



САНГИЙН ЯАМ

МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ
АСУУДЛЫН ХҮРЭЭНД ХАМРАГДАХ БАЙГУУЛЛАГА, АГЕНТЛАГИЙН
ЖЕНДЭРИЙН СТРАТЕГИ
(2016-2024)



УЛААНБААТАР ХОТ
2018 ОН



МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



From
the People of Japan

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

ӨМНӨТГӨЛ

Монгол улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлэхээр заасан бөгөөд уг хуулийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөнд төрийн захиргааны төв байгууллагууд Жендэрийн стратеги төлөвлөгөөтэй байхаар заасан.

Уг төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд манай яам өөрийн онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн салбарын бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах санаачлагыг гарган Жендэрийн Үндэсний хорооны ажлын алба, НҮБ-ын Хүн амын сан, Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран Жендэрийн мэргэшсэн зөвлөхүүд оролцсон үнэлгээний багаар “Оролцоонд суурилсан Жендэрийн үнэлгээ”-г 2015 онд хийлгэсэн юм.

Энэхүү үнэлгээнд үндэслэн “Монгол Улсын Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримт”-ыг боловсруулан Сангийн сайдын 2016 оны 122 дугаар тушаалаар батлуулан мөрдөн ажиллаж байна.

Мэргэжлийн байгууллагатай хамтран боловсруулсан энэхүү стратегийг хэрэгжүүлсэнээр Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтэд жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлж, шийдвэр гаргахад оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, ил тод байдлыг дэмжин, байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулж, ажиллагсад сэтгэл хангалуун, ирээдүйдээ итгэлтэй, урам зоригтой ажиллах орчин нөхцөл бүрдэж, жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийг хөгжүүлнэ гэж үзэж байна.

Жендэрийн мэдлэг туршлага, жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах чадварыг хөгжүүлэх замаар салбарын байгууллага, агентлагуудын бүтээгдэхүүн үйлчилгээгээр дамжуулан нийгэм соёл, эдийн засгийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явц дахь манлайллыг дэмжих нь энэхүү стратегийн нэг гол зарчим юм.

Жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримтыг боловсруулахад хамтран ажилласан Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба, НҮБ-ын Хүн амын сан, Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага болон энэхүү Стратегийн бичиг баримтыг орчуулж, монгол, англи хэлээр хэвлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн Монгол Улсын Засгийн газар, Азийн Хөгжлийн Банк хамтран хэрэгжүүлж байгаа “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техникийн туслалцааны төслийн хамт олонд талархал илэрхийлье.

САНГИЙН ЯАМНЫ ТӨРИЙН НАРИЙН
БИЧГИЙН ДАРГА, ЖЕНДЭРИЙН САЛБАР
ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА



С.НАРАНЦОГТ



МОНГОЛ УЛСЫН
САНГИЙН САЙДЫН ТУШААЛ

2016 оны 4 сарын 5 өдөр

Дугаар 122

Улаанбаатар хот

Бичиг баримт батлах тухай

Монгол улсын "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай" хууль, Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний 2.5 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ НЬ:

Нэг. "Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримт"-ыг хавсралтаар баталсугай.

Хоёр. "Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримт"-ын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг яамны Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлд даалгасугай.

САЙД



Б.БОЛОР



Монгол Улсын Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын
хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд
хугацааны бичиг баримт

2016-2024

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

1.	ГТЕГ	ГААЛЬ, ТАТВАРЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР
2.	ДАХШҮХ	ДОТООД АУДИТ, ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХЭЛТЭС
3.	ЖҮХ	ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО
4.	ИНБ	ИРГЭНИЙ НИЙГМИЙН БАЙГУУЛЛАГА
5.	СЯ	САНГИЙН ЯАМ
6.	ТАЗ	ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ
7.	ТАСЗ	ТӨРИЙН АЛБАНЫ САЛБАР ЗӨВЛӨЛ
8.	ТЗУГ	ТӨРИЙН ЗАХИРГАА, УДИРДЛАГЫН ГАЗАР
9.	ТХЭУГ	ТӨСВИЙН ХЯНАЛТ, ЭРСДЭЛИЙН УДИРДЛАГЫН ГАЗАР
10.	УА	УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ
11.	ХХААБГ	ХУУЛЬ, ХУДАЛДАН АВАХ АЖИЛЛАГААНЫ БОДЛОГЫН ГАЗАР

1. ЖЕНДЭРИЙН СТРАТЕГИ БОЛОВСРУУЛАХ ҮНДЭСЛЭЛ, ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Үндэслэл

Жендэрийн тэгш байдал¹ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, хүн амын бүлгүүдэд улс орныхоо хөгжилд хувь нэмэр оруулах, хөгжлийн ашиг шимийг хүртэх тэгш боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн хөгжлийн чухал зорилт юм. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлэх, ядуурлыг бууруулахад ихээхэн хувь нэмэр оруулдаг. Өнөөдөр дэлхийн олон улс оронд, түүний дотор Монгол улсад жендэрийн тэгш бус байдал нийгэм соёл, улс төр эдийн засгийн хүрээнд оршсоор байгаа бөгөөд хувь хүмүүсийн, гэр бүлүүдийн сайн сайхан амьдрал, хөгжил дэвшилд саад болоод зогсохгүй байгууллага, салбарын үйл ажиллагааны үр ашиг, үндэсний баялгийн үйлдвэрлэл, түүний зохистой хуваарилалт, зарцуулалтад сөргөөр нөлөөлсөөр байна. Иймээс Дэлхийн улс орнууд Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтыг хэлэлцэн, 2030 он хүртэл түүний нэг зорилтыг Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал хэмээн үзэж баталлаа².

Сангийн яам нь Монгол Улсын иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэхэд чиглэсэн санхүү, төсвийн таатай орчин бүрдүүлэх, санхүүгийн оновчтой удирдлагаар хангах эрхэм зорилгынхоо хүрээнд, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд (2011) заасан “Төр эрэгтэй, эмэгтэй хүний эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжоор ногдуулсан үүргээ биелүүлэх, түүний үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээх тухай” төрийн хариуцлагын зарчмыг баримтлан Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагт хэрэгжих жендэрийн стратеги боловсруулан хэрэгжүүлэх шийдвэр гаргасан болно.

Уг жендэрийн стратеги нь түүнийг хэрэгжүүлэх байгууллага, агентлагуудын эрхэм зорилго, стратегийн зорилтууд, тэдгээрийг хангахад чиглэсэн үндсэн үйл ажиллагааны, түүний дотор төсвийн шинэчлэлийн бодлого, хүний нөөцийг хөгжүүлэх хөтөлбөр, эрсдлийн удирдлагын тогтолцооны үндсэн үзэл баримтлал, хэрэгжилтийн үйл явц, үр дүнгийн залгамж чанарыг дэмжих бөгөөд дараах эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд үндэслэв. Үүнд:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлогын талаарх 5-р зүйлийн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгох 5.1.4-р заалт,
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Засгийн газрын бүрэн эрхийн тухай 16 дугаар зүйлийн “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, энэ хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, эдгээрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах” 16.1-р заалт,
3. Мөн хуулийн “салбарын хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах тухай” 19-р заалт,
4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх Засгийн газрын дунд хугацааны стратегийн (2013) Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох арга зүйг улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлуулах үйл явцад нэвтрүүлнэ гэсэн 6-р зорилт.

Уг жендэрийн стратеги нь мөн Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр (1995) болон Хөгжлийн санхүүжилтийн талаарх Дохагийн тунхаглал (2008)-ын жендэрийн агуулга, үзэл санааг бодлого, хөтөлбөрийн төсвийн шийдвэртэй уялдуулах, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд хангалттай төсөв хуваарилах талаарх агуулгатай нийцэж Тогтвортой Хөгжлийн “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх 5-р Зорилгыг дэмжиж байгаа болно.

Энэхүү стратегийг хэрэгжүүлэх байгууллага агентлагуудад хийсэн оролцоонд суурилсан

¹ Жендэрийн тэгш байдал гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг хүртэх тэгш боломжоор хангагдахыг хэлнэ.

² НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 2015 оны 9 дүгээр сарын 25-ны өдрийн 70/1-р тогтоол. Эх дэлхийгээ шинэчлель: 2030 он хүртэлх Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр

жендэрийн үнэлгээний үр дүнд суурилан боловсруулсан бөгөөд мөн Сангийн яам, Гааль, Татварын байгууллагуудын ажилтнуудыг оролцуулсан 3 удаагийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг тусгасан болно.

Стратегийг боловсруулахад Сангийн сайдын 2015 оны Салбарын хэмжээний жендэрийн дунд хугацааны стратегийн бичиг баримтыг боловсруулах ажлын хэсгийг байгуулах тухай 238-р тушаалаар байгуулагдсан ажлын хэсэг, зөвлөх чиг үүрэг бүхий Сангийн яамны жендэрийн салбар зөвлөл, Сангийн яамнаас томилсон зөвлөх болон Жендэрийн үндэсний хорооны дэргэдэх Жендэрийн шинжээчдийн бүлэг тэргүүлэн оролцож, НҮБХАС-ийн хөтөлбөрийн газар дэмжин хамтран ажиллав.

Өнөөгийн нөхцөл байдал:

Сангийн яам, гааль, татварын байгууллагууд нь эрхэм зорилго, зорилтууд, үндсэн үйл ажиллагааныхаа хүрээнд Монгол улсын нийт иргэдийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд чиглэсэн олон арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлсээр ирсэн бөгөөд тэдгээр нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах нийгэм эдийн засгийн таатай хөрс суурийг бүрдүүлэхэд хувь нэмэр оруулсаар байна. Тус байгууллагууд нь жендэрийн тэгш байдлын талаарх үзэл баримтлал, олон улсын болон үндэсний түвшинд тавьж буй зорилго зорилтуудыг дэмжин, холбогдох зохион байгуулалт, төлөвлөлтийн ажлуудыг хийж эхэлсний дотор Сангийн яаманд Жендэрийн салбар зөвлөл, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнээс бүрдсэн тогтвортой бүтэц бий болж үйл ажиллагаагаа эхэлснийг, Гааль, Татварын ерөнхий газар жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн томилон ажиллуулж байгааг дурьдаж болно.

Гэвч эдгээр байгууллага агентлагууд дахь жендэрийн мэдлэг туршлага хангалтгүй, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, тэдгээрийн хэрэгжилт, хяналт үнэлгээндээ тусган үндсэн үйл ажиллагааныхаа нэгэн хэсэг болгох арга зүй нэвтрээгүй байна. Үүний улмаас жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг байгууллага даяар оновчтой, тэнцвэртэй хуваарилах, жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар дэвшүүлж буй зорилт болон түүний биелэлтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг байгууллага, ажилтнуудын хэрэгцээ, чадавхид суурилан тодорхойлох, хяналт үнэлгээний тогтолцоонд ашиглахад бэрхшээлтэй байна. Мөн ажилтнууд, үйлчлүүлэгчдийн талаар хүйсээр ангилсан мэдээллийг нэгтгэн шинжлэх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах арга зүй нэвтрээгүй байгаа нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглахад бэрхшээл болж байна.

