



**НИЙСЛЭЛИЙН БАЯНЗҮРХ ДҮҮРГИЙН  
ИРГЭДИЙН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН ХУРЛЫН  
ХУРАЛДААНЫ ТОГТООЛ**

2019 оны 12 сарын 17 өдөр

Дугаар 34

Улаанбаатар хот

「 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах  
дэд хөтөлбөр /2020-2025он/ батлах  
тухай

Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1.2."а", 18.1.2."е", 18.1.2."ж" дэх заалт, 18.2 дахь хэсэг, 25 дугаар зүйлийн 25.1, 25.2 дахь хэсэг, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1 дэх хэсэг, Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг тус тус үндэслэн дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын 14 дүгээр хуралдаанаас ТОГТООХ нь:

1. Тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгоор Баянзүрх дүүргийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг /2020-2025он/ нэгдүгээр хавсралтаар, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг /2020-2025он/ хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг дүүргийн хэмжээнд үр дүнтэй зохион байгуулан, хэрэгжилтийн тайланг бүтэн жилээр гарган дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд танилцуулж ажиллахыг дүүргийн Засаг дарга /Т.Баясах/-д үүрэг болгосугай.

3. Тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Нийгмийн бодлогын хорооны дарга /М.Мэндбаяр/, Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга бөгөөд Ажлын албаны дарга /П.Сумъяасүрэн/-д нарт даалгасугай.

ДАРГА

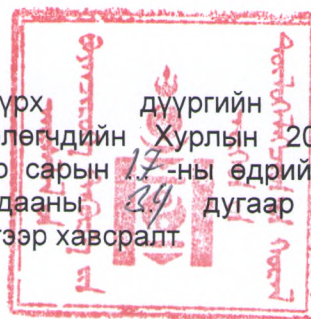


Ш.ГАНЧИМЭГ

1137100069



Баянзүрх дүүргийн иргэдийн  
Төлөөлөгчдийн Хурлын 2019 оны 12  
дугаар сарын 17-ны өдрийн 14 дүгээр  
хуралдааны 29 дугаар тогтоолын  
нэгдүгээр хавсралт



## БАЯНЗҮРХ ДҮҮРГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ДЭД ХӨТӨЛБӨР /2020-2025 ОН/

### Нэг. Нийтлэг үндэслэл

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011 онд батлагдсанаар Монгол Улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тогтолцооны эрх зүйн үндэс бүрдсэн юм. Тус хуулийн 5 дугаар зүйлд “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого нь эрэгтэй эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг хангах нөхцлийг бүрдүүлэх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх түүнийг арилгахад чиглэгдэнэ” хэмээн заасан.

Энэ хүрээнд Засгийн газар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр батлах үүргийнхээ дагуу 2017 онд 129 тоот тогтоолоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр 2017-2021-ийг баталсан. Тухайн хөтөлбөрт зааснаар нийслэл, дүүргийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлэх үүргийн дагуу, Жендэрийн үндэсний хорооноос гаргасан удирдамжийн хүрээнд Баянзүрх дүүрэг жендэрийн эрх тэгш байдлын дүн шинжилгээг Оролцоонд суурилсан жендерийн аудитын аргачлалаар хийлгэсэн ба дараах нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудал шийдлээ хүлээж байна.

Тухайн дүүрэг нийслэлийн хамгийн олон хүн амтай дүүрэг бөгөөд нийслэл хотын хүн амын 23.8 хувь оршин сууж байна. Сүүлийн жилүүдэд нийслэлд шилжин ирэгчдийн 3 хүн тутмын 1 нь Баянзүрх дүүрэгт суурьшиж байгаа нь хүн амын тоо өсөх томоохон шалтгаан болж байна. Дүүргийн хүн амын 52.5% нь эмэгтэй, 47.5% нь эрэгтэй байна. Мөн энгийн тэтгэвэр авагчдын 73%, цэргийн тэтгэвэр авагчдын 80%-ийг эмэгтэй эзэлж байгаа ажээ. Хүн амын 44.4 хувь нь байшин хороололд, 55.6 хувь нь гэр хороололд амьдарч байна. Дүүрэгт 0-5 насны хүүхдийн эндэгдэл буурсан эерэг үзүүлэлт байгаа ч энэ нь дүүргүүд дунд хамгийн өндөрт орж байгаа ба гэрийн төрөлт 21.0 хувиар өссөн байна.

Сүүлийн жилүүдэд нийслэлийн хэмжээнд хамгийн олон гэмт хэрэг /2017 онд 27%/ мөн хүүхэд, гэр бүл, нийгмийн ёс суртахууны эсрэг гэмт хэрэг /23%/ энэ дүүрэгт үйлдэгдсэн нь хамгийн өндөр дүн болж байна. Үүнд хүн амын нягтаршил их, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, худалдааны томоохон цэгүүд төвлөрсөн зэрэг нөхцөл байдал нөлөөлдөг байна. 2017 онд жендэрт суурилсан хүчирхийллийн нэг төрөл



болох хүчиндэх гэмт хэргийн 26% энэ дүүрэгт гарч, хохирогчийн 56% нь эхнэр, 2% нь нөхөр, үлдсэн нь хүүхэд, өндөр настан байна.

Дүүрэгт оршин суугчид: гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүчингийн гэмт хэрэг, гудамжны халдлага, ажилгүйдэл, архидалт, эрэгтэйчүүдийн боловсрол эзэмшилт, цалин бага, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд тогтсон орлогогүй, ажлын байргүй зэргийг хамгийн тулгамдсан асуудал гэж үзжээ.

Иймд тус дүүрэгт амьдарч буй болон шилжин ирж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн өнөөгийн нөхцөл байдлын об'ектив тоон болон чанарын мэдээлэлд үндэслэн тэдний ялгаатай хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн бодлого, хөтөлбөр боловсруулах шаардлага нэн тулгамдаж байна.

