



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

ХҮН АМ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ
ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР
БАРИМТЛАХ БОДЛОГО (2018-2024)



УЛААНБААТАР ХОТ
2018 ОН



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



From
the People of Japan

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

ӨМНӨТГӨЛ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030, Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр /2017-2021/-ийг батлан хэрэгжүүлж байна.

Үндэсний хөтөлбөрт салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх талаар зорилт дэвшүүлсний дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2018 оны 06 дугаар сарын 28-ны өдрийн А/177 дугаар тушаалаар “Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг батлан, хэрэгжилтийг эхлүүллээ.

Тус бодлогыг оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээнд үндэслэн салбарын албан хаагчдын ялгаатай, онцлог хэрэгцээг харгалзаж, тэдний идэвхтэй оролцоог хангаж боловсруулснаараа онцлог бөгөөд үнэлгээг хийхэд дэмжлэг үзүүлсэн яам, Азийн хөгжлийн банк хамтран хэрэгжүүлж байгаа “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техникийн туслалцааны төслийн Жендэрийн зөвлөх багт талархал илэрхийлье.

Цаашид бодлогыг хэрэгжүүлэх нарийвчилсан төлөвлөлтүүдийг хийх, ололт, амжилт, алдаа, дутагдлаа дүгнэх, судалгаа шинжилгээ, үнэлгээнд тулгуурласан бодлогыг тодорхойлоход тасралтгүй суралцаж, хөгжих хэрэгцээ, шаардлага бидний өмнө байна.

Энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлснээр салбарын байгууллага, нэгжүүдийн хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний үр өгөөж дээшилж, нийгэм эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд томоохон хувь нэмэр оруулна гэдэгт итгэж байна.

*Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны
Жендэрийн салбар зөвлөл*

ӨМНӨХ ҮГ

Дэлхийн улс орнууд, түүний дотор Монгол Улс Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэхдээ бүх түвшний бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үйл явцад жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг зорьж байна. Энэ хүрээнд олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хөгжлийг өөрийн орны онцлог, хүн амын хэрэгцээнд нийцүүлэн жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйгээр дэмжих хэрэгцээ салбарын өмнө тавигдаж байна.

Жендэрийн тэгш байдал нь хөгжлийн зорилт бөгөөд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг хүртэх тэгш боломжоор хангагдахыг хэлнэ. Гэхдээ энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс ялгаагүй адилхан, эсвэл яг адил болох ёстой гэсэн үг биш бөгөөд нийгэм, хамт олон, удирдлагын зүгээс тэдний ялгаатай хэрэгцээ, ур чадвар, нөөц боломжийг нь адил тэгш хүлээн зөвшөөрч, үнэлж дэмжинэ гэсэн үг юм. Түүнчлэн нийгмийн бүлгүүд дотор байгаа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал, хэрэгцээ ялгаатай учраас аливаа арга хэмжээ тэдэнд нэгэн адил үр өгөөжтэй байна гэсэн баталгаа байхгүй билээ. Тиймээс жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдэд адил тэнцүү боломж олгох, мөн уг боломжийг ашиглаж, үр шимийг нь адил тэгш хүртэхэд тулгарч буй ялгаатай саад бэрхшээлийг илрүүлж арилгахад чиглэх ёстой.

Монгол Улсын Засгийн газрын жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар баримталж буй бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбар чухал үүрэгтэй. Тус салбар нь жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг үйл ажиллагааныхаа онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлсэн нь салбарын үйл ажиллагаа, байгууллагуудын хүний нөөцийн хөгжилд төдийгүй монгол хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлнэ. Мөн энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлснээр жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг эцэслэхэд олон талт оролцогчдын хамтын ажиллагааг идэвхжүүлэх, салбар хоорондын зохицуулалтыг хөгжүүлэхэд дэмжлэг болно хэмээн найдаж байна.

*МУЗГ, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй
“Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй
хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа”
техник туслалцааны төслийн
Жендэрийн зөвлөх баг*



МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙДЫН
ТУШААЛ

2018 оны 06 сарын 28 өдөр

Дугаар А/127

Улаанбаатар хот

Бодлого батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсэг, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.1, Монгол Улсын Засгийн газар, Азийн хөгжлийн банк хоорондын 2016 оны 04 дүгээр сарын 07-ны өдөр байгуулсан "Салбар орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа" техникийн тусалцааны төслийг хэрэгжүүлэх харилцсан ойлголцлын санамж бичгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг нэгдүгээр, бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Жендэрийн талаар баримтлах салбарын бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, жил бүр Жендэрийн үндэсний хороонд тайлагнахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга, Жендэрийн салбар зөвлөлийн дарга /Г.Өнөрбаяр/-д үүрэг болгосугай.

САЙД



С.ЧИНЗОРИГ

НЭР ТОМЪЕОНЫ ТОВЧ ТАЙЛБАР

- 1. Ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэр:** Эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдын гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцоогүй бодлого төлөвлөлт нь эмэгтэйчүүдийг ажлын байрандаа ахиж дэвшихэд саад болж, цалин хөлс багатай, баталгаагүй ажил руу түлхдэг ба харин эрэгтэйчүүдийг гэр бүлийнхээ амьдралд оролцох боломж, чадварыг нь хязгаарлан эрүүл мэндийн эрсдлийг нь ихэсгэдэг. Тиймээс хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг зохистойгоор хослуулж ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцын нэгэн хэсэг болно.
- 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ:** Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэхийг, мөн оролцох болон үр ашиг хүртэх тэгш боломжийг тэдэнд бий болгож байгаа эсэхийг үнэлэн судалж, анхаарч тооцох үйл явц юм. Үүнд зөвхөн хүйсээр ангилсан мэдээлэл бус, бодлогын дүн шинжилгээ, чанарын судалгааны аргуудыг хослуулан ашигладаг.
- 3. Жендэрийн мэдрэмж:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн тэдний хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэхэд хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадварыг тодорхойлсон ойлголт.
- 4. Жендэрийн тэгш байдал:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байж, хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимийг нь хүртэх тэгш боломжоор хангагдсан байдал.
- 5. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэгтгэх (Gender mainstreaming):** Бүх хүрээ, түвшний аливаа бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, түүний дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөрийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай нөлөөлөх байдлыг анхаарч тооцох, тэдний ялгаатай хэрэгцээ болон мэдлэг туршлагыг эн тэнцүү үнэлж, анхаарах үйл явц, стратеги.
- 6. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт:** Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн шинж төрх, байр суурь, гүйцэтгэх үүргийн талаарх хувь хүмүүсийн ялгаатай байдал, цаг хугацаан дахь өөрчлөлтийг үл тооцсон хялбаршуулсан ойлголт төсөөлөл, явцуу итгэл үнэмшил, хүлээлт. Хэвшмэл ойлголт нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг бодлого төлөвлөлтөд анхаарч тусгахад садаа болж, шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөхийн үндэс болж байдаг.
- 7. Хяналтын хуудас:** Төрийн үйлчилгээ, төслийн үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангасан эсэхийг бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний бүх шатанд үнэлэх зорилгоор тусгайлан боловсруулсан асуултууд буюу үзүүлэлтүүдийн жагсаалт бүхий хяналтын арга хэрэгсэл.
- 8. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт:** Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх тоон болон чанарын үзүүлэлтүүд. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь үйл ажиллагааны үр дүнд хувь хүмүүст, айл өрхөд ямар ахиц дэвшил гарч байгааг харахад тусална.
- 9. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл:** Хүнтэй холбоотой аливаа статистик мэдээллийг хүйсээр, мөн нас, албан тушаалын зэрэглэл зэрэг холбогдох бусад үзүүлэлтээр ангилан цуглуулж, тайлагнах нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх эн тэргүүний алхам юм. Салбар, байгууллагын үйл ажиллагаанд бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хүртээмж, эмэгтэй, эрэгтэй хүний оролцооны дүр зургийг гаргахад хүйсээр ангилсан мэдээлэл тусална.
- 10. Түр тусгай арга хэмжээ:** Тэгш бус байдлыг арилгах, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ. Ийм арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхал гэж үздэггүй. Адил боломж, тэгш хандлагыг тогтоох зорилт биелэгдмэгц түр тусгай арга хэмжээг зогсооно.

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого (Цаашид “Салбарын жендэрийн бодлого” гэх.) нь тус салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн үйл ажиллагааны хүрээ, чиг хандлагыг тодорхойлсон дунд хугацааны бодлогын баримт бичиг юм.

Салбарын жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-ын зорилтууд, Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025), Хүүхэд хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2018-2022)-тэй уялдаж, хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн бодлого, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг дэмжинэ.

Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих үүднээс Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын А/91 тоот тушаалаар хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах ажлын хэсгийг 2017 оны 5 дугаар сард байгуулан ажилласан. Тус ажлын хэсэгт МУЗГ, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник тусалцааны төслийн жендэрийн зөвлөх баг дэмжин ажилласан. Жендэрийн зөвлөх багаас салбарын нийт ажиллагчид болон үйлчилгээнд хамрагдагчдын өмнө тулгамдаж буй жендэрийн асуудлыг тандан бодлогод тусгах стратеги хэрэгцээг тодорхойлох, жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх тогтолцооны чадавхийг үнэлэн салбарын жендэрийн бодлого боловсруулахад шаардагдах суурь мэдээллийг бүрдүүлэх зорилгоор 2017 оны 9-12 саруудад “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-г хийсэн. Уг үнэлгээнд салбарын 500 гаруй ажилтан, албан хаагчдын төлөөллийг хамруулж бодит оролцоонд суурилсан бөгөөд бодлогын төслийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Хөдөлмөр, халамж, үйлчилгээний ерөнхий газар, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдээр хэлэлцүүлэн эцэслэсэн болно.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр салбарын хэмжээний жендэрийн бодлого төлөвлөлтийг хийх, түүнийг хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн дэд салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээнд нэгтгэх, мөн шаардагдах мэдлэг мэдээллийг системтэй олгох тогтолцоог нэн тэргүүнд бүрдүүлэх шаардлагатайг гаргасан. Иймд салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бий болгох, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд нэвтрүүлэх (gender mainstreaming) чадавхийг бодлогын бүх түвшинд бүрдүүлэх, улмаар эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд хүрч буй төрийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр зорилтот бүлгийн хэрэгцээнд тулгуурлан хүргэхүйц анхан шатны нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын чадавхийг хөгжүүлэх, жендэрийн нийцтэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх шаардлага үүсч байна.

Энэхүү салбарын жендэрийн бодлого нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн хэрэгжилтийг дэмжих төдийгүй салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хөгжилд чухал хувь нэмэр оруулна. Иймд жендэрийн асуудлаар ажиллах мэдлэг, чадварыг салбарын хэмжээнд бүрдүүлэхийн хамтаар салбарын бүхий л бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах, ялангуяа хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудит хийх үндсэн чиг үүрэгт жендэрийн асуудлыг тусгайлан оруулах, хэрэглэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах шаардлагатай юм.

Зураг 1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хүрээ



Жендэрийн мэдрэмжтэй, хүртээмжтэй бүтээгдэхүүн үйлчилгээ

Хүн ам, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын чиглэлээр Монгол Улсад долоон мянга гаруй ажилтан, албан хаагчид ажиллаж байгаагаас 65.3 хувь нь эмэгтэй, 34.7 хувь нь эрэгтэйчүүд байгаа ба тэдний жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг илрүүлэн шинжилж бодлогод тусгахад ашиглах хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байна. Тус салбарт эмэгтэйчүүд тоогоор давуу байгаа ч албан тушаал дэвших боломж эрэгтэй ажилтанд илүү байгааг эмэгтэйчүүдийн 6.3 хувь, эрэгтэйчүүдийн 17.9 хувь нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаагаас харж болно. Салбарын эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах, ачааллыг тэнцвэржүүлэх, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах замаар салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, үр дүнг сайжруулахуйц жендэрийн мэдрэмжтэй өөрчлөлт шинэчлэл хийгдэхэд удирдлагын манлайлал чухал үүрэгтэй. Мөн нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдтэй нүүр тулан ажиллаж, тэдний тулгамдсан асуудлыг мэдэрч, шийдвэрлэхэд туслах харицлагатай үүрэг хүлээсэн салбарын анхан шатны нэгжид ажиллагчдын мэргэжил, мэдлэг, ур чадварыг энэ чиглэлээр хөгжүүлэх тогтвортой механизмыг бий болгох, техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Салбарын жендэрийн бодлого нь хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг илүү үр өгөөжтэй болгоход хувь нэмэр оруулна. Өнөөдөр монгол хүний дундаж наслалт 70 хүрч байгаа нь хүн амын бодлогын хүрээнд гарсан амжилт мөн ч хүйсийн ялгаа ихэсч (эмэгтэйчүүд дунджаар 75.4, эрэгтэйчүүд дунджаар 65.8 насалж байна.) 9.6 жил болоод байгаа нь жендэрийн хувьд таагүй үзүүлэлт юм. Тиймээс эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалтыг нэмэгдүүлэхийн тулд үүнд нөлөөлж буй үндсэн шалтгааныг арилгах, тэдний ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг сайжруулах жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого арга хэмжээ шаардагдаж байна. Нөгөө талаас эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалт нэмэгдэхийн хэрээр "хүн амын насжилт"-ын асуудал хөндөгдөж, өндөр настанг асран халамжлах үүргийг гэр бүл, түүний дотор эмэгтэйчүүд гүйцэтгэж ирсэн уламжлалт хандлага өнөөгийн гэр бүлийн бүтэц, амьдралын хэв маяг, жендэрийн харилцаанаас үүдэн өөрчлөгдөж байгаа тул өндөр настанд чиглэсэн тусламж үйлчилгээг өргөжүүлэх хэрэгцээ цаашид нэмэгдэх хандлагатай байна.