Өнөөгийн байдлаар Сангийн яам, гааль, татварын байгууллагын нийт ажиллагсдын дийлэнх нь (тус бүр 54.6, 55 ба 66 хувь) эмэгтэйчүүд байна. Гэвч удирдах ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэр Сангийн яам, Гаалийн байгууллагад, Татварын ерөнхий газар алдагдан эрэгтэйчүүд давамгайлж (Сангийн яаманд 77), харин орон нутаг дахь татварын байгууллагын удирдах ажилтнуудад эмэгтэйчүүд давамгайлж (57 хувь) байна. Удирдах түвшинд ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэр алдагдсан байдал томилолт, сургалтад хамрагдах байдал, цалин хөлсний тэгш байдалд нөлөөлж байгаа нь оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр илэрч байна. Жишээ нь Сангийн яамны ажилтан эмэгтэйчүүдийн дундаж цалинг тооцож үзэхэд эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингаас 22 хувь доогуур байна. Энэ нөхцөл байдал үүсэхэд удирдах ажилтны томилгоон дахь улс төрийн нөлөөлөл ба жендэрийн хэвшмэл ойлголт зонхилох хүчин зүйл болж байна.

Эдгээр байгууллага агентлагт ажиллагсдын ажлын цагийн ачаалал жигд бус, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтэд уян хатан зохицуулалт хийх хандлага төлөвшөөгүйгээс, мөн сэлгэн ажиллуулах журмын хэрэгжилтийн байдлаас үүдэн ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр алдагдан ажилтнуудын эрүүл мэнд, гэр бүлийн тогтвортой, аз жаргалтай амьдрал, хүүхдийн аюулгүй байдал, хүмүүжил боловсрол эрсдэлд орох байдал харагдаж байна. Ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь дарамт шахалтын тохиолдлыг илрүүлэх, шийдвэрлэх, түүнээс сэргийлэх механизм бүрдээгүй байна. Эдгээр асуудал нь ажилтнуудын сэтгэл ханамж, урам зориг, итгэл үнэмшилд сөргөөр нөлөөлж, улмаар байгууллага, агентлагуудын үйл ажиллагаанд бодит эрсдэл учруулж байгааг анхаарч жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудалд өргөн хүрээтэй, цогц байдлаар хандах шаардлагатай байна.

Сангийн яаманд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн асуудлаар сургалт мэдээлэл хийгдэж, түншлэгчдийн дэмжлэгтэйгээр сургалтын гарын авлага боловсруулагдан төрийн албан хаагчдыг сургалтанд үе шаттайгаар хамруулж байна. Орон нутаг, байгууллага, улсын төсөвт жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэхийн тулд байгууллага агентлагуудын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхээс гадна жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эрх зүй, бодлогын орчныг бүрдүүлэх, орон нутгийн анхан шатны

нэгжээс эхэлсэн судалгаа, туршилтын ажлуудыг шат дараатай зохион байгуулах ажлыг Сангийн яам харьяа байгууллага, агентлагууд дундаа манлайлан гүйцэтгэх нь хөгжлийн өнөөгийн тулгамдсан хэрэгцээ болж байна.

2. ЖЕНДЭРИЙН СТРАТЕГИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ХАМРАХ ХҮРЭЭ, ХУГАЦАА

Стратегийн үзэл баримтлал:

Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагт хэрэгжих жендэрийн стратеги нь салбарын эрхэм зорилго, зорилтууд, үндсэн үйл ажиллагааг, түүний дотор хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжихдээ эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээг анхааран харгалзаж, тэгш боломж бололцоог бий болгох агуулга бүхий “Жендэр ба Хөгжил” хандлагыг баримтална.

Энэхүү стратеги нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх (Gender mainstreaming) аргачлалд тулгуурлах бөгөөд хувь хүмүүсийн жендэрийн асуудлаарх мэдлэг чадварыг хөгжүүлэн, энэ чиглэлээр ажиллах боломжийг нээж, бодлого төлөвлөлт, арга зүйгээр дэмжих нь уг стратегийг хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцөл болно.

Тодорхой нэг шинж чанарыг аль нэг хүйсэд хамаатуулан үзэх болон эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нас, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага, эдийн засгийн боломж, хөгжлийн бэрхшээл, яс үндэс, шашин шүтлэг зэрэг олон үзүүлэлтээр ялгагдах байдлыг үл хайхран хоёр бүлэг мэт үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхийн зэрэгцээ жендэрийн мэдлэг чадварыг ажил мэргэжилтэйгээ уялдуулан, гүйцэтгэж буй ажил үүргийнхээ хүрээнд ашиглах чадварыг бүрдүүлэх нь стратегид баримтлах гол хандлага болно.

Стратегийг хэрэгжүүлэх байгууллага, агентлагуудын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтэд жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлэхдээ шийдвэр гаргахад оролцох боломж, ил тод байдлыг дэмжин байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулж, эмэгтэй эрэгтэй бүх ажиллагсад сэтгэл хангалуун, ирээдүйдээ итгэлтэй, урам зоригтой ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн “гэр бүлд ээлтэй байгууллага” болон “суралцагч байгууллага” хандлагад түшиглэнэ.

Жендэрийн мэдлэг туршлага, жендэрийн мэдрэмжтэй² ажиллах чадварыг хөгжүүлэх замаар салбарын байгууллага агентлагуудын бүтээгдэхүүн үйлчилгээгээрээ дамжуулан нийгэм соёл, улс төр эдийн засгийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явц дахь манлайллыг дэмжих нь энэ стратегийн нэгэн гол зарчим болно.

Стратегийн хамрах хүрээ:

Энэ жендэрийн стратеги нь Монгол улсын Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах бүх байгууллага, агентлаг, тэдгээрийн ажилтнуудыг хамарна. Стратеги нь Сангийн яам, гааль, татварын байгууллагуудад шууд хэрэгжихээс гадна орон нутгийн санхүү, төрийн сангийн асуудал хариуцсан нэгж, ажилтнуудыг чадавхижуулах, үйл ажиллагааг нь дэмжихэд мөн чиглэнэ.

Эдгээр байгууллагын үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч, түншлэгчид болон үйл ажиллагааных нь үр ашгийг хүртэгч Монгол улсын нийт иргэд энэ стратегийн үр шимийг хүртэгчид болох бөгөөд тус байгууллагын ажилтнуудын гэр бүл, үр хүүхэд эдний дотор онцгой байр суурийг эзэлнэ.

Стратегийн хэрэгжих хугацаа:

Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратеги нь 2 үе шаттайгаар хэрэгжинэ. Үүнд:

1-р шат: 2016-2019 он (4 жил)

- Эхний үе шат төгсөхөд салбарын байгууллага, агентлагуудын ажилтан албан хаагчид өөрийн байгууллага салбарын болон үндэсний түвшний жендэрийн тэгш байдлын бодлогын зорилго, түүнийг хангах арга замын талаар нэгдсэн ойлголттой болж, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх аргачлалд суралцан хэрэгжүүлэх

² Жендэрийн мэдрэмж гэж эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн тэдний хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимээс нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадвар юм.

ажил эхэлсэн байна.

- Хүйсээр ангилсан статистик мэдээг ашиглах, жендэрийн дүн шинжилгээнд ашиглах чадавхи бүрдэж, жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнг нь бодлогын шийдвэрүүдэд ашиглаж эхэлсэн байна.
- Байгууллага, агентлагуудын бодлого хөтөлбөр, зохицуулалтууд жендэрийн мэдрэмжтэй болж, жендэрийн тэгш байдлын болон түүнийг дэмжсэн шалгуур үзүүлэлтүүд нэвтэрсэн байна.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйд салбарын холбогдох ажилтнууд суралцан орон нутгийн болон байгууллагын төсөвлөлтөд жендэрийн арга зүйг нэвтрүүлэх ажлыг туршин үнэлсэн байна.

2-р шат: 2020-2024 он (5 жил)

- Стратегийн хоёрдугаар шатны эцэст хэрэгжүүлэгч байгууллага, агентлагуудын бүх түвшний бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал нэвтэрсэн байна.
- Гэр бүлд ээлтэй байгууллагын соёлын үнэт зүйлс бүрэлдэн төлөвших үйл явц өрнөж эхлээд уг байгууллага, агентлагуудын ажлын орчин жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна.
- Байгууллага, агентлагуудын удирдах түвшний хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх тогтвортой механизм бүрдэн, хүйсийн харьцаа сайжирсан байна.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүй ихэнх орон нутгуудад, уг стратегийг хэрэгжүүлэгч байгууллага, агентлагуудад нэвтэрч, улсын төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чадавхи бүрдэн, арга зам тодорхой болсон байна.
- Сангийн яам жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх асуудлаар төрийн захиргааны төв байгууллагуудыг манлайлах, зөвлөх чадавхи бүрдэж, дээрх чиглэлээр хамтын ажиллагаа өргөжсөн байна.

3. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО, ТЭРГҮҮЛЭХ ЗОРИЛТ, ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Стратегийн зорилго:

Монгол Улсын Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээн дэх байгууллагуудад хэрэгжих жендэрийн стратеги нь тус байгууллагуудын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх замаар зорилго, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэхэд зорино.

Стратегийн дээрх зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд дараах 3 тэргүүлэх зорилтыг хангахын төлөө ажиллана. Үүнд:

- 1. Сангийн яам, гааль, татварын байгууллагуудын жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлнэ.**
- 2. Сангийн яам, гааль, татварын байгууллагуудыг ажлын орчинг жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно.**
- 3. Сангийн сайдын болон зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийн үйл явцыг үе шаттайгаар жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно.**

Тэргүүлэх зорилт 1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлнэ.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүд:

1. Жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдийг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүд, ажлын онцлог, ажилтнуудын хэрэгцээнд суурилан жендэрийн чиглэлийн ажилтай шууд холбоотой ажилтнуудын, нийт ажилтнуудын түвшинд ялгавартай боловсруулж туршин нэвтрүүлэх,
2. Жендэрийн мэдлэг мэдээллийг тус байгууллагуудын үндсэн үйл ажиллагаа, ажил мэргэжлийн онцлогтой уялдуулан зааж чадах, энэ чиглэлээр ажиллах сонирхолтой эдийн засаг, санхүү, гааль, татварын мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн жендэрийн сургагч багш нарын багийг Сангийн яамны дэргэд байгуулан бэлтгэж чадавхижуулах,
3. Жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтуудыг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн холбогдох ажилтнуудад үе шаттайгаар хийх,
4. Жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ хийх, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлэх,
5. Сангийн яам төрийн захиргааны төв байгууллагуудын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг чадвар, туршлагыг бүрдүүлэх үндэсний болон олон улсын байгууллагуудын түншлэлийг хөгжүүлэх.

Тэргүүлэх зорилт 2. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин болгоно.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүд:

1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, зохицуулалтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх жендэрийн бүтцийг хөгжүүлэх,
2. Дотоод хяналт, эрсдлийн үнэлгээний тогтолцоонд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах,
3. Удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх,
4. Байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулан гэр бүлд ээлтэй болгон хөгжүүлэх,
5. Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулах,
6. Ажилтнуудын эрүүл мэндийн эрсдлийг бууруулах ажлыг жендэрийн мэдрэмжтэй зохион байгуулах.

Тэргүүлэх зорилт 3. Сангийн сайдын болон зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийн үйл явцыг үе шаттайгаар жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно.

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүд:

1. Орон нутгийн, салбарын, үндэсний хөгжлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах, хөгжлийн болон төсвийн бодлого, тэдгээрийн уялдаа холбоонд жендэрийн шинжилгээ хийх ур чадварыг хөгжүүлэх,
2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эрх зүй, бодлогын орчныг хөгжүүлэх
3. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга хэрэгслийг боловсруулах
4. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэхэд шаардагдах судалгааг хийж, арга хэрэгслүүдийг туршин нэвтрүүлэх ажлыг зохион байгуулах
5. Хамтын ажиллагааны хүрээнд жендэрийн үндэсний бодлого төлөвлөлтийн санхүүжилтийг дэмжих

4. СТРАТЕГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, САНХҮҮЖИЛТ

Стратегийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт

Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг, байгууллагын дунд хугацааны жендэрийн стратегийг Сангийн сайд баталж, хэрэгжилтийг хангах үйл ажиллагааг Сангийн яам удирдан зохион байгуулна.

