



**ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын
2018 оны ...дугаар сарын ...-ны өдрийн
.... дугаар тушаалын хавсралт

ХҮН АМ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО

(2018-2024)

2018 он

ӨМНӨХ ҮГ

Дэлхийн улс орнууд, түүний дотор Монгол Улс Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэхдээ бүх түвшний бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үйл явцдаа жендэрийн тэгш байдлыг хангахад зорьж байна. Энэ хүрээнд олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хөгжлийг өөрийн орны онцлог, хүн амын хэрэгцээнд нийцүүлэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох шаардлага салбарын өмнө тавигдаж байна.

Жендэрийн тэгш байдал нь хөгжлийн зорилт бөгөөд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг хүртэх тэгш боломжоор хангагдахыг хэлнэ. Гэхдээ энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс ялгаагүй адилхан, эсвэл яг адил болох ёстой гэсэн үг биш бөгөөд нийгэм, хамт олон, удирдлагын зүгээс ялгаатай хэрэгцээ, ур чадвар, нөөц боломжийг нь адил тэгш хүлээн зөвшөөрч, үнэлж дэмжинэ гэсэн үг юм. Нөгөө талаас нийгмийн бүлгүүд дотор байгаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал, хэрэгцээ ялгаатай учраас аливаа арга хэмжээ тэдэнд нэгэн адил үр өгөөжтэй байна гэсэн баталгаа байхгүй. Тиймээс жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд адил тэнцүү боломж олгох, мөн уг боломжийг ашиглаж, үр шимийг нь адил тэгш хүртэхэд тулгарч буй ялгаатай саад бэрхшээлийг илрүүлж арилгахад чиглэх ёстой.

Монгол Улсын Засгийн газраас жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар баримталж буй бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбар чухал үүрэгтэй. Тус салбар нь жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг үйл ажиллагааныхаа онцлогт нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлсэн нь салбарын байгууллагуудын хүний нөөцийн хөгжилд төдийгүй монгол хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлнэ. Мөн энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлснээр жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг эцэслэхэд олон талт оролцогчдын хамтын ажиллагааг идэвхижүүлэх, салбар хоорондын зохицуулалтыг хөгжүүлэхэд дэмжлэг болно хэмээн найдаж байна.

*МУЗГ, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй
“Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй
хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа”
техник туслалцааны төслийн
Жендэрийн зөвлөх баг*

НЭР ТОМЪЁОНЫ ТОВЧ ТАЙЛБАР

- 1. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр:** Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцоогүй бодлого төлөвлөлт нь эмэгтэйчүүдийг ажлын байрандаа ахиж дэвшихэд саад болж, цалин хөлс багатай, баталгаагүй ажил руу түлхдэг ба харин эрэгтэйчүүдийг гэр бүлийнхээ амьдралд оролцох боломж, чадварыг нь хязгаарлан эрүүл мэндийн эрсдлийг нь ихэсгэдэг. Тиймээс хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг зохистойгоор хослуулж ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцын нэгэн хэсэг болж байна.
- 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ:** Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэхийг, оролцох болон үр ашиг хүртэх тэгш боломжийг тэдэнд бий болгож байгаа эсэхийг үнэлэн судалж, анхаарч тооцох үйл явц юм. Үүнд зөвхөн хүйсээр ангилсан мэдээлэл бус, бодлогын дүн шинжилгээ, чанарын судалгааны аргуудыг хослуулан ашигладаг.
- 3. Жендэрийн мэдрэмж:** 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, чадварыг тодорхойлсон ойлголт.
- 4. Жендэрийн тэгш байдал:** Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэх тэгш боломжоор хангагдсан байдал.
- 5. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэгтгэх (Gender mainstreaming):** Бүх хүрээ, түвшний аливаа бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарах үйл явц, стратеги.
- 6. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт:** Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн шинж төрх, байр суурь, гүйцэтгэх үүргийн талаарх хувь хүмүүсийн ялгаатай байдал, цаг хугацаан дахь өөрчлөлтийг үл тооцсон хялбаршуулсан ойлголт төсөөлөл, явцуу итгэл үнэмшил, хүлээлт. Хэвшмэл ойлголт нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг бодлого төлөвлөлтөд анхаарч тусгахад садаа болж, шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөхийн үндэс болж байдаг.
- 7. Хяналтын хуудас:** Төрийн үйлчилгээ, төслийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангасан байдлыг бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх шатанд үнэлэх зорилгоор тусгайлан боловсруулсан асуултууд буюу үзүүлэлтүүдийн жагсаалт бүхий хяналтын арга хэрэгсэл.
- 8. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт:** Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх тоон болон чанарын үзүүлэлтүүд. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь үйл ажиллагааны үр дүнд хувь хүмүүст, айл өрхөд ямар ахиц дэвшил гарч байгааг харахад тусална.
- 9. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл:** Хүнтэй холбоотой аливаа статистик мэдээллийг хүйсээр, мөн нас, албан тушаалын зэрэглэл зэрэг холбогдох бусад үзүүлэлтээр ангилан цуглуулж, тайлагнах нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх эн тэргүүний алхам юм. Мөн салбар, байгууллагын үйл ажиллагаанд бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хүртээмж, эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн оролцооны дүр зургийг гаргахад хүйсээр ангилсан мэдээлэл тусална.

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого (Цаашид “Салбарын жендэрийн бодлого” гэх.) нь тус салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн үйл ажиллагааны хүрээ, чиг хандлагыг тодорхойлсон дунд хугацааны бодлогын баримт бичиг юм.

