



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН  
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН  
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan  
Fund for  
Poverty  
Reduction



From  
the People of Japan

ОРОН НУТГИЙН  
**ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨР**  
БОЛОВСРУУЛАХ УДИРДАМЖ



УЛААНБААТАР ХОТ  
2018 ОН



МОНГОЛ УЛСЫН  
ЗАСГИЙН ГАЗАР  
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН  
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



МОНГОЛ УЛСЫН  
ЗАСГИЙН ГАЗАР  
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 боловсруулж хэвлүүлэв.*

## ГАРЧИГ

<b>ТОВЧИЛСОН ҮГ</b> .....	<b>4</b>
<b>ӨМНӨХ ҮГ</b> .....	<b>5</b>
<b>НЭГ. ОРОН НУТГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨРИЙН ТАЛААРХ ЕРӨНХИЙ ОЙЛГОЛТ</b> .....	<b>6</b>
<b>ХОЁР. ОРОН НУТГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХ АЖЛЫН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ</b> .....	<b>7</b>
<b>ГУРАВ. ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ</b> .....	<b>12</b>
3.1. Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний зорилго .....	12
3.2. Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний мэдээлэл цуглуулах судалгааны арга хэрэгсэл .....	13
3.2.1. Баримтын судалгаа .....	13
3.2.2. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн судалгаа .....	14
3.2.3. Бүлгийн ярилцлага .....	15
3.2.4. Ганцаарчилсан ярилцлага .....	16
3.2.5. Асуулга судалгаа .....	17
3.2.6. Хэлэлцүүлэг .....	18
3.3. Дүгнэлт, санал зөвлөмж бүхий тайлан бэлтгэх .....	19
<b>ДӨРӨВ. ОРОН НУТГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨРИЙГ БОЛОВСРУУЛАХ</b> .....	<b>22</b>
4.1. Дэд хөтөлбөрийн зорилго, зорилтуудыг тодорхойлох .....	22
4.2. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах .....	23
4.3. Үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах .....	25
4.4. Хэрэгжилт, санхүүжилт, хяналт үнэлгээний арга замыг тодорхойлох .....	26
4.5. Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг батлуулах .....	27

## ТОВЧИЛСОН ҮГС

ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖҮХАА	Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба
ЖҮШБ	Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг
ЖЭТБХТХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЖЭТБХҮХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
ИТХ	Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал
ОНЖДХ	Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр

**ӨМНӨХ ҮГ**

Жендэрийн тэгш байдал нь хөгжилд хувь нэмэр оруулах, хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэх боломжийг нийгэм соёл, улс төр эдийн засгийн болон гэр бүлийн амьдралын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст, хүн амын бүлгүүдэд бүрдүүлэхэд чиглэнэ. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь хувь хүмүүс болон гэр бүлийн сайн сайхан амьдрал, хөгжил дэвшилд нөлөөлөөд зогсохгүй, үйл ажиллагааны үр ашгийг нэмэгдүүлэх, нөөц баялгийн үйлдвэрлэл, хуваарилалт зарцуулалтыг илүү оновчтой болгох замаар эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлэх, ядуурлыг бууруулахад чухал хувь нэмэр оруулдаг. Ийм учраас дэлхийн улс орнууд 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх Тогтвортой хөгжлийн зорилтын хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгай зорилт болгон дэвшүүлсэн билээ. Энэ нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд тусгагдсан байна.

Монгол Улсад 2011 оноос батлагдан хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын алба, уг хорооны салбар зөвлөл, хороод байгуулагдан, жендэрийн шинжээчдийн бүлэг, эрдэмтэн судлаачдын консорциум, үндэсний төрийн бус байгууллага болон олон улсын байгууллагууд дэмжин ажиллаж байгаа нь бүс нутгийнхаа хэмжээнд үлгэр жишээ болохуйц тогтолцоо юм. Үндэсний энэ тогтолцооны үйл ажиллагаа, бодит үр нөлөөг орон нутаг, салбарын түвшинд эрчимжүүлэн, байгууллага, айл өрх, хувь хүмүүст хүргэх нь өнөөгийн тулгамдсан хэрэгцээ болж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги (2013-2016) төлөвлөгөөний хүрээнд 2013 онд Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги, 2015 онд Сангийн яам, Хууль зүйн яам, тэдгээрийн харьяа агентлаг, байгууллагуудад хэрэгжих жендэрийн бодлого, мөн Баянхонгор, Завхан аймгуудын орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Засгийн газраас 2017 оны 4 дүгээр сард баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний шинэ хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хүрээнд бүх салбар, орон нутаг өөрийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн бодлого төлөвлөлт хийж хэрэгжүүлэх зорилт дэвшүүлээд байна. Энэхүү зорилтын хүрээнд 2017 онд Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын жендэрийн бодлого батлагдаж, Барилга хот байгуулалт, Хүнс хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэр, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарууд жендэрийн бодлогоо боловсруулж байна.

Үндэсний болон салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлттэй сайтар уялдсан орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр нь хот хөдөөгийн хүн амын бүлгүүд, айл өрхүүдэд хуулийн хэрэгжилтийг хүргэж, нутгийн удирдлагын байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэн орон нутгийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, мониторингийг дэмжих үр дүнтэй хэрэгсэл юм. Ийм чадавхи бүхий дэд хөтөлбөрийг боловсруулахад нь орон нутгийн жендэрийн салбар хороодод арга зүйн дэмжлэг болгох зорилгоор энэ удирдамжийг Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журмыг баримтлан, Баянхонгор, Завхан, Дорноговь, Сэлэнгэ аймгуудын туршлагад тулгуурлан боловсрууллаа.

Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын алба

**НЭГ. ОРОН НУТГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨРИЙН ТАЛААРХ ЕРӨНХИЙ ОЙЛГОЛТ**

Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр (ОНЖДХ) нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, хүн амын бүлгүүдийн тулгамдсан асуудал, хэрэгцээг судлан бодлого төлөвлөлтөд тусгах, орон нутгийн хөгжилд оролцох нөхцлийг бүрдүүлэх замаар Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн орон нутаг дахь хэрэгжилтийг дэмжих зорилго бүхий баримт бичиг юм. Мөн ОНЖДХ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (МУЗГ, 2017)-ийг орон нутагт салбар хоорондын зохицуулалтыг ханган хэрэгжүүлэх арга зам юм (Зураг 1).

**АНХААРАХ ЗҮЙЛ**

Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх орон нутгийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаж болохгүй юу? Яагаад заавал жендэрийн дэд хөтөлбөр байх хэрэгтэй вэ? гэсэн асуулт гардаг. Орон нутагт жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх нь хэд хэдэн давуу талтай. Үүнд:

1. Дэд хөтөлбөрийг нөхцөл байдлын шинжилгээнд үндэслэн боловсруулснаар орон нутгийн онцлог, тухайн орон нутгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн бодит хэрэгцээг тусгаж чадна.
2. Жендэрийн асуудал нь тодорхой нэг салбарын биш, салбар дундын асуудал учир жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлснээр орон нутгийн түвшинд салбар дундын зохицуулалт хийх боломж бүрдэнэ.
3. Жендэрийн дэд хөтөлбөрийг боловсруулах явцад олон тал оролцон, хийнгээ суралцсанаар орон нутагт жендэрийн асуудлаар түншлэл, хамтын ажиллагаа эхэлж, мэдлэг туршлага нэмэгдэнэ.

ОНЖДХ-ийн үр нөлөөгөөр аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилтыг хэрэгжүүлэх нийт үйл ажиллагаа илүү оновчтой, үр өгөөжтэй болж, зорилтот бүлгийн жендэрийн нөхцөл байдал сайжирна.

**Дэд хөтөлбөр боловсруулахтай холбоотой хууль эрх зүйн актууд**

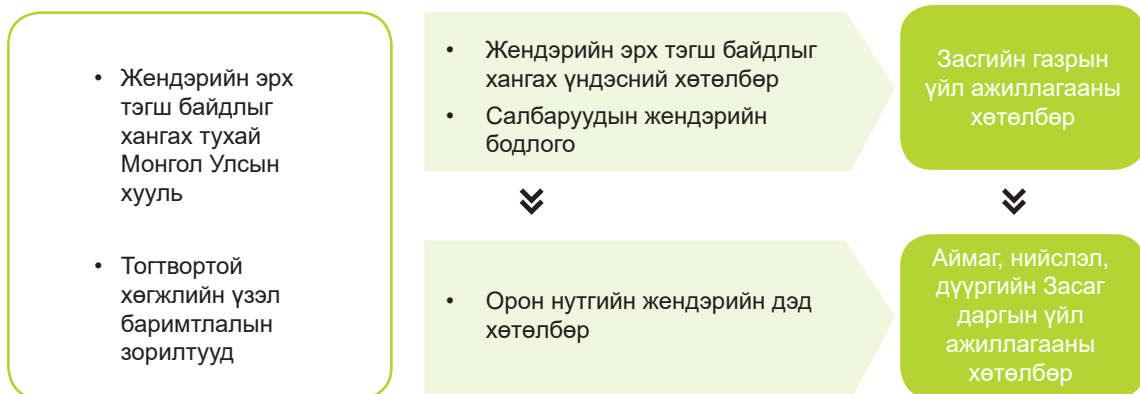
Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуультай нийцүүлэн гарсан дараах эрх зүйн баримт бичгийг үндэслэн ОНЖДХ-ийг боловсруулна. Үүнд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19.1 заалт;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр батлах Засгийн газрын 2017 оны 04 дүгээр сарын 26-ны 129 дугаар тогтоол;
- “Жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө” баталсан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны 08 дугаар сарын 07-ны өдрийн А132 дугаар тогтоол;
- Холбогдох бусад эрх зүйн актууд.

**Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай Монгол Улсын хууль (2015)**-ийн 15.6-д Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилт, арга хэмжээг төсөв, санхүүгийн эх үүсвэртэй уялдуулан, дэд хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлэх заалтын дагуу ОНЖДХ-ийн агуулга нь Засаг даргын мөрийн хөтөлбөрийн зорилтыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд чиглэнэ.

**Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийн (2011)** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүргийн талаарх 19-р зүйл, 19.1-д “тухайн салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах”, 19.1.2.-т “тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх” талаар заасан нь ОНЖДХ-ийн зорилго, цар хүрээг тодорхойлох чиглэл болж байна.

**Зураг 1. Үндэсний болон орон нутгийн жендэрийн бодлого төлөвлөлтийн уялдаа**



ОНЖДХ-ийн зорилтот бүлэг нь а) Тухайн орон нутгийн нийт оршин суугчид, б) Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж буй нийт албан хаагчид байна.

**ХОЁР. ОРОН НУТГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХ АЖЛЫН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, түүний үр дагаврыг арилгах нь төрийн манлайлал дор, үүрэг хүлээгч талуудын хамтын ажиллагаа, тогтвортой түншлэлээр хэрэгжих үйл явц юм. Тиймээс ОНЖДХ боловсруулах үйл явц нь бодлогын баримт бичиг гаргахад төдийгүй, орон нутагт жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ажиллах түншлэлийг үүсгэн чадавжуулахад чиглэнэ. ОНЖДХ боловсруулах үйл явцыг оролцоонд суурилсан арга хэлбэрээр<sup>2</sup> зохион байгуулна. Мөн сургалт, нөлөөллийг хослуулах, хийх явцад суралцах боломжийг нээхэд анхаарна. ОНЖДХ боловсруулах үйл явцаас гарах үр дүн нь бодлогын баримт бичгээр хязгаарлагдахгүй, жендэрийн асуудлаарх нэгдсэн ойлголт, зөвшилцөл, эерэг хандлага байх бөгөөд эдгээр нь цаашид ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэхэд хамгийн гол хүчин зүйлс болно.

**Зураг 2. ОНЖДХ боловсруулах үе шат**



ОНЖДХ боловсруулах нь статистик мэдээлэл болон чанарын судалгааны мэдээлэлд суурилсан жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ хийх, бодлогын баримт бичиг боловсруулах, түүнийг хэлэлцүүлэн сайжруулж батлуулах үе шатаас бүрдэх бөгөөд нийтдээ 2-3 сар үргэлжлэх үйл явц байна. Жендэрийн тэгш байдал нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн, эсвэл улс төр, шийдвэр гаргах түвшин дэх тэгш оролцооны тухай асуудал биш, харин нийгэм эдийн засгийн амьдралын бүх хүрээ, түвшинд, хүн бүрт хамаатай хөгжлийн асуудал учраас ОНЖДХ боловсруулах үйл явцад холбогдох талуудыг аль болох бүрэн дүүрэн оролцуулах шаардлагатай.

<sup>2</sup> Оролцоонд суурилах нь нийгмийн бүх бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, ялангуяа хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны үр шимийг хүртэж чадахгүй буюу дутуу хүртэн “орхигдсон” бүлгүүдийн хэрэгцээг судлан, тэдэнд санал бодлоо илэрхийлж бодлогод тусгах бодит боломжийг бүрдүүлэх тухай ойлголт юм. Энэ нь жендэрийн судалгаа шинжилгээнд баримтлах гол зарчим байна. Тогтвортой хөгжлийн зорилго 2030-ын “хэнийг ч үл орхигдуулах” зарчим нь өнөөдөр жендэрийн тэгш байдлыг хангахад гол чиг баримжаа болж байгаа тул “орхигдсон бүлгүүд” гэх нэр томъёог энд ашиглаж байна.

## АНХААРАХ ЗҮЙЛ



Оролцоонд суурилсан арга хэлбэрээр зохион байгуулахын ач холбогдол:

1. Олон талын санал бодол тусгагдана.
2. Нийгмийн бүлгүүдийн, ялангуяа бодлогын дэмжлэг илүү шаардлагатай бүлгүүдийн хэрэгцээ, санал бодлыг тусгах боломж бүрдэнэ.
3. Төр, төрийн бус байгууллагын жендэрийн асуудлаарх хамтын ажиллагаа сайжирч, зөвшилцөлд хүрнэ.
4. Төрийн бус байгууллагууд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд мониторинг хийх чадавх сайжирна.

Зураг 3. ОНЖДХ боловсруулахад оролцогч талууд



- **Жендэрийн үндэсний хорооны салбар хороо нь** ЖЭТБХТХ-ийн 18.4-т заасны дагуу орон нутагт байгуулагдсан ОНЖДХ боловсруулах ажлыг олон талын оролцоог ханган удирдан зохион байгуулна.
- Тухайн орон нутагт нийгэм, хүний эрх, жендэрийн асуудлаар ажиллаж буй **ИНБ-ууд, тэдгээрийн эвсэл холбоо нь** ЖЭТБХТХ-ийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагын оролцооны тухай 22 дугаар зүйлийн дагуу ОНЖДХ-ийг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцож, улмаар хэрэгжилтэд мониторинг хийнэ.

Шаардлагатай тохиолдолд ОНЖДХ боловсруулах үйл явцад мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх **жендэрийн зөвлөх (баг)**-ийг Жендэрийн салбар хорооноос гаргасан хүсэлтэд үндэслэн ЖҮХАА-наас томилон ажиллуулж болно. Жендэрийн зөвлөх нь ажлын хэсэг, Жендэрийн салбар хорооны гишүүдэд жендэр, ОНЖДХ боловсруулан хэрэгжүүлэх талаар, ТББ, хувийн хэвшил, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөлд ОНЖДХ боловсруулан хэрэгжүүлэхэд оролцох, мониторинг хийх талаар сургалт хийх, жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээ хийх болон ОНЖДХ-ийг боловсруулах, батлуулах үйл явцад мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж болно.



**Хүснэгт 1. ОНЖДХ боловсруулахад оролцогч талуудын үүрэг, оролцоо**

Оролцогч талууд	Үүрэг хариуцлага
Жендэрийн салбар хороо	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ОНЖДХ боловсруулах, батлуулахад бэлтгэх ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүний талаар санал боловсруулан аймгийн Засаг даргад танилцуулж, ажлын хэсгийг байгуулах шийдвэрийг гаргуулах,</li> <li>2. Орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагуудын эвсэл, холбоо, байгууллагын хүрээнд мэдээлэл өгч, орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох үнэлгээний ажилд оролцуулах,</li> <li>3. Шаардлагатай бол ЖҮХАА-д хандаж зөвлөх (баг) томилуулах болон санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх,</li> <li>4. ОНЖДХ боловсруулах ажлыг удирдан зохион байгуулах,</li> <li>5. ОНЖДХ-ийн төслийг хянаж, санал өгөх,</li> <li>6. ОНЖДХ-ийг батлуулж, цаашид хэрэгжүүлэх.</li> </ol>
Ажлын хэсэг	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ОНЖДХ боловсруулах төлөвлөгөө гарган, баталгаажуулах,</li> <li>2. Жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээнд шаардагдах мэдээллийг хариуцсан байгууллага, нэгжээсээ гаргах,</li> <li>3. ОНЖДХ-ийн зорилго, зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, шалгуур үзүүлэлтийг хэлэлцэн тодорхойлох,</li> <li>4. Баримт бичгийн төслийг хянаж эцэслэхэд зориулан санал өгөх,</li> <li>5. ОНЖДХ-ийг батлуулахад нөлөөлж, цаашдын хэрэгжилтийг дэмжин ажиллах.</li> </ol>
Орон нутгийн Иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөлөл	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээ хийх,</li> <li>2. Ажлын хэсэгт оролцож ОНЖДХ-ийн төсөлд санал өгөх,</li> <li>3. ОНЖДХ-ийн хэрэгжилтэд мониторинг хийх.</li> </ol>

**1. Жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажлыг эхлүүлэх**

- ОНЖДХ боловсруулах ажлын хэсгийг томилох
- ОНЖДХ боловсруулахад оролцох талууд бүрдсэний дараа Жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсэг, зөвлөх багийн хамтарсан хуралдаан хийх
- ОНЖДХ боловсруулах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлах
- Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээг хийлгэх талаарх зарыг түгээж, ИНБ-ын холбоо болон төрийн бус байгууллагыг сонгон, гэрээлэх

**Аймгийн жендэрийн салбар хорооны даргын тушаалаар ОНЖДХ-ийг боловсруулах ажлын хэсгийг томилно.** Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журмын 13-т зааснаар ОНЖДХ боловсруулах ажлын хэсэгт Тамгын газар, Засаг даргын дэргэдэх агентлаг, ТББ, эрдэм шинжилгээ, судалгааны байгууллага, эрдэмтэн, судлаач, мэргэжлийн холбоодын төлөөллийг оролцуулна. Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд дараах албан тушаалтнууд багтсан байна. Үүнд:

- Засаг даргын Тамгын газрын дарга/Төрийн захиргаа, удирдлагын газрын дарга
- Иргэдийн хурлын нарийн бичгийн дарга
- Хуулийн хэлтсийн дарга
- Санхүү, төрийн сангийн хэлтсийн дарга
- Хөгжлийн бодлогын хэлтсийн дарга
- Нийгмийн бодлогын хэлтсийн дарга
- Статистикийн хэлтсийн дарга
- Эрүүл мэндийн газрын дарга

- Боловсрол соёлын газрын дарга
- Биеийн тамир, спортын газрын дарга
- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын дарга
- Нийгмийн даатгалын хэлтсийн дарга
- ЗДТГ-ын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн хэлтсийн дарга
- Жендэрийн мэргэжилтэн
- ХЭҮК-ийн ахлах ажилтан
- Нийгэм, байгаль орчин, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг асуудлаар идэвхитэй ажиллаж буй ИНБ-уудын төлөөлөл


Мөн Худалдаа аж үйлдвэрийн танхимийн төлөөлөгч, Ажил олгогч эздийн холбоо, Үйлдвэрчний эвлэл, сумын дарга нарын төлөөллийг оролцуулж болно.