Нийгмийн дундаж давхаргын эзлэх хувийг 2025 он гэхэд 60.0 хувьд хүргэх зорилтыг хэрэгжүүлэхэд нийт өрхийн 10 гаруй хувийг эмэгтэйчүүд толгойлж, тэдгээр өрхүүдийн 43.8 хувь нь ядуу байгааг

анхаарахаас гадна нийгмийн халамжийн дэмжлэгээр амьдарч буй нийт хүн амын 29.6 хувийг хөгжүүлэх, ядуурлаас гаргахад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хүсэл сонирхол, хэрэгцээнд нийцсэн, нийгмийн идэвх оролцоо, хариуцлагын ухамсрыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаа чухал үүрэгтэй. Иргэн хүн төрөөс авсан нийгмийн үйлчилгээний хариуд өөрийн нөөц боломжийн хүрээнд нийгэмдээ, орон нутагтаа хувь нэмэр оруулах боломжийг олгох, жишээлбэл гудамжаа цэвэрлэх, эргүүлд гарах, орон нутагтаа тарьсан модыг услах, өндөр настанд туслах зэрэг ажлыг хийхэд урамшуулан дэмжсэн “Тусыг тусаар” хандлагыг нэвтрүүлэх нь хувь хүний хөгжлийг дэмжих төдийгүй нийгмийн хариуцлагат, олон нийтийн оролцоог хангасан нийгмийн халамж үйлчилгээний тогтолцоог хөгжүүлэх боломж юм.

Мөн нийгмийн хамгааллын хүрээнд эрсдэл, эмзэг байдалд өртөхөд хүргэдэг жендэрийн ялгааг анхааран үзэж эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд эрсдлийг адил хэмжээгээр даван туулж чадахгүй байх олон тохиолдлыг харгалзан, шаардлагатай бол тодорхой зорилтот бүлэгт чиглэсэн жендэрийн “түр тусгай арга хэмжээ”-г хэрэгжүүлэх боломжийг тус салбарт бүрдүүлэх нь зүйтэй байна.

2017 оны эцсийн байдлаар эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин 68.2 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 57.0 хувь байгаа ба тэдний ажиллаж буй салбарууд ялгаатай, цалин хөлс нь зөрүүтэй байна. Цалингийн түүвэр судалгааны дүнгээс үзэхэд улсын хэмжээнд эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин 1067.9 мянга, эмэгтэйчүүдийнх 846.1 мянга байна. Үйлдвэрлэлийн бараг бүх салбарт сүүлийн 10-20 жилд техник, технологийн дэвшил хурдацтай явагдаж байгаа ч энэ дэвшлийн зонхилох хэсэг нь эрчүүд давамгайлсан салбаруудад ноогдож, цалингийн өсөлт ч мөн л тэдгээр салбарт голлон гарч байна. Хэдийгээр их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсролын байгууллагад суралцан төгсөгчдийн дунд эмэгтэйчүүд тоогоор илүү ч, нийт төгсөгчдийн 16.3 хувь нь ажилгүй байгаагийн 58.3 хувь нь эмэгтэйчүүд, 41.7 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Мөн төгсөгчдийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлаас үзэхэд цалинтай болон байнгын ажил хийж байгаа хүмүүсийн дотор эрэгтэйчүүд илүү байна.

Ийн өндөр боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх хүрээ тэлэхгүй, эрэгтэйчүүд хөдөлгөөнт хүн амын дийлэнх болж гэр бүлээсээ хол ажиллан эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл нь ихэсч байгааг, ялангуяа гадаад улс оронд ажиллагчдын дийлэнх нь 30 хүртэлх насны залуу эрэгтэйчүүд, гэрлээгүй малчдын дөрөвний гурав нь эрэгтэйчүүд байгаагаас гарах жендэрийн сөрөг үр дагаварыг тооцож, бодлого үйл ажиллагааг залруулах шаардлага гарч байна.

Монгол Улсад жендэрт суурилсан хүчирхийллийг таслан зогсоох, ялангуяа гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэхэд хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбар чухал хувь нэмэр оруулж ирсэн. Сүүлийн жилүүдэд гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх төрийн байгууллагуудын чадавхийг сайжруулах, тогтолцоог бэхжүүлэхэд илүүтэй анхаарч байгаагийн зэрэгцээ жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд төр, төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагуудтай түншлэл хамтын ажиллагааг хөгжүүлж, үр дүнтэй хамтран ажиллах эхлэл тавигдаж байна. Цаашид үндэсний хэмжээнд энэ чиглэлээр хамтран ажиллах, түншлэл хамтын ажиллагааг манлайлан удирдах, зохицуулалт хийх үүрэг тус салбарт ноогдож байна. Түүнчлэн социалист нийгмийн үед эдийн засгийн төлөвлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого зохицуулалтаар дамжуулан цус ойртолт, нийгмийн олон янз байдлаар ялгаварлахаас сэргийлэх зорилгоор хэрэгжүүлж ирсэн бодлогын залгамж алдагдсаны үр нөлөө нь жендэрийн тэгш бус байдал, тулгамдсан асуудлуудаар илэрч байгааг анхаарч, өнөөгийн зах зээлийн даяаршин буй нийгэмд нийцсэн хувилбарт шийдлүүдийг олох хэрэгцээ тулгарч байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн нэгдсэн бодлогыг батлан хэрэгжүүлснээр салбарын хүний нөөцийн бодлогыг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст ээлтэй ялгаварлан гадуурхалтгүй ажиллах орчин бүрдэх, хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ авч буй иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан жендэрийн мэдрэмжтэй, иргэдийн оролцоо, нийгмийн хариуцлагатай үйлчилгээ хөгжих, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчин бүрдүүлэх эхлэлийн суурь тавигдана. Энэхүү бодлого нь иргэнд хүрч буй салбарын үйлчилгээг иргэдийн оролцоотойгоор тэдний хэрэгцээнд илүү тулгуурлан өөрчлөн шинэчлэх, байгууллагууд хоорондын ажлын уялдаа холбоог сайжруулах, хүн амын хөгжлийн асуудлаарх олон улсын түвшин дэх шинэлэг чиг хандлагыг үндэсний онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн бодлого, хөтөлбөртөө уялдуулах замаар даяаршлын эрин үед үндэснийхээ дархлааг хамгаалах, олон талт түншлэлийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах болно.

ХОЁР. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн хөгжил, хүн амд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар дэмжинэ.

ГУРАВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ

Салбарын жендэрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлнэ. Үүнд:

1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх;
Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.
2. Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;
Хүрэх үр дүн: Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.
3. Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх;
Хүрэх үр дүн: Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жендэрийн үр нөлөө сайжирна.
4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах;
Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төр, хувийн хэвшил, олон нийт, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлнэ.

Зорилт 1-ийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 1.1 Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах механизмыг албажуулах,
- 1.2 Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын чиг үүрэг, хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх,
- 1.3 Салбарын эрх зүй, бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бүрдүүлэх.

Зорилт 2-ын хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 2.1 Салбарын ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах,
- 2.2 Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг байгууллагуудын онцлогт тохируулан тодорхойлж, нэвтрүүлэх,
- 2.3 Жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, байнгын хяналт тавих хариуцлагын тогтолцоог салбар, байгууллагын түвшинд бий болгох,
- 2.4 Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг жендэрийн мэдрэмжтэй сайжруулах цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх,
- 2.5 Эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, төрийн албаны манлайллыг төлөвшүүлэх.

Зорилтын 3-ын хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 3.1 Сум, хорооны гэр бүлийн, хөгжлийн, халамжийн асуудал хариуцсан нийгмийн ажилтнуудад жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйг эзэмшүүлэх,
- 3.2 Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх,
- 3.3 Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд иргэдийн оролцооны механизмыг бүрдүүлэх,
- 3.4 Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын зарим арга хэмжээний жендэрийн үр нөлөөг үнэлж, залруулах.

Зорилт 4-ийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл:

- 4.1 Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт сонирхогч талуудын түншлэлийг хөгжүүлж, чадавхжуулах,
- 4.2 Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх,
- 4.3 Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх.

ДӨРӨВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА

Бодлогыг 2018-2024 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

Эхний үе шат буюу 2018-2021: Энэ үе шат нь Засгийн газраас 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана. Хоёрдахь үе шат буюу 2022-2024: Энэ үе шат нь Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

ТАВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨСӨВ, ХӨРӨНГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР

Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээр бүрдүүлнэ:

- Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;
- Хандивлагч улс, олон улсын байгууллагын тусламжийн хөрөнгө;
- Хувийн хэвшлийн хандив, тусламжийн хөрөнгө;
- Бусад.

Бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр нарийвчлан гаргаж, голлон хэрэгжүүлэгч болон оролцогч талуудыг тодорхойлж, үйл ажиллагаанд шаардагдах хөрөнгийн хэмжээг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хамтран ажиллаж, дэмжлэг үзүүлдэг хамтын гэрээ байгуулсан олон улсын болон бусад байгууллагуудын салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөр, дэмжлэгийнхээ тодорхой хувийг тус бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд зарцуулах зохицуулалтыг бий болгон хэрэгжүүлнэ.

ЗУРГАА. БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

Бодлогын хэрэгжилтийг Жендэрийн үндэсний хорооны хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага дахь шинээр байгуулагдах жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна.

Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь бодлогын хэрэгжилтэнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт-шинжилгээний үр дүнг Жендэрийн салбар зөвлөл хэлэлцэн, салбарын холбогдох бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, үйл ажиллагаанд тусгана. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн дагуу бодлогын хэрэгжилтийг Жендэрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад дараа оны 2-р сарын 20-нд багтаан тайлагнана. Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2022 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

*Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын
Сайдын 2018 оны 06 дугаар сарын 28-ны өдрийн
А/177 тоот тушаалын 2-р хавсралт*

**ХҮН АМ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫГ (2018-2024)
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ, ҮЕ ШАТААР**

Зорилго. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн хөгжил, хүн амд чиглэсэн бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааг жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар дэмжих

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
<p>Зорилт 1. Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллага, нэгжийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх хүний нөөц бүх түвшинд бэлтгэгдэж, салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг удирдан зохицуулах тогтолцоо бий болно.</p>					
1.1	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах механизмыг албажуулах	Жендэрийн салбар зөвлөл (ЖСЗ)-ийг хуулийн дагуу байгуулж, дүрмийг боловсруулан батлах	ЖСЗ байгуулах тухай Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаал, ЖСЗ-ийн дүрэм		
		ЖСЗ-ийг өргөжүүлэн Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, Хөдөлмөр, халамжийн ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт дэд зөвлөл байгуулах, дүрмийг батлах	Дэд зөвлөл байгуулах тухай ЖСЗ-ийн даргын шийдвэр, аялалтуудын даргын тушаал Дэд зөвлөлийн дүрэм		
		Салбарт баримтлах жендэрийн бодлого, түүнийг хэрэгжилтийг хангах асуудлыг салбарын бүх түвшний шийдвэр гаргагч, бодлого боловсруулагчдад танилцуулах семинарыг зохион байгуулах	Семинарт оролцогч удирдах ажилтны тоо, хүйсээр	Салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг байгууллага, нэгжүүд үйл ажиллагаандаа нэгтгэн хэрэгжүүлэх зөвлөгөөнийг жил бүрийн эхний улиралд багтаан тогмол зохион байгуулах	Зөвлөгөөнд оролцсон байгууллага, нэгжүүдийн тоо, оролцогчид хүйсээр, албан тушаалаар
		Жендэрийн мэргэжилтэн томилох, чиг үүргийг тодорхойлох	ЖСЗ-ийн даргын шийдвэр	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын ТЗТБ ¹ -ын хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн бодлогын асуудал хариуцсан мэргэжилтэний ажлын байрны тодорхойлолтонд жендэрийн асуудлыг тусган, баталгаажуулах	Төрийн нарийн бичгийн даргын шийдвэр
				Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнг томилох	Дэд зөвлөлийн даргын шийдвэр
		Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг жил бүрийн салбарын сайдын засаг дарга нартай байгуулдаг гэрээнд тусгах, зааварчилгаа өгөх	Салбарын сайдын засаг дарга нартай байгуулдаг гэрээнд тусгасан заалт	Салбарын сайдын засаг дарга нартай байгуулсан гэрээн дэх жендэрийн холбогдолтой заалтын хэрэгжилтийг жил бүр тогмол үнэлж дүгнэн тайлагнах	Үр дүнгийн үнэлгээний тайлан