Салбарын жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-ын зорилтууд, Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Төрөөс хүн амын талаар баримтлах бодлого (2016-2025), Хүүхэд хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2018-2022)-тэй уялдаж, хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн бодлого, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг дэмжинэ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг дэмжихийн тулд хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах ажлын хэсгийг 2017 оны 5 дугаар сард салбарын сайдын А\91 тоот тушаалаар байгуулан ажиллуулсан билээ. Салбарын жендэрийн бодлого боловсруулах үйл явцыг МУЗГ, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник туслалцааны төслийн жендэрийн зөвлөх баг дэмжин ажилласан. Тус багаас “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-г салбарын нийт ажиллагчид болон үйлчилгээнд хамрагдагчдын өмнө тулгамдаж буй жендэрийн асуудлыг тандан бодлогод тусгах стратеги хэрэгцээг тодорхойлох, жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх тогтолцооны чадавхийг үнэлэн салбарын жендэрийн бодлого боловсруулахад шаардагдах суурь мэдээллийг бүрдүүлэх зорилгоор 2017 оны 9-12 саруудад гүйцэтгэсэн. Уг үнэлгээнд салбарын ажилтан, албан хаагчдын төлөөлөл 500 гаруй хүн оролцож жендэрийн бодлогод хувь нэмрээ оруулсан бөгөөд бодлогын төслийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Хөдөлмөр, халамж, үйлчилгээний ерөнхий газар, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын удирдах ажилтан, мэргэжилтүүдээр хэлэлцүүлэн эцэслэсэн болно.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний үр дүнгээс үзэхэд хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, халамжийн салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг хамарсан жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хийж, хэрэгжүүлэх, мөн шаардагдах мэдлэг мэдээллийг системтэй олгох тогтолцоо тус салбарт хараахан бүрдээгүй байна. Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бий болгох, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд нэвтрүүлэх (*gender mainstreaming*) чадавхийг бодлогын түвшинд бүрдүүлэх, улмаар анхан шатны нэгжүүдээр дамжин эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд хүрч буй төрийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй болгож хөгжүүлэх нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хэрэгжилтийг дэмжих төдийгүй салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хөгжилд хувь нэмэр оруулах боломж юм. Үүний тулд жендэрийн дүн шинжилгээг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа төдийгүй хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд ашиглах, ялангуяа хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудит хийх үндсэн чиг үүрэгт жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгайлан оруулах чиглэл өгч, хэрэглэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан ашиглах хэрэгтэй байна.

Зураг 1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хүрээ



Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын чиглэлээр Монгол Улсад долоон мянга гаруй ажилтан, албан хаагчид ажиллаж байгаагаас 65.3 хувь нь эмэгтэй, 34.7 хувь нь эрэгтэйчүүд байгаа ба тэдний жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг илрүүлэн шинжилж бодлогод тусгахад ашиглах хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байна. Тус салбарт эмэгтэйчүүд тоогоор давууч албан тушаал дэвших боломж эрэгтэй ажилтнуудад илүү байгааг эмэгтэйчүүдийн 6.3 хувь, эрэгтэйчүүдийн 17.9 хувь нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаагаас харж болно. Ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах, ачааллыг тэнцвэржүүлэх замаар ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах төдийгүй үйлчилгээний чанар үр дүнг сайжруулах нь эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын өмнө тулгамдсан асуудал болж, салбарын эрх зүй, бодлогын орчны хүрээнд хийгдэх жендэрийн мэдрэмжтэй өөрчлөлт шинэчлэл, удирдлагын манлайллыг хүлээж байна. Юуны өмнө нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдтэй нүүр тулан ажиллаж, тэдний тулгамдсан асуудлыг мэдэрч, шийдвэрлэхэд туслах хүндтэй үүрэг хүлээсэн салбарын анхан шатны нэгжид ажиллагчдын мэргэжил, мэдлэг, ур чадварыг энэ чиглэлээр хөгжүүлэх тогтвортой механизмыг бий болгох, техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Салбарын жендэрийн бодлого нь хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн хүрээнд тулгамдаж буй асуудлыг улс орны онцлог нөхцөл байдал, хөгжлийн хэрэгцээ, үндэсний соёл уламжлалын онцлогт нийцсэн бөгөөд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн, нийгмийн бүлгүүдийн хөгжлийг дэмжсэн байдлаар шийдэхэд хувь нэмэр оруулахад чиглэнэ. Тухайлбал өнөөдөр монгол хүний дундаж наслалт бараг 70 хүрч байгаа нь хүн амын бодлогын хүрээнд гарсан амжилт боловч хүйсийн ялгаа ихсэн (эмэгтэйчүүд дунджаар 75.4, эрэгтэйчүүд дунджаар 65.8 насалж байна) 9.6 жил болоод байгаа нь жендэрийн

хувьд таагүй үзүүлэлт юм. Тиймээс эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалтыг нэмэгдүүлэхийн тулд тэдний ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг сайжруулах жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого арга хэмжээ шаардагдаж байна. Нөгөө талаас эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт нэмэгдэхийн хэрээр “хүн амын насжилт”-ын асуудал хөндөгдөж, өндөр настныг асран халамжлах нийгмийн суурь үйлчилгээний эрэлт нэмэгдэхийн зэрэгцээ гэр бүлийн бүтэц, амьдралын хэв маяг, жендэрийн харилцаа өөрчлөгдөн асран халамжлах үүргийг гэр бүл, түүний дотор эмэгтэйчүүд гүйцэтгэж ирсэн уламжлалт хандлага өөрчлөгдөж байгаа тул өндөр настанд чиглэсэн тусламж үйлчилгээг өргөжүүлэх хэрэгцээ цаашид нэмэгдэх хандлагатай байна.

Нийгмийн дундаж давхаргын эзлэх хувийг 2025 он гэхэд 60.0 хувьд хүргэх зорилтыг хэрэгжүүлэхэд нийт өрхийн 10 гаруй хувийг эмэгтэйчүүд толгойлж, тэдгээр өрхүүдийн 43.8 хувь нь ядуу байгааг анхаарахаас гадна нийгмийн халамжийн дэмжлэгээр амьдарч буй нийт хүн амын 29.6 хувийг хөгжүүлэх, ядуурлаас гаргахад эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн хүсэл сонирхол, хэрэгцээнд нийцсэн, нийгмийн идэвх оролцоо, хариуцлагын ухамсрыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаа чухал үүрэгтэй. Иргэн хүн төрөөс авсан нийгмийн үйлчилгээний хариуд өөрийн нөөц боломжийн хүрээнд нийгэмдээ, орон нутагтаа хувь нэмэр оруулах боломжийг олгох, жишээлбэл гудамжаа цэвэрлэх, эргүүлд гарах, орон нутагтаа тарьсан модыг услах, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст, өндөр настанд туслах гэх зэрэг ажлыг хийхэд урамшуулан дэмжсэн “Тусыг тусаар” хандлагыг нэвтрүүлэх нь хувь хүний хөгжлийг дэмжих төдийгүй нийгмийн хариуцлагат, олон нийтийн оролцоог хангасан нийгмийн халамж үйлчилгээний тогтолцоог хөгжүүлэх боломж юм.

