



ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД
ХЭРГИЙН ЯАМ

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ
АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО
(2018-2021)



УЛААНБААТАР ХОТ
2018 ОН



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



From
the People of Japan

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

ӨМНӨТГӨЛ

Монгол Улс нь 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг батлан, Ерөнхий сайдаар удирдуулсан Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын алба, салбар зөвлөл, хороод улс даяар ажиллаж эхэлснээс хойш жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр тодорхой ахиц дэвшил гарган, бүс нутагтаа манлайлж яваа билээ. Өнгөрсөн жилүүдэд уг хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, чадавхи бүрдүүлэх, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний дотор гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр дорвитой ажил хийж гүйцэтгэлээ. Энд Монгол улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, түүний харьяа байгууллагуудын идэвхтэй оролцоо, ажилтнуудын хүчин чармайлт, хувь нэмрээ оруулсаар байгааг дурьдахгүй өнгөрөх аргагүй юм.

Өнөөдөр үндэсний түвшинд нэгдсэн байдлаар тодорхойлогдож ирсэн жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага агентлагууд, нутгийн удирдлагын байгууллагуудын бодлого төлөвлөлтөд нэвтрүүлэх, үндсэн чиг үүрэгтэй нь уялдуулан нийт ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн хэрэгцээг шийдвэрлэх, улмаар төрийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох ажил улс орон даяар өрнөж байна. Энэ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн хэрэгжилтийг Монгол Улсын айл өрх, иргэн бүрт хүргэж, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлыг нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд таслан зогсоож, хохирогчийг хамгаалан, гомдлыг хянан шийдвэрлэх, Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын Жендэрийн тэгш байдлыг хангах 5-дугаар зорилтыг хэрэгжүүлэх чухал алхам гэж үзэж болно.

Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яам нь үндсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд дээрх үйл явцад тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэж, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихийн тулд яам болон түүний харьяа хууль сахиулах байгууллагуудад хэрэгжих жендэрийн нэгдсэн бодлогыг боловсруулсан. Энэхүү нэгдсэн бодлого нь хууль сахиулах байгууллагад ажиллагчдын жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг бодлого төлөвлөлтөд тусгах, тэднийг чадавхижуулах замаар тэгш эрх, тэгш оролцоог нь хангах тогтвортой бодлогын гараа болж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлэх, Засгийн газраас баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-т төрийн захиргааны төв байгууллагууд нь салбартаа баримтлах жендэрийн бодлоготой байна хэмээн тусгасан. Энэ хүрээнд манай яам 2015 онд Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба, НҮБ-ын Хүн амын сан, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран жендэрийн мэргэшсэн зөвлөхүүдийн дэмжлэгтэйгээр өөрийн салбарын байгууллагуудыг хамруулсан Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний ажлыг хийсэн. Тус үнэлгээнд үндэслэн өөрийн салбарын онцлог, хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн бодлогыг боловсруулан баталж өнгөрсөн хугацаанд хэрэгжүүлж ирсэн.

Олон улсын түвшинд шинээр бий болж буй хандлагуудыг ойлгон өөрсдийн бодлого, хөтөлбөртэй нийцүүлэх, ажилтан албан хаагчдын хүний нөөцийн асуудлыг оновчтой тодорхойлох, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээнд тохирсон, ялгаварлан гадуурхалтгүй ажиллах орчинг бүрдүүлэх замаар байгууллагуудын хоорондын ажлын уялдаа холбоог сайжруулан, салбарын хөгжилд хувь нэмэр оруулна.

Энэхүү бодлогын баримт бичгийг англи хэлнээ орчуулан, хэвлүүлж салбарын хэмжээнд сурталчлан таниулахад дэмжлэг үзүүлсэн Монгол Улсын Засгийн газар, Азийн Хөгжлийн Банктай хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник туслалцааны төсөл, түүний багт талархал илэрхийлье.

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН ЯАМНЫ ЖЕНДЭРИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛ



МОНГОЛ УЛСЫН
ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН
САЙДЫН ТУШААЛ

2018 оны 06 сарын 13 өдөр

Дугаар A/117

Улаанбаатар хот

Бодлогын баримт бичгийн шинэчлэн
батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсэг, Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлогын баримт бичгийг нэгдүгээр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө /2018-2021/-г хоёрдугаар хавсралтаар тус тус шинэчлэн баталсугай.

2.Хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө /2018-2021/-ний хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг Жендэрийн салбар зөвлөлийн дарга, гишүүдэд болон харьяа агентлаг байгууллагын дарга, захирал нарт тус тус даалгасугай.

3.Энэ тушаал батлагдсантай холбогдуулан Хууль зүйн сайдын 2016 оны А\246 дугаар тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.


Ц.НЯМДОРЖ



Хууль зүй, дотоод хэргийн
сайдын 2018 оны 06 сарын 13-ны
өдрийн .../11/?
тушаалын нэгдүгээр
хавсралт

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН ЯАМ

**ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ
АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ
БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО
(2018-2021)**

Улаанбаатар хот
2018 он

НЭГ. ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО БОЛОВСРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

- 1.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийг хэрэгжүүлэхэд хууль сахиулах байгууллагууд нь чухал үүрэгтэй бөгөөд Хууль зүй дотоод хэргийн яам нь салбарынхаа бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхийг зорьж байна. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх нь бүх хүрээ, бүх түвшний аливаа төлөвлөсөн үйл ажиллагаа, түүний дотор хууль, тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлэх үйл явц бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах дэлхий дахины гол стратеги юм.
- 1.2 Хууль зүй, дотоод хэргийн яамнаас санаачлан 2015 онд амжилттай хэрэгжүүлсэн “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-гээр хууль зүйн салбар нь жендэрийн нэгдсэн бодлогоо тодорхойлж, тус бодлогыг хууль сахиулах байгууллагын онцлогт нийцүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгаа нь харагдсан. Үнэлгээний зөвлөмжид Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, түүний харьяа байгууллагын бүх түвшинд хүний эрх, жендэрийн асуудлаарх нэгдсэн ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх шаардлагатай бөгөөд жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд удирдах ажилтнуудын дэмжлэг чухал болохыг онцлон тусгасан байна.
- 1.3 “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-ний асуулгын судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 76.1 хувь нь байгууллагын стратегийн болон үйл ажиллагааны зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн бодлого чухал ач холбогдолтой бөгөөд энэ нь эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан, албан хаагчдын хөгжлийн асуудалтай шууд холбоотой төдийгүй салбарын онцлогт тохируулан хүний нөөцийн бодлогоо оновчтой төлөвлөхөд болон байгууллагын хөгжилд сайн нөлөө үзүүлнэ гэж үзсэн.
- 1.4 Мөн 2015 онд зохион байгуулсан “Хууль сахиулах салбар дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоо” чуулганд оролцогчид хууль сахиулагч эмэгтэйчүүдийн өмнө тулгарч буй асуудалд анхаарал хандуулахыг хүсч, тус салбарт жендэрийн мэдрэмжгүй бодлогын нөлөөгөөр эмэгтэй албан хаагчдын удирдах албан тушаалд дэвшин ажиллах, цол ахих, шагнал урамшуулалд тэгш хамрагдах боломж хязгаарлагдмал байгааг онцлон дурьдсан. Энэ нь эрэгтэйчүүд давамгайлан ажилладаг тус байгууллагын де фасто ялгаварлан гадуурхалтыг үүсгэж, улмаар тус салбарт эмэгтэйчүүдийг хүлээн зөвшөөрөх явдлыг ямар нэгэн нөхцөл, болзол тавин сулруулах, хязгаарлах боломжийг бүрдүүлж болзошгүйг анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.
- 1.5 Тиймээс хуулийг сахиулах үүрэг бүхий байгууллага нь эрэгтэй, эмэгтэй албан хаагчдын эрх тэгш байдлыг хангаж буй эсэхэд анхаарч, албан хаагчдаа шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ялангуяа эмэгтэй албан хаагчдад учирч буй саад бэрхшээл, хүндрэлийг арилгах чиглэлээр идэвхитэй арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.
- 1.6 Хууль сахиулах байгууллагын жендэрийн нэгдсэн бодлого /Цаашид “Жендэрийн нэгдсэн бодлого” гэх./ нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Хууль зүйн салбарын нээлттэй бодлого, хөгжлийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд байгууллага, нэгжийн зорилго, үйл ажиллагаа, тогтолцоо, бүтэц, хүний болон санхүүгийн нөөцийн хуваарилалтаар дамжин, удирдлагын дэмжлэг, хамт олны хүчин чармайлт, холбогдох байгууллага, мэргэжилтнүүдийн оролцоотойгоор хэрэгжинэ.