### АНХААРАХ ЗҮЙЛ



Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажлын хэсэгт удирдлагуудын төлөөлөл орсноор ажлын хэсгийн өмнө эрхлэх асуудлынхаа хүрээнд холбогдох шийдвэр гаргах, чиглэл өгөх үүргийг хүлээх бөгөөд ажлын хэсэгт орсон удирдах албан тушаалтан нь өөрийн хэлтэс, байгууллагын түвшинд дэд хөтөлбөр боловсруулахад туслах ажлын хэсэг, эсвэл тухайн байгууллагаас гаргах мэдээллийг хариуцсан хүнийг зайлшгүй томилж өгөхийг анхаарах хэрэгтэй. Ингэх нь дэд хөтөлбөр боловсруулах ажлыг илүү шуурхай, чирэгдэлгүй байх боломжийг бүрдүүлнэ.

### Жишээ 1. Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажлын хэсэг байгуулах тухай Дорноговь аймгийн Засаг дарга бөгөөд Жендэрийн салбар хорооны даргын захирамж

  
**ДОРНОГОВЬ АЙМГИЙН  
ЗАСАГ ДАРГЫН ЗАХИРАМЖ**


2017 оны 09 сарын 13 өдөр Датум: 11/08/19 Дорноговь аймэг, Сайвандулам

Хөтөлбөр боловсруулах  
ажлын хэсэг байгуулах тухай

Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.1.5/а/, 29.2 дэх заалт, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.4, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.4 дэх заалт, "Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр батлах тухай" Засгийн газрын 2002 оны 274 дүгээр тогтоолыг тус тус үндэслэн ЗАХИРАМЖЛАХ нь:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг боловсруулах ажлын хэсгийг дараахи бүрэлдэхүүнтэй байгуулсугай.
 

Ажлын хэсгийн дарга:	- Аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын Нарийн бичгийн дарга
Нарийн бичгийн дарга:	- Аймгийн ЗДТГ-ын НБХ-ийн Эрүүл мэнд, спорт, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
Гишүүд:	- Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн бодлогын хэлтсийн дарга
	- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын дарга
	- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын дарга
	- Статистикийн хэлтсийн дарга
	- Эрүүл мэндийн газрын дарга
	- Цагаасгийн газрын дарга
	- Боловсрол, соёл, урлагийн газрын дарга
	- Аймгийн Эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн дарга
	- Аймгийн Ажлаа олгогч эздийн холбооны тэргүүн
	- "Манлайлагч Иргэд" ТББ-ын төлөөлөл
	- Архивчид аминчлахуй болон давхар хамаарлын ноёрхолтийн төлөөлөл
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар гарсан Засгийн газрын хөтөлбөр, бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, дэд хөтөлбөрийг ашаар орон нутгийн өмнөгийн байдал, үйл ажиллагааны хөтөлбөрт нийцүүлэн боловсруулахыг ажлын хэсэгт даалгасугай.
- Захирамжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажлаахыг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын Нийгмийн бодлогын хэлтэс 4/Байгаль/а/-т даалгасугай.

ЗАСАГ ДАРГ  Т.ЭНХТҮВШИН

ОНЖДХ боловсруулахад оролцогч талууд бүрдсэний дараа Жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсэг хамтарсан хуралдаан хийнэ. Хурлын өмнө жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн дараах бэлтгэл

ажлыг хийсэн байна. Үүнд:

- ОНЖДХ боловсруулах ажлын төлөвлөгөөний төслийг боловсруулан ажлын хэсгийн гишүүн тус бүрийн саналыг авч тусгах,
- ОНЖДХ боловсруулах ажлын хэсгийн гишүүдийн эрх үүргийг тодорхой заасан журмын төслийг боловсруулах,
- Жендэрийн асуудлаар мэдлэг ойлгоц нэгтгэх зорилгоор 20-25 минутын танилцуулга бэлтгэх (10-12 PowerPoint слайд)<sup>3</sup>,
- Оролцогч талуудын жагсаалт гаргах,
- Хурлын товыг гаргаж оролцогч талуудыг урих.

Ажлын хэсгийн хуралдаанд оролцогчид эхлээд бодлогын хүрээнд тавигдах жендэрийн асуудлаар мэдлэг ойлголтоо нэгтгэх хэрэгтэй. Дараа ОНЖДХ-ийн үндсэн зорилго, ач холбогдол, боловсруулах үйл явц, баримтлах зарчмуудыг ярилцан зөвшилцөнө.

ОНЖДХ боловсруулах үйл явцын туршид дараах зарчмуудыг баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

- зорилтот бүлгийн оролцоог хангах,
- сургалт нөлөөллийг хослуулах,
- харилцан суралцах,
- зөвшилцөн шийдвэрлэх.

Хурлын эхэнд жендэрийн асуудлаар хийх товч мэдээлэл нь дараах агуулгыг багтаасан байна.

Үүнд:

- Жендэр, жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн хэвшмэл ойлголт
- Жендэрийн тэгш ба тэгш бус байдлын үр нөлөө
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний тогтолцоо
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011) болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)

Хурлын төгсгөлд ОНЖДХ боловсруулах ажлын хэсгийн ажиллах журам ба үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэлэлцэн батална.

## Хүснэгт 2. ОНЖДХ боловсруулах төлөвлөгөөний загвар

№	Арга хэмжээ	Хугацаа	Хариуцан гүйцэтгэгч	Оролцогч тал
1.	Ажлын хэсэг болон оролцогч талуудын хуралдааныг зохион байгуулах			
2.	Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ хийх			
3.	Нөхцөл байдлын дүн шинжилгээнд үндэслэн ОНЖДХ-ийн <ul style="list-style-type: none"> <li>• зорилго, тэргүүлэх зорилтуудыг тодорхойлох,</li> <li>• хэрэгжүүлэх үе шат, үйл ажиллагааг тодорхойлох,</li> <li>• үр нөлөө, бүтээгдэхүүнийг тодорхойлж, шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах,</li> <li>• хэрэгжилт, санхүүжилт, хяналт үнэлгээний арга замыг тодорхойлох</li> </ul>			
4.	ОНЖДХ-ийн төслийн хэлэлцүүлэг хийх			
5.	ОНЖДХ-ийн төслийг сайжруулан батлуулах			

Ажлын хэсэг, Жендэрийн салбар хороо ОНЖДХ боловсруулах төлөвлөгөөг зөвшилцсөний дараа жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээг хийх ИНБ-тай гэрээг төлөвлөгөөнд нийцүүлэн хийж, ажлыг эхлүүлнэ. Гэрээлсэн байгууллага нь удирдамжийн 3 дугаар бүлэгт байгаа “Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ” хэсгийг баримтлан ажиллана.

<sup>3</sup> Жендэрийн зөвлөх баг ажиллаж байгаа бол жендэрийн асуудлаар мэдээлэл өгөх ажлыг хариуцан хийнэ. Жендэрийн мэргэжилтэн хариуцан хийх тохиолдолд ЖҮХАА-наас танилцуулгын загвар, холбогдох зөвлөгөөг авч болно.

Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ хийх байгууллага нь нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчин, жендэрийн асуудлаар ажилласан туршлага (үнэлгээ, судалгаа, дүн шинжилгээ хийсэн бол давуу талтай) бүхий гишүүдтэй байна. Шаардлагатай тохиолдолд ЖҮХАА-д хандан цахим болон зайны сургалтын хэлбэрүүдийг ашиглаж сургалтад хамрагдаж болно.

### ГУРАВ. ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

#### 2. Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ хийх

- Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ хийх талаар орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөлөлд семинар хийх
- Үнэлгээний арга зүй, судалгааны ажлын хүрээг тодорхойлох
- Мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх
- Тайлан боловсруулах
- Танилцуулах

#### 3.1. Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний зорилго

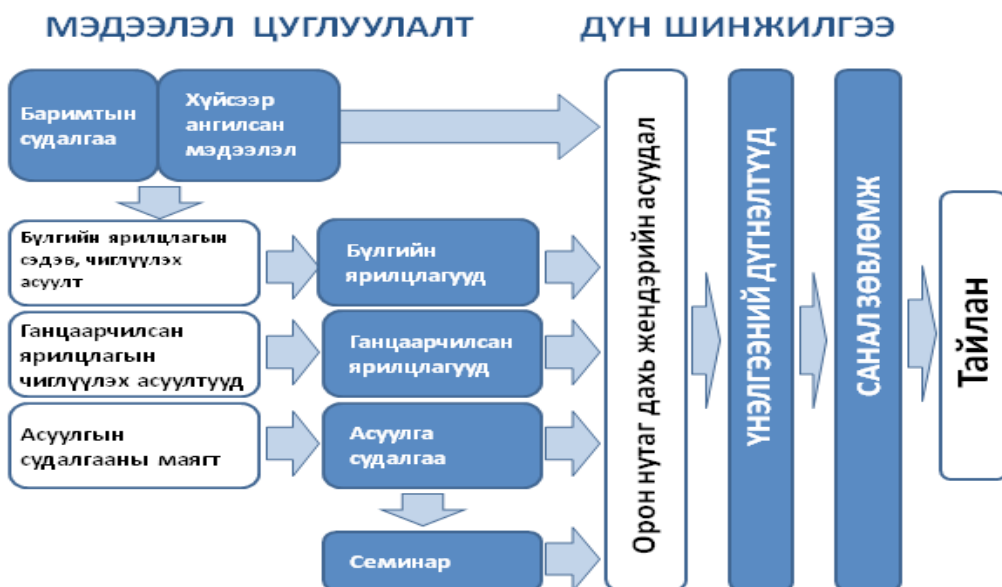
Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ (Цаашид “жендэрийн шинжилгээ” гэх) нь мэдээлэл цуглуулах болон түүнийг нэгтгэн шинжлэх гэсэн хоёр үндсэн хэсгээс бүрдэнэ. ОНЖДХ боловсруулахад зориулсан жендэрийн шинжилгээний хүрээнд дараах 2 зорилгоор мэдээлэл цуглуулна.

Үүнд:

1. Орон нутгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд тулгамдаж буй асуудлыг тодруулах мэдээллийг баримтын судалгаа ба жендэрийн статистикийн судалгаа, бүлгийн ярилцлагын аргууд ашиглан цуглуулна.
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах орон нутгийн тогтолцоо, түншлэлийн мэдлэг чадавхийг үнэлэх мэдээллийг ганцаарчилсан ярилцлага, асуулга судалгаа, хэлэлцүүлгийн аргууд ашиглан цуглуулна.

Нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ гэж асуудлын шалтгаан, үр нөлөөг тоон болон чанарын мэдээлэлд үндэслэн хамрах хүрээний хамт тодорхойлсон бодлогын хувилбар боловсруулахад ашиглах судалгаа юм.<sup>4</sup>

Зураг 4. Жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээ хийх схем



<sup>4</sup> Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журам. Засгийн газрын 2016 оны 249 дүгээр тогтоолын хавсралт

**АНХААРАХ ЗҮЙЛ**



Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээг орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагууд, тэдний холбоогоор хийлгэхийг эрмэлзэх хэрэгтэй. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь ОНЖДХ боловсруулахад хувь нэмэр оруулахын зэрэгцээ иргэний нийгмийн байгууллагуудад жендэрийн дүн шинжилгээ хийхэд суралцах, цаашид ОНЖДХ-ийн хэрэгжилтэд мониторинг хийхэд шаардагдах мэдлэг туршлага хуримтлуулах боломжийг нээж өгнө.

**3.2. Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний мэдээлэл цуглуулах судалгааны арга хэрэгсэл**

Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх (орон нутгийн иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдсэн) баг судалгааны арга тус бүрээр холбогдох мэдээлэл цуглуулж дүн шинжилгээ хийх ажлын хуваарь гаргаж ажиллана. Баримтын судалгаа, жендэрийн статистикийн судалгааг багийн тус бүр 2 гишүүн хийхэд хангалттай бол бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлага, асуулга судалгаанд багийн бүх гишүүд оролцоно.

**3.2.1. Баримтын судалгаа**

Үүнд орон нутгийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр гарсан тушаал шийдвэр, мөн нийгэм соёл, улс төр эдийн засгийн чиглэлээр хийгдсэн судалгаа шинжилгээний тайлангууд зэргийг хамруулна. Эхлэн цуглуулсан баримт бичгүүдтэй танилцан жендэрийн асуудалд хамаарах байдлаар нь дараах 3 бүлэгт ангилна.

Үүнд:

- Жендэрийн агуулга бүхий баримтууд
- Жендэрийн үр нөлөө бүхий баримтууд
- Жендэрийн холбогдолгүй баримтууд.

**Жишээ 2. Сэлэнгэ аймгийн Иргэний нийгмийн байгууллагуудын холбооны “Сэлэнгэ аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ”-ний үнэлгээний багаас цуглуулсан баримтуудыг багаараа хэлэлцэн ангилсан байдал**

Жендэрийн агуулга бүхий баримтууд	Жендэрийн үр нөлөө бүхий баримтууд	Жендэрийн холбогдолгүй баримтууд
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сэлэнгэ аймгийг 2007-2021 он хүртэл хөгжүүлэх хөгжлийн хөтөлбөр</li> <li>• Сэлэнгэ аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аялал жуулчлал хөгжүүлэх хөтөлбөр 2009-2019</li> <li>• Хоршооны хөгжлийг дэмжих хөтөлбөр 2009-2017</li> <li>• Сэлэнгэ ногоон бүс хөтөлбөр, 2001-2018</li> <li>• Ойн дэд хөтөлбөр 2012-2021</li> <li>• Жижиг дунд үйлдвэрийг дэмжих хөтөлбөр 2014-2018</li> <li>• Цахим сургууль, цахим сургалт хөтөлбөр 2015-2017</li> <li>• Амьдрах ухаан ажлын байр хөтөлбөр 2014-2018</li> <li>• Сэлэнгэ орон сууц хөтөлбөр 2014-2018</li> <li>• Сэлэнгэ аймгийн багшийн хөгжил хөтөлбөр 2014-2018</li> <li>• Ахуй үйлчилгээний салбарыг хөгжүүлэх аймгийн дэд хөтөлбөр 2015-2018</li> <li>• Төрөөс эрүүл мэндийн баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх аймгийн хөтөлбөр</li> <li>• Сүрьеэгүй Сэлэнгэ хөтөлбөр 2017-2020</li> <li>• Багш сурагч солилцоо – аймгийн хөтөлбөр 2016-2020</li> <li>• Архидалттай тэмцэх хөтөлбөр, 2015</li> <li>• Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх аймгийн хөтөлбөр 2017-2023</li> <li>• ХАБЭА сайжруулах аймгийн дэд хөтөлбөр</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Загас дэд хөтөлбөр 2015-2022</li> <li>• Ээлжлэн тариалах хөтөлбөр</li> <li>• ...</li> </ul>

Дүн шинжилгээг хийхдээ 1 дүгээр бүлэгт багтсан баримт бичгүүд дэх жендэрийн зорилго, төлөвлөсөн үйл ажиллагаа, үр дүн, шалгуур үзүүлэлт зэргийн хэрэгжилтийг ОНЖДХ-ээр хэрхэн дэмжих талаар, харин 2 дугаар бүлэгт багтсан баримт бичгүүдийн хэрэгжилт жендэрийн ямар үр нөлөөтэйг тайлбарлаж, хэрхэн жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжүүлэх чиглэлээр санал зөвлөмж гаргана.

### 3.2.2. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн судалгаа

Хүйсээр ангилсан мэдээлэл ба түүний ашиглалтын талаар орон нутгийн статистикийн нэгж, холбогдох байгууллагуудаас мэдээлэл цуглуулна.