Мөн нийгмийн хамгааллын хүрээнд эрсдэл, эмзэг байдалд өртөхөд хүргэдэг жендэрийн ялгааг анхааран үзэж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд эрсдлийг адил хэмжээгээр даван туулж чадахгүй байх олон тохиолдлыг харгалзан, шаардлагатай бол тодорхой зорилтот бүлэгт чиглэсэн жендэрийн “түр тусгай арга хэмжээ”-г хэрэгжүүлэх боломжийг тус салбарт бүрдүүлэх нь зүйтэй байна.

2017 оны эцсийн байдлаар эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин 68.2 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 57.0 хувь байгаа ба тэдний ажиллаж буй салбарууд ялгаатай, цалин хөлс нь зөрүүтэй байна. Цалингийн түүвэр судалгааны дүнгээс үзэхэд улсын хэмжээнд эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин 1067.9 мянга, эмэгтэйчүүдийнх 846.1 мянга байна. Үйлдвэрлэлийн бараг бүх салбарт сүүлийн 10-20 жилд техник, технологийн дэвшил хурдацтай явагдаж байгаа ч энэ дэвшлийн зонхилох хэсэг нь эрчүүд давамгайлсан салбаруудад ноогдож, цалингийн өсөлт ч мөн л тэдгээр салбарт голлон гарч байна. Хэдийгээр их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсролын байгууллагад суралцан төгсөгчдийн дунд эмэгтэйчүүд тоогоор илүү ч, нийт төгсөгчдийн 16.3 хувь нь ажилгүй байгаагийн 58.3 хувь нь эмэгтэйчүүд, 41.7 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Мөн төгсөгчдийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлаас үзэхэд цалинтай болон байнгын ажил хийж байгаа хүмүүсийн дотор эрэгтэйчүүд илүү байна.

Ийнхүү өнөөгийн байдлаар нэг талаас эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх хүрээ тэлэхгүй, эмэгтэйчүүдэд таатай ажлын байр нэмэгдэхгүй байгаагийн зэрэгцээ нөгөө талаас эрэгтэйчүүд хөдөлгөөнт хүн амын дийлэнх болж гэр бүлээсээ хол ажиллан эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл нь ихэсч байгааг, ялангуяа гадаад улс оронд ажиллагчдын дийлэнх нь 30 хүртэлх насны залуу эрэгтэйчүүд, гэрлээгүй малчдын дөрөвний гурав нь эрэгтэйчүүд байгаагаас гарах жендэрийн сөрөг үр дагаварыг тооцож, бодлого үйл ажиллагааг залруулах шаардлага гарч байна.

Жендэрт суурилсан хүчирхийллийг таслан зогсоох, ялангуяа гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх чухал алхмууд Монгол улсад хийгдэхэд хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбар үнэтэй хувь нэмэр оруулж ирсэн билээ. Сүүлийн жилүүдэд гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх төрийн байгууллагуудын чадавхийг сайжруулах, тогтолцоог бэхжүүлэхэд илүүтэй анхаарч байгаагийн зэрэгцээ жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд төр, төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагуудтай түншлэл хамтын ажиллагааг хөгжүүлсэн нь сайшаалтай, үр дүнтэй харагдаж байна. Цаашид үндэсний хэмжээнд энэ чиглэлээр хамтран ажиллах, түншлэл хамтын ажиллагааг манлайлан удирдах, зохицуулалтыг хийх үүрэг тус салбарт оноогдож байна. Мөн социалист нийгмийн үед эдийн засгийн төлөвлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого зохицуулалтаар дамжуулан цус ойртолтоос сэргийлэх, үндэстэн ястан, нутаг усаар ялгаварлахаас сэргийлэх зорилгоор хэрэгжүүлж ирсэн олон далд бодлого алдагдсаны үр нөлөө нь жендэрийн тэгш бус байдал, тулгамдсан асуудлуудаар илэрч байгааг анхаарч, өнөөгийн зах зээлийн, даяаршин буй нийгэмд нийцсэн алтернатив шийдлүүдийг олох хэрэгцээ тус салбарт тулгамдаж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн нэгдсэн бодлогыг батлан хэрэгжүүлснээр салбарын хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт жендэрийн мэдрэмжтэй болж, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ээлтэй ялгаварлан гадуурхалтгүй ажиллах орчин бүрдэн, хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ авч буй иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан жендэрийн мэдрэмжтэй, иргэдийн оролцоот, нийгмийн хариуцлагат үйлчилгээ хөгжиж, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчин бүрдүүлэх суурь тавигдана. Мөн энэ бодлого нь иргэнд хүрч буй салбарын үйлчилгээг иргэдийн оролцоотойгоор тэдний хэрэгцээнд илүү тулгуурлан өөрчлөн шинэчлэх, байгууллагууд хоорондын ажлын уялдаа холбоог сайжруулах, хүн амын хөгжлийн асуудлаарх олон улсын түвшин дэх шинэлэг чиг хандлагыг үндэсний онцлог хэрэгцээндээ нийцүүлэн бодлого, хөтөлбөртөө уялдуулах замаар даяаршлын эрин үед үндэснийхээ дархлааг хамгаалах, олон талт түншлэлийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах болно.

ХОЁР. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн хөгжил, хүн амд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар дэмжихэд салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын зорилго оршино.

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлнэ. Үүнд:

1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх;
Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.

2. Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэр амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгох;
Хүрэх үр дүн: Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурлаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жөндөрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.
3. Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх;
Хүрэх үр дүн: Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жөндөрийн үр нөлөө сайжирна.
4. Салбарын жөндөрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах;
Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жөндөрийн бодлогыг салбарын төр, хувь, олон нийт, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлнэ.

Зорилт 1-ийн хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 1.1 Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жөндөрийн тэгш байдлыг хангах механизмыг албажуулах,
- 1.2 Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын чиг үүрэг, хэрэгцээнд нийцсэн жөндөрийн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх,
- 1.3 Салбарын эрх зүй, бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бүрдүүлэх.