¹ Төрийн захиргааны төв байгууллага

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
1.2	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын чиг үүрэг, хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх	ТЗТБ-ын хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж хариуцсан мэргэжилтнүүдийг ажил үүргийнх нь хүрээнд жендэрийн асуудлаар мэргэшүүлэх, олон улсын туршлага судлах сургалтын хөтөлбөрт хамруулах	Жендэрийн асуудлаар үндэсний болон олон улсын сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтний тоо, хүйсээр	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж хариуцсан мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн салбарын жендэрийн сургагч багш нарын баг бүрдүүлэх	Сургагч багш нарын тоо, хүйсээр
		Салбарын ажилтнуудын жендэрийн сургалтын хэрэгцээг судлан, дэд салбар тус бүрийн онцлогт нийцсэн жендэрийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах	Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон судалгааны тайлан Сургалтын хөтөлбөрүүд, дэд салбараар	Дэд салбар тус бүрийн онцлогт нийцсэн жендэрийн сургалтуудыг зохион байгуулах	Сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын хувь, хүйсээр, дэд салбараар, байршлаар
		Салбарын бүх түвшний удирдах ажилтанг жендэрийн цахим сургалтанд хамруулах	Жендэрийн цахим сургалтанд хамрагдсан удирдах ажилтны тоо, хүйсээр, байршлаар	Салбарын бүх түвшний удирдах ажилтанг жендэрийн цахим сургалтанд хамруулах	Жендэрийн цахим сургалтанд хамрагдсан удирдах ажилтны тоо, хүйсээр, байршлаар
				Салбарын орон нутгийн анхан шатны нэгж дэх мэргэжилтнүүдийг жендэрийн сургалтанд тогтмол хамруулах	Салбарын анхан шатны сургалтын төлөвлөгөөн дэх жендэрийн сургалтын цаг Хамрагдсан ажилтны тоо, хүйсээр, орон нутгаар
		Захиргаа, хүний нөөц хариуцсан ажилтнуудыг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин нөхцөл ба хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, албан тушаалаар	Салбарын орон нутаг дахь харьяа байгууллагуудын захиргаа, хүний нөөц хариуцсан ажилтнуудыг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын орчин нөхцөл ба хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар, албан тушаалаар
		Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтэн, аудиторуудыг жендэрийн үзүүлэлтүүдийг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээндээ ашиглахад сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар	Салбарын орон нутаг дахь харьяа байгууллагуудын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтнүүдийг жендэрийн үзүүлэлтүүдийг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээндээ ашиглахад сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, байршлаар
		Шинэ ажилтанд зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг жендэр, олон янз байдал, байгууллагын соёлын асуудлыг тусган шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн хөтөлбөр	Шинэ ажилтнуудыг жендэр, олон янз байдал, байгууллагын соёлын сургалтанд хамруулах	Жендэрийн сургалтанд хамрагдсан шинэ ажилтнуудын тоо, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, байршлаар

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
1.3	Салбарын эрх зүй, бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхийг бүрдүүлэх	Салбарт шинээр боловсруулагдах эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, мөн хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогийг харгалзах, жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг нэвтрүүлэх	Жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал	Эрх зүй, бодлогын баримт бичиг боловсруулах ажлын хэсэг, холбогдох мэргэжилтэнүүд жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг тогтмол ашиглах зохицуулалт хийх	Аргачлалын дагуу үнэлгээ хийж батлуулсан эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн тоо
		Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чиглэл, төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх	ХНХСИ-ээс хийсэн жендэрийн мэдрэмжтэй шинжилгээ, судалгааны тоо	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн судлаачдыг жендэрийн судалгаа, шинжилгээний чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан судлаачдын тоо, хүйсээр Жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, шинжилгээний тоо, чиглэлээр
		Салбарын байгууллага, нэгж бүрт жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж боловсруулан хүргүүлэх	Байгууллага, нэгжийн түвшинд ашиглах удирдамж	Салбарын байгууллага, нэгжүүд өөрсдийн хэрэгцээнд нийцсэн жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж хүргүүлж, мөрдүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх	Удирдамжийг хэрэглэсэн байгууллагын тоо, байршлаар
		Өрхийн мэдээллийн сангийн суурь судалгааны аргачлал, маягтуудад жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьдралын чанарыг харгалзан нэмэх	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьдралын чанарыг харгалзсан үзүүлэлтүүдийн тоо		
		Хөдөлмөр, эрхлэлтийн нэгдсэн сангийн / LMIS/, мэдээлэл, тайлан, маягтуудад жендэрийн үнэлгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүд нэмэх	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзсан үзүүлэлтүүдийн тоо		
		Ажиллах хүчний судалгаа-өрхийн нийгэм эдийн засгийн суурь судалгааны аргачлал, маягтуудад жендэрийн үнэлгээ хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүд нэмэх чиглэлээр ҮСХ-той хамтран ажиллах	Үнэлгээний тайлан, нэмсэн жендэрийн үзүүлэлтүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзсан үзүүлэлтүүдийн тоо		
		Сонгосон бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж зөвлөмж гаргах	Дүн шинжилгээний тайлан	Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны үр нөлөөг үнэлэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашиглаж хэвших	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашиглаж үр нөлөөг үнэлсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйл ажиллагааны тоо

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
<p>Зорилт 2. Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох</p> <p>Хүрэх үр дүн: Салбарын байгууллагуудын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, ялгаварлан гадуурлаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизм төлөвшиж, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжсэн жендэрт нийцтэй ажлын орчин бүрдэнэ.</p>					
2.1	Салбарын ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөнд ашиглах	Төрийн захиргааны төв байгууллагаас салбарын бүх ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан бүрдүүлэх, түүндээ ХБ-тэй ажиллагчдын талаар тусгах ²	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн сан	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан нэгдсэн сангийн мэдээллийг тогтмол шинэчлэх	Салбарын ажилтан албан хаагчдын шилжих хөдөлгөөний хүйсээр ангилсан тайлан
		Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлагнах тогтолцоог салбарын хэмжээнд бий болгох зохицуулалт хийх	Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлагнах ажлыг хариуцсан ажилтны тоо, байгууллагаар	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг салбар, байгууллагын түвшний хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглах, тайлагнах асуудлыг албажуулах	Журам
		Салбарын төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэг хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүдийн 40 хувиас доошгүй байх удирдамж гарган, хяналт тавих	Хяналтын дагуу авсан арга хэмжээний тайлан		
		Байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтнуудад жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх сургалтыг зохион байгуулах	Сургалтанд оролцогчдын тоо, байгууллагаар, хүйсээр	Салбарын байгууллагууд жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх	Хүйсээр ангилсан мэдээлэлд суурилан хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт хийсэн байгууллагын тоо
2.2	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг байгууллагуудын онцлогт тохируулан тодорхойлж, нэвтрүүлэх	Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн тус бүр нэг байгууллагад ажлын байрны зураг авалт хийж, жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтийн хэрэгцээг тодорхойлох, үүндээ тухайн ажлын байр ХБ-тэй иргэнд хэр хүртээмжтэйг үнэлэн шалгуур үзүүлэлт тогтоох ³	Үнэлгээний тайлан		
		Салбарын бүх түвшний байгууллагууд ашиглахад зориулсан ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах	Шалгуур үзүүлэлтийн багц	Ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын бүх байгууллагуудад нэвтрүүлэх удирдамжийг удирдах ажилтнуудад хүргүүлж, ажлын үр дүнг үнэлэх	Удирдамжийн хэрэгжүүлсэн удирдах ажилтны эзлэх хувь
		Ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгосон байгууллагуудад турших	Туршсан байгууллагын тоо	Ажлын орчин нөхцөлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын бүх байгууллагуудад нэвтрүүлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлсэн байгууллагуудын тоо, дэд салбараар

² ХБ-тэй ажилтан нь ямар албан тушаал эрхэлж байгааг тодорхой харуулах

³ ХБ-тэй хүн ажиллах ажлын байрны босго, бариул, тэмдэг тэмдэглэгээ, ширээний өндөр, нам гэх мэт

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
2.3	Жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, байнгын хяналт тавих хариуцлагын тогтолцоог салбар, байгууллагын түвшинд бий болгох	Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын талаарх санал гомдлыг ил тод болон нууцаар өгөх арга зам, авах арга хэмжээ, хариуцах албан тушаалтныг байгууллага, нэгжийн дотоод журамд тусгах	Дотоод журамдаа тусгасан байгууллагын тоо	Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын асуудлыг байгууллагын ёс зүйн хорооны дүрэмд тусгах	Ёс зүйн хорооныхоо дүрэмд тусгасан байгууллагын тоо
				Ажлын байранд хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтанд ертөхөөс урьдчилан сэргийлэх асуудлаар мэдээлэл сурталчилгааны кампанит ажлыг салбарын хэмжээнд өрнүүлэх	Мэдээлэл сурталчилгааны кампанит ажлын төлөвлөгөө Кампанит ажилд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ
		Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын ачааллын тэнцвэртэй байдлыг сайжруулахад чиглэсэн ⁴ бодлогын судалгаа хийж, зөвлөмжийг холбогдох байгууллагуудад хүргүүлэх	Судалгааны тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр, дэд салбараар, байршлаар	Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын ачааллын тэнцвэртэй байдлыг хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд нэг үзүүлэлт болгон оруулах	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний багц үзүүлэлт
2.4	Салбарын байгууллага, нэгжүүдийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцлийг жендэрийн мэдрэмжтэй сайжруулах цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх	Салбарын ажилтан, албан хаагчдын хөдөлмөрийн норм норматив, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр		
		Үнэлгээний тайланд тулгуурлан хөдөлмөрийн норм нормативыг шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн норм, норматив, дэд салбараар	Хөдөлмөрийн норм нормативт нийцүүлэн ажлын байрны тоо, цалингийн фондыг шинэчлэх	Шинэчлэгдсэн ажлын байрны тоо, цалингийн фондын хэмжээнд гарсан өөрчлөлт
		Анхан шатны нэгж дээр ажиллагч нийгмийн даатгал, халамжийн мэргэжилтнүүд, ахмад настны асрамж, 108 утас, түр хамгаалах байрны ажилтнууд болон Нийслэлийн нийгмийн хамгааллын тусгай төвийн ажилтнуудыг стресс менежментийн сургалтанд тогтмол хамруулах зохицуулалт хийх	Стресс менежментийн сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтэн ажилтнуудын тоо, хүйсээр, байршлаар	Анхан шатны мэргэжилтэн, ажилтнуудыг стресс менежментийн сургалтанд тогтмол хамруулах	Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтэн, ажилтнууды тоо, жилээр, байршлаар
		Ажилтан, албан хаагчдын ажлын биет орчин, дэд бүтцийг эмэгтэй, эрэгтэй, бага насны хүүхэдтэй, ХБ-тэй ажилтнуудын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах төлөвлөгөөг сонгосон байгууллагад турших	Туршилтын төсөлд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ	Ажилтан, албан хаагчдын ажлын биет орчин, дэд бүтцийг эмэгтэй, эрэгтэй, бага насны хүүхэдтэй, ХБ-тэй ажилтнуудын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх	Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, дэд салбар, байршлаар Зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ

⁴ Тусгайлан ХБ-тэй ажилтанг Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасны дагуу өдөрт 7 цаг ажиллаж чадаж байгаа эсэхийг үнэлэх

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
2.5	Эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлэхүйц байгууллагын соёл, төрийн албаны манлайллыг төлөвчүүлэх	Салбарын ажилтан, албан хаагчид, удирдлагад зориулсан сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёлын талаарх ойлголтыг тусгах	Сургалтын хөтөлбөр		
		Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн жендэрийн мэдрэмжтэй ⁵ судалгааг хийж, үр дүнг хүйсээр ангилан шинжлэх	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг жендэрийн мэдрэмжтэй хийсэн байгууллагын тоо	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн жендэрийн мэдрэмжтэй судалгааг тогтмол хийх	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн жендэрийн мэдрэмжтэй хийсэн байгууллагын эзлэх хувь
		Ажиллагчдынхаа ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан байгууллагыг шалгаруулах	Шалгарсан байгууллагын тоо, байршлаар	Ажиллагчдынхаа ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан байгууллагын сайн туршлагыг түгээх	Ажиллагчдынхаа ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан байгууллагын тоо, дэд салбараар, байршлаар
		Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн арга хэмжээг хамт олны саналд тулгуурлан хэрэгжүүлж, турших	Туршсан байгууллагын тоо, дэд салбараар, байршлаар	Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн арга хэмжээг хамт олны саналд тулгуурлан төлөвлөж хэрэгжүүлэх зарчмыг салбарын хэмжээнд нэвтрүүлэх	Байгууллагын хувь, дэд салбараар
<p>Зорилт 3. Иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, оролцох боломжийг бүрдүүлсэн хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэх</p> <p>Хүрэх үр дүн: Хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар дээшилж, иргэдийн оролцооны механизм бүрдэн, нийгэмд үзүүлэх жендэрийн үр нөлөө сайжирна.</p>					
3.1	Сум, хорооны хөгжлийн болон халамжийн нийгмийн ажилтан, нийгмийн даатгалын мэргэжилтэнд жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээ ⁶ ний арга зүйг эзэмшүүлэх	Хөгжлийн (халамжийн) нийгмийн ажилтан болон нийгмийн даатгалын мэргэжилтэнд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний аргачлал боловсруулан, турших	Аргачлал, туршилтад хамрагдсан орон нутгийн тоо	Жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээг үнэлж, сайн туршлагыг дэлгэрүүлэх	Үнэлгээний тайлан Туршлагыг түгээхэд оролцогчдын тоо, хүйсээр
		Сум, хороодын хөгжлийн (халамжийн) нийгмийн ажилтанг "Орон нутгийн захиргааны нийгмийн асуудал хариуцсан зөвлөх" болгох зохицуулалт хийх	Зохицуулалт, шийдвэр	"Орон нутгийн захиргааны нийгмийн асуудал хариуцсан зөвлөх"-үүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй зөвлөх үйлчилгээний арга зүйд сургах сургалтууд зохион байгуулах	Сургалтад хамрагдсан хүний тоо, хүйсээр, орон нутгаар
3.2	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэсэн, нээлттэй үйлчилгээний орчинг бүрдүүлэх	Төрийн захиргааны төв байгууллага, агентлаг, хэлтсүүдэд угтах үйлчилгээ үзүүлэх өрөөг гарган тохижуулан ашиглах талаарх удирдамж ⁷ ийг бүх ажилтнуудад хүргүүлэх	Угтах үйлчилгээний тусгай өрөөтэй байгууллагын тоо, нийт байгуулагад эзлэх хувь Угтах үйлчилгээний өрөөг ашигласан ажилтны болон үйлчилгээ авсан үйлчлүүлэгдийн тоо, хүйсээр	Сум, хороонд хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүргэж буй ажилтны иргэдтэй ганцаарчлан уулзах өрөөг тохижуулан, ашиглах талаар Засаг даргатай зөвшилцөн удирдамж гарган хэрэгжүүлэх	Нийгмийн ажил зохион байгуулах, үйлчилгээ үзүүлэх өрөөг тохижуулсан сум, хорооны тоо, эзлэх хувь
		Иргэдэд хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг ил тод нээлттэй, хүртээмжтэй хүргэх программ хангамжийг боловсруулан ⁸ , турших	Программ хангамж Туршсан байгууллагын тоо	Сум, хорооны иргэдэд үзүүл буй хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх	Нийгмийн ажил, үйлчилгээ үзүүлэхдээ техник хэрэгсэл (дэлгэц, компьютер, программ хангамж), ашиглаж буй сум, хороодын тоо, эзлэх хувь Зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ

⁵ Ажиллагчдын хооронд харьцааг нэг хүйсийн, эсрэг хүйсийн болон удирдах ба гүйцэтгэх ажил эрхэлж буй хүмүүсийн хоорондын жендэрийн шинжтэй асуудлыг гаргахуйц байдлаар

⁶ Үүнд ХБ-тэй иргэнтэй ялгаваргүй харьцах асуудлыг оруулах нь чухал.

⁷ Удирдамжинд ХБ-тэй иргэний онцлог хэрэгцээг харгалзах асуудлыг тусгайлан зааж өгөх шаардлагатай.

⁸ ХБ-тэй иргэд, тэрдундаа хараа болон сонсголын бэрхшээлтэй хүн ашиглаж чадах байдлыг харгалзах

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
3.3	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд иргэдийн оролцооны механизмыг бүрдүүлэх	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд ашиглах “Иргэдийн үнэлгээний карт”-ыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулан турших	“Иргэдийн үнэлгээний жендэрийн мэдрэмжтэй карт” туршсан байгууллагын тоо Оролцогчдын тоо, хүйсээр	“Иргэдийн үнэлгээний жендэрийн мэдрэмжтэй карт”-ыг салбарын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх	“Иргэдийн үнэлгээний жендэрийн мэдрэмжтэй карт”-ыг үйлчилгээндээ ашигласан байгууллагын тоо, байршлаар Үнэлгээнд оролцсон үйлчлүүлэгчдийн тоо, хүйсээр
		Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн бүх төрлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг оршин суугчдад нээлттэй хүргэх арга зам ⁹ -ыг тодорхойлж, орон нутгийн анхан шатны нэгжид хэрэгжүүлэх	Арга хэмжээний тоо, уулзалт хэлэлцүүлгийн тоо, оролцогчдын тоо, хүйсээр	Хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн бүх төрлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг оршин суугчдад нээлттэй хүргэх механизмыг тогтвортой ажиллуулах зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт
		“Тусыг тусаар” шинэ хандлагыг нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд нэвтрүүлэхдээ эхлээд нэг хороо, суманд турших ¹⁰	Туршилтын төсөлд хамрагдсан иргэдийн тоо, хүйсээр, байршлаар	“Тусыг тусаар” шинэ хандлагад жендэрийн үнэлгээ хийж, туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх	Үнэлгээний тайлан Туршлагыг нэвтрүүлсэн орон нутгийн хувь
3.4	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын зарим арга хэмжээний жендэрийн үр нөлөөг үнэлж, залруулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн үйл ажиллагаанд жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ хийж, үр дүнг танилцуулах	Үнэлгээний тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцсон хүний тоо, хүйсээр	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсөв, түүний зарцуулалтанд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх	Дүн шинжилгээний тайлан Зөвлөмжийн мөрөөр авсан арга хэмжээний тоо
		Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байрны жишиг тодорхойлолт гаргах	Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны жишиг тодорхойлолт	Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны тодорхойлолтыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөлийн гишүүд, ажилтанд хүргүүлж, үр дүнг үнэлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны тодорхойлолтыг ашигласан байгууллагын тоо, байршлаар, хэлбэрээр Үнэлгээний тайлан
		Хөдөлмөрийн хяналт хийх удирдамж, зааварт жендэрийн ялгаварлан гардуурхалт болон эмэгтэйчүүдийг хүйсийн хувьд ялгаварлан гаруурхсан үйл ажиллагаатай холбоотой асуултыг оруулах	Хөдөлмөрийн хяналт, шалгалтын дагуу авсан арга хэмжээний биелэлтийн хувь	Хөдөлмөрийн хяналт хийхдээ жендэрийн ялгаварлан гардуурхалт, эмэгтэйчүүдийг хүйсийн хувьд ялгаварлан гаруурхсан үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг судлах чиглэлээр МХ-ын байцаагч нарт сургалт хийх	Сургалтанд хамрагдсан МХГ-ын байцаагчдын тоо, хүйсээр
		Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд, орон нутгийн хэрэгцээнд нийцсэн ногоон ажлын байрны загвар/үзүүлэлт боловсруулах	Ногоон ажлын байрны үзүүлэлт	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд ногоон ажлын байрны үзүүлэлтийг туршин нэвтрүүлэх	Ногоон ажлын байрны үзүүлэлтийг туршин нэвтрүүлсэн хөтөлбөрүүдийн тоо, байршлаар
		Ажлын байр дахь ялгаварлан гадуурхалаас урьдчилан сэргийлэх, хэрэгжилтийг үнэлэх үзүүлэлтүүдийг тодорхойлж, нэвтрүүлэх	Үзүүлэлт бүхий удирдамж	Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байр дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрт тусгах	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрт тусгасан аймгуудын тоо

⁹ ХБ-тай иргэд ойлгохуйц, хүртээмжтэй хэлбэрээр хүргэхэд анхаарах

¹⁰ Төрөөс нийгмийн халамжийн үйлчилгээ хүртсэн иргэн, өөрийн нөөц боломжийн хүрээнд бусдад туслах замаар өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг олгох зорилгоор “Тусыг тусаар” шинэ хандлагыг нэвтрүүлэхийг санал болгож байна. Жишээлбэл, нийгмийн халамжийн ямар нэг үйлчилгээнд хамрагдсан иргэн орон нутгийн нийтийн эзэмшлийн талбайг цэвэрлэх, тохижуулах, мод тарих, услах, эрэгүлд гарах гэх мэт нийгэмд тустай ажил хийж болно.

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
		Ажиллах хүч гадаадад гаргах чиглэлээр хийсэн гэрээ хэлцэл, тэдгээрийн хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж, түүнд тулгуурлан гэрээ, хэлцлийг сайжруулах ¹¹	Үнэлгээний тайлан Зөвлөмжийн мөрөөр сайжруулсан гэрээ хэлцлийн эзлэх хувь	Ажиллах хүч гадаадад илгээх зуучлалын үйл ажиллагаа эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагад жендэрийн асуудлаар зөвлөмж гарган хүргүүлэх	Ажиллах хүч гадаадад гаргах зуучлалын үйлчилгээнд гэр бүлийн хамт хамрагдсан иргэдийн эзлэх хувь
		Гадаадад ажиллахаар явж буй иргэдийг жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөх ба үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөмжийг бусад улс орнууд дахь Монгол Улсын элчин сайдын яам, консулын болон төлөөлөгчийн газарт хүргэх	Зөвлөмжийг авч ашигласан элчин сайдын яам, консулын болон төлөөлөгчийн газрын тоо, байршлаар	Ажиллах хүч гадаадад илгээх зуучлалын үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын аттестатчлалд жендэрийн шалгуур үзүүлэлт оруулах	Шалгуур үзүүлэлт
		Гадаад улс орнуудаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авахдаа хүйсийн тэнцвэрт байдал анхаарах, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөх ба үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөмжийг гарган, холбогдох дүрэм, журамд тусгах	Зөвлөмж Зөвлөмжийг тусгасан дүрэм, журмын тоо	Гадаад улс орнуудаас ажиллах хүч авч буй байгууллагуудад зөвлөмжийг хүргүүлж, хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх	Зөвлөмжийг хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, байршлаар, төрлөөр
		Нийгмийн даатгалын сангийн зарцуулалтанд жендэрийн үнэлгээ хийж, өндөр настны тэтгэвэр тогтоолтонд судалгаа хийж, бодлогын зөвлөмж гаргах	Судалгааны үр дүнд суурилсан бодлогын зөвлөмж	Өндөр настны тэтгэвэрт жендэрийн үнэлгээ хийж, зөвлөмж гаргах	Үнэлгээний тайлан Хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо
		Мэргэжлийн боловсролын байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг ханган ажиллах чиглэлээр удирдамж гарган хүргүүлэх	Удирдамж Удирдамжийг авч хэрэгжүүлсэн байгууллагын тоо, байршлаар, төрлөөр	МББ-уудыг орон нутгийн онцлог, зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн төрөлжүүлэх, хөтөлбөрийг шинэчлэхэд удирдлага болгох жендэрийн мэдэрэмжтэй арга зүйг боловсруулан, нэвтрүүлэх	Гарын авлага Гарын авлагыг ашигласан МББ-ын тоо, төрлөөр, байршлаар Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн хувь, хүйсээр
		Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх, зуучлах, зээл олгох, хөдөлмөрийн үр чадварын сургалтанд хамруулах, сургах хөтөлбөрийн хэрэгжилтэнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан	ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг үнэлэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлт боловсруулан ашиглах	ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний үр дүнг үнэлэх жендэрийн шалгуур үзүүлэлт
		Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээнд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлд түүний дотор мал аж ахуй, газар тариалангийн үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэн өргөжүүлэх	Зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж буй ахмад мэргэжилтний тоо, хүйсээр, салбараар, орон нутгаар
		Хүүхэд (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд), ахмад настангуудад халамж, асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй улсын болон хувийн, олон улсын, гадаадын иргэний санхүүжилттэй төвүүдийн үйлчилгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх	Жендэрийн дүн шинжилгээний тайлан 2018 онд ажиллаж буй 33 асрамж, халамжийн төвүүдийн хамрагдалтын хувь	Хүүхэд (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд), ахмад настангуудад халамж, асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй төвүүдийн үйлчилгээнд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний үр дүнг танилцуулах хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	Хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр
		Хүүхдийн ордон, зуслан, түр хамгаалах байр, 108 утас, Залуучуудын хөгжлийн төвүүдийн үйл ажиллагаа, хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хөтөлбөр, орчин нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ хийх	Үнэлгээний тайлан Үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагуудын тоо, төрлөөр, байршлаар	Хүүхдийн ордон, зуслан, түр хамгаалах байр, 108 утас, Залуучуудын хөгжлийн төвүүдийн үйл ажиллагаа, хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хөтөлбөр, орчин нөхцөлд ашиглах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан, нийслэл, аймгийн тус бүр нэг хүүхдийн ордон, зусланд турших	Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг туршсан байгууллагын тоо, байршлаар

¹¹ Ажиллах хүч гадаадад гаргах зуучлалын үйлчилгээнд 35 хүртэлх насны залуу эрэгтэйчүүд олноор хамруулах байдлыг залруулж, залуу гэр бүлүүд, тэдний хүүхдүүдийг гадаадад ажиллах хугацаанд хамт байх боломж олгох

