



**НИЙСЛЭЛИЙН
ИРГЭДИЙН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН ХУРЛЫН
ТЭРГҮҮЛЭГЧДИЙН ТОГТООЛ**

2020 оны 03 сарын 31 өдөр

Дугаар 36

Улаанбаатар хот

“Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг
хангах дэд хөтөлбөр” батлах тухай

Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.7 дахь заалт, 25 дугаар зүйлийн 25.1 дэх хэсэг, Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.2 дахь хэсэг, Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын 2016 оны “Үйл ажиллагааны хөтөлбөр батлах тухай” 3/08 дугаар тогтоол, Нийслэлийн Засаг даргын 2020 оны 01/971 дүгээр албан бичгээр өргөн мэдүүлсэн саналыг тус тус үндэслэн Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдээс ТОГТООХ нь:

1.Нийслэлийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, эрх зүйн орчинд жендэрийн үзэл баримтлал тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний арга зүйг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх, бүх түвшинд жендэрийн хэвшмэл үзэл буюу сөрөг хандлагыг өөрчлөх замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх зорилго бүхий “Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан, хэрэгжүүлж ажиллахыг Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагч /С.Амарсайхан/-д үүрэг болгосугай.

3.Тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга бөгөөд Ажлын албаны дарга /Б.Батбямба/-д даалгасугай.

ДАРГА



Р.ДАГВА

1110100089

Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн
Хурлын Тэргүүлэгчдийн 2020 оны 03
дугаар сарын 31-ний өдрийн 36
дугаар тогтоолын хавсралт



**НИЙСЛЭЛИЙН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ
БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ДЭД ХӨТӨЛБӨР**

/2020-2025 /

Улаанбаатар хот
2020 он

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТОВЧ ТАЙЛБАР

Жендэр: улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлага.

Жендэрийн эрх тэгш байдал: эмэгтэй, эрэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгах (Gender mainstreaming): амьдарлын бүхий л хүрээнд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах үйл явц ба стратеги. Аливаа бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээг болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарах үйл явц, стратеги.

Жендэрийн мэдрэмжтэй байдал: эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, мөн хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадвар.

Жендэрийн хэвшмэл үзэл: улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлага.

Жендэрийн статистик: жендэрийн тулгамдаж буй асуудал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлж өөрчлөхөд чиглэсэн бодлого боловсруулах үйл явц ба дүн шинжилгээ хийхэд шаардагдах хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл.

Хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл: хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг цуглуулах, тайлагнах нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх анхан шатны алхам юм. Энэ нь жендэрийн тулгамдаж буй асуудал, тэгш бус байдлыг илрүүлэхээс гадна тухайн үйл явц нь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний хүртээмж, салбарын эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн оролцоо, байгууллагын үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийхэд чухал ач холбогдолтой.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв: нийгэмд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, төлөвлөлтийг дэмжсэн, түүнийг хэрэгжүүлэх төсөв, салбар, байгууллагын жендэрийн чадавхийг сайжруулахад зориулагдсан тусгайлсан төсөв, тодорхой бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны төсөв гэсэн хэлбэрүүдээр хэрэгжинэ.

Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдал: эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны гэр бүлдээ хүлээх үүрэг, хариуцлага, эмэгтэйчүүдийг албан тушаал дэвшихэд саад болж буй хүчин зүйлс, эсвэл бага цалин хөлстэй ажилд ороход хүргэж буй шалтгаан, эрэгтэйчүүдийн хувьд гэр бүлдээ оруулах хувь нэмэр, чадавхийг хязгаарлах, эрүүл мэндтэй холбоотой эрсдлийг бий болгож буй хүчин зүйлсийг илрүүлэн бодлого төлөвлөлтөд тусгах явдал. Энэхүү ажил-ар гэрийн амьдралын төлөвлөлт, тэнцвэрт байдлыг харгалзсан бодлого нь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь шаардлагын нэг юм.

Түр тусгай арга хэмжээ: Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш бус байдлыг арилгах, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ. Ийм арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үздэггүй. Тэгш боломж, тэгш байдал тогтоох зорилго биелэгдмэгц тусгай арга хэмжээг зогсооно.