ХОЁР. ДЭЛХИЙ НИЙТИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА, ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА

- 2.1 Дэлхий нийтээр тэгш байдлыг энх тайван, аюулгүй байдлын суурь хэмээн үзэж, эмэгтэйчүүд, энх тайван, аюулгүй байдлын хоорондын холбоог чухалчлан үзэж байгаа бөгөөд нийгмийн бүх гишүүд боломж, нөөц, үйлчилгээ, хамгааллыг тэгш хүртэж, шийдвэр гаргахад тэгш оролцохын чухлыг онцлох боллоо.
- 2.2 Энх тайван, аюулгүй байдлыг хамгаалах болон хууль сахиулах салбарыг эмэгтэйчүүдэд нээлттэй болгох, тэднийг удирдах, шийдвэр гаргах түвшинд ажиллуулахад чиглэсэн санаачлагууд

сүүлийн хориод жилийн турш эрчимтэй өрнөж байна. Тухайлбал, НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөл нь “Эмэгтэйчүүд, энх тайван ба аюулгүй байдал” 1325 дугаар тогтоолыг 2000 онд баталсан. Энэ тогтоол нь Хууль сахиулах салбар дахь эмэгтэйчүүдийн тоог өсгөх төдийгөөр хязгаарлагдахгүй бөгөөд бүхий л бодлого, хөтөлбөр, шийдвэр, үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд чиглэгдсэн. Энэ нь эцсийн дүндээ салбартаа цөөнх болж буй эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн онцлог хэрэгцээг хангах, байгууллага аливаа шийдвэр гаргахдаа эмэгтэйчүүд охидын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, хүний эрхийг хамгаалах, жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхэд анхаардаг болгоход чиглэж байна.

- 2.3 НҮБ-ын Аюулгүйн Зөвлөлөөс дээрх тогтоолыг бүрэн хэрэгжүүлэх зорилгоор цогц үйл ажиллагааг тодорхойлсон 2122 дугаар тогтоолыг 2013 онд баталсан. Мөн дээрх 2 тогтоолыг үндэслэн НҮБ-ын Энхийг сахиулах ажиллагааны хэлтэсээс Жендэрийн стратеги (2014-2018) баталжээ. Уг стратеги нь энхийг сахиулах болон аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаатай холбоотой бүхий л бодлого, төлөвлөлтөд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган нэвтрүүлэх олон улсын эрх зүйн үндэслэл болж байна.
- 2.4 Түүнчлэн дэлхий дахинд хууль сахиулах байгууллагын талаарх “хүчний байгууллага” гэх уламжлалт ойлголт өөрчлөгдөж, иргэддээ үйлчилдэг байгууллага болгохоор зорьж байна. “Иргэн төвтэй”, иргэдэд үйлчилдэг хууль сахиулах байгууллагыг бий болгоход эмэгтэйчүүд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг болохыг, жишээлбэл эмэгтэй офицерууд биеийн хүч бага шаардсан арга барилыг илүүд үздэг, хурцадмал байдлыг зохицуулах болон зөрчлийг эв зүйгээр шийдвэрлэх, багаар ажиллах чадвар илүү байдгийг олон улсын түвшинд хийгдсэн судалгааны үр дүн харуулжээ. Нөхцөл байдлаас шалтгаалан зарим орны хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий байгууллага эмэгтэй албан хаагчдыг элсүүлэх, үндсэн чиг үүргээрээ тогтвортой ажиллахыг дэмжих, цол ахих, албан тушаал дэвшихэд нь дэмжлэг үзүүлэх тодорхой стратеги хэрэгжүүлэн эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувийг нэмэгдүүлж байна.
- 2.5 Эдгээр санаачилга нь нэг талаас оролцоо, нөгөө талаас хамгаалалт гэсэн зэрэгцээ хоёр стратегийн хүрээнд өрнөж байгаа ба эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих, тэдний эрхийг баталгаажуулах институцийн чадавхийг бэхжүүлэхэд илүү анхаарч байна. Иймд бид олон улсын түвшинд дэвшүүлж буй дээрх зорилт, өрнөж буй санаачлагуудыг угтан харж, өөрийн орны нөхцөл байдалтай уялдуулан хөгжүүлэх шаардлага тавигдаж байгааг анхаарч, бодлогодоо тусгах хэрэгцээтэй болж байна.

ГУРАВ. ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО

- 3.1 Жендэрийн нэгдсэн бодлогын зорилго нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон түүний харъяа хууль сахиулах байгууллагын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхийг бүрдүүлэхэд оршино.
- 3.2 Жендэрийн нэгдсэн бодлогод дэвшүүлсэн зорилтуудын хүрээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон Цагдаагийн ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн, Хууль сахиулах их сургууль, Төрийн тусгай албан хаагчдын нэгдсэн эмнэлэг зэрэг байгууллагуудын үйл ажиллагаагаа жендэрийн мэдрэмжтэй болгох шаталсан арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

ДӨРӨВ. ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮНДСЭН ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН, ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

Жендэрийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд дараах үндсэн дөрвөн зорилтыг хэрэгжүүлнэ.

Зорилт 1. Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон хууль сахиулах байгууллагын бүх түвшний удирдах ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, бодлого төлөвлөлтөндөө жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, ашиглах чадавхийг дээшлүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагын бүх түвшний удирдах ажилтнуудын 50 хувь нь жендэрийн шаталсан сургалтанд хамрагдаж, бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх чадавхитай болно.
- Салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн үзүүлэлтүүд нэвтэрсэн байна.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

- 4.1 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагын бүх түвшний удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулж, шаталсан сургалт хийх;
- 4.2 Хууль сахиулах байгууллагын нэгжүүдэд “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-ний аргачлалыг нэвтрүүлэх;
- 4.3 Бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтийн үр дүн, үр нөлөөний жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас, шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан туршиж, салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд нэвтрүүлэх.

Зорилт 2. Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгосон, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс ангид ажлын орчин болгох.

Хүрэх үр дүн:

- Хууль сахиулах байгууллагууд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмтай болсон байна.
- Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгсэл, түүнийг ашиглах чадавхи бүрдэнэ.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

- 4.4 Хууль сахиулах салбарын хууль тогтоомж, эрх зүйн акт, бодлогын баримт бичгүүд, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, холбогдох хууль тогтоомж, гэрээ конвенцид нийцүүлэх;
- 4.5 Байгууллагын өдөр тутмын хөдөлмөрийн харилцаа, ажиллах нөхцлийг зохицуулсан эрх зүйн акт, бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмыг суулгах;
- 4.6 Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгсэлийг боловсруулж ашиглах.

Зорилт 3. Хууль сахиулах салбарт жендэрийн тэгш боломжийг дэмжсэн эрх зүй, бодлогын орчинг бий болгож, эмэгтэйчүүдийн оролцооны чадавхийг дээшлүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох, эрхийг нь хамгаалах механизм бүрдсэн байна.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

- 4.7 Хүний нөөцийн жендэрийн харьцааг сайжруулах бодлого, арга хэмжээг цогцоор тодорхойлж, үндсэн чиг үүргээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн тэгш боломжийг бүх түвшинд баталгаажуулах;
- 4.8 Хууль сахиулах сургуулийн бакалавр болон магистрийн сургалтанд элсэгчдийн хүйсийн харьцаанд квот тогтоож, эмэгтэйчүүдийн элсэлтийн хувийг нэмэгдүүлэх;
- 4.9 Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийг тэгш оролцоо болон эрх хамгааллын асуудлаар чадавхижуулах.

Зорилт 4. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний чадавхийг дээшлүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хохирогчийг хамгаалах үндэсний механизм боловсронгуй болно.
- Жендэрт суурилсан хүчирхийллийг урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хохирогчийг хамгаалах эрх зүйн актыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй бэрхшээлд дүн шинжилгээ хийх, шийдэх арга замыг тодорхойлох чадавхи бүрдэнэ.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

- 4.10 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, шийдвэрт үнэлгээ хийж боловсронгуй болгох;
- 4.11 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай үндэсний чадавхийг бүрдүүлэх;
- 4.12 Орон нутгийн захиргааны байгууллагын хуулийн хэлтэс, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах салбар зөвлөлийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр чадавхижуулах.

ТАВ. УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА, САНХҮҮЖИЛТ

Удирдлага зохион байгуулалт:

- 5.1 Жендэрийн нэгдсэн бодлогын хэрэгжилтийг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна. Жендэрийн салбар зөвлөлийг Төрийн нарийн бичгийн дарга удирдаж, харьяа 6 байгууллагын удирдлага бүрэлдэхүүнд нь орж ажиллана.
- 5.2 Жендэрийн салбар зөвлөл нь нарийн бичгийн даргатай байна. Нарийн бичгийн дарга нь яамны жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн байна. Яамны жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь тус бодлогыг салбарын түвшинд хэрэгжүүлэх, уялдуулан зохицуулах үүрэг гүйцэтгэж, харьяа байгууллагын жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудад арга зүйн дэмжлэг үзүүлнэ.
- 5.3 Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор байгууллага тус бүр байгууллагын даргаар удирдуулсан жендэрийн дэд зөвлөл байгуулж, жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан томилон ажиллуулна.
- 5.4 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллага тус бүр жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх жилийн ажлын төлөвлөгөөг үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүд, төсвийн хамт батлан, тухайн оны 1-р сарын 10-ны дотор Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргүүлнэ.
- 5.5 Жендэрийн нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд байгууллагын жилийн төлөвлөгөө боловсруулах зөвлөмжийг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамнаас жил бүр шинэчлэн гаргаж, байгууллагуудад хүргүүлнэ.

