



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН  
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЖЕНДЭРИЙН  
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan  
Fund for  
Poverty  
Reduction



From  
the People of Japan

# БАРИЛГА ХОТ, БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО /2018-2025/



2018 ОН

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

## ӨМНӨТГӨЛ

Одоогоос 90 гаруй жилийн тэртээ нүүдэлчин монголчууд бид туурга тусгаар улсынхаа анхны Үндсэн хуулийг батлан тунхаглаж, суурьшмал соёл иргэншлийн эдийн засаг, нийгэм, соёлын үрийг эх орондоо анх авчирсан. Чухам энэ үеэс л манай улсад орчин үеийн үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуй, боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан хөгжиж, ард иргэд маань сэргэн мандаж ирсэн түүхтэй. Энэхүү түүхэн замнал, улс орны шинэ өнгө төрхийг бүтээн байгуулах үйлсэд манай барилгачдын оруулсан хувь нэмэр асар их гэдгийг өнөөдөр тэмдэглэн хэлэхэд таатай байна.

Тус салбар нь Монгол Улсын хот, суурины хөгжил цэцэглэлтийг түргэтгэх, хүн амын ажиллаж, амьдрах таатай нөхцлийг бүрдүүлэх нэр хүндтэй үүргийг нийгмийн өмнө хүлээхдээ хөгжлийн шинэ хандлага, ололт амжилтийг тухай бүр тусган нэвтрүүлж, ажиллаж ирсэн.

Энэ хүрээнд бид “Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2017 оны 208 дугаар тушаалаар баталж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Энэхүү жендэрийн бодлогын баримт бичиг нь аж үйлдвэрийн салбарт анхлан боловсруулагдсан гэдгээрээ онцлогтой юм.

Барилга, хот байгуулалтын салбар дахь жендэрийн асуудал нь салбарын хүний нөөц, ажиллагсдыг хамрахаас гадна, тус салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний үр нөлөө жендэрийн мэдрэмжтэй байх асуудлыг тодорхойлсон.

Иймд салбарын жендэрийн асуудлыг бүх түвшинд уялдуулан зохицуулах чадамж бүхий тогтвортой ажиллах бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлж, хүний нөөцийг бэлтгэх, салбарын бодлого төлөвлөлтийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг ойлгоцыг нэмэгдүүлэх, ялангуяа салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөөг анхаарч тооцох талаарх ойлголт хандлагыг төлөвшүүлэхэд энэхүү бодлогын баримт бичиг ач холбогдол өгнө гэж үзэж байна.

“Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ыг боловсруулахад туслалцаа үзүүлсэн Монгол Улсын Засгийн Газар, Азийн Хөгжлийн Банк хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техникийн туслалцааны төслийн Жендэрийн зөвлөх багийн хамт олонд болон бодлогыг боловсруулахад оролцож, хамтран ажилласан нийт салбарын ажиллагсаддаа талархал илэрхийлье.

Барилга, хот байгуулалтын яамны  
Жендэрийн салбар зөвлөл

2018.03.22 Улаанбаатар хот

## ӨМНӨХ ҮГ

Хөгжил дэвшилд чиглэсэн аливаа үйл ажиллагаанд оролцох болон үр ашгийг нь тэгш хүртэх бодит боломжийг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдэд буй болгоход жендэрийн тэгш байдлын жинхэнэ утга учир оршдог билээ. Жендэрийн тэгш байдлыг хүйсийн харьцаа төдийхнөөр, эсвэл эмэгтэйчүүдийн асуудал мэтээр ойлгож ирсэн байдал нэгэнт улирч, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нөхөн үржихүйн харилцан адилгүй үүргээс үүдэлтэй ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцох, нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдэд хөгжлийн үйл явцад оролцох, мөн түүний үр шимээс хүртэхэд ямар саад бэрхшээл тулгарч байгааг судлан шинжилж, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний хүрээнд анхаарч, шийдвэрлэх цогц хандлага нэвтэрч байна. Энэ нь өнөөдөр Тогтвортой хөгжлийн зорилго 2030-ийн “хөгжлийн явцад хэнийг ч үл орхигдуулах” зарчмыг хэрэгжүүлэх арга зам болж байна.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ нь улс орны, салбарын өмнө тавигдаж буй зорилт, төлөвлөсөн үйл ажиллагааг илүү оновчтой, үр өгөөжтэй бөгөөд хүртээмжтэй хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг. Жендэрийн бодлогын хүрээнд хийх судалгаа шинжилгээ, бүрдүүлэх мэдээллийн сан нь салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд хувь нэмэр оруулдаг. Эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн ялгаатай бодит хэрэгцээг анхаарч тооцсон удирдлагын арга барил, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх цогц арга хэмжээ нь эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулж, улмаар нийгэм дэх ялгаатай хэрэглэгчдийн хэрэгцээнд бүтээгдэхүүн үйлчилгээг нийцүүлэхэд тусалдаг. Жендэрийн оновчтой бодлого төлөвлөлт нь мөн салбар, байгууллагын нийгэм дэх дүр төрхийг өргөж, түншлэгч, хэрэглэгчдийн хандлага, үнэлгээг дээшлүүлэх, салбар хоорондын түншлэл, хамтын ажиллагааг сайжруулахад нөлөөлдөг.