Жендэрийн дүн шинжилгээ: бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нь нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэх, оролцоо болон ашиг хүртэх тэгш боломжийг тэдэнд бий болгож байгаа эсэхийг үнэлэн судалж, анхааран тооцох үйл явц. Жендэрийн шинжилгээг хийхдээ хүйсээр ангилсан тоон мэдээллээс гадна бодлогын дүн шинжилгээ болон чанарын судалгааны арга зүйг хавсран ашиглана.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ: жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагааны түвшинд нэвтрүүлэхэд хэрэглэх хүлээн зөвшөөрөгдсөн аргачлал. Энэ нь жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого, хөтөлбөр, бүтэц зохион байгуулалтад бодит үр дүнтэйгээр тусган хэрэгжүүлэх, энэ явцад байгууллагын хүрээнд суралцах үйл явцыг дэмжих, түүнийг байгууллага, салбар нэгж, ажилтны түвшинд үнэлэхэд чиглэдэг.

Жендэрийн хяналтын хуудас: аливаа бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-үнэлгээний шатанд жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх, үйл явцад хэрэглэх жендэрийн нөхцөл байдлыг шалгах асуулт, эсхүл үзүүлэлтийн жагсаалт.

Жендэрийн үзүүлэлт: жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтийг хэмжих тоон болон чанарын үзүүлэлт. Энэ нь хувь хүний болон өрхийн түвшинд арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсний үр дүнд гарсан өөрчлөлтийг хэмжихэд түлхэц болно.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт: улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүй.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл: жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхүй.

Бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл: НҮБ-ын тодорхойлолтоор “бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл”-ийг өөрөөс сул дорой байдал, албан тушаал, эсхүл илтгэлцлийг ашиглан бэлгийн сэдлээр ашиг хонжоо олох, нийгмийн эсхүл улс төрийн зорилгоор хийгдэж буй үйлдэл, эс үйлдэхүй” хэмээжээ. Энэхүү мөлжлөг, хүчирхийлэл нь ажлын байранд үйлдэгдэж болох бөгөөд түүнчлэн орон нутгийн иргэд өртөх магадлалтай, үүнийг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай.

Ёс зүйн дүрэм: байгууллага, хувь хүмүүсийн түвшинд мөрдөх биеэ хэрхэн авч явах талаарх хэм хэмжээ, зарчмыг тусгасан акт. Байгууллага, аж ахуйн нэгж нь өөрийн мөрдөх ёс зүйн дүрмийг, тухайлбал жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний дотор ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх чиглэлээр дэлгэрэнгүй журмыг боловсруулах шаардлагатай. Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт-үнэлгээ хийх үйл ажиллагаанд ёс зүйн дүрмийг байгууллага, хувь хүний түвшинд тус бүр гарын үсэг зуран хэрэгжүүлнэ. Байгууллагын ёс зүйн дүрэмд хувь хүн гарын үсэг зурснаар тэрээр өөрийн үнэ цэнэ, үйлдэлдээ давхар хариуцлага хүлээж байгаа юм.

НИЙСЛЭЛИЙН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ДЭД ХӨТӨЛБӨР /2020-2025/

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Дэлхийн тогтвортой хөгжлийн 5 дугаар зорилгод “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх”, Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030-д “Нийгмийн хөгжил, дэвшилд жендэрийн тэгш оролцоог хангах замаар нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх”, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасны дагуу “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах”, Монгол Улсын Засгийн газраас баталсан



Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-т дэвшүүлсэн “Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хөгжүүлэх” зорилтын хүрээнд салбаруудын жендэрийн бодлого болон бүх аймаг, дүүргийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг боловсруулан батлах ажил хийгдэж байна. Энэ хүрээнд нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг боловсруулж, Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль болон Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагчийн 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, “Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлын дүн шинжилгээ”, “Орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах удирдамж”, “Аз жаргалтай хотын индекс” зэрэг бодлогын баримт бичгүүдтэй уялдуулан жендэрийн чиглэлээр төрийн албан хаагчид болон олон нийтийн хэвшмэл хандлагыг өөрчлөх, орон нутагт жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлж, хууль тогтоомж, бодлого төлөвлөлтийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлэх үйл явцыг дэмжих, хүний ба санхүүгийн нөөцийг хангалттай бүрдүүлэх, гэр бүлийн хамтын амьдралыг дэмжих, нийслэлийн хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн чиглэлээр амжилтад хүрсэн гадаад, дотоодын байгууллага, хамт олон, гэр бүлийн сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэхэд чиглэгдсэн зорилго, зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ.