Хамтын ажиллагаа:

- 5.6 Монгол Улсын Ерөнхий сайд удирддаг Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албатай жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах, чадавхи бүрдүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллана.

10 | ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО (2018-2021)

- 5.7 Хүний эрхийн үндэсний комисс, Төрийн албаны зөвлөлтэй жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүнээс үүдсэн гомдлыг хянан шийдвэрлэх асуудлаар хамтран ажиллана.
- 5.8 Салбарын жендэрийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд олон улсын байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах олон улсын гэрээ конвенцийг сурталчилах, хүний нөөцийг чадавхижуулах, бодлогын 4 дүгээр зорилтыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр төслүүд хэрэгжүүлнэ.
- 5.9 Иргэний нийгмийн байгууллагын дэмжлэгтэйгээр хууль сахиулах байгууллагын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийлгэх, жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх нийгмийн хандлагыг төлөвшүүлэх нөлөөллийн үйл ажиллагаа болон жендэрийн нэгдсэн бодлогын хэрэгжилттэй холбоотой зарим чиг үүргийг гэрээгээр гүйцэтгүүлнэ.

Санхүүжилт:

- 5.10 Дээр тодорхойлсон зорилтуудыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг байгууллага тус бүрийн жилийн ажлын төлөвлөгөөнд тусган, арга хэмжээний зардлын эх үүсвэрийг зааж өгнө.
- 5.11 Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны жендэрийн нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үйл ажиллагааны зардлыг жил бүр тооцон төлөвлөж, батлан төсөвт тусгана.
- 5.12 Төсвөөс гадуур шаардагдах санхүүжилтийг олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр бүрдүүлнэ.

ЗУРГАА. ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ, ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТАЙЛАГНАЛТ

Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ:

- 6.1 Бодлогын баримт бичигт тусгасан зорилт бүрийн хэрэгжилтийн үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Хяналт шинжилгээ-үнэлгээ хариуцсан нэгж урьдчилан тодорхойлсон байна.
- 6.2 Бодлогын зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны явцын хяналтыг байгууллагын Тамгын газрууд хариуцан гүйцэтгэнэ.
- 6.3 Байгууллагын уг бодлогын хүрээнд гаргасан үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Хяналт шинжилгээ-үнэлгээ хариуцсан нэгж үнэлнэ.
- 6.4 Иргэний нийгмийн байгууллагуудаар тус бодлогын 4-р зорилтын хэрэгжилтийн үр дүнд үнэлгээ хийлгэнэ.

Тайлагналт:

- 6.5 Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны хэлтсүүд болон түүний харъяа байгууллагууд нь жендэрийн нэгдсэн бодлогын хэрэгжилтийн жил бүрийн тайланг дараах оны 01 дугаар сарын 20-ны дотор ирүүлнэ.
- 6.6 Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөл нь тайланг хэлэлцэж, хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх шийдвэр гарган, санаачлагатай, үр дүнтэй ажилласан байгууллагыг салбарын хэмжээнд шалгаруулж, сайн туршлагыг бусад байгууллагуудад түгээн дэлгэрүүлэх ажлыг зохион байгуулна.
- 6.7 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19.1.9-д заасны дагуу Жендэрийн Үндэсний хороонд жил бүрийн 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлдэг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тухай тайландаа жендэрийн нэгдсэн бодлогын хэрэгжилтийг багтаан тайлагнана.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны 06 сарын 13-ны
өдрийн А/117 тушаалын хоёрдугаар хавсралт

**Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний харьяа хууль сахиулах байгууллагуудын
ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (2018-2021)**

№	Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Хэрэгжилтийн үе шат			
		2018 он	2019 он	2020 он	2021 он
<p>Зорилт 1. Хууль сахиулах байгууллагуудын бүх түвшний удирдах ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, бодлого төлөвлөлтөндөө жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, ашиглах чадавхийг дээшлүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын бүх түвшний удирдах ажилтнуудын 50 хувь нь жендэрийн шаталсан сургалтанд хамрагдаж, бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх чадавхитай болно. Салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн үзүүлэлтүүд нэвтэрсэн байна. 					
4.1	Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах бүх түвшний удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хэрэгслэгдэхүүн боловсруулж, шаталсан сургалт хийх	<ul style="list-style-type: none"> Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын удирдах ажилтнуудад жендэрийн нэгдсэн бодлогыг танилцуулах уулзалт зохион байгуулах Удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг хууль сахиулах байгууллагын онцлог, чиг үүрэгт тохируулан боловсруулах ажлыг эхлүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтануудад зориулсан жендэрийн шаталсан сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах Дээрх сургалтын хөтөлбөрийн дагуу удирдах ажилтнуудад сургалт хийх хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн ажилтан, Хууль сахиулах их сургуулийн багш нараас бүрдсэн сургагч багш нарын багийг бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах ХСИС-ын Удирдлагын сургуулийн сургалтын төлөвлөгөөнд дээр боловсруулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх ажлыг зөвшилцөн эхлүүлэх Хууль сахиулах байгууллагуудын удирдах ажилтнуудыг жендэрийн шаталсан сургалтанд хамруулах арга замыг тодорхойлон нэгдсэн төлөвлөгөө гарган шийдвэрлэх Удирдах албан тушаалтны эхний шатны туршилтын жендэрийн сургалтуудыг сонгосон байгууллага (Цагдаагийн ерөнхий газар), орон нутагт (нэг аймагт) зохион байгуулах 	<ul style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтны жендэрийн эхний шатны сургалтад Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон хууль сахиулах байгууллага нэгжийн удирдах ажилтнуудын 50 хувийг хамруулах 2 дахь шатны туршилтын жендэрийн сургалтыг сонгосон байгууллага (Цагдаагийн Ерөнхий газар), орон нутагт (нэг аймагт) турших, Жендэрийн сургалт хийх сургагч багш нарыг үргэлжлүүлэн сургах 	<ul style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтны жендэрийн 2 дахь шатны сургалтад ХЗДХЯ болон харьяа Хууль сахиулах байгууллага нэгжийн удирдах ажилтнуудын 50 хувийг хамруулах ХЗДХЯ болон хууль сахиулах байгууллага нэгжийн удирдах ажилтан бүр жендэрийн сургалтанд заавал хамрагдаж байх эрх зүйн зохицуулалтыг хийх ХСИС-ын удирдлагын сургуулийн хөтөлбөрт удирдах ажилтанд зориулсан 2 шатлалтай жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг оруулж батлуулах
4.2	Хууль сахиулах байгууллага, нэгжүүдэд "Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ"-ний аргачлалыг нэвтрүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Хууль сахиулах байгууллагуудын төлөөллийг оролцуулсан оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний аргачлалыг танилцуулах сургалтыг хийх 2018-2021 онд оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ хийх байгууллагуудын дарааллыг тодорхойлон төлөвлөгөө гаргах 2018 онд үнэлгээ хийх 2 байгууллагыг сонгон хариуцах нэгж, мэргэжилтнийг томилон, сургалт хийж бэлтгэлийг хангах 	<ul style="list-style-type: none"> Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээг сонгогдсон 2 байгууллагад хийх Үнэлгээний үр дүнг тухайн байгууллагад хэрэгжигч буй дүрэм, журамд тусган хэрэгжүүлэх Оролцоонд суурилсан үнэлгээ хийсэн байгууллагуудын туршлагыг хуваалцах семинар хийх 2019 онд үнэлгээ хийх 2 байгууллагын бэлтгэл зохион байгуулалтыг хийж, сургалт хийх 	<ul style="list-style-type: none"> 2019 онд жендэрийн үнэлгээ хийсэн байгууллагын үнэлгээний мөрөөр хийсэн ажлын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээг сонгогдсон 2 байгууллагад хийх 2020 онд үнэлгээ хийх байгууллагуудад бэлтгэл зохион байгуулалтыг хийж, сургалт хийх 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 онд жендэрийн үнэлгээ хийсэн байгууллагуудын үнэлгээний мөрөөр хийх ажлын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх Оролцоонд суурилсан үнэлгээг сонгогдсон байгууллагад хийх Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээг байгууллага бүр 5 жил тутамд хийж байхыг баталгаажуулах Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний зардлыг байгууллагуудын төсөвт тусгах, хариуцах нэгж, ажилтныг тодорхойлон ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд тусгах