Сангийн яамны дэргэдэх Жендэрийн салбар Зөвлөл нь стратегийг хэрэгжүүлэх үе шатанд тулгуурлан жил бүрийн төлөвлөгөөг боловсруулан батлах бөгөөд төлөвлөгөөнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа болон шаардлагатай гэж үзвэл үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлын төсөв, хариуцах агентлаг, байгууллагын газар, хэлтсийг тусгана.

Жендэрийн салбар Зөвлөлийн баталсан төлөвлөгөөний дагуу жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг, байгууллагын хэмжээнд нэгтгэн зохион байгуулах, удирдлагаар хангах ажлыг яамны Төрийн захиргаа, удирдлагын газар хариуцан гүйцэтгэнэ.

Тухайн жилд яам, агентлагын хүрээнд хийгдэх ажлыг яамны дэргэдэх Жендэрийн салбар Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд багтаж байгаа жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнууд тус тусын байгууллагад хэрэгжүүлэх ажлыг өөрийн байгууллагын Төрийн захиргаа, удирдлагын газрын удирдлагад танилцуулан нэг бүрчлэн холбогдох газар, хэлтэст хүргүүлнэ.

Стратегийн төлөвлөгөөг хугацаанд нь бүрэн хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор агентлагын хувьд жендэрийн асуудал хариуцсан ажлын багийг агентлагын даргын тушаалаар Төрийн захиргаа, удирдлагын газрын дэргэд байгуулан ажиллуулж болно.

Стратегийг хэрэгжүүлэх санхүүжилт

Жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлыг хөрөнгийн болон урсгал зардал гэж 2 ангилан авч үзнэ. Үүнд:

1. Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд шаардагдах зардал тухайлбал, ажлын нөхцлийг сайжруулах чиглэлээр ажил болон амьдрах байр, орчныг тохижуулахад шаардагдах эд хогшил, техник хэрэгсэл худалдан авах, ажил - ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах чиглэлээр сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагыг байгуулах, тохижуулах болон бусад энэ төрлийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлыг хөрөнгийн зардалд хамааруулна.
2. Ажилтнуудад жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, зохицуулалт болон энэ чиглэлийг баримтлан боловсруулсан Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг, байгууллагын дунд хугацааны жендэрийн стратегийг сурталчлан ойлгуулах, түүнийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр тодорхой хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэх зардал, тухайлбал, сургалт зохион байгуулах, сурталчлах, байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулан гэр бүлд ээлтэй болгон, хөгжүүлэх, жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ хийх, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлэх, ажилтнуудын эрүүл мэндийн эрсдлийг бууруулах зэрэг арга хэмжээтэй холбогдон гарах цалин хөлс, албан томилолт, бичиг хэрэг, шуудан холбоо, бусад урсгал шинж чанартай зардлыг урсгал зардалд хамааруулна.

Жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлыг дараах эх үүсвэрээс санхүүжүүлнэ:

- Байгууллагын тухайн жилийн төсөвт тусган батлуулсан төсвийн хөрөнгө,
- Тодорхой төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр олон улсын байгууллагаас авах санхүүжилт,
- Төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд ажилтнууд өөрсдийн санаачлагаар өгсөн хандив, тусламж,
- Бусад эх үүсвэр.

Стратегийг хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөр, арга хэмжээ бүр тусгайлан Жендэрийн салбар Зөвлөлөөс баталсан төсөвтэй байна.

5. СТРАТЕГИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ, ТАЙЛАГНАЛТ

Стратегийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хугацаанд нь бүрэн хангах, түүний эцсийн үр дүнг хүртэх боломжийг хамт олон, ажилтан бүрт хүргэх, хэрэгжүүлэх явцад олсон ололт амжилт, ахиц дэвшил, гарсан хүндрэл бэрхшээл, алдаа дутагдалтай асуудлыг тодорхойлох, байгууллагаас үл хамаарах шалтгаанаар үүссэн нөхцөл байдалтай холбогдуулан стратегийн төлөвлөгөөнд өөрчлөлт, зохицуулалт хийх талаар санал, дүгнэлт гаргах чиглэлээр хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийнэ.

Хэрэгжилтийн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээг дараах хэлбэрээр зохион байгуулж болно. Үүнд:

- Стратегид төлөвлөсөн үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийн биелэлтийг байгууллага, газар, хэлтэс тус бүрээр гаргаж үнэлэлт, дүгнэлт өгөх. Энэ хүрээнд стратегийн хэрэгжилтэд хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ стратегид төлөвлөсөн үйл ажиллагааны явц, хүрэх үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг үнэлэх бөгөөд статистик мэдээлэл, нэгж, байгууллагын ирүүлсэн тайлан, мэдээ нь үндсэн шалгуур үзүүлэлтүүд болно.
- Байгууллагын ажилтнуудаас хэрэгжилтийн талаар тусгайлсан асуулгын дагуу санал авах /үүнийг нийт ажилтнуудын болон сонгон авсан тодорхой бүлгийн хэмжээнд зохион байгуулж болно./
- Жендэрийн мэргэшсэн байгууллага, мэргэжилтнүүдээр үнэлгээ хийлгэх.

Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг, байгууллагын дунд хугацааны жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийн нэгдсэн үнэлгээ хийж, үр дүнг стратегийг хэрэгжүүлэх үе шатанд тулгуурлан 2 удаа авч хэлэлцэнэ. Үүнд:

Нэгдүгээр үе шат: Стратегийн үнэлгээний эхний үе шатны нэгдсэн хяналт, шинжилгээ үнэлгээ /хугацаа 2020 оны 1 сар/

Хоёрдугаар үе шат: Стратегийн үнэлгээний төгсгөлийн үе шатны нэгдсэн хяналт, шинжилгээ үнэлгээ /хугацаа 2025 оны 1 сар/

Стратегийн хэрэгжилтийн явцын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээг хагас, бүтэн жилээр төлөвлөн хийнэ. Хэрэгжилтийн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээг хийх үндсэн үүргийг тухайн байгууллагуудын Төрийн захиргаа, удирдлагын газар хариуцан зохион байгуулах бөгөөд үр дүнг Жендэрийн салбар Зөвлөл хэлэлцэн цаашид авах арга хэмжээ, санал, дүгнэлтийг тусгасан эцсийн шийдвэрийг гаргана. Шаардлагатай гэж үзвэл Жендэрийн салбар Зөвлөлөөс тодорхой төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлын баг томилон ажиллуулж үр дүнг сонсож болно.

Хэрэгжилтийн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээг хийхэд оролцох нэгж, ажилтнууд:

1. Төрийн албаны салбар Зөвлөл
2. Төрийн захиргаа, удирдлагын газар
3. Сангийн яамны ТЗУГ-ын Санхүү, зохион байгуулалтын хэлтэс
3. Төсвийн хяналт, эрсдэлийн удирдлагын газар
4. Сангийн яамны ТХЭУГ-ын Дотоод аудит, хяналт-шинжилгээ үнэлгээний хэлтэс
5. Байгууллагын ёс зүйн салбар хороо
6. Жендэрийн асуудал хариуцсан байгууллага, мэргэжилтнүүд

Стратегийн хэрэгжилтийн явцын хяналтыг тухайн байгууллагуудын жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнууд хариуцан гүйцэтгэж өөрийн хариуцсан удирдлагад тухай бүр танилцуулж удирдамж, чиглэл авна.

Мөн Төрийн албаны салбар Зөвлөл болон байгууллагын ёс зүйн салбар хорооны гишүүд, Жендэрийн салбар Зөвлөлийн шийдвэрээр тодорхой асуудлаар стратегийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхээр тусгайлан томилсон ажилтан хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийнэ.

Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг, байгууллагын дунд хугацааны жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний хүрээнд хийсэн ажил, гарсан үр дүнгийн талаар холбогдох нэгж, ажилтнууд үр дүнгийн гэрээний биелэлт болон тайланд нарийвчлан тусгаж тайлагнана. Тайлангаар гарсан үзүүлэлтүүдийг тухайн байгууллага, нэгж, ажилтныг үнэлэхэд харгалзан үзнэ.

Сангийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөл нь стратегид төлөвлөсөн үйл ажиллагааны явц, хүрэх үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг үнэлж жил бүрийн тайландаа тусгах бөгөөд шаардлагатай гэж үзвэл тайланг нийт ажиллагсдаар хэлэлцүүлж болно.

ЖЕНДЭРИЙН СТРАТЕГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ, ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮЕ ШАТААР

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа		Хэрэгжүүлэгч байгууллага газар, хэлтэс	
	I үе шат: 2016-2019	II үе шат: 2020-2024		
Тэргүүлэх зорилт 1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлнэ.				
1.1	Жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдийг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүд, ажлын онцлог, ажилтнуудын хэрэгцээнд суурилан жендэрийн чиглэлийн ажилтай шууд холбоотой ажилтнуудын, нийт ажилтнуудын түвшинд ялгаатай боловсруулж туршин нэвтрүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> • Нийт ажилтнуудад зориулсан жендэрийн үндсэн мэдлэг олгох сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан турших • Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг салбарын байгууллага, агентлагуудын бодлого төлөвлөлт үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр холбогдох ажилтнуудад зориулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулан Сангийн яам, Гааль, Татварын Ерөнхий газарт турших • Удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн он-лайн сургалтын хөтөлбөр боловсруулан турших • Шинээр томилогдсон удирдах ажилтан бүр жендэрийн он-лайн сургалтын хөтөлбөрт хамруулах зохицуулалт хийх 	<ul style="list-style-type: none"> • Сангийн яам, түүний орон нутаг дахь нэгж, ажилтнууд, гаалийн болон татварын байцаагч нарыг цахим сургалтад хамруулах • Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг салбарын байгууллага, агентлагуудын бодлого төлөвлөлт үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр холбогдох ажилтнуудад зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан ашиглах • Удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн он-лайн сургалтын хөтөлбөрт Сангийн яам, Гааль, татварын газрын удирдах ажилтнуудыг бүрэн хамруулах 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Гааль, татварын ерөнхий газрын Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Жендэрийн ажлын алба, Удирдлагын академи
1.2	Жендэрийн мэдлэгийг байгууллагуудын үндсэн үйл ажиллагаа, ажил мэргэжлийн онцлогтой уялдуулан олгохын тулд энэ чиглэлээр ажиллах сонирхолтой эдийн засаг, санхүү, гааль, татварын мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн жендэрийн сургагч багш нарын багийг Сангийн яамны дэргэд байгуулан бэлтгэж чадавхижуулах	<ul style="list-style-type: none"> • Сургалт нөлөөллийн ажлын туршлагатай, жендэрийн асуудлаар ажиллах сонирхолтой салбарын мэргэжилтнүүдийн талаар мэдээллийн сан үүсгэх • Жендэрийн сургагч багш бэлтгэх сургалтууд зохион байгуулах, • Сангийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөлийн дэргэд сургагч багш нарын баг байгуулагдаж үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> • Сургалт нөлөөллийн ажлын туршлагатай, жендэрийн асуудлаар ажиллах сонирхолтой мэргэжилтнүүдийн талаар мэдээллийн санг баяжуулах • Жендэрийн сургагч багш нарыг давтан/гүнзгийрүүлэн сургах • Сургагч багш нарын багийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж дараагийн шатны төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Гааль, татварын ерөнхий газрын Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Жендэрийн ажлын алба, Удирдлагын академи
1.3	Жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтуудыг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн холбогдох ажилтнуудад хийх	<ul style="list-style-type: none"> • “Хүний нөөцийн хөтөлбөрийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулан хэрэгжүүлэх, хянах үнэлэх” сэдэвт сургалт • “Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд ашиглах” сургалт • “Байгууллагын соёл ба жендэрийн тэгш байдал” сургалт • “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт” сургалт • “Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн ёс зүйн хороодод зориулсан жендэрийн сургалт” 	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегийн 1-р шатны хэрэгжилтийн үнэлгээнд үндэслэн сэдэвчилсэн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох • Сэдэвчилсэн сургалтуудыг хийх түншлэгчдийг илрүүлэн, хамтран зохион байгуулах 	Сангийн яам, Жендэрийн ажлын алба, Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг, Жендэр консорциум, Удирдлагын академи

