

жилийн инфляцыг тооцохгүй нэрлэсэн үнээрээ нэг хүүхдэд ноогдох хоолны зардлыг бодсоноор жил бүр инфляцид өртөж байгааг анхаарах. 2024 оны нэг хүүхдийн хоолны зардал 1500₮ бус 920 ₮ бодитоор хоол болж байна. Тиймд хуулинд заасан инфляц тооцон хүүхдийн мөнгийг олгодог болох шаардлагатай байна.

- МУИС-ийн Социологи Нийгмийн Ажил тэнхмийн судалгаа, Боловсролын яамны асуулгаас эцэг эхчүүд өдөрт 1357 ₮-2000 ₮ ийг хүүхдийнхээ үдийн хоолны зардалд нэмэгдэл болгон өгч байна. Тиймд нэг хүүхдийн хоолны бодит зардал 3000 ₮ орчим байгааг бодит байдал харуулж байна.
- Эцэг эхчүүдээс 558-ыг оролцуулсан судалгаанаас 60 хувь нь хоолны төлбөрт эцэг эхчүүд нэмэр хандив болох хүсэлтээ илэрхийлсэн. Энэ нь эцэг эхчүүд хүүхдүүдийнхээ бүх асуудлыг төрд, сургууль багш нарт даатган орхидог байдлаас хариуцлагаа хамт хуваалцах, нэмэр болох үйл ажиллагаанд оролцоход бэлэн байгааг харуулж байна.

#### Ном зүй

- (n.d.). Retrieved from <https://schoolnutrition.org/about-school-meals/school-meal-statistics/>
- БШУЯ. (2020). *Ерөнхий боловсролын сургуулийн хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээ*. Бага дунд боловсролын газар, Улаанбаатар.
- БШУЯ. (2023, 07 07). *Боловсролын ерөнхий хууль*. Retrieved from Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759958962301>
- Боловсрол, Шинжлэх ухааны сайд, Эрүүл мэндийн сайд, сангийн сайдын хамтарсан тушаал. (2020, 12 02). Норматив батлах тухай. Улаанбаатар .
- Association, S. N. (2024, 04 09). *Schoolnutrition.org*. Retrieved from School Nutrition Association: <https://schoolnutrition.org/about-school-meals/school-meal-statistics/>
- Dugarsuren, O. (2011). *Improving school attendance and supporting micronutrient intake: A critical review of the effectiveness of the Mongolian School Feeding program. Master's thesis*. Australia: Centre for Health&Society8 Melbourne School of Population Health, Faculty of Medicine, Dentistry & Health Sciences, The University of Melbourne.
- Ministry of Education, C. a. (2006). *Master Plan to Develop Education of Mongolia in 2006-2015* . Ulaanbaatar: MOE.
- Murayama, N. (2022). International Food Policy Research Institute . *The 8th Tokyo International Conference on African Development (TICAD8)*. Tokyo.
- UNICEF. (2006a). *Multiple Indicator Cluster Survey*. Ulaanbaatar: NSO.

#### МОНГОЛ ДАХЬ УЛС ТӨРИЙН ХҮРЭЭНД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ НЬ: ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ БА ШИЙДЭЛ

**М.Батбаатар**

*МУИС, ШУС, Социологи, нийгмийн ажлын тэнхим,  
дэд профессор, ORCID:0000-0001-5308-324X*

**Б.Долгор**

*Жендерийн Үндэсний шинжээч*

**Summary:** *In this article, the fulfillment of the obligations assumed at the international level in the field of ensuring gender equality in the political sphere of Mongolia and the implementation of the system for ensuring gender equality in the country were considered. It is based on international agreements of Mongolia, the Constitution of Mongolia, the Law on Ensuring Gender Equality/Gender Equality, and other laws and regulations. In doing so, how gender equality is implemented in the political sphere is evaluated and analyzed.*

**Key words;** *gender equality, mainstream, system, political sphere*

■ **Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлал, үндэсний туршлага ба тулгамдаж буй асуудал**

*Бодлого, эрх зүйн орчин.* Улс төрийн эрхийн талаар олон улсын эрх зүйн баримт бичгийг тоймлон үзэхэд, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей, 1948), Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт (Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей, 1976), Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей, 1981) зэрэгт хүний улс төрийн эрхийг баталгаажуулсан.

*Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалд:* эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэгш эрхтэй гэдэгт итгэл төгс байгаагаар нотлон, Хүн бүр энэ Тунхаглалд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг хүйс...ийн ялгааг эс харгалзан ямар ч гадуурхалгүйгээр эдлэх ёстой.

*Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактад* “Энэхүү Пактад оролцогч улс түүнд заасан иргэний болон улс төрийн бүх эрхийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш эдлүүлэх үүрэгтэй. Хүн бүр бусдадтай эвлэлдэн нэгдэх, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах буюу элсэх эрхтэй. Иргэн бүр ... тэгш эрхийн ерөнхий нөхцөлтэйгөөр улсдаа төрийн алба хаших эрх, боломжийг эдэлнэ.”

*Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцид* “Оролцогч улсууд эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдтэй эрх тэгш байх үндсэн дээр хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг эдлэх, хэрэгжүүлэх баталгааг олгох зорилгоор тэдний бүрэн хөгжил дэвшлийг хангахын тулд бүхий л салбарт, тухайлбал, улс төр, нийгэм, эдийн засаг, соёлын салбарт зохистой бүх арга хэмжээ, түүний дотор хууль тогтоох арга хэмжээ авна. Оролцогч улсаас эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг de facto түргэтгэхэд чиглэсэн түр тусгай арга хэмжээг алагчлал хэмээн үзэхгүй. Улс төр, олон нийтийн амьдралд эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийг устгах үүднээс төрийн бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох, төрийн алба хаах, түүнчлэн төрийн захиргааны бүх түвшинд үүрэг гүйцэтгэх; тухайн улсын олон нийтийн болон улс төрийн амьдралтай холбогдол бүхий төрийн бус байгууллага, нийгэмлэгт оролцох.” гэж тус тус заасан (Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей, 1981).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (Монгол Улсын хууль, 2011)-д эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах эрх зүйн суурь үзэл баримтлалыг бэхжүүлсэн юм.

Тус хуулийн 8 дугаар зүйлд Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны зохицуулалт тусгагдан үйлчилж байна. Мөн 10 дугаар зүйл Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны 1.1-д “томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх;”-аар хүйсийн квот тогтоосон юм.

Тэрчлэн улс төрийн хүрээний асуудлыг тодорхой хэмжээгээр зохицуулсан УИХ-ын тухай, Засгийн газрын тухай, Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай, Төрийн албаны тухай, Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай, Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийн тухай, Улс төрийн намын тухай, Хөдөлмөрийн тухай, Зөрчлийн тухай, Эрүүгийн, Авлигын эсрэг зэрэг хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх зохицуулалтыг тусгасан.

Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хууль (Монгол Улсын хууль, 1991) /1991/-д жендэрийн холбоотой ямар нэгэн заалт байхгүй, харин Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн Холбооны дүрэмд жендэрийн талаар заалтууд тусгасан байна.

Төрийн бус байгууллагын тухай хууль (Монгол Улсын хууль, 1997) /1997/-д жендэрийн агуулгатай заалт байхгүй, “Төрийн бус байгууллага нь Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгчийн болон иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд нам, эвсэл, нэр дэвшигчдэд эд хөрөнгө, хандив өгөхийг хориглоно.” хэмээн заасан.

Төрийн албаны тухай хууль (Монгол Улсын хууль, 2017)-д төрийн улс төрийн алба, албан тушаал, түүнд хуулийн дагуу сонгогддог, сонгуулийн үр дүнд томилогддог албан тушаал хамаарах, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, хот, тосгоны захирагчийн албан тушаалыг улс төрийн албан тушаалтай адилтган үзэж болох, төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход улс төрийн албан тушаалтнаас нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглох, зөрчсөн тохиолдолд тухайн этгээдийг огцруулах үндэслэл болох, улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх тухай заасан.

УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль (Монгол Улсын хууль, 2023)-иар УИХ-д нэр дэвшигчдийн квотыг 20%-иас ахиулан 2024 оны ээлжит сонгуулиар 30% болгон тогтоож, 2028 онд 40% болгох, жагсаалтаар нэр дэвшигчдийг хүйсийн 1:1 харьцаагаар жагсаахаар, эдгээр заалтыг хэрэгжүүлээгүй бол нийт нэр дэвшигчийг бүртгэхгүй байхаар тогтоосон. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай хууль /2020/-иар тогтоосон нэр дэвшигчийн 20-иос доошгүй хувийн квотыг шинэчлээгүй хэвээр байна.

Улс төрийн намын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (Монгол Улсын хууль, 2023)-аар намын өөрийн төлөөллийн байгууллагад нэр дэвшүүлэхэд хүйсийн төлөөлөл 30%-иас доошгүй байх, нэр дэвшигчийн хүйсийн квотоос илүү нэр дэвшүүлсэн эмэгтэй улс төрчийн тоонд нэмэлт санхүүжилт олгох, ЖЭТБХТХ-д заасан тайланг өгөөгүй намын төрийн санхүүжилтийг ЖҮХ-ны дүгнэлтийн дагууд зөрчлийг арилгах хүртэл зогсоох зэрэг жендэрийн агуулга бүхий зохицуулалтыг хийсэн юм. Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр (МУЗГ, 2020)-т Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлж, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд эмэгтэйчүүд үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор хангагдах талаар заасан.

Түүнчлэн ЖЭТБХТ Хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд үндэсний, салбарын болон орон нутгийн жендэрийн тусгайлсан бодлого, төлөвлөлтийг батлан хэрэгжүүлж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин бүрдэж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр тодорхой ахиц дэвшил гарч байгаа боловч жендэрийн ялгаатай байдлын суурь шалтгааныг арилгах бодлого, төлөвлөлтийг боловсруулах, зөрүүтэй үзүүлэлтийг багасгах, салбар дундын зохицуулалт, зорилтот үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх хэрэгцээ хэвээр байна.