<b>Жишээ 3. Сэлэнгэ аймгийн ИНБ-уудын холбооноос хүйсээр ангилсан мэдээллийг ялгасан байдал.</b>		
Одоо байгаа хүйсээр ангилсан мэдээлэл	Хүйсээр ангилсан ямар мэдээллийг шинжлэн үнэлгээнд ашиглах	Цаашид гаргах хүйсээр ангилсан мэдээлэл, үзүүлэлтүүд
<p><b>Нийгэм эдийн засгийн үзүүлэлт</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Хүн амын тоо, хүйсээр, насаар</li> <li>Аж ахуйн нэгж байгууллагуудын үйл ажиллагааны чиглэл, удирдлагын хүйсээр</li> </ol> <p><b>Шийдвэр гаргалт</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Сэлэнгэ аймгийн бүх шатны ИХ-ын хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгаа</li> <li>Сэлэнгэ аймгийн нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн харьцаа</li> </ol>	<p><b>Нийгэм эдийн засгийн үзүүлэлт</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Хүн амын тоо хүйсээр, насаар, байршлаар, бүсээр</li> <li>Өрхийн тоо, өрх толгойлсон эцэг эхийн тоо, хүүхдийн тоогоор</li> <li>Хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр,</li> <li>Ажилгүйчүүдийн тоо , хүйсээр, боловсролын түвшинээр</li> <li>Амьжиргааны баталгаажих түвшнээс доогуур орлоготой өрхийн тоо, өрхийн тэргүүний хүйсээр</li> <li>ЭЗ идэвхитэй, идэвхигүй хүн ам, хүйсээр, байршлаар</li> <li>Хөдөлмөр эрхлэгч хүүхдийн тоо хүйсээр</li> <li>Албан бус ажил эрхлэлт</li> <li>Тэтгэврийн насны хүн амын тоо, хүйсээр, тэтгэврийн хэмжээгээр</li> <li>Халамж хүртэгчдийн тоо, хүйсээр, халамжийн үйлчилгээний төрлөөр, насны бүлгээр, байршлаар</li> </ol> <p><b>Боловсролын үзүүлэлт:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Суралцагчдын тоо, хүйсээр, боловсролын түвшнээр</li> <li>Багш нарын тоо хүйсээр, боловсролын түвшнээр, Хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр,</li> <li>Ажилгүйчүүдийн тоо (боловсролын түвшин)</li> <li>Амьжиргааны баталгаажих түвшнээс доогуур орлоготой өрхийн тоо, өрхийн тэргүүний хүйсээр</li> <li>Цэцэрлэгт хамрагдалт, байршлаар</li> </ol> <p><b>Эрүүл мэндийн үзүүлэлт:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Дундаж наслалт, хүйсээр</li> <li>Нас баралтын тоо хүйсээр,</li> <li>Эхийн эндэгдэл, байршлаар</li> <li>Эмч, бага эмч, сувилагч, асрагч нарын тоо, хүйсээр, эмнэлгийн шатлалаар</li> </ol> <p><b>Шийдвэр гаргалт:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Сэлэнгэ аймгийн бүх шатны Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын гишүүд, тэргүүлэгчдийн хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгаа</li> <li>Сэлэнгэ аймгийн нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагчдын хүйсийн харьцаа</li> <li>Бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигчэд хүйсээр</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Хүн ам зүйн үзүүлэлт, хүйсээр, насаар, байршлаар, бүсээр</li> <li>Хүүхдээ ганцаар өсгөж буй эцэг эхчүүдийн тоо</li> </ol>

Цуглуулсан мэдээллийг шинжлэхдээ дараах асуултуудад хариулна. Үүнд:

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн хувьд боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд зөрүү байна уу? Жендэрийн ямар асуудал харагдаж байна вэ?
- Хүйсээр ангилсан мэдээллийн цар хүрээ, давтамж, ашиглалт ямар байна вэ? Тухайн орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлыг хэдий хэмжээнд илэрхийлж байна вэ?
- Одоо цуглуулж, нэгтгэж ашиглаж буй хүйсээр ангилсан мэдээлэл Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хэмжихэд хангалттай юу?
- Энэ үзүүлэлтүүдийг хэмжихийн тулд баг, сум, аймгийн түвшинд ямар мэдээлэл цуглуулах ёстой вэ? Ямар давтамжаар цуглуулах вэ?
- Байгууллага, албан тушаалтан ямар мэдээллийг нэмж цуглуулдаг, нэгтгэж ашигладаг болох шаардлагатай вэ?

### АНХААРАХ ЗҮЙЛ



Жендэрийн асуудал бэрхшээлийг илрүүлэн нөхцөл байдлыг үнэлэхэд баримтын судалгаа, хүйсээр ангилсан мэдээлэлд хийх шинжилгээ хангалтгүй. Учир нь нэгдүгээрт, судалгаа шинжилгээнд жендэрийн асуудлыг анхаараагүй, хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглаагүй, мөн статистик мэдээлэл хүйсээр ангилагдаагүй байж болно. Хоёрдугаарт жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалт нь тоон үзүүлэлтээр илрэхгүй байж болдог. Тиймээс нөхцөл байдлын үнэлгээнд ганцаарчилсан ба бүлгийн ярилцлага зэрэг чанарын судалгааны аргыг заавал ашиглана.

### 3.2.3. Бүлгийн ярилцлага

Баримтын судалгаа, жендэрийн статистикийн судалгаагаар илэрсэн асуудлыг гүнзгийрүүлэн судлах, эсвэл илрээгүй үлдсэн асуудлаар мэдээлэлтэй болох зорилгоор 3-4 бүлгийн ярилцлага хийнэ. Тиймээс баримтын судалгаа болон хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулан шинжилснээр дараах зүйлсийг хийх боломжтой болно. Үүнд:

- Бүлгийн ажлуудын сэдвийг тодорхойлох
- Бүлгийн ажил тус бүрийн оролцогчдыг тодорхойлох
- Бүлгийн ажил тус бүрийн чиглүүлэх асуултуудыг тодорхойлох.

Бүлгийн ажлын сэдвийг тодорхойлохдоо тухайн орон нутагт хэрэгжиж буй хөгжлийн гол бодлого төлөвлөлтийн үр шимийг хүртэгчдийн нөхцөл байдлыг тодруулах, түүний дотор үр шимийг нь хангалттай хүртэж чадахгүй “орхигдсон” бүлгийг илрүүлэн нөхцөл байдал, хэрэгцээг нь тодруулахад анхаарна. Тиймээс бүлгийн ярилцлагын (мөн хэлэлцүүлгийн) оролцогчдыг тодорхойлохдоо дээрх бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн оролцоог хангах шаардлагатай.

Жендэрийн нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл авах зорилго бүхий бүлгийн ярилцлагыг чиглүүлэхэд дараах асуултуудыг ашиглаж болно. Үүнд:

- Орон нутгийн эмэгтэй/эрэгтэй хүмүүсийн нийгмийн болон гэр бүлийн, хувийн амьдралд хамгийн их тулгамдаж буй ямар асуудал байна вэ? Үүний дотор гэр бүлийн хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын нөхцөл байдал ямар байна вэ?
- Энэ асуудал/бэрхшээл нь төв суурин газар, эсвэл хөдөө амьдарч буй, малчин, тариаланч, хувийн хэвшилд ажиллаж буй хүмүүст, төрийн албан хаагчдад, мөн бүх насныханд, өрх толгойлсон ганц бие эцэг эхчүүдэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст ялгаатай байна уу?
- Сум, баг, дүүрэг хороогоор жендэрийн нөхцөл байдал ялгаатай байна уу?
- Орон нутагт хэрэгжиж буй хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны (энд тодорхой бодлого, төсөл хөтөлбөрийг заана. Жишээ нь, нийгмийн халамжийн бодлого, жижиг дунд үйлдвэрийг дэмжих хөтөлбөр, малчдыг дэмжих хөтөлбөр гэх мэт.) үр шимийг хэн хүртэж чадахгүй, “орхигдож” байна вэ?
- Энэ асуудал/бэрхшээлийн шалтгаан юу вэ?
- Орон нутгийн удирдлагын болон төрийн үйлчилгээний байгууллагууд энэ асуудалд хэрхэн хандаж байна вэ?
- Ямар арга замаар шийдэж болох вэ?

Тодорхой асуудал, зорилтот бүлэгт чиглэсэн сэдвээр бүлгийн ярилцлага хийх бол багаараа хэлэлцэн ярилцлага тус бүрт тохирох чиглүүлэх асуултуудыг бэлтгэнэ.

**Жишээ 4. Сэлэнгэ аймгийн Иргэний нийгмийн байгууллагуудын холбооноос хэлэлцэн сонгосон бүлгийн ярилцлагын сэдвүүд**

**Сэдэв 1.** Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр

Оролцогчид: 0-11 насны хүүхэдтэй төрийн болон хувийн хэвшлийн ажиллагч

**Сэдэв 2.** Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдыг хамгаалах тогтолцоо

Оролцогчид: Аймгийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөлийн төлөөлөл, Цагдаагийн ажилтан, ХЭҮК-ийн ажилтан, хэсгийн ахлагч, багийн нийгмийн ажилтан, гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлаар ажилладаг төрийн бус байгууллагын төлөөлөл

**Сэдэв 3.** Ногоочин эмэгтэйчүүдэд тулгамдаж буй асуудал

Оролцогчид: Хүдэр сумын ногоочин эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл

“Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр” сэдвээр хийх бүлгийн ярилцлагыг дараах асуултуудаар чиглүүлсэн байна. Үүнд:

- Та нар хүүхэд, гэр бүлдээ хангалттай цаг зарцуулж чадаж байна уу?
- Байгууллага хамт олноос ар гэр, хүүхэддээ цаг зарцуулах боломж гаргаж өгч байна уу?
- Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст энэ асуудлаар ялгаа гардаг уу, гардаг бол ямар ялгаа байна вэ? Ямар шалтгаанаас үүдэлтэй гэж бодож байна вэ?
- Үүнийг ямар дүрэм журмаар, удирдлагын болон байгууллагын шийдвэрээр зохицуулж болох вэ?
- Энэ асуудлаар орон нутгийн зүгээс, хувь хүний зүгээс юу хийж болох вэ?

Бүлгийн ярилцлагуудыг хөтлөх чиглүүлэгч, тэмдэглэл хөтлөх хүнийг томилно. Ярилцлага тус бүр 40 минутаас 1 цагийн хугацаанд үргэлжилнэ. Бүлгийн ярилцлагын сценарыг чиглүүлэгчид хэлэлцэн тохирохоос гадна судлаачийн ёс зүй болон ярилцлагын явцад гарч болзошгүй стресс, хямралыг хэрхэн даван туулах талаар ярилцаж туршлага солилцох нь зүйтэй.

**3.2.4. Ганцаарчилсан ярилцлага**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах орон нутгийн тогтолцоо, түншлэлийн мэдлэг чадавхийг судлахын тулд 20-25 шийдвэр гаргагчаас ганцаарчилсан ярилцлага авна. Хамруулах албан тушаалтны нэрсийн жагсаалт, чиглүүлэх асуултуудыг гаргахад баримтын судалгаа, жендэрийн статистикийн судалгаа тусална.

Жишээ 5. Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийсэн судалгааны багаас Аймгийн жендэрийн салбар хорооны гишүүнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагад ашигласан нийтлэг асуултууд

**Анкетын хэсэг**

Ганцаарчилсан ярилцлагын дугаар

Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хүний нэр, албан тушаал

Ярилцлага хийсэн хүний нэр

Он сар өдөр

**Ярилцах асуултын чиглэл, ярилцлагын тэмдэглэл**



Асуулт 1. Та жендэрийг юу гэж ойлгодог вэ? Жендэрийн талаарх сургалтанд хамрагдаж байсан уу? Энэ талаарх ойлголт мэдлэгээ ажилдаа тусгаж ажиллаж байна уу?	
Асуулт 2. Та жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн ямар үйл ажиллагааг онцгойлон дэмждэг вэ?	
Асуулт 3. Та Жендэрийн салбар хорооны гишүүн. Жендэрийн салбар хорооны хурал тогтмол болдог уу? Хурлаас ямар шийдвэр ихэвчлэн гардаг вэ? гаргасан шийдвэрүүддээ үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гарган ажиллаж байна уу? үйл ажиллагааны хэрэгжилтэнд хяналт тавьж дүгнэлт хийж үзсэн үү? Шийдвэрлэж чадаагүй болон хийгдээгүй ямар ажил байна вэ? Юунаас болоод хийж чадахгүй байна вэ?	
Асуулт 4. Жендэрийн салбар хорооноос баталсан төлөвлөгөөний хүрээнд оролцогч талуудтай түншлэн ажиллаж байгаа бол ямар байгууллагатай ажиллаж ирсэн туршлага байна вэ? Жишээ дурьдана уу?	
Асуулт 5. Жендэрийн талаар хийсэн ажлын төсөв, санхүүжилтийн асуудлыг яаж шийдэж байна вэ? Таны бодлоор цаашид яаж шийдвэрлэвэл зохистой вэ?	
Асуулт 6. Жендэрийн талаар дүн шинжилгээ хийх, хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан байна уу? Ийм мэдээллийн шаардлага гардаг уу? Жендэрийн статистик мэдээллийг бодлого боловсруулахдаа ашигладаг уу?	
Асуулт 7. Жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг арилгахад чиглэсэн нөлөөллийн ямар ажил хийж байна вэ? Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, хурал цуглаан, боловсролоор дамжуулан зохицуулж чадаж байна уу?	
Нэмэлт мэдээлэл	

Ганцаарчилсан ярилцлага бол мэдээлэл цуглуулахаас гадна жендэрийн талаарх ойлголт, эерэг хандлагыг бий болгох нөлөөллийн ажил гэдгийг санах хэрэгтэй. Тиймээс жендэрийн асуудлыг зөв талаас нь тайлбарлаж өгөх, ташаа ойлголтыг залруулах бэлтгэлтэй байх хэрэгтэй. Үүнийг багаараа урьдчилан зөвлөж бэлдсэн байна.

### 3.2.5. Асуулга судалгаа

Жендэрийн асуудлаар холбогдох албан хаагчдаас жендэрийн мэдлэг туршлага болон стратегид тусгуулахыг хүсч буй асуудал, арга хэмжээний талаар асуулга судалгаа авна.

Энэ судалгааг тандалт хэлбэрээр 50-60 хүнээс, нас, хүйс, удирдах болон гүйцэтгэх ажилтны төлөөллийг оролцуулан авна. Дараах байгууллагуудыг хамруулна. Үүнд: Засаг даргын Тамгын газар, аймаг, дүүргийн боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага, нэгжүүд, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Цагдаагийн газар гэх мэт.

Асуулга судалгааны мэдээллийг SPSS, EXCEL програмуудын аль боломжтойг ашиглан нэгтгэн боловсруулж тайланд ашиглана.

**Жишээ 6. Сэлэнгэ аймагт хэрэглэсэн асуулгын маягт**

Сэлэнгэ аймгийн жендэрийн маягт байдал, илчилгээний дүншигчилгээг асуулахаар  
2017 оны 9 сар

Асуулгын судалгаа №...

Жендэрийн эрх тэгш байдалг хангах орон нутгийн тогтолцоо, түншлэлийн талаарх мэдлэг ойлголтыг тандах тэдгээрийн үйл ажиллагааг хэрхэн сайжруулах асуудлаар орлогчдын санал бодлыг авах зорилгоор Сэлэнгэ аймгийн Иргэдийн хурлын хурал өдөр зохиогдож, тус хуралд хуралч байна. Таны өгсөн мэдээллийг судалгааны зорилгоор ашиглах тул нэрээ бичих шаардалтайгүй, өгсөн мэдээллийг нууцлалтай чаралдан хадгалах болно.

1. Таны нас \_\_\_\_\_ бичиж.
2. Хүйс  эмэгтэй  эрэгтэй
3. Таны ажилладаг байгууллагын хэлбэр
  - төрийн захиргааны байгууллага \_\_\_\_\_ ажилласан жил \_\_\_\_\_
  - төрийн үйлчилгээний байгууллага \_\_\_\_\_ ажилласан жил \_\_\_\_\_
  - төрийн бус байгууллага \_\_\_\_\_ ажилласан жил \_\_\_\_\_
  - хувийн хэвсгэл \_\_\_\_\_ ажилласан жил \_\_\_\_\_
  - бусад \_\_\_\_\_
4. Жендэрийн эрх тэгш байдалг хангах тухай Монгол улсын хууль байдаггүй? Та мэдэх үү?
  - Мэдэнэ  Мэдэхгүй
5. Жендэрийн тэгш байдалг Та юу гэн ойлгодог вэ?
  - Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс нийгмийн дунгуудийн хөтөлгөөний үйл явцад тэгш оролцох, хөтөлгөөний үр шимээс тэгш хууртах боломжийн тухай асуудал
  - Эмэгтэйн үүднээс зөвхөн хөтөлгөөний тухай
  - Байгууллага, хэлт олонд болон аливаа нэг үйл ажиллагаанд хүйсийн тэнцвэртэй байдалг хангах
  - Шийдвэр гаргах түвшин дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш төлөөлөлтэй оролцох тухай бусад \_\_\_\_\_
6. Сэлэнгэ аймгийн жендэрийн асуудал хариуцсан салбар хороо ажилладаггүй? Та мэдэх үү?
  - Мэдэнэ  Мэдэхгүй
7. Сэлэнгэ аймгийн жендэрийн асуудал хариуцсан салбар хорооноос мэдүүдэг үйл ажиллагааны талаар Та мэдэх үү?
  - Мэдэнэ  Мэдэхгүй
8. Та салбар хорооноос зөвхөн байгуулсан мжар үйл ажиллагаанд оролцсон бэ?
  - Сургалт
  - Хуралт, хэлэлцүүлэг
  - Бэлдэлт, арга хэмжээ
  - Төсөл
  - Бусад \_\_\_\_\_
9. Аймагт жендэрийн нэвтрэгдсэн ажиллагааг Та түүний мэдэх үү?
  - Мэдэнэ  Мэдэхгүй
10. Таны бодлоор Сэлэнгэ аймагт жендэрийн мжар тулгарсан асуудал байна вэ? Хэнийн чухал гэсэн 3 асуудлыг нэрлэнэ үү?
  1. \_\_\_\_\_
  2. \_\_\_\_\_
  3. \_\_\_\_\_
11. Таныг орон нутгаар байгууллагад жендэрийн тэгш байдалг хангахыг дэмжсэн бодлогын зорилго, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө байдаг үү?
  - Байна  Байхгүй  Мэдэхгүй

Байгаа бол мжар нэртэй, хэзэн онд, хэн баталсан, гол зорилго нь юу вэ?