**12 | ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО (2018-2021)**

№	Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Хэрэгжилтийн үе шат			
		2018 он	2019 он	2020 он	2021 он
4.3	Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааны жөндөрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас, шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан туршиж, салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд нэвтрүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Жөндөрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх зөвлөмж боловсруулан, байгууллагуудад хүргүүлэх Жөндөрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын хуудсыг байгууллагуудын үндсэн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны онцлогт тохируулан боловсруулах 	<ul style="list-style-type: none"> Сонгосон байгууллагын хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтэд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийж үр дүнг ХЗДХЯ-ны жөндөрийн салбар зөвлөлд танилцуулах Салбарын бодлогот хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг ашиглах нөхцлийг бүрдүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жөндөрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын хуудсыг сонгосон байгууллагад туршин сайжруулах ХЗДХЯ-ны жөндөрийн салбар зөвлөлөөс жөндөрийн дүн шинжилгээний үр дүнд суурилан хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгох удирдамж боловсруулах Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сантай болох 	<ul style="list-style-type: none"> Жөндөрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын хуудсыг бүх байгууллагад нэвтрүүлэх ХЗДХЯ-ны жөндөрийн салбар зөвлөлөөс хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгох чиглэлээр гаргасан удирдамжийг бүх байгууллагад нэвтрүүлэх
<p>Зорилт 2. Хууль сахиулах салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгосон, жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалт, жөндөрт суурилсан аливаа хүчирхийлээс ангид ажлын орчин болгох</p> <p>Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудад жөндөрийн ялгаварлан гадуурхал, жөндөрт суурилсан аливаа хүчирхийлээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмтай болсон байна. Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгслэл бүрдэж, ашиглах чадавхи бүрдэнэ. 					
4.4	Хууль сахиулах салбар дахь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүй, бодлого, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийж, Төрийн албаны тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нийцүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллагуудын хэмжээнд хэрэгжиж буй дүрэм, журамыг шинжлэн Төрийн албаны тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нийцүүлэх Байгууллагууд дахь үндсэн чиг үүргийн орон тоо болон үйлчилгээний захиргааны орон тооны харьцааг үнэлж зохистой харьцааг тодорхойлон холбогдох баримт бичгүүдэд тусгах 	<ul style="list-style-type: none"> Илүү, уртасгасан цагаар ажиллах нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажилтан албан хаагчдын ажил - амьдралын тэнцвэрийг хадгалах зохицуулалтын механизмыг бий болгох 	<ul style="list-style-type: none"> Хууль сахиулах салбар дахь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүй, бодлого, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх Байгууллагын дотоод журмыг төрийн албаны тухай болон хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлж мөрдүүлэх хяналтын тогтолцоог бий болгох 	
4.5	Байгууллагын өдөр тутмын хөдөлмөрийн харилцаа, ажиллах нөхцлийг зохицуулсан эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд жөндөрийн ялгаварлан гадуурхал, жөндөрт суурилсан аливаа хүчирхийлээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмыг суулгах	<ul style="list-style-type: none"> Жөндөрийн ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар бүх байгууллагын ажилтнуудад мэдээлэл хүргэх 	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллагууд жөндөрийн ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдээллийг ажилтан бүрт тогтмол хүргэх арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх Удирдах, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан болон холбогдох бусад ажилтнуудыг оролцуулан жөндөрийн ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хянан шийдвэрлэх асуудлаар семинар, хэлэлцүүлэг хийх 	<ul style="list-style-type: none"> Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх механизмыг байгууллага бүрт бий болгох арга замыг тодорхойлж хэрэгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх арга зам, түүний хэрэгжилтийг үнэлж, харилцан туршлага солилцож сайжруулах семинар хэлэлцүүлэг хийх Семинар хэлэлцүүлгийн үр дүнд удирдах ажилтны зөвлөгөөнд танилцуулж шийдвэрлүүлэх

**ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН | 13
ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО (2018-2021)**

№	Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Хэрэгжилтийн үе шат			
		2018 он	2019 он	2020 он	2021 он
4.6	Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгслийг боловсруулан туршиж, түүнийгээ ашиглан үнэлгээ хийх		<ul style="list-style-type: none"> Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг ажилтнуудын оролцоотой үнэлэх асуулга, хяналтын хуудас боловсруулан турших. Үүнд дараах асуудлыг багтаасан байна: <ul style="list-style-type: none"> Хувцас хэрэглэл, Тоног төхөөрөмж, Ариун цэврийн болон хувцас солих, усанд орох, амрах, хүүхэд хөхүүлэх өрөө Ажлын үргэлжлэх болон завсарлах цаг Ажилд ирж очих тээвэр Эрүүл мэндийн үзлэг үйлчилгээ 	<ul style="list-style-type: none"> Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхэд байгууллага бүр үнэлгээ хийх Эрүүл мэндийн үзлэг үйлчилгээгээр эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудад илэрсэн түгээмэл өвчлөлүүдийг ажлын онцлог, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн зэрэглэлд оруулах асуудлыг судлан шийдвэрлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Судалгаанд үндэслэн ажиллах орчин нөхцөл хангамжийг сайжруулах арга хэмжээг үе шаттай зохион байгуулах
<p>Зорилт 3. Хууль сахиулах салбарт жендэрийн тэгш боломжийг дэмжсэн эрх зүй, бодлогын орчинг бий болгож, эмэгтэйчүүдийн оролцооны чадавхийг дээшлүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох, эрхийг нь хамгаалах механизм бүрдсэн байна. Хууль сахиулах байгууллагуудад үндсэн чиг үүргээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өнөөгийн түвшнээс 1.3 дахин, удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 1.2 дахин нэмэгдэнэ. 					
4.7	Хүний нөөцийн жендэрийн харьцааг сайжруулах бодлого, арга хэмжээг цогцоор тодорхойлж, бүх түвшний үндсэн чиг үүргийн хүрээнд ажиллах эмэгтэйчүүдийн тэгш боломжийг баталгаажуулах	<ul style="list-style-type: none"> Үндсэн чиг үүргээр ажиллагсад болон удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааны талаарх мэдээллийг хүний нөөцийн бодлоготой холбоотой дотоод хэрэгцээндээ ашиглах боломжтой хэлбэрээр цуглуулан нэгтгэх загвар гарган батлах 	<ul style="list-style-type: none"> Үндсэн чиг үүргээр ажиллагсад болон удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааны талаарх мэдээллийг баталсан загварын дагуу цуглуулан нэгтгэх Байгууллага бүр батлагдсан орон тооныхоо хүрээнд болон шаардлагатай ажлын байранд эмэгтэй хүн ажиллах боломжтой ажлын байруудыг тодорхойлох 	<ul style="list-style-type: none"> Эмэгтэй хүн ажиллах боломжтой гэж тодорхойлсон ажлын байруудад ажилтан элсүүлэх шалгуур үзүүлэлтүүдэд бие бялдрын зэрэг шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан заалтууд байгаа эсэхийг үнэлж зарлуулах 	<ul style="list-style-type: none"> Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, ажилд томилоход тэгш боломжийг хангах талаар тодорхой тусгах Цол ахих, албан тушаал дэвших, шагнал урамшуулалд хамрагдахтай холбоотой зохицуулалтуудыг жендэрийн өнцгөөс үнэлэн сайжруулах Эмэгтэй ажилтнуудыг жирэмсэн байх болон бага насны хүүхдээ асрах хугацаанд үндсэн ажлаа гүйцэтгэхэд хүндрэлтэй байвал өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулах, энэ хугацааны цолны нэмэгдлийг бүх байгууллага төсөвтөө суулган олгож байхыг баталгаажуулсан зохицуулалтыг хийх
4.8	Хууль сахиулах сургуулийн бакалавр болон магистрийн сургалтанд элсэгчдийн хүйсийн харьцаанд квот тогтоож, эмэгтэйчүүдийн элсэлтийн хувийг нэмэгдүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд шинээр гарч ирж буй чиг үүрэгтэй холбоотой мэргэшсэн анги нээж эмэгтэй хүн элсүүлэх боломжийг судлах 	<ul style="list-style-type: none"> ХСИС-ын бакалавр, магистрын элсэлтийн шалгуурыг жендэрийн өнцгөөс үнэлж, шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан заалтуудыг хасах Эмэгтэй хүн ажиллах боломжтой гэж тодорхойлсон ажлын байруудад ажиллах боловсон хүчний сургалтуудын элсэлтэнд эмэгтэйчүүдийн квот заах 	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллагуудын дотоод болон гадаад улс орнуудад болох сургалтанд үндсэн чиг үүргийн эмэгтэй ажилтнуудын хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Олон улсын түвшинд хууль сахиулах байгууллагуудын оролцоотой хэрэгжиж буй үйл ажиллагаанд эмэгтэй албан хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлэх хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх

14 | ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНИЙ ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГО (2018-2021)

№	Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Хэрэгжилтийн үе шат			
		2018 он	2019 он	2020 он	2021 он
4.9	Хууль сахиулах байгууллагад жэндэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бий болгож, эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах	<ul style="list-style-type: none"> Хууль сахиулах байгууллага тус бүр жэндэрийн асуудлаар дэд зөвлөл байгуулах, зөвлөлийн ажиллах журмыг батлах, үйл ажиллагааны зардлыг байгууллагын төсөвт суулгах Жэндэрийн асуудал хариуцсан ажилтанг томилох, урамшуулал олгох 	<ul style="list-style-type: none"> Хууль сахиулах салбарын эмэгтэйчүүдийн оролцоо сэдэвт урлыг жил бүр зохион байгуулах ажлыг эхлүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг тусгайлан чадавхижуулах сургалтуудыг үе шаттай зохион байгуулах Гадаад улс орнуудын хууль сахиулах байгууллагууд дахь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах тогтолцооны туршлагыг судлан түншлэлийг үүсгэн хөгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Эмэгтэйчүүдийг тусгайлан чадавхижуулах сургалтуудыг үе шаттай зохион байгуулах Хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтан эмэгтэйчүүдийн клуб байгуулах
<p>Зорилт 4. Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний чадавхийг дээшлүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслах зогсоох, хохирогчийг хамгаалах үндэсний механизм боловсронгуй болно. Жэндэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслах зогсоох, хүчирхийллийг хамгаалах эрх зүйн актыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй бэрхшээлд дүн шинжилгээ хийж, шийдэх арга замыг тодорхойлох чадавхи бүрдэнэ. 					
4.10	Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, шийдвэрт үнэлгээ хийж боловсронгуй болох	<ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр үйлчилж буй хууль тогтоомжид жэндэрийн дүн шинжилгээ хийх судалгааны баг байгуулан сургалт хийх Хууль тогтоомжийн төслийг УИХ-д өргөн барихын өмнө жэндэрийн үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан мөрдүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, шийдвэрт үнэлгээ хийх Жэндэрт суурилсан хүчирхийллээс сэргийлэх, түнштэй тэмцэх эрх зүйн орчинд холбогдох өөрчлөлтүүдийг оруулан мөрдүүлэх Хуулийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хуулийн хэлтсүүдийн жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чадавхийг дээшлүүлэх сургалтууд хийх Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шардлагатай дүрэм, журам, зааврыг батлан хэрэгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Хуулийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хуулийн хэлтсүүд тухайн салбарын хууль тогтоомжийн жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой зохицуулалтуудын хэрэгжилтэнд үнэлгээ хийх Салбарын эрдэм шинжилгээний хурлуудад жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ялгаварлан гадуурхлыг арилгах асуудлаар илтгэл оруулах 	<ul style="list-style-type: none"> ЖЭТБХТ хууль болон холбогдох бусад хуулийг үнэлж, боловсронгуй болгох ажлыг эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд багтаан хийх Хүний эрх болон жэндэрийн тэгш эрхийн зарчмын уялдааг хангах эрх бүхий мэргэжсэн албан тушаалтны орон тоог батлах Хууль сахиулах байгууллага бүрт жэндэрийн мэргэжилтнийг томилж, ажлын байрны тодорхойлолтонд нь оруулах Салбарын эрдэм шинжилгээний хурлуудын агуулгад жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ялгаварлан гадуурхлыг арилгах сэдвээр жил бүр илтгэл оруулах зохицуулалт хийх
4.11	Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай үндэсний чадавхийг бүрдүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах мэдлэг үр чадвар олгох агуулгыг байгууллагуудад хийгдэж буй сургалтуудын агуулга, хөтөлбөрт тусгах 	<ul style="list-style-type: none"> Клиник сургалтыг жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр мэргэжсэн иргэний нийгмийн байгууллагуудын зочин багш нартай хамтран ХСИС дээр зохион байгуулах Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэрдундаа гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хугацаат төслийг хэрэгжүүлэх замаар хууль сахиулах байгууллагуудын чадавхийг бэхжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> ХСИС-ын бүх шатны сургалтанд клиник сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үр дүнтэй хамтын ажиллагааг дэмжсэн үндэсний хөтөлбөрийг батлах
4.12	Орон нутгийн хуулийн хэлтэс, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах салбар зөвлөлийг жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр чадавхижуулах	<ul style="list-style-type: none"> ХЗДХ-ийн сайд нийслэл, аймгуудын засаг дарга нартай байгуулах үр дүнгийн гэрээний агуулгад жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ЖЭТБХТ хуулийг хэрэгжүүлэх талаар заалт оруулж, уг заалтыг хэрэгжүүлэх удирдамж боловсруулан хүргүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Нийслэл, аймгуудын хууль зүйн хэлтэс, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөлийн гишүүдэд жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, уг асуудлыг орон нутгийн нийгмийн хөгжлийн бодлогод тусгах чадавхи бүрдүүлэх сургалт хийх 	<ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ЖЭТБХТ хуулийг хэрэгжүүлэхэд хууль сахиулах байгууллагуудын орон нутаг дахь манлайллын чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглэсэн туршилтын төслийг 3 аймаг, нэг дүүрэгт хэрэгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жэндэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ЖЭТБХТ хуулийг хэрэгжүүлэхэд хууль сахиулах байгууллагуудын орон нутаг дахь манлайллын чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглэсэн төслийн сайн туршлагыг улс даяар түгээн дэлгэрүүлэх

№	Main directions of activities	The Implementation Phase		
		2018	2019	2020
		<p>Objective 4. Enhance the national capacity to combat gender-based violence.</p> <p>Expected results:</p> <ul style="list-style-type: none"> The national mechanisms on the prevention and elimination of gender-based violence and victim protection and support will be enhanced Analysis will be conducted on challenges that occurred during the implementation of legal provisions towards preventing gender-based violence and protecting the victims as well as the capacities built to resolve obstacles. 		
4.10	Conduct assessment towards combating gender-based violence for the purpose of further improvement	<ul style="list-style-type: none"> Set up a research team to conduct regular gender analysis on the current legislation and regulations, towards combating gender-based violence and conduct relevant training Conduct gender analysis on the legal proposals before they get submitted to the parliament review and develop gender assessment indicators to further pursue their implementation Conduct gender analysis on the legal proposals towards combating gender-based violence and conduct relevant training 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct assessment of the implementation of the current legislation and regulations towards combating gender-based violence Amend needed changes in the legislation preventing and pursuing GBV and pursue the implementation Conduct training sessions on building capacities of the Ministry of Justice employees in combating gender-based violence with the gender-responsive integrated policy framework Approve necessary rules, regulations and guidelines for the implementation of newly adopted legislation in combating gender-based violence 	<ul style="list-style-type: none"> The legal divisions of the Ministry of Justice to assess the implementation of regulatory measures towards combating gender-based violence Incorporate the presentations and reports on combating violence and gender discrimination in the research based conferences organized in the sector Appoint a position of a professional expert who will coordinate and pull together human rights and gender equality related matters Appoint gender focal points in each law enforcement organization with clear job descriptions Incorporate the presentations and reports on combating gender-based violence and gender discrimination in the research based conferences organized in the sector on an annual basis
4.11	Constitute the national capacities required to implement newly approved legislation towards preventing gender-based violence.	<ul style="list-style-type: none"> Incorporate content for improving the knowledge and skills needed for meaningfully implementing the legislation on combating gender-based violence in the content and curricula of training sessions and programs conducted in the law enforcement organizations Incorporate content for 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct clinic trainings at the LEU with participation of specialized and guest trainers of civil society organizations on combating gender-based violence Strengthen capacities of the law enforcement agencies through the implementation of time-specific projects on combating gender-based violence and domestic violence 	<ul style="list-style-type: none"> Introduce clinic training programs at all levels of courses of the LEU Approve the national program in support of effective and efficient partnership in combating gender-based violence
4.12	Capacitate the sector councils that coordinate local administrative organizations, legal units on combating violence related matters.	<ul style="list-style-type: none"> Incorporate the provisions on combating gender-based violence and implementation of the LPGA in the results-based performance contracts signed by the Minister of Justice and Home Affairs, governors of the capital city and aims (provinces) and develop relevant guidelines for implementing these provisions 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct training sessions designed for legal divisions and crime prevention council members of the capital city and aims on combating gender-based violence and strengthen their capacities to reflect these issues in local social development policies 	<ul style="list-style-type: none"> Carry out pilot projects in implementing of the LPGA towards combating violence and gender-based violence and implementation of the LPGA nationwide Disseminate the best practices of projects implemented in selected areas towards improving leadership capacities of organizations in combating local law enforcement