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл		Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа		Хэрэгжүүлэгч байгууллага газар, хэлтэс
		I үе шат: 2016-2019	II үе шат: 2020-2024	
1.4.	Жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ хийх, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Хүйсээр ангилсан мэдээллийн маягтуудыг туршин сайжруулах Жендэрийн мэдрэмжтэй статистик мэдээллийг салбарын бодлого төлөвлөлтөд ашиглах аргачлал, заавар боловсруулан сургалт хийх Хүйсээр ангилсан мэдээллийн хэрэглээг байгууллага, агентлагуудын үйл ажиллагааны холбогдох чиглэл бүрт нэвтрүүлэх Жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, дүн шинжилгээний хэрэгцээ, чиглэлийг тодорхойлох Тодорхойлсон хэрэгцээ, чиглэлийн дагуу үндэсний болон олон улсын түвшинд хийгдсэн жендэрийн судалгаа шинжилгээг байгууллагын ажилтнуудад хүргэх арга замыг тодорхойлох Ажилтнууд, үйлчлүүлэгчдийн хэрэгцээнд суурилсан жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, дүн шинжилгээг хийж эхлэх Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны олон улсын хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжиж буй жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдэд, түүний дотор, Өмнөд Солонгос, Өмнөд Австралийн холбогдох байгууллагуудаас хийж буй сургалт судалгааны ажилд оролцох 	<ul style="list-style-type: none"> Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан бүрдүүлэн хөгжүүлэх Байгууллага, агентлагуудын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх Сангийн яамны бодлого төлөвлөлтийн хүрээнд ашиглах жендэрийн үзүүлэлтүүдийг тухайн цаг үеийн хэрэгцээнд суурилан тодорхойлох Үндэсний болон олон улсын түвшинд хийгдсэн жендэрийн судалгаа шинжилгээг байгууллагын ажилтнуудад цахим хуудас, он лайн сургалт, номын сан болон бусад арга хэрэгслээр тогтмол хүргэх Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны олон улсын хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжиж буй жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдэд, түүний дотор, Өмнөд Солонгос, Өмнөд Австралийн холбогдох байгууллагуудаас хийж буй сургалт судалгааны ажилд оролцох, 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Төсвийн хяналт, эрсдлийн удирдлагын газар, Сангийн яам ба Гааль, татварын ерөнхий газрын Ёс зүйн хороод, Төрийн албаны салбар зөвлөл
1.5.	Төрийн захиргааны төв байгууллагуудын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг чадвар, туршлагыг бүрдүүлэх үндэсний болон олон улсын байгууллагуудын түншлэлийг хөгжүүлэх,	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээг үндэсний түвшинд хийх ажлыг дэмжин шаардагдах мэдээллээр хангах Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хийж байгаа байгууллага, агентлагуудын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц, тэдгээрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайлан, хүрсэн амжилтыг салбарын болон үндэсний түвшинд мэдээлэх, сурталчлах Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлсэн Сангийн яамны туршлагыг хуваалцах арга хэмжээ зохиох 	<ul style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтнуудын жендэрийн сургалтын хүрээнд гаргасан сайн туршлагыг олон улсын түвшинд тайлагнан сурталчлах Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хийж байгаа байгууллага, агентлагуудын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц, тэдгээрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайлан, хүрсэн амжилтыг салбарын болон үндэсний түвшинд мэдээлэх, сурталчлах ажлыг үргэлжлүүлэн хийх Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлсэн туршлагыг товхимол болгон хэвлэж түгээх 	СЯ, ЖҮХ
Тэргүүлэх зорилт 2. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин болгоно.				
2.1.	Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, зохицуулалтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх жендэрийн бүтцийг хөгжүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн зорилго зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүдтэй уялдуулсан байдлаар тодорхойлж холбогдох бодлогын болон захиргааны баримт бичгүүдэд тусгах Жендэрийн тэгш байдлыг хангах ажлын үүрэг хариуцлагыг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагуудад, мөн тэдгээрийн жендэрийн салбар зөвлөл, хороодын дотор тэнцвэртэй хуваарилан төлөвлөх Сангийн яамны жендэрийн салбар зөвлөлийг өргөтгөж, ТХЭУГ, Ёс зүйн хорооны төлөөллийг оруулах, Гааль, Татварын Ерөнхий Газрын жендэрийн салбар хороог байгуулан ажиллуулах Хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн хорооны дүрэмд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр нэмэлт оруулах 	<ul style="list-style-type: none"> Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын Жендэрийн зорилго зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг үнэлэх, сайжруулах Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн төлөвлөлтийн арга хэрэгсэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалтын хэрэгжилтийг үнэлж, сайжруулах, Хөдөлмөрийн дотоод журамд шаардлагатай өөрчлөлтийг нэмж тусгах Жендэрийн асуудал хариуцсан орон тооны ажилтантай болох Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудад оролцоонд суурилсан жендэрийн 2 дахь үнэлгээ хийх 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Төсвийн хяналт, эрсдлийн удирдлагын газар, Сангийн яам ба Гааль, татварын ерөнхий газрын Ёс зүйн хороод, Төрийн албаны салбар зөвлөл
2.2.	Дотоод хяналт, эрсдлийн үнэлгээний тогтолцоонд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах	<ul style="list-style-type: none"> Ажилтнууд, үйлчлүүлэгчид, хэрэглэгчидтэй холбоотой судалгаа шинжилгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашиглах, жендэрийн болон жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих агуулга бүхий шалгуур үзүүлэлтүүдийг туршин нэвтрүүлэх Байгууллага, агентлагуудын хүний нөөцийн хөтөлбөр болон дотоод журмын хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээг хийх Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журмын хэрэгжилтэд хувь хүн, байгууллагын үйл ажиллагаанд учрах эрсдлийг харгалзсан жендэрийн мэдрэмжтэй шинжилгээ хийх 	<ul style="list-style-type: none"> Дотоод хяналтын түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашиглах аргачлал боловсруулж нэвтрүүлэх Байгууллага, агентлагуудын хүний нөөцийн хөтөлбөр болон дотоод журмын хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээг хийх Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журмын хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж, шаардлагатай арга хэмжээг тодорхойлон хэрэгжүүлэх 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Төсвийн хяналт, эрсдлийн удирдлагын газар

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл		Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа		Хэрэгжүүлэгч байгууллага газар, хэлтэс
		I үе шат: 2016-2019	II үе шат: 2020-2024	
2.3.	Удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Сангийн яам, Гааль, Татварын Ерөнхий Газрын ТАСЗ-ын сонгон шалгаруулах журамд хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх талаар тусгах, Удирдах ажилтнуудыг сонгоход тухайн байгууллагын ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, мэргэшсэн, туршлагатай ажилтныг дэвшүүлж ажиллуулахад чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх Удирдах ажилтныг сонгон томилоход хөндлөнгийн нөлөөллийг хязгаарлах боломжийг судлах 	<ul style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтнуудыг сонгоход тухайн байгууллагын ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, мэргэшсэн, туршлагатай ажилтныг дэвшүүлж ажиллуулахад чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх Удирдах ажилтныг тогтвортой ажиллуулах, хүйсийн тэнцвэрийг хангах арга хэмжээг ТАЗ-тэй хамтран тодорхойлж хэрэгжүүлэх 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Гааль, татварын ерөнхий газрын Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Төрийн албаны зөвлөл
2.4.	Байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулан гэр бүлд ээлтэй болгон хөгжүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулах, гэр бүлд ээлтэй болгох цогц арга хэмжээг хамт олноор хэлэлцэн тодорхойлж, гаргасан тусгай төлөвлөгөөний дагуу байгууллагын төсөвт тусган хэрэгжүүлэх Сэтгэл зүйн гэрээт зөвлөх үйлчилгээг байгууллагад бий болгох ажлыг санаачлан турших. Стрессээс өөрийгөө болон хамтран ажиллагчдаа хамгаалах талаар сургалт зохион байгуулж, хэрэглэгчидтэй шууд харьцдаг Төрийн сангийн мэргэжилтэн, гааль, татварын байцаагч гэх мэт ажилтнуудыг хамруулах Ялгаварлан гадуурхлын, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийг үл хүлээн зөвшөөрсөн ажлын орчин бүрдүүлэх арга хэмжээг хамт олноор хэлэлцэн тодорхойлж хэрэгжүүлэх Гааль, татварын албаны үйл ажиллагаанд хүний нөөцтэй холбоотой тулгарч буй эрсдлийг бууруулах, байгууллагын соёлыг эерэгшүүлэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох замаар хувь хүн, гэр бүлд тулгарах эрсдлийг бууруулах шинэлэг арга замыг хайж, олон улсын туршлагыг, тухайлбал Олон улсын гаалийн байгууллагын туршлагыг судлах 	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллагын соёлыг жендэрийн үнэт зүйлээр баяжуулах, гэр бүлд ээлтэй болгох чиглэлээр сэдэвт ажлуудыг хамт олноор хэлэлцэн тодорхойлж төлөвлөн байгууллагын төсвөөс санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх Сэтгэл зүйн гэрээт зөвлөх үйлчилгээг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагуудад дэлгэрүүлэх Стрессээс өөрийгөө болон хамтран ажиллагчдаа хамгаалах талаар бүх түвшний ажилтнуудад сургалт зохион байгуулах, Стрессийн удирдлагын сургалтын хөтөлбөр боловсруулан шинээр томилогдох удирдах ажилтнуудыг заавал хамруулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, Гааль, татварын албаны үйл ажиллагаанд хүний нөөцтэй холбоотой тулгарч буй эрсдлийг бууруулах, байгууллагын соёлыг эерэгшүүлэн жендэрийн мэдрэмжтэй болгох замаар хувь хүн, гэр бүлд тулгарах эрсдлийг бууруулах шинэлэг арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Төсвийн хяналт, эрсдлийн удирдлагын газар, Сангийн яам ба Гааль, татварын ерөнхий газрын Ёс зүйн хороод, Төрийн албаны салбар зөвлөл
2.5.	Ажилтнуудын ажил ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулах	<ul style="list-style-type: none"> Ажилтнуудын илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны амралт цалин хөлс, олголтын байдалд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, зохих арга хэмжээг авч тайлагнах ажлыг тогтмол хийх, Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн оновчтой төлөвлөлтийн арга хэрэгсэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалт туршин нэвтрүүлэх, Ойролцоо цэцэрлэгтэй шефийн гэрээ байгуулан байгууллагын ажилтнуудын хүүхдийг хамруулах ажлыг зохион байгуулах, Хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлаар сэдэвт ажлууд зохион байгуулах 	<ul style="list-style-type: none"> Ажилтнуудын илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны цалин хөлс, амралт олголтын байдалд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, зохих арга хэмжээг авч тайлагнах ажлыг тогтмол хийх, Хүүхдэд зориулсан булан, ерөө гаргах ажлыг эхлүүлэх боломжийг судлан хэрэгжүүлэх Хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлаар сэдэвт ажлууд зохион байгуулах 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Дотоод аудит, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний хэлтэс, Төрийн албаны салбар зөвлөл, Ёс зүйн хороо
2.6.	Ажилтнуудын эрүүл мэндийн эрсдлийг бууруулах ажлыг жендэрийн мэдрэмжтэй зохион байгуулах	<ul style="list-style-type: none"> Эрүүл мэндийн үзлэгийг ажилтнуудын нас, хүйсийн онцлог хэрэгцээ, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст түгээмэл тохиолдож буй өвчлөлүүдийг харгалзсан байдлаар жил бүр зохион байгуулах, “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийг жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар шинэчлэн боловсруулах Гаалийн боомтууд дахь гаалийн ажилтнуудын амьдрах орчныг наад захын хэрэгцээний тавилга, цахилгаан хэрэгслээр тохижуулах ажлыг эхлүүлэх. 	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллага агентлагуудын ажлын орчинд эрүүл мэндэд нөлөөлөх байдлын судалгааг жендэрийн мэдрэмжтэй хийж шаардлагатай арга хэмжээг авах Эрүүл мэндийн үзлэгийг ажилтнуудын нас, хүйсийн онцлог хэрэгцээг, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст түгээмэл тохиолдож буй өвчлөлүүдийг харгалзсан байдлаар жил бүр зохион байгуулах, “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж, үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх Гаалийн боомтууд дахь гаалийн ажилтнуудын суух сууцыг наад захын хэрэгцээний тавилга, цахилгаан хэрэгслээр тохижуулах ажлыг эхлүүлэх. 	Сангийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар, Гааль, татварын ерөнхий газрын Төрийн захиргааны удирдлагын газар