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
<p>Зорилт 4. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулах</p> <p>Хүрэх үр дүн: Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжүүлэх жендэрийн бодлогыг салбарын төрийн, хувийн хэвшлийн, олон нийтийн, олон улсын түншлэгч байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлнэ.</p>					
4.1	Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт сонирхогч талуудын түншлэлийг хөгжүүлж, чадавхижуулах	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр ажилладаг ТББ-ууд болон хувийн хэвшлийнхэнд зориулан салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогын танилцуулах уулзалт зохион байгуулах	Уулзалтад оролцогчдын тоо, хүйсээр, байгууллагын төрлөөр	Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр ажилладаг ТББ-ууд болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудтай салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд хамтран ажиллах ТББ-аар хийлгэх ажлын жагсаалт гаргаж, гэрээлэн гүйцэтгүүлэх	Хамтран ажилласан ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагын тоо, төрлөөр ТББ-аар хийлгэх ажлын жагсаалт Гэрээлэн ажилласан санхүүжилтийн хэмжээ
		Олон улсын байгууллагууд болон хөрөнгө оруулагчдад салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг танилцуулах уулзалт зохион байгуулах	Оролцсон байгууллагын тоо, төрлөөр	Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх асуудлаар олон улсын байгууллагууд болон хөрөнгө оруулагчдын форумыг жил бүр зохион байгуулах	Олон улсын байгууллага, хөрөнгө оруулагчдын салбарт баримтлах жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ
		Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх олон талт түншлэгчдийн сүлжээг байгуулан, мэдээлэл солилцох механизм бий болгох	Сүлжээнд нэгдсэн байгууллагуудын тоо, төрлөөр, байршлаар		
		Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд оролцож ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, сургалтыг эхлүүлэх	Сургалтын хэрэгцээний тайлан Сургалтанд оролцогчдын тоо, хүйсээр, байгууллагын төрлөөр	ТББ, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрийн сургалт хийх	Сургалтанд оролцогчдын тоо, хүйсээр, байгууллагын төрлөөр
		Төрийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөрийн мөлжлөг, ажлын байр дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх тэдгээрийг үл тэвчих орчинг бүрдүүлэх асуудлыг тусгуулан, хэрэгжилтийг үнэлэх үзүүлэлтийг тодорхойлж нэвтрүүлэх	Төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хэрэгжилтийг хэмжих, шалгуур үзүүлэлт бүхий удирдамжийг ашигласан байгууллагын тоо, нийт байгууллагуудад эзлэх хувь, байгууллагын төрлөөр	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрт хувийн хэвшлийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөрийн мөлжлөг, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаар тусгах заалт оруулах	3 талт хэлэлцээр дэх хөдөлмөрийн мөлжлөг, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх талаарх заалт
4.2	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх	ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх нөлөөллийн арга хэмжээг залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр дамжуулан тогтмол хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт	Залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийн хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаанд жендэрийн үнэлгээ хийх	Жендэрийн үнэлгээний тайлан
		Залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүд ба орон нутгийн ИНБ/ТББ-ын ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хамтран ажиллах сайн туршлагыг бий болгож, түгээн дэлгэрүүлэх	Хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулж ажилласан байгууллагуудын тоо	Залуучуудын хөгжлийн төв болон гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвүүдээр ба орон нутгийн ИНБ/ТББ-ын ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хамтран ажиллах	Хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулж ажилласан байгууллагуудын тоо
		Гэр бүлийн хүчирхийлэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчид үйлчилгээ үзүүлэх ажилтнууд болон "Хамтарсан баг", "Амьжиргааг дэмжих зөвлөл"-ийн гишүүдийг чадавхижуулах сургалтын хөтөлбөрт ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийг оруулах	Сургалтын хөтөлбөр дэх ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх талаарх агуулга	"Хамтарсан баг" болон "Амьжиргааг дэмжих зөвлөл"-ийн гишүүдийг ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр тогтвортой сургах зохицуулалтыг хийх Гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлаар ажилдаг ажилтан, хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн сургалтын хөтөлбөрт ЖСХ-ийн асуудлыг тусгах	Сургалтанд хамрагдагчдын тоо, хүйсээр, байршлаар Сургалтын хөтөлбөр, Сургалтанд хамрагдагчдын тоо, хүйсээр, байршлаар
		Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчдыг охид, хөвгүүд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн тохиолдолд зөвлөн туслах, шийдвэрлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн тоо, хүйсээр	Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчдыг охид, хөвгүүд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн тохиолдолд зөвлөн туслах, шийдвэрлэх чиглэлээр сургах	Сургалтанд хамрагдсан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн тоо, хүйсээр

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	2018-2021		2022-2024	
		Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт
4.3	Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэртэй тэмцэх үндэсний болон олон улсын гэрээ, эрх зүйн актуудыг практикт хэрэгжүүлэх нэгдмэл орчинг үндэсний хэмжээнд бүрдүүлэх	ЭАБХУТК ¹² -ийн хэрэгжилтийн үндэсний тайланг бэлтгэх салбар дундын ажлын хэсгийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаж хэрэгжүүлэх	Батлагдсан ажлын төлөвлөгөө Хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тоо	ЭАБХУТК-ийн хэрэгжилтийг хангах, тайлагнах чиглэлээр холбогдох салбарын мэргэжилтүүдийг сургаж, тогтвортой хамтран ажиллах бүтэц бий болгох	Сургалтанд хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн тоо, хүйсээр, салбараар Бүтцийг байгуулсан зохицуулалт
		Холбогдох салбарын ажилтан, албан хаагчдад ЭАБХУТК-ийн агуулга, ач холбогдолыг таниулж, олон улсын гэрээний механизмыг өөрийн орны нөхцөлд бий болгох чиглэлээр семинар зохион байгуулах	Семинарт оролцсон ажлын хэсгийн гишүүдийн хувь, хүйсээр, албан тушаалаар	Ээлжит тайлангийн илгээхийн өмнө УИХ-ын нийгмийн бодлогын асуудал хариуцсан байнгын хороонд хүргүүлэн, гишүүдээр хэлэлцүүлэх зохицуулалтыг хийх	Зохицуулалт Хэлэлцүүлэгт оролцсон гишүүдийн тоо, хүйсээр
		Хүүхдийн эрхийн конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ЭХК-ийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах талаар холбогдох талуудад удирдамж боловсруулан, хүргэх	Удирдамж	Хүүхдийн эрхийн конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ЭХК-ийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах талаарх удирдамжийг хэрэгжилтийг үнэлэх	Үнэлгээний тайлан

¹² Эмэгтэйчүүдийг алаачилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц

ТЭМДЭГЛЭЛ

A series of 28 horizontal dotted lines provided for writing the summary.

No	Direction of activities	2018-2021			2022-2024			
		Activities	Indicators	Activities	Indicators			
<p>Objective 4: Enhance partnerships and cooperation towards implementing the sector-specific gender-responsive policy</p> <p>Expected result: An enabling and holistic environment created at the national level, towards meaningfully implementing the population, labor and social protection sector gender-responsive policy, jointly with public sector, private sector and civil society institutions, international organizations, as well as practically fulfilling international agreements and legal acts on combating all forms of discrimination</p>								
4.1	Strengthen and capacitate the multi-stakeholders partnerships towards promoting gender equality	<p>Organize a meeting on the sector's gender-responsive policy with participation of international organizations and investors</p> <p>Organize a meeting with participation of private sector representatives and NGOs/CSOs working in the areas of population development, labor and social protection</p>	<p>Number of participating organizations by gender, types of organizations</p> <p>Number of participating organizations and investors</p>	<p>Conduct an annual Forum on sector gender-responsive policy, with participation of international organizations and investors</p> <p>Implement processes of the sector gender-responsive policy, by international organizations and investors</p>	<p>Number of private sector entities and NGOs partnered by types of organizations within the framework of the sector's gender-responsive policy</p> <p>Costing of sub-entities and types of organizations</p>	<p>Establish a multi-stakeholders network on promotion of gender equality and sustainable information-sharing mechanisms</p> <p>Identify the training needs of NGOs and private sector entities towards implementing the sector gender policy and begin the trainings</p>	<p>Reflect provisions related to zero tolerance of labor exploitation and prevention of all forms of gender-based discrimination at work places, in the internal rules and regulations of the sector organizations, as well as introducing indicators to assess the implementation</p> <p>Number and percentage of organizations used in the indicators to assess the relevant implementation by labor and social consultations</p>	<p>Integrate the provisions for prevention of labor exploitation, gender-based discrimination and sexual harassment in the internal rules of organizations, as well as in the tripartite agreement of labor and social consultations</p> <p>Conduct custom-tailored gender trainings for NGOs and private sector entities</p>
4.2	Facilitate prevention of gender-based violence (GBV) and improve the quality and accessibility of social services provided to survivors of violence	<p>Coordinate the GBV preventive and advocacy measures through youth centers and family counseling centers on a regular basis</p> <p>Identify and disseminate best practices on GBV preventive actions conducted by the youth centers, family counseling centers and NGOs/CSOs</p>	<p>Number of organizations signed the partnerships</p> <p>Number of GBV preventive content in the training programs</p>	<p>Further the cooperation of youth centers, family counseling centers and NGOs/CSOs on GBV preventive actions</p> <p>GBV preventive and advocacy measures carried out by youth centers and family counseling centers</p>	<p>Gender assessment report</p> <p>Conduct gender assessment on the GBV preventive and advocacy measures</p>	<p>Coordinate the GBV preventive and advocacy measures through youth centers and family counseling centers on a regular basis</p> <p>Identify and disseminate best practices on GBV preventive actions conducted by the youth centers, family counseling centers and NGOs/CSOs</p>	<p>Facilitate the training of the national child rights inspectors, on counseling of girls and boys who are survivors of gender-based violence/abuse and resolving the cases/</p> <p>Conduct training for the national child rights inspectors by gender</p>	
4.3	Create an enabling holistic environment towards combating all forms of discrimination and practicing the sector specialists, on the CEDAW content and significance, as well as creating a similar mechanism in the context of Mongolia	<p>Develop and follow the inter-sectoral working group action plan towards reporting on the CEDAW implementation</p> <p>Develop and disseminate guidelines on considering the differentiated needs of women and men, girls and boys, vis-à-vis the implementation status of the Child Rights Convention (CRC) and in the assessment of NHRC on PWD</p>	<p>Approved work plan</p> <p>Percentage of trained working group members by gender</p>	<p>Set up a structure for sustainable partnerships towards implementing and reporting on CEDAW, as well as training of specialists of relevant sectors</p> <p>Coordinate the national CEDAW report review process, with/by the Social Policy Standing Committee members of the Parliament</p>	<p>Number of trained specialists by gender</p> <p>Coordination</p>	<p>Develop and disseminate guidelines on considering the differentiated needs of women and men, girls and boys, vis-à-vis the implementation status of the Child Rights Convention (CRC) and in the assessment of NHRC on PWD</p> <p>Organize a seminar designed for the relevant sector specialists, on the CEDAW content and significance, as well as creating a similar mechanism in the context of Mongolia</p>	<p>Guidelines</p> <p>Assess the implementation of guidelines that considering the differentiated needs of women, men, girls and boys towards implementing the CRC and CRPD</p>	

№	Direction of activities	Activities	Indicators	Activities	Indicators
2018-2021		<p>Develop recommendations concerning foreign workers being brought to Mongolia regarding their gender parity. Also, prevention of and perpetuating of gender-based violence to be reflected in their contracts, rules and regulations</p> <p>Conduct a gender assessment on the social insurance fund expenditures and a study on defining the retirement pension, as well as providing relevant policy recommendations</p> <p>Develop and disseminate guidelines on promoting gender equality, designed for vocational education and training centers (VETC)</p>	<p>Recommendations/ Number of rules and regulations reflecting the recommendations</p> <p>Study-based policy recommendations</p>	<p>Disseminate the recommendations to organizations and entities that bring foreign workers to Mongolia and provide support for related implementation processes</p> <p>Conduct gender assessment on the retirement pension and provide recommendations</p>	<p>Number of recommendations used by organizations and types of locations</p> <p>Assessment report</p> <p>Number of participants in discussions</p>
				<p>Facilitate clustering the VETCs based on Handbook</p> <p>Number of VETCs used handbook by types and locations</p> <p>Percentage of employment status of graduates by gender</p>	
		<p>Conduct gender analysis on the processes of training of people with disabilities (PWD) for employment opportunities, mediating, providing loans, including them in the skills training sessions and implementation processes of above programs</p>	<p>Gender analysis report</p>	<p>Develop and use gender indicators to assess activities in support of employability of PWD/BI-</p>	<p>Gender indicators assessing the employability of PWD services in support of</p>
		<p>Conduct gender assessment on senior consultants' services</p>	<p>Gender assessment report</p>	<p>Expand the senior consultants' services towards SMEs and household-level producers including livestock-breeding and crop-farming productions</p>	<p>Number of senior consultants providing services by gender, sub-sectors and locations</p>
		<p>Conduct gender analysis on elderly welfare and child care services related activities, as well as relevant services provided by the institutions sponsored by the public fund, international organizations and donations of foreign individuals</p>	<p>Gender analysis report</p> <p>Percentage of coverage of 33 welfare and care services centers in 2018</p>	<p>Organize a consultation meeting on findings of the gender analysis of elderly welfare and child care services related activities</p>	<p>Number of participants by gender</p>
				<p>Develop gender indicators to be used for programs/curricula of the children's palaces, camps, shelters, 108 tel services and youth development centers and pilot each in Ulaanbaatar and aimag centers</p>	<p>Number of gender indicators tested by organizations</p>

