



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



From
the People of Japan

ХҮН АМ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ
ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР
БАРИМТЛАХ БОДЛОГО (2018-2024)



УЛААНБААТАР ХОТ
2018 ОН



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



From
the People of Japan

*Монгол Улсын Засгийн газар, Азийн Хөгжлийн Банк хамтран Япон улсын
Ядуурлыг бууруулах сангийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон
нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа”
техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд хэвлэв.*

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 явцад жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг 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 арга зүйгээр дэмжих хэрэгцээ 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 тэдний ялгаатай хэрэгцээ, ур чадвар, нөөц боломжийг нь адил тэгш хүлээн зөвшөөрч, үнэлж дэмжинэ гэсэн үг юм. Түүнчлэн нийгмийн бүлгүүд дотор байгаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал, хэрэгцээ ялгаатай учраас аливаа арга хэмжээ тэдэнд нэгэн адил үр өгөөжтэй байна гэсэн баталгаа байхгүй билээ. Тиймээс жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, 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 газрын 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 онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлсэн нь салбарын үйл ажиллагаа, 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 идэвхжүүлэх, 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*



МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙДЫН
ТУШААЛ

2018 оны 06 сарын 28 өдөр

Дугаар А/127

Улаанбаатар хот

Бодлого батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсэг, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.1, Монгол Улсын Засгийн газар, Азийн хөгжлийн банк хоорондын 2016 оны 04 дүгээр сарын 07-ны өдөр байгуулсан "Салбар орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа" техникийн тусалцааны төслийг хэрэгжүүлэх харилцсан ойлголцлын санамж бичгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг нэгдүгээр, бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Жендэрийн талаар баримтлах салбарын бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, жил бүр Жендэрийн үндэсний хороонд тайлагнахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга, Жендэрийн салбар зөвлөлийн дарга /Г.Өнөрбаяр/-д үүрэг болгосугай.

САЙД



С.ЧИНЗОРИГ

НЭР ТОМЪЕОНЫ 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 болно.
- 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ:** Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэхийг, мөн 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 эсэхийг 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. Салбар, байгууллагын үйл ажиллагаанд бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хүртээмж, эмэгтэй, эрэгтэй хүний оролцооны дүр зургийг гаргахад хүйсээр ангилсан мэдээлэл тусална.
- 10. Түр тусгай арга хэмжээ:** Тэгш бус байдлыг арилгах, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ. Ийм арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхал гэж үздэггүй. Адил боломж, тэгш хандлагыг тогтоох зорилт биелэгдмэгц түр тусгай арга хэмжээг зогсооно.

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 хөгжлийн 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.

Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих үүднээс Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын А/91 тоот тушаалаар хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах ажлын хэсгийг 2017 оны 5 дугаар сард байгуулан ажилласан. Тус ажлын хэсэгт МУЗГ, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник тусалцааны төслийн жендэрийн зөвлөх баг дэмжин ажилласан. Жендэрийн зөвлөх багаас 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 “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-г хийсэн. Уг үнэлгээнд салбарын 500 гаруй ажилтан, албан хаагчдын төлөөллийг хамруулж бодит оролцоонд суурилсан бөгөөд бодлогын төслийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Хөдөлмөр, халамж, үйлчилгээний ерөнхий газар, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдээр хэлэлцүүлэн эцэслэсэн болно.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр салбарын хэмжээний жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хийх, түүнийг хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн дэд салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээнд нэгтгэх, мөн шаардагдах мэдлэг мэдээллийг системтэй олгох тогтолцоог нэн тэргүүнд бүрдүүлэх шаардлагатайг гаргасан. Иймд 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 бүх түвшинд бүрдүүлэх, улмаар эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд хүрч буй төрийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр зорилтот бүлгийн хэрэгцээнд тулгуурлан хүргэхүйц анхан шатны нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын чадавхийг хөгжүүлэх, жендэрийн нийцтэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх шаардлага үүсч байна.

Энэхүү салбарын жендэрийн бодлого нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хэрэгжилтийг дэмжих төдийгүй салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хөгжилд чухал хувь нэмэр оруулна. Иймд жендэрийн асуудлаар ажиллах мэдлэг, чадварыг салбарын хэмжээнд бүрдүүлэхийн хамтаар салбарын бүхий л бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах, ялангуяа хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудит хийх үндсэн чиг үүрэгт жендэрийн асуудлыг тусгайлан оруулах, хэрэглэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах шаардлагатай юм.