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа		Хэрэгжүүлэгч байгууллага газар, хэлтэс	
	I үе шат: 2016-2019	II үе шат: 2020-2024		
Тэргүүлэх зорилт 3. Сангийн сайдын болон зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийн үйл явцыг үе шаттайгаар жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно.				
3.1.	Орон нутгийн, салбарын, үндэсний хөгжлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах, хөгжлийн болон төсвийн бодлого, тэдгээрийн уялдаа холбоонд жендэрийн шинжилгээ хийх үр чадварыг хөгжүүлэх,	<ul style="list-style-type: none"> Хөгжлийн бодлогод иргэдийн оролцоог хангах, ялгаатай хэрэгцээг тусгах агуулгыг ажилтнуудын сургалтад оруулах. Ялангуяа эрх ашиг хөндөгдөх боломжит бүлгүүдийн төлөөллийг жигд хамруулах Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх асуудлаар ЖҮХ-ны ажлын албатай хамтарсан ажлын хэсэг байгуулан тусгай төлөвлөгөөний дагуу ажиллах Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн цахим сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж турших 	<ul style="list-style-type: none"> Сангийн яам, Жендэрийн ажлын албаны хамтарсан ажлын хэсгийн төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлэх Орон нутгийн, салбарын, үндэсний хөгжлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах, хөгжлийн болон төсвийн бодлого, тэдгээрийн уялдаа холбоонд жендэрийн шинжилгээ хийх чиглэлээр салбарын холбогдох мэргэжилтнүүдийг сургалтанд хамруулах 	Сангийн яамны Төсвийн бодлого, төлөвлөлтийн газар, Жендэрийн ажлын алба, Удирдлагын академи, Хөгжлийн бодлогын чиглэлээр ажилладаг судалгааны байгууллагууд, ИНБ-ууд
3.2.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эрх зүй, бодлогын орчныг хөгжүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагуудад мөрдөгдөж байгаа төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн актуудад шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлт оруулах 	<ul style="list-style-type: none"> Төсвийн орлого, зарлага, хөтөлбөр, арга хэмжээний ангилал батлах тухай Сангийн сайдын 2015 оны 05 дугаар тушаалын хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт оруулах Орон нутгийн төсвийн аргачлал батлах тухай Засгийн газрын 2012 оны 30 дугаар тогтоолд нэмэлт өөрчлөлт оруулах Төсвийн тухай хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах Төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн бусад актуудад шаардлагатай нэмэлт оруулах 	Сангийн яам, Хууль, худалдан авах ажиллагааны бодлогын газар
3.3.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга хэрэгслийг боловсруулах	<ul style="list-style-type: none"> Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх гарын авлага боловсруулж Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагуудад турших Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх удирдамж боловсруулах Төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох нийтлэг аргачлал боловсруулах Төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулах 	<ul style="list-style-type: none"> Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх гарын авлагыг сайжруулан зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн хүрээнд турших Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн хүрээнд хийсэн туршилтад тулгуурлан жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бүх шатны төсөвт нэвтрүүлэх удирдамж, аргачлалыг шинэчлэн боловсруулж, түгээн дэлгэрүүлэх 	СЯ, сонгогдсон төсвийн ерөнхийлөн захирагч, ЖҮХ
3.4.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэхэд шаардагдах судалгааг хийж, арга хэрэгслүүдийг туршин нэвтрүүлэх ажлыг зохион байгуулах	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг - Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагад нэвтрүүлэх ажлын төлөвлөгөө гаргах Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн мэдээллийн системд жендэрийн үнэлгээ хийж, шаардлагатай мэдээллийг төсвийн төлөвлөлтийн болон гүйцэтгэлийн системтэй хэрхэн холбох, одоогийн ажиллаж буй мэдээллийн системийг сайжруулах, өргөжүүлэх боломжийг судлан, тодорхойлох Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн удирдамж, аргачлал, хяналтын хуудсыг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагийн хэмжээнд цогцоор нь турших Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагийн болон нийгмийн халамж, хамгааллын чиглэлээр төсвийн зардлын хүрээний шинжилгээ, үр ашиг хүртэгчдийн жендэрийн үнэлгээг турших Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр гадаадын санхүүжилтийн оновчтой байдал, үр ашгийг үнэлэх, хянах арга замыг судлах Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагуудад жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлж жил бүрийн төсвийн төлөвлөлтөд мэдээллийг нэгтгэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн хэмжээнд турших ажлын төлөвлөгөө гаргах Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн мэдээллийн системийг жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн хэрэгцээнд нийцүүлэх арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн удирдамж, аргачлал, хяналтын хуудсын туршилтын үр дүнгээр жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бүх шатны төсөвт нэвтрүүлэх арга зүйг боловсруулан бүх шатны байгууллагад түгээн дэлгэрүүлэх Төсвийн зардлын шинжилгээ, үр ашиг хүртэгчдийн жендэрийн үнэлгээг бүх шатны төсвийн хүрээнд хийх боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор шаардлагатай эрх зүйн актуудад холбогдох өөрчлөлтийг оруулах төслийг боловсруулах Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр гадаад орон, олон улсын байгууллагын чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр ашгийг холбогдох байгууллагуудтай хамтран үнэлэх, судалгаа хийх, үр дүнг ил тод болгох 	Сангийн яамны Төсвийн бодлого, төлөвлөлтийн газар, Төсвийн ерөнхийлөн захирагчид, Иргэний нийгмийн байгууллагууд
3.5.	Хамтын ажиллагааны хүрээнд жендэрийн үндэсний бодлого төлөвлөлтийн санхүүжилтийг дэмжих	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн чиглэлээр ажиллах салбарын төсвийн мэргэжилтнүүдийг тусгайлан үе шаттай байдлаар гадаад, дотоодын сургалтууд, танилцах аялалд хамруулж, төсөвлөлтийн арга зарчимтай сайтар танилцуулж, сурган бэлтгэх 	<ul style="list-style-type: none"> Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны санхүүжилт, түүний зарцуулалтад үнэлгээ хийхэд хамтран ажиллах Жил бүрийн төсөвт Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд шаардлагатай санхүүжилтийг тусгуулах ажлыг зохион байгуулахад хамтран ажиллах 	Сангийн яам, Жендэрийн үндэсний хороо, Иргэний нийгмийн байгууллагууд

ТЭРГҮҮЛЭХ ЗОРИЛТУУДЫН ХҮРЭХ ҮР ДҮН БА ҮНДСЭН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮЕ ШАТААР

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024		
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	
Тэргүүлэх зорилт 1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлнэ.					
1.1	Жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдийг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүд, ажлын онцлог, ажилтнуудын хэрэгцээнд суурилан жендэрийн чиглэлийн ажилтай шууд холбоотой ажилтнуудын нийт ажилтнуудын түвшинд ялгавартай боловсруулж туршин нэвтрүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> Салбарын, ажилтнуудын ажил үүргийн онцлогт нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүд бий болно. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын бүх түвшний ажилтнууд жендэрийн тэгш байдлын талаар нэгдсэн ойлголттой болж, ажил үүргийнхээ хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад гүйцэтгэх үүргээ ойлгож мэднэ. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газар Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх ажлыг зохион байгуулах чадавхитай болно. Удирдах ажилтан бүрийг жендэрийн тусгайлсан он-лайн хөтөлбөрт хамруулах зохицуулалт хэрэгжиж эхэлнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> 3 түвшний Жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүд гарсан байна. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын ажилтнуудын 90-ээс доошгүй хувь, орон нутгийн гааль, татварын байгууллагын ажилтнуудын 50-аас доошгүй хувь нь төвдөө болон орон нутагтаа сургалтад хамрагдсан байна. Сургалтад хамрагдсан ажилтнуудын мэдээлэл сургалтын чиглэлээр (хөтөлбөрөөр), албан тушаалын ангиллаар, хүйсээр гарсан байна 	<ol style="list-style-type: none"> Сангийн сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд хамрагдах бүх байгууллага, агентлагийн ажилтнуудад жендэрийн сургалтын хөтөлбөр хүртээмжтэй болно. Сангийн сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд хамрагдах бүх байгууллага агентлагийн ажилтнууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар нэгдсэн ойлголттой болно. Байгууллага, агентлагийн удирдах ажилтнууд жендэрийн тусгайлсан он-лайн сургалтын хөтөлбөрт бүрэн хамрагдана. 	<ol style="list-style-type: none"> Байгууллага, агентлагуудын сургалтын төлөвлөгөөнд орсон жендэрийн сургалтын тоо Байгууллага, агентлагуудын цахим сургалтын хөтөлбөрүүд дэх жендэрийн агуулга олон улсын болон үндэсний түвшинд баримталж буй жендэрийн үзэл баримтлал, бодлогын агуулгатай бүрэн нийцсэн байх Жендэрийн сургалтуудад хамрагдсан ажилтнуудын тоо, байгууллага, орон нутгаар, сургалтын чиглэлээр (хөтөлбөрөөр), албан тушаалын ангиллаар, хүйсээр Жендэрийн тусгайлсан он-лайн сургалтын хөтөлбөрт хамрагдсан удирдах ажилтнуудын тоо, байгууллага, орон нутгаар, хүйсээр
1.2	Жендэрийн мэдлэгийг байгууллагуудын үндсэн үйл ажиллагаа, ажил мэргэжлийн онцлогтой уялдуулан олгохын тулд энэ чиглэлээр ажиллах сонирхолтой эдийн засаг, санхүү, гааль, татварын мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн жендэрийн сургагч багш нарын багийг Сангийн яамны дэргэд байгуулан бэлтгэж чадавхижуулах	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн чиглэлээр ажиллах салбарын мэргэжилтнүүдийн талаарх мэдээллийн сан бий болно Сангийн яамны дэргэд агентлагуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр сургалт хийх салбарын жендэрийн сургагч багш нарын баг бий болно 	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдлэг бүхий сургагч багш нарын баг байгуулагдсан байна. Жендэрийн чиглэлээр ажиллах салбарын мэргэжилтнүүд болон сургагч багш нарын мэдээлэл мэдээллийн санд байгууллага, нас, хүйс, мэргэжил, албан тушаалаар ангилагдан бүртгэгдсэн байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн чиглэлээр ажиллах салбарын мэргэжилтнүүдийн тоо нэмэгдэнэ. Жендэрийн сургагч багш нар Сангийн сайдын харьяа байгууллага агентлагуудад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр сэдэвчилсэн сургалтууд хийсэн байна. Жендэрийн сургагч багш нар Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт болон жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр гүнзгийрэн суралцаж мэргэшнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Мэдээллийн санд бүртгэгдсэн мэргэжилтнүүдийн тоо, байгууллага, нас, хүйс, мэргэжлээр Жендэрийн сургагч багш нарын хийсэн сургалтын тоо, байгууллага, орон нутгаар Гүнзгийрсэн сургалтанд хамрагдсан жендэрийн сургагч багш нарын тоо, сургалтын чиглэлээр, хүйсээр