№	Direction of activities	2018-2021	2022-2024
		<p>Develop an exemplary description of a gender-inclusive work place that complies with labor safety and hygiene requirements</p> <p>Exemplary description of gender-inclusive work place</p> <p>Disseminate the exemplary description of a gender-inclusive work place to the council members and officials in charge of labor safety and hygiene related matters, the sector economic entities and units as well as assess the results</p>	<p>Conduct trainings designed for inspectors regarding activities dealing with gender-based discrimination and carrying out labor monitoring and inspections</p> <p>Pilot and introduce green work place indicators in the employment promotion programs</p> <p>Reflect provisions on preventing sexual harassment at work places in internal rules of the economic entities and organizations as well as in the labor and social consultation tri-partite agreements</p>
	<p>Integrate questions in relation to activities dealing with gender-based discrimination and monitoring guidance and institutions</p> <p>Develop model green jobs and green work places consistent with needs of women, men and various social groups as well as local specificities</p> <p>Identify and introduce indicators preventing from any forms of discrimination and assessing the implementation of discrimination-free at work places</p>	<p>Percentage of measures taken as result of the labor monitoring recommendations</p> <p>Indicators for green work places</p> <p>Guidelines with indicators</p>	<p>Develop gender-specific recommendations and disseminate them to the economic entities and organizations that act as intermediaries for sending workforce members abroad</p> <p>Assessment report on the implementation of agreements and contracts improving the provisions accordingly¹¹</p>
	<p>Disseminate the information packages on prevention from and perpetration of gender-based violence, to Mongolian nationals working abroad through Mongolian embassies and consulate offices located in foreign countries</p>	<p>Assessment report on the percentage of recommendations improved upon the and contracts agreements</p> <p>Number of embassies, consulate and representatives offices used the information packages by locations</p>	<p>Integrate gender indicators in the evaluation procedures/processes of organizations that mediate sending workforce members abroad</p>
	<p>Assessment report on the percentage of individuals and their spouses benefited from the employment abroad services</p>	<p>Indicators</p>	<p>Indicators</p>

¹¹ Facilitate reclaiming the procedures of sending young men under 35 for employment abroad and find ways so that their wives and young children could join them

No	Direction of activities	2018-2021		2022-2024	
		Activities	Indicators	Activities	Indicators
3.2	Create an enabling and open service environment that respects differentiated needs of women and men, girls and boys	Disseminate to all employees the guidelines' on allocating and using 'welcome space/ organizations having 'welcome space/ organizations at the ministry and its affiliated organizations, agencies and departments	Number and percentage of organizations having 'welcome space/ organizations having 'welcome space/ rooms' by gender	Consult with governors on the possibility of making available a space/room for social service providers working at soun and khoro levels, to be used for individual meetings with clients, including for the development of relevant guidelines for practical usage	Number and percentage of souns, khoroos that provided souns and khoroos that use software programs, (PCs, monitor, etc) in providing social services Total amount of financial expenditures
3.3	Promote a mechanism encouraging people's participation in the employment and social welfare related service processes	Develop and pilot a software application program that enables to provision of population development, employment and social welfare related services', in a transparent and accessible way	Develop and pilot a "citizens' evaluation card" to be used , in a gender-sensitive manner, in employment and social services related processes	Introduce the "citizens' evaluation card" system in all activities of the sector	Number of organizations used gender-sensitive "citizens' evaluation cards" by locations Number of clients evaluated the services by gender
3.4	Assess and facilitate remaining of gender impacts of some labor relations, employment and social protection related measures	Identify and implement the most transparent and accessible ways' of providing employment, social welfare related and all other services to local residents in primary instances	Conduct a gender impact assessment on the employment promotion fund activities and give a briefing on the results	Conduct gender analysis on the employment promotion funds' budget and expenditures, provide recommendations for implementation	Number of measures taken towards the recommendations
		Pilot ⁹ a new "Return the favor" approach in the social services framework in each of one khoro and soun	Conduct a gender impact assessment on the pilot project by gender and locations	Conduct gender analysis on the "Return the favor" approach and disseminate best practices	Percentage of local areas introduced the pilot approach
		Assess and facilitate remaining of gender impacts of some labor relations, employment and social protection related measures	Conduct a gender impact assessment on the pilot project by gender and locations	Conduct gender analysis on the "Return the favor" approach and disseminate best practices	Percentage of local areas introduced the pilot approach

⁷ It is critical to reflect specific needs of persons with disabilities in the guidelines

⁸ By taking into consideration the usage by people with disabilities particularly, people with hearing and seeing difficulties

⁹ Focus on the easy accessibility for persons with disabilities

¹⁰ It is proposed to pilot a new approach "Return the favor" that provides an opportunity for individuals who benefited from the social welfare services to further develop personally and professionally by helping other needy people using their own resources. For instance, those individuals who benefited from the social welfare services can provide volunteer service in their local area development by cleaning the public space/s, planting trees and bushes, watering /irrigating green zones, warding and patrolling, etc.

No	Direction of activities	2018-2021		2022-2024	
		Activities	Indicators	Activities	Indicators
2.4	Plan and implement comprehensive measures towards improving working environment and conditions of employees of the sector and its affiliated organizations and units, in a gender-sensitive manner	<p>Conduct a gender assessment on the norms of the sector employees' work and related performance</p> <p>Update and renew the work norms based on the gender assessment report</p> <p>Updated norms and normative by sub-sectors</p>	<p>Gender assessment report and number of participants of the relevant discussions by gender</p> <p>Number of trainees by gender</p> <p>Value of financial expenditures for the workplace improvement project</p> <p>Value of financial expenditures for the plan for physical improvement of working conditions in select organizations, based on needs of female and male employees and for those who have babies and young children</p>	<p>Update the workplaces and related salary fund in line with renewed norms</p> <p>Work places renewed and changes evident in salary funds</p>	<p>Number of trainees by gender and annually</p> <p>Number of organizations implemented the plan by sub-sectors and locations</p> <p>Total amount of financial expenditures</p>
2.5	Promote an organizational culture that furthers equal opportunities for their female and male employees and embed the civil service leadership	<p>Integrate a concept on gender-inclusive organizational culture in the training curricula, designed for the sector managers, specialists and employees</p> <p>Conduct a gender-responsible' satisfaction study among employees and analyze the results in a sex-disaggregated way</p> <p>Number of organizations conducted satisfactory study in a gender-responsive way</p>	<p>Select the organizations that pursued the "work-life" balance policy</p> <p>Number of selected organizations by sub-locations</p> <p>Pilot and implement the measures towards resolving social issues of employees, based on suggestions of the work collectives/</p>	<p>Disseminate the best practices of organizations which pursued the "work-life" balance policy</p> <p>Introduce the principles of planning and implementing measures towards resolving social issues of employees, based on suggestions of the work collectives/sector-wide</p>	<p>Percentage of organizations conducted employees' satisfaction studies</p> <p>Number of organizations pursued the work-life balance policy by sub-sectors and locations</p> <p>Percentage of organizations based on suggestions of sub-locations</p>
<p>Objective 3. Develop population development, employment and social welfare services that consider differentiated needs of citizens and enable citizens' participation of citizens and improved gender awareness in the society.</p> <p>Expected result: Improved accessibility and quality of the population development, employment and social welfare related services, through improved participation of citizens and improved gender awareness in the society.</p>					
3.1	Train the social welfare service providers/officers working at sum and khoro levels on the gender-responsive counseling methodology	<p>Develop and pilot the gender-responsive counseling methodology for social welfare service providers/officers</p> <p>Number of local areas piloted the methodology</p>	<p>Make needed coordination towards renaming the sum and khoro level social welfare providers as "consultant of social issues at the local administrations"</p> <p>Coordination, decision</p>	<p>Train the "consultants of social issues responsive counseling methodology at the local administrations" on gender-responsive counseling methodology</p> <p>Conduct an assessment on the gender-disseminate the best practices</p>	<p>Number of trainees by gender and locations</p> <p>Number of participants disseminated best practices by gender</p> <p>Assessment report</p>

5 Reflecting gender-specific issues between employees of same gender, different genders as well as between managers and their

subordinates

6 It is important to treat persons with disabilities in a non-discriminatory manner

No	Direction of activities	2018-2021		2022-2024		
		Activities	Indicators	Activities	Indicators	
		<p>Objective 2: Facilitate improvement of "work-life" balance of the sector employees and specialists, as well as making their working environment more gender-inclusive</p> <p>Expected result: Gender-inclusive working environment instituted by pursuing an organizational culture that promotes equal opportunities for female and male employees, protection from discrimination, resolving of complaints and promotion of a work-life balance policy.</p>				
2.1	disaggregated data-base of employees for the sector's employees	The GAO to create an integrated sex-disaggregated data-base on all employees and specialists of the sector including employees with disabilities"	An integrated data-base of the sector employees and specialists	Update the integrated sex-disaggregated data-base of all employees and specialists of the sector on a regular basis	The sector employees' relocation related sex-disaggregated report	
	human resources development policy planning processes	Create and coordinate a data-base of sector-wide human resources related information collected, consolidated and reported in sex-disaggregated manner	Number of employees in charge of collection, consolidation and reporting on the sex-disaggregated data by organizations	Formalize usage of the sex-disaggregated data-base of sector employees involved in human resources, policy planning and reporting processes, at sector and organizational levels	Rule and/or regulation	
	human resources development specialists on the gender-responsive human resources development program and implementation	Organize training sessions designed for human resources specialists on the gender-responsive human resources development program and implementation	Number of trainees by organizations and gender	Sector organizations develop and implement their gender-responsive human resources development programs	Number of organizations developed their human resources programs based on sex-disaggregated data	
2.2	Determine and introduce indicators to assess the sector employees' working environment and conditions from gender perspectives	Do the workplace mapping in one organization of each of the following: population development, employment, social insurance and social welfare sub-sectors and identify the needs for gender-responsive indicators including the work place availability and accessibility for people with disabilities'	Workplace mapping/assessment report	Disseminate the guidelines to all managers, moving towards introducing indicators to assess gender-inclusive working conditions in all organizations of the sector and following assessment evaluate the results	Percentage of managers practiced the guidelines	
	Develop indicators for the assessment of gender-inclusive working conditions in the sector's organizations at all levels	Develop indicators for the assessment of gender-inclusive working conditions in the sector's organizations at all levels	Package of indicators	Disseminate the guidelines to all managers, moving towards introducing indicators to assess gender-inclusive working conditions in all organizations of the sector and following assessment evaluate the results	Number of organizations introduced the indicators by sub-sectors	
2.3	Create an accountability mechanism to address and resolve gender related complaints at the sector and organizational levels	The internal rules of the sector organizations should articulate clearly the ways and measures to be taken towards addressing and resolving complaints received directly and confidentially on gender-based discrimination and/or sexual harassment in the work place; as well as appointing designated responsible officers	Number of organizations piloted	Introduce indicators to assess gender-inclusive working conditions in all organizations of the sector	Package of M&E indicators	
	accountability mechanism to address and resolve gender related complaints at the sector and organizational levels	Conduct a policy study' on the work load of employees engaged in the sector and its organizations and provide relevant recommendations	Number of participants in the study report	Integrate an indicator of balanced work load of employees and specialists of the sector, its organizations and units, into the M&E system	Package of M&E indicators	

² Specification of duties and responsibilities carried out by employees with disabilities

³ Including the entrance ways/, handle, signs in the building and height of table, desks where employees with disabilities would work on, etc

⁴ Assess whether the employees with disabilities work 7 hours daily as stipulated in the Labor Law

No	Direction of activities	Activities	Indicators	Activities	Indicators
1.3	Enhance capacities for conducting gender analysis in the sector's legal and policy framework, programs and activities	Develop a methodology for gender impact assessment in the sector's newly formulated legal and policy documents, taking into account differentiated needs of women, men, persons with disabilities and varying social groups and	Gender impact assessment methodology	Carry out coordination on regular utilization of the gender impact assessment methodology, among working group members and specialists involved in developing new legal and policy documents	Number of approved legal and policy documents that used the assessment methodology Number of gender-sensitive studies by researchers by gender Number of trained researchers by gender Number of gender-sensitive studies by directions
		The labor and social protection research institute (LSPRI) identify the directions and plan for conducting gender analysis to facilitate further implementation	Number of gender-sensitive analysis and research conducted by the LSPRI	Train the LSPRI researchers on gender analysis and research	Number of trained researchers by gender Number of gender-sensitive studies by directions
		Develop and disseminate the guidelines for implementing and reporting on the sector organizations' and units' action plans for promoting gender equality	Guidelines used at the level of the sector organizations and units	Provide support towards developing implementation and reporting on action plans for promoting gender equality, that are relevant to the sector's organizations and units	Number of organizations used the guidelines by locations
		Conduct gender assessment on methodology and forms related to the work force and baseline household socio-economic studies as well as cooperate with the NSO on adding gender sensitive indicators	Assessment report and number of added gender-sensitive indicators vis-a-vis employment reflecting specific needs and requirements of persons with disabilities	Conduct gender assessment on methodology and forms related to the work force and baseline household socio-economic studies as well as cooperate with the NSO on adding gender sensitive indicators	Number of impact assessment of products, services and activities used GRB methodology
		Conduct gender assessment on the study, socio-economic baseline study on households and cooperate with the NSO on adding of gender-sensitive indicators	Assessment report and number of added gender-sensitive indicators vis-a-vis employment reflecting specific needs and requirements of persons with disabilities	Facilitate use of gender-responsive budgeting (GRB) methodology in assessing impacts of the sector's products, services and activities	Number of impact assessment of products, services and activities used GRB methodology
		Conduct gender analysis on the budget of select products, services and activities and provide recommendations	Gender analysis report	Facilitate use of gender-responsive budgeting (GRB) methodology in assessing impacts of the sector's products, services and activities	Number of impact assessment of products, services and activities used GRB methodology