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 давуу байгаа ч албан тушаал дэвших боломж эрэгтэй ажилтанд илүү байгааг эмэгтэйчүүдийн 6.3 хувь, эрэгтэйчүүдийн 17.9 хувь нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаагаас харж болно. Салбарын эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах, ачааллыг тэнцвэржүүлэх, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах замаар салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, үр дүнг сайжруулахуйц жендэрийн мэдрэмжтэй өөрчлөлт шинэчлэл хийгдэхэд удирдлагын манлайлал чухал үүрэгтэй. Мөн нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдтэй нүүр тулан ажиллаж, тэдний тулгамдсан асуудлыг мэдэрч, шийдвэрлэхэд туслах харицлагатай 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 хамгааллын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг илүү үр өгөөжтэй болгоход хувь нэмэр оруулна. Өнөөдөр монгол хүний дундаж наслалт 70 хүрч байгаа нь хүн амын бодлогын хүрээнд гарсан амжилт мөн ч хүйсийн ялгаа ихэсч (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 үүнд нөлөөлж буй үндсэн шалтгааныг арилгах, тэдний ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг сайжруулах жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого арга хэмжээ шаардагдаж байна. Нөгөө талаас эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалт нэмэгдэхийн хэрээр “хүн амын насжилт”-ын асуудал хөндөгдөж, өндөр настанг асран халамжлах үүргийг гэр бүл, түүний дотор эмэгтэйчүүд гүйцэтгэж ирсэн уламжлалт хандлага өнөөгийн гэр бүлийн бүтэц, амьдралын хэв маяг, жендэрийн харилцаанаас үүдэн 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, эрэгтэй хүмүүсийн 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, өндөр настанд туслах 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 эмэгтэй, эрэгтэй 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.

Ийн өндөр боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх хүрээ тэлэхгүй, 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.

Монгол Улсад жендэрт суурилсан хүчирхийллийг таслан зогсоох, ялангуяа гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэхэд хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбар чухал хувь нэмэр оруулж ирсэн. 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 хөгжүүлж, үр дүнтэй хамтран ажиллах эхлэл тавигдаж байна. Цаашид үндэсний хэмжээнд энэ чиглэлээр хамтран ажиллах, түншлэл хамтын ажиллагааг манлайлан удирдах, зохицуулалт хийх үүрэг тус салбарт ноогдож байна. Түүнчлэн социалист нийгмийн үед эдийн засгийн төлөвлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого зохицуулалтаар дамжуулан цус ойртолт, нийгмийн олон янз байдлаар ялгаварлахаас сэргийлэх зорилгоор хэрэгжүүлж ирсэн бодлогын залгамж алдагдсаны үр нөлөө нь жендэрийн тэгш бус байдал, тулгамдсан асуудлуудаар илэрч байгааг анхаарч, өнөөгийн зах зээлийн даяаршин буй нийгэмд нийцсэн хувилбарт шийдлүүдийг олох хэрэгцээ тулгарч байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн нэгдсэн бодлогыг батлан хэрэгжүүлснээр салбарын хүний нөөцийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ээлтэй ялгаварлан гадуурхалтгүй ажиллах орчин бүрдэх, хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ авч буй иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан жендэрийн мэдрэмжтэй, иргэдийн оролцоо, нийгмийн хариуцлагатай үйлчилгээ хөгжих, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчин бүрдүүлэх эхлэлийн суурь тавигдана. Энэхүү 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 хэрэгцээнд 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 ажиллагаа, хяналт үнэлгээг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар дэмжинэ.