№	Баримт бичгийн нэр	Баталсан эгтгээд	Баталсан он	Хэрэглэх хугацаа	Зорилго
1					
2					
3					

Уг бодлогын баримт бичгийг хэрэглэхэд төлөвлөсөн төсвө байдаг болов уу?

Байна  Байхгүй  Мэдэхгүй

12. Таныг байгууллагын идэвхлэлийн газар, хэргийн газар, хэлэлцээр, байгууллагын дотоод дүрэм, журамд жендэрийн эрх тэгш байдалг зөвчигдсэн тухай тохирдог хяналт шийдвэрлэх механизмийг тусгасан үү?

Тийм  Үгүй

Тийм бол мжар асуудлыг тусгасан бэ? (ашиг авах, тохиолол, тэтгэвэр гаргах, шалтгаан олгох, ахуйн орчинг хөтөлгөөнийг бусд үзэхэд, хүүхдээр мжарлах, ахуйн байр дахь бэлгийн даамгаас сарнилах, м)

13. Жендэрийн тэгш байдалг хангахтай холбоотой гарсан мжар нэг томлол, нусгалтгүй шийдвэрлэсэн туршлага таныг байгууллагад байна үү?

Байна  Байхгүй

Байгаа бол мжар? \_\_\_\_\_

14. Та өөрөө эсвэл таныг байгууллага жендэрийн асуудлаар хэлтэй, мжар байгууллагатай, мжар чиглэлээр хяналт ажилладаг вэ?

\_\_\_\_\_

15. Та жендэрийн асуудлаар буйх мжар нэгэн сургалтад хяналдаж байсан үү?

Хэв хэзэн явж хяналдажсан

Нэг л удаа хяналдажсан

Огт хяналдаж байгаагүй

16. Таны бодлоор жендэрийн асуудлаар ажилладаг орон нутгийн тогтолцоо, түншлэлийн үр ашгийг хэрхэн сайжруулж болох вэ?

\_\_\_\_\_

**3.2.6. Хэлэлцүүлэг**

Өмнөх аргуудыг ашиглан мэдээлэл цуглуулах, боловсруулсны дараа гарсан үр дүнг бататгах, мөн жендэрийн тулгамдсан асуудлууд, тэдгээрийг шийдэх арга замын талаар хэлэлцэн зөвшилцөлд хүрэх зорилгоор сэдэвчилсэн хэлэлцүүлгийг зохион байгуулж болно. Эдгээр хэлэлцүүлэг нь дүн шинжилгээний дүгнэлтүүд хийх, санал зөвлөмж боловсруулахад хувь нэмэр оруулдаг.

Хэлэлцүүлгийн сэдвийг сонгохоос гадна хэн удирдах, ямар хөтөлбөрөөр хийх вэ, хэн оролцох вэ гэдгийг шийдсэн, хөтөлбөр, нэрсийн жагсаалтыг гаргана. Ганцаарчилсан ярилцлагад хамрагдсан албан тушаалтнаас тухайн сэдэвтэй хамгийн их холбоотой хэн нэгнийг сонгож богино мэдээлэл хийлгэнэ.

**Жишээ 7. Дорноговь аймагт хийсэн хэлэлцүүлгийн сэдвүүд**

1. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах орон нутгийн тогтолцооны өнөөгийн байдал, түншлэл хамтын ажиллагаа
2. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглээр хийгдэж буй бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээ, түүний цаашдын хэрэгцээ
3. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, хүндрэл бэрхшээл
4. Орон нутгийн хөгжил дэх эмэгтэйчүүдийн манлайлал, шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцоо

## Жишээ 8. Сэлэнгэ аймагт хийсэн хэлэлцүүлгийн хөтөлбөр

Хэлэлцүүлэг-семинар 2. Жендер суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, саад бэрхшээл

Аймгийн Засаг даргын тамгын газар  
2017 оны 10-р сарын 9

Хэлэлцүүлэг-семинарын чиглүүлэгч: Д.Уранчимэг, ХЭАХНийгэмлэгийн тэргүүн

Зорилго: Жендер суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний өнөөгийн нөхцөл байдал, шийдвэрлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг давах туулах арга замыг хэлэлцэх

Оролцогчид: нийт 25 хүн

14:00-14:05	Нээлт <i>Ж. Саранцэцэг, Сэлэнгэ аймгийн ИНБ-ын холбооны тэргүүн Аймгийн ҮЗ-ийн холбооны дарга</i>
14:05-14:15	Жендерийн тэгш байдал, Жендерт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтын талаарх ойлголт <i>Д.Эрдэнэбат, “Барселон” Олимпын зөвлөлийн тэргүүн</i>
14:15-14:25	Цайны завсарлага
14:25-15:00	Мэдээлэл Жендер суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх аймгийн тогтолцоо, үйл ажиллагаа П.Оюун, Аймгийн гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын дарга Гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүчин, хүн худалдаалах, мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа Г. Эрдэнэбат, Аймгийн цагдаагийн газрын дарга
15:00-16:00	Бүлгийн ажил: Оролцогчид 2 бүлэгт хуваагдана. I бүлэг- ЖСХ, тэр дундаа гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч хамгааллын тогтолцоог сайжруулах арга зам II бүлэг- ЖСХ, тэр дундаа гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх арга зам, иргэдэд мэдээлэл хүргэх стратеги
16:00	Хаалт: Хэлэлцүүлгийн дүгнэлт

### 3.3. Дүгнэлт, санал зөвлөмж бүхий тайлан бэлтгэх

Судалгааны олон аргаар цуглуулсан мэдээллийг нэгтгэн шинжилж дүгнэлт гаргах нь жендэрийн дүн шинжилгээний хамгийн гол хэсэг юм. Дүн шинжилгээ нь баримтын судалгаа, хүйсээр ангилсан мэдээллийн судалгаа, ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлага, хэлэлцүүлгүүдээс олж авсан мэдээллийг харьцуулан шинжилж жендэрийн ялгаатай байдлыг тодруулах, мөн уг ялгаатай байдлын шалтгаан ба үр дагаврыг тодорхойлон дүгнэх үндсэн хэсгүүд бүхий үйл явц юм. Дүн шинжилгээ хийхдээ юуны өмнө нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн талаар судалгааны олон аргаар цуглуулсан мэдээллийг харьцуулан шинжилж дараах асуултуудад аль болох дэлгэрэнгүй хариулт өгнө.

- Төрийн үйлчилгээ, хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны үр шимийг зорилтот бүлгийн эмэгтэй эрэгтэйчүүд тэгш хүртэж байна уу?
- Хаана ямар ялгаатай байдал үүсч, хэн “орхигдож” байна вэ?
- Орон нутгийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нийгмийн бүлгүүдийн эмэгтэй эрэгтэйчүүд тэгш оролцож байна уу?

Дээрх асуултуудад хариулсны дараа жендэрийн ялгаатай байдлын уг шалтгаан болон түүнээс гарах үр дагаврыг тайлбарлан бичих нь ОНЖДХ боловсруулах ажлын хэсэгт чухал мэдээлэл болно. Илэрсэн жендэрийн асуудлыг шийдэх (ялгаварлан гадуурхлыг арилгах, үйлчилгээ, үйл ажиллагааг зорилтот бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш хүртээмжтэй болгох, хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд оролцох бодит боломж, механизмыг бүрдүүлэх) чадавхи, мэдлэг туршлага орон нутгийн жендэрийн салбар хороонд байгаа эсэхийг шинжлэн дүгнэхдээ сайн туршлага, байгаа нөөц боломж, чадавхийг бодитой үнэлэхийн зэрэгцээ чадавхи бэхжүүлэх хэрэгцээг нарийвчлан тодорхойлно.

Дээрх дүн шинжилгээний үр дүнг шийдвэр гаргагчдад ашиглахад хялбар богино дүгнэлтүүд хэлбэрээр, график дүрслэл ашиглан үр дүнг нэгтгэн бичнэ. Хүйсээр ангилсан мэдээллийг хүснэгт хэлбэрээр хавсралт хэсэгт оруулбал тохиромжтой. Дүгнэлт, санал зөвлөмжийг боловсруулахдаа жендэрийн шинжээч, мэргэжилтнүүдэд хандан зөвлөгөө авч болно.

Санал зөвлөмж нь дараах асуудлыг багтаасан байна. Үүнд:

- Жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулахад чиглэсэн бодлого төлөвлөлтийг хөгжүүлэх
- Түүнийг хэрэгжүүлэх хүний нөөц, тогтолцоо, чадавхийг бүрдүүлэх
- Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд, тэдгээрийн ашиглалтыг сайжруулах
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх
- Олон нийт, нийгмийн бүлгүүдийн оролцоог хангах
- Жендэрийн асуудлаарх түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх.

Дээрх чиглэлээр гаргасан санал зөвлөмжүүд нь аль болох тодорхой, хэн, юуг, хэзээ, яаж хийх вэ гэсэн асуултуудад хариу өгсөн байх нь үр дүнтэй.

**Жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээний товч тайлангийн үндсэн хэсэг:**

- Жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээний үндэслэл, зорилго
- Жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээний үйл явц
- Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудлууд
- Орон нутгийн жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын орчин, тогтолцооны чадавхи, түншлэл хамтын ажиллагаа
- Бодлогын зөвлөмж

Баримтын судалгаанд хамруулсан мэдээллийн жагсаалт, хүйсээр ангилсан мэдээллийн хүснэгтүүд, ярилцлагад оролцсон хүмүүсийн нэрс, хэлэлцүүлгийн хөтөлбөр, оролцогчдын бүртгэлийн хуудас, холбогдох гэрэл зургууд зэрэг материалыг хавсралт болгон тайланд оруулна.

Уг тайланг Жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсгийн гишүүдэд хүргэн санал авч сайжруулсны дараа танилцуулж, санал зөвлөмжийн дагуу хэрэгжүүлэх шаардлагатай арга хэмжээний талаар зөвшилцөнө.

### Жишээ 9. Дорноговь аймгийн ИНБ-ын холбооноос хийсэн “Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээг танилцуулах семинар

Эхний хэсэг нь ИНБ-ын холбооноос судалгааг удирдан хийсэн багийн гишүүдийг хамруулсан судалгааны ажлын хүрээнд олж авсан туршлага, сургамж, цаашид анхаарах асуудлын хэлэлцүүлэг болсон. Энэхүү ажил нь аймгийн ИНБ-ын холбооны гишүүн байгууллагууд хамтран оролцож цогц байдлаар хийгдэж буй анхны үнэлгээний ажил байсан учраас ололт амжилт, бэрхшээлтэй асуудлаар нилээн байсан байна. Тухайлбал,

- Ололт амжилт: Үнэлгээний ажлыг хийх явцдаа өөрсдийн байгууллагуудын судалгаа хийх чадавхийг нэмэгдүүлсэн. Мөн бусад ТББ-ын хийж буй үйл ажиллагааны талаар мэдээлэлтэй болсон. Ихэнх байгууллагууд өөр өөрийн чиглэлээр асуудлыг яриад байдаг байсан бол бүгдээрээ нэг ойлголттойгоор нэг асуудлын тухай ярьж үзсэн. Жендэрийн асуудлаар нэгдмэл ойлголттой болж, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн ямар тулгамдсан асуудал байдгийг олж харсан. Хамгийн чухал нь бодлогын баримт бичиг боловсруулахад хувь нэмэр оруулж, түүнийг хэрхэн хийдэг талаар туршлагатай болсон гэж үзсэн.
- Хүндрэл, бэрхшээл: Хамтран судалгаа хийж, түүнийгээ олон нийт болон төр засагт өргөн хүрээнд танилцуулж байсан туршлага байхгүйгээс хийсэн ажлынхаа үр дүнг бүрэн хэмжээгээр тодорхой гаргаж чадах хэсэгт итгээгүй. Хэдийгээр Аймгийн ЗДТГ-аас зарим байгууллагууд нь гэрээлэн ажил үйлчилгээ авч байсан ч, тэдний хийсэн ажлын талаар хэн ч мэдээлэл сонсдоггүй, бодлогын баримт бичгийн зөвлөмжинд тусгах талаарх ойлголт байхгүй байсан нь том сорилт болсон байна.

Хоёрдугаар хэсэг нь “Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээг танилцуулах семинар байсан. Семинарт аймгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажлын хэсгийн гишүүд, холбогдох байгууллагын удирдлагууд, мэргэжилтэн, төрийн бус байгууллагуудын төлөөлөл бүхий 30 гаруй хүн оролцсон. Семинарт Аймгийн Засаг дарга хүрэлцэн ирсэн бөгөөд тэрээр аймгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг батлуулах ажилд холбогдох удирдлагуудыг анхаарал хандуулах, мөн 2018 оны аймгийн нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийн төлөвлөгөөнд жендэрийн асуудлыг оруулж өгөхийг үүрэг болгосон.

### Жишээ 10. Семинарын хөтөлбөр

#### “Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээг танилцуулах семинарын хөтөлбөр

2017 оны 10-р сарын 05

- 14:00 **Нээлт** Ч.Байгалтуяа, Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн бодлогын хэлтсийн дарга Т.Амгалан, АХБ-ны жендэрийн зөвлөх багийн ахлагч
- 14:05 **“Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээний үйл явц, зохион байгуулалт** - Д.Төмөртоогоо, Ажил олгогч эздийн холбооны тэргүүн, Дорноговь аймгийн ИНБ-ын холбооны гишүүн
- 14:15 **“Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээний үр дүн: Шийдэх асуудлууд** - Б.Булгантуяа, “Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээний багийн ахлагч, Мөнх арвижин мандах ТББ-ын гишүүн
- 14:40 Цайны завсарлага
- 15:00 **“Дорноговь аймгийн жендэрийн нөхцөл байдал, институцийн дүн шинжилгээ” үнэлгээний үр дүн: Аймгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулахад зориулан гаргаж буй зөвлөмж** - Д.Нямхүү, Дорноговь аймгийн ИНБ-ын холбооны гишүүн, аймгийн эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн гишүүн
- 15:20 **Асуулт хариулт**
- 15:50 **Хаалт:** М.Отгончимэг, АЗДТГ-ын жендэрийн мэргэжилтэн

**ДӨРӨВ. ОРОН НУТГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДЭД ХӨТӨЛБӨРИЙГ БОЛОВСРУУЛАХ****3.****Жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах**

- Орон нутгийн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээний үр дүнд үндэслэн ОНЖДХ-ийн зорилго, зорилтуудыг тодорхойлох
- Үйл ажиллагааны чиглэл, төлөвлөгөөг гаргах
- Хөтөлбөрийн зорилт тус бүрээр хэлэлцүүлэг хийх
- Бодлогын баримт бичгийг эцэслэн боловсруулах, санал авах
- Батлуулах нөлөөллийн ажил хийх
- Батлуулах

**4.1. Дэд хөтөлбөрийн зорилго, зорилтуудыг тодорхойлох**

ОНЖДХ-ын үзэл баримтлал нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудад тулгуурлана.

ОНЖДХ-ийн зорилго, зорилтуудыг жендэрийн нөхцөл байдлын шинжилгээгээр илэрсэн тулгамдсан асуудлууд, тэдгээрийг шийдэх арга замын талаар гаргасан санал зөвлөмжид тулгуурлан тодорхойлно. ОНЖДХ-ийн зорилго зорилтууд нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр болон Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилго зорилтуудыг дэмжсэн, харилцан уялдаатай байна.

**Зураг 5. Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн зорилго, зорилтыг тодорхойлох нь**



Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний үр дүн

Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн зорилтуудыг ОНЖДХ-т аль болох бүрэн тусгана. ОНЖДХ-ийн зорилго, зорилтуудыг тодорхойлоход Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрөөс дараах зүйлсийг анхаарна. Үүнд:

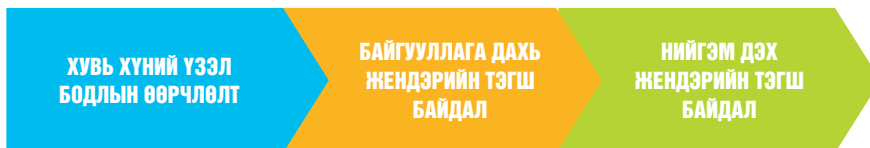
1. Дэвшүүлэн тавьсан нийт зорилтууд нь эдийн засаг, улс төр, нийгэм соёлын хүрээнд жендэрийн ямар үр нөлөөтэй,
2. Жендэрийн чиглэлээр тусгайлсан зорилт, үйл ажиллагаа байгаа эсэх.

ОНЖДХ-ийн тэргүүлэх зорилтууд нь зорилгыг хангахад чиглэсэн, 4-өөс илүүгүй, цомхон бөгөөд харилцан бие биеэ дэмжсэн, мөн хэрэгжүүлэгчдэд ойлгомжтой, тодорхой, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц хэлбэрээр томъёологдсон байна.

ОНЖДХ-ийн зорилтууд нь нэг талаас Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр хэрэгжих 4 жилийн хугацаанд хүрч чадахуйц байх боловч нөгөө талаас тухайн орон нутгийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн нөхцөл байдлыг өөрчлөн сайжруулах урт удаан үйл явцын үндэс суурийг тавьж, цар хүрээг тодорхойлохуйц байх ёстой.

ОНЖДХ-ийн зорилтууд нь а) ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэгчдийн (Зорилтот бүлэг-1) жендэрийн нөхцөл байдлыг сайжруулан, мэдлэг туршлагыг нэмэгдүүлэх, б) орон нутгийн оршин суугчдын (Зорилтот бүлэг-2) жендэрийн нөхцөл байдлыг сайжруулахад чиглэнэ. Учир нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явц нь хувь хүний үзэл бодлын өөрчлөлтөөс эхлэн, байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдал хангагдаж, улмаар байгууллагын бүтээгдэхүүн үйлчилгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болсноор нийт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн, охид хөвгүүдийн жендэрийн нөхцөл байдал сайжрах дарааллаар өрнөдөг байна.

### Зураг 6. Жендэрийн нөхцөл байдал сайжрах үйл явц



Зорилго, зорилтуудыг тодорхойлсны дараа тэдгээр нь жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээгээр илэрсэн асуудлуудыг шийдэхэд хангалттай, оновчтой байгаа эсэхийг, хэрэгжих боломжтой, бодитой эсэхийг SMART шинжилгээний арга ашиглан шалгана.

ОНЖДХ-ийн зорилго зорилтыг жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсгийн гишүүдэд танилцуулан саналыг авна.

#### 4.2. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах

ОНЖДХ-ийн зорилтуудыг хангахын тулд хэрэгжүүлэх ажиллагааг тодорхойлохдоо “Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний тайлан” дахь санал зөвлөмжийн хэсгийг үндэслэл болгохын зэрэгцээ тухайн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон орон нутагт хэрэгжиж буй дэд хөтөлбөрүүдийн төлөвлөгөөтэй уялдуулна. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь хүний болон санхүүгийн бодит нөөцөд тулгуурласан байх нь чухал.

#### АНХААРАХ ЗҮЙЛ



Төрийн захиргааны төв байгууллага бүр Хүний нөөцийн удирдлагынхаа хүрээнд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны талаарх 10 дугаар зүйлийг хэрэгжүүлж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл зохих түвшинд байгаа эсэхийг үргэлж хянаж байх шаардлагатай. Мөн тус хуулийн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны талаарх 11 дугаар зүйлд зааснаар салбарын ажилтнуудын дунд жендэрийн мэдрэмж, ажлын байр дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадууралтын асуудлаар сургалт тогтмол зохион байгуулах, тухайн хүний гомдлыг хүлээн авахдаа нууцыг хадгалах боломжтой арга хэрэгслийг ашиглах үүрэгтэй.

Бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд (gender mainstreaming) аргачлал нь жендэрийн төлөвлөлтийн арга зүйн үндэс байна. Жендэрийн тулгамдсан асуудлыг шийдэхийн тулд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенци (CEDAW), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хууль, түүнийг хэрэгжүүлэх Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийг мөрдлөг болгохоос гадна тухайн сэдвээр ЖҮХАА-наас гаргасан гарын авлага, аргачлалыг ашиглаж, ЖҮХАА, түүний дэргэдэх жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэгтэй зөвлөлдөж болно.

## Зураг 7. Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тодорхойлох нь



Үйл ажиллагааны хамрах хүрээ тодорхой, оновчтой байх нь чухал. Жишээ нь, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад удирдах ажилтнуудын мэдлэг, хандлага амин чухал тул сургалтад удирдах ажилтнуудыг хамруулна.

Хэрэв ОНЖДХ-ийн зорилтууд нь хоёр зорилтот бүлгийн аль алинд хамаатай байдлаар томъёологдсон бол үйл ажиллагааг аль зорилтот бүлэгт хамаарахыг тодруулах шаардлагатай. ОНЖДХ-ийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд дараах элементүүдийг зайлшгүй хамруулсан байна. Үүнд:

### 1. Зорилтот бүлэг 1-ийн тухайд:

- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах мэдлэг чадвар
- Хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоо, түүний ашиглалт
- Жендэрийн дүн шинжилгээ, түүний ашиглалт
- Байгууллагын дотоод дүрэм журмын жендэрийн мэдрэмж
- Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн ажлын орчин, байгууллагын соёл, менежмент
- Шийдвэр гаргах үйл явц дахь жендэрийн тэгш оролцоо
- Жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого, хүйсийн зохистой харьцаа
- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхлыг илрүүлэх, гомдол барагдуулах тогтолцоо
- Хяналт үнэлгээ, мониторинг
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт

### 2. Зорилтот бүлэг 2-ын тухайд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай үндэсний хөтөлбөрийн зорилго зорилтыг тухайн орон нутагт хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөнө.

ОНЖДХ-ийн үйл ажиллагаа нь тухайн орон нутагт төсвийн болон олон улсын байгууллагуудын санхүүжилтээр хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөртэй уялдах ёстой. ОНЖДХ-ийн үйл ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөгөөг дараах хүснэгт хэлбэрээр гаргана.



### Хүснэгт 3. ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө

Зорилт 1.						
Үр нөлөө						
№	Үйл ажиллагаа	Бүтээгдэхүүн	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийг хариуцах байгууллага	Хамтран хэрэгжүүлэх байгууллага	Хэрэгжих хугацаа

Энэ үе шатны эцэст ОНЖДХ-ийн зорилго зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг багтаасан ОНЖДХ-ийн эхийг боловсруулж жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсгийн гишүүдэд танилцуулан саналыг авч тусгана.

#### АНХААРАХ ЗҮЙЛ



ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах дараах арга хэрэгслийг багтаасан байна. Үүнд:

- Жендэрийн ойлголт, мэдлэгийг бүрдүүлэх сургалт нөлөөлөл
- Хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэлийн бүрдүүлэлт, ашиглалт
- Жендэрийн дүн шинжилгээ
- Бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн агуулгыг тусгах аргачлал
- Жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ
- Жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхлыг илрүүлэх, гомдол барагдуулах механизм
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт

#### 4.3. Үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах

ОНЖДХ-ийн хүрээнд төлөвлөсөн үйл ажиллагааны эцэст үр дүн, түүнийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулж Жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсэгтэй зөвшилцөнө.

Шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулахдаа дараах зүйлсэд анхаарна. Үүнд:

- Тоон болон чанарын шалгуур үзүүлэлтүүдийг тэнцвэртэй ашиглах
- Шалгуур үзүүлэлтүүд нь ЗДТГ болон салбарын байгууллагуудын хяналт үнэлгээ, мониторингийн тогтолцоонд нэгтгэн ашиглах боломжтой байх
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хэрэгжилтийг тайлагнахад хэрэглэх боломжтой байх
- Орон нутгийн ИНБ-ууд ОНЖДХ-ийн хэрэгжилтэд мониторинг хийхдээ ашиглахад тохиромжтой байх
- ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэхэд зарцуулсан санхүүжилтийг үнэлж дүгнэх боломжтой байх
- ОНЖДХ-ийн хэрэгжилтэд оролцогчдын цар хүрээ, түншлэлийн чанарт гарч буй өөрчлөлтийг хэмжих боломжтой байх.

#### АНХААРАХ ЗҮЙЛ



Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн багцад орон нутагт амьдарч буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн амьдрах орчин, амьдралын чанарт гарсан ахиц дэвшлийг хэмжиж, орон нутгийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд хувь нэмэр оруулахуйц үзүүлэлтүүд багтах нь зүйтэй. Жишээ нь жил бүр тухайн орон нутгаас шилжин явсан болон шилжин ирсэн эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн талаарх тоон үзүүлэлт нь орон нутгийн хөгжлийн бодлогын жендэрийн үр нөлөөг тодорхой харуулж чадна. Байгаль орчин, нийгэм эдийн засгийн хүрээний үзүүлэлтүүдийг ийм байдлаар уялдуулан хэрэглэж болно.

#### 4.4. Хэрэгжилт, санхүүжилт, хяналт үнэлгээний арга замыг тодорхойлох

ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт, санхүүжилтийн эх үүсвэр, хяналт үнэлгээ хийх арга замыг жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсгийн гишүүд зөвлөлдөн, ЗДТГ-ын төрийн захиргаа, удирдлагын хэлтэс, Санхүү, төрийн сангийн хэлтэс, Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тасагтай зөвшилцөх замаар тодорхойлно.

ОНЖДХ-ийн хэрэгжилтийг нэгтгэн зохион байгуулах, удирдлагаар хангах үүргийг ЗДТГ-ын Нийгмийн хөгжлийн хэлтэс хэрэгжүүлэн тайлагнана.

#### АНХААРАХ ЗҮЙЛ



Орон нутаг нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн дагуу Жендэрийн Үндэсний хороо, түүний ажлын албанд дараах тайлангуудыг хүргүүлэх чиг үүрэгтэй байдаг. Үүнд:

1. Сум, дүүргийн Засаг дарга нь **“НУТГИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГАД АЖИЛЛАГСДЫН ХҮЙСИЙН ТЭНЦВЭРТЭЙ БАЙДЛЫН ТАЙЛАН”**-г дараа оны 01 дүгээр сарын 10-ны дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргад, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нь сум, дүүргийн тайлангаа нэгтгэн дараа оныхоо 02 дугаар сарын 10-ны дотор гарган хүргүүлнэ. (ЖЭТБХТХ, 19.1.8)

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн байгууллагад ажиллагсдын мэдээллийг хүйсээр ангилан өөрийн нэгдсэн сүлжээгээрээ авч нэгтгэдэг бөгөөд орон нутагт энэ мэдээллийн ТАЗ-ийн салбар зөвлөл гарган өгдөг бөгөөд тус мэдээллийн сангаас “Нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлан”-ийн мэдээллийг авах боломжийг хамтын ажиллагааны хүрээнд орон нутгийн түвшинд тохиролцох боломжтой юм.

2. Аймаг, нийслэлийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал нь **“ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТАЙЛАН”**-гаа дараа оны 02 дугаар сарын 20-ны дотор бэлтгэж өгнө. (ЖЭТБХТХ, 20.1.4)

Тиймээс дээрх тайлангуудаа орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны хэрэгжилт, тайлагналттай уялдуулан хийх нь чухал.

Жил бүрийн үйл ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөгөөг гаргах, шаардлагатай санхүүжилтийг тооцох, төсөвт тусгуулах болон бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлэх, төлөвлөгөөний биелэлтийг тайлагнах ажилд жендэрийн салбар хорооны гишүүдийг идэвхитэй оролцуулах талаар ОНЖДХ-т тусгана. ОНЖДХ-ийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийг аль болох тодорхой зааж, тогтвортой байдлыг хангахад анхаарна. Жишээлбэл орон нутгийн төсвийн тодорхой хувийг тус дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд зориулж байхаар тодорхой зааж өгч болно.

ОНЖДХ-ийг сум, багийн түвшинд хэрэгжүүлэх механизмыг бий болгож зохицуулалтаар хангах асуудлыг хөтөлбөрийн энэ хэсэгт анхаарч аль болох тодорхой тусгана. Жишээлбэл аймгийн засаг даргаас сумдын засаг дарга нартай байгуулах үр дүнгийн гэрээнд энэ асуудлыг хэрхэн тусгах талаар чиглэл өгч болно.

ОНЖДХ-ийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх хугацаа, хяналт үнэлгээний ажилд оролцох нэгж, ажилтнууд, хөндлөнгийн байгууллагууд, үнэлгээний үр дүнг тайлагнах арга хэлбэрийг тодорхой зааж өгнө. ОНЖДХ-ийн хэрэгжилт, үр нөлөөг үнэлэхдээ орон нутгийн ИНБ-уудын хөндлөнгийн үнэлгээний тайланд тулгуурлана.

Үүнд дараах эрх зүйн баримт бичгүүдийг ашиглана:

- Захиргааны байгууллагын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний журам, Засгийн газрын 2013 оны 9 сарын 31-ний тогтоол
- Төрийн албаны зөвлөлийн “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэжлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журам, 2014 он
- Үр дүнгийн гэрээг үнэлж, дүгнэх журам.

## 4.5. Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг батлуулах

## 4.

Жендэрийн  
дэд хөтөлбөр  
батлуулахад  
бэлтгэх

- ОНЖДХ-ийг аймгийн ИТХ-аар батлуулах бэлтгэлийг хангах
- ИТХ-ийн гишүүдэд хөтөлбөрийн ач холбогдлын талаар нөлөөллийн ажил хийх
- Батлуулах

ОНЖДХ-ийн төслийг жендэрийн салбар хороо, ажлын хэсгийн гишүүд нягтлан үзэж эцэслэсний дараа ИТХ-д танилцуулан батлуулна. ИТХ-аар батлуулахын өмнө хурлын гишүүдэд жендэрийн асуудлаар болон ОНЖДХ-ийн талаар сургалт хийнэ.

Жендэрийн дэд хөтөлбөр нь зөвхөн аймгийн төлөвлөлт төдийгүй түүнийг хүмүүст хүргэх засаг захиргааны анхан шатны нэгж нь сум, байгууллагууд байна. Тиймээс аймгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг Аймгийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлаар батлуулах нь хөтөлбөрт зориулсан санхүүжилт батлагдахад төдийгүй сум, байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх боломж бүрдэнэ.

## АНХААРАХ ЗҮЙЛ



ОНЖДХ батлагдсаны дараа оролцогч байгууллагууд, бүх түвшний ажилтнууд, орон нутгийн иргэний нийгмийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад мэдэгдэн сурталчилах шаардлагатай. Жишээ нь ЗДТГ-ын цахим хуудсаар сурталчлах асуудлыг ОНЖДХ-ийн хяналт үнэлгээний талаарх хэсэгт тусган албажуулж болно.

## ТЭМДЭГЛЭЛ

A series of 25 horizontal dotted lines for writing.



4.5. Approval of the gender-responsive local sub-program

4. Preparation for the approval of the gender-responsive local sub-program

- Provide preparatory actions for the GESF approval by the aimag Citizens' Representatives Khural
- Organize advocacy actions for the Citizens' Khural members on the advantages and significance of the GESF
- Approval of the GESF

Upon thoroughly reviewing the GESF document, the Gender Committee/Council and working group members will present it to the Citizens' Representative Khural for approval. Also, prior to the approval of the GESF, a gender-sensitization training session on the GESF will be conducted for members of the local Citizens' Representatives Khural.

The GESF concept and its implementation measures should reach toward all women and men, girls and boys living in aimags and soums, as well as various social groups and those employed in the organizations. The GESF approval by the aimag Citizens' Representatives Khural is critical, as the Khural approves the relevant annual budget for soums and organizations.



Upon approval of the GESF, all stakeholders including public servants at all levels, CSOs and employees of the private sector entities, should be informed and relevant advocacy actions should be taken. For instance, advocacy actions using the governor's office website and the monitoring and evaluation section of the GESF, could reflect this point to make it official.

In line with the Law on Promotion of Gender Equality, the local offices are expected to submit the following reports to the NCGE Secretariat:

1. Governors of sums and districts shall submit their **“ANNUAL REPORT ON GENDER EQUALITY ON STAFFING OF THE LOCAL GOVERNMENT AGENCIES”** by the 10th of January and the consolidated aimag and capital city-level annual reports shall be submitted by the 10th February of each year (Article 19.1.8 LPGE)
- The Civil Service Council (CSC) integrates the sex-disaggregated data of civil servants in their unified network/system while the CSC branches collect and compile the similar data at local levels, which allows them to share the “gender equality in staffing in the local government agencies” information upon consultation with relevant institutions and responsible officers.
2. The Citizens’ Representatives Khural at aimag and capital city-levels are expected to submit their **“ANNUAL REPORTS ON THE IMPLEMENTATION OF THE GENDER-RESPONSIVE POLICIES”** by 20th February of each year (Article 20.1.4 LPGE)

Therefore, it is essential that the above reports should be coherent with the implementation and reporting of the GESF processes.



The GESF should also obligate the Gender Committee members to be in charge of detailed annual action plans by reflecting needed funding in the approved budget and in other financial sources as well as being actively engaged in reporting on the GESF implementation processes. It is essential to pay due attention to the GESF financing opportunities in a more concrete and sustainable way. For instance, a certain percentage of the local budget should be committed and allocated for the implementation of the GESF.

The GESF implementation and coordination mechanisms at the sum and bag levels should be clearly reflected in this part. For instance, the performance contract signed between the aimag Governor with Governors of sums may have relevant provision/s and guidance duly reflected.

Moreover, timing of assessment processes to be defined on the GESF implementation, relevant assessment units, individuals, third-party independent agencies and the assessment reporting procedures and formats need to be specified clearly. The GESF implementation and its impacts should be based on the local NGO/COSOs’ independent assessment/evaluation report.

The following legal documents should used for this purpose:

- Monitoring and evaluation procedures of the administrative office and the Government Resolution dated September 31, 2013;
- The Civil Service Council’s “Civil servants’ results-based performance” and professional assessment procedure of 2014;
- The results-based performance contract assessment and evaluation procedures.

Upon the completion of this phase, the GESP containing the goals, objectives and action plans will be presented to members of the Gender Committee/Council and working group for their comments to be duly integrated.

The GESP implementation action plan should incorporate the following means used for promoting gender equality:

- Training and advocacy actions for fostering understanding and knowledge on gender issues
- Collection, compiling and using of sex-disaggregated data and statistical information
- Reflection of gender content in the policy planning processes
- Gender impact assessment
- Mechanisms preventing gender-based violence, discrimination and complaint resolution
- Gender-responsive budgeting (GRB)



#### 4.3. Outcome indicators development:

Upon defining the GESP action plans, the relevant outcome indicators will be developed and discussed with members of the Gender Committee/Council and working group.

In developing indicators, the following points should be considered:

- Harmonize the use of quantitative and qualitative indicators
- Indicators should be complementary to the sector and Governor Administration's M&E systems
- Be feasible for reporting on the NPGE implementation processes
- Be suitable for monitoring the GESP implementation and its efficiency by local NGO/COSOs
- Be suitable for assessing financing processes in implementing the GESP
- Be feasible for measuring changes occurring in the partnership and cooperation modality as well as the scope of participants in the GESP implementation processes

In the package of gender indicators, it is advisable to include the indicators that help measure progress and improvement in living conditions and quality of life of women and men as well as conducive to the local development policy planning processes. For instance, **the number of women and men moving into the aimag and number of women and men leaving the aimag on an annual basis** would help illustrate gender impacts of the local development policy. Indicators in the environment, social and economic spheres could also be harmonized accordingly.