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
1.3 Жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтуудыг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн ажилтнуудад хийх	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтууд хийгдэж, ажилтнууд үндсэн ажил үүргийнхээ хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чадвартай болно. 2. 2-р шатанд хэрэгжүүлэх жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтын төлөвлөгөө гарна. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллагуудын төв аппаратын ажилтнуудын 70-аас доошгүй хувь, орон нутгийн байгууллагуудын ажилтнуудын 50 доошгүй хувь нь сургалтад хамрагдаж тэдний мэдээлэл мэдээллийн санд байгууллага, нас, хүйс, мэргэжил, албан тушаалаар ангилагдан бүртгэгдсэн байна. 2. 2-р шатанд хэрэгжүүлэх жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтын төлөвлөгөө батлагдан гарсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтуудыг салбарын сургагч багш нар төлөвлөгөөний дагуу хийж, ажилтнууд тухайн үеийн ажлын хэрэгцээндээ шаардлагатай жендэрийн мэдлэг мэдээллийг авсан байна. 2. Жендэрийн сургагч багш нарын баг сэдэвчилсэн сургалтын цаашдын хэрэгцээг ажилтнуудын оролцоотой тодорхойлсон байна. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сэдэвчилсэн сургалтуудад хамрагдсан ажилтнуудын тоо, сургалтын сэдвээр, байгууллага, газар хэлтсээр, албан тушаалын түвшнээр, хүйсээр 2. Жендэрийн сэдэвчилсэн сургалтын чиглэлүүд, тэдгээрийн тоо
1.4. Жендэрийн судалгаа, дүн шинжилгээ хийх, түүнийг бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадавхийг бүрдүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын мэдээллийн тогтолцоонд хүйсээр ангилсан мэдээллийн ашиглалт нэвтэрнэ. 2. Жендэрийн статистик мэдээлэл, шалгуур үзүүлэлтийг салбарын бодлого төлөвлөлтөд ашиглах аргачлал, зааварчлага бий болж сургалтууд хийгдсэн байна 3. Ажилтнууд өөрсдийн ажил мэргэжилтэй холбоотойгоор үндэсний болон олон улсын түвшинд хийгдсэн жендэрийн судалгаа шинжилгээтэй танилцсан байна. 4. Байгууллага, агентлагийн хамт олны хэлэлцэн тодорхойлсон ажилтнууд, үйлчлүүлэгчдэд тулгамдаж буй жендэрийн асуудлаар судалгаа хийсэн байна. 5. Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны олон улсын хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжиж буй жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдэд, түүний дотор, Өмнөд Солонгос, Өмнөд Австралийн холбогдох байгууллагуудаас хийж буй сургалт судалгааны ажилд оролцох, 6. Үндэсний түвшинд хийгдсэн жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээнд эдийн засаг, санхүү, төсвийн холбогдолтой мэдээлэл хангалттай орсон байна. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цуглуулж буй хүйсээр ангилсан мэдээллийн тоо, байгууллагаар нэгтгэн гаргасан байна. 2. Жендэрийн статистик мэдээлэл, шалгуур үзүүлэлтийг салбарын бодлого төлөвлөлтөд ашиглах аргачлал, зааварчлага бэлэн болгож харьяа бүх байгууллагад хүргэгдсэн байна. 3. Жендэрийн статистик мэдээлэл, шалгуур үзүүлэлт ашиглаж буй үйл ажиллагааны чиглэлийн тоо, агентлагаар гарсан байна. 4. Ажилтнуудад хүртээл болсон жендэрийн судалгаа шинжилгээний тоо, байгууллага агентлагаар, хүргэх арга замаар гарсан байна. 5. Ажилтнууд, үйлчлүүлэгч хэрэглэгчдэд тулгамдаж буй жендэрийн асуудлаар хийсэн судалгааны тоо, байгууллага агентлагаар гарсан байна, 6. Жендэрийн чиглэлээр гадаадад сургалт, судалгаанд хамрагдсан ажилтны тоог байгууллагаар хүйсээр, албан тушаалын - ангиллаар гаргасан байна 7. Үндэсний түвшинд хийгдсэн жендэрийн үнэлгээнд оролцсон Сангийн яамны ажилтнуудын тоог хүйсээр, албан тушаалын ангиллаар гаргасан байна 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сангийн сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд хамрагдах байгууллага агентлагуудын мэдээллийн тогтолцоонд хүйсээр ангилсан мэдээллийн ашиглалт бүрэн нэвтэрнэ. 2. Сангийн сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудад жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн хэрэглээ төлөвшинэ. 3. Сангийн сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн байна. 4. Үндэсний болон олон улсын түвшинд хийгдсэн жендэрийн холбогдох судалгаа шинжилгээг салбарын байгууллагын ажилтнуудад цахим хуудас, он лайн сургалт, номын сан болон бусад арга хэрэгслээр тогтмол хүргэдэг болно. 5. Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны олон улсын хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжиж буй жендэрийн сургалтын хөтөлбөрүүдэд, түүний дотор, Өмнөд Солонгос, Өмнөд Австралийн холбогдох байгууллагуудаас хийж буй сургалт судалгааны ажилд оролцох 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цуглуулж буй хүйсээр ангилсан мэдээллийн тоо, байгууллагаар, орон нутгаар 2. Жендэрийн статистик мэдээлэл, шалгуур үзүүлэлт ашиглаж буй үйл ажиллагааны чиглэлийн тоо, байгууллага агентлагаар 3. Жендэрийн үнэлгээ\ дүн шинжилгээ хийсэн бүтээгдэхүүнүүд дэх жендэрийн агуулга 4. Сангийн яамны бодлогын баримт бичиг, үндсэн бүтээгдэхүүнүүд дэх жендэрийн судалгаа шинжилгээний тоо, байгууллага агентлагаар, хүргэх арга замаар 5. Ажилтнуудад хүртээл болсон жендэрийн судалгаа шинжилгээний тоо, байгууллага агентлагаар, үйлчлүүлэгчдэд тулгамдаж буй жендэрийн асуудлаар хийсэн судалгааны тоо, байгууллага агентлагаар, 7. Жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаанд үндэслэн гарсан бодлого, зохицуулалтууд 8. Жендэрийн чиглэлээр гадаадад сургалт, судалгаанд хамрагдсан ажилтны тоо, байгууллага, агентлагаар, хүйсээр, албан тушаалын ангиллаар

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
1.5. Төрийн захиргааны төв байгууллагуудын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг чадвар, туршлагыг бүрдүүлэх үндэсний болон олон улсын байгууллагуудын түншлэлийг хөгжүүлэх,	1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах жендэрийн тэгш байдлыг хангах туршлагыг хуваалцах уулзалт, хэлэлцүүлэг зохиогдож, бусад яамд суралцсан байна.	2. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах туршлага хуваалцах зорилгоор зохион байгуулсан уулзалт, хэлэлцүүлгийн тоо, оролцогчдын мэдээллийг гаргасан байна. 3. Үндэсний түвшний уулзалт, хэлэлцүүлэгт жендэрийн тэгш байдлыг хангах туршлагын талаар Сангийн яамнаас тавьсан илтгэл, мэдээллийн тоон үзүүлэлтийг гаргасан байх.	1. Удирдах ажилтнууд заавал хамрагдах жендэрийн тусгайлсан сургалтын хөтөлбөр, түүний үр нөлөөг үнэлж, үндэсний болон олон улсын түвшинд мэдээлсэн байна. 2. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах жендэрийн тэгш байдлыг хангах туршлагыг хуваалцах уулзалт, хэлэлцүүлэг зохиогдож, бусад яамд суралцсан байна.	1. Удирдах ажилтнуудын жендэрийн тусгайлсан сургалтын хөтөлбөр, түүний үр нөлөөний талаар CEDAW, Эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт зэрэг Засгийн газрын илгээсэн тайланд орсон байна. 2. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах туршлага хуваалцах зорилгоор зохион байгуулсан уулзалт, хэлэлцүүлгийн тоо 3. Үндэсний түвшний уулзалт хэлэлцүүлэгт жендэрийн тэгш байдлыг хангах туршлагын талаар Сангийн яамнаас тавьсан илтгэл, хэвлэж түгээсэн ном товхимлын тоо
Тэргүүлэх зорилт 2. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин болгоно.				
2.1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, зохицуулалтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх жендэрийн бүтцийг хөгжүүлэх	1. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын жендэрийн зорилго зорилтууд, шалгуур үзүүлэлтүүд бодлого зохицуулалтад бүрэн тусгаж жендэрийн ажил үүрэг зохистой хуваарилагдана. 2. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын жендэрийн салбар зөвлөл, хороодын үйл ажиллагаа эрчимжинэ. 3. Хүний нөөцийн хөтөлбөр, Хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн хорооны дүрэм зэрэг баримт бичгүүд жендэрийн мэдрэмжтэй болно. 4. Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн төлөвлөлтийн арга хэрэгсэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалт хэрэгжиж эхэлнэ.	1. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын ажилтнуудын жендэрийн зорилго зорилт, шалгуур үзүүлэлтүүд ажлын байрны тодорхойлолт болон үр дүнгийн гэрээнд тусгагдсан ажилтны тоог газар, хэлтсээр, албан тушаалын ангилалаар, хүйсээр ангилан гаргасан байх. 2. Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын жендэрийн салбар зөвлөл, хороодын ЖҮХАА-д өгсөн жил бүрийн тайланд байгууллага, агентлагийг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин болгосон талаар хийсэн ажлуудаа тусгасан байх. 3. Хүний нөөцийн хөтөлбөр, Хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн хорооны дүрэм зэрэг баримт бичгүүдэд жендэрийн тэгш байдлыг тусган батлуулсан байх. 4. Сангийн яам, Гааль, Татварын Ерөнхий Газрын жендэрийн салбар зөвлөл, хорооны гишүүдийн тоог хүйсээр ангилан гаргасан мэдээлэлтэй болсон байх 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалтын асуудлыг тодорхой хэмжээгээр хийсэн байх.	1. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудын жендэрийн зорилго зорилтууд, шалгуур үзүүлэлтүүд бодлого зохицуулалтад бүрэн тусгаж жендэрийн ажил үүрэг зохистой хуваарилагдана. 2. Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн төлөвлөлтийн арга хэрэгсэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалт бүрэн нэвтэрнэ. 3. Жендэрийн асуудал хариуцсан орон тооны ажилтантай болно. 4. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудад оролцоонд суурилсан жендэрийн 2 дахь үнэлгээ хийгдэж цаашдын ажлын чиглэл гарна.	1. Салбарын байгууллага агентлагуудын ажилтнуудын жендэрийн зорилго зорилт, шалгуур үзүүлэлтүүд тусгагдсан ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээний тоо, газар, хэлтсээр, албан тушаалын түвшнээр, хүйсээр. 2. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн төлөвлөлтийн арга хэрэгсэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалтыг боловсронгуй болгох чиглэлээр хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад холбогдох баримт бичигт орсон өөрчлөлт. 3. Жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтны орон тоог баталсан эрх зүйн баримт бичиг. 4. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагуудад хийсэн оролцоонд суурилсан жендэрийн 2 дахь үнэлгээний тайлан.