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 гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;
Хүрэх үр дүн: Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.
3. Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх;
Хүрэх үр дүн: Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жендэрийн үр нөлөө сайжирна.
4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах;
Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төр, хувийн хэвшил, 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 хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

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

Зорилт 2-ын хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 2.1 Салбарын ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах,
- 2.2 Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг байгууллагуудын онцлогт тохируулан тодорхойлж, нэвтрүүлэх,
- 2.3 Жендэрийн 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 жендэрийн 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 хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 3.1 Сум, хорооны гэр бүлийн, хөгжлийн, халамжийн асуудал хариуцсан нийгмийн ажилтнуудад жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйг эзэмшүүлэх,
- 3.2 Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх,
- 3.3 Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд иргэдийн оролцооны механизмыг бүрдүүлэх,
- 3.4 Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын зарим арга хэмжээний жендэрийн үр нөлөөг үнэлж, залруулах.

Зорилт 4-ийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 4.1 Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт сонирхогч талуудын түншлэлийг хөгжүүлж, чадавхжуулах,
- 4.2 Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс 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 2018-2024 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 2022-2024: 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 тодорхой 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 шинээр байгуулагдах 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 06 дугаар сарын 28-ны өдрийн
А/177 тоот тушаалын 2-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, аягуулаадын даргын тушаал Дэд зөвлөлийн дүрэм		
		Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого, түүнийг хэрэгжилтийг хангах асуудлыг салбарын бүх түвшний шийдвэр гаргагч, бодлого боловсруулагчдад танилцуулах семинарыг зохион байгуулах	Семинарт оролцогч удирдах ажилтны тоо, хүйсээр	Салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг байгууллага, нэгжүүд үйл ажиллагаандаа нэгтгэн хэрэгжүүлэх зөвлөгөөнийг жил бүрийн эхний улиралд багтаан тогмол зохион байгуулах	Зөвлөгөөнд оролцсон байгууллага, нэгжүүдийн тоо, оролцогчид хүйсээр, албан тушаалаар
		Жендэрийн мэргэжилтэн томилох, чиг үүргийг тодорхойлох	ЖСЗ-ийн даргын шийдвэр	Хүн ам, хөдөлмөр, 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	Төрийн нарийн бичгийн даргын шийдвэр
		Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний 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 тусгах, 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 Төрийн захиргааны төв байгууллага

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
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 хөтөлбөрт хамруулах	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
		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 мэргэжилтнүүдийг жендэрийн үзүүлэлтүүдийг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээндээ ашиглахад сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар
		Шинэ ажилтанд зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг жендэр, олон янз байдал, байгууллагын соёлын асуудлыг тусган шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн хөтөлбөр	Шинэ ажилтнуудыг жендэр, олон янз байдал, байгууллагын соёлын сургалтанд хамруулах	Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан шинэ ажилтнуудын тоо, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, байршлаар

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
1.3	Салбарын эрх зүй, бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бүрдүүлэх	Салбарт шинээр боловсруулагдах эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогийг харгалзах, жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг нэвтрүүлэх	Жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал	Эрх зүй, бодлогын баримт бичиг боловсруулах ажлын хэсэг, холбогдох мэргэжилтэнүүд жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг тогтмол ашиглах зохицуулалт хийх	Аргачлалын дагуу үнэлгээ хийж батлуулсан эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн тоо
		Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чиглэл, төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх	ХНХСИ-ээс хийсэн жендэрийн мэдрэмжтэй шинжилгээ, судалгааны тоо	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн судлаачдыг жендэрийн судалгаа, шинжилгээний чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан судлаачдын тоо, хүйсээр Жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, шинжилгээний тоо, чиглэлээр
		Салбарын байгууллага, нэгж бүрт жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж боловсруулан хүргүүлэх	Байгууллага, нэгжийн түвшинд ашиглах удирдамж	Салбарын байгууллага, нэгжүүд өөрсдийн хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн 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 болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьдралын чанарыг харгалзан нэмэх	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьдралын чанарыг харгалзсан үзүүлэлтүүдийн тоо		
		Хөдөлмөр, эрхлэлтийн нэгдсэн сангийн / LMIS/, мэдээлэл, тайлан, маягтуудад жендэрийн үнэлгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүд нэмэх	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзсан үзүүлэлтүүдийн тоо		
		Ажиллах хүчний судалгаа-өрхийн нийгэм эдийн засгийн суурь судалгааны аргачлал, маягтуудад жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүд нэмэх чиглэлээр ҮСХ-той хамтран ажиллах	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзсан үзүүлэлтүүдийн 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

