



МОНГОЛ УЛСЫН
ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН
САЙДЫН ТУШААЛ

2018 оны 06 сарын 13 өдөр

Дугаар A/114

Улаанбаатар хот


Бодлогын баримт бичгийн шинэчлэн
батлах тухай

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

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

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

3.Энэ тушаал батлагдсантай холбогдуулан Хууль зүйн сайдын 2016 оны А1246 дугаар тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.


Ц.НЯМДОРЖ

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

тушаалын нэгдүгээр
хавсралт

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН ЯАМ

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

Улаанбаатар хот
2018 он

Нэг. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний Хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн нэгдсэн бодлого боловсруулах хэрэгцээ, шаардлага

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

Хоёр. Дэлхий нийтийн чиг хандлага, олон улсын туршлага

- 2.1 Дэлхий нийтээр тэгш байдлыг энх тайван, аюулгүй байдлын суурь хэмээн үзэж, эмэгтэйчүүд, энх тайван, аюулгүй байдлын хоорондын холбоог чухалчлан үзэж байгаа бөгөөд нийгмийн бүх гишүүд боломж, нөөц, үйлчилгээ, хамгааллыг тэгш хүртэж, шийдвэр гаргахад тэгш оролцохын чухлыг онцлох боллоо.
- 2.2 Энх тайван, аюулгүй байдлыг хамгаалах болон хууль сахиулах салбарыг эмэгтэйчүүдэд нээлттэй болгох, тэднийг удирдах, шийдвэр гаргах түвшинд ажиллуулахад чиглэсэн санаачлагууд сүүлийн хориод жилийн турш эрчимтэй өрнөж байна. Тухайлбал, НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөл нь “Эмэгтэйчүүд, энх тайван ба аюулгүй байдал” 1325 дугаар тогтоолыг 2000 онд баталсан. Энэ тогтоол нь Хууль сахиулах салбар дахь эмэгтэйчүүдийн тоог өсгөх төдийгөөр хязгаарлагдахгүй бөгөөд бүхий л бодлого, хөтөлбөр, шийдвэр, үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд чиглэгдсэн. Энэ нь эцсийн дүндээ салбартаа цөөнх болж буй эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийн онцлог хэрэгцээг хангах, байгууллага аливаа шийдвэр гаргахдаа эмэгтэйчүүд охидын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, хүний эрхийг хамгаалах, жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхэд анхаардаг болгоход чиглэж байна.
- 2.3 НҮБ-ын Аюулгүйн Зөвлөлөөс дээрх тогтоолыг бүрэн хэрэгжүүлэх зорилгоор цогц үйл ажиллагааг тодорхойлсон 2122 дугаар тогтоолыг 2013 онд баталсан. Мөн дээрх 2 тогтоолыг үндэслэн НҮБ-ын Энхийг сахиулах ажиллагааны хэлтэсээс Жендэрийн стратеги (2014-2018) баталжээ. Уг стратеги нь энхийг сахиулах болон аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаатай холбоотой бүхий л бодлого, төлөвлөлтөд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган нэвтрүүлэх олон улсын эрх зүйн үндэслэл болж байна.
- 2.4 Түүнчлэн дэлхий дахинд хууль сахиулах байгууллагын талаарх “хүчний байгууллага” гэх уламжлалт ойлголт өөрчлөгдөж, иргэддээ үйлчилдэг байгууллага болгохоор зорьж байна. “Иргэн төвтэй”, иргэдэд үйлчилдэг хууль сахиулах байгууллагыг бий болгоход эмэгтэйчүүд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг болохыг, жишээлбэл эмэгтэй офицерууд биеийн хүч бага шаардсан арга барилыг илүүд үздэг, хурцадмал байдлыг зохицуулах болон зөрчлийг эв зүйгээр шийдвэрлэх, багаар ажиллах чадвар илүү байдгийг олон улсын түвшинд хийгдсэн судалгааны үр дүн харуулжээ. Нөхцөл байдлаас шалтгаалан зарим орны хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий байгууллага эмэгтэй албан хаагчдыг элсүүлэх, үндсэн чиг үүргээрээ тогтвортой ажиллахыг дэмжих, цол ахих, албан тушаал дэвшихэд нь дэмжлэг үзүүлэх тодорхой стратеги хэрэгжүүлэн эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувийг нэмэгдүүлж байна.
- 2.5 Эдгээр санаачилга нь нэг талаас оролцоо, нөгөө талаас хамгаалалт гэсэн зэрэгцээ хоёр стратегийн хүрээнд өрнөж байгаа ба эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих, тэдний эрхийг баталгаажуулах институцийн чадавхийг бэхжүүлэхэд илүү анхаарч байна. Иймд бид олон улсын түвшинд дэвшүүлж буй дээрх зорилт, өрнөж буй санаачлагуудыг угтан харж, өөрийн орны нөхцөл байдалтай уялдуулан хөгжүүлэх шаардлага тавигдаж байгааг анхаарч, бодлогодоо тусгах хэрэгцээтэй болж байна.

