



2020

Хувийн хэвшлийн
“АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН
ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ”-ЫГ
тодорхойлох судалгаа

Хувийн хэвшлийн “Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгаа 2020

Энэхүү судалгааны өгөгдөлд шинжилгээ хийж, дүгнэлтийг боловсруулахдаа “Аксон Нейролаб” ХХК-ийн судлаачид нь захиалагч байгууллагаас хараат бус, бие даасан байдлаар гүйцэтгэсэн болно.

Тус судалгааны дизайн, өгөгдөл цуглуулга, өгөгдлийн шинжилгээ, тайлан боловсруулах үйл явц нь шинжлэх ухааны зарчимд суурилсан бөгөөд судалгааг явуулахдаа Австрали улсын Ажлын Байрны Жендэрийн Эрх Тэгш Байдлын Агентлаг (Workplace Gender Equality Agency) -ын стандартын дагуу албан ёсны зөвшөөрөлтэйгээр гүйцэтгэсэн болохыг миний бие баталж байна.

“АКСОН НЕЙРОЛАБ” ХХК-ийн үүсгэн байгуулагч
..... Б.НАНДИН-ЭРДЭНЭ
(MBA & MMktg)

Орчуулагч: О.Гэрэлээ
Орчуулгыг хянан тохиолдуулсан: Миша Гофорт
Зурагчин : Б.Болдбаатар

АГУУЛГА

ТАНИЛЦУУЛГА СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН МЭДЭЭЛЭЛ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ДЭЭЖ

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН:

Бүлэг №1

Удирдах ажилтны жендэрийн
талаарх үзэл, бодол

Бүлэг №2

Ажиллах хүчний бүтэц,
бүрэлдэхүүн

Бүлэг №3

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг
хангах стратеги

Бүлэг №4

Цалин, урамшуулал, хангамжийн
бодлого

Бүлэг №5

Ажлын байрны уян хатан нөхцөл

Бүлэг №6

“Хүүхэд асран халамжлагч”-д
зориулсан бодлого

Бүлэг №7

Гэр бүлийн хүчирхийллээс
урьдчилан сэргийлэх, ажилтныг
хамгаалах, дэмжих бодлого

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ ЗӨВЛӨМЖ

Өмнөх үг

Та бүхэнд хувийн хэвшлийн “Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын судалгаа”-ны тайланг толилуулж байна. Энэхүү судалгааг Австрали Улсын Засгийн Газрын санаачилгаар Монгол дахь Австралийн тэтгэлэгт хөтөлбөрийн санхүүжилтээр Зориг сан хэрэгжүүлж буй “Эмэгтэйчүүдийн манлайлал 2020” хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжиж буй “Хувийн хэвшилд жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих” төслийн багийн захиалгаар Санхүү Эдийн Засгийн Их Сургуулийн дэргэдэх бизнесийн судалгааны “Аксон Нейролаб” ХХК амжилттай хийж гүйцэтгэлээ.

Монгол Улсын дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 77 хувийг бүрдүүлж буй хувийн хэвшлийн төлөөлөл болох 104 аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдал, хэрэгжиж буй бодлого журам, жишиг туршлагыг судлах, жендэрийн тэгш бус байдал байгаа эсэхийг олж тогтооход судалгааны зорилго оршсон.

Австрали Улсын “Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль”-ийн дагуу Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах газраас (Workplace Gender Equality Agency) 100-аас дээш ажилтантай хувийн хэвшлийн ажил олгогч нараас жил бүр авдаг асуулгыг албан ёсны зөвшөөрөлтэйгөөр уг судалгаанд ашигласан. Ингэхдээ судалгааны асуулгыг Монгол Улсын жендэрийн үндэсний мэргэжилтний зөвлөсний дагуу өөрийн улсын нөхцөл байдалд тохирохуйц загварт буулгасан бөгөөд өмнө нь хийгдэж байсан бусад төрлийн судалгаатай харьцуулахад чанарын болон тоон баримтуудыг гаргаж ирснээрээ өгөөжтэй судалгаа болсон. Судалгааны үр дүнд үндэслэн үндэсний жендэрийн мэргэжилтнээс авсан холбогдох санал, зөвлөмжийг энэхүү тайландаа тусгалаа.

Бидний төслийг дэмжиж, энэхүү судалгаанд идэвхтэй оролцож, Монгол Улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйлсэд өөрсдийн хувь нэмрээ оруулсан бүхий л аж ахуй нэгж байгууллага, судалгааны баг хамт олон, хамтран ажилласан байгууллагууд, төслийн хөрөнгө оруулагч болон зохион байгуулагч нартаа гүн талархал илэрхийлье.

Хүндэтгэсэн,

“Хувийн хэвшилд жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих” төслийн баг

М. Наран	Жендэрийн мэргэжилтэн, Мелбурнийн Их Сургууль
Т. Ариунаа	Хүний эрхийн мэргэжилтэн, Мелбурнийн Их Сургууль
Д. Ариунцэцэг	Хөгжил судлаач, Сиднейн Их Сургууль
Б. Болор	Санхүүгийн мэргэжилтэн, Макуари Их Сургууль
Э. Цолмончимэг	Хуульч, өмгөөлөгч, Монаш Их Сургууль

Судалгааны танилцуулга

Судалгааны зорилго

Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж буй хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж байгууллагуудад хэрэгжиж буй өнөөгийн бодлого, дүрэм, журам, жишиг, туршлагыг олж тогтоох замаар хувийн хэвшилд ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг Австрали улсын цогц арга зүйг ашиглан тодорхойлоход оршино.

Судалгааны асуулгын бүтэц

Энэхүү судалгааны асуулгыг Австралийн засгийн газрын “Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгааны асуулгад үндэслэн Шинэ Зеландын “Жендэрийн хандлага”-ыг тодорхойлох судалгааны асуулгыг нэмэлтээр ашиглан боловсрууллаа. Мөн Монгол улсын ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын онцлогийг тодорхойлох зорилгоор нэмэлт асуултуудыг оруулсан. Судалгааны асуулга нь дараах агуулгыг хамарсан.

- Удирдах ажилтны жендэрийн талаарх үзэл бодол,
- Ажиллах хүчний бүтэц, бүрэлдэхүүн,
- Удирдах түвшний ажилтнуудын бүрэлдэхүүн,
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан цалин, урамшуулал хангамжийн бодлого,
- Ажиллахад таатай орчин бүрдүүлэх, ажлын уян хатан нөхцөл бий болгох,
- Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ажилтнуудтайгаа зөвлөлдөж байсан эсэх,
- Жендэрийн тэгш бус байдал үүссэн тохиолдолд авах арга хэмжээ,
- Нэмэлт асуултууд,



СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН МЭДЭЭЛЭЛ

ЭНЭХҮҮ СУДАЛГААНД **104** ХУВИЙН
ХЭВШЛИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН
90 ЭМЭГТЭЙ, **14** ЭРЭГТЭЙ ГҮЙЦЭТГЭХ
ЗАХИРАЛ/ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДАХ
АЖИЛТАН **39'469** АЖЛЫН БАЙРЫГ
ТӨЛӨӨЛӨН ОРОЛЦОВ.

2019 ОНЫ
байдлаар

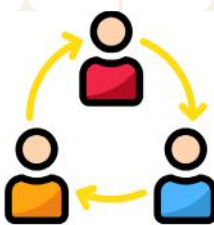


14



Гүйцэтгэх захирал

81



Хүний нөөцийн
удирдах ажилтан

9



Захиргаа/хүний нөөцийн
ахлах ажилтан

“Жендерийн 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 жендерийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг хэлнэ.

Монгол Улсын Үндсэн Хууль, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль

СУДАЛГААНД ОРОЛЦСОН БАЙГУУЛЛАГУД



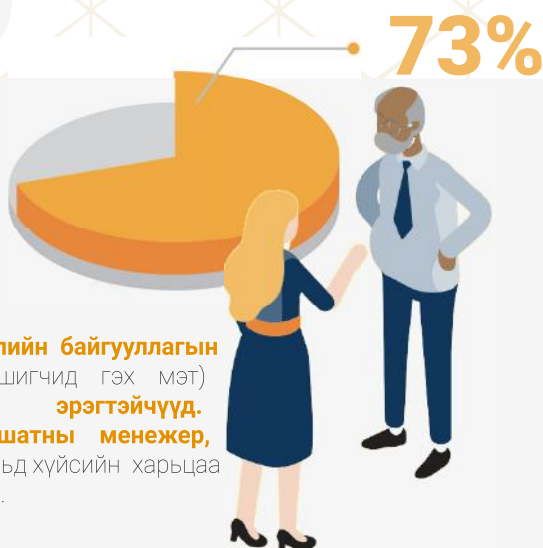
ХЯНАЛТЫН ТҮҮВЭР

Судалгааны үр дүнгийн дээж

Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын:



84% нь ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь **тулгамдсан асуудал биш** гэж үзжээ.



Эрх барих төлөөллийн байгууллагын (ТУЗ, Хувь эзэмшигчид гэх мэт) хувьд **73%-г эрэгтэйчүүд. Анхан, дунд шатны менежер, ажилтнуудын** хувьд хүйсийн харьцаа **тэнцвэртэй** байна.



74% нь ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар **ажилтнуудтайгаа хэлэлцэж, зөвлөлдөж байгаагүй** гэж хариулсан байна.

2019 онд **удирдах албан тушаалд томилогдсон** хүмүүсийн **53%** нь эрэгтэйчүүд, **албан тушаал ахиулсан** хүмүүсийн **57%-г** эмэгтэйчүүд эзэлж байна.



Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын:

91%

нь цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлогод **жендэрийн эрх тэгш байдлыг** хангах тухай нарийвчлан **тусгаагүй** байна.



14%

нь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хооронд **цалин, урамшуулал, хангамжийн зөрүү** байгаа эсэхийг **шинжилсэн** байна.



75%

нь шинжилгээний **үр дүнд үндэслэн тодорхой арга хэмжээнүүдийг** авчээ.

69%

нь ажилтнууддаа **уян хатан ажиллах нөхцөлийг санал болгодог** гэжээ.



57%

нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн тэгш бус нөхцөл үүссэн тохиолдолд авах **арга хэмжээг** тодорхойлжээ.

90%

нь гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж буй ажилтныг дэмжих хөтөлбөр боловсруулаагүй, дүрэм журамдаа **нарийвчлан тусгаагүй** гэж хариулсан байна.



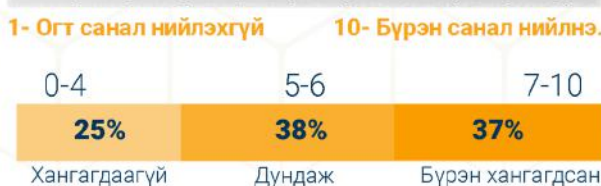
Монгол улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэр зэрэг хангадаг вэ?

Жендэрийн тэгш бус орчин хэнд нөлөөлөх бол?



- Ихэнхи эмэгтэйчүүдэд
- Хэсэг бүлэг эмэгтэйчүүдэд
- Мэдэхгүй
- Хэсэг бүлэг эрэгтэйчүүдэд
- Нонбайнари (Эрэгтэй болон эмэгтэй хүйсийн аль алинд нь багтдаггүй хүмүүс)
- Жендэрийн тэгш бус орчин хүмүүст сөргөөр нөлөөлөхгүй
- Ихэнхи эрэгтэйчүүдэд

“Монгол улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг бүрэн хангадаг.”
Та дээрх өгүүлбэртэй санал нийлж байна уу?



Монгол улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг
“**ДУНДЖААС ДЭЭШ ТҮВШИНД ХАНГАДАГ**”
гэж үнэлсэн байна.

Жендэрийн тэгш бус орчин “**ИХЭНХ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДЭД**” болон “**ХЭСЭГ БҮЛЭГ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДЭД**” хамгийн **их** нөлөөлдөг. “**ИХЭНХ ЭРЭГТЭЙЧҮҮДЭД**” хамгийн **бага** нөлөөлдөг гэж хариулжээ.

Таны бодлоор жендэрийн тэгш бус орчин хэрхэн сэргөөр нөлөөлдөг вэ?

Ажлын байранд жендэрийн тэгш бус орчин хэрхэн сэргөөр нөлөөлөх тухай нийтдээ 57 нэмэлт мэдээлэл ирснийг дараах төрөлд ангилсан.



ХУВЬ ХҮНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙ

/Сэтгэл зүй, өөртөө итгэх итгэл/

23 САНАЛ



АЖЛЫН БАЙРНЫ ОРЧИН

/Цалин, албан тушаалын өсөлт, ажлын гүйцэтгэл, бүтээмжид/

21 САНАЛ



НИЙГМИЙН БАЙДАЛ

/Улс төрийн бодлого, нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэвшмэл ойлголт/

8 САНАЛ



ГЭР БҮЛИЙН ОРЧИН

/Гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүүхэд/

5 САНАЛ

...албан тушаал ахих болон цалин нэмэгдүүлэхэд эмэгтэй хүнийг эрэгтэй хүнээс дутуу үнэлдэг.

/Зочид буудал салбарын компани/

...хүүхэд харах, гэрийн ажил хийх, ахмадуудыг асрах зэрэг нь зөвхөн эмэгтэй хүний ажил байх ёсгүй.

