



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Европын Холбоо
хамтран санхүүжүүлэв



ХҮНС, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ, ХӨНГӨН ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ҮНЭЛГЭЭ, НИЙЦЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭ БА ЦААШДЫН ЧИГЛЭЛ

Хураангуй тайлан



Улаанбаатар хот
2026

Талархал

Энэхүү тайланд багтсан үнэлгээ, шинжилгээний ажлуудыг боловсруулахад мэдээлэл, санал зөвлөмжөөр дэмжин хамтран ажилласан Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам (ХААХҮЯ), Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ), орон нутгийн байгууллагууд, хөгжлийн түншүүд, иргэний нийгмийн байгууллагууд болон судалгааны оролцогчдод талархал илэрхийлье.

Мэдэгдэл

Энэхүү тайланд тусгасан дүгнэлт, зөвлөмжүүд нь үнэлгээний багийн хийсэн судалгаа, шинжилгээний үр дүнд үндэслэсэн болно. Тайлан нь үнэлгээний гол үр дүн, сургамж, зөвлөмжийг товчлон танилцуулах зорилготой бөгөөд дэлгэрэнгүй мэдээллийг үнэлгээний үндсэн тайлан болон хавсралтуудаас үзнэ үү.

Үнэлгээг гүйцэтгэсэн:

IRIM судалгааны хүрээлэн

Үнэлгээний баг:

Төслийн багийн ахлагч **Н.Болдмаа**

Ахлах судлаач **Г.Жаргалмаа**

Ахлах судлаач **Л.Дашзэвэг**

Ахлах судлаач **Т.Элбэрэл**

Төслийн зохицуулагч, судлаач **Н.Нандинцэцэг**

Хянасан:

ЖҮХ-ны нарийн бичгийн дарга бөгөөд ажлын албаны дарга **А.Адилбиш**

ЖҮХ-ны Жендэрийн дүн шинжилгээ, мэдээлэл судалгааны хэлтсийн дарга **О.Буянаа**

Үнэлгээг дэмжсэн:

- Азийн хөгжлийн банк (АХБ)-ны “Уур амьсгалын өөрчлөлтийг даван туулах болон жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогоор дамжуулан хөдөөгийн охид, эмэгтэйчүүдийн жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулах нь” төсөл
- Европын Холбооны санхүүжилтээр Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүнс Хөдөө Аж Ахуйн Байгууллага (НҮБ-ын ХХААБ)-аас хэрэгжүүлж буй “Хөдөө аж ахуйн менежмент, экосистемийн тогтвортой байдлыг хангах (STREAM+) төсөл

Тайлантай холбоотой санал, хүсэлт

Тайлантай холбоотой санал, хүсэлт, тодруулгыг дараах хаягаар ирүүлнэ үү:

Жендэрийн Үндэсний Хороо

И-мэйл: secretariat@ncge.gov.mn

Зохиогчийн эрх

© 2026 ЖҮХ, IRIM.

Энэхүү тайлангийн агуулгаас ашигласан тохиолдолд эх сурвалжийг дурдана.

Эшлэл авах хэлбэр

ЖҮХ, IRIM. (2026). ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлого (2018–2025): Үнэлгээ, нийцлийн шинжилгээ болон зөвлөмжийн хураангуй тайлан. Улаанбаатар хот.

АГУУЛГА

Танилцуулга	4
1. Үнэлгээг хэрхэн хийж гүйцэтгэсэн бэ?	6
1. ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлого “Салбар дундын стратеги төлөвлөгөө”-тэй хэр нийцэлтэй вэ?	7
2. ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлогын гол үр дүн юу байв?	10
2.1 Бодлогын гол үр дүн, ололт амжилтууд	10
2.2 Хэрэгжилтэд нөлөөлсөн гол сургамжууд	13
2.3 Зорилт тус бүрийн хэрэгжилтийн тойм	15
3. ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгах тэргүүлэх чиглэлүүдийн санал	16
4. Бусад салбаруудад зориулсан зөвлөмж	19
Хавсралт 1. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 1	22
Хавсралт 2. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 2	28
Хавсралт 3. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 3	36
Хавсралт 4. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 4	38

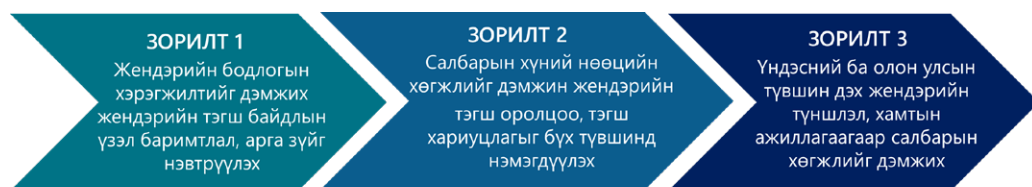
ТАНИЛЦУУЛГА

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэр (ХХААХҮ)-ийн салбар нь Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний бараг тал хувийг хамардаг, эдийн засаг болон хүн амын амьжиргаанд чухал нөлөөтэй стратегийн чухал салбар юм. Гэвч салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, орлого, боловсрол, шийдвэр гаргах түвшний оролцоо зэрэг үзүүлэлтүүдэд эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн боломж, хүртээмжийн ялгаа тодорхой хэмжээнд хадгалагдсаар байна.

Салбарын хэмжээнд эмэгтэйчүүд нийт ажиллах хүчний 47.8%-ийг бүрдүүлж байгаа боловч дэд салбаруудын түвшинд хөдөлмөрийн хуваарилалт ихээхэн ялгаатай байна. Тодруулбал, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлд эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа бол худалдаа, үйлчилгээ, зочид буудал, нийтийн хоолны салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр байна. Түүнчлэн албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, орлогын түвшин, цалин хөлсний ялгаа, боловсролын хүртээмж ба ур чадварын хөгжүүлэлт зэрэг асуудлууд нь салбарын хэмжээнд жендэрийн бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагыг бий болгосон.

Энэ хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг 2018 онд баталж, 2025 он дуустал хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлээд байна. Тус бодлого нь уг салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эмэгтэй, эрэгтэй иргэдийн тэгш оролцоо, хүртээмжийг дэмжих, бодлого төлөвлөлт, үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт болон хүний нөөцийн удирдлагад жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг нэвтрүүлэх зорилготой байв. Бодлогын хүрээнд Дүрс 1-т харуулсан 3 зорилт, түүнд хамаарах 16 чиглэл, нийт 165 дэд үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн нь жендэрийн асуудлыг салбарын түвшинд цогцоор нь авч үзсэн анхны урт хугацааны бодлогын баримт бичгүүдийн нэг болсон юм.

Дүрс 1. ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)-ын зорилтууд



Бодлогын хэрэгжилтийн хугацаа дууссантай холбогдуулан 2026 оны 2–5 дугаар сарын хугацаанд АХБ-ны дэмжлэгтэйгээр ЖҮХ-ны хэрэгжүүлж буй “Уур амьсгалын өөрчлөлтийг даван туулах болон жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогоор дамжуулан хөдөөгийн охид, эмэгтэйчүүдийн жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулах нь” төслийн хүрээнд төслийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний баг (IRIM судалгааны хүрээлэн) орон нутгийн төрийн бус байгууллагуудтай хамтран бодлогын эцсийн үнэлгээг хийж гүйцэтгээд байна. Үнэлгээ нь бодлогын хэрэгжилт, үр дүн, тогтвортой байдлыг үнэлэхийн зэрэгцээ салбарын бодлогыг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022–2031)-тэй хэрхэн уялдаж байгааг давхар тодорхойлов.

Энэхүү хураангуй тайланд салбарын жендэрийн бодлогын үнэлгээний үр дүн, Салбар дундын стратеги төлөвлөгөөтэй хийсэн нийцлийн шинжилгээ, мөн дараагийн бодлогын үе шатанд зориулсан тэргүүлэх чиглэл, зөвлөмжүүдийг нэгтгэн танилцууллаа.

Мөн ХХААХҮ-ийн салбарын туршлага, сургамжийг нэгтгэн дүгнэсэн нь зөвхөн тухайн салбар төдийгүй бусад салбарын байгууллагууд, бодлого боловсруулагчид болон хөгжлийн түншүүдэд жендэрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд нь тодорхой хувь нэмэр оруулна гэж итгэж байна.

1. ҮНЭЛГЭЭГ ХЭРХЭН ХИЙЖ ГҮЙЦЭТГЭСЭН БЭ?

ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЗОРИЛГО



Бодлогын 2 дахь шатны хэрэгжилтийн үр дүн, хувь нэмэр, тогтвортой байдлыг үнэлж, дараагийн бодлого төлөвлөлтөд харгалзах зөвлөмжүүдийг боловсруулах

ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДИЗАЙН

- Үйл ажиллагааны хэрэгжилтээс гадна бодит өөрчлөлтийг авч үзсэн
- Бодлогын суурь болон зорилтот түвшин тодорхойгүй нөхцөлд одоогийн түвшинд оруулсан бодлогын хувь нэмэрт төвлөрсөн.

1.Баримт бичгийн
судалгаа

40+

2.Хагас бүтэцлэгдсэн
ярилцлага

n=62

3. Асуумж судалгаа

n=814

4. Кейс ярилцлага,
Бүлгийн ярилцлага

n=14

Үндэсний, аймаг, сумын түвшний
оролцогч талууд, үр шим хүртэгч нийт

890 гаруй
талуудыг хамруулав.



4 аймаг бүрд аймгийн төв болон 2 сумыг хамруулж, суурин болон хөдөөгийн ялгааг харгалзсан.

Түүвэрт жендэрийн тэнцвэрийг хангаж:

- Мал аж ахуйн бүлэгт хүйсийн харьцаа 60:40
- Бусад бүлэгт 50:50 харьцааг баримталсан.

OECD-DAC ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТЭД СУУРИЛСАН



Хэрэгцээнд нийцсэн & Хамааралтай байдал



Үр дүнтэй & Үр нөлөөтэй байдал



Үр ашигтай & Уялдаатай байдал



Тогтвортой байдал

ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШКАЛ

91-100%

Бүрэн хэрэгжсэн

76-90%

Сайн хэрэгжсэн

51-75%

Дунд түвшинд хэрэгжсэн

26-50%

Хэсэгчлэн хэрэгжсэн

0-25%

Сул/ Хэрэгжээгүй

Малчин өрх



n=432, 63.1%

Газар тариалангийн ААН



n=135, 16.6%

ЖДҮ, боловсруулах ААН



n=213, 26.2%

Малын эмч нар



n=34, 4.2%

1. ХХААХҮ-ИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО “САЛБАР ДУНДЫН СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ”-ТЭЙ ХЭР НИЙЦЭЛТЭЙ ВЭ?

ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлого (2018–2025)-ын хэрэгжих хугацаанд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022–2031) батлагдан хэрэгжсэн бөгөөд энэхүү үнэлгээний хүрээнд хоёр бодлогын баримт бичгийн уялдаа холбоог нэн тэргүүнд харьцуулан шинжилсэн. Шинжилгээг хийхдээ салбар дундын стратегийн таван зорилгын хүрээнд ХХААХҮЯ нь үндсэн болон хамтран хэрэгжүүлэгчээр оролцохоор тусгагдсан нийт 70 үйл ажиллагааг салбарын жендэрийн бодлогын зорилт, үйл ажиллагаатай тулган үнэлсэн.

Хүснэгт 1. Салбар дундын стратеги төлөвлөгөөнд ХХААХҮЯ-ны үүрэг хүлээсэн үйл ажиллагааны тоо

Стратегийн зорилго	Үндсэн гүйцэтгэгч	Хамтран гүйцэтгэгч	“Бүх яам” гэж орсон	Нийт
Зорилго 1	6	3	6	15
Зорилго 2	3	2	6	11
Зорилго 3	-	1	19	20
Зорилго 4	-	-	9	9
Зорилго 5	4	2	9	15
Нийт	13	8	49	70

Шинжилгээний үр дүнгээс харахад ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлого нь салбар дундын стратеги төлөвлөгөөтэй **ерөнхийдөө өндөр түвшинд нийцэж байгаа бөгөөд нийт нийцлийн түвшин 76.6 хувь буюу “ихэвчлэн нийцсэн”** үнэлгээтэй гарсан. Энэ нь салбарын бодлого нь үндэсний хэмжээнд тодорхойлсон жендэрийн хөгжлийн чиглэлүүдтэй нийцэл сайтай байгааг харууллаа.

Хүснэгт 2. Нийцлийн шинжилгээний үр дүнгийн хураангуй

Стратегийн зорилго	Гол агуулга	Нийцлийн түвшин	Гол нийцэж буй чиглэлүүд
Зорилго 1	Эрүүл аюулгүй амьдрах, суралцах тэгш боломж	73% (Дунд түвшинд)	Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн амьжиргаа, сургалт, мэдээллийн хүртээмж, малчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулахтай холбоотой арга хэмжээнүүд бодлогод туссан.
Зорилго 2	Хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн боломжид жендэрийн тэгш байдлыг хангах	80% (Ихэвчлэн)	Ажил–амьдралын тэнцвэр, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоо, ЖДҮ болон хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжсэн үйл ажиллагаанууд туссан.

Зорилго 3	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах институцийн тогтолцоо, чадавхыг бэхжүүлэх	90% (Ихэвчлэн)	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих байгууллагын бүтэц, тайлагнал, мэдээллийн тогтолцоо, байгууллагын соёл, чадавх бэхжүүлэх арга хэмжээнүүд туссан.
Зорилго 4	Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх	66% (Дунд түвшинд)	Төрийн албанд эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих, удирдах түвшний жендэрийн оролцоог сайжруулах, төрийн үйлчилгээний жендэрийн үнэлгээ хийх ажлууд уялдаатай туссан.
Зорилго 5	Уур амьсгалын өөрчлөлт, ногоон хөгжилд жендэрийн тэгш оролцоог хангах	74% (Дунд түвшинд)	Ногоон ур чадвар, ногоон ажлын байр, тогтвортой үйлдвэрлэл, зохистой хэрэглээ, хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн оролцоотой ногоон хөгжил, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох санаачилгууд туссан.
Ерөнхий дундаж		76.6% (Ихэвчлэн нийцтэй)	

Хамгийн өндөр нийцэлтэй чиглэл нь **Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах институцийн тогтолцоо, чадавхыг бэхжүүлэх (Зорилго 3)** бөгөөд **90%-ийн нийцэлтэй** үнэлэгдэв. Салбарын бодлогод байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, тайлагнал, чадавх бэхжүүлэх, мэдээллийн тогтолцоог хөгжүүлэх зэрэг тогтолцооны асуудлуудыг харьцангуй сайн тусгасан байна.

Мөн **Хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн боломж дахь жендэрийн тэгш байдал (Зорилго 2)**-ын хүрээнд ажил–амьдралын тэнцвэр, хөдөлмөрийн нөхцөл, хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоо, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоог дэмжих арга хэмжээнүүд стратегийн чиглэлүүдтэй өндөр түвшинд нийцэж байна.

Харин **Эрүүл, аюулгүй амьдрах, суралцах тэгш боломж (Зорилго 1)**, **Шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцоо, манлайлал (Зорилго 4)** болон **Уур амьсгалын өөрчлөлт, ногоон хөгжил (Зорилго 5)** чиглэлүүдэд дунд түвшний нийцэл ажиглагдсан. Ялангуяа шийдвэр гаргах түвшний оролцоог нэмэгдүүлэхэд шаардлагатай квот, сонгон шалгаруулалтын механизм, манлайллыг дэмжих хэмжигдэхүйц арга хэмжээ, мөн уур амьсгалын өөрчлөлтийг сааруулах бодлого болон хүлэмжийн хийн ялгаруулалттай холбоотой жендэрийн нөлөөллийн шинжилгээ, уур амьсгал–жендэрийн уялдааг тодорхойлох судалгаатай холбоотой ажлууд салбарын бодлогод харьцангуй хязгаарлагдмал тусгагдсан байна.