Гэтэл дүүргийн хэмжээнд батлан хэрэгжүүлж буй бодлогын баримт бичгүүд бүгд жендэрийн агуулгагүй бөгөөд тэдгээрийн хэрэгжилтэд хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглахгүй байгаа нь жендэрийн тэгш бус байдлыг өөгшүүлж, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг орхигдуулж байна. Дүүргийн төрийн байгууллагад ажиллагчдын 66.4% нь эмэгтэй, 33.6% нь эрэгтэй байдлаар хүйсийн тэнцвэр алдагдсан, ЗДТГ-ын албан хаагчдын тухайд 56.7% нь эмэгтэй, 43.3% нь эрэгтэй байгаагаар эмэгтэй илүүгээр хүйсийн байдал харьцангуй тэнцвэртэй, үүнээс удирдах албан тушаалтны 40% эмэгтэй, 60% эрэгтэй буюу эрэгтэй давамгайлсан байгаа юм. Түүнчлэн ИТХ-ийн төлөөлөгчдийн хувьд эмэгтэй 19.5%, эрэгтэй 80.5%-ийн харьцаагаар эрэгтэй илт давамгайлсан дүр зурагтай байна.

Ажилтны Ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангахтай холбоотой зохицуулалт Тамгын газрын дотоод журамд бараг байхгүй ч гэр бүлийн хүн нь амаржсан тохиолдолд 5 хоногийн цалинтай чөлөө олгох, удирдах албан тушаалтан зөвшөөрснөөс бусад үед илүү цагаар ажиллуулахыг хориглосон заалтуудыг хамааруулж болох юм. Мөн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хориглох, урьдчилан сэргийлэх үүднээс танин мэдүүлэх сургалт, сурталчилгаа хийх агуулгатай заалт орсон нь эерэг үзүүлэлт юм. Гэхдээ судалгаанд оролцогчдын 95% нь ийм зохицуулалт байдаггүй гэж хариулсан, тэдний 1/3 нь бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх талаарх сургалтад хамрагдсан, харин дөнгөж 6% нь ажил-ар гэрийн тэнцвэр хангах чиглэлийн сургалт авсан нь тун чамлалттай үзүүлэлт юм. Эмэгтэйчүүдийн 36% нь албан тушаал ахих боломж эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэж үзжээ.

Дүүрэгт Жендэрийн салбар хороо, жендэрийн мэргэжилтэн ажиллаж байгаа ч үйл ажиллагаа нь тогтвортой бус, нийслэл, дүүргийн хөгжлийг тодорхойлж буй бодлого, хөтөлбөрт жендерийн эрх тэгш байдлын агуулгыг тусгах, үйл хэрэг болгох талаар ийнхүү хангалтгүй ажиллаж иржээ. Энэ нь салбар хорооны удирдлагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын ач холбогдлыг сайтар ойлгоогүй, жендерийн хэвшмэл ойлголт хандлагаас салаагүй, жендерийн мэдрэмж сул, хүсэл эрмэлзэл тааруу байгаатай холбоотой. Ялангуяа жендэрийн салбар хорооны удирдлага болон бүрэлдэхүүн байнга солигддог, түүний орон тооны бус бүтэц үүнд



сөргөөр нөлөөлдөг, тухайн бүтэц нь институтийн хэмжээнд ажиллах хүртэл бэхжиж чадаагүй, түүний зүгээс хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлж ажилладаггүй, жендэрийн асуудлаар төсөв мөнгө үндсэндээ төсөвлөдөггүй зэрэг нь дээрх байдлын үндсэн шалтгаан болж байна.

Иймд жендэрийн тусгайлсан бодлого боловсруулан, тулгамдсан асуудлыг үе шаттай шийдвэрлэх хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй гарч байна.

### ХОЁР. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын төлөвлөлт, төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх, төрийн албан хаагчид болон олон нийтийн жендэрийн хэвшмэл үзэл хандлагыг өөрчлөх замаар хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, дүүргийн хүн ам, айл өрхийн эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад энэхүү дэд хөтөлбөрийн зорилго оршино.

### ГУРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Дэд хөтөлбөрийн зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

**Зорилт 1.** Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй үзэл баримтлалыг дүүргийн Засаг даргын тамгын газар, харьяа байгууллага болон нутаг дэвсгэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд нэвтрүүлэх;

**Хүрэх үр дүн:** Дүүргийн бүх түвшний төрийн албан хаагч, ААНБ-ын удирдлага, ажилтнуудын жендэрийн ойлголт хандлага, мэдлэг, ур чадвар нэмэгдэж, жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөц бүрдэнэ. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.

**Зорилт 1-ийн** хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1. Албан ёсны болон захиргааны статистик мэдээллийг цуглуулж нэгтгэн жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх.
2. Статистик мэдээлэл гаргагч болон хэрэглэгч нарт сургалт зохион байгуулж, чадавхыг бэхжүүлэх.
3. Удирдах албан тушаалтан, албан хаагч, ажилтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээний сургалтын модулийг баяжуулж, сургагч багш бэлтгэх.
4. ЕБС-ийн багш, нийгмийн ажилтныг жендэрийн чиглэлээр чадавхжуулах үйл ажиллагааг боловсролын салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилттэй уялдуулан явуулах.
5. Эрүүл мэнд, нөхөн үржихүй, бэлгийн боловсрол олгох агуулгаар бага, дунд, ахлах ангийн сурагчдад зөвлөгөө өгөх ажлыг сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй уялдаатайгаар хамтран зохион байгуулах.
6. Байгууллагын төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн дотоод журам, аж ахуйн нэгжийн хамтын гэрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж ажиллах тухай зохицуулалт тусгах.
7. Дүүргийн жендэрийн салбар хорооны ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлж, удирдамжаар хангах, асуудал хариуцсан ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж, орон тоогоор ажиллуулах.
8. Дүүргийн харьяа аж ахуй нэгж, байгууллагуудад жендэр хариуцсан ажилтан ажиллуулдаг болох.