ЖЭТБХТ Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээгээр Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх энэ хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 дэх хэсэг “Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.”, 8.3 дахь хэсэг “Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 25 хувиас доошгүй байна.” гэсэн заалтын хувьд ахиц дэвшил гарсан бол 8.2 “Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч эрэгтэй, эмэгтэй хүний сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг ижил хэмжээтэй байна.” болон 8.4 “Улс төрийн нам нь энэ хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг энэ хуулийн 18.1-д заасан Жендэрийн үндэсний

хороонд хоёр жил тутам хүргүүлж байна.” гэсэн хэсэг огт хэрэгжээгүй, ахиц дэвшил гараагүй хэмээн дүгнэж, хэрэгжилтийн үр дагаврыг дундаас доогуур гэж үнэлжээ (ЖҮХ, НҮБХАС, Эм Эм Си Жи ХХК, 2020).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр/2017-2021/ (МУЗГ, 2017)-ийн хэрэгжилтэд хийсэн оролцооны хяналт шинжилгээ, үнэлгээгээр зорилт 6-д тусгагдсан Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх тодорхой ажлууд хийсэн хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байсныг харуулсан юм. Тэрчлэн баримт бичгийн судалгааны дүнд тулгуурлан үзэхэд (ХЭҮК, 2023) “Эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлэх, томилох мөн улс төрийн удирдах түвшинд гаргахын тулд илүү ихийг хийх ёстой.” гэж үзэж байгаа боловч ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээлэл болон асуумжийн үр дүнгээс харахад (ХЭҮК, Социологийн Боловсрол төв, 2022) улс төрийн намын байгууллагад зөвхөн зохион байгуулж буй үйл ажиллагаанд татан оролцуулах, үйл ажиллагаа зохион байгуулах ажлын хэсэгт ажиллуулах зэрэгт эмэгтэйчүүдийг түлхүү оруулахыг эрмэлздэг байна. Хэдийгээр олон улсын эрх зүйн баримт бичиг, конвенцид нэгдэн орсон, хуулийн зүйл заалтад зохих өөрчлөлтийг оруулж байгаа боловч улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал тулгамдсан шинжтэй хэвээр байна.

#### ▪ Жендэрийн үзэл баримтлалыг тогтолцоонд нэвтрүүлэх арга зүйн үндэс

Тогтолцоонд жендэрийн үзэл баримтлал нэвтрүүлэх арга зүйн үндэс нь нэгт, системийн буюу нийгмийн түвшинд нэвтрүүлэх, хоёрт институцийн буюу байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх, гуравт хувь хүний буюу дотоод түвшинд өөрчлөлт хийх цогц хүрээг хамаарна. Системийн түвшинд, уг үзэл санааг хүлээн зөвшөөрөх, өөрчлөлт хийх суурийг тавих, удирдан хөтлөх, хяналт тавих тодорхой үйл ажиллагааг багтаадаг. Мөн институцийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад ахиц дэвшил гаргах хүний нөөцийн бодлого, үйл явц, практик үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалт, хариуцлагын механизмыг хамаардаг бол хувь хүний түвшинд байгууллага, аж ахуйн нэгжийн хамт олон, төрийн албан хаагч, гэр бүлийн гишүүд, иргэдийн жендэрийн хэвшмэл ойлголт, түүнд суурилсан ухамсар, нийгэм-соёлын үнэт зүйлс, ойлголтыг өөрчлөх асуудлыг тус тус хамаардаг байна.

Улсын Их Хурал/УИХ/, иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал/ИТХ/ зэрэг төлөөллийн байгууллагад болон Засгийн газар, яамд, орон нутгийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх, системийн ба институцийн хүрээнд өөрчлөлт гаргах түлхүүр ач холбогдолтой. Гэсэн хэдий ч энэ нь жендэртэй холбоотой соёл, зан үйлийн өөрчлөлт бий болгоход хангалтгүй бөгөөд үүнийг улс төрийн, нийгмийн, эдийн засгийн, соёлын асуудлыг шийдвэрлэх замаар хэрэгжүүлдэг (Жендэрийн үндэсний хороо, 2022-2031).

#### Зураг-1. Жендэрийн үзэл баримтлалыг тогтолцоонд нэвтрүүлэх зураглал



“Хэрэв бид **бүх хүнд адилхан хандвал** тэдний ялгааг үл тоомсорлодог. Хэрэв бид тэдний **ялгааг үл тоомсорловол** бид тэдэнтэй зохицож чаддаггүй, хэрэв бид тэдэнтэй зохицож чадаагүй бол хэн нэгэн **орхигдоход** хүрдэг. Энэ парадигмыг өөрчилж, хүмүүсийг шударга бусаар орхигдуулж ирсэн **ялгаанд үндэслэн, тэдний оролцоог хангавал**, эрх тэгш байдал нь аливаа **саад тотгорыг нураах хэрэгсэл** болдог. **Ялгааг хүндэтгэх нь хүмүүст адил тэгш хандах** боломж олгодог; **ялгааг үл тоомсорлох нь тэгш бус байдлыг** бий болгодог (ОУБ, 1999) байна.

Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь судалгаанд дурдсанчлан, “**хүн бүрд**” гэсэн хандлага нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд тулгардаг өөр өөр нөхцөл байдлыг авч үзэхгүйд хүргэж байна: “Урьд нь эмэгтэйчүүдэд, эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил боломж олгосноор эрх тэгш байдал хангагдаж нэг ижил үр дүнд хүрнэ гэж үздэг байсан. Гэсэн хэдий ч албан ёсны эрх тэгш байдал гэж нэрлэгддэг **энэхүү хандлага нь хүлээгдэж буй зохих үр дүн өгдөггүй** нь тодорхой болсон (Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо, 2019).”

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах гол түлхүүр нь үүрэг хүлээсэн **үндэсний байгууллага**, алагчлал ялгаварлаггүй хэрэгжих бодлого, **эрх зүйн орчин** юм. “Төр, засгийн **хариуцлагын механизм** нь гагцхүү тодорхой үр дүнд хүрэхийг зорьсон улс төрийн **хүсэл зоригоос үүдэлтэй орчинд** л үр дүнтэй байдаг. Энэхүү улс төрийн хүсэл зоригийг хүний болон санхүүгийн хангалттай хэмжээний **нооц хуваарилах** замаар дэмжих ёстой (ТАЗ, НҮБХХ, 2020).”

Иймд улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдал, үзэл баримтлалын тогтолцоо, бодлого эрх зүйн орчныг авч үзэхдээ баримт бичгийн шинжилгээ хийж, тулгамдаж буй асуудлыг үнэлж дүгнэхдээ энэ чиглэлээр хийсэн санал асуулгын үр дүнг түлхүү авч үзлээ.

▪ **Судалгааны үр дүн. Өнөөгийн нөхцөл байдал хийгээд тулгамдаж буй асуудлууд**

*Улс төрийн хүрэн дэх эвлэлдэн нэгдэх эрхийн талаар.*

Улс төрийн намын гишүүн эмэгтэйчүүдийн оролцоо намын анхан болон дунд түвшинд хангалттай, шийдвэр гаргах, удирдах түвшинд хангалтгүй байна. Улс төрийн намын гишүүдийн хүйсийн харьцааны талаар статистик мэдээлэл ил тод биш байна. ЖЭТБХХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.3 дахь заалтыг 4 нам дүрэмдээ тусгажээ. МАН-ын хувьд 30 хувийн суудал хадгалах квоттой бол АН-ын хувьд Үндэсний бодлогын хорооны 410 гишүүний 90 нь эмэгтэй байх, бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигчдэд аль нэг хүйсийн төлөөлөл хамгийн багадаа 25 хувь байна хэмээн дүрмээрээ тогтоосон байна. ЖЭТБХХ Хуульд заасан тайланг намууд 2 жил тутам ЖҮХ-нд хүргүүлж байх үүргээ огт

биелүүлдэггүй байна. Энэ байдал цаашид Улс төрийн намын хуулийн шинэ өөрчлөлтийн дагууд илүү сайжрах боломжтой юм.

Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын хувьд гишүүн эмэгтэйчүүд 55.2%-ийг эзэлж байна.

Бүртгэлтэй төрийн бус байгууллага/ТББ/-ын тоо олон боловч ихэвчлэн жижиг, орон тооны ажилтангүй, сайн дурын үндсэн дээр ажилладаг байна. Тэдгээр нь тогтмол, системтэй ажиллах боломжгүй байгаа нь хуулиар тогтоосон тогтмол санхүүжилтгүй, ихэвчлэн олон улсын байгууллагын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд төслөөр санхүүждэгтэй шууд холбоотой. Дунд хэмжээний ТББ-ууд нь 2-5 орон тооны болон сайн дурын ажилтантай. Гишүүнчлэл болон удирдлагын аль ч түвшинд эмэгтэйчүүд 80-аас дээш хувийг эзэлдэг.

*Улс төрийн хүрээнд сонгогдох эрхийн талаар.*

Монгол Улсын нийт сонгогчдын 51 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаагаас 2020 оны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд саналаа өгсөн сонгогчдын 55.9 хувь нь, 2016, 2021 оны Ерөнхийлөгчийн сонгуульд саналаа өгсөн сонгогчдын 54.9 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Харин нэр дэвшсэн эмэгтэйчүүдийн тоог авч үзвэл 2016 онд нийт 498 нэр дэвшигчээс 74 хувь нь эрэгтэй, 26 хувь нь эмэгтэй байжээ. 2020 оны Улсын Их Хурлын сонгуульд нэр дэвшсэн 606 нэр дэвшигчийн 455 нь буюу 75.1 хувь нь эрэгтэй, 151 нь буюу 24.9 хувь нь эмэгтэй нэр дэвшигч байсан нь өмнөх сонгуулийн дүнтэй харьцуулахад нэг хувиар буурсан байна. (ХЭҮК, Социологийн Боловсрол төв, 2022)

Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай, Аймаг, нийслэл, сум дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай хуулийн заалтын дагуу улс төрийн намууд эмэгтэйчүүдийг нэр дэвшүүлж байгаа боловч сонгогдсон эмэгтэйчүүдийн тоо цөөн байгаа нь жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилт тааруу, нэр дэвшүүлэлт нь квотыг хадгалах хэлбэрээр нэр төдий хэрэгждэг, улс төрийн дэмжлэг хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Анх 2005 онд УИХ-ын 25 дугаар тогтоолоор Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг батлахдаа 2015 он гэхэд улс төр, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог 30 хувьд хүргэх зорилт тавьсан ч бодит байдалд хэрэгжээгүй юм. 2005 оны Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.2 дахь хэсэгт “Нам эвслээс нэр дэвшигчдийн 30-аас доошгүй хувь нь эмэгтэй байх” гэж заасан байсныг 2007 онд цуцалсан. Ингээд 2011 онд дээрх заалтыг дахин оруулж ирэхэд УИХ-аас 20 хувь болгон баталсан байна.

Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуулийг 2023 онд шинэчлэхдээ энэхүү квотыг 30 хувь болгон нэмэгдүүлж, Улс төрийн намын тухай хуульд төлөөллийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 30 хувиас доошгүй байхаар тусгасан зэргийг өмнө дурдсан билээ (Монгол Улсын хууль, 2023).

Өнөөгийн Улсын Их Хурал дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл ердөө 17.1 хувь буюу дэлхийн улс орнуудын дунджаас 7.6 хувиар бага байна. Аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нийт 771 төлөөлөгчөөс 15.5 хувь, нийслэлийн 45 төлөөлөгчөөс 17.7 хувь, сум, дүүрэгт 28.6 хувь нь тус тус эмэгтэй байна. Энэ нь засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн анхан шатанд төлөөллийн хувь илүү, дээд шатанд улам бага байгааг харуулж байна.

*Хүснэгт-1. 2020 оны УИХ, ИТХ-д нэр дэвшигчдээс сонгогдсон байдал*

Сонгууль	Нийт сонгогдсон	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
УИХ	76	63	13	17.1
Аймаг	771	651	120	15.5
Нийслэл	45	37	8	17.7
Сум, дүүрэг	7,353	5,258	2,095	28.6

*Эх сурвалж: ХЭҮК. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл, УБ, 2023*

Сонгуульд нэр дэвшихэд их хэмжээний босго мөнгө авах шалгуур тавихаас гадна сонгуулийн сурталчилгаа явуулахад маш өндөр зардалтай байгаа нь зөвхөн хөрөнгөлөг хүмүүс нэр дэвшиж сонгогдох нөхцлийг шууд бүрдүүлж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаанаас (ЖҮХ, НҮБХАС, Эм Эм Си Жи ХХК, 2020). үзэхэд эмэгтэй нэр дэвшигчид сонгуулийн сурталчилгаа явуулахад шаардлагатай хөрөнгө босгоход ихээхэн хүндрэлтэй тулгардаг байна. Мөн сонгуульд нэр дэвшихдээ хөрөнгө босгодог нээлттэй тогтолцоо болон эмэгтэй нэр дэвшигчдээ дэмжсэн бодлого, санхүүгийн болон арга зүйн дэмжлэг байхгүй байна. Ялангуяа сонгуулийн сурталчилгаанд зориулан улс төрийн намаас үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэгийн талаар бодитой тоо баримт, хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй байна. Үүний нөгөө талд сонгуулийн зардал маш ихээр нэмэгдсээр ирсэн бөгөөд 2016 онд 34.4 тэрбум төгрөг байсан бол 2020 онд 43.0 тэрбум төгрөг болж, 25 хувиар нэмэгджээ. Шинэчилсэн хуулиуд үүнийг багасгахад анхаараагүй байгаа нь харамсалтай.

Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон саад бэрхшээл тулгарч байна. Бодитой саад бол санхүүгийн бэрхшээл юм. Эмэгтэйчүүдийн хувьд хөрөнгөлөг хүмүүстэй нэг тойрогт өрсөлдсөнөөрөө улс төрийн сонгуульд сонгогдох үйл ажиллагаа, үр дүн амжилтгүй болсон гэж хариулснаас ч үүнийг харж болно. Шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцооны талаарх олон нийтийн судалгаагаар улс төрийн оролцооны талаарх эхнэр нөхрийн хандлагад хэвшмэл ойлголт байсаар байна. Мөн энэ чиглэлээр хийсэн жендэрийн судалгаанд (ҮСХ, ЖҮХ, 2021) Гэр бүлийн гишүүн, ээж аав, найз нөхдийн хувьд эмэгтэйчүүдийг “доогуур үнэлэх” хэвшмэл ойлголт саад тээг болсоор байна. Мөн иргэд, олон нийтийн дунд сэтгэлгээний саад тогтор оршоор байгааг тэмдэглэжээ.

Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийг үнэлэх судалгааны хүрээнд хийсэн чанарын ярилцлагад оролцогчдын тэмдэглэсэнээр (ХЭҮК, Социологийн Боловсрол төв, 2022), “тухайн улс төрийн нам хүчин улс төрийнхөө хүсэл зоригийг илэрхийлээд эмэгтэйчүүдээ дэмжих, эмэгтэй манлайлагчдаа бэлтгэх, сургах, зоригжуулах, итгэл өгөх гээд янз бүрийн аргаар дэмжлээ ч гэсэн хууль эрх зүйн орчин нь ээлтэй биш, шударга биш, өрсөлдөөн нь бохир байвал цаашид ч бэрхшээлтэй хэвээр байх болно” гэснээс үзэхэд улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг анхаарч, тухайлсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээс гадна улс төрийн шударга биш, мөнгөнөөс бүрэн хамаарсан бохир тогтолцоог өөрчлөх нэн шаардлагатай болох нь харагдаж байна. Эдгээр баримт, судалгаанаас үзэхэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль эрх зүйн орчин бүрэлдэн бий болж байгаа ч үндэсний хууль тогтоомжийн уялдаа холбоо хангалтгүй, хариуцлагын зохицуулалт үндсэндээ байхгүй, хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих тогтолцоо тааруу байна.