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
<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, түүндээ ХБ-тэй ажиллагчдын талаар тусгах ²	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан нэгдсэн сангийн мэдээллийг тогтмол шинэчлэх	Салбарын ажилтан албан хаагчдын 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
		Салбарын төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэг хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүдийн 40 хувиас доошгүй байх удирдамж гарган, хяналт тавих	Хяналтын дагуу авсан арга хэмжээний тайлан		
		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 жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг байгууллагуудын онцлог тохируулан тодорхойлж, нэвтрүүлэх	Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн тус бүр нэг байгууллагад ажлын байрны зураг авалт хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтийн хэрэгцээг тодорхойлох, үүндээ тухайн ажлын байр ХБ-тэй иргэнд хэр хүртээмжтэйг үнэлэн шалгуур үзүүлэлт тогтоох ³	Үнэлгээний тайлан		
		Салбарын бүх түвшний байгууллагууд ашиглахад зориулсан ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах	Шалгуур үзүүлэлтийн багц	Ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн 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 жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгосон байгууллагуудад турших	Туршсан байгууллагын тоо	Ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын бүх байгууллагуудад нэвтрүүлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлсэн байгууллагуудын тоо, дэд салбараар

² ХБ-тэй ажилтан нь ямар албан тушаал эрхэлж байгааг тодорхой харуулах

³ ХБ-тэй хүн ажиллах ажлын байрны босго, бариул, тэмдэг тэмдэглэгээ, ширээний өндөр, нам гэх мэт

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
2.3	Жендэрийн 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 ертөхөөс 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 ⁴ 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 хөдөлмөрийн норм норматив, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр		
		Үнэлгээний тайланд тулгуурлан хөдөлмөрийн норм нормативыг шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн норм, норматив, дэд салбараар	Хөдөлмөрийн норм нормативт нийцүүлэн ажлын байрны тоо, цалингийн фондыг шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн ажлын байрны тоо, цалингийн фондын хэмжээнд гарсан өөрчлөлт
		Анхан шатны нэгж дээр ажиллагч нийгмийн даатгал, халамжийн мэргэжилтнүүд, ахмад настны асрамж, 108 утас, түр хамгаалах байрны ажилтнууд болон Нийслэлийн нийгмийн хамгааллын тусгай төвийн ажилтнуудыг стресс менежментийн сургалтанд тогтмол хамруулах зохицуулалт хийх	Стресс менежментийн сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтэн ажилтнуудын тоо, хүйсээр, байршлаар	Анхан шатны мэргэжилтэн, ажилтнуудыг стресс менежментийн сургалтанд тогтмол хамруулах	Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтэн, ажилтнууды тоо, жилээр, байршлаар
		Ажилтан, албан хаагчдын ажлын биет орчин, дэд бүтцийг эмэгтэй, эрэгтэй, бага насны хүүхэдтэй, ХБ-тэй ажилтнуудын онцлог 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, ХБ-тэй ажилтнуудын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх	Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, дэд салбар, байршлаар Зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ

⁴ Тусгайлан ХБ-тэй ажилтанг Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасны дагуу өдөрт 7 цаг ажиллаж чадаж байгаа эсэхийг үнэлэх

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
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 ⁵ 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 амьдралын 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, хорооны хөгжлийн болон халамжийн нийгмийн ажилтан, нийгмийн даатгалын мэргэжилтэнд жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээ ⁶ ний арга зүйг эзэмшүүлэх	Хөгжлийн (халамжийн) нийгмийн ажилтан болон нийгмийн даатгалын мэргэжилтэнд 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 хөгжлийн (халамжийн) нийгмийн ажилтанг "Орон нутгийн захиргааны нийгмийн асуудал хариуцсан зөвлөх" болгох зохицуулалт хийх	Зохицуулалт, шийдвэр	"Орон нутгийн захиргааны нийгмийн асуудал хариуцсан зөвлөх"-үүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйд сургах сургалтууд зохион байгуулах	Сургалтад хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, орон нутгаар
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 удирдамж ⁷ ийг бүх ажилтнуудад хүргүүлэх	Угтах үйлчилгээний тусгай өрөөтэй байгууллагын тоо, нийт байгуулагад 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 ⁸ , 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

⁵ Ажиллагчдын хооронд харьцааг нэг хүйсийн, эсрэг хүйсийн болон удирдах ба гүйцэтгэх ажил эрхэлж буй хүмүүсийн хоорондын жендэрийн шинжтэй асуудлыг гаргахуйц байдлаар

⁶ Үүнд ХБ-тэй иргэнтэй ялгаваргүй харьцах асуудлыг оруулах нь чухал.