Барилга хот байгуулалтын салбар нь жендэрийн бодлогоо салбарынхаа хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг манай улсын аж үйлдвэрийн салбарууд дундаас анхлан хийж, үлгэр жишээ болж байна. Барилга, хот байгуулалтын салбарын үйл ажиллагаа нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, түүний дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ганц бие эцэг эхчүүд, өндөр настан, залуу гэр бүлүүд, охид хөвгүүдийн эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, хөдөлмөрлөх нөхцлийг бүрдүүлэхээс гадна нийгэм дэх ялгаварлал, шударга бус байдлыг арилгахад гүйцэтгэх үүргээрээ жендэрийн хувьд нэн чухал утга агуулгатай.

Энэхүү жендэрийн бодлого нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст, нийгмийн бүлгүүдэд амьдарч хөдөлмөрлөх эрүүл, аюулгүй бөгөөд ялгаатай хэрэгцээг нь харгалзсан таатай орчин бий болгох, барилга, хот төлөвлөлтийн үйл явцад оролцох боломжийг бүрдүүлэх хүрээнд тулгамдсан асуудлыг шийдэх гарц, арга замыг олох, хэрэгжүүлэхэд чиглэснээрээ нийгэм дэх жендэрийн тэгш байдалд чухал хувь нэмэр оруулах төдийгүй дэлхийн хөгжингүй улс орнуудын барилга, хот төлөвлөлтөд баримталж буй байгаль орчин, нийгэм, эдийн засгийн цогц хандлагыг нэвтрүүлэхэд дэмжлэг болно хэмээн найдаж байна.

Жендэрийн зөвлөх баг



БАРИЛГА,  
ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЙДЫН  
ГУШААЛ

2017 оны 12 сарын 20 өдөр

Дугаар 208

Улаанбаатар хот

Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн  
талаар баримтлах бодлого батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1, 2 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Жендэрийн арх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр"-ийг хэрэгжүүлэх зорилгоор боловсруулсан "Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого"-ыг хавсралтаар баталсугай.

2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг 2018-2025 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүр эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх Үндсэн чиглэл, улсын төсөвт суулгаж, олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрт хамруулах замаар санхүүжүүлэх арга хэмжээг авч ажиллахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга /С.Магнайсүрэн/-д үүрэг болгосугай.

  
Х.БАДЕЛХАН



## НЭР ТОМЬЕОНЫ 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 садаа 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 тэнцвэрийг хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцын нэгэн хэсэг болж байна.
- 2. Жендэрийн дүн шинжилгээ:** Бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд суурилсан эсэхийг, 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 статистик:** Хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах, нэгтгэх, шинжлэх, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах замаар жендэрийн тулгамдсан асуудлыг илүү тодорхой ойлгох, тэдгээрт нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тооцох арга хэрэгсэл.
- 5. 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.
- 6. 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.
- 7. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт:** Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, тодорхой бүлгүүдийн гүйцэтгэх үүрэг, эзлэх байр суурийн талаарх хялбаршуулсан ерөнхий ойлголт бөгөөд тэдний ялгаатай хэрэгцээг бодлого төлөвлөлтөд анхаарч тусгахад садаа болж, шударга бус хандахын, аливаа шударга бус байдлыг зөвтгөхийн үндэс болж байдаг.
- 8. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлт:** Жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх тоон болон чанарын үзүүлэлтүүд. Ийм үзүүлэлтүүд нь мөн жендэрийн тэгш байдлын агуулга, мөн чанарын талаар мэдээлэл өгдөг.
- 9. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл:** Статистикийн нэгэн үзүүлэлт болох хүйсээр ангилсан тоо мэдээлэл нь охид хөвгүүдийн, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн бодит нөхцөл байдлыг харьцуулан үзэх, жендэрийн зөрүү, тэгш бус байдлыг илрүүлэн залруулах боломж олгохоос гадна бүтээгдэхүүн үйлчилгээний хүртээмж болон салбарын үйл ажиллагаан дахь эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн оролцооны дүр зургийг харахад тусалдаг.

## НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Барилга, хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого нь (цаашид “Салбарын жендэрийн бодлого” гэнэ) салбарын хөгжлийн бодлогын үйл явцад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээг тогтоосон дунд хугацааны хөгжлийн төлөвлөлт төдийгүй жендэрийн талаар тус салбарт баримтлах урт хугацааны бодлогын чиглэлийг тодорхойлох үндэсийг тавьж буй суурь баримт бичиг юм.