Нэгтгэн үзвэл салбарын бодлого нь салбар дундын стратеги төлөвлөгөөтэй нийцэл сайтай байгаа боловч стратегийн баримт бичигт туссан нарийвчилсан **хэрэгжилтийн механизм, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот бүлгийн сегментчилэл (ижил төстэй хэрэгцээ, шинж чанар, зан төлөвийн онцлогоор нь бүлэглэх), салбар дундын хамтын ажиллагааны тодорхой зохицуулалт** зэрэг системчилсэн бүрэлдэхүүнүүдийг дараагийн бодлогын шинэчлэлд илүү тодорхой тусгах шаардлагатай нь харагдлаа. Өөрөөр хэлбэл, салбарын бодлого стратегийн зорилтуудтай суурь түвшинд нийцэж байгаа ч стратегид туссан “хэрхэн хэрэгжүүлэх” түвшний нарийвчилсан тодорхойлолт, хэмжүүр, хариуцлагын тогтолцоог бодлогын дараагийн шатанд илүү бодитой, хэмжигдэхүйц байдлаар тусгах нь чухал байна.

2. ХХААХҮ-ИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫН ГОЛ ҮР ДҮН ЮУ БАЙВ?

Үнэлгээний үр дүнгээс харахад ХХААХҮ-ийн салбарт 2018–2025 онд хэрэгжсэн жендэрийн бодлого нь **47%-ийн хэрэгжилттэй буюу “хэсэгчлэн хэрэгжилттэй”** дүгнэгдлээ. Бодлогын хүрээнд төлөвлөсөн олон үйл ажиллагаа хэрэгжсэн боловч тэдгээрийн дийлэнх нь сургалт, мэдээлэл түгээх, оролцоог нэмэгдүүлэх зэрэг богино хугацааны арга хэмжээнд төвлөрсөн бөгөөд салбарын хэмжээнд тогтвортой, системийн өөрчлөлт бий болгох түвшинд хүрч чадаагүй байна.

Бодлогын хэрэгжилт нь үйл ажиллагааны түвшинд тодорхой ахиц гаргасан боловч институцийн тогтолцоо, төсөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, хүний нөөцийн удирдлага зэрэг системийн хүчин зүйлүүд хангалттай бэхжээгүйгээс бодлогын үр нөлөө хязгаарлагдмал байна.

2.1 Бодлогын гол үр дүн, ололт амжилтууд

Гол үр дүн 1. Жендэрийн асуудлыг салбарын бодлогын түвшинд авч үзэх суурь бүрдсэн.

Салбарын хэмжээнд анх удаа хэрэгжсэн жендэрийн бодлогын үр дүнд жендэрийн асуудлыг зөвхөн нийгмийн асуудал бус, байгууллагын удирдлага, хүний нөөц, үйлчилгээний чанартай холбоотой бодлогын асуудал болгон авч үзэх суурь бүрджээ. Бодлогын хүрээнд жендэрийн салбар зөвлөл яамны түвшинд байгуулагдаж, зөвлөлийн үйл ажиллагааг дэмжих, албан хаагчдын мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, байгууллагын түвшинд жендэрийн төлөвлөгөө боловсруулах, хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглах зэрэг ажлууд ахицтай байна. Мөн аймаг, орон нутгийн түвшинд зарим байгууллагад шинээр ажилд орсон ажилтнуудад жендэрийн мэдээлэл өгөх, ажлын байрны түвшинд жендэрийн асуудлыг тусгах практик бий болж эхэлсэн нь бодлогын тодорхой үр дүн байна.

Гол үр дүн 2. Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг дэмжих олон санаачилга хэрэгжсэн.

Бодлогын хүрээнд малчин эмэгтэйчүүд, тариаланчид, хоршоологчид, жижиг үйлдвэрлэгчдэд чиглэсэн сургалт, зөвлөгөө, туршилтын төсөл, форум, хэлэлцүүлгүүд өргөн хүрээнд хэрэгжсэн байна. Тухайлбал, нэмүү өртгийн сүлжээ, хоршоолол, зах зээлийн оролцоо, тогтвортой үйлдвэрлэлийн чиглэлээр олон мянган малчин, тариаланчдыг хамарсан сургалтууд зохион байгуулагдаж, эмэгтэйчүүдийн оролцоог зорилтот байдлаар дэмжсэн. Мөн хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн манлайлал, хамтын ажиллагааг дэмжих үндэсний болон орон нутгийн хэмжээний форум, сүлжээ, туршилтын санаачилгууд хэрэгжсэн нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо, өөртөө итгэх итгэл, нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд тодорхой хувь нэмэр оруулсан байна.

Гол үр дүн 3. Хүнсний аюулгүй байдал, үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжих, байгаль орчин ээлтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг дэмжих хандлага, нэмүү өртгийн сүлжээний талаарх малчид, тариаланчдын мэдлэг ойлголт нэмэгдсэн.

Бодлогын хүрээнд хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээл, нэмүү өртгийн сүлжээ, хоршоолол, зах зээлийн оролцоо зэрэг сэдвээр олон тооны сургалт, мэдээллийн арга хэмжээ зохион байгуулагдсан. Тус үнэлгээнд хамрагдсан оролцогчдын 75% нь эдгээр үйл ажиллагааны үр дүнд зохистой хоол тэжээлийн талаарх мэдлэг, ойлголт нь сайжирсан гэж хариулсан бол 65.9% нь сүүлийн дөрвөн жилийн хугацаанд үндэсний үйлдвэрлэл болон байгаль орчинд ээлтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг дэмжих хандлага нь нэмэгдсэн, 46.8% нь нэмүү өртгийн сүлжээний талаар мэдээлэл, зөвлөгөө авсан гэж үнэлсэн. Мөн оролцогчдын дийлэнх нь өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглах шинэ мэдлэг, арга барил эзэмшсэн гэж үзсэн нь сургалт, мэдээллийн ажлууд зорилтот бүлэгт хүрч, тодорхой үр дүн гаргасныг харуулж байна.

Үүнээс гадна сургалт, мэдээллийн хүрээнд боловсруулсан контент, мэдлэгийн бүтээгдэхүүнүүдийг цахим сувгуудаар түгээж, урт хугацаанд ашиглах боломжийг бүрдүүлсэн байна. Мөн “Номин”, “E-mart”, GS25, CU зэрэг худалдаа, үйлчилгээний сүлжээ байгууллагууд болон ресторан, хоол үйлдвэрлэлийн аж ахуйн нэгжүүдтэй хамтран ажилласан нь хувийн хэвшлийн оролцоонд тулгуурласан, цаашид өргөжүүлэх боломжтой сайн туршлагаудыг бий болгосон байна.

Гол үр дүн 4. Олон улсын байгууллагуудын төсөл, хөтөлбөрүүдийн хүрээнд жендэрийн сайн туршлагауд бий болсон.

Бодлого хэрэгжсэн найман жилийн хугацаанд ойролцоогоор 248.6 сая ам.долларын санхүүжилттэй 17+ зээл болон буцалтгүй тусламжийн төсөл ХХААХҮ-ийн салбарт хэрэгжжээ. Үнэлгээний үр дүнгээс харахад салбарын хэмжээнд бий болсон жендэрийн чиглэлийн ахиц дэвшлүүд нь хөгжлийн түнш байгууллагуудын хэрэгжүүлсэн эдгээр төсөл, хөтөлбөрүүдтэй нягт холбоотой байна. Ялангуяа Азийн хөгжлийн банк (АХБ), Дэлхийн банк (ДБ), НҮБ-ын Хүнс хөдөө ахуйн байгууллага (НҮБ-ын ХХААБ), Европын холбоо (ЕХ), ЖАЙКА болон Канад, Германы хөгжлийн түншүүдийн төслүүдийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийг хамруулах зорилт тогтоох, хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хэрэгжүүлэх, үр шим хүртэгчдийн оролцоог тэнцвэртэй хангасан зэрэг сайн туршлагауд байна.

Мөн хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих, хоршоолол, нэмүү өртгийн сүлжээ, ногоон хөгжил, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох чиглэлээр олон туршилтын болон загвар төслүүд хэрэгжсэн нь салбарын хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт, хэрэгжилтийн арга барилыг түгээн дэлгэрүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулсан байна.

Гол үр дүн 5. Салбар хоорондын болон олон талт хамтын ажиллагаа өргөжсөн.

Бодлогын хүрээнд төрийн байгууллагууд, хөгжлийн түншүүд, иргэний нийгмийн байгууллагууд болон мэргэжлийн холбоодын хамтын ажиллагаанд тулгуурласан хурал, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлэг, мэдээлэл түгээх үйл ажиллагаанууд харьцангуй үр дүнтэй хэрэгжсэн байна. Эдгээр арга хэмжээ нь салбарын оролцогч талуудын хооронд мэдээлэл солилцох, туршлага хуваалцах, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэхэд тодорхой хувь нэмэр оруулжээ.

Ялангуяа хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөгжил, салбарын хүний нөөц, тогтвортой үйлдвэрлэл болон жендэрийн асуудлыг хэлэлцэх чиглэлээр хэд хэдэн томоохон арга хэмжээ зохион байгуулагдсан байна. Тухайлбал, “Малчин эмэгтэйчүүд–Манлайлал” зөвлөгөөнд 1,000 гаруй эмэгтэй оролцсон бол “Мал аж ахуйн сэргэлт” залуу малчдын үндэсний чуулганд 800 орчим залуу малчин хамрагджээ. Мөн “Шинэ сэргэлтийн бодлого: Хөдөөгийн сэргэлт ба жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, боломж ба шийдэл” үндэсний хурал, “Монгол дахь Олон улсын хөгжлийн түншүүдийн уулзалт”, “Жендэрийн тэгш байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлт” олон улсын хурал зэрэг арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулсан нь салбарын хэмжээнд жендэрийн асуудлыг хэлэлцэх, хамтын ажиллагааны хүрээг тэлэхэд дэмжлэг болсон байна.

Гол үр дүн 6. Цаашид хөгжүүлэх боломжтой туршлага, түншлэлүүд бий болсон

Бодлогын хэрэгжилтийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн бүлэг, хоршоодыг дэмжих, ноолуур, сүү, хүнсний ногоо зэрэг нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх, зах зээлтэй холбох арга хэмжээнүүд хэрэгжүүлж, оролцогчдын 30–80 хувьд эмэгтэйчүүдийг хамруулсан төдийгүй өрх толгойлсон болон бага орлоготой өрхүүдийг зорилтот байдлаар хамруулсан байна.

Мөн нэмүү өртгийн сүлжээний хөгжлийг дэмжих чиглэлээр боловсруулсан салбарын судалгаа, аргачлал, сургалтын материал, туршилтын загварууд нь бодлогын чухал суурь болсон. Тухайлбал, ЖАЙКА олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр боловсруулсан Хөдөө аж ахуйн нэмүү өртгийн сүлжээг хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөө нь бүс нутгийн онцлогт тулгуурласан өртгийн сүлжээ, хоршоо, боловсруулах үйлдвэр, санхүүжилт, логиستيкийн уялдаа холбоог хөгжүүлэх нэгдсэн үзэл баримтлалыг тодорхойлсон чухал алхам болсон байна.

Үүнээс гадна уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсон мал аж ахуй, тогтвортой үйлдвэрлэлийн чиглэлээр хэрэгжсэн ногоон хөгжлийн төслүүд нь эмэгтэйчүүд болон залуу малчдын оролцоог дэмжих, шинэ технологи, сайн туршлагыг нутагшуулахад тодорхой хувь нэмэр оруулжээ.

Эдгээр санаачилга, туршилтын төслүүд нь өнөөдрийн байдлаар харилцан адилгүй түвшинд хэрэгжиж байгаа боловч дараагийн салбарын жендэрийн бодлогод ашиглах, орон нутагт түгээн дэлгэрүүлэх, үндэсний хэмжээнд өргөжүүлэх боломжтой туршлага, хамтын ажиллагааны загваруудыг бий болгосон нь бодлогын чухал үр дүнгийн нэг байв.

2.2 Хэрэгжилтэд нөлөөлсөн гол сургамжууд

Сургамж 1. Институцийн манлайлал, хариуцлага тодорхойгүй байсан нь хэрэгжилтийг хязгаарлав.

Бодлогын хэрэгжилтийг салбарын үндсэн удирдлага, төлөвлөлт, хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоотой хангалттай уялдуулж чадаагүйгээс жендэрийн асуудал нь байгууллагын үндсэн чиг үүргийн нэг хэсэг болж төлөвшөөгүй байна. Бодлогын хэрэгжилтийн хариуцлагын механизм, тогтмол хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо сайн бүрдээгүй бөгөөд хэрэгжилтийн ахиц нь ихэвчлэн олон улсын байгууллагуудын төсөл, хөтөлбөрийн дэмжлэгээс хамаарсан шинжтэй байв.

Түүнчлэн бодлогын зорилго, хэрэгжилтийн явц, байгууллага бүрийн чиг үүргийг салбарын хэмжээнд системтэй таниулах, дотоод мэдээлэл солилцох, хэрэгжилтийн талаар тогтмол мэдээлэх механизм бүрдээгүйгээс төв, орон нутгийн байгууллагуудын ажилтнуудын бодлогын талаарх ойлголт, мэдээлэл сул байгаа нийтлэг тал ажиглагдсан.

Энэ туршлагаас харахад жендэрийн бодлогыг салбарын хөгжлийн бодлого, жилийн төлөвлөгөө, байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй нягт уялдуулж, удирдлагын түвшний манлайлал, хариуцлагыг тодорхой болгохын зэрэгцээ бодлогын талаарх мэдээллийг бүх шатанд тогтмол түгээх, ойлголтыг нэг мөр болгох нь тогтвортой хэрэгжилтийн үндсэн нөхцөл болохыг харуулж байна.

Сургамж 2. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо хэрэгжээгүй нь бодлогын хэрэгжилтийг хязгаарласан.

Бодлогыг хэрэгжүүлж эхлэх үед зорилт тус бүрийн суурь түвшин, зорилтот үр дүнг тодорхойлоогүйгээс хэрэгжилтийн ахиц, бодит өөрчлөлт, үр нөлөөг системтэйгээр хэмжих боломж хязгаарлагдмал байв. Үүний улмаас бодлогын хэрэгжилтийн тайлагнал нь үр дүн, нөлөөллөөс илүүтэйгээр хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны мэдээлэлд төвлөрч, бодлогын бодит хувь нэмрийг үнэлэхэд хүндрэл учруулжээ.

Мөн бодлогын 1-р шатны хэрэгжилтэд хийсэн 2021 оны хөндлөнгийн үнэлгээгээр хэрэгжилтийн тогтолцоо, институцийн уялдаа холбоо, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний механизмыг сайжруулах талаар хэд хэдэн зөвлөмж өгсөн боловч тэдгээрийг бодлогын хэрэгжилт, төлөвлөлтөд системтэйгээр тусгаж, сайжруулалт хийх арга хэмжээ аваагүй байна. Түүнчлэн бодлогын хэрэгжилтийн хугацаанд яамны дотоод хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцооны хүрээнд тус бодлогод үнэлгээ хийгдээгүй нь бодлогын хэрэгжилтийг цаг тухайд нь сайжруулах боломжийг мөн хязгаарлажээ.

Энэ туршлагаас харахад бодлогын эхэн үеэс суурь болон зорилтот үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох, хэрэгжилтийн явцад тогтмол үнэлгээ хийж, үнэлгээний үр дүнг төлөвлөлтөд эргэн ашиглах нь бодлогын үр дүн, үр нөлөөг нэмэгдүүлэх чухал нөхцөл болдог байна.

Сургамж 3. Тусгайлсан төсөв, санхүүжилтийн механизм бүрдээгүй.

Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд зориулсан тусгай төсөв, санхүүжилтийн механизм төлөвлөгдөөгүй бөгөөд бодлогын хүрээнд хэрэгжсэн олон үйл ажиллагаа хөгжлийн түншүүдийн төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтэд тулгуурлан хэрэгжжээ. Үүний улмаас хэрэгжилтийн цар хүрээ, үргэлжлэх хугацаа, хамрах хүрээ нь төсөл, хөтөлбөрийн зорилго, санхүүжилтийн боломжтой шууд хамааралтай байсан бөгөөд зарим үйл ажиллагаа тогтвортой үргэлжлэх нөхцөл бүрдээгүй байна.

Мөн бодлогын зорилт, үйл ажиллагаануудыг яамны болон харьяа байгууллагуудын төсөв, жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй системтэй уялдуулж чадаагүй нь хэрэгжилтийг байгууллагын үндсэн чиг үүргийн хүрээнд тогтмол санхүүжүүлэх боломжийг хязгаарлажээ. Энэ туршлагаас харахад жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг урт хугацаанд тогтвортой хангахын тулд бодлогын зорилтуудыг салбарын төсөв, төлөвлөлтийн тогтолцоотой уялдуулж, санхүүжилтийн эх үүсвэр, болон жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн механизмыг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Сургамж 4. “Зөөлөн” арга хэмжээ давамгайлж, системийн өөрчлөлт хангалтгүй байв.

Бодлогын хүрээнд сургалт, уулзалт, хэлэлцүүлэг, форум, мэдээлэл түгээх, судалгаа хийх зэрэг мэдлэг, ойлголт нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн “зөөлөн” арга хэмжээнүүд харьцангуй амжилттай хэрэгжсэн байна. Эдгээр үйл ажиллагаа нь жендэрийн асуудлыг таниулах, оролцогч талуудын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, салбарын ажилтнууд болон үр шим хүртэгчдийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд тодорхой хувь нэмэр оруулжээ.

Харин хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоо бүрдүүлэх, дүрэм журам, чиг үүрэгт жендэрийн асуудлыг системтэй тусгах, хариуцлагын механизм бий болгох, салбар хоорондын хамтын ажиллагааг институцлэх зэрэг “хатуу зохицуулалтын” арга хэмжээнүүд харьцангуй сул хэрэгжсэн байна. Үүний үр дүнд бодлогын хүрээнд бий болсон олон сайн санаачилга, туршлагууд байгууллагын тогтолцоонд бүрэн шингэж, тогтвортой үргэлжлэх нөхцөл хангалттай бүрдээгүй байна.

Сургамж 5. Орон нутагт бодлогыг хэрэгжүүлэх чадавх хангалттай бэхжээгүй.

Үнэлгээний үр дүнгээс харахад аймаг, сумдын түвшинд жендэрийн асуудлыг хариуцах бүтэц, чиг үүрэг, хүний нөөцийн чадавх харилцан адилгүй байсан нь бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнд шууд нөлөөлсөн байна. Зарим аймагт жендэрийн асуудлыг байгууллагын үйл ажиллагаатай харьцангуй сайн уялдуулж, ажилтнуудын мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх ажлууд тогтмол хэрэгжиж байсан бол бусад аймаг, сумдад бодлогын талаарх ойлголт, хэрэгжилтийн зохион байгуулалт сул хэвээр байв.

Ялангуяа сумдын түвшинд жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан, чиг үүрэг

тодорхойгүй байсан нь бодлогыг орон нутагт бодитой хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулжээ. Энэ туршлагаас харахад бодлогын хэрэгжилтийн үр дүн нь зөвхөн төв байгууллагын хүчин чармайлтаас бус, орон нутгийн байгууллагуудын чадавх, хариуцлагын тогтолцоо, дэмжлэгийн механизмаас ихээхэн хамаардаг байна.

2.3 Зорилт тус бүрийн хэрэгжилтийн тойм

#	Зорилт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
1	Салбарын бодлого төлөвлөлтийн хэрэгжилтийг дэмжих жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлэх	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (39%)	Зорилт 1-ийн хүрээнд жендэрийн үзэл баримтлал, арга зүйг салбарын бодлого төлөвлөлтөд нэвтрүүлэх чиглэлээр сургалт, судалгаа, хэлэлцүүлэг, хүйсээр ангилсан мэдээлэл бүрдүүлэх зэрэг суурь ажлууд хэрэгжсэн боловч институтийн тогтолцоо, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт, төсөвлөлтийн систем бүрэн төлөвшөөгүй, хэрэгжилт төв байгууллагад төвлөрсөн хэвээр байна.
2	Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжин жендэрийн тэгш оролцоо, тэгш хариуцлагыг бүх түвшинд нэмэгдүүлэх	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (45%)	Зорилт 2-ын хүрээнд салбарын хүний нөөц, малчид, тариаланчид, хоршоологчдын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалт, мэдээллийн үйл ажиллагаанууд өргөн хэрэгжиж, тодорхой үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий ч эдгээр үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн төсөл, хөтөлбөрөөс хамааралтай, салбарын хэмжээнд тогтмол хэрэгжих институцчилагдсан тогтолцоо бүрэн бүрдээгүй байна. Түүнчлэн салбарын уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, эмэгтэйчүүдийн цагийн болон асаргааны үүрэг, ачаалал зэрэг бүтцийн хүчин зүйлс нь эмэгтэйчүүдийн оролцоонд нөлөөлсөн хэвээр байгаа нь зорилтын үр нөлөөг хязгаарлаж байна.
3	Үндэсний ба олон улсын түвшин дэх жендэрийн түншлэл, хамтын ажиллагаагаар салбарын хөгжлийг дэмжих	Дунд түвшинд хэрэгжсэн (57%)	Зорилт 3-ын хүрээнд хамтын ажиллагаанд тулгуурласан мэдээлэл түгээх, сургалт, уулзалт, хэлэлцүүлэг зэрэг “зөөлөн зохицуулалтын” үйл ажиллагаанууд харьцангуй үр дүнтэй хэрэгжиж, олон улсын төсөл, хөтөлбөрүүдийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, хүйсээр ангилсан тайлагнал зэрэг жендэрийн нийтлэг шаардлагууд тодорхой түвшинд хэрэгжсэн байна. Харин салбар хоорондын уялдааг институцчилах, нэгдсэн мэдээллийн сан, тогтвортой платформ бий болгох, үр дүнг бодлогын түвшинд нэгтгэн удирдах “хатуу зохицуулалтын” механизм сул хэвээр байна.
	Хэрэгжилт		Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (47%)

3. ХХААХҮ-ИЙН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ДАРААГИЙН СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНД ТУСГАХ ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛҮҮДИЙН САНАЛ

Салбарын дараагийн жендэрийн бодлогыг боловсруулахдаа энэхүү үнэлгээний үр дүн, салбар дундын стратеги төлөвлөгөөтэй хийсэн нийцлийн шинжилгээ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022–2031), НҮБ-ын Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах тухай тогтоол болон бусад холбогдох бодлогын баримт бичгүүдийг харгалзан үзэв. Мөн 2026 оны 6 сард зохион байгуулсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах орон нутгийн үйл ажиллагаа” бүсийн 2 удаагийн семинарт оролцсон нийт 17 аймгийн ХХААГ-ын мэргэжилтнүүд, төрийн албан хаагчид, малчид, тариаланчид болон бусад оролцогч талуудтай хийсэн зөвлөлдөх уулзалт, ярилцлагын үр дүнд үндэслэн дараах санал, чиглэлүүдийг боловсруулав.

Ингэхдээ дараагийн стратеги төлөвлөгөөг салбарын жендэрийн тэгш байдал, хүний нөөцийн хөгжилтэй холбоотой **хамгийн тулгамдсан асуудлуудад төвлөрсөн**, үр дүнд чиглэсэн байдлаар тодорхойлохыг зорив. Түүнчлэн бусад салбарын болон дэд салбарын бодлого, хөтөлбөрүүд хангалттай тусгагдсан чиглэлүүдийг давхардуулахгүй байх зарчмыг баримталж, жендэрийн бодлогын хүрээнд зайлшгүй шийдвэрлэх шаардлагатай стратегийн ач холбогдол бүхий асуудлуудыг тэргүүлэх чиглэл болгон тодорхойлсон болно.

Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй тэргүүлэх чиглэлүүд



Үнэлгээний үр дүнгээс харахад дараагийн салбарын жендэрийн бодлого нь өмнөх бодлогын туршлага, салбар дундын стратегийн шинэ зорилтууд болон салбарын өнөөгийн хэрэгцээг харгалзан дараах дөрвөн тэргүүлэх чиглэлд төвлөрөх нь зүйтэй байна.

Чиглэл 1. Салбарын жендэрийн засаглал, хамтын ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, мэдээллийн тогтолцоог бэхжүүлэх

- 1.1 Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тогтолцоог бэхжүүлэх
- 1.2 Жендэрийн статистик, дүн шинжилгээний ашиглалтыг бодлого, төлөвлөлтөд хэвшүүлэх
- 1.3 Жендэрт ээлтэй байгууллагын соёл, төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх
- 1.4 Салбар дундын хамтын ажиллагаа, хөгжлийн түншлэлийн тогтолцоог бэхжүүлэх

Чиглэл 2. Салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй, тогтвортой хүний нөөц ба хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог хөгжүүлэх

- 2.1 Салбарын боловсрол, сургалт, хүний нөөцөд жендэрийн тэгш оролцоог хангах
- 2.2 Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг сайжруулах

- 2.3 ХАА салбарт ажиллагчдыг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгааллын хүртээмжийг сайжруулах
- 2.4 Орон нутгийн эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо, хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн мэдрэмжтэй дэмжлэгийг үзүүлэх
- 2.5 Туслах малчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах

Чиглэл 3. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөөгийн дижитал хүртээмжийг хөгжүүлэх

- 3.1 Хөдөөгийн дижитал орчин, мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх
- 3.2 Эмэгтэй үйлдвэрлэгчдийн зах зээлийн холболт, дижитал үйлчилгээний хүртээмжийг дэмжих

Чиглэл 4. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсон, жендэрийн мэдрэмжтэй ногоон хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх

- 4.1 Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох чадавхыг бэхжүүлэх
- 4.2 Уур амьсгалд дасан зохицсон, жендэрийн мэдрэмжтэй ногоон мал аж ахуй, нэмүү өртгийн сүлжээг хөгжүүлэх

Эдгээр чиглэлүүд нь салбарын хүний нөөцийн тогтвортой байдал, хөдөлмөр эрхлэлт, бүтээмж, хөдөөгийн хөгжлийн асуудлыг жендэрийн өнцгөөс цогцоор нь шийдвэрлэхийн зэрэгцээ салбар дундын стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг салбарын түвшинд бодитой хангах үндэс суурь болно.

Эдгээр тэргүүлэх чиглэлүүдийн хүрээнд хэрэгжүүлэх зорилт, үр дүн, үйл ажиллагааны дэлгэрэнгүй саналуудыг Хавсралт 1-4-т оруулав.

Дараагийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд анхаарах стратегийн зөвлөмжүүд



1.1 Жендэрийн бодлогыг салбарын үндсэн төлөвлөлтийн тогтолцоонд бүрэн шингээх

Жендэрийн бодлогыг тусдаа баримт бичиг хэлбэрээр бус, салбарын хөгжлийн бодлого, дэд салбарын стратеги, жилийн төлөвлөгөө, байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Бодлогын зорилт бүрийг хариуцсан нэгж, хэрэгжүүлэгч байгууллага, үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлттэй холбож төлөвлөх нь хэрэгжилтийн хариуцлагыг нэмэгдүүлнэ.

1.2. Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хэрэгжүүлэх

Дараагийн бодлого нь зайлшгүй суурь түвшин, зорилтот түвшин, хэмжигдэхүйц шалгуур үзүүлэлттэй байх бөгөөд хэрэгжилтийн явцыг жил бүр үнэлэх механизмыг тусгах шаардлагатай. Мөн дунд хугацааны болон эцсийн үнэлгээг заавал хийх зохицуулалтыг бодлогын түвшинд тусгах нь зүйтэй.

1.3. Жендэрийн статистикт суурилсан шийдвэр гаргалтыг хэвшүүлэх

Хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөц, боловсрол, сургалт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА), бизнесийн дэмжлэг, хөрөнгө оруулалт зэрэг салбарын үндсэн мэдээллийг хүйсээр ангилан бүртгэж, бодлого төлөвлөлт болон хөрөнгө оруулалтын шийдвэрт тогтмол ашиглах тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай.

1.4. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт, санхүүжилтийн механизмыг бий болгох

Бодлогын хэрэгжилтийг зөвхөн төсөл, хөтөлбөрөөс хамааралтай бус, салбарын үндсэн төсөвтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Үүний тулд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлалыг үе шаттай нэвтрүүлж, тэргүүлэх арга хэмжээнүүдэд зориулсан санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодорхой болгох нь зүйтэй.

1.5. Орон нутгийн хэрэгжилтийн чадавхыг бэхжүүлэх

Аймаг, сумдын түвшинд жендэрийн асуудлыг хариуцах чиг үүрэг, хүний нөөц, чадавхыг бэхжүүлж, орон нутгийн байгууллагуудыг бодлогын хэрэгжилтийн үндсэн гүйцэтгэгч болгон ажиллуулах шаардлагатай. Ингэснээр бодлогын хэрэгжилтийн ялгааг бууруулж, үр дүнг орон нутагт тогтвортой хүргэх боломж бүрдэнэ.

1.6. Салбар дундын хамтын ажиллагааг институцчлах

ЖҮХ, бусад яамд, хөгжлийн түншүүдийн хамтын ажиллагааг зөвхөн уулзалт, хэлэлцүүлгийн түвшинд бус, хамтарсан төлөвлөлт, санхүүжилт, мэдээлэл солилцоо, хариуцлагын механизм бүхий тогтвортой платформ хэлбэрээр хөгжүүлэх шаардлагатай.

1.7. Бодлогын хэрэгжилтийн талаар тогтмол мэдээлэх, олон нийтийн оролцоог хангах

Салбарын ажилтнууд, үр шим хүртэгчид болон орон нутгийн байгууллагуудын бодлогын талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэхийн тулд хэрэгжилтийн мэдээллийг тогтмол түгээж, зөвлөлдөх механизм, санал хүсэлт хүлээн авах тогтолцоог хөгжүүлэх нь чухал байна.

4. БУСАД САЛБАРУУДАД ЗОРИУЛСАН ЗӨВЛӨМЖ

Энэхүү тайлангаар зөвхөн ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг үнэлж, дүгнэхээс гадна салбарын жендэрийн бодлогыг үндэсний жендэрийн бодлого, стратегитай хэрхэн уялдуулах, хэрэгжилтийг хэрхэн хангах талаар бусад салбаруудад ашиглаж болох сургамж, туршлагыг нэгтгэн танилцуулахыг зорилоо.

1. Нийцлийн шинжилгээний аргачлалыг бусад салбаруудад ашиглах боломж

Энэхүү үнэлгээнд ашигласан нийцлийн шинжилгээний аргачлал нь салбарын бодлогын баримт бичиг болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөөний уялдаа холбоог системтэй үнэлэх боломжийг олгосноороо давуу талтай байв. Шинжилгээний үр дүнд салбарын бодлогод ямар зорилт, үйл ажиллагаа хангалттай тусгагдсан, ямар асуудал орхигдсон, цаашид юуг сайжруулах шаардлагатайг тодорхой харах боломж бүрдсэн.

Энэ туршлагаас харахад салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулахдаа Салбар дундын стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулах нь төрийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах, бодлогын зорилго, үйл ажиллагааны давхардал болон орхигдуулсан байдлыг бууруулах, нөөц, хүчин чармайлтыг илүү үр ашигтай чиглүүлэх боломжийг бүрдүүлэхээр байна. Мөн нийцлийн шинжилгээ нь бодлогын уялдаа холбоог үнэлэх практик хэрэгсэл болох нь харагдсан.