9. Дүүргийн удирдах ажилтан болон хороодын Засаг дарга нартай байгуулах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд жендерийн бодлого, төлөвлөлтийн хэрэгжилтийн тухай зохицуулалт тусгах.

**Зорилт 2.** Жендерийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөхөд чиглэсэн сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагааг төрийн албан хаагчид болон зорилтот бүлэг, олон нийтийн дунд өрнүүлэх

**Хүрэх үр дүн:** Жендерийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдал багасна. Дүүргийн иргэдийн дундах жендерийн хэвшмэл үзлийн сөрөг ойлголт багассан байна.

**Зорилт 2-ын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1. Гэр бүл төлөвлөлтийн боловсрол олгох сургагч багш бэлтгэн, сургалт сурталчилгааны ажлыг өсвөр үе, залуучуудад үе шаттай хүргэх.
2. Гэр бүлд зөвлөгөө өгдөг албан хаагчдад зориулсан жендерийн сургалт зохион байгуулах.
3. Гэр бүлийн үнэ цэнэ, бат бөх байдлыг хадгалах, эцэг эхийн хамтын үүрэг хариуцлагыг таниулах сургалтыг гэрлэлтээ батлуулж буй болон хамтран амьдарч буй хосуудад тогтмол зохион байгуулах.
4. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх Хамтарсан багийн гишүүдийн ажлын байран дээр чадавхжуулах сургалт, жендерийн мэдрэмж олгох сургалтуудыг зохион байгуулах.
5. Иргэд олон нийтэд чиглэсэн жендерийн хэвшмэл хандлагыг өөрчлөхөд нөлөөлөх сургалт, сурталчилгааны стратеги боловсруулан, хэрэгжүүлэх.
6. Жендерийн тэгш байдлыг хангах зорилгоор гэр бүл, өндөр настан, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон өвөрмөц онцлогтой иргэдэд мэдээлэл тэгш хүртээмжтэй хүргэх.

**Зорилт 3.** Дүүргийн эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн жендерийн “тусгай арга хэмжээ” болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.

**Хүрэх үр дүн:** Төрийн байгууллагаас үзүүлэх эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрнэ. Ажил олгогчоос ажилтны жендерийн хэрэгцээнд нийцсэн үйл ажиллагаа нэмэгдэнэ. Өрх толгойлсон, хүчирхийлэлтэй гэр бүл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний амьдралд жендерийн хэвшмэл хандлагын сөрөг үр дагавар багасна.

**Зорилт 3-ын** хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй, олон хүүхэдтэй болон өрх толгойлсон эцэг/эхийн судалгааг хороо тус бүрээр гаргаж, мэдээллийн дагуу зорилтот үйл ажиллагааг төлөвлөн хэрэгжүүлэх
2. Төрийн болон бусад байгууллага, ААН-д ажилтан хүүхэд хөхүүлэх, ажлын хувцас, дүрэмт хувцас солих өрөөтэй болох, эдгээр хувцасны стандартыг шинэчлэх, ариун цэврийн өрөө тусдаа байх зэргээр эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны онцлог хэрэгцээнд нийцсэн нөхцөл бүрдүүлэх.
3. Жендерийн мэдрэмжтэй сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан бэлтгэх арга хэмжээ авах.
4. Гэр бүлийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн жендэрт суурилсан хүчирхийллийг үл тэвчих хандлагыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн нөлөөллийн үйл ажиллагааг судалгааны дагуу оновчтой хэлбэрээр явуулах, гэр бүлийн болон сэтгэл зүйн зөвлөгөө тогтмол өгөх.
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон зорилтот бүлэгт чиглэсэн нийгмийн даатгалын үйлчилгээг хүргэх.



**Зорилт 4.** Дүүргийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлд төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллагуудын хамтын оролцоог нэмэгдүүлэх замаар хөгжлийг дэмжих.

**Хүрэх үр дүн:** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарч, жендерийн талаарх хэвшмэл ойлголт хандлага өөрчлөгдөж, дүүргийн дэд хөтөлбөрийн биелэлт хангагдана.

**Зорилт 4-ийн хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.** Үүнд

1. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх стратеги боловсруулах, бүх шатанд хэрэгжүүлэхэд төр, төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллага, аж ахуйн нэгжийн оролцоог тэгш хангах, үүрэг хариуцлагыг жигд шаардах.
2. Ажил олгогч нь ажилтны гэр бүлийн судалгааг хийж, ар гэрийг тохиромжтой хэлбэрээр дэмжих, ажлын цагийг нягтруулж, бүтээмж нэмэгдүүлэх замаар ажилтныг илүү цагаар, амралтын өдөр, цагаар ажиллуулахыг хязгаарлаж хориглох, хорт зуршил бүхий ажилтныг эрүүл амьдралын хэвшилд шилжихэд дэмжсэн орчин бүрдүүлэх зэргээр ажилтны Ажил- ар гэрийн тэнцвэр хангах асуудлыг эрх зүйн баримт бичигтээ тусган хэрэгжүүлэх.
3. Ажил олгогчийн зүгээс иргэдийг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэхэд эрэгтэй хүнийг илүүд үзэх хэвшмэл ойлголтыг арилгах, эмэгтэйчүүдийг нөхөн үржихүйн үүрэгтэй нь холбогдуулан ялгаварлах байдлыг таслан зогсоох, тухайн ажлын байранд цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох замаар хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах.
4. Ажлын байрны бэлгийн дарамт гарахаас сэргийлэх, гарсан зөрчлийг илрүүлэх, шалган шийдвэрлэх механизмыг дотоод журамдаа тусгах замаар үр дүнтэй шийдвэрлэн, буруутанд хариуцлага тооцож, таслан зогсоох.
5. Бага ангийн багш нарын дунд "Эрчүүдийн манлайлал" арга хэмжээг жил бүр тогтмол зохион байгуулж хэвшүүлэх, үр дүнг түгээх.
6. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сурталчлах үйл ажиллагааг жендэрт нийцтэй агуулгаар тогтмол зохион байгуулан, хүйсийн тэнцвэр алдагдсан ажлын байранд захиалгын үндсэн дээр мэргэжилтэн бэлтгэх тогтолцоонд шилжих.