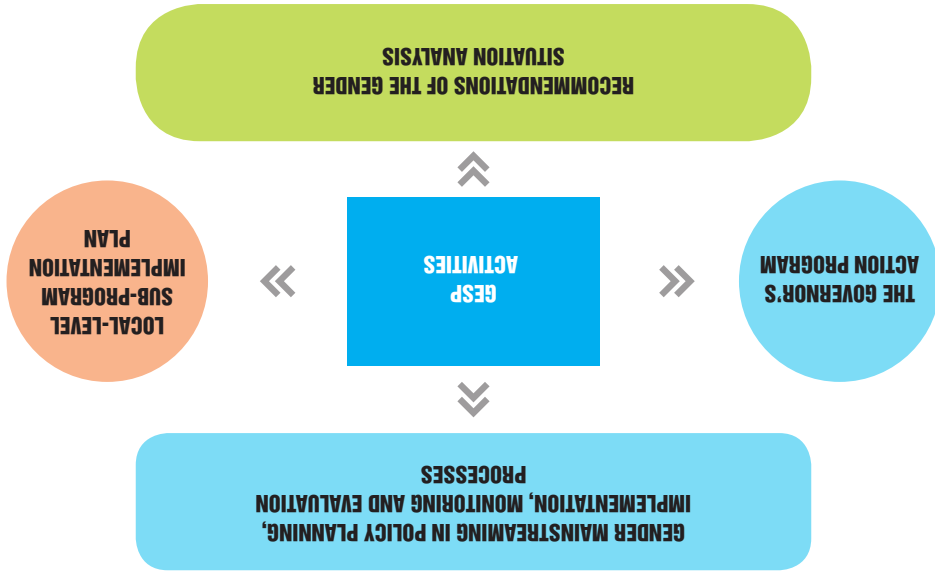
#### 4.4. The implementation, financing, monitoring and evaluation processes

Members of the Gender Committee/Council and working groups will discuss the GESP implementation methods, management and organization processes, defining financing sources, monitoring and evaluation procedures and finalize based on consultation with the Governor's administrative division, finance and public fund division and the monitoring and evaluation unit.

The Governor's Social Development Division will be in charge of coordinating of the GESP implementation processes and providing the relevant report.



Figure 7. Defining actions towards implementation of the GESP



It is important that the scope of activities is clear and optimal. For example, the knowledge and attitude of decision-makers in ensuring gender equality is essential; this will require participation in gender training. If GESP objectives are relevant to both target groups, then it is important to clarify which activities refer to which specific target group. The following elements should be considered in the GESP action plans:

1. As for target group 1:

- Knowledge and skills on ensuring gender equality
- Sex-disaggregated data, information system and its usage
- Gender analysis and its usage
- Gender-responsiveness of organizational internal rules and procedures
- Gender-responsive work environment, organizational culture and management
- Gender-responsive decision-making process
- Gender-responsive human resources policy, adequate sex ratio
- Mechanism on identifying gender-based discrimination and complaints
- Monitoring and evaluation
- Gender-responsive budgeting

2. In terms of target group 2, the goal and objectives of the NPGE should be aligned with local-level action plans.

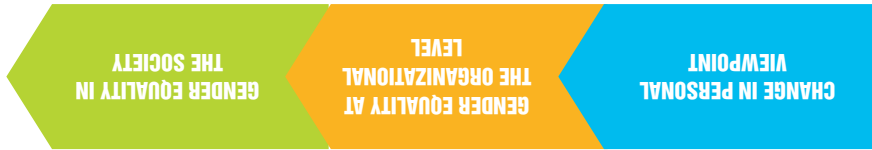
The GESP activities should be aligned with projects and programs implemented with national and international organizations' funding. And the GESP detailed action plan should be drafted as reflected in the below table:

Table 3. The GESP implementation plan

Objective 1.						
Impact						
No	Activities	Outputs	Indicators	Responsible organization	Partner organizations	Implementation time frame

and services more gender-responsive. This will ultimately facilitate the improvement of the gender situation for women and men, girls and boys.

**Figure 6. Process of improving gender situation**



After identifying goals and objectives of the GESP, cross-checking should be done using SMART criteria to verify adequacy, efficiency and feasibility to resolve challenges revealed by the gender situational analysis. The goals and objectives of the GESP should be presented to members of the Gender Committee and working group for their comments.

#### 4.2. Action plan development

The implementation of GESP objectives as recommended in the “gender situation analysis and institutional assessment” should be well-coordinated with that of the Governor’s action program and other sub-programs being implemented locally. It is important for the action plan to be based on actual human and financial resources.



Within the framework of their human resources management policy, each line ministry should pursue Article 10 of the LPGE, which guarantees equal rights in civil service by monitoring whether the female and male ratio is at an acceptable level. Moreover, by implementing Article 11 of the LPGE, which guarantees equal rights in employment and labor relations, regular training sessions should be conducted among officers at line ministries on gender responsiveness, sexual harassment and discrimination as well as how complaints should be confidentially handled.

The “Gender mainstreaming” exercise will serve as a gender-responsive planning methodology for engendering policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes. The Convention on Elimination of All-Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Law on Promotion of Gender Equality (LPGE) and the National Program on Gender Equality (NPGE) will be pursued to resolve gender related critical concerns. Also important is using guidelines and handbooks issued by the NCGE Secretariat and consulting with national gender experts.

**FOUR. THE GENDER-RESPONSIVE LOCAL SUB-PROGRAM DEVELOPMENT**

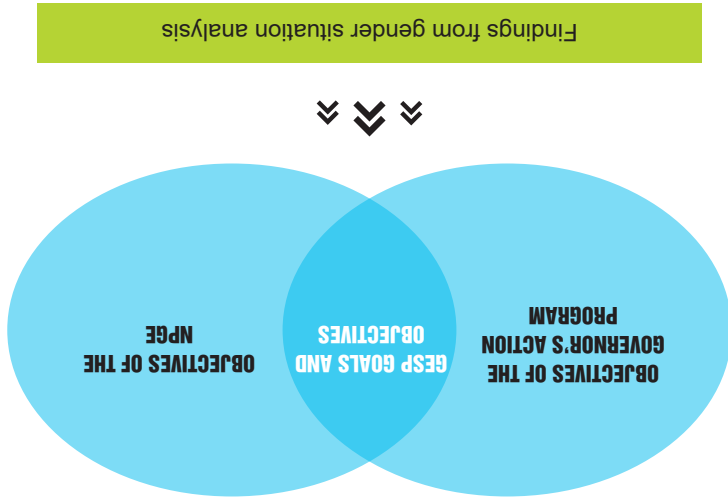
**3. Gender-responsive local sub-program development**

- Identify the GESP goal, priority objectives based on findings of the gender situation analysis
- Identify directions of activities and action plan
- Organize discussions on each objective areas of the GESP
- Finalise the GESP based on comments provided
- Organize advocacy activities for the GESP approval
- Get approval of the GESP

**4.1. The gender-responsive local sub-program goal and objectives**

The concept of the gender-responsive local sub-program (GESP) is based on the law on promotion of gender equality (LPGÉ) and the sustainable development goals (SDGs). The GESP goals and objectives will be defined in line with challenges identified by the gender situation analysis and proposed recommendations. The GESP goals and objectives are to be synergistic with the NPGE and the Governor's action program.

**Figure 5. Identifying Goals and Objectives of the GESP**



The NPGE objectives are to be reflected in the GESP as fully as possible. In identifying goals and objectives of the GESP, the following points from the Governor's action program are to be considered:

1. What gender impacts from the proposed objectives in economic, political, social and cultural spheres can be anticipated?
2. Are there any specific gender related objectives and actions?

The GESP priority objectives should be no more than four, be complimentary in their goal, be compact, inter-related, concrete and achievable. On the one hand, the GESP objectives should be achievable in line with the Governor's four-year action program. On the other, they should serve as the basis for the long-term improvement of the gender situation for local women and men in broader scope. The GESP objectives will be aimed at a) improving the gender situation of those who would implement the GESP (target group 1) and enhance their knowledge and experiences and, b) improving the gender situation of local residents (target group 2). The process of ensuring gender equality starts from changes at the personal level, then this perspective can be promoted at the organizational-level, further making its products

**Example 9. The seminar to present findings of the “Gender situation analysis and institutional assessment in Dornogobi aimag”, conducted by the association of local CSOs, was held in two parts:**

Part one was held amongst members of the Association of local CSOs/NGOs, who conducted the situational analysis and institutional assessment by sharing their experiences, lessons learned and pointing out critical issues for further actions. As this assessment was the first ever comprehensive analysis and exercise of this kind, they discussed numerous points regarding both accomplishments and challenges as follows:

- **Accomplishments:** Members of local CSOs/NGOs were able to improve their knowledge, skills and capacities for conducting analysis and assessment. Moreover, they learned more about activities of other NGOs/CSOs. Previously, all organizations discussed issues from their own organizational viewpoint; now they have learned to have a common platform for discussion and for developing solutions to challenges. As a result, they now have a common understanding on gender related issues and learned together to reveal critical gender issues in their own aimag. The most important accomplishment members highlighted was that they learned how to make their collective contribution to local development policy; this was a significant experience.
- **Challenges:** As they had no prior experience in conducting situation analysis as a team and presenting findings to the local-level decision-makers and managers, they lacked confidence in presenting their work in a comprehensive manner. Although some of these NGO/CSOs had earlier been sub-contracted for services under the aimag administration, they never were previously asked to make presentations and there was no opportunity to reflect their findings in the official policy recommendations. That was a significant challenge.

Part two was a seminar on the presentation of findings of the “Gender situation analysis and institutional assessment in Dornogobi aimag” for members of the “Gender-Responsive Local Sub-Program” (GESP) development working group, decision-makers of relevant institutions, specialists and over 30 representatives of civil society institutions. The aimag governor participated in the seminar and he pointed out that the decision-makers and managers of the relevant institutions should pay due attention and participate in the GESP development, review and approval processes. He also tasked inclusion of pressing gender related agenda items in Dornogobi aimag’s 2018 socio-economic development action plan.

**Example 10. The seminar agenda**

**The “Gender situation analysis and institutional assessment in Dornogobi aimag” Seminar Agenda  
October 5, 2017**

- 14:00-14:05 Opening Ch. Baigaltuya, Chair of the Social Development Policy Division, Aimag Administration T. Amgalan, Team Leader of the gender consulting team
- 14:05-14:15 The “Gender situation analysis and institutional assessment in Dornogobi aimag” process and organization D. Tumnurtogoo, Head of the Employers’ Federation, member of the Association of CSOs of Dornogobi aimag
- 14:15-14:40 The “Gender situation analysis and institutional assessment in Dornogobi aimag”: findings and issues for solution B. Bulgantuya, team leader and head of the “Munkh Arvjin Mandakh” NGO
- 14:40-15:00 Tea break
- 15:00-15:20 The “Gender situation analysis and institutional assessment in Dornogobi aimag”: findings and recommendations for development of the Gender-Responsive Local Sub-Programs (GESP) D. Nyamkhuu, members of the Association of local CSOs and member of the Women’s Council
- 15:20-15:50 Q&A
- 16:00 Closing: M. Otgonchimeg, Gender Focal Point, Aimag Administration

While answering to above questions, please provide explanations on the existing gender inequalities, its root causes and consequences which is of significant importance for members of the GESF development working group. While analyzing the existing capacities, knowledge and experiences of the local-level gender committee/s towards addressing gender issues (removing discrimination, making services and activities accessible to women, men and target social groups, creating of enabling opportunities and mechanisms/ for them to participate in the development policy planning and implementation processes) please provide an objective assessment on the existing resources, their best practices and relevant capacities as well as identify the needs on strengthening of capacities more in detail.

In analyzing the gender situation and assessing the efficiency and institutional capacities in local areas, it is critical to make clear and concise conclusions with info graphics that are user-friendly for decision-makers. It is advisable to attach tables with sex-disaggregated data in the annex. When drawing conclusions and recommendations, you may approach gender experts and specialists for their consultation and advices.

Recommendations should include the following:

- Develop policy planning processes aimed at improving gender analysis and ensuring gender equality
  - Facilitate establishment of needed human resources, systems and capacities to promote gender equality
  - Improve sex-disaggregated data collection, gender indicators and their systematic use
  - Introduce gender-responsive budgeting methods
  - Ensure participation of public and various social groups
  - Foster partnerships and cooperation for promoting gender equality
- It is advisable that the recommendations above should be clear, answering questions such as who does what, when and how?

**Content of executive summary of the gender situation analysis:**

- Rationale and goal of the gender situation analysis
- The gender situation analysis process
- Gender situation at the local level and critical issues
- Policy environment for promotion of gender equality at the local level, institutional capacities, partnership and cooperation modalities
- Policy recommendations

List of data used for desk review, sex-disaggregated data tables, names of participants in individual interviews, agenda of discussions, list of participants, relevant photos and other illustrations, can be annexed to the report.

Upon submission of a draft report to members of the gender council/committee and working group for their comments, an improved version of the report is to be presented for further discussion, reflecting implementation measures of proposed recommendations.

**Example 8. The following is an agenda of the consultation meeting held in Selenge aimag**

**Consultation-Seminar on the Measures on Combating and Preventing from Gender-Based Violence and Discrimination and Related Challenges**

**Aimag Governor's Office**

**October 9, 2017**

**Facilitator – D. Uranchimeg, Head of the Association of Protecting Consumers Rights**

**Objective: To conduct a consultation on the current challenges faced toward combating gender-based violence (GBV) and discrimination and ways to resolve these issues.**

Participants: 25 persons

14:00-14:05

**Opening**

J. Sarantsetseg, Head, Association of SCOs in Selenge aimag,

Head of the aimag Trade Union Federation

14:05-14:15

**“Concept on gender equality, gender-based violence and**

**discrimination”**

D. Erdenebat, Head, “Barcelona” Olympic Council, NGO

14:15-14:25

Tea break

14:25-15:00

**Information section**

**“The aimag-level mechanism and actions on combating GBV and discrimination”**

**P. Oyun, Head, FYCDA, Selenge aimag**

**“Activities preventing from GBV, rape, human trafficking and**

**drug use”**

G. Erdenebat, Head of Selenge aimag Police Office

15:00-16:00

Group work: participants work in two groups

Working group I: **“Ways to improve the mechanism on protecting the survivors of**

**GBV and domestic violence”**

Working group II: **“Ways to prevent from GBV and domestic violence and public**

**communication strategy”**

Closing and conclusion of the consultation

16:00

### 3.3. Report preparation on the conclusions and recommendations

The most important part of gender analysis is the consolidation and crystallization of data collected, utilising different methods. Conducting an analysis is a process of examining data and information obtained from the desk review, sex-disaggregated data analysis, individual interviews and focus group discussions in order to expose gender inequalities and its root cause and consequences. In doing so, conduct a comparative analysis of data and information collected using different methods on women and men of varying social groups, in order to provide detailed answer to the following questions:

a) Whether women and men of target groups benefit equally from the public services, gains of the development policies and actions?

b) Where are inequalities observed and who has been “left behind”?

c) Whether women and men of different social groups have been participating equally in the local development policy planning and implementation processes?

**Example 6. Questionnaire form used in Selenge aimag**

The Gender Situation Analysis and Institutional Assessment in Selenge aimag study  
 1  
 The Association of Local Offices of Selenge aimag is conducting this study in order to examine the local institutional mechanisms for ensuring gender equality. Information you provide will solely be used for study and therefore may not be published. Your name and the study team is in charge of confidentiality of the information provided.

1. Your age: \_\_\_\_\_  
 2. Gender:  Female  Male  
 3. Type of organization that you are employed by:  
 Public service organization  
 Private service organization  
 Other sector  
 Other  
 4. Do you know about the Mongolian Law on Promotion of Gender Equality (LPE)?  
 Yes  No  
 5. Do you know about the Gender Committee in Selenge aimag?  
 Yes  No  
 6. Do you know any activities organized by the Gender Committee of the aimag?  
 Yes  No  
 7. Have you ever participated in any of the activities organized by the Gender Committee?  
 Never  Once  Several times  
 Often  
 8. Do you know whether there is a gender focal point in the aimag?  
 Yes  No  
 9. What kind of critical gender issues could you name in Selenge aimag and please name top three challenges?  
 1. \_\_\_\_\_  
 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_  
 10. Do you know there is any policy/objedives and action plans in support of providing gender equality in your local area and organizations?  
 Yes  No  Don't know

11. What is your knowledge/experience in terms of resolving the complaints in ensuring gender equality in your organization?  
 Yes  No  
 12. Do you have any provisions on assessing and resolving the complaints regarding gender equality reflected in the internal rules and regulations of the organization, agreement, mutual contracts and labor contract of your organization?  
 Yes  No  
 13. What kind of payment? (include: appointment and retirement at work place etc.)  
 terms of payment, working condition, providing from sexual harassment, gender discrimination in  
 14. Have you ever been involved in the meetings with gender contact?  
 Never  Once  Several times  
 Often  
 15. What do you think, how to improve the local institutional mechanisms for providing gender equality and effectiveness of partnership capacities and performance?  
 Thank you

If yes, what is the name, when was it approved by whom and what is the main objective?  

No	Title of the document	Approved by	Date of the approval	Objective
1				
2				
3				

**3.2.6. Consultation seminar:**

Previous methods can be used to collect data and information and to validate findings. Topical consultations can be organized to discuss ways of dealing with critical issues. These consultations can help draw conclusions from analyses and develop relevant recommendations.