Үнэлгээний үр дүнгээс харахад нийцлийн түвшин 76% байх нь салбарын бодлого үндэсний стратегийн зорилго, чиглэлүүдтэй сайн уялдсан гэж үзэх боломжтой түвшин юм. Гэхдээ салбар бүр өөрийн онцлог хэрэгцээ, хөгжлийн зорилт, бодлогын тэргүүлэх чиглэлтэй байдаг тул бүх үйл ажиллагааг заавал 100% нийцүүлэхийг зорих шаардлагагүй. Харин салбарын бодлогын онцлогийг хадгалсан хэвээр үндэсний стратегийн зорилтуудтай агуулгын түвшинд нийцсэн байх нь илүү чухал юм.

Нийцлийн түвшнийг тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэх нь үр дүнг нэгдсэн байдлаар ойлгох, салбарууд хооронд харьцуулах, бодлого боловсруулагчдад тайлбарлахад дөхөм болдог. Гэвч нийцлийн үнэлгээний гол зорилго нь өндөр хувь авахад бус, харин бодлогын агуулгын уялдаа холбоо, орхигдсон асуудал, хэрэгжилтийн логик холбоог тодорхойлоход оршино. Иймээс тоон үнэлгээнээс илүүтэйгээр бодлогын агуулгын нийцэл, хэрэгжилтийн механизмын уялдаа, салбарын онцлог хэрэгцээг хэрхэн тусгасныг анхааран авч үзэхийг зөвлөж байна.

2. Салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах асуудлууд

Үнэлгээний үр дүнгээс харахад бодлогын зорилгыг тодорхойлох нь дангаараа хангалтгүй бөгөөд хэрэгжилтийн механизм, хариуцагч байгууллага, шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшин зэргийг эхнээс нь бодлогод тодорхой тусгах шаардлагатай. Тодруулбал, дараах асуудлуудыг бодлого боловсруулах шатанд зайлшгүй тусгахыг зөвлөж байна.

- Суурь түвшин, зорилтот түвшин, үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхой тогтоох;
- Хэрэгжилтийг хариуцах байгууллага, нэгж, албан тушаалтны чиг үүргийг тодорхой болгох;
- Санхүүжилтийн эх үүсвэр, төсөвлөлтийн механизмыг урьдчилан төлөвлөх;
- Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бодлогын салшгүй хэсэг болгон төлөвлөх;
- Жендэрийн статистик (хүйсээр ангилсан мэдээлэл)-ийн тогтолцоог бий болгох;
- Аймаг, сум зэрэг орон нутгийн түвшний хэрэгжилтийн механизмыг тусгайлан төлөвлөх.

Мөн институцийн тогтолцоо, мэдээллийн систем, тайлагналын механизмыг бодлогын салшгүй хэсэг болгон төлөвлөсөн салбарууд бодлогын хэрэгжилтийг илүү тогтвортой хангах боломжтой болохыг энэхүү үнэлгээ харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, бодлого нь зөвхөн “юу хийх вэ?” гэдгийг бус “хэн, хэрхэн, ямар нөөцөөр, ямар үр дүнд хүрэх вэ?” гэсэн хэрэгжилтийн логикийг хамтад нь тодорхойлсон байх шаардлагатай юм.

Түүнчлэн бүх аймаг, бүс нутагт ижил загварын хэрэгжилтийг мөрдөхөөс зайлсхийх нь зүйтэй. Эдийн засгийн бүтэц, амьжиргааны эх үүсвэр, байгаль орчин, уур амьсгалын нөхцөл болон жендэрийн тулгамдсан асуудлууд бүс нутаг бүрд харилцан адилгүй байдаг тул тухайн орон нутгийн онцлогт нийцсэн арга барил шаардлагатай байна. Иймээс орон нутгийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулахдаа үндэсний стратегийн зорилтуудтай нийцүүлэн, тухайн бүс нутагт хийсэн жендэрийн шинжилгээ, хэрэгцээний үнэлгээнд үндэслэхийг зөвлөж байна.

3. Салбарын жендэрийн бодлогыг Салбар дундын стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулах алхмууд

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031) нь бүх салбарын байгууллагуудын хамтран хэрэгжүүлэх зорилтуудыг тодорхойлсон үндэсний хэмжээний баримт бичиг тул салбарын бодлого боловсруулахдаа дараах алхмуудыг хэрэгжүүлэхийг зөвлөж байна.

Нэгдүгээрт, салбар дундын стратегийн хүрээнд тухайн салбар хариуцах болон хамтран хэрэгжүүлэхээр туссан зорилт, үйл ажиллагаануудыг тодорхойлох;

Хоёрдугаарт, эдгээр зорилт, үйл ажиллагааг өөрийн салбарын бодлогын зорилго, үр дүн, шалгуур үзүүлэлтүүдтэй уялдуулах;

Гуравдугаарт, хэрэгжилтийн хүрээнд бусад салбарын байгууллагуудтай хамтран ажиллах чиг үүрэг, хариуцлага, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох;

Дөрөвдүгээрт, салбар дундын үйл ажиллагаанд шаардлагатай төсөв, хүний нөөц, мэдээлэл солилцооны механизмыг төлөвлөх;

Тавдугаарт, хэрэгжилтийн явцад салбар дундын зорилтуудын биелэлтийг тогтмол үнэлж, үр дүнг тайлагнах тогтолцоог бүрдүүлэх.

Түүнчлэн уур амьсгалын өөрчлөлт, жендэрийн эрх тэгш байдал, хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн оролцооны асуудлыг тус тусад нь бус харилцан уялдаатайгаар авч үзэх нь орчин үеийн салбарын бодлогын чухал шаардлага болж байна. Ялангуяа хөдөөгийн хөгжил, ногоон шилжилт, хүний нөөцийн тогтвортой байдлын асуудлуудыг жендэрийн өнцгөөр (линзээр) уялдуулан авч үзэх нь бодлогын үр нөлөөг нэмэгдүүлэх боломжтой юм.

Энэхүү үнэлгээний туршлагаас харахад салбар дундын стратегитай нийцсэн бодлого боловсруулах нь зөвхөн бодлогын агуулгын уялдаа холбоог хангахаас гадна байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, нөөцийн үр ашигтай хуваарилалт, бодлогын хэрэгжилтийн үр нөлөөг нэмэгдүүлэх чухал нөхцөл болдог байна.

Хавсралт 1. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 1
Зорилт 1. Салбарын жендэрийн засаглал, хамтын ажиллагаа, ХШҮ-ний тогтолцоог бэхжүүлэхтэй холбоотой санал болгож буй үйл ажиллагаа

Зорилт	Дараагийн бодлогод тусгах үндсэн үйл ажиллагаа	Суурь нөхцөл байдал	Боломжит зэрэг нөлөө	Боломжит сөрөг нөлөө (болзошгүй эрсдэл)	Нөлөөлөлд өртөх бүлэг	Нөлөөллийг бууруулах санал
1.1 Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тогтолцоог бэхжүүлэх	1. ХХААХҮ, агентлагууд, аймаг, сумдын харьяа байгууллагуудын жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, үр дүнгийн үзүүлэлт, ХШҮ-ний тайланд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг тогтмол тусгаж, жил бүр дотоод үнэлгээ хийх.	Жендэрийн бодлого нь байгууллагын үндсэн төлөвлөлт, ХШҮ-ний тогтолцоонд тусгагддаггүй.	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг институцийн түвшинд тогтмол хянах механизм бүрдэнэ. Жендэрийн асуудлууд байгууллагын үндсэн гүйцэтгэлийн тогтолцоотой уялдана.	Тайлагнал формаль шинжтэй болж, зөвхөн тоон үзүүлэлт зөвхөн түвшинд үлдэх магадлалтай. Орон нутгийн түвшинд мэдээллийн чанар жигд бус байж болзошгүй.	Яам, агентлаг, орон нутгийн дэд салбарын мэргэжилтнүүд, ХШҮ болон хүний нөөцийн ажилтнууд, орон нутгийн нэгжүүд	Байгууллага бүрийн үр дүнгийн үзүүлэлтийн нэгт (жилдээ 1 удаа үр дүнг үнэлдэг) нь Жендэрийн төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилт гэсэн үзүүлэлт тусгах;
	2. Аймаг, сумдын ХХААГ болон тасгуудад жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтныг тодорхойлж, чиг үүргийг ажлын байрны тодорхойлолт болон байгууллагын төлөвлөгөөтэй уялдуулах.	Орон нутгийн түвшинд ХХААГ дотор жендэрийн асуудал хариуцсан тогтолцоо сул. Жендэрийн асуудал ихэвчлэн албан бус байдлаар хэрэгжиж, байгууллагын үндсэн төлөвлөгөөтэй уялддаггүй.	Жендэрийн бодлогыг орон нутгийн түвшинд хэрэгжүүлэх институцийн механизм бүрдэнэ. Орон нутгийн түвшинд эмэгтэйчүүд болон эмээг бүлгийн хэрэгцээг бодлого, үйлчилгээтэй уялдуулах нөхцөл сайжирна.	Жендэрийн асуудлыг зөвхөн нэг ажилтанд хавсарсан байдлаар хариуцуулснаар бусад ажилтнуудын оролцоо буурах эрсдэлтэй. Хавсарсан чиг үүрэгтэй ажилтанд нэмэлт ачаалал үүсэж, бодит урамшуулалгүй тохиолдолд хэрэгжилтийн чанар сулрах магадлалтай. Жендэрийн асуудлыг "эмэгтэй ажилтны ажил" гэх хэвшмэл ойлголт бэхжих эрсдэлтэй.	Хавсарсан чиг үүрэг гүйцэтгэх мэргэжилтэн, аймаг/сумын ХХААГ-ын ажилтнууд	Чиг үүргийг зөвхөн нэг ажилтанд төвлөрүүлж үлдээхгүйгээр байгууллагын нийт төлөвлөгөө, үр дүнгийн үзүүлэлттэй уялдуулах; удирдлагын манлайлал, багийн оролцоог дэмжих; ажлын ачааллыг харгалзан урамшуулал, сургалт, чадавхжуулалт олгох; орон нутаг дах жендэрийн асуудал хариуцсан ХХААГ-ын ажилтнуудын сүлжээг үүсгэх;

	3 ЖСЗ-ийн тайланг бодлогын зорилт, шалгуур үзүүлэлтийн дагуу боловсруулж, үр дүнг байгууллагын мэдээллийн сувгуудаар тогтмол нийтэлж хэвшүүлэх.	Бодлогын хэрэгжилтийн одоогийн тайланг нь зорилт, шалгуур үзүүлэлттэй бүрэн уялдаагүй, ихэвчлэн үйл ажиллагааны мэдээлэлд төвлөрсөн байна. Хэрэгжилтийн мэдээлэл олон эх сурвалжид тархай байрлаж, хүйсээр ангилсан мэдээлэл болон бодлогын үзүүлэлтүүдийг тогтмол хянах нэгдсэн тогтолцоо бүрдээгүй.	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн ил тод байдал, хариуцлага, тайланг зорилт, шалгуур үзүүлэлтүүдийн хэрэгжилтийг бодит цаг хугацаанд хянах боломж бүрдэж, шийдвэр гаргалт мэдээлэлд суурилна.	Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа байгууллагын жилийн төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн тусгагдаагүй тохиолдолд тайлан нь бодлогын зорилт, шалгуур үзүүлэлттэй уялдах боломж хязгаарлагдана.	ХХААХҮЯ, харьяа агентлагууд, аймаг, сумдын ХХААГ, жендэрийн салбар зөвлөлүүд, боловсруулагчид, хүний нөөцийн ажилтнууд, хөгжлийн түншүүд, иргэд	Тайлагналын нэгдсэн загвар, шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулж мөрдүүлэх, одоо ашиглаж буй мэдээллийн системүүдтэй уялдуулах;
1.2 Жендэрийн статистик, дүн шинжилгээний ашиглалтыг бодлого, төлөвлөлтөд хэвшүүлэх	1. Жендэрийн асуудлыг тусдаа үйл ажиллагаа бус салбарын үндсэн үйл ажиллагаанд тусган хэрэгжүүлэхийн тулд салбарын үндсэн үзүүлэлтүүд, хүний нөөц тэдгээрийн хүйсээр ангилсан мэдээлэл, үр дүнгийн үзүүлэлтүүдийг бодит цаг хугацаанд нэгтгэн хянах дижитал мэдээллийн систем (dashboard)-ийг үе шаттайгаар хөгжүүлэх.	Салбарын хүний нөөцийн мэдээлэл тогтмол хүйсээр тайлагнагддаггүй. Хүйсээр ангилсан мэдээллийг шийдвэр гаргалтад мөн тогтмол ашигладаггүй.	Хүйсээр ангилсан мэдээллийг тогтмол ашигласнаар жендэрийн ялгаа, хэрэгцээг илүү бодитой тодорхойлох боломж нэмэгдэнэ. Салбарын бодлого, хүний нөөц хөдөлмөр эрхлэлтийн шийдвэрүүд илүү нотолгоонд суурилна.	Цахим систем хөгжүүлэх болон ашиглалтын зардал нэмэгдэх эрсдэлтэй. Мэдээлэл бүртгэх, тайлагнах ачаалал нэмэгдэх эрсдэлтэй. Байгууллагуудын мэдээллийн системийн чадавх харицан адилгүйгээс мэдээллийн чанар жигд бус байж болзошгүй.	Хүний нөөц статистик, ХШҮ хариуцсан ажилтнууд, байгууллагын удирдлагууд	Хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн загвар батлах; мэдээллийн системийг үе шаттай хөгжүүлэх/сайжруулах; ажилтнуудад арга зүйн сургалт зохион байгуулах; тайлагналын давхардлыг бууруулах

1.2 Жендэрийн статистик, дүн шинжилгээний ашиглалтыг бодлого, төлөвлөлтөд хэвшүүлэх	2.ХХААХҮЯ, харьяа агентлаг болон орон нутгийн ХХААГ-ын удирдлага, хүний нөөц, бодлого төлөвлөлт, ХШУ, статистик, санхүүгийн ажилтнуудад зориулсан дүн шинжилгээ, хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглах чиглэлээр шаталсан болон давтан сургалтын тогтолцоо бүрдүүлж, салбар дотроо жендэрийн сургагч багшийн сүлжээ хөгжүүлэх.	Жендэрийн чиглэлээр салбарын хэмжээнд мэргэшсэн сургагч багш цөөн. Жендэрийн асуудлыг бодлого төлөвлөлт, ХШУ, статистик мэдээлэлтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх арга зүйн чадавх байгууллагууд хооронд харилцан адилгүй. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, хүйсээр ангилсан мэдээлэл боловсруулах, ашиглах дадал сул, сургалт ихэвчлэн нэг удаагийн шинжтэй.	Салбарын хэмжээнд жендэрийн асуудлыг бодлого, төлөвлөлт, ХШУ болон мэдээллийн системтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх байгууллагын чадавх сайжирна. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, дүн шинжилгээг шийдвэр гаргалтад ашиглах боломж нэмэгдэнэ.	Сургалт онолын шинжтэй болж бодит хэрэглээ сул байх эрсдэлтэй. Ажилтнуудын ажлын ачаалал нэмэгдэж, тогтворгүй байх магадлалтай. Сургагч багш шилжих, солигдох үед мэдлэгийн залгамж чанар алдагдах эрсдэлтэй. Байгууллагуудын чадавхын ялгаа сургалтын үр нөлөөнд нөлөөлж болзошгүй.	Яам, агентлаг болон орон нутгийн ХХААГ-ын удирдлага, хүний нөөц, ХШУ, статистик, санхүү, бодлого төлөвлөлтийн сургагч багш нар	Давтан болон шаталсан сургалтын тогтолцоо бий болгох, удирдлага, бодлого төлөвлөлт, статистик, санхүүгийн ажилтнуудад зориулсан ялгаатай агуулга боловсруулах; практик жишээнд суурилсан сургалтын загварыг баримтлах; дотоод сургагч багшийн сүлжээ байгуулж тогтмол арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх; сургалтыг байгууллагын жилийн төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдуулах
	3. Дэд салбаруудын төсөвт жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг үе шаттайгаар нэвтрүүлэх; эхний ээлжид МАА, газар тариалангийн хөтөлбөр, арга хэмжээнүүдэд жендэрийн төсвийн суурь шинжилгээ хийх. Улмаар төлөвлөлт, төсвийн баримт бичигт жендэрийн зорилтот бүлэг болон хүлээгдэж буй үр дүнг тусгах	Төсвийн төлөвлөлт, тайлагналын баримт бичигт жендэрийн үр дүн, хүртэгчдийн талаарх мэдээлэл тусдаггүй бөгөөд төсвийн шийдвэрүүдэд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгддэггүй.	Нөөцийн хуваарилалт зорилтот бүлгүүдийн бодит хэрэгцээнд илүү нийцнэ. Жендэрийн асуудал бодлого, төлөвлөлт, санхүүжилтийн үндсэн хэсэг болж төлөвшинэ.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт, туршлага дутмаг байвал хэрэгжилт формаль шинжтэй болох эрсдэлтэй. Төсөв боловсруулах үйл явцад нэмэлт дүн шинжилгээ хийх шаардлага үүсэж, байгууллагуудын ажлын ачаалал өсөх магадлалтай.	ХХААХҮЯ, харьяа агентлагууд, Сангийн яам, Жендэрийн үндэсний хороо, аймаг, сумдын ХХААГ, төсөв төлөвлөлт, санхүү, ХШУ, статистикийн ажилтнууд	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн аргачлал, гарын авлага боловсруулж үе шаттай нэвтрүүлэх; эхний ээлжид сонгосон дэд салбар, хөтөлбөрүүд дээр туршиж хэрэгжүүлэх; төсвийн тайлагналд жендэрийн үр дүнг тусгах нэгдсэн загвар нэвтрүүлэх.

1. Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жөндөрийн эрх тэгш байдал, ажлын байрны ялгааарлан гадурхалт, бэлгийн драмтаас урьдчилан сэргийлэх, байгууллагын ёс зүй болон хүндэтгэлтэй харилцааны талаарх үе шаттай сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж, ЖҮХ-оос гаргасан "жөндөрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого"-ыг салбарын байгууллагуудад нэвтрүүлэх.	Ажилтны хүүхдүүдийн цэцэрлэг байгуулах, хүүхдийн өрөө ажиллуулах, ажилтнуудад уян хатан нөхцөл олгох, менторшип хөтөлбөр зэрэг санаачилгууд хэрэгжсэн. Мөн жөндөрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёлын чиглэлээр сургалт, мэдээллийн ажлууд хийгдсэн. Гэвч эдгээр үйл ажиллагаа ихэвчлэн яам болон төв байгууллагуудад төвлөрсөн, орон нутгийн түвшинд хэрэгжээгүй.	Байгууллагын түвшинд жөндөрийн мэдрэмжтэй, ялгааарлан гадурхалтгүй ажлын орчны талаарх ойлголт, мэдлэг сайжирна. Ажилтнуудын харилцаа, хамтын ажиллагаа, ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой.	Сургалт зөвхөн нэг удаагийн, формаль шинжтэй хэрэгжиж бодит өөрчлөлтөд хүрэхгүй байх эрсдэлтэй. Жөндөрийн асуудлыг зөвхөн "эмэгтэйчүүдийн асуудал" гэж ойлгох хэвшмэл ойлголт үргэлжлэх магадлалтай. Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын оролцоо харилцан адилгүй байж болзошгүй.	Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн ажилтнууд, залуу болон шинээр ажлал орж буй ажилтнууд	Сургалтыг бодит кейс, байгууллагын нөхцөлд суурилан зохион байгуулах; удирдлагын оролцоо, манлайлыг дэмжих; сургалтын үр дүнг ажилтны сэтгэл ханамж, ажлын орчны үнэлгээтэй холбох; Бодлогыг байгууллагын дотоод дүрэм, ёс зүйн бодлоготой уялдуулах; хувийн хэвшлийн байгууллагуудад үе шаттай нэвтрүүлэх
2. Хүүхэд хамгаалал, уян хатан ажлын зохицуулалт, гэр бүлд ээлтэй орчин, ажилтны сайн сайхныг дэмжих арга хэмжээг байгууллагын түвшинд үе шаттай нэвтрүүлж, "Салбарын жөндөрийн мэдрэмжтэй байгууллага"-ыг дэд салбар тус бүрээр шалгаруулж, сайн туршлагыг салбарын хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлэх.	Салбарын харьяа байгууллагуудад сургалтууд хийгдсэн хэдий ч байгууллагын соёлыг үнэлдэг тогтолцоо, шалгаруулдаг арга хэмжээ байхгүй.	Ажил-амьдралын тэнцвэрийг дэмжсэн байгууллагын бодлого, зохицуулалт нэмэгдэнэ. Гэр бүл, асргааны үүрэгтэй ажилтнуудын ажлын байрны тогтвортой байдал сайжрах боломжтой.	Уян хатан зохицуулалтыг зөвхөн тодорхой бүлгийн ажилтанд хамаарах "хөнгөлөлт" гэж ойлгох эрсдэлтэй. Байгууллагуудын санхүү, хүний нөөцийн боломж, харилцан адилгүйгээс хэрэгжилт жигд бус байж болзошгүй.	Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагын ажилтнууд, хүүхэдтэй болон асргааны үүрэгтэй ажилтнууд, хүний нөөцийн ажилтнууд	Сайн туршлагын шалгуур, үнэлгээний загвар боловсруулах; жил бүр шалгаруулж түгээн дэлгэрүүлэх; Байгууллагуудад бий болсон Хүүхэд хамгааллын зөвлөл, Байгууллагын эцэг эхийн зөвлөл зэрэг хэвшсэн зохион байгууллагуудтай уялдуулах, байгууллагын онцлогт тохируулан үе шаттай нэвтрүүлэх;

1.3 Жөндөрт ээлтэй байгууллагын соёл, төрийн албаны манлайлыг хөгжүүлэх

1.4 Салбар дундын хамтын ажиллагаа, хөгжлийн түншлэлийн тогтолцоог бэхжүүлэх	1. Салбарт хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдэд "Жендерийн хөрөнгө оруулалтын матриц" шинжилгээ хийж, төслийн зорилго, санхүүжилт, хамрах хүрээ, жендерийн зорилт, үр дүнгийн мэдээлэл, мэдээллийг одоо ашиглаж буй мэдээллийн сан, тайлагналын тогтолцооноос хүйсээр ангилан нэгтгэн гаргах механизмыг бүрдүүлж, бодлого төлөвлөлт, хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргалтад ашиглах.	Салбарт дахь жендерийн чиглэлийн хөрөнгө оруулалт, төсөл хөтөлбөрийн хамрах хүрээ, үр дүнг нэгдсэн байдлаар харах боломж бүрдэнэ. Давхардал, орхигдсон чиглэлийг тодорхойлох, бодлого болон хөрөнгө оруулалтын уялдаа холбоог сайжруулах нөхцөл бүрдэнэ. Ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмж нэмэгдэнэ.	Байгууллагуудын мэдээллийн формат, чанар харилцан адилгүйгээс мэдээлэл нэгтгэхэд хүндрэл үүсэж болзошгүй. Мэдээллийг тогтмол шинэчлэхгүй байх, зөвхөн тайлагналын хэрэгсэл хэлбэрээр ашиглах эрсдэлтэй.	ХХААХҮЯ, хөгжлийн түнш байгууллагууд, төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэгчид, ХШУ болон статистикийн ажилтнууд, бодлого боловсруулагчид	Нэгдсэн тайлагналын загвар боловсруулах; мэдээлэл шинэчлэх давтамж, хариуцлагыг тодорхой болгох; цахим сангийн ашиглалт, мэдээллийн чанарт тогтмол хяналт хийх; байгууллагуудад арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх
	2. "ХАА-н салбар дахь жендерийн хамтын ажиллагааны платформ"-ыг хөгжүүлж, жил бүр ХХААХҮ-ийн салбарын жендерийн форумыг зохион байгуулж, салбарын жендерийн бодлогын хэрэгжилт, хөрөнгө оруулалт, хамтын ажиллагааны уялдаа холбоог хэлэлцэх тогтвортой механизмыг хөгжүүлэх.	Доноруудын үйлзлэл 2025 онд нэг удаа зохион байгуулагдсан. Салбарын жендерийн форум болон тодорхой асуудлаар талуудын хамтын ажиллагааг нэгтгэсэн платформ байхгүй.	Давхардсан үйл ажиллагааг бууруулах, олон талын хамтарсан санаачилга, хөрөнгө оруулалтын уялдаа холбоог нэмэгдүүлэх боломж бүрдэнэ. Салбарын жендерийн асуудлыг тогтмол хэлэлцдэг институцийн орчин бэхжинэ.	ХХААХҮЯ, хөгжлийн түнш болон донор байгууллагууд, хувийн хэвшил, ТББ-ууд, орон нутгийн байгууллагууд	Форум, платформоос гарсан санал, шийдвэрийн хэрэгжилтийг хянах тогтолцоо бий болгох; орон нутгийн оролцоог цахим болон хосолсон хэлбэрээр хангах; хамтын ажиллагааны чиглэл, хариуцлагыг тодорхой болгох

3. Жендэрийн форум, хөгжлийн түншүүдийн зөвлөлдөх уулзалт болон судалгаа, үнэлгээнээс гарсан зөвлөмжийг салбарын бодлого, төсөв, жилийн төлөвлөгөөтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх "шийдвэрийн мөрдөх матриц" (decision-tracking matrix) боловсруулж, хэрэгжилтийн явцыг жил бүр ЖСЗ-өөр хэлэлцэн тайлагнах.	Жендэрийн чиглэлээр гарсан зөвлөмж, судалгаа, хэлэлцүүлгийн үр дүн бодлого, төлөвлөлт, төсөвтэй тогтмол уялддаггүй. Санал, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах нэгдсэн механизм сул байна.	Судалгаа, зөвлөмж, хэлэлцүүлгийн үр дүнг бодлого, төлөвлөлтөд ашиглах боломж нэмэгдэнэ. Шийдвэр гаргалт илүү нотолгоонд суурилсан, уялдаа холбоотой болно. Жендэрийн асуудлыг төсөв, төлөвлөлтийн түвшинд илүү системтэй тусгах нөхцөл бүрдэнэ.	Шийдвэрийг мөшгих механизм нь зөвхөн баримт бичгийн түвшинд үлдэх, бодит хэрэглээ сул байх эрсдэлтэй. Тайлагналын ачаалал нэмэгдэж болзошгүй. Байгууллагуудын мэдээлэл ашиглах чадавх ялгаатай байж магадгүй.	Бодлого төлөвлөлт, төсөв, ХШҮ хариуцсан ажилтнууд, удирдлагууд, хөгжлийн түнш байгууллагууд	Шийдвэр гаргалтад ашиглах үндсэн шалгуур, мэдээллийн урсгалыг тодорхой болгох; тайлагналын давхардлыг бууруулах; хэрэгжилтийн үр дүнг жил бүр хэлэлцэж эргээд зөвлөмж гаргасан санал өгсөн талуудад мэдээлэл өгдөг байх.
---	--	---	---	---	--

Хавсралт 2. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 2

Зорилт 2. Салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй, тогтвортой хүний нөөц ба хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог хөгжүүлэхтэй холбоотой санал болгож буй үйл ажиллагааг

Зорилт	Дараагийн бодлогод тусгах үндсэн үйл ажиллагаа	Суурь нөхцөл байдал	Боломжит эерэг нөлөө	Боломжит сөрөг нөлө (болзошгүй эрсдэл)	Нөлөөлөлд өртөх бүлэг	Нөлөөллийг бууруулах санал
2.1 Салбарын боловсрол, сургалт, хүний нөөцөд жендэрийн тэгш оролцоог хангах	1. ХХААХҮ-ийн чиглэлийн мэргэжлүүдээр элсэлт, төгсөлт, ажил эрхлэлт болон сургалтын дэмжлэгийн үр дүнг хүйсээр ангилан үнэлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтөд ашиглах. Үүний тулд боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, ажил олгогчийн мэдээллийг уялдуулсан салбарын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог үе шаттай бүрдүүлж, эрэлт нийлүүлэлтийн хамтарсан төлөвлөлтийг дэмжих.	Бодлогын дэмжлэг, арга хэмжээнүүд авч хэрэгжүүлсэн ч үр дүнгийн үнэлгээ хийгдээгүй. Нийт их дээд сургууль, коллежид суралцагчдын тоонд ХХАА-н салбарын суралцагчдын эзлэх хувь 2022-2025 онд тогтвортой өсөөгүй (ойролцоогоор 1.4%), нийт дүнгээр бүх жилүүдэд эрэгтэй суралцагчид давамгайл байна.	Тэтгэлэг, сургалтын дэмжлэгийн үр нөлөөг нотолгоонд суурилан үнэлж, бодлогоо уян хатан сайжруулах нөхцөл бүрдэнэ. Ажил олгогчид, орон нутгийн байгууллагууд болон сургалтын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа сайжирч, оюутнуудыг ажлын байр, дадлага, тэтгэлэгтэй эрт холбох боломж нэмэгдэнэ.	Үнэлгээг зөвхөн тоон мэдээллийн түвшинд хийх, бодит туршлага, чанарын мэдээллийг орхигдуулах эрсдэлтэй. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн чанар, хүртээмж байгууллага хооронд ялгаатай байж болзошгүй.	Их, дээд сургууль, МСҮТ, хүний нөөцийн байгууллагууд, суралцагчид, төгсөгчид	Одоо ашиглаж буй мэдээллийн системүүдийн уялдаа холбоог хангаж, хүйсээр ангилсан үзүүлэлтүүдийн нэгдсэн стандартыг мөрдүүлэх; мэдээлэл шинэчлэх хариуцлагыг тодорхой болгож, ажил олгогч, сургалтын байгууллага болон орон нутгийн байгууллагуудын мэдээлэл солилцоо, хамтарсан төлөвлөлтийн механизмыг бүрдүүлэх; тогтолцоог эхний ээлжид "тэргүүлэх мэргэжлүүд"-д туршин хэрэгжүүлж, үе шаттай өргөжүүлэх.