#### **ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА**

Дэд хөтөлбөрийг 2020-2025 онд 2 үе шаттай хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1 дүгээр үе шат буюу 2020-2022 он: Энэ үе шат нь Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2017-2021 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, Баянзүрх дүүргийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрийн хэрэгжилттэй уялдана.

2 дугаар үе шат буюу 2023-2025 он: Энэ үе шат нь "Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030"-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

#### **ТАВ. ХӨТӨЛБӨР ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨСӨВ, ХӨРӨНГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР**

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ:

- 1) Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;
- 2) Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө;
- 3) Аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага, иргэдийн хандив, тусламжийн хөрөнгө;
- 4) Бусад эх үүсвэр.



## **ЗУРГАА. УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ**

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг Дүүргийн Жендэрийн салбар хороо удирдан зохион байгуулна. Дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг жил бүр гарган дүгнэж, жендэрийн эрх тэгш байдлын үр дүнг чанарын болон тоон үзүүлэлтийг ашиглан тайлагнана.

Дүүргийн Засаг даргын тамгын газар нь хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавихын хамт хөндлөнгийн үнэлгээг мэргэшсэн ТББ-аар хийлгэнэ. Тухайн үнэлгээний үр дүнгийн тайланг “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулийн дагуу дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан Жендэрийн салбар хороонд танилцуулна. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд гарч буй дэвшил, сорилтыг танилцуулах, ил тод байдал, хариуцлагыг өндөржүүлэхийн тулд болон хуулиар хүлээсэн үүргийн дагуу дүүргийн албан ёсны веб хуудас, бусад хэлбэрээр олон нийтэд мэдээлэх ажлыг Жендэрийн салбар хороо хариуцна.

**Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2023 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар үе шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.**

Баянзүрх дүүргийн иргэдийн  
Төлөөлөгчдийн Хурлын 2019 оны 14 дугаар  
сарын 14-ны өдрийн 14 дүгээр  
хуралдааны 24 дугаар  
хоёрдугаар хавсралт тогтоолын



**БАЯНЗҮРХ ДҮҮРГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ДЭД ХӨТӨЛБӨРИЙН  
ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (2020-2025)**

<b>Зорилго:</b>	Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын төлөвлөлт, төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх, төрийн албан хаагчид болон олон нийтийн жендэрийн хэвшмэл үзэл хандлагыг өөрчлөх замаар хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, дүүргийн хүн ам, айл өрхийн эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад энэхүү дэд хөтөлбөрийн зорилго оршино.			
<b>Д/д</b>	<b>2020-2023 он</b> Үйл ажиллагаа	<b>2023-2025 он</b> Үйл ажиллагаа	<b>Хариуцах байгууллага</b>	<b>Хамтрах байгууллага</b>
<b>Зорилт 1.</b>	<b>Шалгуур үзүүлэлт</b>	<b>Шалгуур үзүүлэлт</b>		
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй үзэл баримтлалыг дүүргийн Засаг даргын тамгын газар, харъяа байгууллага болон нутаг дэвсгэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд нэвтрүүлэх; Дүүргийн бүх түвшний төрийн албан хаагч, ААНБ-ын удирдлага, ажилтнуудын жендэрийн ойлголт хандлага, мэдлэг, ур чадвар нэмэгдэж, жендэрийн мэдрэмжтэй хүнийг нөөц бүрдэнэ. Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.	Мэдээллийн санг ашиглахтай холбоотой арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх.	Статистикийн хэлтэс, Жендэрийн салбар хороо	Жендэрийн Үндэсний Хороо (ЖУХ), ДЗДТГ, Хэлтэс алба, хороод Төрийн бус байгууллага (ТББ), Хандивлагч
1.1	Өрх, хүн амын тоон мэдээллээр жендэрийн мэдээллийн сан бий болсон байна. Мэдээллийн санг ашиглах талаар сургалт явуулсан байна. Албан ёсны болон захиргааны статистик мэдээллийг цуглуулж, нэгтгэн жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх.	Мэдээллийн санг ашиглахтай холбоотой арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх.	Дүүргийн бүх төрийн албан хаагчид жендэрийн мэдээллийн санг ажилдаа хэрэглээ болгосон байна. Дүүргийн байгууллагын мэдээллийн сангийн хэрэглээний талаарх	