Aside from choosing the consultation topic, a list should be made indicating the person/s to lead consultation processes, the consultation agenda, and the composition of participants. Identify the most appropriate person from the team relevant to each chosen topic discussed in the individual interview and request that they carry out a briefing.

**Example 7. The following four topics were chosen in Dornogobi aimag:**

1. The current status of institutions/structures involved in promoting gender equality, partnership and cooperation
2. The promotion of gender equality related policy planning, activities, monitoring and evaluation status and further needs
3. Measures on preventing gender-based violence, discrimination and related challenges
4. Women's leadership in local development processes and their participation at the decision-making level.

	<p>Q 3. You are member of the Gender Committee. How often does the GC convene a meeting? What kind of decision/s does the GC make? What action plans do you have to implement the decision/s? Have you ever monitored and evaluated the implementation processes? What kind of issues have not been resolved and what kind of action/s have not been taken yet? What could be the reasons for not doing so?</p>
	<p>Q 4. Is there an organization acting as a partner/stakeholder in line with the program/action plan? Can you give an example?</p>
	<p>Q 5. How would you plan for financing and budgeting of gender related activities and what would be the most appropriate funding solutions? Can you give an example?</p>
	<p>Q 6. Is there any gender analysis and sex-disaggregated data and information in pool? Is there any need? Do you use gender statistical data/information in your policy development processes?</p>
	<p>Q 7. What kind of advocacy actions do you take in terms of changing/eliminating gender stereotypes? Can you use public/media means, meetings, get-togethers and education for this purpose?</p>
	<p>Additional information</p>

One should remember that in addition to collecting information from interviewees, individual interview is an advocacy action for promoting a positive attitude and understanding on gender related issues. Therefore, members should discuss the relevant issues beforehand.

### 3.2.5. Questionnaire-based study

A questionnaire-based study will be conducted to investigate the knowledge and experience of relevant officials on gender issues and find out what kind of issues and measures they would like to be reflected in the strategic document.

The study will include 50-60 individuals varying in age and sex, representing managers and employees. The following institutions will be covered under the study: Governor's administration, departments and divisions in charge of education, health, social development and employment issues at aimag and district levels, the National Human Rights Commission, Police Department, etc.

The questionnaire-based study data and information will be analyzed and processed for reporting by SPSS and EXCEL programs.



**Example 4. The following topics were identified by the Selenge aimag association of CSOs:**

**Topic 1.** "Work-life balance" with participation of up to eight public or private sector employees with children aging from 0-11 years

**Topic 2.** "The mechanism of protecting survivors of gender-based violence and domestic violence" with participation of police personnel working on domestic violence related issues, officers from the National Human Rights Commission, social activists and community workers, representatives from CSO/NGOs and crime prevention councils

**Topic 3.** "Challenges faced by vegetable growing women" with participation of eight female vegetable growers

The following guiding questions were used for the focus-group discussion on the topic of "Work-life balance":

- Are you able to spare enough time for your children and family?
- Does your work provide opportunities for you to spare time for your children and family?
- Is there any difference between women and men in this regard, if so what kind of difference? What could be the reason for it?
- What kind of rules, regulations, management and organizational decisions could be used to resolve it?
- What can a local community and a person/individual do in this regard?

A facilitator and note-taker should be designated for focus group discussions. Facilitator role: The focus-group discussion may last for 40-60 minutes. Facilitators should agree on the focus-group discussion scenario, taking into account ethical concerns. They should exchange experiences on how to mitigate possible risks, stress and unforeseen circumstances.

**3.2.4. Individual interviews**

Individual interviews will be conducted with up to 20-25 decision-makers, in order to learn about local institutional structures related to ensuring gender equality and to assess the knowledge and capacity of stakeholders. Desk review and gender statistical information can be used by decision-makers to compile a list of guiding questions.

Example 5. Dornogobi aimag's association of CSOs used the following common questions for individual interviews:

Questionnaire	
Individual interview number	
Name and position of individual interviewee	
Name of the interviewer	
Date	
Guiding questions and interview note	
Q 1. How do you understand gender?	
Have you been involved in gender training? Have you ever used gender related understanding and knowledge in your work?	
Q 2. What kind of activities do you support in terms of promoting gender equality?	



Desk review and analysis of sex-disaggregated data are not sufficient for revealing gender concerns and assessing the situation. Firstly, this is because gender issues were not considered in the analysis, sex-disaggregated data was not used, and statistical data was not classified by gender. Secondly, it is possible for gender inequality and discrimination to not be revealed through quantitative data and information. Thus, additional qualitative methods/tools such as individual interviews and focus group discussions are needed.

### 3.2.3. Focus group discussions

Conduct 3-4 focus group discussions in order to scrutinize the issues revealed through desk review and gender statistical data analysis in detail or disclose other related unexposed issues. Thus, the collection and analysis of desk review and gender statistical analysis, would enable the following actions undertaken:

- Identify topics for focus group discussions;
- Identify participants for each focus group discussion;
- Prepare guiding questions for each focus group discussion.

To identify topic/s of the thematic work, please pay attention to the situation of beneficiaries of the local-level development policies and actions and study the status of "excluded" groups who may not benefit sufficiently from the gains. Therefore, please ensure women and men of those "excluded" segments are included in the group discussions and seminars.

The following questions could be asked during the focus group discussions in order to collect information on the gender situation:

- What are the most pressing issues faced by local women, men and different social groups in their social, family and personal lives? What are the conditions regarding domestic violence and sexual harassment in the work place?
- Do these issues/challenges differ for people living in urban and rural areas, for herders, and farmers, public servants, people engaged in the private sector, people of all age groups, single-parent households and, disabled people?
- Is the gender situation different at soum, bag, district and khoroov levels?
- Name the concrete development policies and relevant activities being implemented at the local level and identify, who has been "left behind" (excluded) from benefiting, for instance, from the social welfare policy, SME support program or the herders' support program, etc.
- What is the reason for these issues/challenges?
- How do local governance and public service organizations approach these issues/challenges?
- What kind of solutions could be adopted?

If a focus-group discussion is to be conducted on a specific topic and/or with a target group, team members should discuss and agree on guiding questions for each interview.

3.2.2. Gender Statistical Analysis

Sex-disaggregated data and related information on its usage will be collected from the local statistics units and related institutions.

<p><b>Example 3. The association of Sengenge aimag CSOs categorized their collected sex-disaggregated data as follows:</b></p>		
<p>Available sex-disaggregated data</p>	<p>Sex-disaggregated data to be analyzed and used for the GSA</p>	<p>Sex-disaggregated data and indicators needed in the future</p>
<p><b>Socio-economic indicator</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Number of population, by sex</li> <li>2. Directions and age of activities of business entities and their management, by sex</li> </ol>	<p><b>Socio-economic indicators:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Population, by sex, age, location and region</li> <li>2. Number of households, number of single-parent households, by sex, and number of children</li> <li>3. Employment, by sex</li> <li>4. Number of unemployed, by sex and education level</li> <li>5. Number of households earning under the minimum subsistence level, by sex of household head</li> <li>6. Economically active and inactive population, by sex and location</li> <li>7. Number of children employed, by sex</li> <li>8. Informal employment</li> <li>9. Number of retirees, by sex and size of pension</li> <li>10. Number of people under social welfare, by sex, type of social welfare services, by age and location</li> </ol>	<p><b>Decision-making</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Study on gender parity among the Citizens' Representative Khural of Sengenge aimag at all levels</li> <li>2. Gender ratio among employees in the local government administration in Sengenge aimag</li> </ol>
<p><b>Education indicators:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Number of students, by sex and educational level</li> <li>2. Number of teachers, by sex and educational level</li> <li>3. Employment, by sex</li> <li>4. Number of unemployed by education level</li> <li>5. Number of households earning under the minimum subsistence level, by sex of household head</li> <li>6. Kindergarten coverage by location</li> </ol>	<p><b>Health indicators:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Life expectancy, by sex</li> <li>2. Number of deaths, by sex</li> <li>3. Maternal mortality, by location</li> <li>4. Number of doctors, physician assistants, nurses and caretakers, by sex and hospital rank</li> </ol> <p><b>Decision-making:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Study on gender parity among representatives of the Citizens' Khural at all levels</li> <li>2. Gender ratio among employees in the local government administration in Sengenge aimag</li> <li>3. Candidates nominated for all levels of elections, by sex</li> </ol>	<p>1. Population index, by sex, age, location and region</p> <p>2. Number of single parents</p>

The following questions should be answered while analyzing the collected data and information:

- Have you noticed any differences between women, men and different social groups with regards to education, health and employment? What gender issues can be observed?
- What is the recurrence and usage like for the sex-disaggregated data? To what extent does it describe the gender situation unique to that local area?
- Is the collected sex-disaggregated data sufficient in fulfilling the implementation of the LPGE and NPGF?
- What kind of data needs to be collected at bag, soum and aimag levels to measure these indicators and how often?
- What kind of data and information needs to be collected and consolidated additionally by organizations and officers?

### 3.2. Gender situation analysis data collection methodology

A team composed of representatives from local CSOs will build a consensus on their work plan to collect data and conduct analysis. While two members would be sufficient in undertaking a desk review and gender statistical analysis, all members are to participate in conducting individual interviews, focus group discussions and questionnaire-based studies.

#### 3.2.1. Desk review

Local development policies, programs, orders and resolutions will be passed to ensure their implementation; as well, reports and research conducted on social, cultural, economic and political spheres will be reviewed and analyzed. Reviewed documents can be categorized by their relevance to gender issues into the following three groups:

- Documents with gender content
- Documents illustrating gender impacts
- Gender blind documents

**Example 2. The association of CSOs in Selenge aimag clustered their collected and reviewed documents under the “institutional assessment and gender analysis in Selenge aimag” as follows:**

Documents with gender content	Documents illustrating gender impacts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selenge aimag development program, 2007-2021</li> <li>• Selenge aimag Governor's action program</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tourism development program, 2009-2019</li> <li>• Program on supporting development of cooperatives, 2009-2017</li> <li>• Selenge green zone program, 2001-2018</li> <li>• Forest sub-program, 2012-2021</li> <li>• Small and medium size enterprise (SME) promotion program, 2014-2018</li> <li>• E-school and e-learning program, 2015-2017</li> <li>• Life skills and employment program, 2014-2018</li> <li>• Selenge housing program, 2014-2018</li> <li>• Selenge aimag teacher development program, 2014-2018</li> <li>• The Aimag sub-program on utility sector development, 2015-2018</li> <li>• Public health promotion aimag-level program</li> <li>• TB-free Selenge program, 2017-2020</li> <li>• Teacher-student exchange program, 2016-2020</li> <li>• Program on combating alcoholism, 2015</li> <li>• The Aimag program on crime prevention, 2017-2023</li> <li>• The Aimag sub-program on improving occupational safety and health</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fishery sub-program 2015-2022</li> <li>• Balk-ploughing program</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selenge aimag development program, 2009-2019</li> <li>• Program on supporting development of cooperatives, 2009-2017</li> <li>• Selenge green zone program, 2001-2018</li> <li>• Forest sub-program, 2012-2021</li> <li>• Small and medium size enterprise (SME) promotion program, 2014-2018</li> <li>• E-school and e-learning program, 2015-2017</li> <li>• Life skills and employment program, 2014-2018</li> <li>• Selenge housing program, 2014-2018</li> <li>• Selenge aimag teacher development program, 2014-2018</li> <li>• The Aimag sub-program on utility sector development, 2015-2018</li> <li>• Public health promotion aimag-level program</li> <li>• TB-free Selenge program, 2017-2020</li> <li>• Teacher-student exchange program, 2016-2020</li> <li>• Program on combating alcoholism, 2015</li> <li>• The Aimag program on crime prevention, 2017-2023</li> <li>• The Aimag sub-program on improving occupational safety and health</li> </ul>
Gender blind documents		

While analyzing documents under the first cluster, please provide recommendations on how the gender-responsive objectives, planned activities, results and indicators of these programs support the implementation of the GESP and provide an explanation of the impacts in documents under the second cluster and then please present relevant recommendations needed for further meaningful gender-responsive implementation.

**THREE, GENDER SITUATION ANALYSIS**

**2. Conduct gender situation analysis at local level**

- Hold a seminar for the Association of local CSOs/NGOs for the purpose of conducting a gender situation analysis (GSA)
- Identify the GSA methodology and scope of research
- Collect data, information and conduct analysis
- Prepare a report
- Present the findings

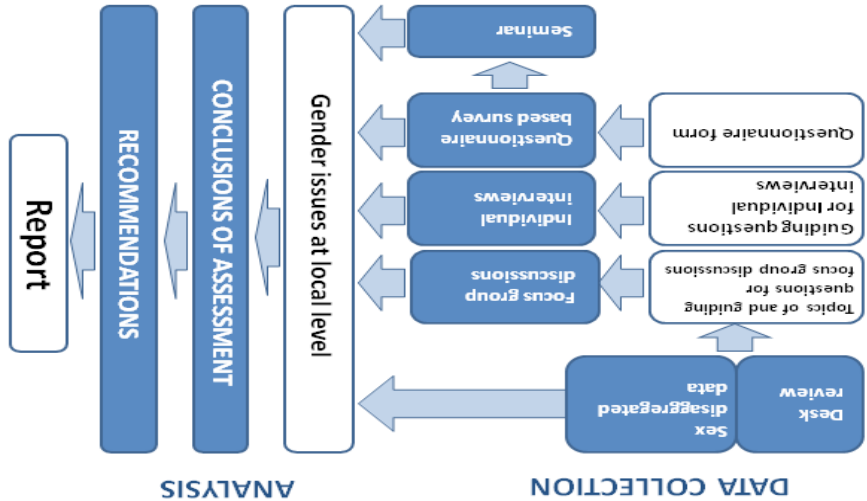
**3.1. Objective of the gender situation analysis**

Gender situation analysis (further referred to as gender analysis) will consist of a) collection of data and information and b) consolidation and analysis of information. Within the framework of gender analysis for developing GESF, information and data is to be collected for the following two purposes:

1. Information for clarifying challenges faced by local women, men and social groups will be collected through the methods of desk review, gender statistical analysis and focus group discussion/s.
2. Information for assessing local institutional mechanisms for ensuring gender equality and partnership capacities will be collected through individual interviews, questionnaire-based study and partnership discussions.

Situation analysis is a method used for developing policy variations based on quantitative and qualitative data, as well as information analysis of causes and impacts of a specific issue.<sup>4</sup>

**Figure 4. Gender Situation Analysis Diagram**



It is desirable for the gender situation analysis to be conducted by local CSOs/NGOs and their association/s. The findings of the gender situation analysis will be not only imperative for the GESF development, but also this process is critical for local CSOs/NGOs, to enable accumulation of needed experiences in conducting gender analysis, participating in the GESF development as well as monitoring the efficiency of the GESF implementation processes.

<sup>4</sup> The Development Policy Guideline: Annex to the Government Resolution 246 of 2016.

An initial joint meeting on GESP development is to be organized upon identification of critical stakeholders, including members of the Gender Committee and working group. Also, a gender focal point (GFP) is to carry out the following preparatory actions before the initial meeting is organized:

- Draft a GESP development work plan and reflect comments of each member of the working group,
  - Draft a rule on the rights and responsibilities of the GESP development working group members,
  - Prepare a 20-25 min presentation (10-12 power point slides)<sup>3</sup> on gender issues to foster common understanding,
  - Prepare a list of participating stakeholders,
  - Set a meeting agenda and send invitations to all participants.
- After the briefing meeting, participants will discuss and consult on the GESP's main goal, its importance, GESP development processes, and principles to pursue as follows:
- ensure the participation of target groups
  - combine training and advocacy efforts
  - share and exchange knowledge
  - consult and make collective decisions

The first briefing meeting on gender issues may include the following content:

- Gender, gender equality concept and gender stereotypes
- Impacts of gender equality and inequality
- National mechanisms on promoting gender equality
- Law on Promoting of Gender Equality (2011) and National Program on Gender Equality (2017-2021).

At the meeting, the GESP development working group' rules, procedures and work plan will be discussed and approved.

**Table 2. The GESP development work plan sample form**

No	Activities	Time-frame	Responsible Party/ies	Participants
1.	Organize a meeting with members of the working group and key stakeholders			
2.	Conduct a gender situation analysis (GSA)			
3.	Based on the GSA findings, identify the GESP: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goal and priority objectives</li> <li>• Implementation phases and activities</li> <li>• Indicators for impacts and outputs</li> <li>• Implementation, financing, monitoring and evaluation methods/ways.</li> </ul>			
4.	Discuss a draft GESP			
5.	Further improve the GESP and get its approval			

Following the consultation with members of the working group and Gender Committee about the GESP development work plan, a selected Association of local CSOs is to be sub-contracted in line with the work plan, to begin a gender situation analysis as outlined in the "Part Three: Gender situation analysis".

Members of the chosen Association of local CSOs team to conduct a gender situation analysis, should have experience in working in socio-economic development, environment protection areas and gender related issues. If needed, they can approach the NCGE Secretariat for both e-learning and distance education training opportunities.

<sup>3</sup> In case if a gender consulting team is appointed, they will provide gender related information. In case if a gender focal point is the sole designated person, then he/she may receive introductory materials with formats and other advice from the NCGE Secretariat.

- Head of the Education and Culture Department
  - Head of the Physical Training and Sports Department
  - Head of the Labor and Welfare Service Department
  - Head of the Social Insurance Division
  - Human Resources specialist of the Governor's Administration
  - Head of the Family, Youth and Child Development Division
  - Gender Focal Point
  - Senior Officer of the National Human Rights Commission
  - Representatives of CSCs working actively on social development, environment protection and employment related issues
- Moreover, the representatives of the Chamber of Commerce and Industries, Employment Federation, Trade Unions and representatives of the soum leaders could also be included.