*Төрийн улс төрийн албан тушаалд томилгогдсон байдлын талаар.*

Төрийн улс төрийн албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь Улсын Их Хурлын түвшинд сүүлийн хоёр сонгууль дамжин өөрчлөгдөөгүй, 1992 оноос өнөөг хүртэл Улсын Их Хурлын даргаар ажилласан эмэгтэй гишүүн байхгүй, дэд даргаар 2 эмэгтэй ажиллажээ. Мөн оноос хойш Байнгын хорооны даргаар сонгогдсон нийт 139 гишүүний зөвхөн 18 нь эмэгтэй байжээ. Энэ нь УИХ-ын удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог анхаарах бодлого, зохицуулалт байхгүй бөгөөд жендэрийн хэвшмэл үзэл хандлагатай холбоотой.

Засгийн газрын гишүүн-сайдын хувьд 2016-2021 онд Засгийн газар солигдсонтой холбоотойгоор 2022 онд эмэгтэй сайд 15.7 хувьтай болсон. Харин дэд сайдын албан тушаалд ажилласан эмэгтэй 2016 онд 5 буюу 38.5 хувь байсан бол 2021 онд 14.2 хувь буюу 2 хүн болж буурсан бөгөөд 4 сайд, 2 дэд сайд, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын орлогчоор 4 эмэгтэй ажиллаж байжээ. Дурдсан хувь

хэмжээ Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбоотойгоор, дэд болон орлогч албан тушаалыг цомхотгосноор 2022 онд дахин багассан байна.

ЖЭТБХТ Хуулийн 10.1-д заасан төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангах тухай заалтын хэрэгжилт маш хангалтгүй байна. Үүний дотор тус хуулийн 10.1.1-д заасан томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны квотын хэрэгжилтийг Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан (Төрийн албаны зөвлөл, 2020)-д тулгуурлан авч үзэхэд дараах байдал харагдаж байна.

Хүснэгт-2. 2020 оны сонгуулийн үр дүн ба хэрэгжилтийн хувь

	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эзлэх %	Квот %	Хэрэгжилт
Засгийн газрын гишүүн-Сайд	13	4(1)	30.8	15	Биелсэн
Дэд сайд	13	1(1)	7.7	15	Биелээгүй
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын дарга	20	2	10.0	15	Биелээгүй
Дүүргийн ИТХ-ын дарга	6	2	33.3	20	Биелсэн
Сумын ИТХ-ын дарга	277	53	19.1	25	Биелээгүй
Аймгийн Засаг дарга	20	1	5.0	15	Биелээгүй
Нийслэлийн Засаг дарга	1	0	0	15	Биелээгүй
Дүүргийн Засаг дарга	8	1	12.5	20	Биелээгүй
Дүүргийн Засаг даргын орлогч	12	8	66.7	20	Биелсэн
Сумын Засаг дарга	295	35	11.9	25	Биелээгүй
Сумын Засаг даргын орлогч	279	51	18.3	25	Биелээгүй

Эх сурвалж: ХЭҮК. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл, УБ, 2023

Хүснэгтээс үзэхэд төрийн улс төрийн албан тушаалд томилогдох шатанд хуулиар тогтоосон хүйсийн квотыг үндсэнд нь хэрэгжүүлэхгүй байна. Засгийн газрын гишүүн-Сайдын хувьд дээрх байдал өөрчлөгдөж, квотыг хангахгүй болсон юм. Хуулиар тогтоосон хүйсийн квот дүүргээс бусад түвшинд биелээгүй байгаа нь баримтаар нотлогдож байна. Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль баглагдаж, хэрэгжиж эхэлсэн сүүлийн 20 жилийн хугацаанд ердөө 2 аймгийн ИТХ-ын даргаар эмэгтэй хүн сонгогджээ. Аймгийн засаг даргаар ганц эмэгтэй томилогдон ажиллаж байна. Нийслэлийн засаг даргаар эмэгтэй хүн томилогдож байгаагүй юм.