Энэхүү салбарын жендэрийн бодлого нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030, Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) болон Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаатай уялдан хэрэгжинэ.

Салбарын жендэрийн бодлогыг барилга, хот байгуулалтын салбарын ажилтан, албан хаагчдын жендэрийн практик ба стратеги хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор 2017 оны 7-10-р сард хийгдсэн “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”, салбарын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийг оролцуулсан хэлэлцүүлгийн үр дүнд тулгуурлан боловсруулав.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр барилга хот байгуулалтын салбарын төр ба хувийн хэвшлийн байгууллагуудын тухайд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарч, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан, тогтвортой орлогын эх үүсвэр болгох ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх шаардлагатай байгаа нь илэрсэн. Тус салбарт хувийн хэвшлийн оролцоо давамгайлах болсон өнөөгийн нөхцөлд эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийн хүрээнд тулгамдаж буй асуудлыг илрүүлэн бодлого төлөвлөлтөд тусгахын тулд үйл ажиллагааны үр дүн амжилтыг бүтээн байгуулалт, төлөвлөгөөний биелэлт, бүтээгдэхүүний гарцаар үнэлж, харин хүний нөөц үйлдвэрлэлийн нэгэн төрлийн “орц” болж ирсэн уламжлалт хандлагыг өөрчлөх шаардлага тулгарч байна.

Ялангуяа улирлын буюу түр ажил эрхлэлт барилгын салбарт түгээмэл, ийм хэлбэрийн ажил эрхлэгчид тогтвортой цалин хөлсгүй, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд хамрагдахгүй, ар гэрийн амьдралаа төлөвлөх боломж хомс байна. Тэдний мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдаж мэргэжсэн ур чадвар эзэмших, шинэ технологи, банк санхүүгийн үйлчилгээний ашиг тусыг хүртэх боломж хязгаарлагдмал, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд эрх зүйн тусламж үйлчилгээний гадна үлдэж байна. Хамгийн эмзэг бүлгийн хүмүүс, түүний дотор ядуу эмэгтэйчүүд зохистой хөдөлмөр хамгийн дутагдалтай байдаг албан бус эдийн засагт орж ажилладаг бөгөөд ийм ажил эрхэлж буй хүмүүс осол гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчинд өртөх нь дэлхий даяар илүү байна. Эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт эмэгтэйчүүдийнхээс 10 орчим жилээр богино, өвчлөл, осол гэмтлийн хувь өндөр, эрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдсээр байгаа манай орны хувьд энэ нь эн тэргүүнд анхаарах асуудал болж байна.

Барилга, хот байгуулалтын салбарыг эрэгтэйчүүд давамгайлсан, эмэгтэйчүүд ажиллахад тохиромжгүй гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголт ялангуяа удирдах ажилтнуудын дунд түгээмэл байгаа нь эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдын хэн хэнд нь таагүй нөлөөтэй байна. Энэ хэвшмэл ойлголт нь тухайлбал барилга, хот байгуулалтын салбарт ажилладаг эрэгтэйчүүдийн хувьд гэр бүлийн амьдрал, үр хүүхдийн хүмүүжилд, мөн өөрсдийн эрүүл мэндэд зарцуулах цаг хомс байдлыг байгууллагын соёлын хүрээнд баримтлагдах хэв ёс болгож, тэдний эрүүл мэндийн зан үйлийн онцлогоос үүдэх эрсдэлийг анхаарлын гадна орхигдуулж байна.

БХБ салбарын хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх, хэрэгжүүлэхэд өнөөгийн статистик мэдээллийн байдал хангалтгүй байна. Барилга, хот байгуулалтын яам, түүний харъяа төрийн байгууллагуудын албан хаагчдын дунд эрэгтэйчүүд 55.7, эмэгтэйчүүд 44.3 хувийг эзэлж байгаа бол удирдах албан тушаалтны дунд эрэгтэйчүүд 84.8 хувь, эмэгтэйчүүд 15.2 хувийг эзэлж байна. Хувийн хэвшилд ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийг тогтмол, бүрэн цуглуулж ашиглахгүй байгаагаас тухайн салбарт ажиллагчдын 40 орчим хувийг эзэлж буй эмэгтэйчүүдийн оролцоо, тэдэнд тулгарч буй асуудал “орхигдож” байгаагаас гадна нийт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцлийг бодитой үнэлэх боломжгүй байна.