**REMEMBER**

The representation of decision-makers in the working group for development of the gender-responsive local sub-program would not only enables them to provide guidance and take necessary measures under their authorities but also requires to assign a responsible work unit under his/her division and organization and appoint a person in charge of providing necessary information for development of the GESF. In doing so, they help create an opportunity for making the GESF development process more efficient and effective.

**Example 1. Please find below a copy of the Order of the Governor of Dornogobi aimag and head of the aimag Gender Committee on the establishment of the GESF working group in Dornogobi:**

*English translation*

ORDER OF DORNOGObI AIMAG GOVERNOR

April 13, 2017 No A/289 Sainshand Dornogobi aimag

On the Establishment of a Working Group to develop the "Gender Equality Sub-Program" (GESF)

Pursuant to the Article 29, provisions 29, 1, 5(a) and 29 of the Law on the Mongolian Administrative and Territorial Units and Governance, Article 18, provision 18.4 and Article 19, provision 19.1.4 of the Law on Promotion of Gender Equality and the Government Resolution # 274 of 2002 on the approval of the "National Program on Gender Equality", the Governor is ordering to:

1. Establish a working group to develop the "Gender Equality Sub-Program" with the following composition:

Chair: Secretary of the Khural of Citizens' Representatives, Dornogobi aimag

Secretary: Specialist in charge of health, sports and gender issues, Social Policy Division, Aimag Administration

Members:

- Head, Social Policy Division, Aimag Administration
- Head, Family, Youth and Child Development Agency
- Head, Labor and Social Services Office
- Head, Statistical Office
- Head, Health Department
- Head, Police Office
- Head, Education, Art and Cultural Department
- Chair, Women's Council of the aimag
- Head, Federation of Employers
- Representative "Maniataigch Irgeid" NGO
- Representative AA Davhar Hamarlyn Nohorol

2. The working group, shall be responsible for coordinating the implementation of the Government programs and policies towards ensuring gender equality and reflect the current situation and relevant activities being carried out in the aimag while developing the gender equality sub-program (GESF).

3. The Social Policy Division (Ch. Baigaltuya) of the aimag Administration, shall be responsible for the implementation of this Order and relevant monitoring procedures.

Governor (signature and stamp) T. Enkhvshvin

Approved by: N. Khongorzul, Secretary of the Dornogobi aimag Citizens' Khural and Chair of the Working Group

**Table 1. Stakeholder responsibilities in the GESP development processes**

Responsibilities	Stakeholders
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Draft a working group composition to develop a GESP for the Governor's review and approval,</li> <li>2. Call for local CSOs and their Associations for their participation ,</li> <li>3. If needed, submit a request to the NCGE Secretariat for a gender consulting team assistance and the financial support,</li> <li>4. Organize and lead the GESP development processes,</li> <li>5. Review and comment on a draft GESP ,</li> <li>6. Work on the GESP approval and its further implementation processes</li> </ol>	<p>Gender Committee</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Draft and get approval of the GESP development work plan,</li> <li>2. Collect information and data required for gender situation analysis from designated organization, units;</li> <li>3. Discuss and identify the goal, objectives, action plan and indicators of the GESP;</li> <li>4. Comment on the draft document for further finalization,</li> <li>5. Provide support to the GESP approval and its further implementation processes.</li> </ol>	<p>Working Group</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conduct a gender situation analysis,</li> <li>2. Participate in the Working Group and provide their inputs to the draft GESP,</li> <li>3. Provide monitoring on the GESP implementation processes.</li> </ol>	<p>Representatives of local civil society organizations</p>

1.  
Start of the gender-responsive local sub-program development

- Establishment of a working group to develop a GESP
- Upon setting up of critical stakeholders, including members of the Gender Committee and working group (gender consulting team), organization of an initial joint meeting to discuss GESP development and approval of the GESP development action plan
- Call for CSOs and their associations to conduct a gender situation analysis at the local level, and to select and sub-contract the chosen Association/s of local CSOs

A GESP development working group will be approved by the order of the Chair of the aimag Gender Committee. And in line with Article 13 of the Development Policy general guideline, the GESP development team will be composed of representatives of the Governor's Administration (GA), agencies affiliated to the Governor's office, NGO/CSOs, academia and research agencies, scholars/researchers and professional associations. The following officials are to be included in the Working Group:

- Head of the Governor's Administration /Head of the Public Administration and Management Department
- Secretary of the Local Khural (local parliament)
- Head of the Legal Department
- Head of the Finance and Public Fund Division,
- Head of the Development Policy Division
- Head of the Social Development Division
- Head of the Statistical Division
- Head of the Health Department

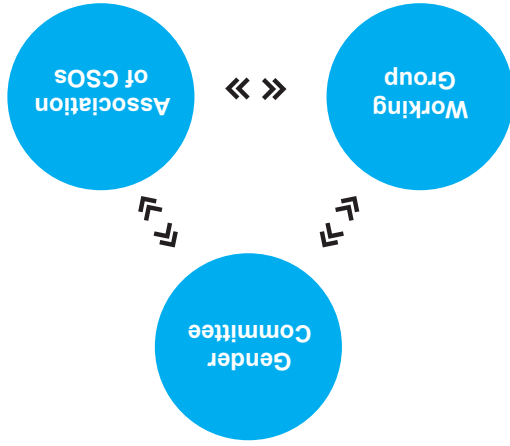




The participatory process is signified by:

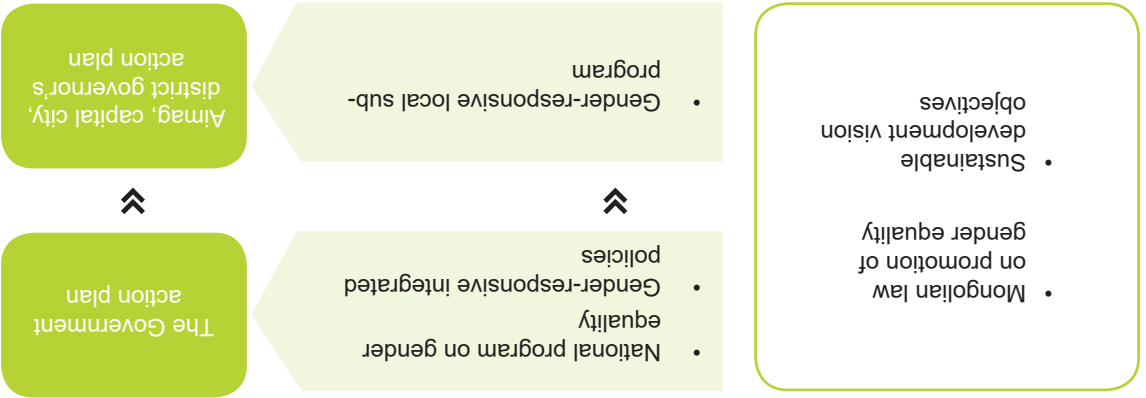
1. Reflection of multistakeholders' thoughts and concerns
2. Opportunities created for reflecting the needs and concerns of social groups that need policy support
3. Improved partnership of public and civil society institutions on gender issues and consensus building
4. Strengthened capacities of non-governmental actors on monitoring of the program

Figure 3. Partners in the GESP development process



- **The Gender Committee/s** as local branches of the National Committee on Gender Equality (NCGE) as stated in the Article 18.4 of the Law on Promotion of Gender Equality (LPGE) will organize and lead the GESP development processes with participation of multi-stakeholders.
- **The Associations of local civil society organizations (CSOs)** working on the social development, human rights and gender equality issues as stipulated in the Article 22 of the LPGE, will participate in the GESP development and implementation as well as monitoring processes.
- **A Gender consulting team** may provide technical and methodological support in the GESP development processes if the Gender Committee submits its request to the NCGE Secretariat to do so. If needed, the gender consulting team may organize training sessions designed for members of the Gender Committee/s and working group on the GESP development and implementation processes and trainings designed for representatives of civil society, private sector entities and trade unions on their participation, implementation and monitoring of the GESP processes. The gender consulting team may also provide methodological support on conducting gender situation analysis, developing the GESP as well as preparing it for the approval processes.

**Figure 1. Coherence of gender-responsive policy planning processes at the national and sub-national levels**

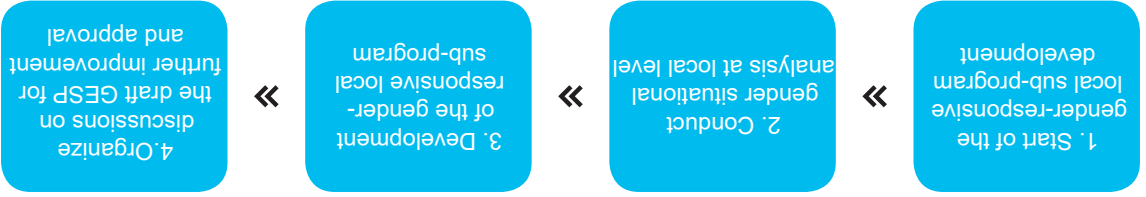


The GESF target groups are a) general population living in the local area, and b) all civil servants engaged in the implementation of the Governor's action plan.

**TWO. THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE GENDER-RESPONSIVE LOCAL SUB-PROGRAM**

The promotion of gender equality, prevention of gender-based violence and elimination of its consequences are the processes to be achieved through the cooperation and sustainable partnership of the duty bearers under state leadership. Therefore, the GESF development process does not only lead to formulating a policy document but is also directed at capacitating key stakeholders' partnership in ensuring gender equality in local areas. The GESF development process should thus be organized by engaging participation of key stakeholders. This is a learning by doing process that combines both training and advocacy elements. The GESF development process should not be solely limited to preparing a policy document, it should also foster a common understanding, consultations, positive attitude and approach towards gender issues, which then play an important role in furthering the implementation of the GESF.

**Figure 2. The GESF development phases**



The GESF development process may last for 2-3 months, based on the gender situation analysis (GSA) using both quantitative statistical data and information and findings of qualitative research as well as drafting processes, followed by a series of discussions for further improvement, prior to the approval. Promotion of gender equality is not only a matter of ensuring women's participation and their equal engagement in the political decision-making processes; it also deals with socio-economic developmental processes relevant to every person, covering all spheres, at all levels. Therefore, the GESF development process requires all stakeholders' and the whole population's full engagement and participation.

<sup>2</sup> Participation and inclusiveness are the main principles underpinning gender analysis, as they help examine the needs of women and men who belong to "excluded" groups and therefore cannot or can only partially benefit from gains of the development policies and actions. The SDGs commitment "leaving no one behind" serves as a key orientation for ensuring gender equality; therefore the "excluded groups" term is being used to ensure that the policies and actions are completely inclusive.

**ONE. OVERVIEW ON THE GENDER-RESPONSIVE LOCAL SUB-PROGRAM**

The gender-responsive local sub-program (GESP) is a policy document that aims to reflect challenges and needs of women, men and different social groups in policy planning processes and facilitate a participatory environment conducive to local development, by which sub-national implementation of the Government Action Plan is enhanced. The GESP is also a means to implement the NPGF consistent with inter-sector regulations at the sub-national level (Figure 1).



There is a common question: "could not a local action plan be developed to implement the NPGF and why do we need a gender-responsive sub-program?" In response, there are a number advantages to having a GESP:

1. Development of a GESP based on situation analysis, reflects the needs unique to women, men and different population groups living in the given local area.
2. Gender is a cross-cutting and inter-sectoral issue, therefore GESP development and implementation facilitates cross-sectoral coordination at the local levels.
3. When multi-stakeholders work together "doing by learning" on development of the GESP, practicing genuine partnership and cooperation improves their shared knowledge and experiences.

The GESP is conducive to effective and efficient implementation of the aimag, capital city and district-level governor's action plans and facilitates improvement of the gender situation of target groups.

**Legal acts related to development of the gender-responsive local sub-program (GESP)**  
 GESP will be developed based on the following legal documents in support of the Mongolian Law on Promoting of Gender Equality:

- Article 19.1 of the Law on Promotion of Gender Equality (LPGE);
- The government resolution 129 on adoption of the national program on gender equality (NPGF) dated April 26, 2017;
- Order A/132 of the Minister of Labor and Social Protection on approval of the "Action plan for the NPGF" dated August 7, 2017;
- Other relevant legal acts and documents.

Article 15.6. of the Law of Mongolia on Development Policy Planning (2015) stipulates that sub-programs should be coherent with the objectives, activity budget, and financial source of the Governor's action plan. Thus, the objectives of the GESP context should be aimed at successful implementation of the Governor's action plan.

Article 19 of the Mongolian Law on Promotion of Gender Equality (2011) on the mandate of central and local government agencies with regard to ensuring gender equality, paragraph 19.1.1 on the "introduction of a methodology to incorporate gender considerations in local and sector policies, general strategies, programs and projects; conducting of gender analysis of draft documents, review and comment on their reports", and paragraph 19.1.2 on the "compilation of local and sector-wide sex-disaggregated statistics and assessment of the state of gender equality and policy impacts" define the goals and scope of the GESP.

## FOREWORD

Gender equality aims to ensure equal opportunity for women, men and various social groups, enabling them to contribute to development processes and benefit from the resulting gains in the socio-cultural, political, economic and family spheres. Promotion of gender equality not only affects the improvement and development of livelihood and wellbeing on individual and household levels, but also contributes significantly to general increases in productivity, economic growth and poverty reduction, which in turn increase efficiency and optimize resource production and allocation. Therefore, at a global level, ensuring gender equality was proposed as a goal of its own, as part of the Sustainable Development Goals to be implemented until 2030. This goal is reflected in the Sustainable Development Vision-2030, a long-term development vision document of Mongolia.

The joint support provided by the National Committee on Gender Equality (NCGE), its Secretariat, Gender Councils and Committees, national gender experts' team, gender consortium, non-governmental organizations, and international organizations for the implementation of the Law on Promotion of Gender Equality (LPGE) of Mongolia, adopted in 2011, makes it an exemplary structure in the region. Currently, there is an imperative need to intensify the actions and impacts of this national structure at sub-national and sectoral levels and extend it to organizations, households and individuals.

The environment sector gender strategy was developed and approved within the framework of the "Mid-Term Strategy and Action Plan on implementation of the LPGE (2013-2016)" in 2013 and the gender-responsive strategies of the Ministry of Finance and Ministry of Justice along with their affiliated agencies in 2015 respectively. Meanwhile, Bayankhongor, Gobi-Altai and Zavkhan aimag gender-responsive sub-programs were approved and being implemented in these provinces.

The national program on gender equality (NPGE, 2017-2021) approved in April 2017, highlighted the importance of all sectors to have their sector-specific gender policies and all aimags to have their gender-equality sub-programs approved and implemented, taking into account their specificities. Under this plan and direction, the Education, Culture, Science and Sports sector gender-responsive policy was approved in 2017 and the development of the gender-responsive policies of the Ministry of Construction and Urban Development, Ministry of Labor and Social Protection as well as the Ministry of Food, Agriculture and Light Industry are currently underway. Meanwhile, Dornogobi and Selenge aimags are in the process of developing their gender-responsive local sub-programs respectively.

A gender-responsive local sub-program coherent with national and sector gender-responsive policies and plans is an effective tool for extending the implementation of the LPGE in urban and rural communities and households, increasing the efficiency of local governance organizations, and supporting local development policy planning, its implementation, as well as monitoring and evaluation processes. In accordance with the General Guideline for the Development Policy<sup>1</sup>, this guideline was developed to provide methodological support to local gender committees in formulating their gender-responsive sub-programs based on prior experiences in Bayankhongor, Gobi-Altai, Zavkhan, Selenge and Dornogobi aimags.

Secretariat of the National Committee on Gender Equality

## Abbreviations

CSO	Civil Society Organization
CRKh	Citizens' Representative Khural
GA	Governor's Administration
GESp	Gender-Responsive Local Sub-Program
LPGE	Law on Promotion of Gender Equa
NGEG	National Gender Experts' Group
NCGE	National Committee on Gender Equality
NCGES	National Committee Gender Equality, Secretariat
NPGE	National Program on Gender Equality

<b>CONTENTS</b>	
<b>ABBREVIATIONS</b>	4
<b>FOREWORD</b>	5
<b>ONE. OVERVIEW ON THE GENDER-RESPONSIVE LOCAL SUB-PROGRAM</b>	6
<b>TWO. THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE GENDER-RESPONSIVE LOCAL SUB-PROGRAM</b>	7
<b>THREE. GENDER SITUATION ANALYSIS</b>	12
3.1. Objective of the gender situation analysis	12
3.2. Gender situation analysis data collection methodology	13
3.2.1. Desk review	13
3.2.2. Gender Statistical Analysis	14
3.2.3. Focus group discussions	15
3.2.4. Individual interviews	16
3.2.5. Questionnaire-based study	17
3.2.6. Consultation seminar	18
3.3. Report preparation on the conclusions and recommendations	19
<b>FOUR. THE GENDER-RESPONSIVE LOCAL SUB-PROGRAM DEVELOPMENT</b>	22
4.1. The gender-responsive local sub-program goal and objectives	22
4.2. Action plan development	23
4.3. Outcome indicators development	25
4.4. The implementation, financing, monitoring and evaluation processes	25
4.5. Approval of the gender-responsive local sub-program	27

*Developed and published within the framework of the joint Mongolian Government and Asian Development Bank  
"Gender-Responsive Sector and Local Development Policies and Actions" technical  
assistance project financed by the Japan Fund for Poverty Reduction*



Japan  
Fund for  
Poverty  
Reduction



NATIONAL COMMITTEE  
ON GENDER EQUALITY



MINISTRY OF LABOR AND  
SOCIAL PROTECTION OF  
MONGOLIA



2018  
Улаанбаатар



THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF  
**THE GENDER-RESPONSIVE**  
LOCAL SUB-PROGRAM



MINISTRY OF LABOR AND  
SOCIAL PROTECTION OF  
MONGOLIA



NATIONAL COMMITTEE  
ON GENDER EQUALITY



Japan  
Fund for  
Poverty  
Reduction



From  
the People of Japan