1.2	Статистик мэдээлэл гаргагч болон хэрэглэгч нарт сургалт зохион байгуулж, чадавхыг бэхжүүлэх.	Статистик мэдээллийн ач холбогдол, ашиглалтын талаар дүүргийн удирдлага болон албан хаагчдыг сургалтад хамруулсан байна. Сургалтын үр дүнд анхан шатны мэдээллийн чанар сайжирсан байна.	Статистик мэдээллийг ашиглан бодлого хөтөлбөрийн төлөвлөлт, төсөвлөлтөд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийх.	Удирдах ажилтны 80%-иас доошгүй хувь нь статистик мэдээллийг ашиглан бодлого төлөвлөлт төсөвлөлтөд анализ хийх арга барилд суралцсан байна.	Жендэрийн салбар хороо Статистикийн хэлтэс	ЖҮХ, ДЗДТГ, Хэлтэс алба, хороод ТББ Хандивлагч байгууллага
1.3	Удирдах албан тушаалтан, албан хаагч, ажилтанд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээний сургалтын модулийг баяжуулж, сургагч багш бэлтгэх.	Жендэрийн сургалтын модуль боловсруулсан байна. Дүүргийн иргэд болон төрийн байгууллагаас 30-аас доошгүй сургагч багш бэлтгэгдсэн байна.	Сургалтын хөтөлбөр боловсруулан, сургагч багш нэмж бэлтгэх.	Удирдах албан хаагч, төрийн албан хаагч, аж ахуйн нэгж, иргэдэд тус бүрт нь зориулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, батлуулсан байна. Сургагч багшийн тоог 2 дахин нэмэгдүүлсэн байна.	ДЗДТГ ЖСХ	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага
1.4	ЕБС-ийн нийгмийн ажилтныг чиглэлээр чадавхжуулах үйл ажиллагааг боловсролын салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилттэй уялдуулан явуулах.	Нийт багш, нийгмийн ажилтны 30 хувь сургалтад хамрагдсан байна. Багш, нийгмийн ажилтны жендэрийн тухай мэдлэг нэмэгдсэн байна.	ЕБС-ийн багш, нийгмийн ажилтныг жендэрийн чиглэлээр чадавхжуулах, сургагч багш бэлтгэх.	Нийт багш нарын 70 хувь сургалтад хамрагдсан байна. Сургууль тус бүр 2-оос доошгүй сургагч багш бэлтгэсэн байна.	ДЗДТГ ЕБС	ЖҮХ Боловсролын хэлтэс ТББ Хандивлагч байгууллага



1.5	Эрүүл мэнд, нөхөн үржихүй, бэлгийн боловсрол олгох агуулгаар бага, дунд, ангийн суралтын зөвлөгөө өгөх ажлыг сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй уялдаатайгаар хамтран зохион байгуулах	Сургалт, зөвлөгөөнд дүүргийн ЕБС-ийн эмэгтэй, эрэгтэй сурагчдын 60-аас доошгүй хувь нь хамрагдсан байна.	Эрүүл мэнд, нөхөн үржихүй, бэлгийн боловсрол олгох агуулгаар бага, дунд, ангийн суралтын зөвлөгөө өгөх.	Сургалт, зөвлөгөөнд дүүргийн ЕБС-ийн эмэгтэй, эрэгтэй сурагчид 100 хувь хамрагдсан байна.	ДЗДТГ ЕБС	ЖУХ Боловсролын хэлтэс
1.6	Байгууллагын төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн дотоод журам, аж ахуйн нэгжийн хамтын жэндэрийн гэрээнд тэгш байдлыг хангаж ажиллах тухай зохицуулалт тусгах.	Дүүргийн ААНБ-ын 30-оос доошгүй хувийн хөдөлмөрийн дотоод журам, хамтын гэрээ жэндэрийн агуулгатай болсон байна.	Байгууллагын төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн дотоод журам, аж ахуйн нэгжийн хамтын жэндэрийн агуулгатай болгох, сайн туршлагыг дэлгэрүүлэх.	Дүүргийн ААНБ-ын 70-аас доошгүй хувийн хөдөлмөрийн дотоод журам, хамтын жэндэрийн агуулгатай болсон байна. Эдгээрээс 2-оос доошгүй байгууллагын сайн туршлагыг түгээн сурталчилсан байна.	ДЗДТГ Байгууллага ААН	ЖУХ ТББ Хандивлагч байгууллага
1.7	Дүүргийн жэндэрийн салбар хорооны нөхцлийг бүрдүүлж, удирдамжаар хангах, асуудал хариуцсан ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж, орон	Удирдамж гарсан байна. Жэндэрийн мэргэжилтнийг тоогоор ажиллуулах санал хүргүүлсэн байна.	Дүүргийн жэндэрийн мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж, орон тоогоор ажиллуулах.	Дүүргийн жэндэрийн асуудал хариуцсан 1-ээс доошгүй орон тоо бий болгож баталсан байна.	НЗДТГ ДЗДТГ Сангийн Яам	ЖУХ



1.8	тоогоор ажиллуулах. Дүүргийн харьяа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад жөндөр хариуцсан ажилтан ажиллуулдаг болох.	Дүүргийн ААН, байгууллагын 30-аас доошгүй хувь жөндөрийн мэргэжилтэнтэй болсон байна.	Жөндөр хариуцсан ажилтан бүхий аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг өргөжүүлэх.	Дүүргийн ААН, байгууллагын 50-иас доошгүй хувь жөндөрийн мэргэжилтэнтэй болсон байна. Жөндөрийн мэргэжилтний 50-иас доошгүй хувь давтан сургалтад хамрагдсан байна.	НЗДТГ ДЗДТГ Сангийн Яам	ЖУХ, АНН, Байгууллага, ТББ
1.9	Дүүргийн удирдах ажилтан болон хороодын Засаг дарга нартай байгуулах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд жөндөрийн бодлого, төлөвлөлтийн хэрэгжилтийн тухай зохицуулалт тусгах.	Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд 100 хувь жөндөрийн хэрэгжилтийн заалт тусгагдсан байна.	Дүүргийн удирдах ажилтан болон хороодын Засаг дарга нартай байгуулсан гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх.	Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд Жөндөрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний аргачлал нэвтрүүлсэн байна.	ДЗДТГ, Төрийн албаны зөвлөл (ТАЗ), Удирдлагын академи (УА), ААН	ЖУХ ТББ Хандивлагч байгууллага
<b>Зорилт 2.</b>	Жөндөрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөхөд чиглэсэн сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагааг төрийн албан хаагчид болон зорилтот бүлэг, олон нийтийн дунд өрнүүлэх.					
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	Сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагааг төрийн албан хаагчид болон зорилтот бүлэг, олон нийтийн дунд өрнүүлснээр жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалт, жөндөрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдал багасна. Дүүргийн иргэдийн дунд жөндөрийн хэвшмэл үзлийн сөрөг ойлголт багассан байна.					
2.1	Гэр бүл төлөвлөлтийн талаар боловсрол олгох сургагч багш бэлтгэн, сургалт сурталчилгааны ажлыг өсвөр залуучуудад шаттай хүргэх, сургагч	Өсвөр үе залуучуудын 10-аас доошгүй хувьд мэдээлэл хүргэсэн байна. Сургагч багш бэлтгэгдсэн байна.	Сургалт сурталчилгааны ажлын хүрээг өргөжүүлэх.	Өсвөр үе залуучуудын 30-иас доошгүй хувьд сургалт сурталчилгаа, мэдээллийг хүргэсэн байна.	ДЗДТГ ГБХЗХХ	ЖУХ ТББ Хандивлагч байгууллага