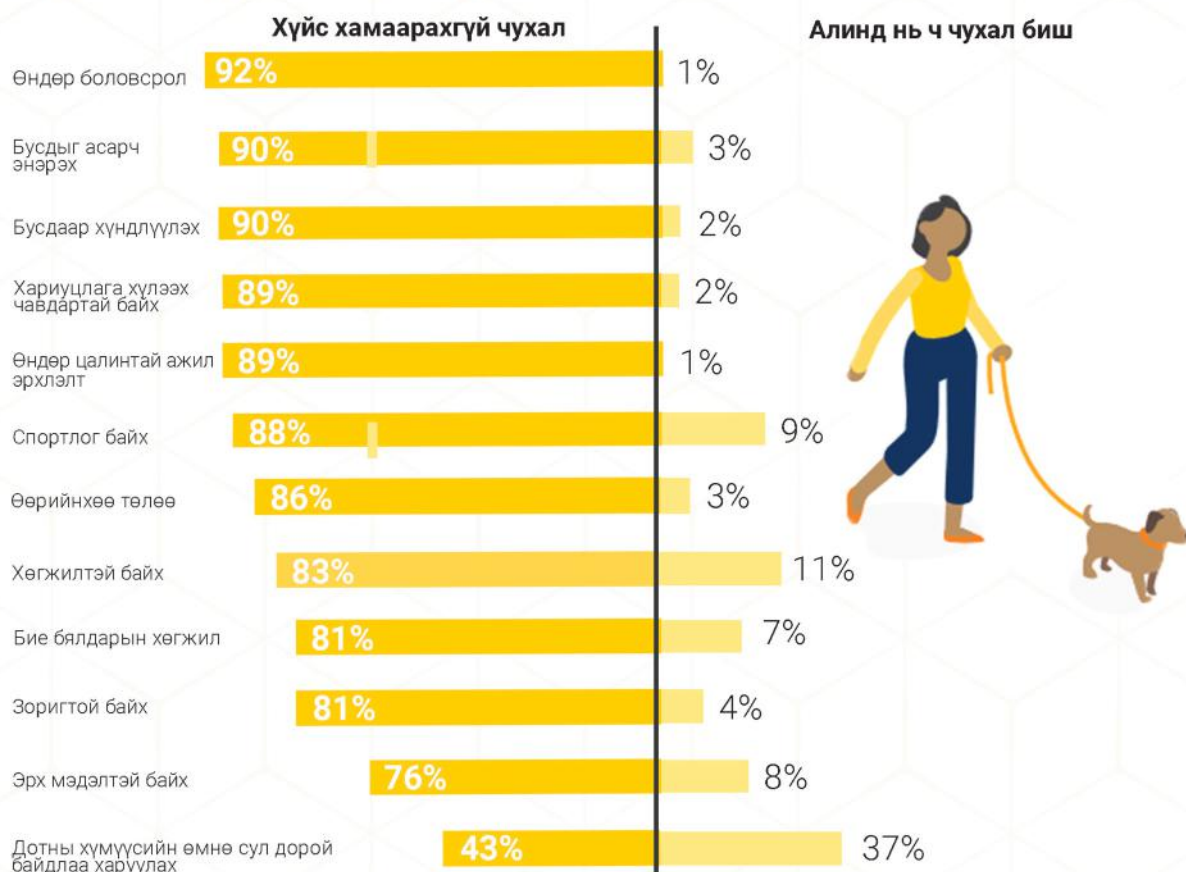
/Шингэн хүнсний салбарын компани/

Нийгмийн харилцаанд ороход өөртөө итгэл итгэл, өөрөөрөө байхад нөлөөлнө. Сэтгэл зүйд сөрөг нөлөөтэй байгаа.

/Харилцаа холбооны салбарын компани/

Эдгээр шинж чанарууд ямар хүйсийн хүмүүст чухал вэ?

СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИД:



ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ...

Өөрийнхөө төлөө тэмцэх чадвартай байх **9%**
6% Эрх мэдэлтэй байх

.. ёстой гэж үзжээ.



ЭРЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ...

Зоригтой байх **10%**
10% Бие бялдарын хөгжил сайтай байх,
 Өндөр цалинтай ажил эрхлэх
8% .. ёстой гэж үзжээ.



Дээрх шинж чанаруудаас **"ӨНДӨР БОЛОВСРОЛ"** эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд нь хамгийн чухал.

Эрэгтэй хүмүүст байх ёстой хамгийн чухал шинж чанарууд бол **"ЗОРИГТОЙ БАЙХ", "БИЕ БЯЛДАРЫН ХӨГЖИЛ САЙТАЙ БАЙХ"**.

Эмэгтэй хүмүүст байх ёстой хамгийн чухал шинж чанар бол **"ӨӨРИЙНХӨӨ ТӨЛӨӨ ТЭМЦЭХ"**.

	МЭДНЭ	МЭДЭХГҮЙ	ТАЙЛБАР	
ГЕЙ		97%	3%	Бие махбод , хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд өөртэйгээ ижил хүйсийн хүмүүст татагддаг эрэгтэй хүмүүс.
ЛЕСБИАН		94%	5%	Бие махбод , хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд өөртэйгээ ижил хүйсийн хүмүүст татагддаг эмэгтэй хүмүүс.
ТРАНСЖЕНДЭР		93%	7%	Өөрийн хүйсээ төрөхөд тэмдэглэгдсэн хүйсээсээ өөрөөр тодорхойлдог хүмүүс.
БИСЕКСУАЛ		75%	25%	Бие махбод , хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд эрэгтэй, эмэгтэй аль аль хүйсийн хүмүүст татагддаг хүмүүс.
ХЕТЕРОСЕКСУАЛ		16%	84%	Бие махбод , хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд эсрэг хүйсийн хүмүүст татагддаг хүмүүс.
НОНБАЙНАРИ		12%	88%	Эрэгтэй болон эмэгтэй хүйсийн аль алинд нь багтдаггүй хүмүүс.
СИЗЖЕНДЭР		3%	97%	Өөрийн хүйсээ төрөхдөө тэмдэглэгдсэн хүйсээрээ тодорхойлдог хүмүүс.

Хамгийн **ИХ** мэддэг нэр томьёо: **"ГЕЙ"**

Хамгийн **БАГА** мэддэг нэр томьёо: **"СИЗЖЕНДЭР"**

Жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан эсэх:

73% Ажлын байран дээр

70% Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, зар сурталчилгаанд

66% Өрх гэрийн түвшинд

64% Боловсролын салбарт

63% Эрүүл мэндийн салбарт

62% Сэтгүүл зүйн салбарт

58% Спортын салбарт

56% Халамжийн тогтолцоонд

46% Шүүх засаглалд

43% Цэрэг, хүчний салбарт

44% Улс төрд

Та эдгээр нэр томьёонуудыг мэддэг үү?

"АЖЛЫН БАЙРАН ДЭЭР" болон **"БҮТЭЭГДЭХҮҮН, ҮЙЛЧИЛГЭЭ, ЗАР СУРТАЛЧИЛГАА"**-нд жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдсан, харин **"УЛС ТӨР"**-ийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдаагүй

Жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдвал. . .



СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИД:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг бүрдүүлснээр **"ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ БУУРНА", "ХҮҮХЭД АСРАХ ҮҮРГИЙГ ТЭГШ ХАРИУЦНА"** гэх үзүүлэлтүүдэд хүчтэй нөлөөлнө гэж үзсэн байна.

Харин **"УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮДЭД ЭЕРЭГЭЭР НӨЛӨӨЛНӨ"** гэсэн үзүүлэлтэд бага нөлөөтэй гэж үнэлжээ.

Аль хүйсийн хүнд ямар мэргэжил тохиромжтой вэ?

СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИД:

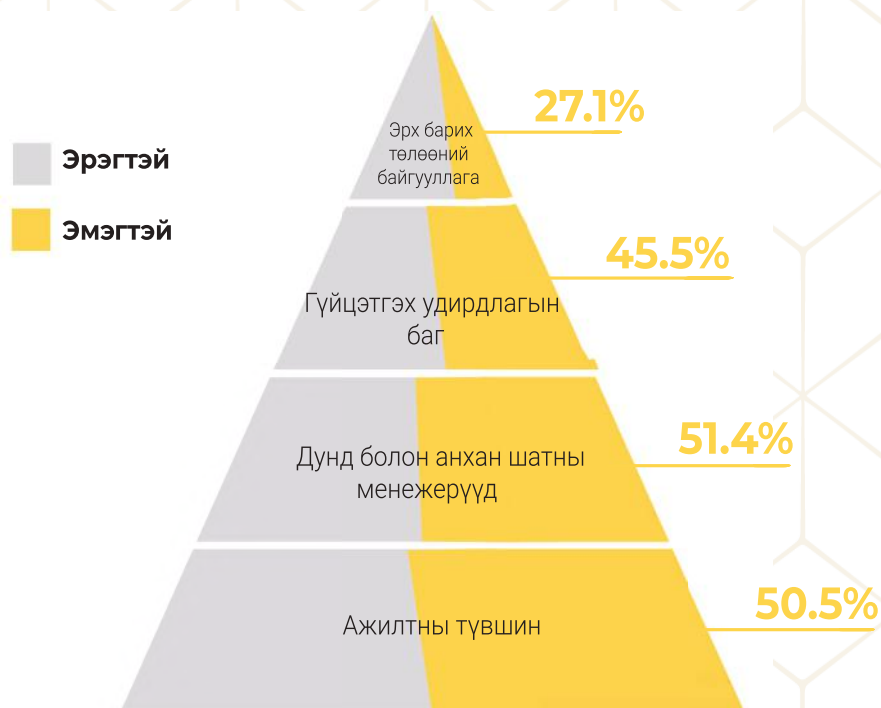
	  				  		
 ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧ	65%	1%	32%	 СУВИЛАГЧ	2%	64%	34%
 БАРИЛГАЧИН	65%	1%	33%	 ЦЭВЭРЛЭГЧ	0%	61%	38%
 ИНЖЕНЕР	48%	1%	51%	 НИЙГМИЙН АЖИЛТАН	0%	29%	71%
 МАЛЧИН	25%	0%	74%	 ХУДАЛДАГЧ	0%	17%	82%
 ПРОГРАММ ХӨГЖҮҮЛЭГЧ	24%	1%	75%	 ҮСЧИН	2%	11%	87%
 МЭС ЗАСАЛЧ	20%	1%	79%	 ЭМЧ	3%	9%	87%
 УЛС ТӨРЧ	12%	0%	88%	 БАГШ	1%	9%	88%
 ЭРДЭМТЭН	10%	0%	90%	 ЗӨӨГЧ	1%	6%	93%
 УДИРДАХ АЖИЛТАН	7%	1%	92%	 ЭРЭГТЭЙЧҮҮДЭД  ЭМЭГТЭЙЧҮҮДЭД  АЛЬ АЛИНД НЬ			
 ТАМИРЧИН	5%	0%	95%				

Эрэгтэй хүмүүст хамгийн тохиромжтой мэргэжил бол **"ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧ", "БАРИЛГАЧИН".**
 Эмэгтэй хүмүүст хамгийн тохиромжтой мэргэжил бол **"СУВИЛАГЧ", "ЦЭВЭРЛЭГЧ".**
 Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд нь хамгийн тохиромжтой мэргэжил бол **"МЭРГЭЖЛИЙН ТАМИРЧИН"** болон **"ЗӨӨГЧ"** гэж тус тус үзсэн байна.



Бүлэг №2 Ажиллах хүчний бүтэц, бүрэлдэхүүн

2.1 Судалгаанд оролцсон нийт байгууллагын ажиллах хүчний түвшинд эзлэх хүйсийн харьцаа



2019 онд

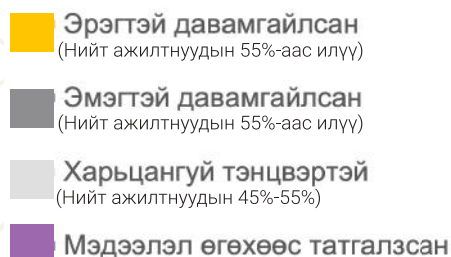
Нийт удирдах түвшинд эзлэх эмэгтэйчүүдийн хувь: **48.3%** (дунд болон анхан шатны менежерүүдээс дээш түвшний удирдах ажилтнуудын дунджийг тооцов.)

Нийт удирдах албан тушаалд томилогдсон эмэгтэйчүүд: **46.8%**

Нийт албан тушаал ахисан ажилтнуудад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь: **57.6%**

2.2 Судалгаанд оролцсон байгууллагын бүрэлдэхүүнд эзэлж буй хүйсийн харьцаа

Тайлбар: Судалгаанд оролцсон нийт байгууллагын ажилтны хүйсийн харьцаа **49.9:50.1** буюу **19'704** эмэгтэй, **19'765** эрэгтэй ажилтантай байна. Тухайн байгууллагын ажилтнуудын аль нэг хүйсийн харьцаа 55%-аас дээш байгаа тохиолдолд давамгайлсан ангилалд оруулан тооцож, хүйсийн харьцаа 45% -55% байгаа тохиолдолд харьцангуй тэнцвэртэй гэсэн ангилалд оруулан тооцлоо. Үүнээс эрэгтэй ажилтан давамгайлсан байгууллага нь судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 49%-г, эмэгтэй ажилтан давамгайлсан байгууллага 31%-г эзэлж байна.



2.3 Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын салбарын ангилалаас хамаарсан шийдвэр гаргалтын түвшинд эзэлж буй хүйсийн харьцаа

	Стратегийн түвшинд (Эрх барих төлөөллийн байгууллага /ТУЗ,Хувь эзэмшигчид гэх мэт/ Гүйцэтгэх удирдлагын баг) (6 байгууллага стратегийн түвшинд шийдвэр гаргадаг ажилтнуудынхаа мэдээллийг өгөхөөс татгалзсан. Доорх үр дүн нь 98 байгууллагын үр дүнг төлөөлнө.)		Тактикийн түвшинд (Дунд болон анхан шатны менежерүүд) (10 байгууллага тактикийн түвшинд шийдвэр гаргадаг ажилтнуудынхаа мэдээллийг өгөхөөс татгалзсан. Доорх үр дүн нь 94 байгууллагын үр дүнг төлөөлнө.)		Гүйцэтгэлийн түвшинд (Ажилтнууд) (7 байгууллага гүйцэтгэлийн түвшинд ажилладаг ажилтнуудынхаа мэдээллийг өгөхөөс татгалзсан. Доорх үр дүн нь 97 байгууллагын үр дүнг төлөөлнө.)	
	Эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
Барилга (8)	72.9%	27.1%	67.8%	32.2%	78.4%	21.6%
Боловсруулах үйлдвэрлэл (25)	54.0%	46.0%	50.1%	49.9%	46.4%	53.6%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа (8)	41.7%	58.3%	27.4%	72.6%	41.8%	58.2%
Групп компани (16)	49.9%	50.1%	37.4%	62.6%	41.0%	59.0%
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ (4)	62.2%	37.8%	53.8%	46.2%	45.6%	54.4%
Мэдээлэл, холбоо (10)	69.1%	30.9%	55.5%	44.5%	45.2%	54.8%
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа (12)	73.3%	26.7%	50.9%	49.1%	36.7%	63.3%
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа (3)	64.5%	35.5%	86.1%	13.9%	80.9%	19.1%
Уул уурхай, олборлолт (8)	75.4%	24.6%	84.0%	16.0%	90.0%	10.0%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа (5)	63.5%	36.5%	57.8%	42.2%	56.6%	43.4%
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа (3)	36.8%	63.2%	22.7%	77.3%	77.2%	22.8%

Энэхүү тэмдэглэгээгээр тухайн багана дахь хамгийн их утгуудыг тодрууллаа.