Нийслэлийн жендэрийн бодлогод эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны хүрээнд дараах тулгамдсан асуудлыг анхаарч тусгах шаардлагатай байна. Үүнд:

Эдийн засгийн хүрээнд:

Нийслэл, дүүргийн эдийн засаг, нийгмийн бодлого төлөвлөлтийн шатанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, үр нөлөөг тооцох, нөлөөлж залруулах чадвар, нөөц байхгүйгээс жендэрийн ялгаатай байдлын суурь шалтгааныг арилгахад ахиц гаргаж чадаагүй, эдийн засгийн бодлого төлөвлөлтийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээнд тулгуурлан хийгээгүй, оролцоог хангаагүйн улмаас эдийн засгаар баримжаалсан төсөвлөлт нь нийгмийн тэгш бус байдлыг, түүний дотор хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн зөрүүг ихэсгэсээр байна. Нийгмийн халамжийн хавтгайрсан арга хэмжээ нь өрх толгойлсон эхчүүд, амьжиргааны түвшин доогуур иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжид сөргөөр нөлөөлж, эрэгтэйчүүдийг буруу хорт зуршлаас ангижрахад нь дэмжлэг болж чадахгүй байна. Эдийн засаг төрөлжихгүй, ялангуяа хөнгөн үйлдвэрийн салбарт зохистой ажлын байр хангалттай бий болохгүй, жижиг дунд бичил бизнесийн орчин сайжрахгүй байгаа тул орлого багатай эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх боломж сонголт нэмэгдэхгүй байна. Энэ нь орлогын ялгаа гүнзгийрэх нөхцөлийг бүрдүүлж, улмаар хүн ам зүйн цонхны боломжийг бүрэн дүүрэн ашиглаж чадахгүй, нийгэм дэх зөрчил, стресс, түүний дотор жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нэмэгдэхэд нөлөөлж байна.

Түүнчлэн хот төлөвлөлт нь гэр бүлд бие даан амьдарч, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэх таатай боломж бүрдүүлэхгүй байна.

Нийгмийн хүрээнд:

Боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулахад жендэрийн тэгш байдлын үнэт зүйл, хүчирхийллийг үл тэвчих хандлагыг төлөвшүүлэх болон жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг арилгахад ахиц гаргах нийгмийн эрэлт хэрэгцээ нэн их байна. Хот хөдөөгийн аль алинд хүйсийн тэнцвэрт байдал алдагдаж байна. Техникийн болон мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн байгууллагуудад суралцагч эмэгтэйчүүдийн тоо жилээс жилд буурсаар байна. Түүнчлэн 40-өөс дээш насныхны хувьд шинэ мэргэжил эзэмших хөрвөх боломж бага байгаагаас үүдэн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцэж чадахгүй, эрсдэлд өртсөөр байна.

2018 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт эмэгтэйчүүдийнхээс 9.67 жилээр богино байгааг тэдний хорт зуршил, амьдралын буруу хэв маягаар тайлбарлаж байгаа нь зөв зүйтэй юм. Үүний зэрэгцээ нийгмийн хүчин зүйлсийн шалтгаант стрессийн гаралтай сэтгэцийн эмгэгийн нөлөө, түүнийг үүсгэж буй нийгэм, соёл, улс төр, эдийн засгийн хүчин зүйлсийг орхигдуулалгүй нарийвчлан судалж, эрэгтэйчүүдийн насжилтыг уртасгах



бодлого төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх бодитой алхам хийх зайлшгүй шаардлагатай байна. Охид, хөвгүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах асуудал нэн чухал байна. Гэр бүлийн тогтвортой байдлыг хангах, гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, харилцаа хандлагыг эерэгээр төлөвшүүлэх соён гэгээрүүлэх давалгааг бий болгох хэрэгтэй байна. Ажлын байрны бэлгийн болон сэтгэл зүйн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгааны ажлыг эрчимжүүлэх нь зүйтэй.

Байгаль орчны хүрээнд:

Нийслэл Улаанбаатар хотын агаар, хөрс, орчны бохирдлын улмаас амьсгалын замын өвчлөл огцом нэмэгдэж, урагт нөлөөлөн, 5 хүртэлх насны хүүхдийн эндэгдлийг ихэсгэж байна.

Иймд нутгийн өөрөө удирдах болон нутгийн захиргааны байгууллагын зүгээс жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг нэн яаралтай боловсруулан хэрэгжүүлж, нийслэлийн хэмжээнд тулгамдаж байгаа асуудлуудыг шуурхай шийдвэрлэхэд нөлөөлөх алхмуудыг эхлүүлэхэд хөтөлбөрийн зорилго, зорилтууд чиглэгдэх учиртай.

Монгол Улсын нийт хүн амын 46 хувь нь нийслэл Улаанбаатар хотод оршин сууж байгаа бөгөөд 52 хувь нь эмэгтэй, 48 хувь нь эрэгтэй буюу 100 эмэгтэйд 92 эрэгтэй ногдож байна.