№	Main directions of activities	The Implementation Phase		
		2018	2019	2020
<p>Objective 3. Create an enabling legal and policy environment that promotes gender equal opportunities and increase women's participatory capacities in the law enforcement sector.</p> <p>Expected results:</p> <p>-A mechanism established that provides equal opportunity and equal rights to women and men working in Mongolian law enforcement organizations.</p> <p>-Compared to the current rates, the ratio of women working in the law enforcement organizations will be increased 1.3 times and women working in decision-making positions 1.2 times.</p>				
4.7	Identify comprehensive policies and relevant measures towards improving the gender ratio in the human resources development agenda and ensuring equal opportunity for women in carrying out their primary duties and responsibilities at all levels	<ul style="list-style-type: none"> Develop and approve forms/ data and information on gender ratios among decision-makers in line with the human resources policy related internal needs and further use 	<ul style="list-style-type: none"> Collect and consolidate the data and information on gender ratios among decision-makers by using the positions available for women where indirect discriminations are practiced, including the requirement pointing out the physical and muscular appearance, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Assess and correct the recruitment criteria for women available for positions available for women within their established work positions as well as new jobs
4.8	Set a gender quota for Bachelor's and Master's programs at the Law Enforcement University and increase the percentage of female students.	<ul style="list-style-type: none"> Study the possibilities of recruiting female candidates for newly opened classes under the legal reform framework and processes 	<ul style="list-style-type: none"> Review and assess the recruitment criteria for Bachelor's and Master's programs at the LEU from gender perspectives and remove indirect discriminatory provisions 	<ul style="list-style-type: none"> Increase the female employees' participation in the training sessions organized domestically and internationally
4.9	Capacitate women working in the law enforcement organizations with equal participation and equal rights opportunities	<ul style="list-style-type: none"> Develop and approve forms/ data and information on gender ratios among decision-makers in line with the human resources policy related internal needs and further use 	<ul style="list-style-type: none"> Set a gender quota for students entering the training sessions for the positions available for women 	<ul style="list-style-type: none"> Organize step-by-step capacity building training sessions for female employees of the law enforcement organizations Learn from experiences on the women's rights protection mechanisms practiced in the law enforcement agencies and of foreign countries and promote partnership
		<ul style="list-style-type: none"> Develop and approve forms/ data and information on gender ratios among decision-makers in line with the human resources policy related internal needs and further use 	<ul style="list-style-type: none"> Carry out regulatory measures in temporarily transferring female employees to less "hard" work places during their pregnancies and/or taking care of babies; also ensuring that female employees should continue receiving their entitled benefits, which should be budgeted during this period 	<ul style="list-style-type: none"> Develop and implement programs that increase women's participation in the undertakings carried out by law enforcement organizations at an international level

№	Main directions of activities	The Implementation Phase		
		2018	2019	2020
<p>Objective 2. Make the law enforcement organizations gender-inclusive work places where women and men enjoy equal opportunities, free from any forms of gender discrimination or gender-based violence.</p> <p>Expected results:</p> <ul style="list-style-type: none"> The MoJHA subordinate law enforcement organizations to have acquired mechanisms set to prevent any forms of gender discrimination, gender-based violence and to resolve and minimize complaints. Methodologies created and capacities built towards assessing the work conditions, facilities and supplies taking into account differences of women and men and their varying needs 				
4.4	Conduct gender analysis on the law enforcement sector's legislations, policies and their implementation processes and enable them to be coherent with the Civil Service Law and Labor Law	<ul style="list-style-type: none"> Conduct analysis on the rules and regulations being implemented in the organizations and enable them to be coherent with the Civil Service Law and Labor Law Assess the ratio among employees who carry out key functions and responsibilities as well as administrative and service functions, in order to identify an appropriate balance and reflect it in the relevant documents 	<ul style="list-style-type: none"> Create a mechanism for introducing a "work-life balance" policy for employees working over-time Establish a monitoring system for complying organizations in line with the Law on Civil Service and the Labor Law Conduct gender analysis on the law enforcement sector's legislations, policies and their implementation processes 	
4.5	Facilitate enabling so that the organizational legislative acts and policy documents regulating daily work relations and working conditions reflect the gender-discrimination-free and gender-based violence prevention provisions and set mechanisms for resolving relevant complaints	<ul style="list-style-type: none"> Identify ways and methods for providing gender discrimination and sexual harassment at workplace related information to every employee on a regular basis Organize seminars and discussions on preventing gender discrimination and workplace sexual harassment complaints for all employees, including senior officers and human resources specialists 	<ul style="list-style-type: none"> Plan and implement mechanisms for preventing gender based violence and discrimination, analyzing and resolving relevant complaints in every organization Organize a seminar and discussion to exchange experiences and to evaluate implementation of methods for analyzing and preventing gender based violence, discrimination, and complaints Introduce results of the seminar in the senior officials council for decision making 	
4.6	Develop and use methodologies towards assessing the working conditions, facilities and supplies responsive to differences and special needs of women and men	<ul style="list-style-type: none"> Develop and test the checklist and questionnaire assessing participation of employees in compliance with working conditions involving different and varying needs of women and men and women, including the following points: <ul style="list-style-type: none"> Uniforms Equipment and facilities, Toilet, changing room, shower room, resting room and breastfeeding room Work time and break time Transportation to and from work Health check-up service 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct assessment on the compliance with working conditions and facilities in line with different and varying needs of women and men in each organization Study and take required measures on including common ailments among female and male employees identified through health check-up services in the category of occupational diseases, taking into account work or occupational activities 	

Annex 2 to the Order A/17 of the Minister Justice and Home Affairs dated June 13, 2018

ACTION PLAN OF THE GENDER-RESPONSIVE INTEGRATED POLICY OF LAW ENFORCEMENT ORGANIZATIONS UNDER THE AUTHORITY OF THE MINISTER OF JUSTICE AND HOME AFFAIRS (2018-2021)

№	Main directions of	The Implementation Phase			
		2021	2020	2019	2018
<p>Objective 1. Increase gender equality related knowledge and understanding among managing officers and decision-makers at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs, its law enforcement organizations, and strengthen their capacity to conduct and use gender analysis in policy planning processes.</p> <p>Expected results:</p> <ul style="list-style-type: none"> 50 percent of senior officers and decision-makers at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs (MoJHA), its law enforcement organizations to have participated in phased gender trainings and to have been capacitated to conduct and lead gender-responsive policy planning processes. Gender related indicators to have been introduced in the sector's monitoring and evaluation processes and systems. 					
4.1	Develop gender training materials and conduct phased trainings for senior officers and decision-makers at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs, its law enforcement organizations	<ul style="list-style-type: none"> Organize meetings among senior officers and decision-makers of the Ministry of Justice and Home Affairs, its law enforcement organizations on the approved gender-responsive integrated policy of the sector. Start the gender training curricula designed for senior officers and decision-makers by taking into account the specificities and responsibilities of the institutions. 	<ul style="list-style-type: none"> Develop a step-by-step gender training program designed for senior officials Organize a training of trainers team composed of gender focal points and professors of the Law Enforcement University (LEU) in line with the above mentioned gender training program designed for senior officials Start a consultation on introduction of the gender Management School curriculum of the LEU 	<ul style="list-style-type: none"> Work on the integrated step-by-step gender training plan for the senior officials of law enforcement agencies Conduct a testing gender training for the senior officers of the selected organizations including (General Police Department), and local organization (at the aimag level) 	<ul style="list-style-type: none"> Develop a step-by-step gender training program designed for senior officials Organize a training of trainers team composed of gender focal points and professors of the Law Enforcement University (LEU) in line with the above mentioned gender training program designed for senior officials Start a consultation on introduction of the gender Management School curriculum of the LEU
4.2	Introduce a "participatory gender assessment" methodology to the law enforcement units and organizations	<ul style="list-style-type: none"> Conduct an introductory training session on the participatory gender assessment (PGA) methodology with participation of representatives of the law enforcement organizations Identify the organizations and their priority orders to be included in the PGA processes for the period of 2018-2021 Identify 2 organizations that will carry out PGA in 2018 and appoint responsible units, focal points and ensure preparatory actions 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct an introductory training session on the participatory gender assessment (PGA) methodology with participation of representatives of the law enforcement organizations Identify the organizations and their priority orders to be included in the PGA processes for the period of 2018-2021 Identify 2 organizations that will carry out PGA in 2018 and appoint responsible units, focal points and ensure preparatory actions 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct gender analysis on the human resources policies, programs and relevant implementation in the selected organizations and share the findings with the Gender Council of the MoJHA Ensure the usage of sex-disaggregated statistics and data in the sector's policy development processes 	<ul style="list-style-type: none"> Conduct gender analysis on the human resources policies, programs and relevant implementation in the selected organizations and share the findings with the Gender Council of the MoJHA Ensure the usage of sex-disaggregated statistics and data in the sector's policy development processes
4.3	Develop check list and indicators for assessing the policy planning and implementation impacts from gender perspectives and test them introduce it to the sector's monitoring and evaluation processes and mechanisms	<ul style="list-style-type: none"> Develop the gender-responsive policy implementation recommendations and share them broadly among organizations Develop checklist and gender related indicators in line with the organization's mandated areas and related specificities 	<ul style="list-style-type: none"> Develop the gender-responsive policy implementation recommendations and share them broadly among organizations Develop checklist and gender related indicators in line with the organization's mandated areas and related specificities 	<ul style="list-style-type: none"> Test and improve the gender criteria and checklist in the selected organizations The Gender Council of the MoJHA to develop guidelines on the gender-responsive human resources policy program and related implementation measures based on gender analysis conducted Set up a sex-disaggregated database 	<ul style="list-style-type: none"> Test and improve the gender criteria and checklist in the selected organizations The Gender Council of the MoJHA to develop guidelines on the gender-responsive human resources policy program and related implementation measures based on gender analysis conducted Set up a sex-disaggregated database