Тайлбар: * Судалгаанд оролцсон байгууллагуудыг Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн Хорооноос бэлтгэн гаргасан “Эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал” -ын шинэчилсэн хувилбар дээр үндэслэн салбаруудад ангилсан.

* Салбарын ангилал тус бүрийн ард тухайн салбарт багтсан байгууллагын тоог хаалтан дотор оруулан тэмдэглэлээ.

2.4 Байгууллагын ажиллах хүчний бүтэц бүрэлдэхүүн дэх жендэрийн эрх тэгш байдал хангахтай холбоотой нэмэлт мэдээлэл

Нийт 26 нэмэлт мэдээллээс:



Салбар болон үйл ажиллагааны онцлогоос хамааран хүйсийн ялгаатайгаар хүний нөөцийг бүрдүүлдэг. **13 мэдээлэл**

Хүйсийн тэнцвэртэй байдал хангах үйл ажиллагаа явуулдаг. **6 мэдээлэл**

"Жендэрийн эрх тэгш байдал" талаарх ойлголтыг судлан, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байгаа. **4 мэдээлэл**

"Хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг ханган ажиллах"-г байгууллагын дүрэм журамд заасны дагуу хэрэгжүүлдэг. **3 мэдээлэл**

Манай байгууллага "Global compact"-д элссэн гурван Монгол компанийн нэг бөгөөд энэ хөтөлбөрийн хүрээнд "Даян дэлхийн гэрээний 10 зарчим" үйл ажиллагаандаа баримтлах үүрэг, амлалт авч, энэхүү зорилгоо хэрэгжүүлэхээр бүхий л бодлого журамдаа нийцүүлэн тусгасан байдаг. "Даян дэлхийн гэрээний 10 зарчим" бол НҮБ-ийн хүний эрхийн түгээмэл тунхагт үндэслэсэн бичиг баримт байдаг. Манай байгууллага нь 2012 оноос "Global compact"-д элсэн, дүрэм журмыг хэрэгжүүлж ажилладаг. Жил бүр тус байгууллагад тайлангаа илгээж хамтран ажиллаж байна.

/Уул уурхайн салбарын компани/

БАЙГУУЛЛАГУУДЫН САЙН ЖИШЭЭ

Хөдөлмөрийн дотоод журамд Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн дүрэм, журамд нийцүүлнэ гэж заасан байдаг.

/Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын компани/

... манай байгууллага Vacancy зарлах, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тогтоон барих, сургалт хөгжил зэрэг /хүний нөөц бүрдүүлэлтийн бүхий л үе/ шатанд /хувь хүний/ чадвар, чадамж, ажлын үнэлгээнд хүйсийн ялгаварлалгүй ажилладаг. Хүйсээс хамаарсан давуу болон сул тал байдаггүй.

/Санхүүгийн салбарын компани/

Бүлэг №3 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги

3.1 Танай байгууллагын хувьд жендэрийн эрх тэгш байдал хангах нь тулгамдсан асуудал мөн үү?

тийм **16%** **84%** үгүй

... “Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь байгууллагын болоод улс орны эдийн засагтай шууд хамааралтай. Жишээ нь: Байгууллагын ерөнхий гүйцэтгэл сайжирна.

/Үйлчилгээний салбарын компани/

Нийт ажилтнуудад тэгш эрх, тэгш боломж олгох зарчим баримталдаг.

/Санхүүгийн салбарын компани/

Уул уурхайн салбар учир эрэгтэйчүүд давамгайлдаг. Гэвч эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхээр “Жендэрийн тэгш эрх, Ажлын байрны дарамт” талаарх журам боловсруулагдаж 2020 оны 2-р улиралд хэрэгжиж эхэлнэ.

/Уул уурхайн салбарын компани/

Ур чадвар хандлага дээр тулгуурладаг учир шаардлагагүй.

/Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын компани/

3.2 Жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагуудын “САЙН ЖИШЭЭ”

Ёс зүйн хороогоороо дамжуулан ялгаварлан гадуурхах бэлгийн дарамт зэрэг асуудлыг зохицуулдаг. Аливаа ямар нэгэн дүрэм журам, гэрээнд ажилтаныг эрэгтэй, эмэгтэй гэж онцгойлон заасан ямар нэгэн заалт байдаггүй. Ингэснээр бүгд эрх тэгш байх боломжийг хангаж байна гэж үзэж байна.

/Уул уурхайн салбарын компани/

Компанийн соёлын судалгаанд жендэрийн холбогдолтой асуудлуудыг оруулж, одоогийн нөхцөл байдал үнэлсэн. Жендэрийн талаар мэдээлэлтэй болсон. Энэ нь дараагийн алхмуудыг хийж эхлэх суурь болсон учир сайн туршлага гэж харж байна.

/Уул уурхайн салбарын компани/

Хүүхдийнх нь цэцэрлэгийн төлбөрийн 50%-г хариуцдаг. Орон сууцанд хамруулдаг.

Онцгой нөхцөлд урт хугацаагаар цалинтай чөлөө тэтгэмж олгодог.

/Барилгын салбарын компани/

Байгууллагын соёл нь өөрөө анхнаасаа эрх тэгш байдлыг хангасан учир хувцас солих өрөө, эрэгтэй эмэгтэй 00 өрөөтэй. Аливаа үйл ажиллагааг зохион байгуулахдаа адил тэгш эрхийг хангадаг.

/Харилцаа холбооны салбарын компани/

Салбар дэлгүүрүүдэд эрэгтэй худалдааны зөвлөх ажилд авдаг болсон учир сайн туршлага гэж харж байна.

/Боловсруулах үйлдвэрлэлийн компани/

3.3 Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ажилтнуудтайгаа хэлэлцэж, зөвлөлдөж байсан эсэх



3.4 Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ХЭРХЭН зөвлөлддөг вэ?



3.5 Нэмэлт мэдээлэл

... сургалт, судалгаа, хэлэлцүүлгээр зөвлөлдөж санал бодлоо солилцдог (боловч) зарим ажилтнууд идэвх оролцоо хангалтгүй байдаг. Иймд (жендэрийн талаар ойлголттой болгож хүргэхийн тулд) арга, аргачлал, сургалт хэлэлцүүлгийн хэлбэрийг сайжруулах шаардлагатай.
/Тээвэр, зуучлалын салбарын компани/

Жендэрийн тэгш бус байдлын талаар ойлголт тааруу байдгаас сургалт, зөвлөгөөнд оролцох, санал өгөхдөө тааруу байдаг
/Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын компани/

3.6 Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай байгууллагынхаа үйл ажиллагаа/дүрэм журамд тусгасан эсэх

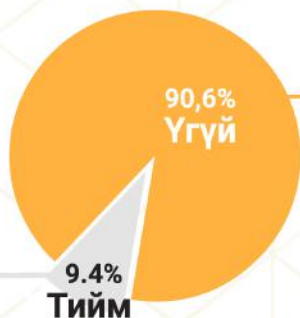
Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай тусгасан эсэх		Тийм	Дүрэм, журмын хүрээнд	Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд	Үгүй	Боловсруулж байгаа	Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна	Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна.	Бусад
1	Хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд (татах, рекрутинг хийх, сонгох)	67.0%	60.5%	39.5%	33.0%	12.2%	19.5%	41.5%	26.8%
2	Нийт байгууллагын хувьд	62.0%	56.5%	43.5%	38.0%	11.4%	45.7%	37.1%	5.7%
3	Албан тушаал дэвшүүлэхэд	56.0%	46.0%	54.0%	44.0%	8.3%	33.3%	58.3%	0.0%
4	Хүний нөөцийг тогтоон барихад	51.0%	50.9%	49.1%	49.0%	14.0%	37.2%	46.5%	2.3%
5	Талант (ирээдүйд өндөр гүйцэтгэлтэй байх боломжтой, авьяаслаг ажилтнууд) нээж илрүүлэхэд	48.0%	41.2%	58.8%	52.0%	13.0%	37.0%	47.8%	2.2%
6	Хүний нөөцийн сургалт, хөгжилд	45.0%	43.8%	56.2%	55.0%	10.9%	25.5%	50.9%	12.7%
7	Удирдах ажилтны залгамж халааг бий болгоход	44.0%	48.9%	51.1%	56.0%	8.0%	26.0%	66.0%	0.0%
8	Удирдах ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд	44.0%	48.8%	51.2%	56.0%	7.5%	24.5%	62.3%	5.7%
9	Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд	43.0%	53.1%	46.9%	57.0%	18.2%	21.8%	58.2%	1.8%

Тайлбар: Судалгаанд оролцогч байгууллага дараах хүчин зүйлсийн хувьд ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай тусгасан эсэхийг хүснэгтэд харууллаа.

Судалгаанд оролцогч байгууллагууд нь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай нарийвчлан тусгахаасаа илүүтэй Монгол Улсын Үндсэн хуулийн заалт болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд тусгасан үзүүлэлтүүдийг ерөнхийлөн оруулсан байсан. **Дүрэм, журмын хүрээнд** гэсэн хувилбарыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн заалтуудыг бодлогын баримт бичиг болон удирдамжууддаа тусгасан тохиолдолд, **Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд** гэсэн хувилбарыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулсан/хэрэгжүүлсэн тохиолдолд сонгосон. Харин тусгаагүй гэж хариулсан тохиолдолд тодорхой учир шалтгааныг сонгосон/бичсэн.

Бүлэг №4 Цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлого

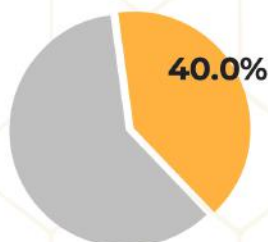
4.1 Цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлого, стратегид жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих тухай нарийвчлан тусгасан эсэх:



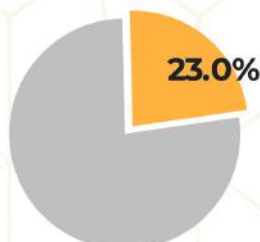
Нарийвчлан тусгаагүй шалтгаан

- 44.6% Цалинг хөдөлмөрийн гэрээнд үндэслэн олгодог.
- 22.8% Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна.
- 13.0% Салбарын дундаж ханшаар цалинг тооцдог.
- 5.4% Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна.
- 4.3% Боловсруулж байгаа.
- 9.8% Бусад

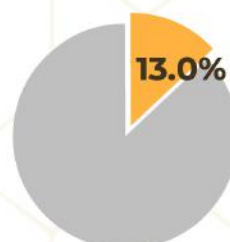
4.2 Дэвшүүлсэн зорилтууд



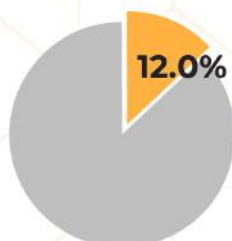
Ил тод, шударга гүйцэтгэлийн үнэлгээний системийг бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх



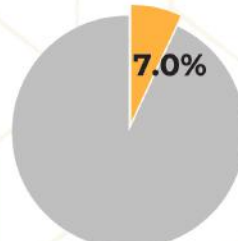
Цалингийн түвшин, сүлжээ ил тод байлгах



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн цалингийн бодлогыг бий болгох

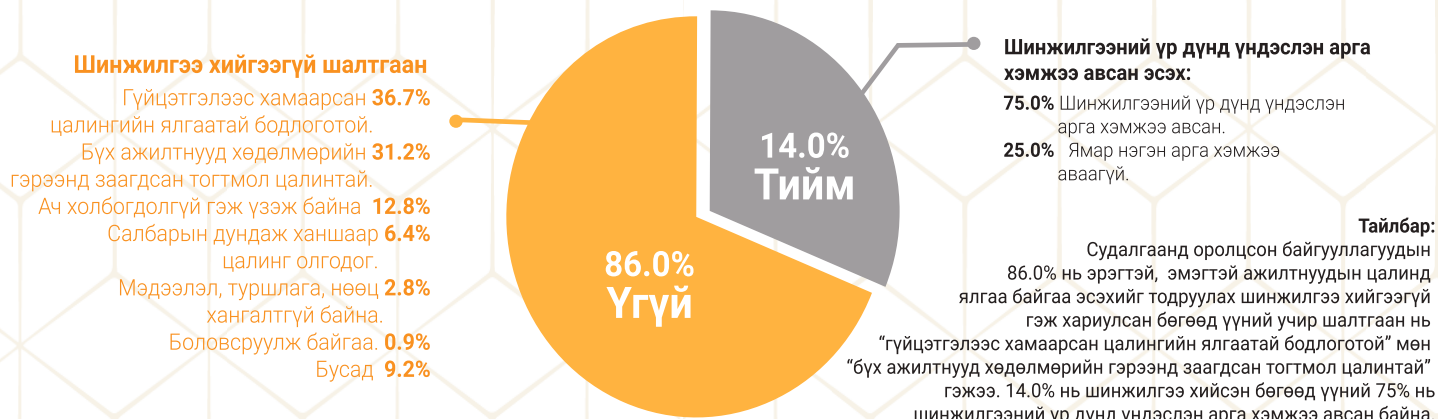


Цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлогод жендэрээр ялгаварлах хүчин зүйл байгаа эсэхийг нягтлах



Удирдах ажилтнууд цалингийн эрх тэгш байдлыг хангах чиг үүргийн хүрээнд хариуцлага хүлээлгэх

4.3 Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын цалинд ялгаа байгаа эсэхийг тодруулах шинжилгээ хийсэн эсэх:



4.4 Шинжилгээний үр дүнд авсан арга хэмжээ:



4.5 Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын дундаж цалин

Тайлбар: Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 30.8% нь удирдах ажилтнуудынхаа цалинг, 28.9% нь ажилтнуудынхаа цалингийн мэдээллийг өгөхөөс татгалзсан. Цалингийн мэдээллээ өгсөн байгууллагуудын 81.9% нь удирдах түвшний ажилтнуудын хүйсээс хамааралгүй ижил, 18.1% нь хүйсээс хамааран ялгаатай байдаг гэж хариулсан байна. Мөн ажилтнуудын 81.1% нь хүйсээс хамааралгүй адил цалинтай, 19.9% нь хүйсээс хамаарсан ялгаатай цалинтай гэж бичжээ.