Зорилт 2-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 2.1 Салбарын ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах,
- 2.2 Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөлийн жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг байгууллагуудын онцлогт тохируулан тодорхойлж, нэвтрүүлэх,
- 2.3 Жөндөрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, байнгын хяналт тавих хариуцлагын тогтолцоог салбар, байгууллагын түвшинд бий болгох,
- 2.4 Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг жөндөрийн мэдрэмжтэй сайжруулах цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх,
- 2.5 Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, төрийн албаны манлайллыг төлөвшүүлэх.

Зорилтын 3-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 3.1 Сум, хороодын халамжийн нийгмийн ажилтанд жөндөрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйг эзэмшүүлэх,
- 3.2 Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх,
- 3.3 Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд иргэдийн оролцооны механизмыг бүрдүүлэх,
- 3.4 Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын зарим арга хэмжээний жөндөрийн үр нөлөөг үнэлж, залруулах.

Зорилт 4-ийн хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 4.1 Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт сонирхогч талуудын түншлэлийг хөгжүүлж, чадавхижуулах,
- 4.2 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх,
- 4.3 Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх.

ДӨРӨВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА

Бодлогыг 2018-2025 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

Эхний үе шат буюу 2018-2021: Энэ үе шат нь Засгийн газраас 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана. Хоёрдахь үе шат буюу 2022-2025: Энэ үе шат нь Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

ТАВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨСӨВ, ХӨРӨНГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР

Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ:

- Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;
- Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө;
- Хувийн хэвшлийн хандив, тусламжийн хөрөнгө;
- Бусад.

Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан гаргаж, голлон хэрэгжүүлэгч болон оролцогч талуудыг тодорхойлж, үйл ажиллагаанд шаардагдах хөрөнгийн хэмжээг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хамтран ажиллаж, дэмжлэг үзүүлдэг хамтын гэрээ байгуулсан олон улсын болон бусад байгууллагуудын салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөр, дэмжлэгийнхээ хоёроос доошгүй хувийг тус бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд зарцуулах зохицуулалтыг бий болгон хэрэгжүүлнэ.

ЗУРГАА. БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

Бодлогын хэрэгжилтийг Жендэрийн үндэсний хорооны хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага дахь жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна.

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь бодлогын хэрэгжилтэнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт-шинжилгээний үр дүнг Жендэрийн салбар зөвлөл хэлэлцэн, салбарын холбогдох бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгана. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн дагуу бодлогын хэрэгжилтийг Жендэрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад дараа оны 2-р сарын 20-нд багтаан тайлагнана. Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын
Сайдын 2018 оны 5 дугаар сарын-ны өдрийн
.... тоот тушаалын ...-р хавсралт

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг (2018-2024) хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө, үе шатаар

Зорилго. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн хөгжил, хүн амд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар дэмжих					
№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
<p>Зорилт 1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.</p>					
1.1	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах механизмыг албажуулах	Жендэрийн салбар зөвлөл (ЖСЗ)-ийг хуулийн дагуу байгуулж, дүрмийг боловсруулан батлах	ЖСЗ байгуулах тухай Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаал, ЖСЗ-ийн дүрэм	ЖСЗ-ийг өргөжүүлэн Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, Хөдөлмөр, халамжийн ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт дэд зөвлөл байгуулах, дүрмийг батлах	Дэд зөвлөл байгуулах тухай ЖСЗ-ийн даргын шийдвэр, агенлагуудын даргын тушаал Дэд зөвлөлийн дүрэм
		Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого, түүнийг хэрэгжилтийг хангах асуудлыг салбарын бүх түвшний шийдвэр гаргагч, бодлого боловсруулагчдад танилцуулах семинарыг удирдах ажилтны зөвлөгөөний хөтөлбөрт оруулан зохион байгуулах	Семинарт оролцогч удирдах ажилтны тоо, хүйсээр	Салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг байгууллага, нэгжүүд үйл ажиллагаандаа нэгтгэн хэрэгжүүлэх зөвлөгөөнийг жил бүрийн эхний улиралд зохион байгуулах	Зөвлөгөөнд оролцсон байгууллага, нэгжүүдийн тоо, оролцогчид хүйсээр, албан тушаалаар
		Жендэрийн мэргэжилтэнг	ЖСЗ-ийн даргын	Хүн ам, хөдөлмөр,	Төрийн нарийн

		томилон ажиллуулах	шийдвэр	нийгмийн хамгааллын ТЗТБ ¹ -ын хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн бодлогын асуудал хариуцсан мэргэжилтэний ажлын байрны тодорхойлолтонд жендэрийн асуудлыг тусган, баталгаажуулах	бичгийн даргын шийдвэр
				Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, Хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнг томилох	Дэд зөвлөлийн даргын шийдвэр
		Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг жил бүрийн салбарын сайдын засаг дарга нартай байгуулдаг гэрээнд тусган, зааварчилгаа өгөх	Салбарын сайдын засаг дарга нартай байгуулдаг гэрээнд тусгасан заалт	Салбарын сайдын засаг дарга нартай байгуулсан гэрээн дэх жендэрийн холбогдолтой заалтын хэрэгжилтийг жил бүр тогтмол үнэлж дүгнэн тайлагнах	Үр дүнгийн үнэлгээний тайлан
1.2	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын чиг үүрэг, хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх	ТЗТБ-ын хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж хариуцсан мэргэжилтнүүдийг ажил үүргийнх нь хүрээнд жендэрийн асуудлаар мэргэшүүлэх, олон улсын туршлага судлах сургалтын	Жендэрийн асуудлаар үндэсний болон олон улсын сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтний тоо, хүйсээр	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж хариуцсан мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн салбарын жендэрийн сургагч багш нарын баг бүрдүүлэх	Сургагч багш нарын тоо, хүйсээр