Монгол Улсад ядуурлын түвшин 29.6 хувь, дундаж наслалт нэмэгдэж байгаа нь эерэг үр дүн боловч эрэгтэй 66.11, эмэгтэй 75.78 насалснаар хүйсийн зөрүү улам ихэссээр байгаад онцгой анхаарах шаардлагатай байна. Жендэрийн хөгжлийн индекс улсын хэмжээнд 1.01, Улаанбаатарт 1, жендэрийн эрх мэдлийн хэмжүүр 0.53 байна.

Хотжилт, хотыг дагасан шилжин суурьшилт, технологийн хөгжлийг дагаад эмэгтэйчүүдийн гэх асуудлууд ч өөр түвшинд яригдах шаардлагатай болж байна. Ялангуяа нийслэл хотод амьдарч буй эмэгтэйчүүдийн хувьд ядуурал, ажилгүйдэл, агаар, хөрс, орчны бохирдол, хүчирхийлэл зэрэг нэгдсэн бодлогоор зохицуулж шийдвэрлэх асуудлууд нэн тулгамдаж байна.

2018 оны жилийн эцсийн байдлаар нийслэлийн хэмжээнд амаржсан эх болон төрсөн хүүхдийн тоо өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 6.0 хувиар нэмэгджээ. Түүнчлэн нийслэлийн хэмжээнд хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэйчүүдийн 12 хувь нь гэр бүлгүй, 88 хувь нь гэр бүлтэй боловч тэдгээрийн 46 хувь нь гэрлэлтийн баталгаагүй байна. Энэ нь "Гэр бүлийн тухай" хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй, эмэгтэйчүүд гэр бүлийн эрсдэлт нөхцөлд буйг илтгэнэ. Улаанбаатар хотын хэмжээнд нийт өрхийн 5.8 хувь нь өрх толгойлсон эцэг, эхчүүд байна. Эдгээр өрхийн 15.5 хувийг эрэгтэйчүүд, 84.5 хувийг эмэгтэйчүүд толгойлж байна. Өрхийн амьжиргааны судалгаагаар хот суурин газрын эмэгтэй тэргүүнтэй өрхийн 31 хувь нь амьжиргааны түвшнээс доогуур амьдралтай байгаа бол 2 тэжээгч (эцэг, эх)-тэй өрхийн 26 хувь нь энэ ангилалд хамаарч байна.

Нийслэлийн хэмжээнд нийт хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн 47.4 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Боловсролын салбарын нийт ажиллагчдын 83.5 хувь, эрүүл мэндийн салбарын 82.5 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн боловсрол дутмаг, үзлэг шинжилгээнд тогтмол хамрагддаггүй зэргээс эмчилгээний хугацаа алдах, улмаар эрсдэлд өртөх хувь хэмжээ өссөөр байна. Түүнчлэн 2016 оны байдлаар өвчлөлийн бус нас баралтын шалтгааны нэгдүгээрт: амиа хорлолт, хоёрдугаарт: спиртэд санамсаргүй хордох, өртөх явдал байгаагаас эрэгтэйчүүдийн тохиолдол илүү давамгайлж байна. Эрэгтэйчүүдийн дунд хорт зуршлаас урьдчилан сэргийлэхээс гадна эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ авахыг эрмэлздэг болгох хэрэгтэй байна.

Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд эмэгтэй 22.2 хувь, эрэгтэй 77.8 хувь, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд эмэгтэй 31 хувь, эрэгтэй 69 хувийг тус тус эзэлж, аль алинд эрэгтэй илт давамгайлж байна. Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын хүйсийн байдлыг дүүргүүдээр тодруулбал: Багахангай дүүрэгт эмэгтэй, эрэгтэй Төлөөлөгчийн тоо бараг тэнцүү /52:48/ буюу хүйсийн тэнцвэр хангасан байгаа бол Сонгинохайрхан, Чингэлтэй, Сүхбаатар дүүргүүдэд 1/3 нь эмэгтэй Төлөөлөгч, Хан-Уул, Баянзүрх, Налайх