Удирдах ажилтнуудын цалингийн дундаж

Эрэгтэй удирдах ажилтны дундаж цалин	Эмэгтэй удирдах ажилтны дундаж цалин	Цалингийн зөрүү
3'246'192₮	2'826'090₮	- 420'102₮ (12.9%↓)

Ажилтнуудын цалингийн дундаж

Эрэгтэй ажилтны дундаж цалин	Эмэгтэй ажилтны дундаж цалин	Цалингийн зөрүү
1'037'605₮	952'766₮	- 84'839₮ (8.2%↓)

4.6 Нэмэлт мэдээлэл

НИЙТ 13 мэдээлэл

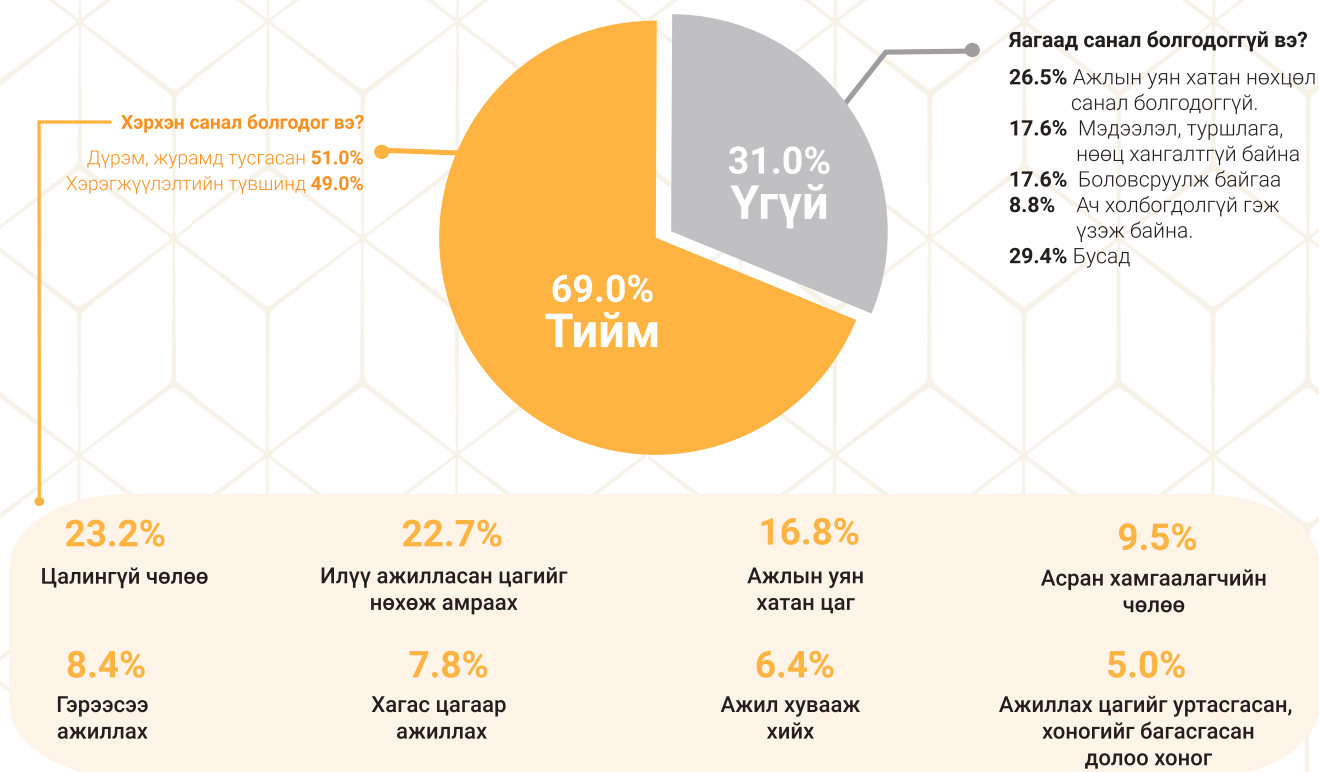
Ажлын гүйцэтгэлээр цалин олгодог.	7
Жендэрээр ялгаварлалгүйгээр цалин олгодог.	4
Дүрэм журамдаа тусгасан.	2

Ажилтнуудад гүйцэтгэл, зорилт, мэдлэг чадвараас нь хамаарч цалин болон урамшуулал олгогддог. Эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн ялгаварлалгүй цалинг олгодог.
/Санхүүгийн салбарын компани/

Ажилтны мэргэжил, боловсрол, ур чадвар, гүйцэтгэл, байгууллагад оруулж буй хувь нэмрээс хамааран жендэр харгазахгүй ажилтны цалин хөлсийг олгодог.
/Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын компани/

Бүлэг №5 Ажлын байрны уян хатан нөхцөл

5.1 Уян хатан ажиллах нөхцөлийг санал болгодог эсэх:



5.2 Сайн жишээ

Улирлын онцлогоос шалтгаалан ачаалал багатай сард (Даваа, Лхагва, Баасан) ажлын 3 өдөр ажилладаг болсон. Мөн өглөө цэцэрлэг, сургуулийн хүүхдээ хүргэж өгөх боломж олгон ажлын цагийг 10:00 цагт эхлүүлдэг болсон.

/Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын компани/

5.3 Уян хатан нөхцөлд хэрхэн ханддаг вэ?



16.6%

Уян хатан ажлын нөхцөлийг байгууллагаараа дэмждэг.



16.0%

Уян хатан ажлын нөхцөлийг бий болгоход удирдах ажилтнууд идэвхтэй оролцдог.



12.9%

Уян хатан ажлын нөхцөлийг бий болгоход ажилтнуудын оролцоог дэмжих зорилтыг тавьсан.



12.3%

Удирдах ажилтнууд ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг бий болгох, сайжруулах үүргийг хүлээдэг.



9.8%

Ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг санал болгосноор үүсэж буй үр дүнг хэмждэг.



7.4%

Ажилтнууд ажлын байрны уян хатан нөхцөлд хамрагдаж байгаа эсэхийг тодорхойлох санал асуулгын судалгаа авдаг.



2.5%

Ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг бий болгох сургалтад удирдах ажилтнуудыг хамруулсан.



1.8%

Байгууллагын хэмжээнд ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг бий болгох сургалтад ажилтнуудыг хамруулсан



1.8%

Гадаад харилцагч нартаа уян хатан ажлын хувиараа танилцуулсан.



12.3%

Уян хатан ажлын жишиг байгууллагын бүх түвшинд тогтсон.



5.5%

Ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг санал болгосноор үүсч буй нөлөөллийг хэмжсэн үр дүнг удирдлагууддаа танилцуулдаг.

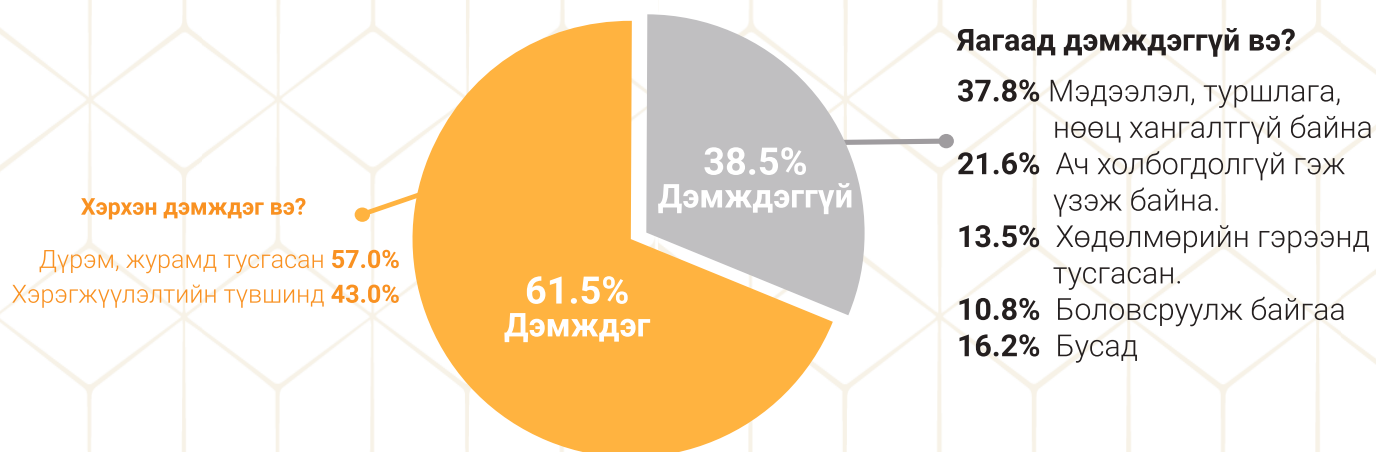


1.2%

Уян хатан ажлын нөхцөлийг бий болгоход эрэгтэй ажилтнуудын оролцоог дэмжих зорилтыг тавьсан.

Бүлэг №6 “Хүүхэд асран халамжлагч” бодлого

6.1 Ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал болон гэр бүл дэх оролцоог байгууллагын зүгээс дэмждэг эсэх:



Тайлбар:

Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 61.5% нь ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоог байгууллагын зүгээс дэмждэг, үүний 57.0% нь “дүрэм журамд тусгасан” бодлогын хэмжээнд, 43.0% нь “хэрэгжүүлэлтийн түвшинд” дэмждэг гэж хариулжээ.

Харин судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 38.5% нь ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоонд байгууллагын зүгээс анхаарал хандуулдаггүй. Голлох шалтгаан нь мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй учраас гэжээ.

6.2 2019 онд хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан ажилтнуудын мэдээлэл

	Эмэгтэй		Эрэгтэй	
	Хүүхэд асрах чөлөөнд хамрагдсан	Хүүхэд асрах чөлөөнд байхдаа ажлаасаа гарсан	Хүүхэд асрах чөлөөнд хамрагдсан	Хүүхэд асрах чөлөөнд байхдаа ажлаасаа гарсан
Удирдах албан тушаалтан	185	11	59	0
Ажилтан	4'682	206	328	95

Тайлбар:

2019 онд хүүхэд асрах чөлөөнд байгаа, шинээр авсан, чөлөөнөөс орж ирсэн нийт ажилтнуудын 91.3% нь эмэгтэй, 8.7% нь эрэгтэй байна. Үүнээс хүүхэд асрах чөлөөнд хамрагдсан 87.4% нь эмэгтэй, 7.0% нь эрэгтэй байна. Хүүхэд асрах чөлөөнд байхдаа ажлаасаа гарсан 3.9% нь эмэгтэй, 1.7% нь эрэгтэй хүйсийн харьцаатай гэж тус тус үзсэн.

БАЙГУУЛЛАГУУДЫН САЙН ЖИШЭЭ

37 нэмэлт мэдээлэл:

18 нэмэлт мэдээлэл

Шинэ аавын 3-7 хоногийн цалинтай чөлөө

14 нэмэлт мэдээлэл

Жирэмсэн эх болон ээжийн уян хатан ажлын цаг

6 нэмэлт мэдээлэл

Хүүхэд төрөх үеийн мөнгөн тэтгэмж

3 нэмэлт мэдээлэл

0-5 настай хүүхэд асрах цалинтай чөлөө

... Эрэгтэй ажилтнуудад 5 хоног – 1 сарын цалинтай чөлөө олгодог.

/Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын компани/

Хүүхэд өргөж авахад аавын 7 хоног олгодог.

/Зочлохуйн үйлчилгээний салбарын компани/

1 хүртэлх настай хүүхэдтэй ээжид 2 цагийн уян хатан нөхцөл олгодог. Өглөө, өдөр, оройн цагаа өөрөө сонгоод цалинг бүтнээр тооцон олгодог.

/Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын компани/

Эрэгтэй, эмэгтэй хамааралгүй шинэ төрсөн хүүхдэд 100'000 төгрөгийн тэтгэмж олгодог.

/Боловруулах үйлдвэрлэлийн салбарын компани/

6 сартай жирэмсэн ажилтны ажлын цагийг богиносгож ажиллуулдаг.

/Эрүүл мэндийн салбарын компани/

Ажилтан шинэ хүүхэдтэй болох, гэр бүл болох, өрх толгойлсон ганц бие эх, эцэгт адилхан тэтгэмж тусламжийг жилд 1 удаа олгодог.

/Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын компани/

/Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын компани/

Жирэмсний амралт хуулийн дагуу хүүхэд асрах чөлөөг хуулийн дагуу харин хүүхэд өвдсөн болон бусад хүндэтгэх тохиолдолд 3 хоног 50% цалинтай чөлөө хүйс хамаарахгүй олгодог.

6.4 Байгууллагын зүгээс ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал болон гэр бүл дэх оролцоог дэмжиж буй үйл ажиллагаанууд

Тайлбар: Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 41.3% нь хүүхэд харж буй ажилтнууддаа тэтгэмж олгодог, 38.5% нь хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнууддаа ажилдаа дасан зохицоход чиглүүлсэн сургалт ордог, 33.7% нь ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоог нь дэмжих үйлчилгээнүүдийг санал болгодог гэж хариулсан байна.