⁷ Удирдамжинд ХБ-тэй иргэний онцлог хэрэгцээг харгалзах асуудлыг тусгайлан зааж өгөх шаардлагатай.

⁸ ХБ-тэй иргэд, тэрдундаа хараа болон сонсголын бэрхшээлтэй хүн ашиглаж чадах байдлыг харгалзах

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
3.3	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд иргэдийн оролцооны механизмыг бүрдүүлэх	Хүн ам, 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
		Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн бүх төрлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг оршин суугчдад нээлттэй хүргэх арга зам ⁹ -ыг тодорхойлж, орон нутгийн анхан шатны нэгжид хэрэгжүүлэх	Арга хэмжээний тоо, уулзалт хэлэлцүүлгийн тоо, оролцогчдын тоо, хүйсээр	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн бүх төрлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг оршин суугчдад нээлттэй хүргэх механизмыг тогтвортой ажиллуулах зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт
		“Тусыг тусаар” шинэ хандлагыг нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд нэвтрүүлэхдээ эхлээд нэг хороо, суманд турших ¹⁰	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
		Хөдөлмөрийн хяналт хийх удирдамж, зааварт жендэрийн ялгаварлан гардуурхалт болон эмэгтэйчүүдийг хүйсийн хувьд ялгаварлан гаруурхсан үйл ажиллагаатай холбоотой асуултыг оруулах	Хөдөлмөрийн хяналт, шалгалтын дагуу авсан арга хэмжээний биелэлтийн хувь	Хөдөлмөрийн хяналт хийхдээ жендэрийн ялгаварлан гардуурхалт, эмэгтэйчүүдийг хүйсийн хувьд ялгаварлан гаруурхсан үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг судлах чиглэлээр МХ-ын байцаагч нарт сургалт хийх	Сургалтанд хамрагдсан МХГ-ын байцаагчдын тоо, хүйсээр
		Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгийн хэрэгцээнд нийцсэн ногоон ажлын байрны загвар/үзүүлэлт боловсруулах	Ногоон ажлын байрны үзүүлэлт	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд ногоон ажлын байрны үзүүлэлтийг туршин нэвтрүүлэх	Ногоон ажлын байрны үзүүлэлтийг туршин нэвтрүүлсэн хөтөлбөрүүдийн тоо, байршлаар
		Ажлын байр дахь ялгаварлан гадуурхалаас урьдчилан сэргийлэх, хэрэгжилтийг үнэлэх үзүүлэлтүүдийг тодорхойлж, нэвтрүүлэх	Үзүүлэлт бүхий удирдамж	Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байр дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрт тусгах	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрт тусгасан аймгуудын тоо

⁹ ХБ-тай иргэд ойлгохуйц, хүртээмжтэй хэлбэрээр хүргэхэд анхаарах

¹⁰ 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, эрэгүлд гарах гэх мэт нийгэмд тустай ажил хийж болно.