¹ Төрийн захиргааны төв байгууллага

	хөтөлбөрт хамруулах			
	Салбарын ажилтнуудын жендэрийн сургалтын хэрэгцээг судлан, дэд салбар тус бүрийн онцлогт нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах	Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон судалгааны тайлан Сургалтын хөтөлбөрүүд, дэд салбараар	Дэд салбар тус бүрийн онцлогт нийцсэн жендэрийн сургалтуудыг зохион байгуулах	Сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын хувь, хүйсээр, дэд салбараар, байршлаар
	Салбарын бүх түвшний удирдах ажилтанг жендэрийн цахим сургалтанд хамруулах	Жендэрийн цахим сургалтанд хамрагдсан удирдах ажилтны тоо, хүйсээр, байршлаар	Салбарын бүх түвшний удирдах ажилтанг жендэрийн цахим сургалтанд хамруулах	Жендэрийн цахим сургалтанд хамрагдсан удирдах ажилтны тоо, хүйсээр, байршлаар
			Салбарын орон нутгийн анхан шатны нэгж дэх мэргэжилтнүүдийг жендэрийн сургалтанд тогтмол хамруулах	Салбарын анхан шатны сургалтын төлөвлөгөөн дэх жендэрийн сургалтын цаг Хамрагдсан ажилтны тоо, хүйсээр, орон нутгаар
	Захиргаа, хүний нөөц хариуцсан ажилтнуудыг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин нөхцөл ба хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, албан тушаалаар	Салбарын орон нутаг дахь харьяа байгууллагуудын захиргаа, хүний нөөц хариуцсан ажилтнуудыг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин нөхцөл ба хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар, албан тушаалаар
	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтэн, аудиторуудыг жендэрийн үзүүлэлтүүдийг хяналт- шинжилгээ, үнэлгээндээ ашиглахад сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар	Салбарын орон нутаг дахь харьяа байгууллагуудын хяналт- шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтэнүүдийг жендэрийн үзүүлэлтүүдийг хяналт- шинжилгээ, үнэлгээндээ ашиглахад сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар

		Шинэ ажилтанд зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг жөндөр, олон янз байдал, байгууллагын соёлын асуудлыг тусган шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн хөтөлбөр	Шинэ ажилтнуудыг жөндөр, олон янз байдал, байгууллагын соёлын сургалтанд хамруулах	Жөндөрийн сургалтанд хамрагдсан шинэ ажилтнуудын тоо, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, байршлаар
1.3	Салбарын эрх зүй, бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бүрдүүлэх	Салбарт шинээр боловсруулагдах эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах, жөндөрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг нэвтрүүлэх	Жөндөрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал	Эрх зүй, бодлогын баримт бичиг боловсруулах ажлын хэсэг, холбогдох мэргэжилтэнүүд жөндөрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг тогтмол ашиглах зохицуулалт хийх	Аргачлалын дагуу үнэлгээ хийж батлуулсан эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн тоо
		Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх чиглэл, төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх	ХНХСИ-ээс хийсэн жөндөрийн мэдрэмжтэй шинжилгээ, судалгааны тоо	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн судлаачдыг жөндөрийн судалгаа, шинжилгээний чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан судлаачдын тоо, хүйсээр Жөндөрийн мэдрэмжтэй судалгаа, шинжилгээний тоо, чиглэлээр
		Салбарын байгууллага, нэгж бүрт жөндөрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж боловсруулан хүргүүлэх	Байгууллага, нэгжийн түвшинд ашиглах удирдамж	Салбарын байгууллага, нэгжүүд өөрсдийн хэрэгцээнд нийцсэн жөндөрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж хүргүүлж, мөрдүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх	Удирдамжийг хэрэглэсэн байгууллагын тоо, байршлаар

		Өрхийн мэдээллийн сангийн суурь судалгааны аргачлал, маягтуудад жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүд нэмэх	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтийн тоо		
		Сонгосон бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж зөвлөмж гаргах	Дүн шинжилгээний тайлан	Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны үр нөлөөг үнэлэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашиглаж хэвших	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашиглаж үр нөлөөг үнэлсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны тоо
<p>Зорилт 2. Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох</p> <p>Хүрэх үр дүн: Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурлаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.</p>					
2.1	Салбарын ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах	Төрийн захиргааны төв байгууллагаас салбарын бүх ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан бүрдүүлэх	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан нэгдсэн сангийн мэдээллийг тогтмол шинэчлэх	Салбарын ажилтан албан хаагчдын хүйсээр шилжих хөдөлгөөний хүйсээр ангилсан тайлан
		Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлагнах тогтолцоог салбарын хэмжээнд бий болгох зохицуулалт хийх	Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлагнах ажлыг хариуцсан ажилтны тоо, байгууллагаар	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг салбар, байгууллагын түвшний хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглах, тайлагнах асуудлыг албажуулах	Журам
		Байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтнуудад жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх сургалтыг зохион байгуулах	Сургалтанд оролцогчдын тоо, байгууллагаар, хүйсээр	Салбарын байгууллагууд жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх	Хүйсээр ангилсан мэдээлэлд суурилан хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт хийсэн байгууллагын тоо

2.2	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөлийн жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг байгууллагуудын онцлогт тохируулан тодорхойлж, нэвтрүүлэх	Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхэлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн тус бүр нэг байгууллагад ажлын байрны зураг авалт хийж, жөндөрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтийн хэрэгцээг тодорхойлох	Үнэлгээний тайлан		
		Салбарын бүх түвшний байгууллагууд ашиглахад зориулсан ажлын орчин нөхцөлийн жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах	Шалгуур үзүүлэлтийн багц	Ажлын орчин нөхцөлийн жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын бүх байгууллагуудад нэвтрүүлэх удирдамжийг удирдах ажилтнуудад хүргүүлж, ажлын үр дүнг үнэлэх	Удирдамжийн хэрэгжүүлсэн удирдах ажилтны эзлэх хувь
		Ажлын орчин нөхцөлийн жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгосон байгууллагуудад турших	Туршсан байгууллагын тоо	Ажлын орчин нөхцөлийн жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын бүх байгууллагуудад нэвтрүүлэх	Жөндөрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлсэн байгууллагуудын тоо, дэд салбараар
2.3	Жөндөрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, байнгын хяналт тавих хариуцлагын тогтолцоог салбар, байгууллагын түвшинд бий болгох	Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын талаарх санал гомдлыг ил тод болон нууцаар өгөх арга зам, авах арга хэмжээ, хариуцах албан тушаалтныг байгууллага, нэгжийн дотоод журамд тусгах	Дотоод журамдаа тусгасан байгууллагын тоо	Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын асуудлыг байгууллагын ёс зүйн хорооны дүрэмд тусгах	Ёс зүйн хорооныхоо дүрэмд тусгасан байгууллагын тоо
				Ажлын байранд хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтанд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх асуудлаар мэдээлэл сурталчилгааны кампанит ажлыг салбарын хэмжээнд өрнүүлэх	Мэдээлэл сурталчилгааны кампанит ажлын төлөвлөгөө Кампанит ажилд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ

		Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын ачааллын тэнцвэртэй байдлыг сайжруулахад чиглэсэн бодлогын судалгаа хийж, зөвлөмжийг холбогдох байгууллагуудад хүргүүлэх	Судалгааны тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр, дэд салбараар, байршлаар	Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын ачааллын тэнцвэртэй байдлыг хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд нэг үзүүлэлт болгон оруулах	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний багц үзүүлэлт
2.4	Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг жендэрийн мэдрэмжтэй сайжруулах цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын норм норматив, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр		
		Үнэлгээний тайланд тулгуурлан ажлын норм нормативыг шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн норм, норматив, дэд салбараар	Ажлын норм нормативт нийцүүлэн ажлын байрны тоо, цалингийн фондыг шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн ажлын байрны тоо, цалингийн фондын хэмжээнд гарсан өөрчлөлт
		Анхан шатны нэгж дээр ажиллагч халамжийн мэргэжилтнүүдийг стресс менежментийн сургалтанд тогтмол хамруулах зохицуулалт хийх	Стресс менежментийн сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын тоо, хүйсээр	Стресс менежментийн сургалтанд анхан шатны мэргэжилтнүүдийг тогтмол хамруулах	Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн тоо, жилээр, байршлаар
		Ажилтан, албан хаагчдын ажлын биет орчин, дэд бүтцийг эмэгтэй, эрэгтэй, бага насны хүүхэдтэй ажилтнуудын хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах төлөвлөгөөг сонгосон байгууллагад турших	Туршилтын төсөлд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ	Ажилтан, албан хаагчдын ажлын биет орчин, дэд бүтцийг эмэгтэй, эрэгтэй, бага насны хүүхэдтэй ажилтнуудын хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх	Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, дэд салбар, байршлаар Зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ
2.5	Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, төрийн албаны манлайллыг төлөвшүүлэх	Салбарын ажилтан, албан хаагчид, удирдлагад зориулсан сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёлын талаарх ойлголтыг тусгах	Сургалтын хөтөлбөр		

		Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн жендэрийн мэдрэмжтэй ² судалгааг хийж, үр дүнг хүйсээр ангилан шинжлэх	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг жендэрийн мэдрэмжтэй хийсэн байгууллагын тоо	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн жендэрийн мэдрэмжтэй судалгааг тогтмол хийх	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг жендэрийн мэдрэмжтэй хийсэн байгууллагын эзлэх хувь
		Ажиллагчдынхаа ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан байгууллагыг шалгаруулах	Шалгарсан байгууллагын тоо, байршлаар	Ажиллагчдынхаа ажил-ар гэрийн амьдарлын тэнцвэрийг хангасан байгууллагын сайн туршлагыг түгээх	Ажиллагчдынхаа ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан байгууллагын тоо, дэд салбараар, байршлаар
		Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн арга хэмжээг хамт олны саналд тулгуурлан хэрэгжүүлж, турших	Туршсан байгууллагын тоо, дэд салбараар, байршлаар	Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн арга хэмжээг хамт олны саналд тулгуурлан төлөвлөж хэрэгжүүлэх зарчмыг салбарын хэмжээнд нэвтрүүлэх	Байгууллагын хувь, дэд салбараар
<p>Зорилт 3. Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн: Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жендэрийн үр нөлөө сайжирна.</p>					
3.1	Сум, хороодын халамжийн нийгмийн ажилтанд жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйг эзэмшүүлэх	Халамжийн нийгмийн ажилтнуудад зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний аргачлал боловсруулан, турших	Аргачлал, туршилтад хамрагдсан орон нутгийн тоо	Жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээг үнэлж, сайн туршлагыг дэлгэрүүлэх	Үнэлгээний тайлан Туршлагыг түгээхэд оролцогчдын тоо, хүйсээр
		Сум, хороодын халамжийн нийгмийн ажилтанг “Орон нутгийн захиргааны нийгмийн асуудал хариуцсан зөвлөх” болгох зохицуулалт	Зохицуулалт, шийдвэр	“Орон нутгийн захиргааны нийгмийн асуудал хариуцсан зөвлөх”-үүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга	Сургалтад хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, орон нутгаар

² Ажиллагчдын хооронд харьцааг нэг хүйсийн, эсрэг хүйсийн болон удирдах ба гүйцэтгэх ажил эрхэлж буй хүмүүсийн хоорондын жендэрийн шинжтэй асуудлыг гаргахуйц байдлаар

		хийх		зүйд сургах сургалтууд зохион байгуулах	
3.2	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх	Төрийн захиргааны төв байгууллага, агентлаг, хэлтсүүдэд угтах үйлчилгээ үзүүлэх өрөөг гарган тохижуулан ашиглах талаарх удирдамжийг бүх ажилтнуудад хүргүүлэх	Угтах үйлчилгээний тусгай өрөөтэй байгууллагын тоо, нийт байгууллагад эзлэх хувь Угтах үйлчилгээний өрөөг ашигласан ажилтны болон үйлчилгээ авсан үйлчлүүлэгчдийн тоо, хүйсээр	Сум, хороонд хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүргэж буй ажилтны иргэдтэй ганцаарчлан уулзах өрөөг тохижуулан, ашиглах талаар Засаг даргатай зөвшилцөн удирдамж гарган хэрэгжүүлэх	Нийгмийн ажил зохион байгуулах, үйлчилгээ үзүүлэх өрөөг тохижуулсан сум, хорооны тоо, эзлэх хувь
		Иргэдэд хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг ил тод нээлттэй, хүртээмжтэй хүргэх программ хангамжийг боловсруулан, турших	Программ хангамж Туршсан байгууллагын тоо	Сум, хорооны иргэдэд үзүүл буй хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх	Нийгмийн ажил, үйлчилгээ үзүүлэхдээ техник хэрэгсэл (дэлгэц, компьютер, программ хангамж), ашиглаж буй сум, хороодын тоо, эзлэх хувь Зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ
3.3	Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд иргэдийн оролцооны механизмыг бүрдүүлэх	Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд ашиглах “Иргэдийн үнэлгээний карт”-ыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулан турших	“Иргэдийн үнэлгээний жендэрийн мэдрэмжтэй карт” туршсан байгууллагын тоо Оролцогчдын тоо, хүйсээр	“Иргэдийн үнэлгээний жендэрийн мэдрэмжтэй карт”-ыг салбарын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх	“Иргэдийн үнэлгээний жендэрийн мэдрэмжтэй карт”-ыг үйлчилгээндээ ашигласан байгууллагын тоо, байршлаар Үнэлгээнд оролцсон үйлчлүүлэгчдийн тоо, хүйсээр
		Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн бүх төрлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг оршин суугчдад нээлттэй хүргэх арга замыг тодорхойлж, орон нутгийн анхан шатны нэгжид	Арга хэмжээний тоо, уулзалт хэлэлцүүлгийн тоо, оролцогчдын тоо, хүйсээр	Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн бүх төрлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг оршин суугчдад нээлттэй хүргэх механизмыг тогтвортой ажиллуулах	Зохицуулалт