	Зарим салбар, нэгжид	Бүх салбар нэгжид	Нийт
Хүүхэд харж буй ажилтнуудад тэтгэмж олгодог	10.6%	30.8%	41.3%
Хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнууддаа ажилдаа дасан зохицоход чиглүүлсэн сургалтууд ордог	5.8%	32.7%	38.5%
Ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоог нь дэмжих үйлчилгээнүүдийг санал болгодог	5.8%	27.9%	33.7%
Зорилтот ажилтнуудтай холбогдох сувгийг бий болгосон (Байгууллагын дотоод сүлжээ, форум гэх мэт)	6.7%	21.2%	27.9%
Аав, ээж болсон ажилтнуудынхаа хоорондын харилцаа, холбоог дэмждэг	2.9%	24.0%	26.9%
Хичээл, сургууль амарсан үед хүүхдээ асрахад тусалдаг	3.8%	12.5%	16.3%
Хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнуудад зориулсан урамшуулалтай	1.0%	8.7%	9.6%
Шинэ аав, ээж эсвэл ахмад настан асардаг ажилтнуудад зориулсан мэдээлэл, сургалтын баазтай	1.9%	6.7%	8.7%
Ажлын байранд хүүхэд харах газар эсвэл үйлчилгээтэй	3.8%	1.9%	5.8%
Хүүхэд хөхүүлэх тусгай өрөөтэй	3.8%	1.0%	4.8%
Хүүхэд асрах үйлчилгээг байгууллагаас санал болгодог	0.0%	4.8%	4.8%
Ээжүүдэд зориулсан хүүхэд асарч, халамжлах сургалт зохион байгуулдаг	1.0%	3.8%	4.8%
Аавуудад зориулсан хүүхэд асарч, халамжлах сургалт зохион байгуулдаг	0.0%	3.8%	3.8%

6.5 Ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоог дэмжих зорилгоор хийж буй үйл ажиллагаануудын тухай нэмэлт мэдээлэл

Нийт 48 нэмэлт мэдээллээс:



Гэр бүлд чиглэсэн үйл ажиллагаа

18 мэдээлэл



Мөнгөн тэтгэмж, хөнгөлөлт, урамшуулал

9 мэдээлэл



Ажилтанд чиглэсэн сургалт, үйл ажиллагаа

8 мэдээлэл



Ажлын уян хатан цагийн бодлого

8 мэдээлэл



Эрүүл мэндийн үзлэг, оношлогоо

5 мэдээлэл

БАЙГУУЛЛАГУУДЫН САЙН ЖИШЭЭ

Тэр бүлийн харилцааны талаарх сургалт авч ажилтнуудаа хамруулдаг. Мөн ажилтнуудын хүүхдүүдийг хамруулах цэцэрлэгт хандив өгч хамтран ажилладаг.

/Зочлохуйн үйлчилгээний салбарын компани/

Бүх ажилтнуудынхаа хүүхдүүдийг INDIGO хүүхдийн гэнэтийн ослын даатгалд үнэгүй хамруулсан.

/Санхүүгийн болон даатгалын үйлчилгээний салбарын компани

Ажлын 8 цаг гэсэн ойлголт оффист байхгүй. Хүссэн газраасаа хүссэн цагаараа ажилмаад бусад цагаа гэр бүлдээ зарцуулах боломжоор хангадаг.

/Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын компани/

Сургалт мэдээлэл тогтмол өгөх, байгууллагын дэргэдэх цэцэрлэг байгуулсан 2019 онд амаржсан болон хүүхдээ харж буй эхчүүдэд компанийн бүтээгдэхүүний эрх олгодог.

/Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын компани/

... охин компаниудад ажилтнууд ажлын үнэмлэхээ үзүүлэн гэр бүлийн хамтаар 5%-50% хөнгөлөлт эдэлдэг. / Gold's gym 50% хөнгөлөлт, бассейн болон cafe –д гэр бүлээрээ 5%-10% хөнгөлөлт ... гэх мэт/

/Үйлчилгээний салбарын компани/

Ажилтнуудаа бүгдийг нь эрүүл мэндийн, гэнэтийн осол, амь насны даатгалд хамруулсан нь гэр бүлдээ цаг зарцуулах, өвдөж зовох явдлыг багасгаж өгч байгаа. Мөн жил бүр тогтмол урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулдаг.

/Санхүүгийн болон даатгалын үйлчилгээний салбарын компани/

Ажилчдын амжиргааны түвшин тогтоох судалгааг явуулж, орон сууцны хүүгүй зээл олгох, орон байрны засвар үйлчилгээг хийх зэрэг ажлууд хийгддэг.

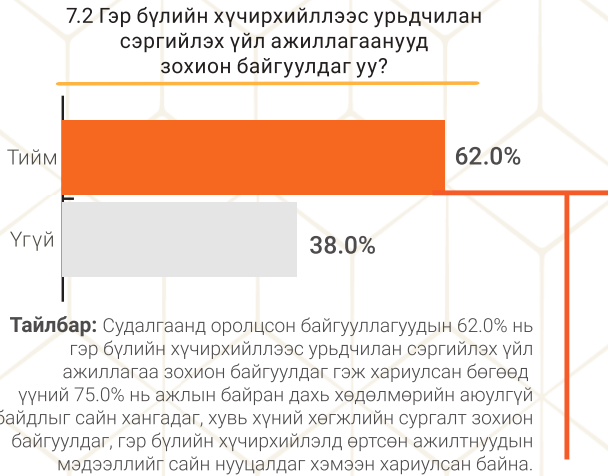
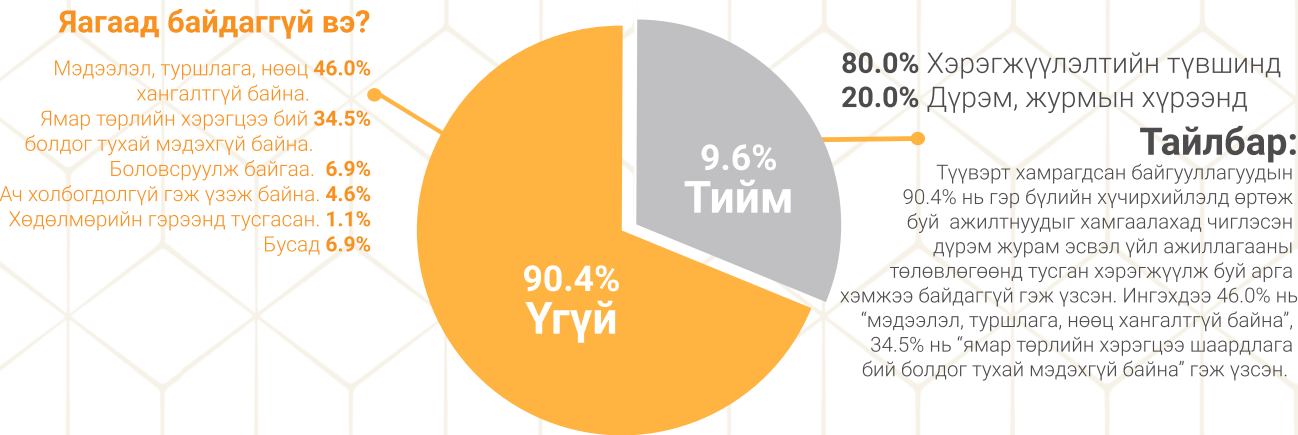
/Барилгын салбарын компани/

Эрүүл мэндийн даатгалд гэр бүлийн бүх гишүүдийг хамруулдаг

/Уул уурхайн салбарын компани/

Бүлэг №7 Гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, ажилтныг хамгаалах, дэмжих бодлого

7.1 Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж буй ажилтнуудыг хамгаалахад чиглэсэн үйл ажиллагаа, дүрэм журам байдаг эсэх:



7.3 Ямар үйл ажиллагаануудыг зохион байгуулдаг вэ?

№	Гэр бүлийн хүчирхийллийн эсрэг авч буй арга хэмжээ	Дундаж хувь
1	Ажлын байран дээрх хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг сайн хангадаг.	75.0%
2	Хувь хүний хөгжлийн сургалт зохион байгуулдаг.	68.8%
3	Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтнуудын мэдээллийг нууцалдаг.	39.1%
4	Цалингүй чөлөө олгодог.	37.5%
5	Санхүүгийн тусламж, дэмжлэг үзүүлдэг. (Цалингийн нэмэгдэл олгох, урамшуулалт цалинг нэмэх гэх мэт)	32.8%
6	Уян хатан ажлын нөхцөлийг санал болгодог.	31.3%
7	Эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлдэг. (Эмч, сувилагч гэх мэт)	31.3%
8	Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтнуудаа зөвлөгөө авах үйлчилгээнд зуучилдаг.	23.4%

Ерөнхий дүгнэлт

- Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын удирдах ажилтнууд **жендэрийн хэвшмэл ойлголттой** байна.
- Эрх барих төлөөллийн байгууллагуудын **27.1%-ийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна**. Энэ нь стратегийн түвшний шийдвэрт эмэгтэйчүүдийн оролцоо бага байгааг илтгэж байна. Харин **бусад түвшинд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын эзлэх хувь харьцангуй тэнцвэртэй** байна.
- Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын **84.0%** нь тухайн байгууллагын хувьд **жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь тулгамдсан асуудал биш** гэж үзсэн. Судалгаанд оролцогч байгууллагуудын **74.0%** нь ажилтнуудтайгаа **жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар огт зөвлөлдөж байгаагүй**, дүрэм журам, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөндөө нарийвчлан тусгаагүй байна.
- Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын **90.6%** нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих тухай **цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлогодоо нарийвчлан тусгаагүй**. Цалингийн мэдээллээ өгсөн байгууллагуудын **81.5% хүйсээс хамаарсан ялгаа байдаггүй** гэж үзсэн бол **18.5% ялгаатай** байдаг гэж хариулжээ. Ялгаатай цалинтай гэж мэдээлэл өгсөн байгууллагуудын эрэгтэй удирдах ажилтнуудын цалин **420'102 төгрөг (12.9%)**, эрэгтэй ажилтнуудын цалин **84'839 төгрөгөөр (8.2%) эмэгтэйчүүдээсээ илүү байна**.
- Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын **69.0%** ажилтнууддаа **уян хатан нөхцөлийг санал болгодог** гэж хариулсан бөгөөд **цалингүй чөлөө олгох (23.2%)**, илүү ажилласан цагийг нөхөж амраах **(22.7%)**, ажлын уян хатан цаг баримтлах **(16.8%)** зэрэг арга барилыг түгээмэл ашигладаг байна.
- Ажилтнуудынхаа **гэр бүл болон хувийн амьдрал дахь оролцоог** судалгаанд оролцсон байгууллагуудын **61.5% дэмждэг** гэж хариулжээ. Үүнд **хүүхэд асрах чөлөөтэй ажилтнуудад тэтгэмж олгох (41.3%)**, хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнууддаа **дасан зохицох сургалтууд орох (38.5%)**, ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал болон гэр бүл дэх оролцоог нь **дэмжих үйлчилгээнүүдийг санал болгох (33.7%)** зэргээр дэмждэг байна.
- **Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж буй ажилтнуудыг хамгаалах тухай** судалгаанд оролцсон байгууллагуудын **90.4%** нь дүрэм журам, үйл ажиллагаандаа **тусгадаггүй** гэж хариулжээ.

Зөвлөмж

1. Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах асуудлаар нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийлгэх.

Үүнд:

- Дундаас дээш шатны удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байгаа шалтгаан, нөхцөлийг тодруулах;
- Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын цалингийн зөрүү, түүний шалтгаан, нөхцөлийг тодруулах;

2. Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх ойлголт нэмэгдүүлэх сургалтыг дараах агуулга, хүрээнд хийх.

Үүнд:

- Хамрах хүрээ:

- + Удирдах түвшний албан хаагчдын дунд
- + Бүх шатны албан хаагчдын дунд

- **Сургалтын агуулга:**

- + Жендэрийн тухай үндсэн ойлголт
- + Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин

- * Ажлын орчин дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг таних нь.
- + Жендэрийн эрх тэгш байдлын агуулгыг байгууллагын бодлого, дүрэм журамд тусгах нь.

- * Ажлын байрны бэлгийн дарамт
- * Адил цалин хөлс олгох
- * Удирдах албан тушаалд хүйсийн харьцааг харгалзах
- * Хүүхэд асрах чөлөө олгох гэх зэрэг.



Зөвлөмж

3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх дараах бодлогыг хэрэгжүүлэх.

Үүнд:

- Эмэгтэй болон эрэгтэй ажилтнуудын ур чадвар, гүйцэтгэлийн үнэлгээн дээр үндэслэж албан тушаалаа ахиулахад нь адил тэгш боломжоор хангах;
- Цалин, урамшуулал, хангамж, хүний нөөцийн бодлого гэх мэт компанийн бүхий л түвшний дотоод бодлого, дүрэм журамд тусгаж, хэрэгжүүлэх;
- Ажил-ар гэрийн тэнцвэрт байдлыг дэмжих болон ажлын уян хатан нөхцөлөөр хангах бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, нэн ялангуяа ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, үйлдсэн этгээдэд хариуцлага тооцох механизмын талаарх заалт тусгаж, хэрэгжүүлэх;
- Гэр бүлийн хүчирхийллийн золиос болж буй ажилтанд чиглэсэн журам боловсруулж хэрэгжүүлэх (Үүнд: цалинтай чөлөө олгох, хууль эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамрагдахад нь дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх гэх мэт орно).



АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН СУДАЛГАА – 2020

Сайн байна уу?