№	Direction of activities	2018-2021	2022-2024
1.2.	Conduct gender training programs for the sector specialists and employees based on their needs and in line with sharing and training programs	<p>Conduct gender-specific trainings for specialists in charge of population development, employment, labor relations, social insurance and social welfare related matters in CGAO and encourage them to participate in the international experience</p>	<p>Set up a gender training of trainers (TOT) team composed of specialists in charge of population development, employment, labor relations, social insurance and social welfare related matters</p>
		<p>Conduct needs assessment on gender trainings for the sector employees and develop gender training modules in line with specificities of the sub-sectors</p>	<p>Conduct gender trainings specific to the needs of sub-sectors</p>
1.2.	Include managers of all sub-sectors in the E-Learning gender training sessions	<p>Number of managers trained on-line by gender and locations</p>	<p>Involve all managers of the sector in E-Learning Gender training sessions</p>
		<p>Facilitate involvement of specialists working in local areas and in primary units of the sector, in regular gender training sessions</p>	<p>Gender training hours/ time allotted to the training programs at the primary instances of the sector</p>
1.2.	Train the specialists in charge of administrative and human resources related matters on the gender-sensitive working conditions and human resources development policy planning issues	<p>Number of trainees by gender and positions</p>	<p>Train specialists working in local areas and in charge of administrative and human resources related matters, on gender-sensitive working conditions and human resources development policy planning issues</p>
		<p>Train the monitoring and evaluation (M&E) specialists and auditors on how to use gender indicators in their M&E related processes</p>	<p>Train monitoring and evaluation (M&E) specialists working in sector affiliated organizations in local areas, on how to use gender indicators in their M&E related processes</p>
1.2.	Reflect the gender, diversity and organizational culture related information in the orientation training programs designed for newly entering employees and specialists and update them	<p>Number of trainees by gender and locations</p>	<p>Updated orientation training program</p>
		<p>Number of trainees by gender, specializations and locations</p>	<p>Encourage new staff members to be included in the gender, diversity and organizational culture related training sessions</p>

Annex 2 to the Labor and Social Protection Minister's Order A/177 of June 28, 2018

THE POPULATION, LABOR AND SOCIAL PROTECTION SECTOR GENDER-RESPONSIVE POLICY ACTION PLAN BY THE IMPLEMENTATION PHASES (2018-2024)

Goal: Provide support to the population, labor and social protection sector's human resources development and the policy planning and implementation processes, directed to the general population through mainstreaming gender.

No	Direction of activities	2018-2021		2022-2024	
		Activities	Indicators	Activities	Indicators

Objective 1. Strengthen the mechanisms for promoting gender equality in the population, labor and social protection sector and improve capacities for integrating gender-sensitive methodologies in policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes of organizations and units at all levels

Expected result: The population, labor and social protection sector's human resources will be trained for gender-responsive policy planning, implementation, monitoring and evaluation at all levels and a solid mechanism in place for managing and coordinating the sector-specific gender-responsive policy.

1.1	Facilitate enforcement of the mechanism for promoting gender equality in the population, labor and social protection sector	Establish the sector's Gender Council (SGC) in line with the law and obtain approval of the relevant rule.	The sector Minister's Order on the SGC establishment and approved rule		
-----	---	--	--	--	--

	Expected result: The population, labor and social protection sector's human resources will be trained for gender-responsive policy planning, implementation, monitoring and evaluation at all levels and a solid mechanism in place for managing and coordinating the sector-specific gender-responsive policy.	The SGC Chair's decision and Orders of relevant agency heads on the SGC establishment	SSGC approved rules		
--	---	---	---------------------	--	--

	Organize a seminar on the sector-specific gender-responsive policy, its implementation and related arrangements for policy and decision-makers of all levels	Number of decision-makers participated in the seminar by gender		Organize an annual consultative meeting in the first quarter of the year, on integrating the sector's gender-responsive policy agenda into the activities of affiliated organizations and units	Number of organizations and units participated in the consultative meeting
--	--	---	--	---	--

	Appoint a gender focal point (GFP)	Decision of the SGC Chair	Decision of the SGC	Incorporate the roles and responsibilities on promoting gender equality into the job descriptions of specialists in charge of policies related to population development, employment, labor relations, social insurance and social welfare of the CGAO ¹ and obtain approval for this incorporation	Decision of the State Secretary
--	------------------------------------	---------------------------	---------------------	--	---------------------------------

				Designate GFPs at the FYCDA, GALSS and SIGO	Decisions of the SSGC Chairs
--	--	--	--	---	------------------------------

	Reflect the sector's gender-responsive policy implementation status in the annual results-based performance contract, signed between the sector Minister and Governors, as well as provide guidance	Provisions reflected in the contracts signed between the sector Minister and Governors		Conduct an annual assessment and report on the implementation of gender-specific provisions and undertakings reflected in the contract signed between the Minister and Governors	Assessment report
--	---	--	--	--	-------------------

The sector gender-responsive policy's action plan will be reviewed annually in detail, key implementing and participating parties will be identified and required funding resources will be reflected in the annual budget respectively. The relevant coordination mechanisms will be set up and agreements reached with all international and partner organizations and agencies that are providing support to and working in the population, labor and social protection sector, to allocate at least two per cent of their projects and programs for the implementation of this policy.

SIX.MANAGEMENT, ORGANIZATION, MONITORING AND EVALUATION

The Gender Council of the NCGE at the central government administrative organization in charge of the population, labor and social protection related issues, will lead and manage this policy.

The central government administrative organization in charge of the population, labor and social protection related issues, will be in charge of monitoring and evaluation of the policy implementation processes. The Gender Council will review the M&E findings and reflect the recommendations in the sector's relevant policy planning, budgeting and implementation processes. In line with the Law on Promotion of Gender Equality (LPGE) the policy implementation status will be reported to the NCGE by February 20 of the following year. The implementation of the sector-specific gender-responsive policy Phase I will be assessed during the first quarter of 2022, with conclusions and recommendations for the Phase II actions.

Directions of activities within the framework of Objective 2:

- 2.1 Create a sex-disaggregated data-base of the sector's employees to be used for human resources development and policy planning processes
- 2.2 Determine and introduce indicators to assess the sector employees' working environment and conditions from gender perspectives
- 2.3 Create an accountability mechanism to address and resolve gender related complaints at the sector and organizational levels
- 2.4 Plan and implement, in a gender-sensitive manner, comprehensive measures towards improving the working environment and conditions of employees of the sector and its affiliated organizations and units.
- 2.5 Promote an organizational culture that furthers equal opportunities for both female and male employees and engrain the civil service leadership.

Directions of activities within the framework of Objective 3:

- 3.1 Train the social welfare service providers/officers working at soum and khoro levels on the gender-responsive counseling methodology
- 3.2 Create an enabling and open service environment that respects differentiated needs of women and men, girls and boys
- 3.3 Promote a mechanism encouraging people's participation in the employment and social welfare related service processes
- 3.4 Assess and facilitate reclaiming of gender impacts of some labor relations, employment and social protection related measures

Directions of activities within the framework of Objective 4:

- 4.1 Strengthen and capacitate the multi-stakeholders' partnerships towards promoting gender equality
- 4.2 Facilitate prevention from gender-based violence (GBV) and improve the quality and accessibility of social services provided to survivors of violence
- 4.3 Create an enabling holistic environment towards combating all forms of discrimination and towards practically implementing the related national and international agreements and legal acts

FOUR. POLICY IMPLEMENTATION TIME FRAME

The policy will be implemented in two phases for the period of 2018-2024.

Phase I, (2018-2021): This period is complementary to the implementation of the Government "National Program on Gender Equality" 2017-2021.

Phase II, (2022-2024): This period is complementary to the implementation of the Sustainable Development Vision - 2030.

FIVE. FINANCIAL SOURCES TO IMPLEMENT THE POLICY

The policy budget will be covered by the following financial resources:

- National and local budgetary resources;
- Grants of donor and international organizations;
- Investments of private sector entities and donations;
- Other.

TWO. POLICY GOAL

The goal of the gender-responsive policy is to provide support to the population, labor and social protection sector's human resources development, policy planning and implementation processes, directed to the general population through mainstreaming gender.

THREE. POLICY OBJECTIVES, EXPECTED RESULTS AND DIRECTIONS OF ACTIVITIES

The following objectives will be pursued to reach the sector gender-responsive policy goal:

1. Strengthen mechanisms for promoting gender equality in the population, as well as in the labor and social protection sector. Also strengthen capacities for integrating gender-sensitive methodologies in policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes of organizations and units at all levels
Expected results: The population, labor and social protection sector's human resources will be trained for gender-responsive policy planning, implementation, monitoring and evaluation at all levels and a solid mechanism in place for managing and coordinating of the sector-specific gender-responsive policy.
2. Facilitate improvement of the "work-life" balance of sector employees and specialists, as well as making their working environment more gender-inclusive
Expected result: Gender-inclusive working environment will be instituted by pursuing an organizational culture that promotes equal opportunities for female and male employees, including prevention from discrimination, resolving of complaints and promotion of a work-life balance policy.
3. Facilitate population development, employment and social welfare services that consider differentiated needs of citizens and enable their participation
Expected result: Improved accessibility and quality of population development, employment and social welfare related services, through improved participation of citizens and improved gender impact in on the society.
4. Enhance partnerships and cooperation towards implementing the sector-specific gender-responsive policy
Expected result: An enabling and holistic environment created at the national level, working towards meaningfully implementing the population, labor and social protection sector gender-responsive policy jointly with public sector, private sector, civil society institutions and international organizations, while practically fulfilling national and international agreements and legal acts on combating all forms of discrimination

Directions of activities within the framework of Objective 1:

- 1.1 Facilitate enforcement of mechanisms for promoting gender equality in the population, labor and social protection sector
- 1.2 Conduct gender training programs for the sector specialists and employees based on their needs and in line with their functions
- 1.3 Enhance capacities for conducting gender analysis in the sector's legal and policy framework, programs and activities

In order to reach the objective of having 60 per cent of the Mongolian population middle class by 2025, it is necessary to pursue gender-responsive, socially inclusive and accountable policies and actions, that are based on needs and aspirations of women and men, by taking into consideration the fact that female headed households (FHHs) today make up over 10 per cent of all households, with 43.8 per cent of them being poor, as well as 29.6 of the entire population currently living on social welfare services. Moreover, there is a possibility for those individuals who live on and benefit from social welfare services, to make useful contributions to the development of the society and their own communities, using their resources. This approach can be named as a "Return the favor". For instance, they can voluntarily clean public spaces, streets, planting trees and bushes, watering and irrigating them, patrolling and warding. This "return the favor" approach can be named as a "Return the favor". For instance, they can voluntarily clean public spaces, streets, planting trees and bushes, watering and irrigating them, patrolling and warding. This "return the favor" approach can be a valuable opportunity for further encouraging a participatory, socially inclusive, personal development mechanism.

Furthermore, there is a need to create possibilities in the sector for examining gender differences of men and women, girls and boys, that might lead them toward vulnerabilities and risks vis-a-vis social protection and to take "special measures" in terms of specific target groups who may not be able to overcome the risks and challenges.

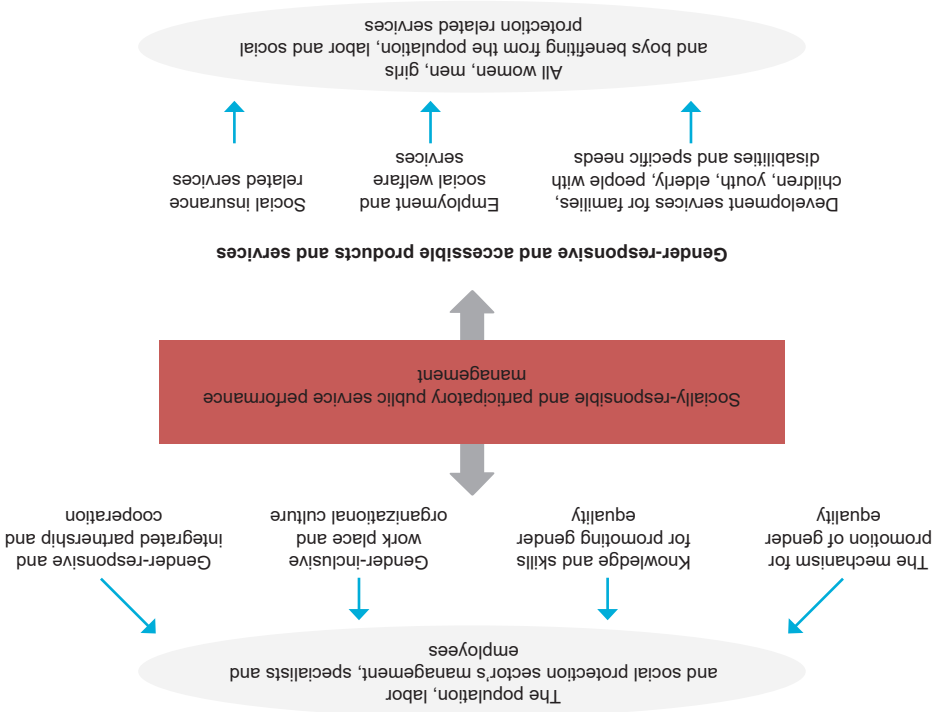
By the end of 2017, men made up 68.2 per cent of the entire Mongolian workforce, while women represented 57.0 per cent; furthermore the sectors they were engaged in differed and their wage gap was widening. The salary survey showed that the national average monthly salary for men was MNT1067.9 thousand and women's MNT846.1 thousand. Over the past 10-20 years, technological progress and know-how have been introduced almost in all sectors of Mongolian industry. However, the bulk of this progress was made in male-dominated sectors; also, well-paid jobs tended to exist in these sectors. Although women and girls dominate among graduates of universities, colleges and skills training and educational schools, a total of 16.3 per cent of them remain unemployed. Women constituted 58.3 per cent of unemployed, men 41.7 per cent and men were dominant among graduates who became employed and paid regularly.