2.2	багш бэлтгэх. Гэр бүлд зөвлөгөө өгдөг албан хаагчдад зориулсан жендэрийн сургалт зохион байгуулах.	Гэр бүлд зөвлөгөө өгдөг албан хаагчдын 60-аас доошгүй хувьд сургалт зохион байгуулсан байна.	Сургалтын хамралтыг нэмэгдүүлэх, сургагч багш бэлтгэх.	Сургалтын хамралт 80-аас доошгүй хувьд хүрсэн байна. Хороо бүрээс 1 сургагч багш бэлтгэгдсэн байна.	ДЗДТГ ГБХЗХХ	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага
2.3	Гэр бүлийн үнэ цэнэ, бат бөх байдлыг хадгалах, эцэг эхийн хамтын үүрэг хариуцлагыг таниулах сургалтыг гэрлэлтээ батлуулж буй болон хамтран амьдарч буй хосуудад тогтмол зохион байгуулах.	Дүүргийн Иргэний бүртгэлийн хэлтэстэй хамтран ажиллаж, сургалтыг жил тутамд 2-оос доошгүй удаа зохион байгуулсан байна.	Сургалтыг гэрлэлтээ батлуулж буй болон хамтран амьдарч буй хосуудад тогтмол зохион байгуулах.	Гэрлэлтээ батлуулж буй хосуудад жендэрийн сургалтыг явуулж хэвшсэн байна. Хамтран амьдарч буй хосуудад явуулах сургалтын хамралт нэмэгдсэн байна.	ДЗДТГ, ДЗДТГ-ын ГБХЗХХ Дүүргийн боловсролын хэлтэс	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага
2.4	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх Хамтарсан багийн гишүүдийн ажлын байран дээр чадавхжуулах сургалт, жендэрийн мэдрэмж олгох сургалтуудыг зохион байгуулах.	Хамтарсан багийн гишүүдийн 60-иас доошгүй хувь нь сургалтад хамрагдсан байна.	Хамтарсан багийн гишүүдийг сургалтад бүрэн хамруулах, тэднээс сургагч багш бэлтгэх.	Хамтарсан багийн гишүүдийг сургалтад 100 хувь хамруулсан байна. Хороо тус бүрд Хамтарсан багийн 2-оос доошгүй гишүүн сургагч багшаар бэлтгэгдсэн байна.	ДЗДТГ, ГБХЗХХ Хороод	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага
2.5	Иргэд олон нийтэд чиглэсэн жендэрийн хэвшмэл хандлагыг өөрчлөхөд нөлөөлөх сургалт, сурталчилгааны стратеги боловсруулан,	Сургалт нөлөөллийн стратеги боловсрогдсон байна. Дүүргийн нийт хүн амын 10-аас доошгүй хувьд жендэрийн хэвшмэл ойлголтын	Сургалт нөлөөллийн стратеги боловсроггүй болгох, хамралтыг нэмэгдүүлэх.	Хэвлэл мэдээллийн стратегид үнэлгээ хийж боловсроггүй болгосон байна. Нийт хүн амын 20-аас доошгүй хувьд Жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаарх	ДЗДТГ, ДЗДТГ-ын Хэвлэл мэдээллийн алба, ГБХЗХХ	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага



	хэрэгжүүлэх.	талаарх мэдээллийг хүргэсэн байна.	Зорилтот бүлгийн иргэдэд мэдээллийн хэлбэрийг өргөжүүлэх.	Хөдөлгөөнт болон цахим хэлбэрээр мэдээллийг түгээх төслийг туршиж, оновчтой хэлбэрийг түгээнэ.	ДЗДТГ Дүүргийн НДХ	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага
<b>Зорилт 3.</b>	Дүүргийн эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн жендэрийн "тусгай арга хэмжээ" болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.					
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	Төрийн байгууллагаас үзүүлэх эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрнэ. Ажил олгогчоос ажилтны жендэрийн хэрэгцээнд нийцсэн үйл ажиллагаа нэмэгдэнэ. Өрх толгойлсон, хүчирхийлэлтэй гэр бүл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний амьдралд жендэрийн хэвшмэл хандлагын сөрөг үр дагавар багасна.					
3.1	Хөгжлийн бэрхшээлтэй, олон хүүхэдтэй болон өрх толгойлсон эцэг/эхийн судалгааг хороо тус бүрээр гаргаж, мэдээллийн дагуу зорилтот ажиллагааг төлөвлөн хэрэгжүүлэх.	Хороо бүрээр мэдээллийн сан бүрдсэн байна. Зорилтот ажиллагааны төлөвлөгөө батлагдсан байна. Дүүрэгт хэрэгжиж буй бусад хөтөлбөртэй уялдуулан төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хангана.	Зорилтот үйл ажиллагааны үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд анхаарч ажиллах.	Зорилтот бүлгийн хүүхдийг ЕБС-д тэгш хамруулах, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн төсөл жилд 2-оос доошгүйг хэрэгжүүлэх.	ДЗДТГ, ГБХЗХХ Хороод	ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага
3.2	Төрийн болон бусад байгууллага, ААН-д ажилтан хүүхэд хөхүүлэх, ажлын хувцас, дүрэмт хувцас	ДЗДТГ-т орчин үеийн стандарт бүхий хүүхэд хөхүүлэх өрөө байгуулсан байна.	Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны хэрэгцээнд нийцсэн нөхцөл бүрдүүлсэн ажил олгогчийн тоог	Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны онцлог хэрэгцээнд нийцсэн нөхцөл бүрдүүлсэн болон	ЗДТГ, ААНБ-ууд	ЭМТ, Хандивлагч байгууллага