ТАЗ төрийн албан хаагчдын хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг ЖЭТБХТХ-ийн 10.1-д заасан албан тушаалтны ангиллаар бүрэн хэмжээнд гаргалгүй явж ирсэн нь энэ заалтын биелэлтэд хяналт тавих чиг үүргээ зохих ёсоор хэрэгжүүлж байгаагүйг харуулж байна. Заалтын дагуу ТАЗ нь албан тушаалын ангилал тус бүрээр хүйсийн харьцааг гаргаж, хуульд заасан квоттой харьцуулж, харьцаа алдагдсан тохиолдолд шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах үүрэг, удирдамж чиглэлийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтан, төрийн албаны салбар зөвлөлд өгөх ёстой. Уг үүрэг, удирдамж чиглэлд хүйсийн харьцааг хуульд заасан квотод хүргэхийн тулд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтад тодорхой нэг хүйсийн төлөөллийг илүү оролцуулах, ЖЭТБХТХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зэргээр ажиллах үүрэгтэй. Харин 2021 оноос хойш ТАЗ энэ асуудлаар үйл ажиллагаандаа зарим ахиц гарган ажиллаж байгааг өмнөх хэсэгт дурдсан. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хуулиар баталгаажуулахын зэрэгцээ түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцлийг бүрдүүлэх нийгмийн асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх шаардлагыг бий болгодог (Д.Сүнжид, 2021) билээ.

Дэлхийн эдийн засгийн форумаас гаргадаг Жендэрийн ялгаатай байдлын индексээр 2018 онд Монгол Улс 149 орноос 58-д байсан бол 2020 онд 156 орноос 79-д жагсаж 21 байраар ухарчээ. 2021 онд өмнөх жилийн үзүүлэлтээс бага зэрэг ахиж 69-р байранд оржээ. Жендэрийн ялгаатай байдлыг

дөрвөн үзүүлэлтээр хэмждэгээс Монгол Улсын хувьд боловсролын амжилтын индекс(0.993), эрүүл мэндийн индекс(0.980) зэргээр харьцангуй өндөр, эдийн засгийн оролцоон дахь жендэрийн ялгаатай байдлын индекс 0.769 байгаа бол улс төрийн эрх мэдэлжүүлэлтийн индекс (0.122) -ээр 153 орноос 116-д жагсаж, хамгийн тааруу үзүүлэлттэй байна. Олон улсын парламентын холбооны нэгдсэн мэдээллээс үзэхэд 2021 оны байдлаар нийт улс орны парламентад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь дунджаар 25.8 хувьтай байна. Харин Монгол Улс 17.1 хувь байгаа нь мөн Азийн бүс нутгийн дунджаас ч доогуур үзүүлэлт юм.

- **Дүгнэлт, санал**

Монгол Улсын хувьд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль эрх зүйн орчин бүрэлдэн бий болж байгаа ч, бүх түвшний сонгуулийн үр дүнгээс үзэхэд шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо тааруу, улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Улс төрийн намд элсэхээс эхлээд намын бага, их хуралд төлөөлөгчөөр сонгогдох, аймаг, дүүргийн ИТХ, УИХ-ын болон Ерөнхийлөгчийн сонгуульд нэр дэвшүүлэх бараг бүхий л үйл ажиллагаанд эрэгтэй хүнд давуу байдал олгох явдал нэн түгээмэл байна. Ялангуяа Ерөнхийлөгчийн сонгууль болон УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшүүлэхэд ихэнх тохиолдолд эрэгтэй хүн давуу эрх эдэлдэг, жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилт тааруу байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна.

Улс төрийн хүрээний захирах, засаглах эрх мэдлийг эрэгтэй хүнд ихэвчлэн оноож байгаа бол, хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн хүрээнд эрэгтэйчүүдийн цалин орлого илэрхий ялгаатай, өмчлөх, эзэмших байдлын хувьд олон талаар давуу бөгөөд үүнд тулгуурласан хүйсээс хамаарсан шийдвэр гаргах эрх мэдлийн зөрүүтэй байдлын ялгаа нэн их байна.

Улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдэд тусгайлан чиглэсэн санхүүжилт байдаггүй, нөгөө талаас эмэгтэйчүүдийн хувьд санхүүгийн боломж бололцоо тааруу, улс төр болон ар гэртээ үүрэх ачаалал ихтэйн улмаас сонгуульд нэр дэвших санхүүгийн болон амьдралын боломж хомс байдаг ажээ.

Иймд улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга зүйн суурь болох жендэрийн үзэл баримтлалыг хувь хүн, институц, системийн түвшний тогтолцоон нэвтрүүлэх нь нэн чухал байна.

**Судалгааны үр дүнд тулгуурлан дараах шийдэл боломжийг санал болгож байна. Үүнд:**

- ✓ Тус өгүүлэлд дурдсан эдгээр болон цаашид хэлэлцэх олон тооны суурь асуудлууд нь “Эмэгтэйчүүд эрх тэгш байдлаар удирдлагад оролцож чадсан үед улс орон хөгжин цэцэглэдэг” болохыг Монгол Улсад сануулж байна.
- ✓ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хуулиар баталгаажуулахын зэрэгцээ түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцлийг бүрдүүлэх нийгмийн асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх шаардлагыг бий болгодог билээ. Иймээс улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд эдийн засгийн, өмчлөлийн, шийдвэр гаргалтын болон бусад эрх тэгш байдлыг авч үзэх шаардлагатай.
- ✓ Хууль хэрэгжихгүй байгаа үндсэн шалтгаан нөхцөлийг эрэгтэйчүүдийг дээрд үздэг уламжлалт хандлага, соёлын хүчин зүйлстэй оролцогчид холбож үзсэнийг анхаарвал зохино.
- ✓ Нийгэмд байгаа улс төрийн хүрээний жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг бууруулахын тулд олон талт хамтын ажиллагаа нэн чухал байна. Үүний дотор олон нийт рүү чиглэсэн соён гэгээрүүлэх ажлыг зайлшгүй хийх шаардлагатай.
- ✓ Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин болон төрийн өндөр албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй аж ахуй бизнесийг бодлогоор тусгайлан дэмжих зэргээр эдийн засгийн хувьд чадавхжих боломжтой болоход нь онцгой анхаарах