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
2.2. Дотоод хяналт, эрсдлийн үнэлгээний тогтолцоонд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жөндөрийн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах	<ol style="list-style-type: none"> Дотоод хяналт, эрсдлийн үнэлгээний тогтолцоонд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жөндөрийн шалгуур үзүүлэлтүүд нэвтэрнэ. Байгууллага, агентлагуудын хүний нөөцийн хөтөлбөр болон дотоод журмын хэрэгжилтэд жөндөрийн дүн шинжилгээ тогтмол хийгдэнэ. Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журмын хэрэгжилтэд хувь хүн, байгууллагын үйл ажиллагаанд учрах эрсдлийг харгалзсан жөндөрийн мэдрэмжтэй шинжилгээ хийгдэнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Дотоод хяналт, эрсдлийн үнэлгээнд ашиглаж буй хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жөндөрийн шалгуур үзүүлэлтийн тоог гаргасан байх. Хүний нөөцийн хөтөлбөр, дотоод журмын хэрэгжилтэд хийсэн жөндөрийн дүн шинжилгээний тайлан гарсан байх. Ажилтнуудаас авах сэтгэл ханамжийн судалгааны тайланд жөндөрийн асуудал, байгууллагын соёлтой холбоотой агуулга тусгагдсан байх. Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журамд хийсэн жөндөрийн мэдрэмжтэй шинжилгээний тайлан гарсан байх. 	<ol style="list-style-type: none"> Дотоод хяналтын түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жөндөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашиглах аргачлал гарна. Байгууллага, агентлагуудын хүний нөөцийн хөтөлбөр болон дотоод журам дахь жөндөрийн агуулга сайжирна. Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журамд жөндөрийн мэдрэмжтэй болно. 	<ol style="list-style-type: none"> Дотоод хяналтын түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жөндөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашиглах аргачлал. Байгууллага, агентлагуудын хүний нөөцийн хөтөлбөр, дотоод журмын хэрэгжилтэд хийсэн жөндөрийн шинжилгээний тайлан. Ажилтнуудаас авах сэтгэл ханамжийн судалгааны тайлан дахь жөндөрийн асуудал, байгууллагын соёлтой холбоотой агуулга. Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журамд орсон өөрчлөлтийн агуулга. Гаалийн байцаагчдыг сэлгэн ажиллуулах журамд орсон өөрчлөлтийн хэрэгжилтэд хийсэн үнэлгээний тайлан.
2.3. Удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> Сангийн яам, Гааль, татварын ерөнхий газрын удирдах ажилтны хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх эрх зүйн орчин сайжирна. Удирдах ажилтнуудыг сонгоход ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, мэргэшсэн, туршлагатай ажилтныг дэвшүүлж ажиллуулах чиглэлээр арга хэмжээ хэрэгжсэн байна. Удирдах ажилтныг сонгон томилоход хөндлөнгийн нөлөөллийг хязгаарлах арга зам, боломжийн талаар ойлголт бий болно. 	<ol style="list-style-type: none"> ТАСЗ-ын сонгон шалгаруулах журамд хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэхэд чиглэсэн агуулга тусгагдсан байх. Удирдах ажилтнуудыг сонгоход ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, мэргэшсэн, туршлагатай ажилтныг дэвшүүлж ажиллуулах чиглэлээр хэрэгжүүлэх тодорхой арга хэмжээ авсан байх. Удирдах ажилтны хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэх нөхцөл боломжийг судалсан байх. Удирдах ажилтныг томилоход хөндлөнгийн нөлөөллийг хязгаарлах чиглэлээр судалгаа, уулзалт хэлэлцүүлэг хийсэн байх. 	<ol style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтнуудыг сонгоход ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, мэргэшсэн, туршлагатай ажилтныг дэвшүүлж ажиллуулах арга хэмжээ хэрэгжинэ. Удирдах ажилтныг мэргэжлийн байлгах, тогтвортой ажиллуулах, хүйсийн тэнцвэрийг хангах чиглэлээр ТА3-тай хамтын ажиллагаа хөгжинэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Ажилтнуудын оролцоотой сонгогдсон удирдах ажилтны эзлэх хувь, байгууллагаар, хүйсээр. Мэргэшсэн, туршлагатай удирдах ажилтны эзлэх хувь, байгууллагаар, хүйсээр. ТА3-тай удирдах ажилтныг мэргэжлийн байлгах, тогтвортой ажиллуулах, хүйсийн тэнцвэрийг хангах чиглэлээр хамтран хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо. Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын дундаж цалингийн харьцаа, байгууллага, газар хэлтсээр.
2.4. Байгууллагын соёлыг жөндөрийн үнэт зүйлээр баяжуулан гэр бүлд ээлтэй болгон хөгжүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> Байгууллагын соёл жөндөрийн үнэт зүйлээр баяжин гэр бүлд ээлтэй болох эхлэл тавигдана. Байгууллагын соёлыг жөндөрийн мэдрэмжтэй, гэр бүлд ээлтэй болгох төлөвлөгөө гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэх төсөв хуваарилах ажил тогтмол хийгддэг болно. Сэтгэл зүйн гэрээт зөвлөх үйлчилгээ Сангийн яаманд хэрэгжинэ. Төрийн сангийн мэргэжилтэн, гааль, татварын байцаагч гэх мэт ажилтнууд стрессийн удирдлагын сургалтад хамрагдан мэдлэг ойлголттой болно. Аливаа ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг үл тэвчих ажлын орчин бүрдэнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Байгууллагын соёлыг жөндөрийн мэдрэмжтэй, гэр бүлд ээлтэй болгох асуудлаар ярилцсан хамт олны хурал, хэлэлцүүлгийг хийж гарсан үр дүн, тоон үзүүлэлтийг гаргасан байх. Хурал хэлэлцүүлгийн үр дүнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний төлөвлөгөө гарсан байх. Байгууллагын соёлыг жөндөрийн мэдрэмжтэй, гэр бүлд ээлтэй болгох үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлуулсан байх. Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхээр баталсан төсвийн байгууллагын нийт төсөвт эзлэх хувь, байгууллагаар, оноор гаргаж байх тогтолцоо бий болсон байна. Стрессийн удирдлагын сургалтад хамрагдсан ажилтнуудын тоо, байгууллага, агентлагаар, газар хэлтсээр, албан тушаалын түвшнээр, хүйсээр ангилагдан гарсан байна. Ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг арилгах чиглэлээр хамт олноор хэлэлцүүлэн тодорхой арга хэмжээ авсан байх 	<ol style="list-style-type: none"> Байгууллагын соёл жөндөрийн үнэт зүйлээр баяжин гэр бүлд ээлтэй болно. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагуудад сэтгэл зүйн гэрээт зөвлөх үйлчилгээ бий болно. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн бүх ажилтнууд стрессийн сургалтад хамрагдана. Гааль, татварын ажилтнууд, тэдний гэр бүлд тулгарах эрсдэл буурч, байгууллагын соёл хувь хүн, гэр бүлийн тулгарч буй эрсдэл буурна. Ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой санал гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх механизм бүрдэнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Байгууллагын соёлыг жөндөрийн мэдрэмжтэй, гэр бүлд ээлтэй болгох чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо. Оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээний тайлангийн байгууллагын соёлд хийсэн дүн шинжилгээний агуулга. Стрессийн удирдлагын сургалтад хамрагдсан ажилтнуудын тоо, байгууллага агентлагаар, газар хэлтсээр, албан тушаалын түвшнээр, хүйсээр. Гааль, татварын ажилтнууд, тэдний гэр бүлд тулгарах эрсдлоог бууруулах чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо Ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой санал гомдлын тоо. Санал гомдлыг шийдвэрлэсэн ажлын тайлан.

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
2.5. Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулах	<ol style="list-style-type: none"> Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны цалин хөлс, амралт олголтын талаар мэдээлэл бий болно. Ажилтнуудын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах хандлага төлөвшиж эхлэнэ. Хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлаар ажилтнуудын мэдлэг сайжирна. 	<ol style="list-style-type: none"> Ажилтнуудын илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны цалин хөлс, амралт олголтын талаарх хүйсээр ангилсан мэдээлэл, байгууллага, газар, хэлтсээр гарсан байх. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулах арга хэмжээний тайлан\тоо, байгууллага бүрээр гарсан байх. Хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлаар зохион байгуулсан сэдэвт ажлуудын тайлан\тоо, байгууллага бүрээр гарсан байх. 	<ol style="list-style-type: none"> Эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудын илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны цалин хөлс, амралт олголтын байдал хөдөлмөрийн хуулинд бүрэн нийцэж, жендэрийн хувьд тэгш шударга болно. Ажилтнуудын илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны цалин хөлс, амралт олголтын байдалд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, түүний мөрөөр арга хэмжээ хэрэгжүүлэх байдал төлөвшинэ. Хүүхдэд зориулсан булан, өрөө гаргах санаачлагууд хэрэгжиж эхэлнэ. Хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлаар ажилтнуудын мэдлэг чадвар дээшилнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Илүү цагийн дундаж\нийт хэмжээ, хүйсээр, албан тушаалын түвшнээр, байгууллага, газар, хэлтсээр. Илүү цагийн ажилд олгосон цалин хөлсний дундаж\нийт хэмжээ, хүйсээр, албан тушаалын түвшнээр, байгууллага, газар, хэлтсээр. Илүү цагийн ажилд олгосон амралтын өдрийн нийт тоо, хүйсээр, албан тушаалын түвшнээр, байгууллага, газар, хэлтсээр. Илүү цагаар ажилласан байдал, илүү цагаар ажилласан хугацааны цалин хөлс, амралт олголт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо\тайлан. Хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн хөгжлийн асуудлаар зохион байгуулсан сэдэвт ажлуудын тайлан\тоо, байгууллага агентлагаар, орон нутгаар
2.6. Ажилтнуудын эрүүл мэндийн эрсдлийг бууруулах ажлыг жендэрийн мэдрэмжтэй зохион байгуулах	<ol style="list-style-type: none"> Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудад тулгарч буй эрүүл мэндийн эрсдэл, тэдний эрүүл мэндийн зан үйлийн талаар мэдээлэл бий болно. “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөр жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжиж гаальчдын эрүүл мэндийн эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ хэрэгжинэ. Гаалийн боомтууд дахь гаалийн ажилтнуудын сууцыг тавилга, цахилгаан хэрэгслээр тохижуулж эхэлнэ. 	<ol style="list-style-type: none"> Эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо, нийт ажилтнуудад эзлэх хувь, хүйсээр, өвчлөлийн байдлаар, байгууллагаар гарсан байх. “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан дахь хүйсээр ангилсан мэдээлэл, жендэрийн дүн шинжилгээ. “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсвийг баталсан байх. Тавилга, цахилгаан хэрэгслээр тохижсон сууцанд амьдарч буй гаалийн ажилтнуудын тоо, эзлэх хувь, хүйсээр, боомтоор ангилсан судалгаа хийгдсэн байх. 	<ol style="list-style-type: none"> Эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудад тулгарч буй эрүүл мэндийн эрсдэл буурна. Байгууллага агентлагуудын ажлын орчины эрүүл мэндэд нөлөөлөх байдал үнэлэгдэж, шаардлагатай арга хэмжээ төлөвлөгдөн хэрэгжиж эхэлнэ. “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийн хэрэгжилт жендэрийн өнцгөөс үнэлэгдэнэ. Гаалийн боомтууд дахь гаалийн ажилтнуудын бүх сууц тавилга, цахилгаан хэрэгслээр тохижсон байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдагсдын тоо, нийт ажилтнуудад эзлэх хувь, хүйсээр, байгууллага, агентлагаар. Эрүүл мэндийн үзлэгийн тайлан, хамрагдагсдын хүйсээр, өвчлөлөөр, байгууллага, агентлагаар. Ажлын орчны эрүүл мэндэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тайлан, түүний доторх жендэрийн агуулга. Ажлын орчныг эмэгтэй эрэгтэй, түүний дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд тохируулан сайжруулах арга хэмжээний тоо. “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийсэн жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний тайлан. “Эрүүл гаальчин” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр баталсан төсвийн хэмжээ. Тавилга, цахилгаан хэрэгслээр тохижсон сууцанд амьдарч буй гаалийн ажилтнуудын тоо, эзлэх хувь, хүйсээр, боомтоор.