2.Хүйсийн тэнцвэртэй байдал алдагдсан салбарын мэргэжлүүдийн (мал эмнэлэг, инженерчлэл, механикжуулалт, хүнсний технологи зэрэг) хүйсийн зорилтот үзүүлэлтийг баталж, эдгээр салбарууд уруу чиглэсэн зорилтот арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэх. Үүнд, орон нутаг бүрийн хэрэгцээ, онцлогт нийцүүлэн тэтгэлэг, зорилтот элсэлт, мэргэжил сурталчлах кампанит ажил, эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн mentorship хөтөлбөр, үйлдвэрлэлийн дадлага, хөдөлмөрийн нөхцөлийн дэмжлэг, хүүхэд харах үйлчилгээтэй холбох зэрэг цогц механизмыг хамтад нь хэрэгжүүлэх;	УИХ-ын 36, 63-р тогтоол болон "Ерөнхийлөгчийн илгээлт 2100" хөтөлбөрийн хүрээнд инженер, техникийн чиглэлээр хүний нөөц бэлтгэх зорилтот дэмжлэгүүд хэрэгжиж, мөн ХХАА-н 15 тэргүүлэх, эрэлттэй мэргэжлээр суралцагчдад сургалтын төлбөрийн дэмжлэг үзүүлж байна. 2023-2025 онд эдгээр мэргэжлээр суралцагч 424 оюутан тэтгэлэг авсан.	Эрэгтэй давамгай мэргэжлүүд дэх эмэгтэй суралцагчдын оролцоо нэмэгдэх боломж бүрдэнэ. Мэргэжлийн сонголт дахь хэвшмэл ойлголт буурч, салбарын хүний нөөцийн олон талт байдал сайжирна. Тухайн салбартаа тогтвортой ажиллах нөхцөл сайжирна.	Зорилтот дэмжлэгийг зөвхөн тоон үзүүлэлтийг биелүүлэх хэрэгсэл болгон ашиглах эрсдэлтэй. Элсэлт нэмэгдсэн ч сургалтын орчин, ажлын байрны нөхцөл сайжрахгүй бол төгсөөд салбарт тогтвортой ажиллах байдал сайжрахгүй байх талтай.	Эмэгтэй суралцагчид, залуу мэргэжилтнүүд, МСҮТ болон их, дээд сургуулиуд, ажил олгогч байгууллагууд	Тэтгэлэг, дэмжлэгийг зөвхөн элсэлтээр бус төгсөлт, ажил эрхлэлттэй уялдуулах (Орон нутагт ажиллах гэрээтэй тэтгэлэг олгох г.м); Орон нутгийн хамтран орон нутгийн онцлог бүрд тохирсон хөдөлмөрийн нөхцөлүүдийг тодорхойлох; орон нутгийн ЕБС-иудад таниулах. Ажлын байрны аюулгүй, жөндөрийн мэдрэмжтэй орчин (хүүхэд харах үйлчилгээтэй холбогдсон г.м) хамтад нь хөгжүүлэх	
2.1 Салбарын боловсрол, сургалт, хүний нөөцөд хөндөрийн тэгш оролцоог хангах	3. Техникийн болон ХАА мэргэжлийн сургалтын орчин, үйлдвэрлэлийн дадлагын тогтолцоонд хөндөрийн мэдрэмжтэй, аюулгүй, хүртээмжтэй орчны шаардлагыг технологийн шийдэл болон уян хатан зохицуулалтын арга хэмжээнд тулгуурлан үе шаттай нэвтрүүлэх	Дадлагын орчин, дадлагажуулагч байгууллагуудад хөндөрийн мэдрэмжтэй орчин бүрдүүлэх чиглэлээр сургалт ордоггүй, түншлэлийн гэрээнд тусгасан заалт байхгүй.	Суралцагчдын аюулгүй, хүртээмжтэй, жөндөрийн мэдрэмжтэй сургалтын орчин сайжирна. Үйлдвэрлэлийн дадлагын үеийн эрсдэл, ялгаварлан дарамтаас урьдчилан сэргийлэх нөхцөл бүрдэнэ.	Шаардлагыг хэрэгжүүлэхэд сургалтын байгууллага болон дадлагын баазын санхүү, дэд бүтцийн боломж хүрэлцэхгүй байж болзошгүй. Хэрэгжилт зөвхөн баримт бичгийн түвшинд үлдэх эрсдэлтэй.	Суралцагчид, дадлага удирдагчид, МСҮТ, Политехник коллежууд болон их, дээд сургуулиуд, дадлагын байгууллагууд	Сайн туршлагыг тодорхой дэд салбаруудад үе шаттай туршин нэвтрүүлж, мал эмнэлгийн салбарт хэрэгжүүлсэн арга зүй, шийдлийг бусад дэд салбарт түгээн дэлгэрүүлэх. Үүний хүрээнд байгууллагуудад арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, түншлэлийн гэрээ болон чанарын үнэлгээний шалгууртай уялдуулах, дадлагын байгууллагуудад чиглүүлэх болон давтан сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.

2.1 Салбарын боловсрол, сургалт, хүний нөөцөд жендэрийн тэгш оролцоог хангах	4. Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын сайн туршлага, арга зүйг ХАА чиглэлийн мэргэжлийн боловсролын хөтөлбөрүүдэд үе шаттай нэвтрүүлэх. Тухайлбал, малчин, ХАА-гуудын дэргэд хүүхэд харах үйлчилгээг нэвтрүүлэх г.м	"Залуу малчин" хөтөлбөр болон "Мал, амьтны эмнэл зүй" хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ, ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан сургалтын агуулгыг туршиж эхэлсэн.	Сургалтын хөтөлбөрүүд илүү хүртээмжтэй, ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан болно. Багш, арга зүйчдийн жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын арга зүйн чадавх сайжирна.	Жендэрийн агуулгыг зөвхөн нэмэлт сэдэв хэлбэрээр формаль туугах эрсдэлтэй. Багш нарын арга зүйн чадавх, сургалтын материалын хүртээмж ялгаатай байж болзошгүй.	Багш, арга зүйчид, суралцагчид, мэргэжлийн болон техникийн мэргэжлийн сургалтын байгууллагууд	Сургалтын агуулгыг мэргэжлийн онцлогтой уулдуулах; багш нарыг даван сургалтад тогтмол хамруулах; туршсан сайн туршлагыг эхний ээлжинд боловсруулах зэрэг ойлцооо салбаруудад үе шаттай түгээн дэлгэрүүлэх
2.2 Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг сайжруулах	1. Малчдын хөдөлмөр хөнгөвчлөх, хөдөлмөрийн ачааллыг бууруулах технологи, тоног төхөөрөмжийн туршилт, нэвтрүүлэлтийг эрэгтэй, эмэгтэй малчдын тус бүрийн хэрэгцээнд тулгуурлан нэвтрүүлэх.	Малчдын хөдөлмөр хөнгөвчлөх, орлого төрөлжүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан ч хэрэгжилт нь ихэвчлэн олон улсын төслүүдэд тулгуурласан байна.	Эмэгтэй малчдын хөдөлмөрийн ачаалал, хугацааны дарамт буурч, хөдөлмөрийн бүтээмж сайжрах боломж бүрдэнэ. Хүнд хүчир ажил, гар ажиллагааг бууруулснаар эрүүл мэндийн эрсдэл багасах нөхцөл бүрдэнэ. Мал аж ахуйн технологийн хэрэгцээнд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэнэ.	Технологи, тоног төхөөрөмжийн өртөг өндөр байх, хүртээмж орон нутагт харилцан адилгүй байх эрсдэлтэй. Шинэ технологийн хэрэглээ нь зөвхөн томоохон аж ахуй, өндөр орлоготой махадлалтай.	Эмэгтэй малчид, малчин өрхүүд, хоршоо, орон нутгийн үйлчилгээ үзүүлэгчид	Технологийн туршилтыг эмэгтэй малчдын оролцоотой зохион байгуулах; хөнгөлөлттэй санхүүжилт, түрээс, дундын хэрэглээний механизмыг хөгжүүлэх; орон нутгийн засаг захиргаа, хоршоотой хамтран үе шаттай нэвтрүүлэх; хэрэглэгчийн саналд үндэслэн сайжруулах

Нүүдлийн амьдралын онцлогт тохирсон зөөврийн, бага өртөгтэй шийдлийг ариун цэврийн төхөөрөмжийг хувийн хэвшилтэй хамтран хөгжүүлэх, хэрэглэгчийн оролцоотой загвар боловсруулах; "Малчны шар хөргөгч, нарны анген" гэх мэт малчдын дунд маш сайн түгсэн төхөөрөмжүүдийг нэвтрүүлсэн хувийн хэвшлийн уян хатан туршлагаадаас суралцах; Ашиглалт, аричлгааны сургалтыг орон нутаг бүрд дотроос нь сургагч багш нарыг бэлтгэн хүртээмжтэйгээр зохион байгуулах	Малчин өрхүүд, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, орон нутгийн байгууллагууд, жижиг үйлдвэрлэгчид	Дэд бүтэц, тоног төхөөрөмжийн өртөг өндөр байх, ашиглалт, аричлгаа тогтворгүй байх эрсдэлтэй. Малчдын амьдралын хэв маяг, нүүдлийн онцлолт тохироогүй шийдэл нэвтрэх магадлалтай. Орон нутгийн техник үйлчилгээ, засварын тогтолцоо сул байж болзошгүй.	Малчдын, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд, өндөр настнуудын эрүүл ахуй, аюулгүй байдал сайжирна. Ариун цэврийн үйлчилгээний хүртээмж нэмэгдэж, халдварт өвчин, эрүүл мэндийн эрсдэлийг бууруулах боломж бүрдэнэ. Хөдөөгийн амьдрах орчны чанар сайжрах нөхцөл бүрдэнэ.	Малчдын, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд, өндөр настнуудын эрүүл ахуй, аюулгүй байдал сайжирна. Ариун цэврийн үйлчилгээний хүртээмж нэмэгдэж, халдварт өвчин, эрүүл мэндийн эрсдэлийг бууруулах боломж бүрдэнэ. Хөдөөгийн амьдрах орчны чанар сайжрах нөхцөл бүрдэнэ.	Аймаг, бүс нутгийн онцлогт тохирсон эрсдэлийн үнэлгээ хийж, нэн тэргүүний 2-3 асуудалд чиглэсэн интервенц хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн осол, өвчлөл, эрүүл мэндийн эрсдэл буурна. Малчид, тариаланчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, бүтээмж сайжирч, орон нутгийн онцлолт нийцсэн сайн туршлагууд бий болж бусад бүс нутагт түгээн дэлгэрүүлэх боломж бүрдэнэ.	ХАА-н салбарын хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл бүс нутаг бүрд ялгаатай боловч тэдгээрийг хүйсийн болон орон нутгийн онцлогт тулгуурлан үнэлж, бууруулах тогтолцоо хангалтгүй, хөдөлмөрийн хүнд, хортой нөхцөлийн үнэлгээ ч шинэчлэгдээгүй байна.	2. Хөдөөгийн ундны ус, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн (WASH) чиглэлээр хэрэгжсэн төсөл, хөтөлбөрүүдийн сайн туршлага болон зөөврийн ариун цэврийн байгууламжийн тохиромжтой загвар шийдлүүдэд үнэлгээ хийж, малчдын амьдралын нөхцөлд нийцсэн үр дүнтэй хувилбаруудыг сонгон орон нутагт үе шаттай түгээн дэлгэрүүлэх.
Аймаг, орон нутаг бүрд ХАА-н дэд салбаруудаар хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлийн үнэлгээ хийж, хамгийн өндөр эрсдэлтэй 2-3 асуудлыг тодорхойлон зорилтот интервенц хэрэгжүүлэх. Тухайлбал, Өмнөговь аймагт хэрэгжүүлсэн "Тэмээний зогсоол" зэрэг орон нутгийн хэрэгцээнд суурилсан сайн туршлагаудыг судалж, тохирох бүс нутагт нутагшуулах боломжийг үнэлэх.	Малчид, газар тариалангийн ажилтнууд, улирлын болон түр ажилтнууд, эмэгтэй ажилчид, орон нутгийн эрүүл мэнд болон хөдөлмөрийн байгууллагууд	Эрсдэлийн үнэлгээ бодит нөхцөл байдлыг бүрэн тусгаж чадахгүй байх, эсвэл бүх аймагт ижил загвар хэрэгжүүлэх оролдлого нь орон нутгийн онцлолт нийцэхгүй байх эрсдэлтэй. Мөн интервенцүүдийг богино хугацааны төсөл хэлбэрээр хэрэгжүүлбэл тогтвортой байдал хангагдахгүй байх талтай.	Аймаг, бүс нутгийн онцлогт тохирсон эрсдэлийн үнэлгээ хийж, нэн тэргүүний 2-3 асуудалд чиглэсэн интервенц хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн осол, өвчлөл, эрүүл мэндийн эрсдэл буурна. Малчид, тариаланчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, бүтээмж сайжирч, орон нутгийн онцлолт нийцсэн сайн туршлагууд бий болж бусад бүс нутагт түгээн дэлгэрүүлэх боломж бүрдэнэ.	Малчдын, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд, өндөр настнуудын эрүүл ахуй, аюулгүй байдал сайжирна. Ариун цэврийн үйлчилгээний хүртээмж нэмэгдэж, халдварт өвчин, эрүүл мэндийн эрсдэлийг бууруулах боломж бүрдэнэ. Хөдөөгийн амьдрах орчны чанар сайжрах нөхцөл бүрдэнэ.	Аймаг, бүс нутгийн онцлогт тохирсон эрсдэлийн үнэлгээ хийж, нэн тэргүүний 2-3 асуудалд чиглэсэн интервенц хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн осол, өвчлөл, эрүүл мэндийн эрсдэл буурна. Малчид, тариаланчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, бүтээмж сайжирч, орон нутгийн онцлолт нийцсэн сайн туршлагууд бий болж бусад бүс нутагт түгээн дэлгэрүүлэх боломж бүрдэнэ.	ХАА-н салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн эрсдэлийг бууруулах зорилгоор дэд салбар бүрээр, орон нутаг тус бүрд эрсдэлийн үнэлгээ хийж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, сургалт, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, хамгаалах хэрэгслийн хүртээмжийг үе шаттайгаар сайжруулах.	

2.3 ХАА салбарт ажиллагчдыг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгааллын хүртээмжийг сайжруулах	1. Малчин эмэгтэйчүүд, туслах малчин, улирлын болон гэрээт ажиллагчдад чиглэсэн ЖСХ, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл, нөлөөллийн ажлыг сүм, орон нутгийн түвшинд малын эмч, сумын эмч нар эсвэл малчдын дундаас сургагч багш бэлдэх (хот айл дундаас) түшиглэн тогтмол зохион байгуулах, урьдчилан сэргийлэх (эрт илрүүлэлт, анхан шатны зөвлөгөө), шуурхай тусламжийн болон хамгаалах, нөхөн сэргээх үйлчилгээтэй холбон зуучлах тогтолцоог хөгжүүлэх.	2026 оны үнэлгээний дүнгээр хөдөө орон нутагт гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн малчин эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд хамгааллын үйлчилгээ, тусламж авах боломж "хангалтгүй" гэж малчдын 78%, тариаланчдын 76% нь хариулсан.	Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, улирлын ажилтнууд хүчирхийлэл, дарамтын талаар мэдээлэл авах, тусламж үйлчилгээтэй холбогдох боломж нэмэгдэнэ. Эрт илрүүлэлт, анхан шатны зөвлөгөө сайжирснаар хамгааллын үйлчилгээний хүртээмж нэмэгдэх нөхцөл бүрдэнэ.	Хүчирхийлэлтэй холбоотой нийгмийн стигма, нууцлалын асуудлаас шалтгаалан үйлчилгээ авах идэвх сул байх эрсдэлтэй. Орон нутгийн байгууллагуудын хүний нөөц, үйлчилгээний хүртээмж харилцан адилгүй байж болзошгүй.	Малчин эмэгтэйчүүд, улирлын болон түр ажиллагсад, хүүхдүүд, сумын эрүүл мэнд болон нийгмийн үйлчилгээний ажилтнууд	Орон нутгийн ажилтнуудыг анхан шатны зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, холбон зуучлах чиглэлд чадавхжуулах; Нууцлал, аюулгүй байдлыг хангасан үйлчилгээний протокол боловсруулах;
	2. Малын эмч, сумын эмч, багийн дарга нарыг ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх (эрт илрүүлэлт, анхан шатны зөвлөгөө), шуурхай тусламжийн болон хамгаалах, нөхөн сэргээх үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагуудтай хамтарсан орон нутгийн хамтын ажиллагааны механизмыг хөгжүүлэх.	МЭЭГ-аас 5 аймагт хийсэн судалгаагаар эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд зориулсан нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа, ГБХ-ээс сэргийлэх сургалтыг зохион байгуулж туршсан боловч мэдээлэл түгээх ажлын хүртээмж хангалтгүй хэвээр байна.	Орон нутгийн түвшинд эрт илрүүлэлт, холбон зуучлах үйлчилгээний чадавх сайжирна. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, хууль эрх зүйн үйлчилгээний байгууллагуудын хамтын ажиллагаа бэхэжнэ.	Нэмэлт чиг үүрэг нь орон нутгийн ажилтнуудын ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх эрсдэлтэй. Байгууллагуудын хамтын ажиллагаа тогтворгүй байх, ажилтны шилжилт хөдөлгөөнөөс шалтгаалан тогтолцоо сулрах магадлалтай.	Малын эмч, сумын эрүүл мэндийн төвийн ажилтнууд, нийгмийн ажилтнууд, цагдаа, багийн дарга, хамгааллын үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд	Чиг үүргийг албан ёсны хамтын ажиллагааны журамтай уялдуулах; давтан сургалт, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх; байгууллагуудын мэдээлэл солилцоо, холбон зуучлах протокол боловсруулах