		хэрэгжүүлэх		зохицуулалтыг хийх	
		Нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд “Тусыг тусаар” шинэ хандлагыг тус бүр нэг хороо, суманд турших ³	Туршилтын төсөлд хамрагдсан иргэдийн тоо, хүйсээр, байршлаар	“Тусыг тусаар” шинэ хандлагад жендэрийн үнэлгээ хийж, туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх	Үнэлгээний тайлан Туршлагыг нэвтрүүлсэн орон нутгийн хувь
3.4	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын зарим арга хэмжээний жендэрийн үр нөлөөг үнэлж, залруулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн үйл ажиллагаанд жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ хийж, үр дүнг танилцуулах	Үнэлгээний тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцсон хүний тоо, хүйсээр	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсөв, түүний зарцуулалтанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх	Дүн шинжилгээний тайлан Зөвлөмжийн мөрөөр авсан арга хэмжээний тоо
		Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байрны жишиг тодорхойлолт гаргах	Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны жишиг тодорхойлолт	Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны тодорхойлолтыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөлийн гишүүд, ажилтанд хүргүүлж, үр дүнг үнэлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны тодорхойлолтыг ашигласан байгууллагын тоо, байршлаар, хэлбэрээр Үнэлгээний тайлан
		Ажиллах хүч гадаадад гаргах чиглэлээр хийсэн гэрээ хэлцэл, тэдгээрийн хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж, түүнд тулгуурлан гэрээ, хэлцлийг сайжруулах ⁴	Үнэлгээний тайлан Зөвлөмжийн мөрөөр сайжруулсан гэрээ хэлцлийн эзлэх хувь	Ажиллах хүч гадаадад илгээх зуучлалын үйл ажиллагаа эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагад жендэрийн асуудлаар зөвлөмж гарган хүргүүлэх	Ажиллах хүч гадаадад гаргах зуучлалын үйлчилгээнд гэр бүлийн хамт хамрагдсан иргэдийн эзлэх хувь
		Гадаадад ажиллахаар явж буй иргэдийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөх ба үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх	Зөвлөмжийг авч ашигласан элчин сайдын яам, консулын болон төлөөлөгчийн газрын тоо,	Ажиллах хүч гадаадад илгээх зуучлалын үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын атестатчлалд жендэрийн	Шалгуур үзүүлэлт

³ Төрөөс нийгмийн халамжийн үйлчилгээ хүртсэн иргэн, өөрийн нөөц боломжийн хүрээнд бусдад туслах замаар өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг олгох зорилгоор “Тусыг тусаар” шинэ хандлагыг нэвтрүүлэхийг санал болгож байна. Жишээлбэл, нийгмийн халамжийн ямар нэг үйлчилгээнд хамрагдсан иргэн орон нутгийн нийтийн эзэмшлийн талбайг цэвэрлэх, тохижуулах, мод тарих, услах, эргүүлд гарах гэх мэт нийгэмд тустай ажил хийж болно.

⁴ Ажиллах хүч гадаадад гаргах зуучлалын үйлчилгээнд 35 хүртэлх насны залуу эрэгтэйчүүд олноор хамруулах байдлыг залруулж, залуу гэр бүлүүд, тэдний хүүхдүүдийг гадаадад ажиллах хугацаанд хамт байх боломж олгох

	зөвлөмжийг бусад улс орнууд дахь Монгол Улсын элчин сайдын яам, консулын болон төлөөлөгчийн газарт хүргэх	байршлаар	шалгуур үзүүлэлт оруулах	
	Гадаад улс орнуудаас ажиллах хүч авахдаа хүйсийн тэнцвэрт байдалд анхаарах, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөх ба үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөмжийг гарган, холбогдох дүрэм, журамд тусгах	Зөвлөмж Зөвлөмжийг тусгасан дүрэм, журмын тоо	Гадаад улс орнуудаас ажиллах хүч авч буй байгууллагуудад зөвлөмжийг хүргүүлж, хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх	Зөвлөмжийг хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, байршлаар, төрлөөр
	Нийгмийн даатгалын сангийн зарцуулалтанд жендэрийн үнэлгээ хийж, өндөр настны тэтгэвэр тогтоолтонд судалгаа хийж, бодлогын зөвлөмж гаргах	Судалгааны үр дүнд суурилсан бодлогын зөвлөмж	Өндөр настны тэтгэвэрт жендэрийн үнэлгээ хийж, зөвлөмж гаргах	Үнэлгээний тайлан Хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо
	Мэргэжлийн боловсролын байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг ханган ажиллах чиглэлээр удирдамж гарган хүргүүлэх	Удирдамж Удирдамжийг авч хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, байршлаар, төрлөөр	МББ-уудыг орон нутгийн онцлог, зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн төрөлжүүлэх, хөтөлбөрийг шинэчлэхэд удирдлага болгох жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг боловсруулан, нэвтрүүлэх	Гарын авлага Гарын авлагыг ашигласан МББ-ын тоо, төрлөөр, байршлаар Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн хувь, хүйсээр
	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх, зуучлах, зээл олгох, хөдөлмөрийн үр чадварын сургалтанд хамруулах, сургах хөтөлбөрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан	ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг үнэлэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлт боловсруулан ашиглах	ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний үр дүнг үнэлэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлт
	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх	Жендэрийн үнэлгээний	Ахмад мэргэжилтний	Зөвлөх үйлчилгээ