SIX. MONITORING, EVALUATION AND REPORTING

Monitoring and evaluation

- 6.1. The monitoring and evaluation unit of the Ministry of Justice and Home Affairs shall identify indicators to evaluate results of the implementation of the gender-responsive policy per each objective area.
- 6.2. Administrative and management departments of each organization shall monitor the progress of activities implemented within the framework of policy objectives.
- 6.3. The monitoring and evaluation unit of the Ministry of Justice and Home Affairs shall be responsible for the implementation of planned activities in each organization under the gender-responsive policy areas and their relevant impacts.
- 6.4. Civil society organizations shall be in charge of evaluating the implementation of Objective four of the policy.

Reporting

- 6.5. Divisions of the Ministry of Justice and Home Affairs, its subordinate organizations shall submit their annual reports on the implementation of the gender-responsive integrated policy before 20 January of the following year.
- 6.6. The Ministry of Justice and Home Affairs will review the annual reports, provide support towards meaningful implementation of the policy, select the organizations that worked effectively and organize due undertakings to share their best practices within the sector.
- 6.7. The Ministry of Justice and Home Affairs is expected to incorporate the implementation and progress of the gender-responsive policy in their annual report submitted to the National Committee on Gender Equality before 10 February of each year, in line with Article 19.1.9 of the Law on Promoting Gender Equality.

FIVE. MANAGEMENT, COOPERATION AND FUNDING

Management:

- 5.1. The Gender Council at the Ministry of Justice and Home Affairs will lead the implementation of the gender-responsive integrated policy. The Gender Council is headed by the State Secretary and heads of six subordinate law enforcement organizations are members of the Gender Council.
- 5.2. A gender focal point at the Ministry of Justice and Home Affairs will act as secretary of the Gender Council. The gender focal point will play a coordination role in implementing the gender policy at the sector level and will provide methodological support to other gender focal points working in the subordinate law enforcement organizations.
- 5.3. In implementing the gender-responsive policy, each organization will establish a sub-gender council led by the head of the organization and supported by an appointed gender focal point.
- 5.4. Each division of the Ministry of Justice and Home Affairs, its subordinate organization is expected to submit its gender-responsive policy implementation annual action plan along with output indicators and budget to the Ministry of Justice and Home Affairs before 10 January each year.
- 5.5. In implementing the gender-responsive policy, the Ministry of Justice and Home Affairs is to revise recommendations for organizing annual action plans and distributing them to the relevant organizations.

Cooperation:

- 5.6. Maintain cooperation with the National Committee on Gender Equality (NCGE) led by the Prime Minister of Mongolia and its Secretariat towards enhancing gender-responsive policy and strengthening capacities.
- 5.7. Promote cooperation with the National Human Rights Commission of Mongolia and the Civil Service Council in resolving gender-based violence, related issues and complaints.
- 5.8. Maintain cooperation with international organizations towards promoting conventions and resolutions on ensuring gender equality, capacitating human resources, and implementing projects and pertinent to objective four of the policy.
- 5.9. With the support of civil society organizations: conduct an assessment of the current gender-responsive policies and actions of law enforcement organizations, outsource contractual services for undertaking advocacy activities on fostering social perceptions for preventing gender-based violence and, conduct other activities related to the implementation of the gender-responsive integrated policy.

Funding:

- 5.10. In implementing the above-mentioned objectives, each organization is to reflect activities planned on an annual basis with respective funding sources.
- 5.11. The Ministry of Justice and Home Affairs shall reflect and approve the required annual budget for implementation of activities under the gender-responsive integrated policy.
- 5.12. Raise funds needed for the required activities not included in the Ministry budget with support of international and bilateral organizations.

supplies, taking into account different needs of women and men.

Main directions of activities:

- 4.4. Conduct gender analysis on the law enforcement sector's legislations, regulations, policies and their implementation processes and enable them to be coherent with the relevant laws, regulations, agreements and conventions.
- 4.5. Facilitate processes that enable organizational legislative acts and policy documents regulating daily work relations and working conditions, to reflect gender-discrimination free and gender-based violence prevention provisions and to set mechanisms for resolving relevant complaints.
- 4.6. Develop and utilize methodologies for assessing that working conditions, facilities and supplies are responsive to different, particular needs of women and men.

Objective 3. Create an enabling legal and policy environment that promotes gender equal opportunities and increases women's participatory capacity in the law enforcement sector.

Expected results:

- A mechanism established that provides equal opportunity and equal rights for women and men working in law enforcement organizations.

Main directions of activities:

- 4.7. Identify comprehensive policy and relevant measures towards improving the gender ratio in the human resources development agenda and ensure equal opportunity for women carrying out their primary duties at all levels.
- 4.8. Set a gender quota for Bachelor's and Master's program entrants at the Law Enforcement University, and increase the percentage of female students.
- 4.9. Capacitate women working in law enforcement organizations by establishing equal participation and equal rights opportunities.

Objective 4. Enhance the national capacity to combat gender-based violence.

Expected results:

- Enhancement of national mechanisms for the prevention and elimination of gender-based violence and for victim protection and support schemes.
- Analysis conducted on challenges which occurred during the implementation of legal provisions towards preventing and eliminating of gender-based violence and protecting the victims as well as on the capacities built to resolve obstacles.

Main directions of activities:

- 4.10. Conduct assessment on the implementation of current legislation and regulations towards combating gender-based violence and facilitating further improvement.
- 4.11. Constitute the national capacities required to implement newly approved legislation towards preventing and eliminating gender-based violence.
- 4.12. Capacitate the sector councils responsible for coordinating local administrative organizations and legal and crime prevention units, on combating gender-based violence related matters.

THREE. GOAL OF THE GENDER-RESPONSIVE INTEGRATED POLICY

- 3.1. The goal of the gender-responsive integrated policy is to build and strengthen capacities of the Ministry of Justice and Home Affairs, its law enforcement organizations on gender-responsive policy planning and implementation practices, through introducing the concept of gender equality into policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes.

- 3.2. Within the framework of the gender-responsive integrated policy objectives, organizations such as the Ministry of Justice and Home Affairs, General Police Department, General Executive Agency of Court Decision, General Authority for Border Protection, National Institute of Forensic Science, Law Enforcement University of Mongolia, General Hospital for the State Specialized Agencies will take phased measures to mainstream gender agenda in their activities.

FOUR. MAIN OBJECTIVES, EXPECTED RESULTS AND ACTIVITIES TOWARDS IMPLEMENTING THE GENDER-RESPONSIVE INTEGRATED POLICY

The following four objectives will be undertaken under the gender-responsive integrated policy:

Objective 1. Increase gender equality related knowledge and understanding among managing officers and decision-makers at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs, its law enforcement organizations, and strengthen their capacity to conduct and use gender analysis in policy planning processes.

Expected results:

- 50 percent of senior officers and decision makers at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs its subordinate law enforcement organizations to have participated in phased gender trainings, and to have been capacitated to conduct and lead gender-responsive policy planning processes.
- Gender related indicators to have been introduced into the sector's monitoring and evaluation processes and systems.

Main directions of activities:

- 4.1. Develop gender training materials and conduct phased trainings for senior officers and decision-makers at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs its subordinate law enforcement organizations.
- 4.2. Introduce a "Participatory Gender Audit" (PGA) methodology to law enforcement units and organizations.
- 4.3. Develop check lists and indicators for assessing of the policy planning and implementation impacts from gender perspectives and test then introduce it to the sector's monitoring and evaluation processes and mechanisms.

Objective 2. Make the law enforcement organizations gender-inclusive work places where women and men enjoy equal opportunities, free from any forms of gender discrimination or gender-based violence.