дүүргүүдэд Төлөөлөгчдийн 1/5 нь эмэгтэй байгаагаар эрэгтэй илт давамгай буюу хүйсийн тэнцвэр алдагдсан хэвээр байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар төрийн албанд тогтоосон хүйсийн төлөөллийн квот болон хүйсийн тэнцвэрт байдлын хэрэгжилтийг нийслэлийн хэмжээнд авч үзэхэд хуулийн заалтыг үндсэндээ хангаагүй байна. Тодруулбал хамгийн өндөр албан тушаал болох Нийслэлийн Засаг дарга, Засаг даргын Тамгын газрын даргаар түүхэндээ эмэгтэй хүн томилогдож байсангүй. Сүүлийн жилүүдэд Нийслэлийн Засаг даргын орлогчдын нэг нь эмэгтэй байх квот тогтоон ажиллаж иржээ. Харин 2 дүүргийн Засаг дарга эмэгтэй байгаа нь 20 хувийн квот хангасан, дүүргийн Засаг даргын тамгын газрын хэлтэс, албадын дарга нарын 43.2 хувь эмэгтэй байгаагаар мөн квот хангажээ. Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын хэлтэс, албадын дарга нарын 17.6 хувь нь эмэгтэй байгаа нь хуулиар тогтоосон 40 хувийн квотын талд нь ч хүрээгүй. Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны хувьд нийслэлд 28 хувь нь эмэгтэй, дүүргүүдэд 78 хувь нь эмэгтэй байгаа нь нийслэлд эрэгтэй давамгайлсан байхад дүүрэгт эсрэгээр эмэгтэй давамгайлснаар төрийн удирдах албан хаагч анхан шатанд эмэгтэй илүү, шатлал дээшлэх хэрээр эрэгтэйчүүд давамгай байгаагийн бодит жишээ юм. Төрийн захиргааны албанд ажиллаж байгаа иргэдийн хүйсийн байдлыг харахад нийслэлд 52 хувь, дүүрэгт 75 хувь нь эмэгтэй байгаа нь мөн дээрх дүр зургийн адил байна. Харин Нийслэлийн ЗДТГ-ын албан хаагчдын хүйсийн байдлыг ажиглаваас эмэгтэй/эрэгтэйчүүд 55/45 хувиар тэнцвэрт байдал хангасан нь эерэг үзүүлэлт юм./Эх үүсвэр: "Төрийн албан дахь жендэрийн хуулийн хэрэгжилт" тайлан, МХЭХ, 2019 он/

Жендэрийн үндэсний хорооны орон нутгийн бүтэц болох салбар хороо нийслэл, дүүргүүдэд байгуулагдан, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ажиллаж эхэлсэн. Нийслэл дэх Жендэрийн салбар хорооны даргын санаачилгаар 2018 оноос эхлэн нийслэл болон 9 дүүргийн жендэрийн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийлгэж, дэд хөтөлбөрөө боловсруулан, батлуулах ажлыг хэрэгжүүлж байна.

Хоёр. Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт

2.1. Дэд хөтөлбөрийн зорилго

Нийслэлийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, эрх зүйн орчинд жендэрийн үзэл баримтлал тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний арга зүйг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх, бүх түвшинд жендэрийн хэвшмэл үзэл буюу сөрөг хандлагыг өөрчлөх замаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд энэхүү дэд хөтөлбөрийн зорилго оршино.

2.2. Дэд хөтөлбөрийн зорилт

2.2.1. Нийслэлийн хөгжлийн эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлж, бүх шатны төрийн албан хаагчдыг чадавхжуулах.

2.2.2. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаан болсон жендэрийн хэвшмэл үзэл ойлголт буюу сөрөг хандлагыг өөрчлөх цогц стратегийг төрийн албан хаагч, оролцогч талууд, олон нийтийн дунд хэрэгжүүлэх.

2.2.3. Нийслэлийн хүн ам, гэр бүл, охид хөвгүүд, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд тулгамдаж буй жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгахад чиглэсэн "тусгай арга хэмжээ" болон бусад төрөл бүрийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах.

2.2.4. Үндэсний, орон нутгийн, олон улсын түвшин дэх жендэрийн түншлэл, хамтын ажиллагаа, хүний ба санхүүгийн нөөцөөр нийслэлийн хөгжлийг дэмжих.

Гурав. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үе шат, үйл ажиллагаа

3.1. Хөтөлбөрийг 2020-2025 онд хоёр үе шаттай хэрэгжүүлнэ.

3.1.1. Эхний үе шат 2020-2022 он,

3.1.2. Сүүлийн үе шат 2023-2025 он.



3.2.Нэгдүгээр зорилтын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1.Нийслэлийн хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтөөр шинэчлэн боловсруулж, батлуулна.

2.Нутгийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагад мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомж, эрх зүйн актуудад хийсэн жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээний үр дүн, аргачлалыг нийслэлийн удирдлага, албан хаагчдад танилцуулах, түгээх ажлыг зохион байгуулна.

3.Нийслэл, дүүрэгт жендэрийн чиглэлээр мэргэшсэн, жендэрийн асуудлыг дангаар хариуцсан орон тооны мэргэжилтэн, хороод болон нийслэлийн агентлагуудад жендэрийн асуудлыг хавсран хариуцсан мэргэжилтнийг томилон ажиллуулна.