2.3 ХАА салбарт ажиллагчдыг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгааллын хүртээмжийг сайжруулах	3. Малчин өрхийн хүүхдийн боловсролтой холбоотойгоор гэр бүлийн гишүүд салангид амьдрах, эмэгтэйчүүдийн шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэх, өрхийн хөдөлмөрийн хуваарилалт алдагдах эрсдэлийг бууруулах зорилт оор багийн бага сургууль, дотуур байрны үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг сайжруулах асуудлыг Боловсролын яамтай хамтран судалж, хэрэгцээ өндөр бүс нутагт үе шаттай хэрэгжүүлэх.	Малчин өрхийн гэр бүлийн хамтын амьдрал, тогтвортой байдал сайжирна. Эмэгтэйчүүдийн шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөрийн тасалдал буурна. Хүүхдийн боловсролын хүртээмж, сурлагын дэмжлэг сайжирна. Хөдөлмөрийн хуваарилалт илүү тогтвортой болно.	Малчин өрхийн гэр бүлийн хамтын амьдрал, тогтвортой байдал сайжирна. Эмэгтэйчүүдийн шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөрийн тасалдал буурна. Хүүхдийн боловсролын хүртээмж, сурлагын дэмжлэг сайжирна. Хөдөлмөрийн хуваарилалт илүү тогтвортой болно.	Хүн амын нягтаршил багатай бүсэд багийн сургууль байгуулах болон тогтвортой ажиллуулах зардал өндөр байж болзошгүй. Багш, ажилтны хүрэлцээ хангалтгүй байх эрсдэлтэй. Хүүхдийн тоо цөөн тохиолдолд үйлчилгээний үр ашиг бага байх магадлалтай.	Малчин өрхүүд, бага насны хүүхдүүд, эмэгтэй малчид, дотуур байрны хүүхдүүд, багш ажилтнууд сургалтын боломжийг судлах. Боловсролын яамтай хамтарсан хэрэгцээний үнэлгээнд үндэслэн үе шаттай өргөжүүлэх.
2.4 Орон нутгийн эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо, хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн мэдэрэмжтэй дэмжлэгийг үзүүлэх	1. Өрхийн үйлдвэрлэл, бичил бизнес эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн ачаалал, ажил-амьдралын тэнцвэр, аюулгүй байдлыг харгалзсан жендэрийн мэдрэмжтэй, уян хатан сургалт, дэмжлэгийн хэлбэрүүдийг хөгжүүлэх. Тухайлбал, орон нутгийн ЖДҮДХ, инкубатор төвүүд хүүхэд, харх үйлчилгээтэй холбох, зайны сургалтуудыг нэвтрүүлэх, орон нутагт бүрд малчид тариаланчид дотроос нь сургагч багш нарыг бэлдэх г.м	Орон нутагт сургалт, зөвлөгөөний үйлчилгээ ихэвчлэн аймгийн төвд төвлөрсөн, төслийн сонгосон орон нутгуудаар хязгаарлагдсан, цаг хугацаа болон байршлын хувьд уян хатан бус байдаг. Мөн орон нутагт эмэгтэйчүүдийг дэмжих менторшип, туршлага солилцох тогтолцоо сул байна.	Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн сургалт, бизнес хөгжлийн үйлчилгээний хүртээмж нэмэгдэж, ур чадвар, бүтээмж, орлого өснө. Ажил-амьдралын тэнцвэрийг харгалзсан сургалтын хэлбэрүүд нь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ. Орон нутгийн сургагч багш, менторын сүлжээ бий болсноор мэдлэг түгээх тогтвортой механизм бүрдэнэ.	Зайны сургалт болон шинэ үйлчилгээний чанар, хүртээмж орон нутаг хооронд харилцан адилгүй байх эрсдэлтэй. Интернет, дижитал ур чадварын ялгаа зарим бүлгийг хамрагдах боломжгүй болгох магадлалтай. Сургагч багш нарыг бэлтгэсэн ч тогтвортой ажиллуулах санхүүжилт, дэмжлэг хангалтгүй байж болно.	Өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгч эмэгтэйчүүд, малчин болон тариаланч эмэгтэйчүүд, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, жижиг бизнес эрхлэгчид, ЖДҮДХ төвүүд, инкубатор төвүүд, орон нутгийн уялдан тогтвортой мэдээлэл түгээх үйлчилгээний загвар боловсруулах.

2. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг нэг төрлийн бүлэг гэж үзэхээс татгалзаж, өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгч, хоршооны гишүүн, өсөлтийн шатандаа байгаа бизнес эрхлэгч, залуу болон алслагдсан бүсийн эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээ, саад бэрхшээлийн ялгааг тодорхойлон, санхүүжилт, тоног төхөөрөмж, бизнес хөгжлийн үйлчилгээ, зах зээлийн дэмжлэгийг зорилтот бүлэг бүрт тохируулан хүргэх тогтолцоог хөгжүүлэх.	Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд бүгдэд нь ижил дэмжлэг үзүүлэх гэхээс илүүтэй эмэгтэйчүүд дотроо ямар бүлэг ямар саад бэрхшээл байгааг тодорхойлж түүнд тохирсон дэмжлэг үзүүлэх зорилтот үйл ажиллагаа дутмаг.	Зорилтот дэмжлэгийг зөв тодорхойлохгүй бол нөөцийн үр ашиг буурах эрсдэлтэй. Зарим бүлэг хамрагдахгүй үлдэх, эсвэл дэмжлэгийг зөвхөн зээл, санхүүжилтээр хязгаарлах хандлага үүсч болзошгүй. Мөн байгууллагуудын мэдээллийн сан, үнэлгээний чадавх сул байвал хэрэгжилт хүндрэх эрсдэлтэй.	Зорилтот бүлгийг зөв тодорхойлж чадахгүй бол дэмжлэгийн үр ашиг буурч, бодит хэрэгцээ, эмзэг байдлыг харгалзахгүйгээр зөвхөн хүйсэд суурилсан дэмжлэг үзүүлэх хандлага үүсч болзошгүй.	ЖДҮ хөдөөгийн, бэрхшээлтэй, өрх толгойлсон, малчин, олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд, ЖДҮ хөгжүүлэх төвүүд, инкубатор төвүүд, Аймаг, сумдын ХХААГ болон орон нутгийн хөгжлийн байгууллагууд	Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд, алслагдсан сумдын эмэгтэй үйлдвэрлэгчид зэрэг бүлгүүдийн хэрэгцээг тусад нь тодорхойлох; Зах зээлд нэвтрэх боломж багатай эмэгтэй үйлдвэрлэгчдийг хормоо, кластер, цахим худалдааны сувгуудтай холбох; Тоног төхөөрөмжийн хамтын ашиглалтын төв, боловсруулах үйлчилгээ, логиcтикийн дэмжлэгийг хөгжүүлэх;
3. ОУБ-ын хэрэгжүүлсэн хөдөөгийн эдийн засгийн оролцоог сайжруулах төсөл, загваруудын үр дүнтэй байдал, жөндөрийн үр нөлөөг үнэлж, үр дүнтэй арга хэлбэрүүдийг ЖДҮГ болон орон нутгийн ЖДҮ дэмжих төвүүдийн үйл ажиллагаанд үе шаттайгаар институцлэх.	АХБ, Дэлхийн банк, НҮБ-ын ХААБ зэрэг хөгжлийн түншүүдийн дэмжлэгтэйгээр эмэгтэйчүүдийн оролцоо, хоршоолол, нэмүү өртгийн сүлжээ, бизнес эрхлэлтийг дэмжих олон сайн туршлага бий болсон ч эдгээрийг үнэлж, тогтвортой үйлчилгээний тогтолцоонд нутагшуулах ажил хангалтгүй байна.	Үр дүнтэй загваруудыг сонгон нутагшуулснаар төрийн болон орон нутгийн дэмжлэгийн үйлчилгээний чанар, үр ашиг сайжирна. Давхардсан туршилт, хөрөнгө оруулалтыг бууруулж, батлагдсан арга барилуудыг илүү олон эмэгтэй бизнес эрхлэгчид, үйлдвэрлэгчдэд хүргэх боломж бүрдэнэ.	Төсөл бүрийн туршлага өөр өөр орчинд хэрэгжсэн тул шууд хуулбарлах нь орон нутгийн нөхцөлд тохирохгүй байх эрсдэлтэй. Үр нөлөөний үнэлгээ хангалтгүй бол бодит үр дүн багатай арга хэмжээг институцлэх магадлалтай.	Эмэгтэй бизнес эрхлэгчид, өрхийн үйлдвэрлэгчид, хоршоод, ЖДҮ хөгжүүлэх төвүүд, аймаг, сумдын ХХААГ, орон нутгийн хөгжлийн байгууллагууд, хөгжлийн түншүүд, төрийн байгууллагууд	Олон улсын төсөл, хөтөлбөрүүдийн сайн туршлагад үр нөлөөний үнэлгээг хариуцсан байдлаар хийж, эдийн засгийн үр ашиг, тогтвортой байдлыг харьцуулан үнэлэх; нутагшуулах туршилтыг үе шаттай хэрэгжүүлэх; орон нутгийн байгууллагуудын чадавх, санхүүжилтийн хэрэгцээг хамтад нь төлөвлөх; сайн туршлагын мэдээллийн сан бүрдүүлж, тогтмол түгээн дэлгэрүүлэх.

Туслах малчдын хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх зорилтот хөтөлбөр хэрэгжүүлэх. Үүнд: 1. Туслах малчдын хөдөлмөрийн харилцаа, цалин хөлс, нийгмийн хамгаалал, ХАБЭА-тай холбоотой жишиг гэрээ, үндсэн шаардлагыг боловсруулж, хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилтийг нэмэгдүүлэх. 2. Туслах малчдын бүртгэл, мэдээллийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, хөдөлмөрийн гэрээ, нийгмийн хамгаалал болон эрхийн хамгаалалт хангалтгүй байгаа нь суурь үйлчилгээний хамрагдалтад орон нутгийн түвшинд хяналт тавих.	Туслах малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлс, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой асуудлууд удаан хугацаанд хөндөгдөж ирсэн боловч хэрэгжилтийн нэгдсэн зохицуулалт сул хэвээр байна. Хөдөлмөрийн харилцаа албан бус шинжтэй, гэрээ байгуулалт, ХАБЭА-н шаардлагын мөрдөлт, нийгмийн хамгаалал болон хүүхдийн эрхийн хамгаалалт хангалтгүй байгаа нь нийтлэг түлгэмдсэн асуудал болж байна.	Туслах малчдын хөдөлмөртөй харилцаа аюулгүй байдлын нөхцөл сайжирна. Хөдөлмөрийн харилцаа илүү албажиж, хөдөлмөрийн маргаан, эрсдэл буурна. Туслах малчид болон тэдний гэр бүлийн хамгаалал, хүүхдийн боловсрол, сайн сайхан байдалд эерэг өөрчлөлт гарна. Салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдал, нэр хүнд сайжрах боломжтой.	Малчид болон туслах малчдын хооронд хөдөлмөрийн гэрээ, стандарт нэвтрүүлэхэд эсэргүүцэл үүсэх, хэрэгжилтийн зардал нэмэгдэх эрсдэлтэй. Алслагдсан бүс нутагт хяналт, хэрэгжилтийг хангах хүндрэл гарч болзошгүй. Мөн зохицуулалт хэт төвөгтэй болсон тохиолдолд хөдөлмөрийн харилцаа далд хэлбэрт шилжих эрсдэлтэй.	Туслах малчид, малчин өрхүүд, улирлын болон түр ажиллагчид, туслах малчдын гэр бүлийн гишүүд, хүүхдүүд баг, сумын удирдлага, ХХААГ, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд	ХХААХҮЯ, аймаг, сумдын ХХААГ, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын хамтын ажиллагаанд тулгуурлан туслах малчдын хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн асуултгүй байдал, нийгмийн хамгааллын асуудлыг үе шаттай зохицуулах. Малчид болон туслах малчдын төлөөллийг оролцуулан жишиг гэрээ, зөвлөмж боловсруулах, хөдөлмөрийн эрх, ХАБЭА, хүүхдийн эрхийн талаарх сургалт, мэдээллийг тогтмолжуулах, өндөр эрсдэлтэй бүс нутгуудад хамтарсан хяналт, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
--	---	---	--	--	---

Хавсралт 3. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 3
Зорилт 3. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөөгийн дижитал хүртээмжийг хөгжүүлэхтэй холбоотой санал болгож буй үйл ажиллагаад

Зорилт	Дараагийн бодлогод тусгах үндсэн үйл ажиллагаа	Суурь нөхцөл байдал	Боломжит эерэг нөлөө	Боломжит сөрөг нөлөө (болозошгүй эрсдэл)	Нөлөөлөлд өртөх бүлэг	Нөлөөллийг бууруулах санал
3.1 Хөдөөгийн дижитал орчин, мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх	1.Хувийн хэвшлийн интернэт үйлчилгээ (хиймэл дагуулын өргөн зуравсын интернэт) үзүүлэгчидтэй хамтран төхөөрөмжийн санхүүжилт, түрээс, хөнгөлөлттэй үйлчилгээний зээл, болон багц механизмыг хөгжүүлж, хөдөөгийн ялангуяа аслалдмал бүсийн иргэдийн интернэтийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх,	Хөдөөгийн бүс нутагт интернэтийн хамрах хүрээ сүүлийн жилүүдэд нэмэгдсэн боловч аслалдсан баг, бэлчээрийн бүсэд холболтын чанар, тогтвортой байдал сул хэвээр байна. Ялангуяа малчин өрхүүдийн хувьд Starlink зэрэг шинэ технологи нэвтрэх боломж бий болсон ч төхөөрөмжийн өртөг, ашиглалтын зардал өндөр байгаа нь хүртээмжийг хязгаарлаж байна.	Аслалдсан бүсийн малчид төрийн үйлчилгээ, зах зээлийн мэдээлэл, цаг агаарын сэрэмжлүүлэгт шуурхай хандах боломжтой болно.	Төхөөрөмж, үйлчилгээний үнэ өндөр хэвээр байх. Ашиглалтын үр чадвар хангалтгүйгээс хэрэглээ бага байх. Дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалт төвлөрсөн бүсэд давамгайлж, хамгийн аслалдсан иргэд хамрагдахгүй үлдэх эрсдэлтэй.	Малчин өрхүүд Аслалдсан сум, багийн иргэд Эмэгтэй малчид Ахмад настан Сурагч, оюутнууд Интернет үйлчилгээ үзүүлэгч компаниуд	ЦХИХХЯ, ХХААХҮЯ Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, аймаг, сумдын ЗДТГ болон Unitel, Mobicom, Skytel, ONDO, Starlink үйлчилгээ үзүүлэгчидтэй хамтран туршилтын загвар хэрэгжүүлэх, Орон нутгийн хөгжлийн сан, ЖДҮ-ийн сан, хоршоодтой хамтран төхөөрөмжийн түрээс, хөнгөлөлттэй санхүүжилтийн механизм турших, Интернэт холболтыг дижитал үр чадварын сургалттай хамтад нь хэрэгжүүлэх.
	2.Малчид, тариаланчдын дижитал үр чадварыг хөгжүүлэх зорилгоор цахим худалдаа, цахим төлбөр тооцоо, цахим төрийн үйлчилгээ, санхүүгийн үйлчилгээ, зах зээлийн мэдээлэл ашиглах практик үр чадвар олгоход чиглэсэн "Дижитал шилжилтийн хөтөлбөр"-ийг хэрэгжүүлэх, багт бүрд "дижитал элч" сургагч багш нарыг бэлтгэх	Хөдөө орон нутагт гар утасны хэрэглээ өндөр боловч цахим төрийн үйлчилгээ, цахим худалдаа, цахим төлбөр тооцоо, зах зээлийн мэдээллийг үйлдвэрлэл, бизнесийн үйл ажиллагаандаа ашиглах чадвар харилцан адилгүй байна. Ялангуяа эмэгтэй малчид, ахмад настнуудын дунд дижитал үр чадварын ялгаа өндөр хэвээр байна.	Малчид, тариаланчид бүтээгдэхүүнээ шууд зах зээлтэй холбох боломж нэмэгдэнэ.	Сургалт нэг удаагийн шинжтэй болж тогтвортой үр дүн гарахгүй байх. Интернэт болон төхөөрөмжийн хүртээмж сул иргэд хамрагдах боломжгүй байх. Ахмад настан болон боловсролын түвшин харилцан адилгүй бүлгүүдийн дунд сургалтын үр дүн ялгаатай гарах.	Малчид Тариаланчид Эмэгтэй үйлдвэрлэгчид Хоршоодын гишүүд Ахмад настан Залуучууд Орон нутгийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд	"Хурдан" цэгүүд, E-Mongolia операторууд, аймаг сумдын нийтийн номын сан, орон нутгуудад бий болж буй "Хурдан СИОТ" залуучуудын клуб, Политехник коллеж, МСУТ-үдийг ашиглан байнгын сургалтын цэгүүд байгуулах; Баг бүрээс "дижитал элч" (digital ambassador) бэлтгэж малчин, тариаланчдад газар дээр нь зөвлөгөө өгөх тогтолцоо бий болгох; Сургалтыг зөвхөн компьютерын мэдлэг бус бүтээгдэхүүнээ онлайнаар борлуулах, төлбөр авах, төрийн үйлчилгээ ашиглах бодит хэрэглээнд төвлөрүүлэх.