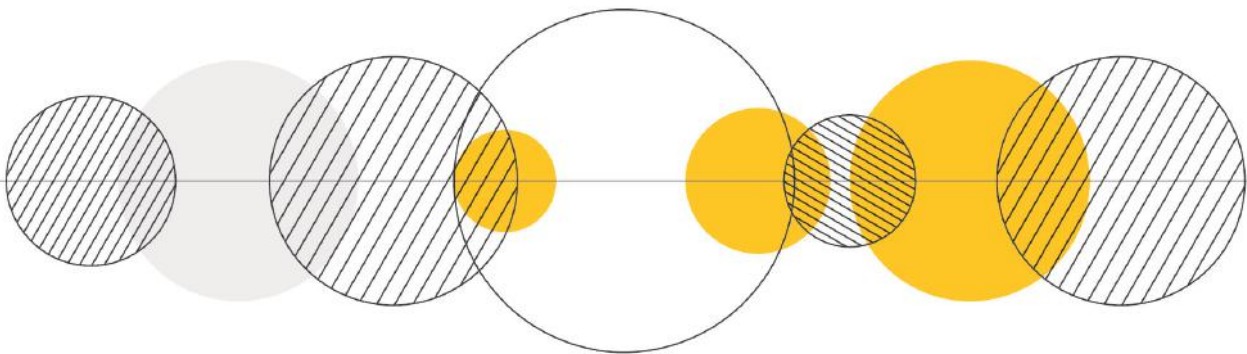
Үнэт цагаа зарцуулан судалгаанд оролцох гэж буй танд баярлалаа. Энэхүү судалгаа нь ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг тодорхойлох зорилготой юм.

- Судалгааны анкет нь 6 хэсэг, 20 асуултаас бүрдэх бөгөөд та асуулт бүрийг сайтар уншиж хариултаа сонгоорой.
- Танд ойлгомжгүй эсвэл хариулахад төвөгтэй асуулт байвал манай судлаачаас асууж тодруулаарай.
- Танд судалгаатай холбоотой санал хүсэлт байвал info@axiominc.mn эсвэл 7511-1111-рүү холбогдоно уу.

Судалгааны нууцлалыг “Аксон Нейролаб” ХХК хариуцах бөгөөд үр дүнг нэгдсэн байдлаар статистикийн шинжилгээ хийж тооцоолох тул та үнэн зөв хариулаарай.

“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.

Монгол улсын үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, 4.1.2



Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай

1. Та дараах өгүүлбэртэй санал нийлж байна уу? (Дугуйлна уу.)

“Монгол улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг бүрэн хангадаг.”

0 (Огт санал нийлэхгүй)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Бүрэн санал нийлж байна)
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

2. Та дараах салбар болон түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдал хэр зэрэг хангагдсан гэж үзэж байна вэ?

	1 (Маш муу)	2	3	4	5	6	7 (Маш сайн)	Мэдэхгүй
Эрх гэрийн түвшинд	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ажлын байран дээр	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Боловсролын салбарт	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Шүүх засаглалд	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Эрүүл мэндийн салбарт	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Сэтгүүл зүйн салбарт	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, зар сурталчилгаанд	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Спортын салбарт	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Цэрэг, хүчний салбарт	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Халамжийн тогтолцоонд	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Улс төрд	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3. Та дараах шинж чанаруудыг алинд нь илүү чухал гэж үзэж байна вэ?

	Эрэгтэйчүүдэд илүү чухал	Эмэгтэйчүүдэд илүү чухал	Аль алинд нь чухал.	Аль алинд нь чухал биш.	Мэдэхгүй байна.
Өндөр боловсрол	☐	☐	☐	☐	☐
Өндөр цалинтай ажил эрхлэх	☐	☐	☐	☐	☐
Эрх мэдэлтэй байх	☐	☐	☐	☐	☐
Бусдаар хүндлүүлэх	☐	☐	☐	☐	☐
Өөрийнхөө төлөө тэмцэх	☐	☐	☐	☐	☐
Бусдыг асарч, энэрэх сэтгэлтэй байх	☐	☐	☐	☐	☐
Хөгжилтэй байх	☐	☐	☐	☐	☐
Хариуцлага үүрэх чадвартай байх	☐	☐	☐	☐	☐
Зоригтой байх	☐	☐	☐	☐	☐
Дотны хүмүүсийн өмнө сул дорой байдлаа харуулах	☐	☐	☐	☐	☐
Спортлог байх	☐	☐	☐	☐	☐
Бие бялдарын хөгжил сайтай байх	☐	☐	☐	☐	☐

4. Та дараах мэргэжлүүдийг аль хүйсэд илүү тохиромжтой гэж үзэж байна вэ?

	Эрэгтэйчүүд	Эмэгтэйчүүд	Хүйс хамаарахгүй.	Мэдэхгүй байна.
Цэвэрлэгч	☐	☐	☐	☐
Инженер	☐	☐	☐	☐
Эмч	☐	☐	☐	☐
Малчин	☐	☐	☐	☐
Үсчин	☐	☐	☐	☐
Зөөгч	☐	☐	☐	☐
Удирдах ажилтан	☐	☐	☐	☐
Сувилагч	☐	☐	☐	☐
Улс төрч	☐	☐	☐	☐
Мэргэжлийн тамирчин	☐	☐	☐	☐
Эрдэмтэн	☐	☐	☐	☐
Худалдагч	☐	☐	☐	☐
Нийгмийн ажилтан	☐	☐	☐	☐
Мэс засалч	☐	☐	☐	☐
Багш	☐	☐	☐	☐
Цэргийн албан хаагч	☐	☐	☐	☐
Барилгачин	☐	☐	☐	☐
Программ хөгжүүлэгч	☐	☐	☐	☐

5. Таны бодлоор жендэрийн тэгш бус орчин хэнд сөргөөр нөлөөлөх вэ?

- | | |
|------------------------------|--|
| a. Ихэнх эрэгтэйчүүдэд | e. Нонбайнари (non-binary) хүмүүст |
| b. Хэсэг бүлэг эрэгтэйчүүдэд | f. Жендэрийн тэгш бус орчин хүмүүст сөргөөр нөлөөлөхгүй. |
| c. Ихэнх эмэгтэйчүүдэд | g. Мэдэхгүй |
| d. Хэсэг бүлэг эмэгтэйчүүдэд | |

6. Таны бодлоор дээрх бүлэгт жендэрийн тэгш бус орчин хэрхэн сөргөөр нөлөөлдөг вэ?

7. Та дараах нэр томъёонуудыг мэдэх үү?

	Тийм	Үгүй
Хетеросексуал	☐	☐
Гей	☐	☐
Лесбиан	☐	☐
Бисексуал	☐	☐
Сизжендэр	☐	☐
Трансжендэр	☐	☐
Нонбайнари	☐	☐

8. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг бий болгосноор дараах хүчин зүйлсэд нөлөөлөх үү?

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
Гэр бүлийн хүчирхийлэл буурна.	☐	☐	☐
Бэлгийн хүчирхийлэл багасна.	☐	☐	☐
Амиа хорлолтын түвшин буурна.	☐	☐	☐
Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний хүртээмж сайжирна.	☐	☐	☐
Архи согтууруулах ундаа, мансууруулах бодисын хэрэглээ буурна.	☐	☐	☐
Ажлын байрны хүртээмж сайжирна.	☐	☐	☐
Хүүхэд асрах үүргийг тэгш хариуцна.	☐	☐	☐
Ерөнхий боловсролын сурагчдын сурлагад эерэгээр нөлөөлнө.	☐	☐	☐
Улсын их хурлын гишүүдэд эерэгээр нөлөөлнө.	☐	☐	☐
Удирдах албан тушаалын ажилтнуудад эерэгээр нөлөөлнө.	☐	☐	☐
Зар сурталчилгааны агуулгад эерэгээр нөлөөлнө.	☐	☐	☐

БҮЛЭГ 1: Ажиллах хүчний бүтэц, бүрэлдэхүүн

1. Танай байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тусгай дүрэм, журам эсвэл хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг дараах хүрээнд тусгасан уу? *(Та олон хариулт сонгох боломжтой)*

Тайлбар:

- ✓ **Дүрэм, журмын хүрээнд** гэсэн хариултыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн заалтуудыг бодлогын баримт бичиг болон удирдамжууддаа тусгасан байвал сонгоно.
- ✓ **Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд** гэсэн хариултыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан, хэрэгжүүлж буй тохиолдолд сонгоно.

1.1	Хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд (татах, рекрутинг хийх, сонгох)	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.2	Хүний нөөцийг тогтоон барихад	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.3	Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.4	Албан тушаал дэвшүүлэхэд	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.5	Талант (ирээдүйд өндөр гүйцэтгэлтэй байх боломжтой, авьяаслаг ажилтнууд) нээж илрүүлэхэд	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____

1.6	Удирдах ажилтны залгамж халааг бий болгоход	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.7	Хүний нөөцийн сургалт, хөгжилд	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.8	Удирдах ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____
1.9	Нийт байгууллагын хувьд	☐ Тийм	☐ Дүрэм, журмын хүрээнд (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
		☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад(Тайлбарыг бичнэ үү.) _____

1.10 2019 онд нийт хэдэн ажилтныг албан тушаал дэвшүүлсэн бэ? Дараах хүснэгтийг бөглөнө үү.

Санамж: 1.11 асуултын хүснэгтэд бичигдсэн нийт ажилтнуудын албан тушаалын томилгооны тооноос албан тушаал дэвшүүлсэн ажилтны тоо хэтэрч болохгүй гэдгийг анхаараарай.

Тайлбар:

- ✓ Доорх хүснэгтэд зөвхөн 2019 онд албан тушаал дэвшүүлсэн ажилтнуудын тоог бичнэ үү.
- ✓ Түр хугацаанд чухал үүрэг даалгавар хариуцуулах, цалин хөлсний хувьд бий болсон өөрчлөлтийг албан тушаал дэвшүүлэх гэсэн ангилалд багтахгүй.

	Удирдах түвшинд		Ажилтнуудын түвшинд	
	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Бүтэн цагийн – Байнгын ажлын байр				
Хагас цагийн – Байнгын ажлын байр				
Бүтэн цагийн – Гэрээт ажилтан				
Хагас цагийн – Гэрээт ажилтан				
Цагийн болон түр ажилтан				

1.11 2019 онд нийт хэдэн ажлын байрны томилгоо хийсэн бэ? (1.10-р асуултын хүснэгтэд бичсэн албан тушаал дэвшүүлсэн ажилтны тоог нэмж тооцоолно.)

Тайлбар:

- ✓ 2019 онд байгууллага дотроо сонгон шалгаруулалт хийх, гаднаас шинээр ажилтан авах гэх мэт нийт гадаад, дотоод ажлын байрны томилгоог оруулан тооцно

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Удирдах ажилтны түвшинд хийгдсэн томилгооны нийт тоо (албан тушаал дэвшүүлсэн тохиолдлыг оруулан тооцно)		
Ажилтнуудын түвшинд хийгдсэн томилгооны нийт тоо (албан тушаал дэвшүүлсэн тохиолдлыг оруулан тооцно)		

1.12 2019 онд нийт хэдэн ажилтан ажлаас гарсан бэ?

Тайлбар:

- ✓ Доорх хүснэгтэд гэрээний хугацаа дууссан эсвэл ажлаас халагдсан тохиолдлыг бус зөвхөн өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан ажилтнуудын мэдээллийг оруулаарай.

	Удирдах түвшинд		Ажилтнуудын түвшинд	
	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Бүтэн цагийн – Байнгын ажлын байр				
Хагас цагийн – Байнгын ажлын байр				
Бүтэн цагийн – Гэрээт ажилтан				
Хагас цагийн – Гэрээт ажилтан				
Цагийн болон түр ажилтан				

1.13 Танай байгууллагад ажиллах хүчний бүтэц бүрэлдэхүүн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой нэмэлт мэдээлэл байвал доор бичнэ үү.

БҮЛЭГ 2 : Удирдах түвшний ажилтнуудын бүрэлдэхүүн

Удирдлагын баг: Байгууллагын стратегийн болон тактикийн шийдвэрийг гаргадаг, тодорхой нөөцийг захиран зарцуулах эрх бүхий удирдах албан тушаалтнууд

2.1a Байгууллагын нэр: _____

2.1b Өмчлөлийн хэлбэр:

- | | | | |
|---------|-----------------------|----------------------------|-------------------------|
| a. ХХК | d. Төрийн байгууллага | g. Хоршоо | j. Төрийн өмчит компани |
| b. ХК | e. Банк | h. ББСБ | k. Төлөөлөгчийн газар |
| c. ТӨҮГ | f. Их дээд, сургууль | l. Бусад (Бичнэ үү): _____ | |

2.1c Та байгууллагынхаа нийт ажилтнуудын тоог бичнэ үү?

	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Нийт
Эрх барих төлөөллийн байгууллага (ТУЗ, Хувь эзэмшигчид гэх мэт)			
Гүйцэтгэх удирдлагын баг			
Дунд болон анхан шатны менежерүүд			
Ажилтнууд			

2.1d Танай байгууллага удирдлагын багтаа эзлэх аль нэг хүйсийн тоог нэмэгдүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн үү? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Эрэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх ☐ Эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 2.2-руу шилжинэ үү.)	☐ Удирдлагын баг нь жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангасан. ☐ Удирдлагын багийн гишүүдийн шийдвэрт нөлөөлөх боломжгүй. (Шалтгаанаа бичнэ үү.) _____ ☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____

2.1e Удирдлагын баг дахь аль нэг хүйсийн эзлэх хувийг хэдэн хувьд хүргэхээр зорилт дэвшүүлсэн бэ?

_____ %

2.1f Хэзээ дээрх зорилтод хүрэх вэ?

2.1g Та энэхүү судалгаанд оролцохдоо ямар байгууллагуудын хүний нөөцийг төлөөлөн оролцож байна вэ? Хараат компани, охин компани гэх мэт шууд удирдлагаар хангадаг бизнесийн нэгжүүдийнхээ нэрсийг бичнэ үү.

2.2 Танай байгууллага удирдлагын багийнхаа гишүүдийг сонгох албан ёсны дүрэм журамд тусгасан заалт эсвэл үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлдэг жишиг байдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Дүрэм журамд тусгасан (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____)
☐ Үгүй	☐ Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлж байгаа ☐ Зарим удирдлагын багийн хүрээнд хэрэгждэг. ☐ Удирдлагын багийн гишүүдийн шийдвэрүүдэд хяналт тавих, нөлөөлөх боломжгүй. (Шалтгаанаа бичнэ үү.) ☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____

2.3 Удирдах түвшний ажилтнуудын бүрэлдэхүүн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, дэмжих тухай нэмэлт мэдээлэл өгөхийг хүсвэл доорх хэсэгт бичнэ үү.