While the scope of women's employability is limited and non-extending, men represent the majority of the mobile population, living away from their families and risking their health, safety and security. Also, while young men under 30 make up a majority of the workforce abroad and young male herdsmen make up three fourth of unmarried workers, there is a need to acknowledge possible negative gender impacts and to take policy actions.

The population, labor and social protection sector has made valuable contributions towards eliminating gender-based violence and creating an enabling legal environment for combating domestic violence in the country. Of late, much has been done in terms of capacitating public institutions towards combating domestic violence and strengthening the relevant mechanisms. The partnerships and cooperation between public and civil society institutions, as well as with international organizations, in addressing gender-based violence, have been effective. Furthermore, this sector is expected to coordinate and take a lead towards enhancing cooperation and partnerships in the above mentioned areas at a national level. The sector is also looking at alternative solutions for emerging issues of inequality under the current globalized circumstances and also resulting from deregulation of some concealed centralized planning policies of the socialist time, including policies for socio-economic development and employment opportunities, as well as prevention from consanguineous marriages, discrimination based on nationality, location, etc.

The MLSP, while approving and implementing the population, labor and social sector's gender-responsive policy, is creating a solid foundation for gender mainstreaming of the sector's human resources development and policy planning processes; a gender-inclusive and discrimination-free working environment; a participatory, transparent and socially responsible population and employment and social welfare related services based on differentiated needs of women and men, girls and boys. This gender-responsive policy is contributing to the protection of national identity/values in times of globalization, as well as furthering multi-stakeholders' partnerships through renewal of the sector's services, based on needs of clients and facilitating holistic improvement of inter-organizational coordination and institutionalization of population development in line with related new trends and with national specificities in the development policies and actions.

Figure 1. The scope of the population, labor and social protection sector's gender-responsive policy



While women make up 65.3 percent, men 34.7 percent, of a total of over seven thousand employees and specialists of the population, labor and social protection sector, there is insufficient sex-disaggregated data based on their differentiated needs to enable further policy reflection. Although women are dominant in the sector, men enjoy better opportunities for career promotion, illustrated by the fact that 17.9 per cent of managers and decision-makers are men while women stand for only 6.3 per cent. Improvement of working conditions, encouraging work-life balance through balancing of the work-load and upgrading the quality and efficiency of services provided, have become burning issues female and male employees of the sector. The legal and policy environment of the sector is expecting management leadership and a gender-responsive reform. Moreover, it is necessary to establish a sustainable mechanism towards advancing and upgrading the knowledge, competences and skills of social service providers who are working at the primary units, by acknowledging and addressing emerging social and related issues of women and men, girls and boys of varying social groups; also by introducing progressive technical and technological know-how into their daily actions.

The sector gender-responsive policy is conducive towards more effective and impactful long-term development policy of the population, labor and social protection sector. An average life expectancy today has reached 70 years which is a positive accomplishment within the population development policy however, 9.6 years of gender gap (women's life expectancy 75.4 years while, men's 65.8) is a concerning indicator. Therefore, in order to increase men's life expectancy, it is necessary to promote gender-responsive policies and actions encouraging health care and services based on differentiated needs, as well as improving working environments. As well as closing the gap between female and male life expectancy, the "population's aging" issue is becoming more outstanding. The changing patterns of family structures, lifestyles, and gender relations are impacting on the traditional household-level care providing systems where women have played significant roles. This situation aggravates an ever increasing demand in care and social services for the elderly; there is a strong tendency toward an increasing need for serious planning for and diversifying the services for senior citizens.

ONE. RATIONALE

The population, labor and social protection sector-specific gender-responsive policy (referred to as “sector gender policy”), is a mid-term development document defining the gender-mainstreaming scope and approach of the sector.

The sector gender-responsive policy is consistent with principles of the Sustainable Development Vision of Mongolia (2030), National Program on Gender Equality (2017-2021), State Policy on Population (2016-2025), National Program on Child Development and Protection (2017-2021) and the National Program on Human Rights and Participation of Persons with Disabilities. It is also complementary towards implementation of the population development, employment, social insurance and social welfare policies and actions.

A working group on development of the population, labor and social protection sector-specific gender-responsive policy, which supports the implementation of the Law on Promotion of Gender Equality (LPGE), was established by Order A/91 of the Minister of Labor and Social Protection in May 2017. The gender consulting team of the Joint Mongolian Government and Asian Development Bank (ADB) “Gender-Responsive Sector and Local Development Policies and Actions” technical assistance project, provided support to the development of this policy. The gender consulting team conducted a “participatory gender audit” (PGA) for the period of September to December 2017, in order to identify gender related needs of the sector employees and those of clients who benefit from the services to be further reflected in the sector policy. Also, to assess capacities of the current mechanisms on promotion of gender equality and collect basic data and information needed for formulation of the sector gender policy. Over 500 representatives of the sector employees and specialists participated in and made contributions to the PGA and the managers and specialists of the Ministry of Labor and Social Protection (MLSP), Social Insurance General Office (SIGO), General Agency for Labor and Social Services (GALSS), Family, Youth and Child Development Agency (FYCDA), participated in the sector gender policy development related consultations, including discussions for further finalization processes.

The PGA findings revealed that the system of mainstreaming gender in the population development, employment, labor relations, social insurance and social welfare sub-sectors’ human resources, production and their services related policy planning and implementation processes as top priority requirement, while providing needed information and training. Formation of an enabling system in the sector, for promoting gender equality, by mainstreaming gender in policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes and making the social services rendered to women, men and varying social groups through capacitated primary social service schemes gender-sensitive, would not only facilitate meaningful implementation of the LPGE and NPGE (2017-2021), but would also contribute to development of the sector’s human resources, products and relevant services. Therefore, the gender analysis is essential, not only for the sector’s policy planning and implementation, but also for its monitoring and evaluation processes. It is also of particular importance to include gender-specific elements in the M&E and internal audit contents and to develop and use relevant gender indicators.

GLOSSARY

1. **Gender analysis:** Process that investigates and reveals whether policies, plans and activities respond to differentiated needs of women, men and various social groups, including whether they provide equal access to participation and opportunities for equal and adequate impacts. For this purpose not only sex-disaggregated data analysis, but also a combination of policy analytical and qualitative research methodologies, could be used.
2. **Gender checklist:** Set of questions and/or list of indicators that assists users in assessing the gender-responsiveness of public services and projects' activities through all stages of their policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes.
3. **Gender equality:** Women and men enjoy the same status and have equal opportunity to realize their potentials to contribute both to their public and private lives, participate in development processes and benefit from the results.
4. **Gender indicators:** Quantitative and qualitative indicators designed to measure the results of gender-responsive policy planning and implementation processes. Gender-sensitive indicators facilitate the measuring of progress achieved in terms of individuals and households, as a result of the actions taken.
5. **Gender mainstreaming:** Process and strategy of integrating gender perspectives into all life activities. This is achieved by organizations assessing the different impacts on females and males, as well as on various social groups, of their policies, legal environment, projects, programs and planning processes at all levels; taking into consideration their different needs, knowledge and practical implications.
6. **Gender sensitive:** Commitment, awareness and capacity to recognize female, male and various social groups' different needs and existing inequalities, in order to address these inequalities, through enabling participation in development processes and therefore enabling benefit from this participation.
7. **Gender statistics:** Sex-disaggregated quantitative data collected, consolidated and analyzed for policy planning processes, in order to identify and recognize critical gender issues and relevant factors.
8. **Gender stereotype:** Simplistic generalizations, prejudiced assumptions and expectations about gender roles, attributes and differences between women, men and various social groups. These assumptions impede the adequate pursuance of needs-based policy planning practices and might serve as a basis for justifying unfair treatment and inequality.
9. **Sex-disaggregated data:** Collection, aggregation and reporting on human-related data by gender, age and positions, are the primary steps of gender analysis aimed at furthering gender-responsive policy planning and implementation processes. While providing opportunities for revealing gender gaps and inequalities, this process helps illustrate the accessibility of products and services, as well as the participation of women and men in sector, organizational activities.
10. **Work-life balance:** Policy and planning processes that detect and minimize unforeseen female and male employees' roles and responsibilities in their families and households that might prevent women's career advancement or push them into less secure and lower-paid jobs, while restricting men's contribution and capacities to participate in family affairs, thus potentially increasing their health-related risks. Therefore, adequate work-life planning and pursuing a relevant "work-life balance" policy, is one of the fundamental requirements for promoting gender equality.

English Translation

ORDER OF THE MINISTER OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF MONGOLIA

City of Ulaanbaatar

A-177

June 28, 2018

On the Approval of the policy

Pursuant to the Article 24, provision 24.2 of the Mongolian Law on Government, Article 19, provision 19.1.1 of the Law on Promotion of Gender Equality and based on the Memorandum of Understanding signed between the Government of Mongolia and Asian Development Bank (ADB) on April 7, 2016 towards implementing the "Gender-responsive sector and local development policies and actions" technical assistance project, the Minister is ordering to:

1. Approve the "Population, Labor and Social Protection Sector Gender-Responsive Policy" as to Annex 1 and the policy implementation Action Plan as to Annex 2.

2. The State Secretary and Chair of the sector Gender Council/G. Unurbayar/ shall be responsible for monitoring on the sector-specific gender-responsive policy implementation and reporting on the results to the National Committee on Gender Equality on an annual basis.

Minister (signature and stamp) S. Chinzorig

FOREWORD

Mongolia, while pursuing implementation of the Sustainable Development Vision (SDV) 2030 like other nations of the world, has also been focusing on promoting gender equality in policy planning, implementation, monitoring and evaluation processes at all levels. Within this framework, while fulfilling obligations required for the international community, the Mongolian Population, Labor and Social Protection sector will be mandated by Mongolian law to mainstream gender in its development actions, in line with the country's specificities and the needs of the population.

Gender equality means women and men enjoy the same status and have equal opportunities to realize their potentials to contribute within both their public and private lives and to participate in development processes and benefit from the results. However, women and men, while in many ways similar; the society, work collectives/communities and management are expected to recognize and further their differentiated needs, skills, competences and resources. As it is not yet guaranteed yet that women and men from differing social groups are benefiting equally from numerous actions and arrangements, as their situations and needs vary, the gender-responsive policy is aimed at facilitating provision of equal opportunities to women, men and varying social groups by addressing and resolving the challenges preventing them from enjoying these opportunities and benefiting from the gains.

The population, labor and social protection sector plays a critical role towards realizing the Mongolian Government policy on the promotion of gender equality. The development and commencement of the sector-specific gender-responsive policy is not only conducive towards the sector's human resources development, but also towards improvement of the quality of life of Mongolians at large. It is believed that the implementation of this sector gender-responsive policy will mobilize the multi-stakeholders' cooperation and partnerships towards eliminating gender-based discrimination and enhance the inter-sector coordination more effectively.

Gender consulting team, the Joint Mongolian Government and Asian Development Bank "Gender-Responsive Sector and Local Development Policies and Actions" technical assistance project

PREFACE

The National Program on Gender Equality (2017-2021) has been implemented within the framework of the Law on Promotion of Gender Equality, Sustainable Development Vision-2030 and the Government Action Program (2016-2020) agenda.

Mainstreaming gender in the sector and local development policy planning processes was stipulated in the National Program and the "Population, Labor and Social Protection Sector Gender-Responsive Policy" was approved accordingly, by the Labor and Social Protection Minister's Order A/177 of June 28, 2018.

This sector-specific gender-responsive policy is special as it is based on the participatory gender audit findings with consideration of differentiated and specific needs of the sector employees as well as their genuine participation. And sincere appreciation is being extended to the Ministry of Labor and Social Protection that provided support to the gender assessment processes and Gender Consulting team of the "Gender-responsive sector and local development policies and actions" technical assistance project of the Asian Development Bank.

Furthermore, it is critical to plan the policy implementation processes to a greater detail, review the gains and lessons learnt towards defining the policy agenda based on the analysis, research and evaluation processes in a sustainable way.

We believe that meaningful implementation of the gender-responsive policy would be conducive towards improving the efficiency of the sector organizations and units' human resources policy planning, products and services as well as sustainable socio-economic development of the country.

Gender Council of the Ministry of Labor and Social Protection

*Published within the framework of the joint Mongolian Government and Asian Development Bank
"Gender-Responsive Sector and Local Development Policies and Actions" technical
assistance project financed by the Japan Fund for Poverty Reduction*



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



**NATIONAL COMMITTEE
ON GENDER EQUALITY**



**Japan
Fund for
Poverty
Reduction**



**From
the People of Japan**

УЛААНБААТАР
2018



THE POPULATION, LABOR AND SOCIAL PROTECTION SECTOR
GENDER-RESPONSIVE POLICY
(2018-2024)

MINISTRY OF LABOR AND
SOCIAL PROTECTION OF
MONGOLIA