Гурав. Жендэрийн нэгдсэн бодлогын зорилго

- 3.1 Жендэрийн нэгдсэн бодлогын зорилго нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон түүний харьяа хууль сахиулах байгууллагын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхийг бүрдүүлэхэд оршино.
- 3.2 Жендэрийн нэгдсэн бодлогод дэвшүүлсэн зорилтуудын хүрээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон Цагдаагийн ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий

газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн, Хууль сахиулах их сургууль, Төрийн тусгай албан хаагчдын нэгдсэн эмнэлэг зэрэг байгууллагуудын үйл ажиллагаагаа жендэрийн мэдрэмжтэй болгох шаталсан арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Дөрөв. Жендэрийн нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэх үндсэн зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагаа

Жендэрийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд дараах үндсэн дөрвөн зорилтыг хэрэгжүүлнэ.

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

Хүрэх үр дүн:

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

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

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

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

Хүрэх үр дүн:

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

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

- 4.4 Хууль сахиулах салбарын хууль тогтоомж, эрх зүйн акт, бодлогын баримт бичгүүд, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, холбогдох хууль тогтоомж, гэрээ конвенцид нийцүүлэх;
- 4.5 Байгууллагын өдөр тутмын хөдөлмөрийн харилцаа, ажиллах нөхцлийг зохицуулсан эрх зүйн акт, бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, жендэрт

суурилсан аливаа хүчирхийллээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмыг суулгах;

4.6 Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгсэлийг боловсруулж ашиглах.

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

Хүрэх үр дүн:

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

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

4.7 Хүний нөөцийн жендэрийн харьцааг сайжруулах бодлого, арга хэмжээг цогцоор тодорхойлж, үндсэн чиг үүргээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн тэгш боломжийг бүх түвшинд баталгаажуулах;

4.8 Хууль сахиулах сургуулийн бакалавр болон магистрийн сургалтанд элсэгчдийн хүйсийн харьцаанд квот тогтоож, эмэгтэйчүүдийн элсэлтийн хувийг нэмэгдүүлэх;

4.9 Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийг тэгш оролцоо болон эрх хамгааллын асуудлаар чадавхижуулах.

Зорилт 4. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний чадавхийг дээшлүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

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

Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл:

4.10 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, шийдвэрт үнэлгээ хийж боловсронгуй болгох;

4.11 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай үндэсний чадавхийг бүрдүүлэх;

4.12 Орон нутгийн захиргааны байгууллагын хуулийн хэлтэс, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах салбар зөвлөлийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр чадавхижуулах.

Тав. Удирдлага зохион байгуулалт, хамтын ажиллагаа, санхүүжилт

Удирдлага зохион байгуулалт:

5.1 Жендэрийн нэгдсэн бодлогын хэрэгжилтийг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна. Жендэрийн салбар зөвлөлийг Төрийн нарийн бичгийн дарга удирдаж, харьяа 6 байгууллагын удирдлага бүрэлдэхүүнд нь орж ажиллана.

5.2 Жендэрийн салбар зөвлөл нь нарийн бичгийн даргатай байна. Нарийн бичгийн дарга нь яамны жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн байна. Яамны жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь тус бодлогыг салбарын түвшинд хэрэгжүүлэх, уялдуулан зохицуулах үүрэг гүйцэтгэж, харьяа байгууллагын жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудад арга зүйн дэмжлэг үзүүлнэ.