4.Нийслэл дэх Жендэрийн салбар хороо болон төрийн албан хаагчдын хамтын ажиллагааг уялдуулж, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахад чиглэсэн цуврал сургалтыг батлагдсан удирдамжийн дагуу үе шаттай зохион байгуулж, хүний нөөцийн мэдээллийн сантай болно.

5.Нийслэл, дүүргийн Засаг даргын гүйцэтгэлийн гэрээний агуулгад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх асуудлыг тусган хэрэгжүүлэх чиглэлээр удирдамж гаргана.

6.Нийслэлийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагын бүх шатны удирдлага, бүрэлдэхүүн, төрийн албан хаагчдад зориулсан жендэрийн танхимын болон онлайн сургалтыг зохион байгуулна.

7.Нутгийн захиргааны байгууллагад зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт-шинжилгээний удирдамж боловсруулж, "Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ (ОСЖҮ)"-ний аргачлал нэвтрүүлнэ.

8.Нийслэлийн төсөв, хөрөнгөөр хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрт Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйгээр дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг нутгийн захиргаа, өөрөө удирдах байгууллагын шийдвэр гаргах түвшний бүх шатны удирдлагад танилцуулна.

9.Төрийн үйлчилгээнээс үр шим хүртэгчдийн хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг бүрдүүлж, нийслэлийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний маягтад тусган ажиллана.

10.Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг нийслэлийн онцлогт нийцүүлэн боловсруулж, туршин, нэвтрүүлнэ.

11.Жендэрийн статистик мэдээллийг нутгийн өөрөө удирдах ёсны болон захиргааны байгууллагын хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглах аргачлал, заавар боловсруулж, хэрэглэнэ.

12.Тухайн төрийн ба төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж өөрийн ажиллагчдын хүйсийн тэнцвэр, ажилтны Ажил-ар гэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлал, бэлгийн дарамттай тэмцэх асуудалд жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийж, бодлого төлөвлөлтөө сайжруулсан байна.

13.Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын мэргэжилтэн, салбаруудын нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчдийг жендэрийн асуудлаар чадавхжуулж, гадаад дотоодын сургалтад хамруулна.

14.Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, халамжийн байгууллагуудад ажлын байрны зураг авалт хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтийг тогтоон, Өрхийн мэдээллийн сан, Хөдөлмөр эрхлэлтийн нэгдсэн сангийн мэдээлэл, тайлан, маягтад жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлт бүрийг тусгаж шинэчилнэ.

15.Ажилтан, албан хаагчдын ажлын биет орчин, дэд бүтцийг эмэгтэй, эрэгтэй, бага насны хүүхэдтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах төлөвлөгөөг сонгосон байгууллагад туршиж, сайн туршлагыг түгээнэ.

16.Төрийн үйлчилгээнд ашиглах "Иргэдийн үнэлгээний карт"-ыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулан, туршиж, нэвтрүүлнэ.

17.Өрх толгойлсон эх, эцэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байр, орлого нэмэгдүүлэх чиглэлээр судалгаа хийж, сургалтад хамруулах, мэргэшүүлэх, ажлын байранд зуучлах, эрхийг хамгаалах, дэмжлэг үзүүлэх ажлыг хамтатган зохион байгуулна.

18.Хүн амын шилжилт хөдөлгөөн, ажил эрхлэлт, амьжиргааны түвшний ялгаа, гэр хорооллын дахин төлөвлөлт, орон сууцны төлөвлөлт, дэд бүтэц, төрийн үйлчилгээний хүрэлцээ хангамж зэрэгт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг хот төлөвлөлтийн бодлого, стандартад тусгаж хэрэгжүүлнэ.



3.3.Хоёрдугаар зорилтын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1.Төрийн албан хаагч, хувийн хэвшил, ТББ-ын ажилтнуудын жендэрийн хэвшмэл ойлголт хандлагыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.

2.Жендэрийн хэвшмэл ойлголтын сөрөг үр дагавар, ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх талаар олон нийтийн хууль, эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх нөлөөллийн ажлыг тогтмол зохион байгуулна.

3.Төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, гэр бүлд чиглэсэн сургалт сурталчилгаа зохион байгуулах жендэрийн мэргэшсэн баг бүрдүүлнэ.

4.Зорилтот бүлэг, насны онцлогт тохирсон жендэрийн сургалтын модуль боловсруулан, сургагч багш бэлтгэж, нийслэлийн хүүхэд, өсвөр үе, залуучууд болон өрхийн гишүүд, зорилтот бүлгийг тус тус сургалтад хамруулна.