	<p>солих өрөөтэй болох, эдгээр хувцасны стандартыг шинэчлэх, ариун цэврийн өрөө тусдаа байх зэргээр эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны онцлог хэрэгцээнд нийцсэн нөхцөл бүрдүүлэх.</p>	<p>Ажлын хувцас, дүрэмт хувцасны стандартыг шинэчлэх талаар санал холбогдох байгууллагад хүргүүлсэн байна.</p>	<p>нэмэгдүүлэх.</p>	<p>хувийн ААНБ-ын тоо өссөн байна. Ажлын хувцас, дүрэмт хувцасны стандарт жендэрийн агуулгаар шинэчлэгдсэн байна.</p>		
3.3	<p>Жендэрийн мэдрэмжтэй сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан бэлтгэх арга хэмжээ авах.</p>	<p>Дүүргийн харьяа ЕБС, бусад байгууллагын сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтнууд 100% жендэрийн сургалтад хамрагдсан байна.</p>	<p>Сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтныг Жендэрийн сургагч багшаар бэлтгэх.</p>	<p>Дүүргийн нийт сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтны 5-аас доошгүй хувь Жендэрийн сургагч багшаар бэлтгэгдсэн байна.</p>	<p>ДЗДТГ Боловсролын хэлтэс</p>	<p>ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага</p>
3.4	<p>Гэр бүлийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн жендэрт суурилсан хүчирхийллийг үл тэвчих хандлагыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн нөлөөллийн үйл ажиллагааг судалгааны дагуу оновчтой хэлбэрээр явуулах, гэр бүлийн болон сэтгэл зүйн зөвлөгөө тогтмол өгөх.</p>	<p>Холбогдох судалгааг явуулж, мэдээллийг оновчтой хэлбэрээр бэлтгэсэн байна. Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх байгууллагын үйл ажиллагаагаар мэдээллийг тогтмол хүргэдэг болсон байна. ЕБС-д жендэрийн мэдрэмжтэй сэтгэл зүйч ажилласнаар охид, хөвгүүдийн хооронд тулгамдсан асуудлаа зохистой шийдэх чадварт суралцсан байна.</p>	<p>Гэр бүл, ЕБС-ийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн жендэрт суурилсан хүчирхийллийг үл тэвчих, урьдчилан сэргийлэх хандлагыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн нөлөөллийн ажлын арга хэлбэрийг өргөжүүлэх.</p>	<p>Нөлөөллийн ажлын арга хэлбэрт үнэлгээ хийж, үр өгөөжтэйг дэлгэрүүлэх ажил хийгдсэн байна.</p>	<p>ДЗДТГ Боловсролын хэлтэс ЕБС</p>	<p>ЖҮХ, Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөл, ТББ, Хандивлагч байгууллага</p>



3.5	Хөгжлийн бэрхшээлтэй зорилтот чиглэсэн даатгалын үйлчилгээг хүргэх.	Нийгмийн даатгалын хөдөлгөөнт цахим нэвтрүүлсэн байна.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй зорилтот чиглэсэн нийгмийн даатгалын үйлчилгээг өргөжүүлэх.	Дүүргийн хөгжлийн бэрхшээлтэй зорилтот бүлгийн 80-аас доошгүй хувь нь нийгмийн даатгалын үйлчилгээнд хамрагдсан байна.	ДЗДТГ, Нийгмийн даатгалын хэлтэс, Хороод	НДЕГ, НХЕГ, ТББ,
<b>Зорилт 4.</b>	Дүүргийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлд төр, төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллагуудын түншлэл хамтын ажиллагаанд оролцоог нэмэгдүүлэх замаар хөгжлийг дэмжих.					
<b>Хүрэх үр дүн:</b>	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарч, жендэрийн талаарх хэвшмэл ойлголт хандлага өөрчлөгдөж, дүүргийн дэд хөтөлбөрийн биелэлт хангагдана.					
4.1	Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх стратеги боловсруулах, бүх шатанд хэрэгжүүлэхэд төр, төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллага, аж ахуйн нэгжийн оролцоог тэгш хангах, үүрэг хариуцлагыг жигд шаардах.	Стратегийг түншлэгчдийн оролцоотойгоор боловсруулсан байна. Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд түншлэгчдийн 60-аас доошгүй хувь нь оролцсон байна.	Стратегийн хэрэгжилтэд төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллага, аж ахуйн нэгжийн оролцоог нэмэгдүүлэх.	Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд түншлэгчдийн 80-аас доошгүй хувь нь оролцсон байна.	ДЗДТГ, ЖСЗ, Сургагч багш нар, ТББ, Төрийн, ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ ТББ, Хэвлэл мэдээллийн байгууллага Хандивлагч байгууллага.
4.2	Ажил олгогч нь ажилтны гэр бүлийн судалгааг хийж, ар гэрийг тохиромжтой хэлбэрээр дэмжих, ажлын цагийг нягтруулж, бүтээмж нэмэгдүүлэх замаар ажилтныг илүү цагаар, амралтын өдөр, цагаар ажиллуулахыг	Дүүргийн байгууллага, ААН-ийн доошгүй хувь нь холбогдох судалгааг хийж, дотоод журам, хамтын гэрээнд Ажил-ар гэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах заалтыг тусгасан байна	Ажил олгогч нь ажилтны гэрийн байдлын бодлого, эрх зүйн орчноор хангах.	Дүүргийн төр, ТББ, ААН байгууллагын 80-аас доошгүй хувь нь холбогдох судалгааг хийж, нөөцийн бодлогодоо Ажил-ар гэрийн тэнцвэрт байдлын заалтыг тусгасан байна.	ДЗДТГ, Төрийн, ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН	ЖҮХ