- 5.3 Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор байгууллага тус бүр байгууллагын даргаар удирдуулсан жендэрийн дэд зөвлөл байгуулж, жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан томилон ажиллуулна.
- 5.4 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харъяа Хууль сахиулах байгууллага тус бүр жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх жилийн ажлын төлөвлөгөөг үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүд, төсвийн хамт батлан, тухайн оны 1-р сарын 10-ны дотор Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргүүлнэ.
- 5.5 Жендэрийн нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд байгууллагын жилийн төлөвлөгөө боловсруулах зөвлөмжийг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамнаас жил бүр шинэчлэн гаргаж, байгууллагуудад хүргүүлнэ.

Хамтын ажиллагаа:

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

Санхүүжилт:

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

Зургаа. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, хэрэгжилтийн тайлагналт

Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ

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

Тайлагналт

- 6.5 Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны хэлтсүүд болон түүний харъяа байгууллагууд нь жендэрийн нэгдсэн бодлогын хэрэгжилтийн жил бүрийн тайланг дараах оны 01 дугаар сарын 20-ны дотор ирүүлнэ.

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

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны 18 сарын 13 -ны өдрийн тушаалын хоёрдугаар хавсралт

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН САЙДЫН ЭРХЛЭХ АСУУЛДЫН ХҮРЭЭНИЙ ХАРЬАА ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН НЭГДСЭН БОДЛОГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (2018-2021)

№	Хэргжилтийн үе шат			
	Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	2018 он	2019 он	2020 он
<p>Зорилт 1. Хууль сахиулах байгууллагуудын бүх түвшний удирдах ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, бодлого төлөвлөлтөндөө жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, ашиглах чадавхийг дээшлүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын бүх түвшний удирдах ажилтнуудын 50 хувь нь жендэрийн шаталсан сургалтанд хамрагдаж, бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх чадавхтай болно. - Салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн үзүүлэлтүүд нэвтэрсэн байна. 				
4.1	<p>Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын бүх түвшний удирдах ажилтнуудад зориулсан сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулж, шаталсан сургалт хийх</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудын удирдах ажилтнуудад жендэрийн нэгдсэн бодлогыг танилцуулах уулзалт зохион байгуулах - Удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг хууль сахиулах байгууллагын онцлог, чиг үүрэгт тохируулан боловсруулах ажлыг эхлүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - Удирдах ажилтануудад зориулсан жендэрийн шаталсан сургалтын хөтөлбөрийг дээрх удирдах ажилтнуудад сургалт хийх хууль сахиулах байгууллагуудын жендэрийн ажилтан, Хууль сахиулах их сургуулийн багш нараас бүрдсэн сургагч багш нарын багийг бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах - ХСИС-ын Удирдлагын сургуулийн сургалтын төлөвлөгөөнд дээр боловсруулсан жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх ажлыг зөвшилцөн эхлүүлэх - Хууль сахиулах байгууллагуудын удирдах ажилтнуудыг жендэрийн шаталсан сургалтанд хамруулах арга замыг 	<ul style="list-style-type: none"> - Удирдах ажилтны жендэрийн эхний шатны сургалтад Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон хууль сахиулах байгууллага нэгжийн удирдах ажилтнуудын 50 хувийг хамруулах - 2 дахь шатны туршилтын жендэрийн сургалтыг сонгосон байгууллага (Цаглаагийн Ерөнхий газар), орон нутагт (нэг аймаг) туршиж, Жендэрийн сургалт хийх сургагч багш нарыг үргэлжлүүлэн сургах - Удирдах ажилтны жендэрийн 2 дахь шатны сургалтад ХЗДХЯ болон харьяа Хууль сахиулах байгууллага нэгжийн удирдах ажилтнуудын 50 хувийг хамруулах - ХЗДХЯ болон хууль сахиулах байгууллага нэгжийн удирдах ажилтан бүр жендэрийн сургалтанд заавал хамрагдаж байх эрх зүйн зохицуулалтыг хийх - ХСИС-ын удирдлагын сургуулийн хөтөлбөрт удирдах ажилтанд зориулсан 2 шатлалтай жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг оруулж баглуулах