5.Жендэрийн эрх тэгш байдал, гэр бүл дэх уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарийн талаарх жендэрийн хэвшмэл хандлагыг өөрчлөхөд чиглэсэн сургалт, сурталчилгааг гэр бүлд төвлөрүүлэн тогтмол явуулна.

6.Олон нийтэд зориулсан жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай хамтран, гарын авлага, фото болон видео контентын хэлбэрээр түгээнэ.

7.Нийслэлийн жендэрийн нөхцөл байдалд шинжилгээ, үнэлгээг тогтмол хийж, үр дүнг холбогдох байгууллага болон олон нийтэд мэдээлнэ.

8.Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, дүрэм журам зааврыг сурталчлах ажлыг тодорхой үе шаттай зохион байгуулна.

9.Мэргэжил сонгоход жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх чиглэлээр суурь судалгаа хийж, үр дүнд үндэслэн нөлөөллийн үйл ажиллагаа зохион байгуулна.

3.4. Гуравдугаар зорилтын хүрээнд дор дурдсан үйл ажиллагааг зохион байгуулна. Үүнд:

1.Нийслэлийн 9 дүүргийн эрүүл мэндийн төвд "Эрэгтэйчүүдийн кабинет" байгуулж, эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ.

2.Эрэгтэйчүүдийн сэтгэц, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээг нэмэгдүүлэх чиглэлээр төв байгуулан, мэргэшсэн эмч, сэтгэл зүйчдийг бэлтгэнэ.

3.Зорилтот бүлгийн нас, хүйсийн онцлогийг харгалзан эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол хамруулна.

4.Өрх толгойлсон эцэг, эх, хөгжлийн бэрхшээлтэй айл өрх зэрэг зорилтот бүлгийн жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах чиглэлээр тусгай арга хэмжээ зохион байгуулна.

5.Зорилтот бүлгийн иргэдийн хөгжих боломжтой өрхийн үйлдвэрлэлийг дэмжих төсөл хэрэгжүүлнэ.

6.Орон нутгийн түвшний жижиг дунд үйлдвэрлэлийн зээл санхүүжилт, хөгжлийн бодлогод жендэрийн үнэлгээ хийж, жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчдийг жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөр зохион байгуулалт, бизнес төлөвлөлтийн асуудлаар чадавхжуулна.

7.Хүн амын нас, хүйсийн ялгаварлал, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн хөлс, боловсрол, эрүүл мэнд, хүнсний эрүүл ахуйн чиглэлээр жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа хийж, түүнд үндэслэн "Аз жаргалтай гэр бүл"-ийн төсөл боловсруулж, "Аз жаргалтай хотын индекс"-тэй уялдуулан, хэрэгжүүлнэ.

8.Төрийн албан хаагчдын Ажил- ар гэрийн тэнцвэр хангах чиглэлд судалгаа хийж, түүнд үндэслэн байгууллагын дэргэд цэцэрлэг байгуулах, ажлын байртай ойр цэцэрлэгтэй гэрээ байгуулах зэргээр ажилтнуудын хүүхдийн цэцэрлэгийн асуудлыг үе шаттай шийдвэрлэнэ.

9.Агаар, хөрс, орчны бохирдолд өртөж буй эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрүүл мэндийн асуудлын хүрээнд тусгайлсан арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.

10.Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудад үзүүлж буй төрийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хүргэх чиглэлээр төвүүдийн үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, хараа хяналтгүй хүүхдийг илрүүлэх, хамгаалах үйлчилгээг сайжруулна.



11.Мэргэжлийн сэтгэл зүйчдийг нийслэлийн хороодод ажиллуулах нөхцөл боломжийг судлан, бүтцэд өөрчлөлт оруулах асуудлыг шийдвэрлүүлнэ.

12.Нэг цэгийн үйлчилгээний төвүүд, нийслэлийн бүх хороодод ганцаарчилсан уулзалт, сургалт, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх тусгай өрөөтэй болгоно.

13.Хүүхдийн тэтгэлэг тогтоосон шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангуулах чиглэлээр арга хэмжээ авч ажиллана.

14.Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх төслийг мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран хэрэгжүүлнэ.

15.Түр хамгаалах байр, Нэг цэгийн үйлчилгээний төвийг хүчирхийлэлд өртсөн хүүхэд, эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настнуудад үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр төрөлжүүлэн байгуулж, санхүүжилтийг хуулийн дагуу шийдвэрлэж ажиллана.

16.“Хамтарсан баг”, “Амьжиргааг дэмжих зөвлөл”-ийн гишүүдийг жендэрийн цогц стратегийн сургалтад хамруулна.