БҮЛЭГ 3: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлого

3. Танай байгууллагад албан ёсны цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлого, стратеги байдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Дүрэм журамд тусгасан (Ямар дүрэм, журамд тусгасан бэ? _____) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 4-рүү шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Цалинг хөдөлмөрийн гэрээнд үндэслэн олгодог. ☐ Салбарын дундаж ханшаар цалинг олгодог. ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

3.1 Танай байгууллагын албан ёсны цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлого, стратегид жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих тухай нарийвчлан тусгасан уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	(Та “Тийм” хариултыг сонгосон бол асуулт 3.2-руу шилжинэ үү.)
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 4-рүү шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Цалинг хөдөлмөрийн гэрээнд үндэслэн олгодог. ☐ Салбарын дундаж ханшаар цалинг олгодог. ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

3.2 Танай байгууллагын албан ёсны цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлого, журам нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих дараах зорилтуудыг агуулдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

- ☐ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн цалингийн бодлого
- ☐ Цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлогод жендэрээр ялгаварлах хүчин зүйл байгаа эсэхийг нягталдаг (Жишээ нь: Цалингийн гэрээ, гарт олгогдож буй цалингийн тооцоолол, илүү цагийн цалингийн тооцоолол, гүйцэтгэлийн үнэлгээнд гэх мэт)
- ☐ Цалингийн түвшин, сүлжээ ил тод байдаг.
- ☐ Удирдах ажилтнууд цалингийн эрх тэгш байдлыг хангах чиг үүргийн хүрээнд хариуцлага хүлээдэг.
- ☐ Ил тод, шударга гүйцэтгэлийн үнэлгээний системийг бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэхийг зорьдог.
- ☐ Бусад _____

4. Та байгууллагынхаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хооронд цалин, урамшуулал, хангамжийн зөрүү байгаа эсэхийг тодорхойлох зорилгоор шинжилгээ хийж байсан уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Сүүлийн 12 сарын дотор ☐ Сүүлийн 1-2 жилийн дотор ☐ Сүүлийн 2-4 жилийн дотор ☐ Бусад (Хугацааг бичнэ үү.) _____
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 4.2-руу шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Бүх ажилтнууд хөдөлмөрийн гэрээнд заагдсан тогтмол цалинтай. ☐ Гүйцэтгэлээс хамаарсан цалингийн ялгаатай бодлоготой. ☐ Салбарын дундаж ханшаар цалинг олгодог. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____

4.01 Та байгууллагынхаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хооронд цалин, урамшуулал, хангамжийн зөрүү байгаа эсэхийг тодорхойлох шинжилгээг ямар аргачлалыг ашиглаж хийсэн бэ? Аргачлалыг дэлгэрэнгүй тайлбарлана уу. (Хэвтээ шинжилгээ, босоо шинжилгээ гэх мэт)

Тайлбар:

- ✓ **Хэвтээ шинжилгээ** нь ижил эсвэл нэг түвшний албан тушаалтнуудын хоорондын цалингийн харьцуулалт хийдэг аргачлал юм.
- ✓ **Цалингийн дунджийг харьцуулах шинжилгээ** нь байгууллагын нийт эрэгтэй болон эмэгтэй ажилтнуудын цалингийн дунджийг харьцуулдаг аргачлал юм.

4.1 Уг шинжилгээ дээр үндэслэн ямар нэгэн арга хэмжээ авсан уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	Та ямар арга хэмжээ авсан бэ? ☐ Цалингийн эрх тэгш байдлыг хангах дүрэм журам боловсруулсан, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган, хэрэгжүүлсэн. ☐ Цалин, урамшуулал, хангамжийн зөрүү бий болсон учир шалтгааныг илрүүлсэн. ☐ Цалин, урамшуулал, хангамжийн тухай шийдвэр гаргах үйл явцад дахин шинжилгээ хийсэн. ☐ Гэрээнд тусгасан цалинд жөндөрээс хамаарсан зөрүү байгаа эсэхийг шинжилсэн. ☐ Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд жөндөрээс хамаарсан зөрүү байгаа эсэхийг шинжилсэн. (Мөн санамсаргүй тохиолдлоор гажуудал үүссэн эсэхийг шалгасан.) ☐ Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд үндэслэн олгосон цалинд жөндөрээс хамаарсан зөрүү байгаа эсэхийг шинжилсэн. (Мөн санамсаргүй тохиолдлоор гажуудал үүссэн эсэхийг шалгасан.) ☐ Ажилтнууд болон удирдах ажилтнуудад жөндөрийн тэгш бус байдлыг таниулах зорилгоор сургалт явуулсан. (Мөн санамсаргүй тохиолдлоор үүсэж болох гажуудлыг багтаасан.) ☐ Хэвтээ шинжилгээ хийхэд илэрсэн зөрүүг арилгах зорилт тавьсан. ☐ Цалингийн дунджийг харьцуулах шинжилгээ хийхэд илэрсэн зөрүүг арилгах зорилт тавьсан. ☐ Шинжилгээний үр дүнг эрх барих төлөөний байгууллагад танилцуулсан. (Жөндөрээс хамаарсан цалингийн зөрүү байгаа эсэхийг тооцоолсон шинжилгээг агуулсан.) ☐ Шинжилгээний үр дүнг гүйцэтгэх удирдлагын багт танилцуулсан. (Жөндөрээс хамаарсан цалингийн зөрүү байгаа эсэхийг тооцоолсон шинжилгээг агуулсан.)
--------------------------------------	---

☐ Тийм	☐ Шинжилгээний үр дүнг нийт ажилтнуудад танилцуулсан. (Жендэрээс хамаарсан цалингийн зөрүү байгаа эсэхийг тооцоолсон шинжилгээг агуулсан.) ☐ Хэвтээ шинжилгээ хийхэд илэрсэн зөрүүг арилгасан. ☐ Жендэрт суурилсан ажлын байрны үнэлгээг нэвтрүүлсэн. ☐ Дээр тусгагдаагүй арга хэмжээ авсан. (Та ямар арга хэмжээ авсан бэ? Дэлгэрэнгүй тайлбарлана уу.): _____ _____ _____
☐ Үгүй	Яагаад арга хэмжээ аваагүй вэ? ☐ Тайлбарлах боломжгүй, өөрчлөх боломжгүй зөрүүтэй байдал илэрсэн. ☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Цалинг хөдөлмөрийн гэрээнд үндэслэн олгодог. ☐ Салбарын дундаж ханшаар цалинг олгодог. ☐ Зөрүү бий болсон шалтгааныг тодорхойлох боломжгүй байсан. (Дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгнө үү.): _____ ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____ _____

4.2 Танай байгууллагын ажилтнуудын дундаж цалин хэд вэ?

	Дундаж цалин		
	Ерөнхий	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Удирдах албан тушаалтан			
Ажилтан			

4.3 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах цалин, урамшуулал, хангамжтай холбоотой нэмэлт мэдээлэл өгөхийг хүсвэл доорх хэсэгт бичнэ үү.

БҮЛЭГ 4: Ажиллахад таатай орчин бүрдүүлэх, ажлын уян хатан нөхцөл бий болгох

“Хүүхдийн асран халамжлагч ” гэдэг нь эцэг эхийн аль нэг эсвэл ганц бие эцэг, эхийг хэлэх бөгөөд хүйсээс хамаарахгүйгээр хүүхдийг өдөр бүр асран хамгаалах үүрэгтэй хүнийг хэлнэ.

5. Танай байгууллагад төрөөс олгодог тэтгэмжээс гадна “Ажил олгогчоос санхүүждэг” хүүхэд асрах цалинтай чөлөөг хүйсээс үл хамааруулан “Хүүхдийн асран халамжлагч”д олгодог уу?
(Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Ажилтны үндсэн цалин болон төрөөс олгож буй тэтгэмжийн зөрүүг тооцож, ажилтанд нөхөн олгодог. ☐ Ажилтны үндсэн цалинг хугацаанаас хамааруулан ялгаатай байдлаар олгодог. (Төрөөс олгож буй тэтгэмжийг тооцохгүйгээр). Жишээ нь 12 долоо хоногийн хугацаанд бүтэн цалинг, 12 - 24 долоо хоногийн хугацаанд тал цалинг гэх мэт ☐ Хүүхэд асрах чөлөөнөөс өмнөх эсвэл дараах цалинг нэгтгэж нэг удаа олгодог.	Хүүхэд асрах цалинтай чөлөөг хамгийн багадаа хэр хугацаагаар олгодог вэ? Хугацааг бичнэ үү. _____
☐ Үгүй , манай байгууллага зөвхөн ЭМЭГТЭЙ ажилтнуудад хүүхэд асрах чөлөө олгодог. (Жишээ нь: Жирэмсний амралт).	☐ Ажилтны үндсэн цалин болон төрөөс олгож буй тэтгэмжийн зөрүүг тооцож, ажилтанд нөхөн олгодог. ☐ Ажилтны үндсэн цалинг хугацаанаас хамааруулан ялгаатай байдлаар олгодог. (Төрөөс олгож буй тэтгэмжийг тооцохгүйгээр). Жишээ нь 12 долоо хоногийн хугацаанд бүтэн цалинг, 12 - 24 долоо хоногийн хугацаанд тал цалинг гэх мэт ☐ Хүүхэд асрах чөлөөнөөс өмнөх эсвэл дараах цалинг нэгтгэж нэг удаа олгодог.	Хүүхэд асрах цалинтай чөлөөг хамгийн багадаа хэр хугацаагаар олгодог вэ? Хугацааг бичнэ үү. _____
☐ Үгүй , манай байгууллага зөвхөн ЭРЭГТЭЙ ажилтнуудад хүүхэд асрах чөлөө олгодог.	☐ Ажилтны үндсэн цалин болон төрөөс олгож буй тэтгэмжийн зөрүүг тооцож, ажилтанд нөхөн олгодог. ☐ Ажилтны үндсэн цалинг хугацаанаас хамааруулан ялгаатай байдлаар олгодог. (Төрөөс олгож буй тэтгэмжийг тооцохгүйгээр). Жишээ нь 12 долоо хоногийн хугацаанд бүтэн цалинг, 12 - 24 долоо хоногийн хугацаанд тал цалинг гэх мэт ☐ Хүүхэд асрах чөлөөнөөс өмнөх эсвэл дараах цалинг нэгтгэж нэг удаа олгодог.	Хүүхэд асрах цалинтай чөлөөг хамгийн багадаа хэр хугацаагаар олгодог вэ? Хугацааг бичнэ үү. _____
☐ Үгүй, Олгодоггүй. (Та “Үгүй Олгодоггүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 6-руу шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Төрөөс олгож буй тэтгэмж хангалттай байдаг. ☐ Чухал зүйл биш ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____	

5а Танай байгууллага “Хүүхдийн асран халамжлагч”-д олгодог цалинтай чөлөөтэй холбоотой нэмэлт мэдээлэл, санал санаачилга байвал доор бичнэ үү. Жишээ нь: Олгож буй хугацааны тухай (Хамгийн уртдаа хэр хугацааг олгох боломжтой байдаг вэ?) мөн бусад олгож буй боломжуудын талаар дэлгэрэнгүй бичнэ үү.

5.1 2019 оны байдлаар нийт хэдэн ажилтан хүүхэд асрах чөлөөнд (цалинтай/цалингүй) хамрагдсан байна вэ? (Жишээ нь: 2018 оны 8 сараас 2019 оны 8 сар хүртэл чөлөөтэй байсан ажилтныг 2019 онд оруулан тооцно.)

	Хүүхэд асрах чөлөө	
	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Удирдах албан тушаалтан		
Ажилтан		

6. 2019 онд хэдэн ажилтан хүүхэд асрах чөлөөнд байхдаа ажлаасаа гарсан бэ?

Тайлбар:

- ✓ “Ажлаас гарсан” гэдэг нь өөрийн хүсэлтээр, орон тооны цомхотгол болон ажлаас халагдах гэх мэт тодорхой шалтгааны улмаас тухайн байгууллагад ажиллахаа больсон ажилтныг хэлнэ.

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Удирдах албан тушаалтан		
Ажилтан		

7. Танай байгууллага ажилтнууддаа уян хатан ажиллах боломжийг олгодог уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Дүрэм журамд тусгасан (Та “Тийм - Дүрэм, журамд тусгасан ” хариултыг сонгосон бол асуулт 8-руу шилжинэ үү.) ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 8-руу шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ажлын уян хатан нөхцөл санал болгодоггүй. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

7.1 Танай байгууллага дараах ажлын уян хатан нөхцөлийг бий болгох стратегиудаас алийг нь тусгасан байдаг вэ? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

- ☐ Уян хатан ажлын жишиг байгууллагын бүх түвшинд тогтсон.
- ☐ Уян хатан ажлын нөхцөлийг бий болгоход удирдах ажилтнууд идэвхтэй оролцдог.
- ☐ Уян хатан ажлын нөхцөлийг байгууллагаараа дэмждэг.
- ☐ Уян хатан ажлын нөхцөлийг бий болгоход ажилтнуудын оролцоог дэмжих зорилтыг тавьсан.
- ☐ Уян хатан ажлын нөхцөлийг бий болгоход эрэгтэй ажилтнуудын оролцоог дэмжих зорилтыг тавьсан.
- ☐ Удирдах ажилтнууд ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг бий болгох, сайжруулах үүргийг хүлээдэг.

- Байгууллагын хэмжээнд ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг бий болгох сургалтад удирдах ажилтнуудыг хамруулсан.
- Байгууллагын хэмжээнд ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг бий болгох сургалтад ажилтнуудыг хамруулсан.
- Ажилтнууд ажлын байрны уян хатан нөхцөлд хамрагдаж байгаа эсэхийг тодорхойлох санал асуулгын судалгааг авдаг.
- Гадаад харилцагч нартаа уян хатан ажлын хуваариа танилцуулсан.
- Ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг санал болгосноор бий болж буй үр дүнг хэмждэг. (Жишээ нь: Ажил таслалт буурах, ажилтнуудын оролцооны түвшин нэмэгдэх гэх мэт)
- Ажлын байрны уян хатан нөхцөлийг санал болгосноор бий болж буй нөлөөлөл, хэмжилтийн үр дүнг удирдах ажилтнууддаа танилцуулдаг.