			<p>төдөрхийлон нэгдсэн төлөвлөгөө гарган шийдвэрлэх</p> <p>Удирдах албан тушаалтны эхний шагны туршилтын жөндөрийн сургалтуудыг сонгосон байгууллага (Цагдаагийн ерөнхий газар), орон нутагт (нэг аймагт) зохион байгуулах</p>		
4.2	<p>Хууль сахиулах байгууллага, нэгжүүдэд “Оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээ”-ний аргачлалыг нэвтрүүлэх</p>	<p>- Хууль сахиулах байгууллагуудын төлөөллийг оролцуулсан оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээний аргачлалыг танилцуулах сургалтыг хийх</p> <p>- 2018-2021 онд оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээ хийх байгууллагуудын дарааллыг төдөрхийлон төлөвлөгөө гаргах</p> <p>- 2018 онд үнэлгээ хийх 2 байгууллагыг сонгон хариуцах нэгж, мэргэжилтнийг томилон, сургалт хийж бэлтгэлийг хангах</p>	<p>- Оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээг сонгогдсон 2 байгууллагад хийх</p> <p>- Үнэлгээний үр дүнг тухайн байгууллагад хэрэгжиж буй дүрэм, журамд тусган хэрэгжүүлэх</p> <p>- Оролцоонд суурилсан үнэлгээ хийсэн байгууллагуудын туршлагыг хуваалцах семинар хийх</p> <p>- 2019 онд үнэлгээ хийх 2 байгууллагын бэлтгэл зохион байгуулалтыг хийж, сургалт хийх</p>	<p>- 2019 онд жөндөрийн үнэлгээ хийсэн байгууллагын үнэлгээний мөрөөр хийсэн ажлын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх</p> <p>- Оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээг сонгогдсон 2 байгууллагад хийх</p> <p>- 2020 онд үнэлгээ хийх байгууллагуудад бэлтгэл зохион байгуулалтыг хийж, сургалт хийх</p>	<p>- 2020 онд жөндөрийн үнэлгээ хийсэн байгууллагуудын үнэлгээний мөрөөр хийх ажлын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх</p> <p>- Оролцоонд суурилсан үнэлгээг сонгогдсон байгууллагад хийх</p> <p>- Оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээг байгууллага бүр 5 жил тутамд хийж байхыг баталгаажуулах</p> <p>- Оролцоонд суурилсан жөндөрийн үнэлгээний зардлыг байгууллагуудын төсөвт тусгах, хариуцах нэгж, ажилтныг төдөрхийлон ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээнд тусгах</p>
4.3	<p>Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааны жөндөрийн мэдэрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас, шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан туршиж, салбарын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд нэвтрүүлэх</p>	<p>- Жөндөрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх зөвлөмж боловсруулан, байгууллагуудад хүргүүлэх</p> <p>- Жөндөрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын хуудсыг байгууллагуудын үндсэн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны онцлогт тохируулан боловсруулах</p>	<p>- Сонгосон байгууллагын хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтэд жөндөрийн дүн шинжилгээ хийж үр дүнг ХЗДХЯ-ны жөндөрийн салбар зөвлөлд танилцуулах</p> <p>- Салбарын бодлогот хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийг ашиглах нохцлийг бүрдүүлэх</p>	<p>- Жөндөрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын хуудсыг сонгосон байгууллагад туршин сайжруулах</p> <p>- ХЗДХЯ-ны жөндөрийн салбар зөвлөлөөс жөндөрийн дүн шинжилгээний үр дүнд суурилан хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийг жөндөрийн мэдэрэмжтэй болгох удирдамж боловсруулах</p>	<p>- Жөндөрийн шалгуур үзүүлэлт, хяналтын хуудсыг бүх байгууллагад нэвтрүүлэх</p> <p>- ХЗЯ-ны жөндөрийн салбар зөвлөлөөс хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийг жөндөрийн мэдэрэмжтэй болгох чиглэлээр гаргасан удирдамжийг бүх байгууллагад нэвтрүүлэх</p>

					Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сангай болох	
<p>Зорилт 2. Хууль сахиулах салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгосон, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс ангид ажлын орчин болгох</p> <p>Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа Хууль сахиулах байгууллагуудад жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмтай болсон байна. - Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгслэл бүрдэж, ашиглах чадавхи бүрдэнэ. 						
4.4	Хууль сахиулах салбар дахь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүй, бодлого, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, Төрийн албаны тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нийцүүлэх	-	- Байгууллагуудын хэмжээнд хэрэгжиж буй дүрэм, журам, шинжлэн Төрийн албаны тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нийцүүлэх	- Байгууллагууд дахь үндсэн чиг үүргийн орон тоо болон үйлчилгээний захиргааны орон тооны харьцааг үнэлж зохистой харьцааг тодорхойлон холбогдох баримт бичгүүдэд тусгах	- Илүү, уртасгасан цагаар ажиллах нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажилтан албан хаагчдын ажил - амьдралын тэнцвэрийг хадгалах зохицуулалтын механизмыг бий болгох	- Хууль сахиулах салбар дахь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүй, бодлого, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх - Байгууллагын дотоод журмыг төрийн албаны тухай болон хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлж мөрдүүлэх хяналтын тогтолцоог бий болгох
4.5	Байгууллагын өдөр тутмын хөдөлмөрийн харилцаа, ажиллах нөхцлийг зохицуулсан эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, жендэрт суурилсан аливаа хүчирхийллээс сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх механизмыг суулгах	- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар бүх байгууллагын ажилтнуудад мэдээлэл хүргэх	- Байгууллагууд жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдээллийг ажилтан бүрт тогтмол хүргэх арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх	- Улирдах, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан болон холбогдох бусад ажилтнуудыг оролцуулан жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хянан шийдвэрлэх асуудлаар семинар, хэлэлцүүлэг хийх	- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх арга зам, түүний хэрэгжилтийг үнэлж, харилцан туршлага солилцож сайжруулах семинар хэлэлцүүлэг хийх	- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх арга зам, түүний хэрэгжилтийг үнэлж, харилцан туршлага солилцож сайжруулах семинар хэлэлцүүлэг хийх - Семинар хэлэлцүүлгийн үр дүнд удирдах ажилтны зөвлөгөөнд танилцуулж шийдвэрлүүлэх
4.6	Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал,	- Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал,	- Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал,	- Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал,	- Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай байдал,	- Судалгаанд үндэслэн ажиллах орчин нөхцөл хангамжийг

	<p>онцлог хэрэгцээнд тулгуурлан үнэлэх арга хэрэгслийг боловсруулан туршиж, түүнийгээ ашиглан үнэлгээ хийх</p>		<p>онцлог хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг ажилтнуудын оролцоотой үнэлэх асуулга, хяналтын хуудас боловсруулан турших. Үүнд дараах асуудлыг багтаасан байна:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хувцас хэрэглэл, - Тоног төхөөрөмж, - Ариун цэврийн болон хувцас солих, усанд орох, амрах, хүүхэд хөхүүлэх өрөө - Ажлын үргэлжлэх болон завсарлах цаг - Ажилд ирж очих тээвэр - Эрүүл мэндийн үзлэг үйлчилгээ 	<p>онцлог хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхэд байгууллага бүр үнэлгээ хийх</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эрүүл мэндийн үзлэг үйлчилгээгээр эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудад илэрсэн түгээмэл өвчлөлүүдийг ажлын онцлог, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн зэрэглэлд оруулах асуудлыг судлан шийдвэрлэх 	<p>сайжруулах арга хэмжээг үе шаттай зохион байгуулах</p>
<p>Зорилт 3. Хууль сахиулах салбарт жендэрийн тэгш боломжийг дэмжсэн эрх зүй, боллогын орчинг бий болгож, эмэгтэйчүүдийн оролцооны чадавхийг дээшлүүлэх Хүрэх үр дүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох, эрхийг нь хамгаалах механизм бүрдсэн байна. - Хууль сахиулах байгууллагуудад үндсэн чиг үүргээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өнөөгийн түвшнээс 1.3 дахин, удирдах албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 1.2 дахин нэмэгдэнэ. 					
<p>4.7</p>	<p>Хүний нөөцийн жендэрийн харьцааг сайжруулах бодлого, арга хэмжээг цогцоор тодорхойлж, бүх түвшний үндсэн чиг үүргийн хүрээнд ажиллах эмэгтэйчүүдийн тэгш боломжийг баталгаажуулах</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Үндсэн чиг үүргээр ажиллагсад болон удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааны талаарх мэдээллийг хүний нөөцийн бодлоготой холбоотой дотоод хэрэгцээндээ ашиглах боломжтой хэлбэрээр цуглуулан нэгтгэх загвар гарган батлах 	<ul style="list-style-type: none"> - Үндсэн чиг үүргээр ажиллагсад болон удирдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааны талаарх мэдээллийг баталсан загварын дагуу цуглуулан нэгтгэх - Байгууллага бүр батлагдсан орон тоонхоо хүрээнд болон шаардлагатай ажлын байранд эмэгтэй хүн ажиллах боломжтой ажлын байруудыг тодорхойлох 	<ul style="list-style-type: none"> - Эмэгтэй хүн ажиллах боломжтой гэж тодорхойлсон ажлын байруудад ажилтан элсүүлэх шалгуур үзүүлэлтүүдэд бие бялдрын зэрэг шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан заалтууд байгаа эсэхийг үнэлж залруулах 	<ul style="list-style-type: none"> - Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, ажилд томилоход тэгш боломжийг хангах талаар тодорхой тусгах - Цол ахих, албан тушаал дэвших, шагнал урамшуулалд хамрагдахтай холбоотой зохицуулалтуудыг жендэрийн өнцгөөс үнэлэн сайжруулах - Эмэгтэй ажилтнуудыг жирэмсэн байх болон бага насны хүүхдээ асрах хугацаанд үндсэн ажлаа гүйцэтгэхэд хүндрэлтэй байвал өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулах, энэ хугацааны цолны нэмэгдлийг бүх байгууллага төсөвтөө суулган олгож байхыг