	<p>хязгаарлаж хориглох, хорт зуршил бүхий ажилтныг эрүүл амьдралын хэвшилд шилжихэд дэмжсэн орчин бүрдүүлэх зэргээр ажилтны Ажил-ар гэрийн тэнцвэр хангах асуудлыг эрх зүйн баримт бичигтээ тусган хэрэгжүүлэх.</p>		<p>Хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын байранд жөндөрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр үр дүнтэй ажиллаж байгаа ажил олгогчийн туршлагыг түгээх.</p>	<p>Тусгай арга хэмжээ аван, байгууллагын жөндөрийн тэгш байдлыг хангах, жөндөрийн соёлыг бий болгоход чиглэсэн 5-аас доошгүй сайн туршлагыг сурталчлан таниулсан байна.</p>	<p>ДЭДТГ, Төрийн, ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллага, ААН</p>	<p>ЖҮХ</p>
<p>4.3</p>	<p>Ажил олгогчийн зүгээс иргэдийг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэхэд эрэгтэй хүнийг илүүд үзэх хэвшмэл ойлголтыг арилгах, эмэгтэйчүүдийг нөхөн үржихүйн үүрэгтэй нь холбогдуулан ялгаварлах байдлыг таслан зогсоох, тухайн ажлын байранд цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох замаар хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах.</p>	<p>Ажил олгогчийн зүгээс хөдөлмөрийн харилцаанд гарч байгаа хүйсийн ялгаварлал, тэгш бус байдлын чиглэлээр судалгаа явуулж, бодлогын ба эрх зүйн баримт бичигтээ тусгасан ААНБ-ын хувь 10-аас доошгүйд хүрсэн байна.</p>	<p>Ажлын байрны бэлгийн дарамттай үр дүнтэй тэмцэж байгаа сайн туршлагыг түгээх.</p>	<p>Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх ажилд ахиц гаргасан 1-2 ААН-байгууллага,</p>	<p>ДЭДТГ, Төрийн, ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллага,</p>	<p>ЖҮХ</p>
<p>4.4</p>	<p>Ажлын байрны бэлгийн дарамт гарахаас сэргийлэх, гарсан зөрчлийг илрүүлэх, шалган</p>	<p>Дүүргийн төр, ТББ, ААН, байгууллагын 40-еос доошгүй хувь ажлын байрны бэлгийн дарамтаас</p>	<p>Ажлын байрны бэлгийн дарамттай үр дүнтэй тэмцэж байгаа сайн туршлагыг түгээх.</p>	<p>Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх ажилд ахиц гаргасан 1-2 ААН-байгууллага,</p>	<p>ДЭДТГ, Төрийн, ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллага,</p>	<p>ЖҮХ</p>



	<p>шийдвэрлэх механизмыг дотоод тусгах журамдаа замаар үр дүнтэй шийдвэрлэн, буруутанд хариуцлага тооцож, таслан зогсоох.</p>	<p>сэргийлэх, гарсан зөрчлийг шийдвэрлэх механизмдын талаарх заалтыг байгууллагын дотоод журамдаа оруулсан байна.</p>	<p>"Эрчүүдийн манлайлал" арга хэмжээний өгөөжийг өсгөх, сайн туршлагыг дэлгэрүүлэх.</p>	<p>ийг жил бүр шалгаруулан сурталчилна.</p>	<p>ААН</p>	<p>ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага</p>
<p>4.5</p>	<p>Бага ангийн багш нарын "Эрчүүдийн манлайлал" арга хэмжээг жил бүр тогтмол зохион байгуулж хэвшүүлэх, үр дүнг түгээх.</p>	<p>Дүүргийн хэмжээнд бага ангийн багшийн мэргэжлийг сурталчилсан "Эрчүүдийн манлайлал" өдөрлөгийг жил бүр зохион байгуулсан байна.</p>	<p>Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сурталчлах ажлыг жөндөрийн мэдрэмжтэй явуулахад чиглэсэн сургалт нөлөөллийн ажлыг дүүргийн сургуулиуд, ажил олгогчдод жил тутам явуулсан байна.</p>	<p>Мэргэжил сурталчлах ажиллагаагаа жөндөрийн хэвшмэл үзлийн сөрөг нөлөөнөөс сэргийлэх агуулгад нийцүүлэн явуулдаг Сургууль, Ажил олгогчийн тоо нэмэгдсэн байна.</p>	<p>ДЗДТГ, Боловсролын хэлтэс, ЕБС</p>	<p>ЖҮХ ТББ Хандивлагч байгууллага</p>
<p>4.6</p>	<p>Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сурталчлах үйл ажиллагааг жөндөрт нийцтэй агуулгаар тогтмол зохион байгуулан, тэнцвэр ажлын алдагдсан байранд захиалгын үндсэн дээр мэргэжилтэн бэлтгэх тогтолцоонд шилжих.</p>	<p>Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил сурталчлах үйл ажиллагааны жөндөрт нийцтэй агуулгыг өргөжүүлэх, талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх. Хүйсийн тэнцвэр алдагдсан ажлын байранд мэргэжилтэн бэлтгэх "тусгай арга хэмжээ" авч явуулах.</p>	<p>Мэргэжил сурталчлах үйл ажиллагаагаа жөндөрийн хэвшмэл үзлийн сөрөг нөлөөнөөс сэргийлэх агуулгад нийцүүлэн явуулдаг Сургууль, Ажил олгогчийн тоо нэмэгдсэн байна.</p>	<p>ДЗДТГ, Боловсролын хэлтэс, ХНХХ,</p>	<p>ЖҮХ БСШУСЯ, ХНХЯ ТББ, Сургуулиуд, ААНБ Хандивлагч байгууллага</p>	<p>ЖҮХ БСШУСЯ, ХНХЯ ТББ, Сургуулиуд, ААНБ Хандивлагч байгууллага</p>