8. Танай байгууллагад ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал болон гэр бүл дэх оролцоог дэмжсэн албан ёсны бодлого эсвэл стратеги байдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Дүрэм журамд тусгасан ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

9. Танай байгууллагад чөлөө олгохоос гадна ажилтнуудынхаа гэр бүл болон хувийн амьдралдаа анхаарал хандуулахыг дэмжихэд чиглэсэн үйл ажиллагаа байдаг уу? (Жишээ нь: Ажилтныг хүүхдээ асрахад дэмжсэн үйл ажиллагаа байдаг эсэх, хүүхэд хөхүүлэх тусгай өрөөтэй эсэх гэх мэт)

☐ Тийм	
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 11-рүү шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Чухал зүйл биш ☐ Бусад _____

10. Танай байгууллага ажилтнуудад чиглэсэн доорх үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлдэг үү? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

- ☐ Хүүхэд харж буй ажилтнуудад тэтгэмж олгодог
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Ажлын байранд хүүхэд харах газар эсвэл үйлчилгээтэй
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Хүүхэд хөхүүлэх тусгай өрөөтэй
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Хүүхэд асрах үйлчилгээг байгууллагаас санал болгодог
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Аав, ээж болсон ажилтнуудынхаа хоорондын харилцаа, холбоог дэмждэг
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнуудад зориулсан урамшуулалтай
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Шинэ аав, ээж эсвэл ахмад настан асардаг ажилтнуудад зориулсан мэдээлэл, сургалтын баазтай
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоог нь дэмжих үйлчилгээнүүдийг санал болгодог
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Зорилтот ажилтнуудтай холбогдох сувгийг бий болгосон (Байгууллагын дотоод сүлжээ, форум гэх мэт)
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид

- ☐ Хичээл, сургууль амарсан үед хүүхдээ асрахад тусладаг
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнууддаа ажилдаа дасан зохицоход чиглүүлсэн сургалтууд ордог
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Ээжүүдэд зориулсан хүүхэд асарч, халамжлах сургалт зохион байгуулдаг
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Аавуудад зориулсан хүүхэд асарч, халамжлах сургалт зохион байгуулдаг
 - ☐ Зарим салбар, нэгжид
 - ☐ Бүх салбар, нэгжид
- ☐ Дээрхээс аль нь ч биш. (10.1-р асуултад хариулна уу.)

10.1 Ажилтнууддаа чөлөө олгохоос гадна ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал, гэр бүл дэх оролцоог нь дэмжих зорилгоор хийж буй үйл ажиллагааныхаа талаар дэлгэрэнгүй бичнэ үү. Мөн энэхүү үйл ажиллагааг бүх салбар, нэгж дээрээ хэрэгжүүлдэг үү?

11. Танай байгууллага гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж буй ажилтнуудыг хамгаалахад чиглэсэн дүрэм журам эсвэл үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ байдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Дүрэм журамд тусгасан ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан. ☐ Ямар төрлийн хэрэгцээ бий болдог тухай мэдэхгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

12. Танай байгууллага гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж буй ажилтныг хамгаалахад чиглэсэн дүрэм журам эсвэл үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнөөс гадна дараах үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлдэг үү? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ **Тийм**

- ☐ Ажилтныг хамгаалах хөтөлбөрийг санал болгодог. *(Сэтгэл зүйчтэй уулзах боломж олгох гэх мэт)*
- ☐ Хувь хүний хөгжлийн сургалт зохион байгуулдаг.
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй холбоотой заалтуудыг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан байдаг.
- ☐ Ажлын байран дээрх хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын төлөвлөлт
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтандаа цалинтай чөлөө олгодог. *(Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан)*
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтандаа цалингүй чөлөө олгодог. *(Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан)*
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтандаа цалинтай чөлөө олгодог. *(Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй)*
- ☐ Цалингүй чөлөө олгодог.
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтнуудын мэдээллийн нууцлалыг сайн хангадаг.
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтнуудаа зөвлөгөө авах үйлчилгээнд зуучилдаг.
- ☐ Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхах, тааламжгүй харилцах гэх мэт үйлдлээс хамгаалдаг.
- ☐ Уян хатан ажлын нөхцөлийг санал болгодог.
- ☐ Санхүүгийн тусламж, дэмжлэг үзүүлдэг. *(Цалингийн нэмэгдэл олгох, урамшуулалт цалин нэмэх гэх мэт)*
- ☐ Орчноо *(Оффисын байршил, хэлтэс нэгж гэх мэт)* өөрчлөхийг санал болгодог.
- ☐ Түргэн тусламжийн байраар хангадаг.
- ☐ Эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлдэг. *(Эмч, сувилагч гэх мэт)*
- ☐ Бусад *(Тайлбарыг бичнэ үү.)* _____

☐ **Үгүй**

- ☐ Боловсруулж байгаа, *(Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.)* _____
- ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна.
- ☐ Хэрэгцээг нь мэдэхгүй байна.
- ☐ Чухал зүйл биш
- ☐ Бусад *(Тайлбарыг бичнэ үү.)* _____

13. Танай байгууллага ажилтнуудаа дараах боломж, нөхцөлөөр хангадаг уу? Эдгээр нөхцөлийг бүх ажилтнууддаа олгодог уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

- ☐ Ажлын уян хатан цаг
- ☐ Ажиллах цагийг уртасгасан, хоногийг багасгасан долоо хоног *(Өдөрт 10 цагаар, 4 хоног ажиллах гэх мэт)*
- ☐ Илүү ажилласан цагийг нөхөж амраах
- ☐ Гэрээсээ ажиллах
- ☐ Хагас цагаар ажиллах
- ☐ Ажил хувааж хийх
- ☐ Асран халамжлагчийн чөлөө
- ☐ Цалингүй чөлөө.

(Дээрх нөхцөлүүдийг албан ёсоор эсвэл албан бусаар ажилтнууддаа санал болгодог байж болно. Жишээ нь, илүү цагаар нөхөж амрахыг эмэгтэй ажилтнуудад албан ёсоор олгодог ч, эрэгтэйчүүдэд албан бусаар олгодог байж болно.)

Тайлбар:

- ✓ Энэ асуулт нь таныг дараах нөхцөлүүдийг ажлын байрандаа нэвтрүүлэх БОЛОМЖТОЙ эсэхийг т одруулах зорилготой юм.
- ✓ Ажилтнууд дараах нөхцөлүүдэд хүйс харгалзахгүйгээр албан ёсоор хамрагдах боломжтой юу? Эсвэл хүйсээс хамааруулан ялгаатай байдлаар хамрагдах боломжтой юу?
 - ☐ **Тийм**, Дээрх нөхцөлүүдийг бид хүйс харгалзахгүйгээр ажилтнууддаа олгох боломжтой.
(Та “Тийм” хариултыг сонгосон бол асуулт 14.1-рүү шилжинэ үү.)
 - ☐ **Үгүй**, Зарим эсвэл бүх нөхцөлүүдийг бид эрэгтэй эсвэл эмэгтэй ажилтнууддаа олгох боломжгүй.
(Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 14.2-рүү шилжинэ үү.)

14.1 Дараах нөхцөлүүдээс алинд нь танай ажилтнууд болон удирдах ажилтнууд хамрагдах БОЛОМЖТОЙ вэ? Хоосон нүдийг бөглөнө үү.

	Удирдах албан тушаалтан			Ажилтан		
	Албан ёсоор	Албан бус аар	Боломжгүй	Албан ёсоор	Албан бус аар	Боломжгүй
Ажлын уян хатан цаг	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ажиллах цагийг уртасгасан, хоногийг багасгасан долоо хоног (өдөрт 10 цагаар, 4 хоног ажиллах гэх мэт)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Илүү ажилласан цагийг нөхөж амраах	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Гэрээсээ ажиллах	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Хагас цагаар ажиллах	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ажил хувааж хийх	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Асран халамжлагчийн чөлөө	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Цалингүй чөлөө	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14.2 Дараах нөхцөлүүдээс алинд нь танай ажилтнууд болон удирдах ажилтнууд хамрагдах БОЛОМЖТОЙ вэ? Хоосон нүдийг бөглөнө үү. Бөглөөгүй тохиолдолд “БОЛОМЖГҮЙ” гэж тооцно.

	Удирдах албан тушаалтан				Ажилтан			
	Эмэгтэй		Эрэгтэй		Эмэгтэй		Эрэгтэй	
	Албан ёсоор	Албан бус аар	Албан ёсоор	Албан бус аар	Албан ёсоор	Албан бус аар	Албан ёсоор	Албан бус аар
Ажлын уян хатан цаг	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ажиллах цагийг уртасгасан, хоногийг багасгасан долоо хоног (өдөрт 10 цагаар, 4 хоног ажиллах гэх мэт)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Илүү ажилласан цагийг нөхөж амраах	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Гэрээсээ ажиллах	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Хагас цагаар ажиллах	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ажил хувааж хийх	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Асран хамгаалагчийн чөлөө	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Цалингүй чөлөө	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14.3 Та яагаад дээрх сонголтуудыг ажилтнууддаа олгох боломжгүй гэж үзэж байна вэ?. (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Боловсруулж байгаа. (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) _____

☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна.

☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна.

☐ Бусад (дэлгэрэнгүй бичнэ үү):

14.4 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан ажиллахад таатай орчин бүрдүүлэх, уян хатан нөхцөлийг санал болгохтой холбоотой нэмэлт мэдээлэл байвал доорх хэсэгт бичнэ үү.

БҮЛЭГ 5. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ажилтнуудтайгаа зөвлөлдөж байсан эсэх

15. Танай байгууллага ажилтнуудтайгаа ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар зөвлөлдөж байсан уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 16-руу шилжинэ үү.)	☐ Шаардлагагүй, (Шалтгаанаа бичнэ үү.) _____ ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

15.1 Танай байгууллага ажилтнуудтайгаа ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар хэрхэн зөвлөлдсөн бэ? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

- ☐ Санал асуулгын судалгаа
- ☐ Ажлын хэсэг, зөвлөх багаар дамжуулан
- ☐ Фокус бүлгийн ярилцлага зохион байгуулан
- ☐ Ажлаас гарч буй ажилтантай ганцаарчилсан ярилцлага хийж
- ☐ Гүйцэтгэл/үр дүнгийн үеэр хэлэлцүүлэг хийж
- ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү): _____

15.2 Танай байгууллага ямар төрлийн ажилтнуудтай жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар зөвлөлдсөн бэ? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

- ☐ Бүх ажилтнуудтай
- ☐ Эмэгтэй ажилтнуудтай
- ☐ Эрэгтэй ажилтнуудтай
- ☐ Хүний нөөцийн менежерүүдтэй
- ☐ Удирдах түвшний ажилтнуудтай
- ☐ Эцэг, эх болсны чөлөө авч байсан эрэгтэй эмэгтэй ажилтнуудын дунд
- ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.) _____

15.3 Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар ажилтнуудтай зөвлөлдсөн талаарх нэмэлт мэдээлэл байвал доорх хэсэгт бичнэ үү.

БҮЛЭГ 6: Жендэрийн тэгш бус байдал бий болсон тохиолдолд авах арга хэмжээ

16. Танай байгууллагад ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн тэгш бус нөхцөл үүссэн тохиолдолд зохицуулах дүрэм журам, хэрэгжүүлж буй хөтөлбөр байдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Дүрэм журамд тусгасан ☐ Хэрэгжүүлэлтийн түвшинд
☐ Үгүй (Та “Үгүй” хариултыг сонгосон бол асуулт 17-рүү шилжинэ үү.)	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

16.1 Танай байгууллага ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн тэгш бус нөхцөл бий болсон тохиолдолд зохицуулах дүрэм журам, хэрэгжүүлж буй хөтөлбөртөө гомдлыг хүлээн авах, түүнийг шийдвэрлэх арга хэлбэрийг тусгасан уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Гомдлыг хүлээн авах үйл явцыг тусгасан. ☐ Гомдлыг шийдвэрлэх арга хэлбэрийг тусгасан.
☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

16.2 Танай байгууллага ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, жендэрийн тэгш бус нөхцөлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай сургалтыг удирдах ажилтнууддаа явуулдаг уу? (Та олон хариулт сонгох боломжтой)

☐ Тийм	☐ Анх ажилд орох үед ☐ Хамгийн багадаа жилд нэг удаа ☐ 1-2 жил тутамд ☐ 3 жил тутамд ☐ Бизнес нэгжүүдийн хооронд ☐ Бусад (Тайлбарыг бичнэ үү.): _____
☐ Үгүй	☐ Боловсруулж байгаа, (Бэлэн болох хугацааг бичнэ үү.) ☐ Мэдээлэл, туршлага, нөөц хангалтгүй байна. ☐ Ач холбогдолгүй гэж үзэж байна. ☐ Бусад _____

16.3 Жендэрийн тэгш байдлын талаар ажилтнуудтайгаа зөвлөлдсөн талаарх нэмэлт мэдээлэл байвал доорх хэсэгт бичнэ үү.

БҮЛЭГ 7: Нэмэлт асуултууд

17. Танай байгууллага жендэрийн хэр мэдрэмжтэй гэж боддог вэ? (Дугуйлна уу.)

Тайлбар:

- ✓ **Жендэрийн мэдрэмж** гэж эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн тэдний хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадвар юм.

0 (Огт мэдрэмжгүй)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Маш сайн мэдрэмжтэй)
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------------

18. Танай байгууллагын хувьд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь тулгамдсан асуудал мөн үү? Та яагаад ингэж бодож байна вэ?

☐ Тийм, (Та яагаад ингэж бодож байна вэ?)

☐ Үгүй, (Та яагаад ингэж бодож байна вэ?)

19. Та байгууллагынхаа жендэрийн эрх, тэгш байдлыг бий болгохын тулд хэрэгжүүлсэн “САЙН ЖИШЭЭ”-г бидэнтэй хуваалцана уу.

Судалгаанд оролцогчийн албан тушаал: _____

Судалгаанд оролцогчийн нэр: _____

Холбоо барих утасны дугаар: _____

Судалгаанд оролцсон өдөр: ____/____/____