4.8	Хууль сахиулах сургуулийн бакалавр болон магистрийн сургалтанд элсэгчдийн хүйсийн харьцаанд квот тогтоож, эмэгтэйчүүдийн элсэлтийн хувийг нэмэгдүүлэх	- Эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд шинээр гарч ирж буй чиг үүрэгтэй холбоотой мэргэшсэн анги нээж эмэгтэй хүн элсүүлэх боломжийг судлах	- ХСИС-ын бакалавр, магистрын элсэлтийн шалгуурыг жендэрийн өнгөөс үнэлж, шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан заалтуудыг хасах - Эмэгтэй хүн ажиллах боломжтой гэж тодорхойлсон ажлын байруудад ажиллах боловсон хүчний сургалтуудын элсэлтэнд эмэгтэйчүүдийн квот заах	- Байгууллагуудын дотоод болон гадаад улс орнуудад болох сургалтанд үндсэн чиг үүргийн эмэгтэй ажилтнуудын хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх	баталгаажуулсан зохицуулалтыг хийх - Олон улсын түвшинд хууль сахиулах байгууллагуудын оролцоотой хэрэгжиж буй үйл ажиллагаанд эмэгтэй албан хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлэх хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх
4.9	Хууль сахиулах байгууллагад жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бий болгож, эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах	- Хууль сахиулах байгууллага тус бүр жендэрийн асуудлаар дэд зөвлөл байгуулах, зөвлөлийн ажиллах журмыг батлах, үйл ажиллагааны зардлыг байгууллагын төсөвт суулгах - Жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтанг томилох, урамшуулал олгох	- Хууль сахиулах салбарын эмэгтэйчүүдийн оролцоо сэдэвт хурлыг жил бүр зохион байгуулах ажлыг эхлүүлэх	- Хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг тусгайлан чадавхижуулах сургалтуудыг үе шаттай зохион байгуулах - Гадаад улс орнуудын хууль сахиулах байгууллагууд дахь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах тогтолцооны туршлагыг судлан түншлэлийг үүсгэн хөгжүүлэх	- Эмэгтэйчүүдийг тусгайлан чадавхижуулах сургалтуудыг үе шаттай зохион байгуулах - Хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтан эмэгтэйчүүдийн клуб байгуулах
Зорилт 4. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний чадавхийг дээшлүүлэх					
Хүрэх үр дүн:					
- Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслах зогсоох, хохирогчийг хамгаалах үндэсний механизм боловсронгуй болно.					
- Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслах зогсоох, хүчирхийллийг хамгаалах эрх зүйн актыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй бэрхшээлд дүн шинжилгээ хийж, шийдэх арга замыг тодорхойлох чадавхи бүрдэнэ.					
4.10	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, шийдвэрт үнэлгээ хийж боловсронгуй болох	- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр үйлчилж буй хууль тогтоомжилд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх судалгааны баг байгуулан сургалт хийх - Хууль тогтоомжийн төслийг УИХ-д өргөн барихын өмнө жендэрийн үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан мөрдүүлэх	- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, шийдвэрт үнэлгээ хийх - Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх эрх зүйн орчинд холбогдох өөрчлөлтүүдийг оруулан мөрдүүлэх	- Хуулийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хуулийн хэлтсүүд тухайн салбарын хууль тогтоомжийн жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой зохицуулалтуудын хэрэгжилтэнд үнэлгээ хийх - Салбарын эрдэм шинжилгээний хурлуудад	- ЖЭТБХТ хууль болон холбогдох бусад хуулийг үнэлж, боловсронгуй болгох ажлыг эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд багтаан хийх - Хүний эрх болон жендэрийн тэгш эрхийн зарчим уялдааг хангах эрх бүхий мэргэжсэн албан тушаалтны орон тоог батлах - Хууль сахиулах байгууллага бүрт жендэрийн

			<ul style="list-style-type: none"> - Хуулийн нэгдсэн бодлогын хүрээнд төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хуулийн хэлтсүүдийн жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чадавхийг дээшлүүлэх сургалтууд хийх - Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шардлагатай дүрэм, журам, зааврыг батлан хэрэгжүүлэх 	<p>жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ялгаварлан гадуурхлыг арилгах асуудлаар илтгэл оруулах</p>	<p>мэргэжилтнийг томилж, ажлын байрны тодорхойлолтонд нь оруулах</p> <ul style="list-style-type: none"> - Салбарын эрдэм шинжилгээний хурлуудын агуулгад жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ялгаварлан гадуурхлыг арилгах сэдвээр жил бүр илтгэл оруулах зохицуулалт хийх
4.11	<p>Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай үндэсний чадавхийг бүрдүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой шинээр батлагдсан хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар олгох агуулгыг байгууллагуудад хийгдэж буй сургалтуудын агуулга, хөтөлбөрт тусгах 	<ul style="list-style-type: none"> - Клиник сургалтыг жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр мэргэшсэн иргэний нийгмийн байгууллагуудын зочин багш нартай хамтран ХСИС дээр зохион байгуулах - Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэл, гэрдундаа гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх хугацаат төслийг хэрэгжүүлэх замаар хууль сахиулах байгууллагуудын чадавхийг бэхжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - ХСИС-ын бүх шатны сургалтанд клиник сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх үр дүнтэй хамтын ажиллагааг дэмжсэн үндэсний хөтөлбөрийг батлах
4.12	<p>Орон нутгийн хуулийн хэлтэс, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах салбар зөвлөлийг жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр чадавхижуулах</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ХЗДХ-ийн сайд нийслэл, аймгуудын засаг дарга нартай байгуулах үр дүнгийн гэрээний агуулгад жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ЖЭТБХТ хуулийг хэрэгжүүлэх талаар заалт оруулж, уг заалтыг хэрэгжүүлэх удирдамж боловсруулан хүргүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - Нийслэл, аймгуудын хууль зүйн хэлтэс, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөлийн гишүүдэд жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, уг асуудлыг орон нутгийн нийгмийн хөгжлийн болгоод тусгах чадавхи бүрдүүлэх сургалт хийх 	<ul style="list-style-type: none"> - Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ЖЭТБХТ хуулийг хэрэгжүүлэхэд хууль сахиулах байгууллагуудын орон нутаг дахь манлайллын чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглэсэн туршилтын төслийг 3 аймаг, нэг дүүрэгт хэрэгжүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - Жөндөрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх, ЖЭТБХТ хуулийг хэрэгжүүлэхэд хууль сахиулах байгууллагуудын орон нутаг дахь манлайллын чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглэсэн төслийн сайн туршлагыг улс даяар түгээн дэлгэрүүлэх