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
		Ажиллах хүч гадаадад гаргах чиглэлээр хийсэн гэрээ хэлцэл, тэдгээрийн хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж, түүнд тулгуурлан гэрээ, хэлцлийг сайжруулах ¹¹	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 бусад улс орнууд дахь Монгол Улсын элчин сайдын яам, консулын болон төлөөлөгчийн газарт хүргэх	Зөвлөмжийг авч ашигласан элчин сайдын яам, консулын болон төлөөлөгчийн газрын тоо, байршлаар	Ажиллах хүч гадаадад илгээх зуучлалын үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын аттестатчлалд жендэрийн шалгуур үзүүлэлт оруулах	Шалгуур үзүүлэлт
		Гадаад улс орнуудаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авахдаа хүйсийн тэнцвэрт байдал 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 Төсөгчдийн 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 үйлчилгээнд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлд түүний дотор мал аж ахуй, газар тариалангийн үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэн өргөжүүлэх	Зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж буй ахмад мэргэжилтний тоо, хүйсээр, салбараар, орон нутгаар
		Хүүхэд (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд), ахмад настангуудад халамж, асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй улсын болон хувийн, олон улсын, гадаадын иргэний санхүүжилттэй төвүүдийн үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан 2018 онд ажиллаж буй 33 асрамж, халамжийн төвүүдийн хамрагдалтын хувь	Хүүхэд (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд), ахмад настангуудад халамж, асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй төвүүдийн үйлчилгээнд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнг танилцуулах хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	Хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр
		Хүүхдийн ордон, зуслан, түр хамгаалах байр, 108 утас, Залуучуудын хөгжлийн төвүүдийн үйл ажиллагаа, хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хөтөлбөр, орчин нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийх	Үнэлгээний тайлан Үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагуудын тоо, төрлөөр, байршлаар	Хүүхдийн ордон, зуслан, түр хамгаалах байр, 108 утас, Залуучуудын хөгжлийн төвүүдийн үйл ажиллагаа, хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хөтөлбөр, орчин нөхцөлд ашиглах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан, нийслэл, аймгийн тус бүр нэг хүүхдийн ордон, зусланд турших	Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг туршсан байгууллагын тоо, байршлаар

¹¹ 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

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
<p>Зорилт 4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах</p> <p>Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төрийн, хувийн хэвшлийн, олон нийтийн, 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.</p>					
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 ТББ-аар хийлгэх ажлын жагсаалт гаргаж, гэрээлэн гүйцэтгүүлэх	Хамтран ажилласан ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагын тоо, төрлөөр ТББ-аар хийлгэх ажлын жагсаалт 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 оролцож 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 нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх	ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх нөлөөллийн арга хэмжээг залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр дамжуулан тогтмол хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт	Залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийн хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаанд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан
		Залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүд 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 хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр 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 ажилтнууд болон "Хамтарсан баг", "Амьжиргааг дэмжих зөвлөл"-ийн гишүүдийг чадавхижуулах сургалтын хөтөлбөрт ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийг оруулах	Сургалтын хөтөлбөр дэх ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх талаарх агуулга	"Хамтарсан баг" болон "Амьжиргааг дэмжих зөвлөл"-ийн гишүүдийг ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр тогтвортой сургах зохицуулалтыг хийх Гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлаар ажилдаг ажилтан, хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн сургалтын хөтөлбөрт ЖСХ-ийн асуудлыг тусгах	Сургалтанд хамрагдагчдын тоо, хүйсээр, байршлаар Сургалтын хөтөлбөр, Сургалтанд хамрагдагчдын тоо, хүйсээр, байршлаар
		Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчдыг охид, хөвгүүд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн тохиолдолд зөвлөн туслах, шийдвэрлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн тоо, хүйсээр	Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчдыг охид, хөвгүүд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн тохиолдолд зөвлөн туслах, шийдвэрлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн тоо, хүйсээр

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
4.3	Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх	ЭАБХУТК ¹² -ийн хэрэгжилтийн үндэсний тайланг бэлтгэх салбар дундын ажлын хэсгийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаж хэрэгжүүлэх	Батлагдсан ажлын төлөвлөгөө Хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тоо	ЭАБХУТК-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 ЭАБХУТК-ийн агуулга, ач холбогдолыг таниулж, олон улсын гэрээний механизмыг өөрийн орны нөхцөлд бий болгох чиглэлээр семинар зохион байгуулах	Семинарт оролцсон ажлын хэсгийн гишүүдийн хувь, хүйсээр, албан тушаалаар	Ээлжит тайлангийн илгээхийн өмнө УИХ-ын нийгмийн бодлогын асуудал хариуцсан байнгын хороонд хүргүүлэн, гишүүдээр хэлэлцүүлэх зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт Хэлэлцүүлэгт оролцсон гишүүдийн тоо, хүйсээр
		Хүүхдийн эрхийн конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ЭХК-ийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах талаар холбогдох талуудад удирдамж боловсруулан, хүргэх	Удирдамж	Хүүхдийн эрхийн конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ЭХК-ийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах талаарх удирдамжийг хэрэгжилтийг үнэлэх	Үнэлгээний тайлан

¹² Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц