх асуудлыг жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан нь ёс зүйн хороотой хамтран ажиллана. Гомдол гаргасан ажилтны нэр төр, нууцлалыг хатуу баримтлаж ажиллана.

6.3. Ажил олгогч болон ажилтны жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтыг зөрчилд тооцно. Зөрчил гаргасан этгээдэд Зөрчлийн хуульд заасан болон байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу сахилгын арга хэмжээ авна.

6.4. Аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан нь тухайн албан хаагч, ажилтны хүний эрхийг зөрчсөн гэж үзвэл үйлдвэрчний эвлэл, байгууллагын зохих удирдлага, албан тушаалтан болон Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, цагдаагийн байгууллага, холбогдох төрийн бус байгууллагуудад гомдол гаргах эрхтэй.

7. Ажил амьдралын зохист харьцааг дэмжих

7.1. Байгууллагын удирдлага нь Хөдөлмөрийн хуулинд заасны дагуу эцэг, эхийн чөлөө авах эрхийг тэгш хангах, хүүхэд асрахтай холбоотой уян хатан цагийн зохицуулалтыг дэмжинэ.

7.2. Жирэмсэн болон хөхүүл, бага нас /0-5/-ны хүүхэдтэй ажилтан, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнууд, өрх толгойлсон эцэг, эхэд ажлын уян хатан цагийн зохицуулалт хийх, алсын зайнаас ажиллах боломжтой ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээнд нэмэлт өөрчлөлт оруулна.

7.3 Байгууллагын дэргэд цэцэрлэг, өдөр өнжүүлэх төв, хүүхдийн өрөөг бий болгох;

8. Хяналт, үнэлгээ, тайлагнал

8.1. Байгууллага хагас жилд нэг удаа жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийн тайлан бэлтгэж, дотоод хуралдаан, цахим хуудсанд ил тод мэдээлнэ.