- шаардлагатай. Ингэснээр эрэгтэй, эмэгтэй, хүн бүр эрх тэгш байдлаар хөгжлийн хүчин чармайлтад оролцон нөлөөлж, үр шимийг нь хүртэх боломж бүрдэх юм.
- ✓ Урт хугацаанд жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийг хангахын тулд улс төрийн намуудын ололт амжилт, ахиц дэвшилд дүн шинжилгээ хийх зорилгоор “жендэрийн статистик” гаргаж хэвших хэрэгтэй байна.
  - ✓ Цаашид улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хууль тогтоомжийн зохицуулалт, хэрэгжилтэд нарийвчилсан үнэлгээ хийж, улс төрийн хүрэн дэх ялгаварлан гадуурхалт, эмэгтэйчүүдийн оролцоо болон төрийн улс төрийн албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурь, нөхцөл байдлыг яв цав тодорхойлж, улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх нь нэн чухал байна.
  - ✓ Өгүүлэн буй зүйлсийг анхааралдаа авч, засаж залруулж, сайжруулж чадаж гэмээнэ, бид улс орондоо жендэрийн эрх тэгш байдлыг ахиулж, хөгжлийн үйл явцад эмэгтэйчүүдийг манлайлагч, идэвхтэй оролцогч болоход нь дэмжлэг үзүүлэх замаар эмэгтэй, эрэгтэй хүн бүрт тэгш хүртээмжтэй, тогтвортой ирээдүйг цогцлоох болно.

#### Ном зүй

- Д.Сүнжил. (2021). Жендэрийн тэгш эрхийн асуудал. 2021/02. УБ. *Хүний эрх: онол арга зүйн сэтгүүл*, 25-50.
- Жендэрийн үндэсний хороо. (2022-2031). *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө*. Улаанбаатар: ЖҮХ.
- ЖҮХ, НҮБХАС, Эм Эм Си Жи ХХК. (2020). *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр даавар*. Улаанбаатар: ЖҮХ.
- Монгол Улсын хууль. (1991). *Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хууль*. Улаанбаатар: УИХ.
- Монгол Улсын хууль. (1997). *Төрийн бус байгууллагын тухай*. Улаанбаатар: УИХ.
- Монгол Улсын хууль. (2011). *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай*. Улаанбаатар: УИХ.
- Монгол Улсын хууль. (2017). *Төрийн албаны тухай хууль*. Улаанбаатар: УИХ.
- Монгол Улсын хууль. (2023). *УИХ-ын сонгуулийн тухай хууль*. Улаанбаатар: УИХ.
- Монгол Улсын хууль. (2023). *Улс төрийн намын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга*. Улаанбаатар: УИХ.
- Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо. (2019). *Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь судалгаа*. Улаанбаатар: МХЭХ.
- МУЗГ. (2017). *Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр*. Улаанбаатар: МУЗГ.
- МУЗГ. (2020). *Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр*. Улаанбаатар: МУЗГ.
- НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей. (1948). *Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал*. Женев: НҮБ.
- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей. (1976). *Ирээний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт*. Женев: НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей.
- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей. (1981). *Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц*. Женев: НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей.
- ОУБ. (1999). *Хууль эрх зүй болон үндсэн хуульд жендэрийн асуудлыг тусгах нь, Засгийн газрууд, бусад сонирхогч талуудад зориулсан лавлах гарын авлага*. Улаанбаатар: МУЗГ.
- ТАЗ, НҮБХХ. (2020). *Монгол Улсын төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоо гарын авлага*. Улаанбаатар: НҮБХХ.
- Төрийн албаны зөвлөл. (2020). *Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны 2020 оны тайлан*, <https://csc.gov.mn/s/52/914>. Улаанбаатар: ТАЗ.
- Үндэсний статистикийн хороо*. (огноо байхгүй). [www.1212.mn](http://www.1212.mn)-ээс Гаргасан
- ҮСХ, ЖҮХ. (2021). *Монгол Улсын эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүүтэй байдал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл*. Улаанбаатар: ЖҮХ.
- ХЭҮК. (2023). *Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл*. Улаанбаатар: ХЭҮК.
- ХЭҮК, МУИС, Социологи, нийгмийн ажлын тэнхим. (2022). *Улс төрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй байдалд хийсэн судалгаа*. Улаанбаатар: ХЭҮК.
- ХЭҮК, Социологийн Боловсрол төв. (2022). *Улс төрийн хүрэн дэх жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтийг үнэлэх судалгаа*. 2022. Улаанбаатар: ХЭҮК.