17.Архинаас хамааралтай иргэдийг эрүүл амьдралын идэвхтэй болгон, мэргэжил эзэмшүүлэх, ажлын байранд зуучлах зэргээр цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

18.Архи, согтууруулах ундааны үйлдвэрлэл, борлуулалтад хязгаарлалт, зохицуулалт хийж, архины хэрэглээнээс татгалзах зан үйлийг дэмжих орчин бүрдүүлнэ.

19.Гэр хороолол дахь гэмт хэрэг, хүчирхийллийг бууруулах чиглэлээр гэрэлтүүлэг, камержуулалтыг нэмэгдүүлэх зэрэг шаардагдах арга хэмжээг авна.

20.Нийтийн тээврийн цагийг уртасган, шөнийн чиглэлийг нэмэгдүүлж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, тусгай хэрэгцээт хүмүүст үйлчлэх нөхцлийг бүрдүүлнэ.

3.5.Дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг зохион байгуулна. Үүнд:

1.Нийслэлийн жендэрийн нэгдсэн чуулга уулзалтыг 2 жил тутамд зохион байгуулж, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх, урамшуулах, сурталчлах арга хэмжээг зохион байгуулна.

2.Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэж, үр дүнг тооцон, олон нийтэд мэдээлнэ.

3.Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагуудын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, удирдах албан тушаалтны албан тушаалын тодорхойлолтод Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тусгана.

4.Жендэрийн талаарх гадаад, дотоодын сайн туршлагыг нийслэлийн онцлогт тохируулж, нутагшуулах ажлыг туршиж хэрэгжүүлнэ.

5.Нийслэлийн өөрөө удирдах ёсны болон төрийн ба төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэд, олон нийтийн дунд энэхүү дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд үр дүнтэй ажилласан байгууллагыг шалгаруулан, урамшуулж, олон нийтэд сурталчилна.

6.Жендэрийн чиглэлээр сэдэвчилсэн, салбарын бүлгийг байгуулж, платформ, цахим сүлжээ ажиллуулна.

7.Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний чиглэлээр туршлага солилцох, түгээн дэлгэрүүлэх, сургалт, танилцах аялалыг гадаад, дотоодын түншлэгч байгууллагуудтай хамтран, мөн салбарын чиглэлээр уулзалт, хэлэлцүүлгийг тус тус зохион байгуулна.

8.Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн талаар мэдээлэл өгч, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.

Дөрөв. Хөтөлбөрийн үр нөлөө, шалгуур үзүүлэлт

4.1.Нийслэлийн хөгжлийн эрх зүйн орчин, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүй нэвтэрч, энэ чиглэлд хүний болон санхүүгийн нөөц бүрдэнэ.

4.2.Бодлого, эрх зүйн орчин, төсөв, хяналт шинжилгээ жендэрийн мэдрэмжтэй болно.

4.3.Нийслэлийн хэмжээн дэх жендэрийн хэвшмэл үзлийн сөрөг үр дагавар багасна.



4.4.Нийгэмд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэгш бус байдал буурна.

4.5.Нийслэлийн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээл, тэгш бус байдлын саад тотгор багасна.

4.6.Гэр бүлийн хүрээнд жендэрийн хэвшмэл хандлага багасч, гэр бүлийн харилцаанд эерэг өөрчлөлт гарна.

4.7.Нийслэл хотын төлөвлөлт жендэрийн мэдрэмжтэй болно.

4.8.Нийслэлийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг нийслэлийн төр, хувийн хэвшил, олон нийт, төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагуудтай хамтран хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа, харилцан ойлголцол, хөрөнгө санхүүжилтийн таатай орчин бүрдэнэ.

Тав. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд шаардагдах санхүүжилтийн эх үүсвэр

5.1.Улсын болон орон нутгийн төсөв

5.2.Гадаад улс болон олон улсын байгууллагын хандив, буцалтгүй тусламж

5.3.Бусад эх үүсвэр

Зургаа. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

6.1.Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг нийслэл дэх Жендэрийн салбар хороо удирдан зохион байгуулна.

6.2.Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар нь хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд дотоодын хяналт мониторинг хийхийн хамт, хөндлөнгийн үнэлгээг мэргэшсэн төрийн бус байгууллагаар хийлгэн, чанарын болон тоон үзүүлэлт бүхий үр дүнгийн тайланг дараа жилийн нэгдүгээр улиралд багтаан нийслэл дэх Жендэрийн салбар хороонд танилцуулна.

6.3.Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайланд гарч буй ахиц дэвшил, сорилт сургамжийг тусган, нийслэлийн албан ёсны вэб хуудсаар олон нийтэд танилцуулах ажлыг нийслэл дэх Жендэрийн салбар хороо хариуцна.

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

.....оОо.....