		үйлчилгээнд жендэрийн үнэлгээ хийх	тайлан	зөвлөх үйлчилгээг ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлд түүний дотор мал аж ахуй, газар тариалангийн үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэн өргөжүүлэх	үзүүлж буй ахмад мэргэжилтний тоо, хүйсээр, салбараар, орон нутгаар
		Хүүхэд, ахмад настангуудад халамж, асрамжийн үйл ажиллагаа, түүнийг үзүүлж буй улсын болон хувийн, олон улсын болон гадаадын иргэний санхүүжилттэй төвүүдийн үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан 2018 онд ажиллаж буй 33 асрамж, халамжийн төвүүдийн хамрагдалтын хувь	Хүүхдийн халамж, асрамжийн үйл ажиллагаа, түүнийг үзүүлж буй төвүүдийн үйлчилгээнд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнг танилцуулах хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	Хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр
		Хүүхдийн ордон, зуслангуудын хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жендэрийн үнэлгээ хийх	Үнэлгээний тайлан Үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагуудын тоо, төрлөөр, байршлаар	Хүүхдийн ордон, зуслангуудын хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд ашиглах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан, нийслэл, аймгийн тус бүр нэг хүүхдийн ордон, зусланд турших	Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг туршсан байгууллагын тоо, байршлаар
Зорилт 4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах					
Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төр, хувь, олон нийт, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлнэ.					
4.1	Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт сонирхогч талуудын түншлэлийг хөгжүүлж, чадавхижуулах	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр ажилладаг ТББ-ууд болон хувийн хэвшлийнхэнд зориулан салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогын танилцуулах уулзалт зохион байгуулах	Уулзалтад оролцогчдын тоо, хүйсээр, байгууллагын төрлөөр	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр ажилладаг ТББ-ууд болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудтай салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд хамтран ажиллах	Хамтран ажилласан ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагын тоо, төрлөөр Гэрээлэн ажилласан санхүүжилтийн хэмжээ

		Олон улсын байгууллагууд болон хөрөнгө оруулагчдад салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг танилцуулах уулзалт зохион байгуулах	Оролцсон байгууллагын тоо, төрлөөр	Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх асуудлаар олон улсын байгууллагууд болон хөрөнгө оруулагчдын форумыг жил бүр зохион байгуулах	Олон улсын байгууллага, хөрөнгө оруулагчдын салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ
		Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт түншлэгчдийн сүлжээг байгуулан, мэдээлэл солилцох механизм бий болгох	Сүлжээнд нэгдсэн байгууллагуудын тоо, төрлөөр, байршлаар		
		Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд оролцох ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, сургалтыг эхлүүлэх	Сургалтын хэрэгцээний тайлан Сургалтанд оролцогчдын тоо, хүйсээр, байгууллагын төрлөөр	ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрийн сургалт хийх	Сургалтанд оролцогчдын тоо, хүйсээр, байгууллагын төрлөөр
		Төрийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөрийн мөлжлөг, ажлын байр дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх тэдгээрийг үл тэвчих орчинг бүрдүүлэх асуудлыг тусгуулан, хэрэгжилтийг үнэлэх үзүүлэлтийг тодорхойлж нэвтрүүлэх	Төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хэрэгжилтийг хэмжих, шалгуур үзүүлэлт бүхий удирдамжийг ашигласан байгууллагын тоо, нийт байгууллагуудад эзлэх хувь, байгууллагын төрлөөр	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрт хувийн хэвшлийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөрийн мөлжлөг, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаар тусгах заалт оруулах	3 талт хэлэлцээр дэх хөдөлмөрийн мөлжлөг, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаарх заалт
4.2	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх	ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх нөлөөллийн арга хэмжээг залуучуудын төвөөр дамжуулан тогтмол хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт	Залуучуудын төвүүдийн ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийн хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаанд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан

	нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх	Залуучуудын төв ба орон нутгийн ИНБ/ТББ-ын ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хамтран ажиллах сайн туршлагыг бий болгож, түгээн дэлгэрүүлэх	Хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулж ажилласан байгууллагуудын тоо	Залуучуудын төв ба орон нутгийн ИНБ/ТББ-ын ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хамтран ажиллах	Хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулж ажилласан байгууллагуудын тоо
		Гэр бүлийн хүчирхийлэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчид үйлчилгээ үзүүлэх зохион байгуулалтын анхан шатны нэгж болох “Хамтарсан баг”-ийн гишүүдийг чадавхижуулах сургалтын хөтөлбөрт ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийг оруулах	Сургалтын хөтөлбөр дэхь ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх талаарх агуулга	“Хамтарсан баг”-ийн гишүүдийг ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдагчдын тоо, хүйсээр, байршлаар
		Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчдыг охид, хөвгүүд жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн тохиолдолд зөвлөн туслах, шийдвэрлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн тоо, хүйсээр	Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчдыг охид, хөвгүүд жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн тохиолдолд зөвлөн туслах, шийдвэрлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн тоо, хүйсээр
4.3	Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх	ЭЯГБХУТК-ийн хэрэгжилтийн үндэсний тайланг бэлтгэх салбар дундын ажлын хэсгийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаж хэрэгжүүлэх	Батлагдсан ажлын төлөвлөгөө Хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тоо	ЭЯГБХУТК-ийн хэрэгжилтийг хангах, тайлагнах чиглэлээр холбогдох салбарын мэргэжилтүүдийг сургаж, тогтвортой хамтран ажиллах бүтэц бий болгох	Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн тоо, хүйсээр, салбараар Бүтцийг байгуулсан зохицуулалт
		Холбогдох салбарын ажилтан, албан хаагчдад ЭЯГБХУТК-ийн агуулга, ач холбогдолыг таниулж, олон улсын гэрээний механизмыг өөрийн орны нөхцөлд бий болгох чиглэлээр семинар	Семинарт оролцсон ажлын хэсгийн гишүүдийн хувь, хүйсээр, албан тушаалаар	Ээлжит тайлангийн илгээхийн өмнө УИХ-ын нийгмийн бодлогын асуудал хариуцсан байнгын хороонд хүргүүлэн, гишүүдээр хэлэлцүүлэх	Зохицуулалт Хэлэлцүүлэгт оролцсон гишүүдийн тоо, хүйсээр

		зохион байгуулах		зохицуулалтыг хийх	
		Хүүхдийн эрхийн конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ЭХК-ийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах талаар холбогдох талуудад удирдамж боловсруулан, хүргэх	Удирдамж		

ТӨСӨД