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
Тэргүүлэх зорилт 3. Сангийн сайдын болон зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийн үйл явцыг үе шаттайгаар жендэрийн мэдрэмжтэй болгоно.				
3.1. Орон нутгийн, салбарын, үндэсний хөгжлийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах, хөгжлийн болон төсвийн бодлого, тэдгээрийн уялдаа холбоонд жендэрийн шинжилгээ хийх үр чадварыг хөгжүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> Холбогдох ажилтнууд хөгжлийн бодлогод иргэдийн оролцоог хангах, ялгаатай хэрэгцээг тусгах талаар мэдлэгтэй болсон байна. Холбогдох ажилтнууд төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийхийн ач холбогдол, давуу талыг ойлгож, тодорхой түвшинд жендэрийн шинжилгээ хийх үр чадварыг эзэмшсэн байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн он-лайн сургалтын хөтөлбөрийн эхний хувилбарыг боловсруулж туршсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Хөгжлийн бодлогод иргэдийн оролцоог хангах, ялгаатай хэрэгцээг тусгах талаар сургалтад яам, агентлагын холбогдох асуудлыг хаиуцсан ажилтнууд бүрэн хамрагдсан байна. Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн шинжилгээ хийх үр чадварын сургалтад яам, агентлагын холбогдох асуудлыг хариуцсан ажилтнууд бүрэн хамрагдсан, тогтмолжсон байх. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн он-лайн сургалтын хөтөлбөр гарсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Төсвийн ерөнхийлөн захирагчдын хөгжлийн бодлого хариуцсан мэргэжилтнүүд орон нутгийн, салбарын, үндэсний хөгжлийн бодлогыг жендэрийн боловсруулах, хөгжлийн болон төсвийн бодлого, тэдгээрийн уялдаа холбоонд жендэрийн шинжилгээ хийхэд суралцан ажилдаа хэрэглэж эхэлсэн байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Төсвийн ерөнхийлөн захирагчдын хөгжлийн бодлого, санхүү, төсвийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд сургалтад бүрэн хамрагдаж салбар, орон нутгийн хэмжээнд энэ чиглэлийг баримтлан бичиг баримтаа боловсруулах чадвартай болсон байна. Хөгжлийн болон төсвийн бодлого, тэдгээрийн уялдаа холбоонд жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн орон нутаг, байгууллагын тоог гаргасан байх.
3.2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн эрх зүй, бодлогын орчныг хөгжүүлэх	<ol style="list-style-type: none"> Сангийн яамны Жендэрийн салбар хорооноос стратегийн нэг, хоёрдугаар шатанд ЖМТ-ийн чиглэлээр төлөвлөсөн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх эрх зүй бодлогын орчин бүрдсэн байна. Нэмэлт оруулах шаардлагатай, төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн бусад актууд тодорхой болно. 	<ol style="list-style-type: none"> Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагуудад мөрдөгдөж байгаа төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн актуудад шаардлагатай нэмэлт оруулсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Төсвийн тухай хууль болон төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн актуудад жендэрийн асуудлыг тусгасан байна. Төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн бусад актуудад шаардлагатай нэмэлт орсон байна. 	<p>Дараах эрх зүйн актуудад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаар нэмэлт өөрчлөлт оруулсан байна. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> Төсвийн тухай хууль Төсвийн орлого, зарлага, хөтөлбөр, арга хэмжээний ангилал батлах тухай Сангийн сайпын 2015 оны 05 дугаар тушаалын хавсралт Орон нутгийн төсвийн аргачлал батлах тухай Засгийн газрын 2012 оны 30 дугаар тогтоол Төсвийн үйл ажиллагааг зохицуулах бусад эрх зүйн актууд
3.3. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга хэрэгслийг боловсруулах	<ol style="list-style-type: none"> Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагуудад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг туршин нэвтрүүлэх удирдамж гарсан байна. Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагуудын төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх гарын авлага, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хийх аргачлал, төсвийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас зэрэг эн тэргүүнд шаардлагатай арга хэрэгслүүд эхний хувилбараар боловсруулагдсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх удирдамж Сангийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөлөөр батлагдсан байна. Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх гарын авлага, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хийх аргачлал, жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудасны загварын эхний хувилбар гарсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх гарын авлагыг сайжруулан боловсруулсан байна. Бүх шатны төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох аргачлал, хяналтын хуудсуудыг эцэслэн боловсруулсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх гарын авлагыг сайжруулан боловсруулж ашиглаж эхэлсэн байна. Бүх шатны төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох аргачлал, хяналтын хуудасны загвар гарсан байна.

Үйл ажиллагааны чиглэл	I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
3.4. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэхэд шаардагдах судалгааг хийж, арга хэрэгслүүдийг туршин нэвтрүүлэх ажлыг зохион байгуулах	<ol style="list-style-type: none"> Сангийн яам, ЖҮХ-ны хамтарсан ажлын хэсэг гаргасан төлөвлөгөөний дагуу ажиллан ЖМТ-ийн арга хэрэгслүүдийг туршин нэвтрүүлэх ажлыг эхэлнэ. Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн мэдээллийн системд жендэрийн үнэлгээ хийж, шаардлагатай мэдээллийг төсвийн төлөвлөлтийн болон гүйцэтгэлийн системтэй хэрхэн холбох, одоогийн ажиллаж буй мэдээллийн системийг сайжруулах, өргөжүүлэх боломжийг судлан, тодорхойлсон байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн удирдамж, аргачлал, хяналтын хуудсыг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагын хэмжээнд цогцоор нь туршсан байна. Дээрх хүрээнд зардлын хүрээний шинжилгээ, үр ашиг хүртэгчдийн жендэрийн үнэлгээг туршсан байна. Жендэрийн тэгш байдал чиглэсэн гадаадын санхүүжилтийн оновчтой байдал, үр ашгийг үнэлэх, хянах арга зам тодорхойлогдсон байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага, агентлагын хэмжээнд туршсан үр дүнгийн тайлан гарсан байна. Тайланд дараах асуудал бүрэн тусгагдсан байна: <ul style="list-style-type: none"> Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн мэдээллийн системд хийсэн жендэрийн үнэлгээ; ЖМТ-ийн гарын авлага, аргачлалыг туршсан үр дүн; ЖМТ-ийн хяналтын хуудсыг ашиглан тандалт хийсэн байдал; Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, үнэлгээ. Жендэрийн тэгш байдал чиглэсэн гадаадын санхүүжилтийн оновчтой байдал, үр ашгийг үнэлэх, сайжруулах арга замыг судалсан ажлын тайлан. 	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн хэмжээнд турших ажил төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжсэн байна. Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн мэдээллийн системийг жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн хэрэгцээнд нийцүүлэх арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлсэн байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн удирдамж, аргачлал, хяналтын хуудасны туршилтын үр дүнгээр жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бүх шатны төсөвт нэвтрүүлэх арга зүйг боловсруулан бүх шатны байгууллагад түгээн дэлгэрүүлсэн байна. Төсвийн зардлын хүрээний шинжилгээ, үр ашиг хүртэгчдийн жендэрийн үнэлгээг бүх шатны төсвийн хүрээнд хийх боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор шаардлагатай эрх зүйн актуудад холбогдох өөрчлөлтийг оруулах төслийг боловсруулсан байна. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр гадаадын санхүүжилтийн оновчтой байдал, үр ашгийг холбогдох байгууллагуудтай хамтран үнэлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулсан байна. 	<ol style="list-style-type: none"> Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг зарим төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн хэмжээнд туршсан үр дүнгийн тайлан гарсан байна. Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн мэдээллийн системийг ЖМТ-ийн хэрэгцээнд нийцүүлэн шинэчилсэн байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг Төсвийн ерөнхийлөн захирагчдад үе шаттайгаар нэвтрүүлэх төлөвлөгөө, удирдамж гарсан байна. Бүх шатны төсвийн үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох гарын авлага, аргачлал, хяналтын хуудасны загвар гарч холбогдох байгууллагаар батлагдсан байх. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн гадаадын санхүүжилтийн үр ашигт хийсэн үнэлгээний тайлан гарсан байх. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн гадаадын санхүүжилтийн үр ашгийг хянах шалгуур үзүүлэлтүүд гарсан байх.

Үйл ажиллагааны чиглэл		I үе шат: 2016-2019		II үе шат: 2020-2024	
		Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлтүүд
3.5.	Хамтын ажиллагааны хүрээнд жендэрийн үндэсний бодлого төлөвлөлтийн санхүүжилтийг дэмжих	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн чиглэлээр ажиллах салбарын төсвийн мэргэжилтнүүд бэлтгэх ажил эхэлнэ. 2. Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн төсвийн үйл явцад Сангийн яам гол түншлэгч болсон байна. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн чиглэлээр гадаад, дотоодын сургалт, танилцах аялалд хамрагдсан төсвийн мэргэжилтнүүдийн тоо, албан тушаалын түвшнээр, хүйсээр. 2. Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн төсвийн үйл явцад оролцсон Сангийн яамны ажилтнуудын тоо, хүйсээр. 3. Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн төсвийн хэмжээ, оноор. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хэрэгжүүлэх үндэсний чадавхи бүрдэнэ. 2. Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны санхүүжилт, түүний зарцуулалтад мэргэжлийн үнэлгээ хийгдэж зөвлөмж гарсан байна. 3. Жендэрийн үндэсний хөтөлбөр бүрэн санхүүжсэн байна. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн чиглэлээр гадаад, дотоодын сургалт, танилцах аялалд хамрагдсан төсвийн мэргэжилтнүүдийн тоо, албан тушаалын түвшнээр, хүйсээр гарсан байна. 2. Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны санхүүжилт, түүний зарцуулалтад үнэлгээ хийхэд оролцсон Сангийн яамны ажилтнуудын тоо гарсан байна. 3. Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны санхүүжилт, түүний зарцуулалтад хийсэн үнэлгээний тайлан гарсан байна. 4. Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд зориулагдсан төсвийн хөрөнгийн хэмжээ, шаардагдах нийт санхүүжилтэд эзлэх хувийг тодорхойлон гаргасан байна.