Expected results:

- The MoJHA law enforcement organizations to have acquired mechanisms set to prevent any forms of gender discrimination, gender-based violence and to resolve and minimize complaints with a view to eliminating them.
- Methodologies to be created and capacities built towards assessing working conditions, facilities and

TWO. GLOBAL TRENDS AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

- 2.1. The world increasingly recognizes equality as a foundation of peace and security, giving importance to the correlation between women, peace, and security; also emphasizing the importance of equal participation of all members of society, in achieving equal access to opportunities, resources, services, and protection as well as equal participation in decision-making processes.
- 2.2. For the past 20 years throughout the world, there have been many examples of active initiatives targeted to safeguard peace and security, to open up the law enforcement sector to women, and encourage women to not be limited to their primary duties and responsibilities, but to lead and participate in decision-making processes. For instance, the UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security adopted in 2000, is a landmark international legal framework that addresses not only the inordinate impact of war and conflict on women but also the pivotal role women should and do play in increasingly effective participation in the law enforcement sector's policy, programs and decision-making processes. Ultimately, the UN Resolution aims to increase participation of women, who are a minority in the law enforcement sector, ensuring particular needs of women, men, girls, and boys are addressed while maintaining the organization's commitment to ensure women and girls' safety and security, health, and human rights and to focus on prevention of any forms of gender-based violence.
- 2.3. To fully implement the UNSCR1325, a set of activities were determined in the UNSC Resolution 2122 adopted in 2013. Based on these two resolutions, the UN Department for Peacekeeping Operations approved the Gender Strategy (2014-2018) which serves as an international legal basis for mainstreaming a gender equality concept in all policy and planning processes pertinent to peacekeeping, safety and security operations.
- 2.4. In addition, globally, the traditional concept of law enforcement organizations being "an enforcement organization" is changing, defining them as an organization that serves its citizens. Women play an important role in creating and operationalizing a "citizen centric" law enforcement organization that serves citizens. For example, international studies show that female officers prefer to approach their work with less physical force, and that they are more skilled in managing tension, resolving conflict, and working as a team. Depending on circumstance, organizations with law enforcement functions in some countries implement a specific strategy to increase the proportion of female officers, by specifically recruiting female officers, supporting sustainable work in their primary functions, promotion and advancement in rank.
- 2.5. These initiatives are being undertaken within the framework of two parallel strategies, from one side, participation and from the other, safety and security. They are focused on encouraging women's participation and strengthening institutional capacity to ensure their rights. Thus, if we welcome the objectives set at an international level and embrace the relevant initiatives, it is imperative that we develop our own strategy/policy, taking into account specificities of our own country.

- 1.1. In implementing the Law on Promotion of Gender Equality (LPG), law enforcement organizations have an important role. With this in mind, the Ministry of Justice and Home Affairs strives to introduce a concept of gender equality into its policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes. Mainstreaming gender equality is a process of recognizing and equally assessing different needs, knowledge and experiences of women and men in all spheres and at all levels of planning processes. Varying impacts of legal policies, regulatory measures and projects' implementation need to be taken into account; also, as it is a global strategy, gender equality must be ensured.
- 1.2. The Ministry of Justice and Home Affairs initiated and successfully conducted a "participatory gender assessment" (PGA) in 2015, which identified the need for a sector-specific gender-responsive integrated policy to be implemented, taking into account the specificities of law enforcement organizations. The PGA recommendations pointed out the need for improving common understanding and knowledge on human rights and gender issues at all levels of the Ministry of Justice and Home Affairs, its subordinate organizations, and highlighted the support of managers and decision-makers in implementing the policy. The PGA process, while assessing the efficiency and coherence of organizations' internal policies, practical operations, and structure, aims at introducing the concept of gender equality. It also facilitates the strengthening of institutional understanding of gender, and helps organizations have ownership of and to learn the culture of cultivating gender-responsive initiatives.
- 1.3. 76.1 percent of PGA participants responded that gender-responsive policy is important for implementing organizational strategic and operational objectives. In addition, it is not only directly correlated with the improved development of female and male staff and employees, but also with planning an effective sector-specific human resource policy. Ultimately, this positively affects further development and advancement of the organization.
- 1.4. Female law enforcement officers who participated in the 2015 Forum on "Women's Participation in Law Enforcement Sector" requested more focus on the challenges faced by female law enforcing officers. They pointed out that the impact of gender-blind policy traditionally implemented in the sector, has seriously impeded their opportunities to advance in rank, receive promotion and prevented them from factoring bonuses and awards which they deserve in male-dominated organizations. This creates de facto discrimination, demonstrating the necessity to focus on factors that potentially further weaken and limit women's recognition in the sector.
- 1.5. Thus, parallel to establishing equality and justice in society, it is necessary for law enforcement organizations to focus on whether sector-specific policy impacts ensure equality among female and male officers, protect them from direct and indirect discrimination and especially, facilitate the elimination of challenges and difficulties faced by female employees.
- 1.6. This gender-responsive integrated policy of law enforcement organizations (further phrased as Gender-Responsive Integrated Policy) will further support implementation of the Sustainable Development Vision-2030 of Mongolia, the justice sector's open policy and development strategy. This gender-responsive integrated policy will be implemented as an essential part of the Ministry and its subordinate units' objectives and planned actions, carried out through the institutional structures, human and financial resources allocated, collective efforts, and genuine participation of relevant institutions and its experts and professionals.

English translation

ORDER OF THE MONGOLIAN MINISTER OF JUSTICE AND HOME AFFAIRS

June 13, 2018 No A/117 City of Ulaanbaatar

On the Re-Approval of the Policy Document

Pursuant to the article 24 and section 24.2 of the Law on the Mongolian Government and article 19 and section 19.1.1 of the Law on Promotion of Gender Equality, the Minister is ordering to:

1. Re-approve the "Gender-Responsive Integrated Policy of Law Enforcement organizations" as Annex 1 and its Action Plan /2018-2021/ as Annex 2.
2. The Chair of the Sector's Gender Council, its members, heads and directors of subordinate agencies and organizations shall be responsible for implementing the Gender-Responsive Integrated Policy of law enforcement organizations and its Action Plan /2018-2021/.
3. With approval of this Order, the Minister of Justice Order A/246 of 2016 is being declared invalid.

(signature and stamp) Ts. Nyamdorj

PREFACE

Since the adoption of the Mongolian Law on Promotion of Gender Equality (LPGE) in 2011, the National Committee on Gender Equality (NCGE) led by the Prime Minister, its Secretariat, Gender Councils and Gender Committees have made certain progress towards ensuring gender equality at the national, local levels as well as playing a leading role in the region. During the past years, the national mechanism towards implementing the LPGE was established with due capacities and some tangible results have been achieved in combating gender-based violence including prevention from and elimination of domestic violence. For this, it is noteworthy to mention the concerted efforts and crucial contributions of employees and officers of the Ministry of Justice and Home Affairs and its law enforcement organizations.

The gender-responsive sector and local development policy and planning processes are currently underway in the country, with participation of sector specialists and employees based on their gender needs and in line with specificities of each agency and organization. It is believed that the meaningful implementation of the LPGE, related legislations and regulations would be relevant to every citizen and every household in Mongolia and is an important step towards eliminating gender-based violence and discrimination in our society by protecting the rights of victims, addressing the complaints and towards achieving the sustainable development goals in particular, Goal-5.

The gender-responsive integrated policy of law enforcement organizations under the authority of the Minister of Justice and Home Affairs is conducive towards mainstreaming gender in the sector's policy planning processes based on differentiated needs of female, male employees and specialists as well as capacitating them by providing opportunities for their equal participation in these processes in a sustainable way.

Both, the LPGE and National Program on Gender Equality (NPGGE) (2017-2021) urged the need in developing the sector-specific gender-responsive policies. Therefore, our ministry conducted a participatory gender audit (PGA) in 2015, in partnership with the NCGE Secretariat, UNFPA, International Labor Organization (ILO) and national gender experts which served as a basis for the sector's gender-responsive policy that is being implemented so far.

We are looking forward for further improvement of cross-organizational coherence and contribution to the sector's development, by integrating new and internationally recognized approaches into our policies and actions, by responding to differentiated needs of employees as well as creating an enabling discrimination-free, working environment.

Our gratitude goes to the joint Mongolian Government and Asian Development Bank "Gender-responsive sector and local development policies and actions" technical assistance project team for translating the policy into English language and publishing.

Gender Council of the Ministry of Justice and Home Affairs

*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*



**MINISTRY OF LABOR AND
SOCIAL PROTECTION OF
MONGOLIA**



**NATIONAL COMMITTEE
ON GENDER EQUALITY**



**Japan
Fund for
Poverty
Reduction**



**From
the People of Japan**

УЛААНБААТАР
2018



THE GENDER-RESPONSIVE
INTEGRATED POLICY OF LAW ENFORCEMENT ORGANIZATIONS UNDER
THE AUTHORITY OF THE MINISTER OF JUSTICE AND HOME AFFAIRS
(2018-2021)