3.2 Эмэгтэй үйлдвэрлэгчдийн зах зээлийн холболт, дижитал үйлчилгээний хүртээмжийг дэмжих	1. Малын гарал үүсэл, мөшгөх систем, Ухаалаг хөдөө аж ахуй зэрэг дижитал платформуудыг хэрэглээг нэмэгдүүлж, эмэгтэй үйлдвэрлэгчид, хоршоод, өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдийг зах зээл, санхүүжилт, худалдан авагч, экспортын боломжтой шууд холбох үйлчилгээний загваруудыг хөгжүүлэх.	ХАА-н мэдээллийн системүүд хөгжиж байгаа ч зах зээл, цахим худалдаа, экспортоор уялдаа сул хэвээр байна. Үүний улмаас эмэгтэй үйлдвэрлэгчид, хоршоод бүтээгдэхүүнээ зах зээлд үр ашигтай холбох боломж хязгаарлагдсаар байна.	Эмэгтэй үйлдвэрлэгчид, хоршоодын зах зээлд нэвтрэх боломж нэмэгдэнэ.	Дижитал платформууд хоорондын уялдаа хангалтгүй байх. Жижиг үйлдвэрлэгчид технологийн шаардлага хангахгүй байх. Ложистик, тээвэрлэлтийн хүндрэлээс шалтгаалан зах зээлийн холболт бодит үр дүнд хүрэхгүй байх. Цахим худалдааны мэдлэг, үр чадвар дутмаг байх.	Эмэгтэй үйлдвэрлэгчид Хоршоод Өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчид Малчид, тариаланчид ЖДҮ эрхлэгчид Худалдан боловсруулах үйлдвэрүүд Экспортлогч байгууллагууд	ЦХИХХЯ, Банкууд, ЖДҮ хөгжүүлэх сан, хоршоодын холбоо, Монголын цахим худалдааны платформуудтай хамтран ажиллах; Гарал үүсэл баталгаажсан бүтээгдэхүүнийг цахим худалдааны платформуудад тусгайлан байршуулах механизмыг хөгжүүлэх; Эмэгтэй үйлдвэрлэгчдэд зориулсан цахим худалдаа, бүтээгдэхүүний брэндинг, маркетингийн сургалтыг тогтмол зохион байгуулах; Ложистик, агуулах, түгээлтийн үйлчилгээтэй уялсан туршилтын загваруудыг бүсчилсэн байдлаар хэрэгжүүлэх.
--	--	---	--	--	--	---

Хавсралт 4. Дараагийн стратеги төлөвлөгөөнд санал болгож буй чиглэл 4

Зорилт 4. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсон, жендэрийн мэдрэмжтэй ногоон хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэхтэй холбоотой санал болгож буй үйл ажиллагаа

Зорилт	Дараагийн бодлогод тусгах үндсэн үйл ажиллагаа	Суурь нөхцөл байдал	Боломжит зэрэг нөлөө	Боломжит сөрөг нөлөө (болзошгүй эрсдэл)	Нөлөөлөлд өртөх бүлэг	Нөлөөллийг бууруулах санал
4.1 Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох чадавхыг бэхжүүлэх	1.УАӨ-ийг сааруулах болон дасан зохицон аж ахуй, үйлдвэрлэлээ эрхлэх чиглэлээр эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн үүрэг дэх сайн туршлагуудыг орон нутаг бүрээс цуглуулж, үр дүнтэй арга зүй, агуулгыг малчдад хүргэх.	2022 онд ХХААХҮЯ, НҮБ-ын ХААБ-тай хамтран “Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл”-ийн хүрээнд бизнесийн удирдлага, маркетингийн агуулгаар шинэчилсэн “Залуу малчин” сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, 5 аймгийн 74 сумаас сонгогдсон 509 залуу малчдыг (157 эмэгтэй, 352 эрэгтэй) хамруулан үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлсэн. Уг хөтөлбөрийн агуулгаг УАӨ-д дасан зохицох агуулга туссан.	Залуу малчид, ялангуяа эмэгтэй залуу малчдын УАӨ-д дасан зохицох, бизнес төлөвлөлт, маркетинг, ногоон үйлдвэрлэлийн мэдлэг, үр чадвар нэмэгдэнэ. Үр дүнтэй туршигдсан сургалтын загваруудыг зөвлөх үйлчилгээ, МСУТ, политехник коллеж, орон нутгийн сургалтын тогтолцоонд нэвтрүүлэх боломж бүрдэнэ.	Сургалтын агуулгыг орон нутгийн онцлогт тохируулан шинэчлэхгүй бол хэрэглээ буурах эрсдэлтэй. Залуу малчдын хамрагдалт бүс нутаг, хүйсийн хувьд жигд бус байх магадлалтай. Сургалтын дараах зөвлөх үйлчилгээ, дагалдах дэмжлэг сул байвал мэдлэг бодит практикт нэвтрэхгүй байх эрсдэлтэй.	Залуу малчид (эмэгтэй, эрэгтэй) Малчин өрхүүд Мал аж ахуйн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд МСУТ, Политехник коллеж, ХААИС Аймаг, сумдын ХХААГ Малчдын хоршоо, бүлгүүд	НҮБ-ын ХХАБ, ХААИС, Малчдын холбоо, Насан туршийн боловсролын төвүүдтэй хамтран сайн туршлагыг бүсчилсэн байдлаар түгээн дэлгэрүүлэх.
	2.Боловсролын сайдын 2025 оны А/563-р тушаал (Сургалтын хөтөлбөрт тавигдах шаардлага, загвар батлах тухай)-ын хэрэгжилтийн хүрээнд ХАА чиглэлийн мэргэжлийн боловсролын хөтөлбөрүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар УАӨ-д дасан зохицох агуулгыг тусгах арга зүйн зорилготой орон нутаг, цөөн сургалтын байгууллагаар хязгаарлагдаж байгаа бөгөөд салбарын хэмжээнд нэгдсэн стандарт, үнэлгээ, тайлагналын тогтолцоог үе шаттай нэвтрүүлэх.	МБСБ-уудын сургалтын хөтөлбөрт жендэр, уур амьсгалын өөрчлөлтийн агуулгыг заавал тусгах зохицуулалт нэвтрэх. “Залуу малчин” хөтөлбөр болон “Мал, амьтны эмнэл зүй” хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ, ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан сургалтын агуулгыг туршиж эхэлсэн. Гэсэн хэдий ч эдгээр санаачилга нь одоогоор төслийн зорилготой орон нутаг, цөөн сургалтын байгууллагаар хязгаарлагдаж байгаа бөгөөд салбарын хэмжээнд нэгдсэн стандарт, үнэлгээ, тайлагналын тогтолцоонд бүрэн шингээгүй байна.	ХАА-н салбарын ирээдүйн боловсон хүчин уур амьсгалын өөрчлөлт болон жендэрийн асуудлын уялдаа холбоог мэргэжлийн түвшинд ойлгож, бодлого, төсөл, үйлдвэрлэлийн практикт тусгах чадавхтай болно. Малчин, тариаланч өрхийн эмэгтэй, эрэгтэй гишүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан зөвлөх үйлчилгээ, сургалтын чанар сайжирна. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох арга хэмжээний үр нөлөө, хүртээмж нэмэгдэнэ.	Сургалтын хөтөлбөрт агуулга формаль байдлаар тусгагдах боловч багшлах боловсон хүчин, сургалтын материал, арга зүй хангалтгүйгээс бодит хэрэгжилт сул байх эрсдэлтэй. Сургалтын байгууллагуудын ачаалал нэмэгдэж, шинэ агуулгыг нэмэлт хичээл гэж хүлээн авах хандлага үүсч болзошгүй.	ХААИС болон МСУТ, Политехник коллежийн суралцагчид ХАА чиглэлийн багш сурлагч нар Залуу малчин, залуу тариаланчид ХХААХҮЯ, БШУЯ, сургалтын байгууллагууд Орон нутгийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд	БШУЯ, ХХААХҮЯ, ХААИС, МСУТ-ийн хамтарсан ажлын хэсэг байгуулж жендэр-уур амьсгалын өөрчлөлтийн нэгдсэн модуль боловсруулах; “Залуу малчин”, “Мал, амьтны эмнэл зүй” хөтөлбөрүүдэд туршсан сайн туршлагыг үндэсний хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлэх; Багш нарт зориулсан сургалт, гарын авлага, кейс судалгааны сан бүрдүүлэх;

1. БОУАӨЯ, ОУБ-тай хамтран бэлчээрийн тогтвортой менежмент, малын чанар, сэргээгдэх эрчим хүч, ус хангамж, ногоон технологийг хослуулсан "жендэрийн мэдрэмжтэй ногоон мал аж ахуйн загвар"-ыг хөгжүүлж, орон нутагт үе шаттай туршин нэвтрүүлэх.	Бэлчээрийн менежмент, сэргээгдэх эрчим хүч, усан хангамж, малын чанар сайжруулах чиглэлээр олон төсөл хэрэгжсэн боловч эдгээрийн жендэрийн үр нөлөө, эмэгтэйчүүдийн оролцоог системтэй үнэлж, нэгтгэсэн загвар болгон хөгжүүлээгүй байна.	УАӨ-д дасан зохицсон, бүтээмж өндөртэй мал аж ахуйн загвар бий болно. Эмэгтэйчүүдийн оролцоо, шийдвэр гаргалт нэмэгдэнэ. Ногоон технологи, сэргээгдэх эрчим хүчний хэрэглээ өргөжинэ.	Туршилтын загварын хөрөнгө оруулалтын өртөг өндөр байх. Орон нутгийн онцлогт тохироогүй загвар тогтвортой хэрэгжихгүй байх. Төсөл дууссаны дараа үий ажиллагаа тасалдах эрсдэлтэй.	Малчин өрхүүд, эмэгтэй малчид, хоршоод, бэлчээр ашиглагчдын бүлэг, орон нутгийн байгууллагууд.	БОУАӨЯ, ОБЕГ, ХХААХҮЯ, орон нутгийн байгууллагуудтай хамтран бүсчилсэн туршилт хэрэгжүүлэх, загвар бүрт эдийн засаг, жендэр, байгаль орчны үр нөлөөний үнэлгээ хийх; амжилттай туршлагыг ОНХС болон орон нутгийн хөгжлийн төлөвлөгөөтэй холбох.
2. УАӨ-ийг сааруулах болон дасан зохицох арга хэмжээнүүдийн хөдөлмөрийн ачаалал, эрүүл мэнд, орлого, нөөцийн хүртээмжид үзүүлэх жендэрийн ялгаатай нөлөөллийг үнэлж, эмэгтэйчүүдэд ногдох нэмэлт ачааллыг бууруулах арга хэмжээг салбарын бодлого, төсөл, хөтөлбөрүүдэд үе шаттай тусгах. Жишээ нь: "Нутагтаа эзэн 100:1000" хөтөлбөрийн ногоон тэжээл тариалалт, бэлчээрийн менежмент зэрэг арга хэмжээ нь өрхийн хөдөлмөрийн зохион байгуулалтад өөрчлөлт оруулж болзошгүй түл хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологи, тоног төхөөрөмжийн дэмжлэг үзүүлэх, өрхийн хөдөлмөрийн хуваарилалтыг тэнцвэржүүлэх талаарх сургалт, зөвлөмжийг хавсарган хэрэгжүүлэх.	2024 оноос хэрэгжиж эхэлсэн "Нутгаа эзэн 100:1000" үндэсний хөдөлгөөн нь бэлчээрийн доройтлыг бууруулах, малдын оролцоонд суурилсан байгаль хамгаалал, тогтвортой мал аж ахуйн практикийг дэмжих зорилготой. Гэвч ийм төрлийн хөтөлбөр, санаачилгуудыг хэрэгжүүлэх явцад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн ачаалал, цаг ашиглалт, шийдвэр гаргах оролцоо болон үр шим хүртэх боломжид үзүүлэх нөлөөллийг тогтмол үнэлэх тогтолцоо хангалтгүй байна.	Ногоон шилжилтийн арга хэмжээ эмэгтэйчүүдэд нэмэлт ачаалал үүсгэхгүйгээр хэрэгжих боломж бүрдэнэ. Эмэгтэйчүүдийн оролцоо, үр шим хүртэх боломж нэмэгдэнэ. Хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологи, тоног төхөөрөмжийн хэрэглээ нэмэгдэнэ. Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарилалт илүү тэнцвэртэй болно.	Жендэрийн үнэлгээ нэмэлт шаардлага болж төсөл хэрэгжүүлэгчдийн ачааллыг нэмэгдүүлэх. Үнэлгээ формаль хэлбэртэй болж бодит шийдвэрт ашиглагдахгүй байх. Зарим орон нутагт жендэрийн асуудлыг хоёрдогч ач холбогдолтой гэж үзэх хандлага гарах.	Эмэгтэй малчид, эмэгтэй тариаланчид, гишүүд, өрхийн гишүүд, төсөл хэрэгжүүлэгч байгууллагууд.	"Нутгаа эзэн 100:1000" болон түүнтэй төстэй бэлчээрийн менежмент, ногоон шилжилтийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхдээ эмэгтэй, эрэгтэй оролцогчдын хөдөлмөрийн ачаалал, оролцоо, үр шим хүртэх байдлад жендэрийн үнэлгээ хийх ХҮХ, УСХ, БОУАӨЯ, ХХААХҮЯ хамтран салбарын үндсэн статистик, судалгаанд жендэр-ур амьсгалын үзүүлэлтүүдийг үе шаттай нэвтрүүлэх; шинэ судалгаа хийх боломжгүй бол одоо байгаа судалгааны хоёрдогч мэдээллүүдийг нэгтгэн анализ хийх боломжтой.



Хаяг / Байршил: Нийслэлийн
Чингэлтэй дүүргийн 4-р хороо,
Нэгдсэн үндэстний гудамж-5,
УБ-15160, Засгийн газрын II байр
Утас: (976) 70071125
И-мэйл: secretariat@ncge.gov.mn
Вэб сайт: <https://ncge.gov.mn/>