Хүйсээр ангилсан мэдээллийг ажиллагч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн тоо төдий байдлаар бус, цалин хөлс, эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалд, мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийн сургалтад хамрагдалт, шагнал урамшуулал, ажлын цагийн ачаалал, илүү цагаар ажилласан байдал зэрэг олон үзүүлэлтээр цуглуулж, нэгтгэх шаардлагатай байна. Хүйсээр ангилсан мэдээллийг мөн тухайн салбарт ажиллаж буй гадаадын ажиллах хүчний тухайд ч гаргах шаардлагатай. Барилга, хот байгуулалтын чиглэлээр суралцаж буй эмэгтэй эрэгтэй оюутнуудын хүйсийн харьцаа нийт дүнгээрээ тэнцвэртэй (40 хувь нь

<sup>1</sup> Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын 2002 оны 90 дүгээр чуулганаас батлагдсан зохистой хөдөлмөр ба албан бус секторын тухай Тогтоол

эмэгтэйчүүд) байгаа ч цаашид мэргэжил тус бүрээр нарийвчилсан дүр зургийг гаргаж, салбарын ажлын байрны эрэлт хэрэгцээтэй илүүтэй нийцүүлэх шаардлагатай. Мөн газрын харилцаатай холбоотой хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүх түвшинд тогтмол нэгтэн ашиглах нь газрын зүй зохистой хамгаалалт, ашиглалтыг бий болгоход эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн идэвхитэй оролцоог дэмжих ажлын үндэс суурь болно.

Нийтийн аж ахуйн салбарт ялангуяа орон нутагт инженер техникч дутагдалтай, орон нутгийн Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвүүдэд барилгын чиглэлээр охидыг сургаж байгаа ч тэд мэргэжлээрээ ажиллахгүй, мөн барилгын компаниудад мэргэжлийн чадварлаг ажилчин хүрэлцээгүй зэрэг хүний нөөцийн эрэлт нийлүүлэлтийн зөрүүг анхаарахаас гадна сургалтын тогтолцоо, чанар, үр дүнг сайжруулах замаар суралцагч охид хөвгүүдийн цаашдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хэрэгтэй байна.

Барилга, хот байгуулалтын салбар дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих гол арга зам нь салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагын эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагчдын ялгаатай хэрэгцээнд анхаарсан, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан хүн төвт, нийгмийн хариуцлагат удирдлагын зарчмыг нэвтрүүлэх явдал байна. Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлтийг хүн төвтэй, жендэрийн мэдрэмжтэй болгохын тулд эн тэргүүнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг “ил” болгох буюу хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл, үзүүлэлтүүдийг тогтмол, бүрэн цуглуулах, нэгтгэх, түгээж ашиглах, жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа шинжилгээг хөгжүүлэх, төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад байгаа сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх хэрэгцээ тулгарч байна.

Барилга, хот байгуулалт дахь жендэрийн асуудал нь салбарын хүний нөөц, ажиллагчдын хамрахаас гадна, тус салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний үр нөлөө жендэрийн мэдрэмжтэй байх асуудлыг авч үзэх зайлшгүй шаардлагатай.

Барилга, хот байгуулалт нь улс үндэстний соёлжилт, иргэншлийн хэмжүүр болж, үнэт зүйл, үнэлэмж, амьдралын хэв маягт нөлөөлж байдаг тул жендэрийн үр дагавар нь өргөн хүрээтэй. Барилга, хот байгуулалтын салбарын эрх зүй, бодлогын орчинд аль нэг нийгмийн бүлгийг шууд ба шууд бусаар ялгаварласан агуулга огт байхгүй боловч энэ нь бүтээгдэхүүн үйлчилгээг бүх насны эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэх баталгаа болж чадахгүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хэрэгцээг салбарын эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд тусгасан жишгийг туршлага болгон ялгаатай хэрэглэгчдийн хэрэгцээг салбарын бодлого төлөвлөлтөд анхаарч тусгах, бүх түвшинд хэрэгжүүлэх, оршин суугчдын оролцоотой хяналтыг хөгжүүлэх замаар бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанар, үр өгөөжийг сайжруулах асуудал өнөөдөр тулгамдаж байна.

Амьдралын түвшний ялгаа улам ихэсч, олон соёлын нөлөө хүчтэй болж буй өнөө үед нэг хороолол, орон сууцанд орлогын янз бүрийн түвшний хүмүүс хөлийндон амьдрах нөхцлийг бүрдүүлэх замаар үл тэвчих, ялгаварлан гадуурхах хандлагыг бууруулж, гэмт хэрэг, хүчирхийллээс сэргийлэх, аймгийн төв, сум болон багийн төв, тосгодыг амьдралын таатай орчин болгож, нийслэлээс гадагш айл өрхийн амьдралын өртөг зардал буурч байхад чиглэсэн үйлчилгээний өртгийн зохицуулалт хийх замаар шилжих хөдөлгөөнийг сааруулах зэрэг жендэрийн үр нөлөө бүхий олон асуудал барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлогын хүрээнд шийдлээ хүлээж байна.

Мөн орлого багатай залуу гэр бүлүүдийн хүүхдээ төрүүлж, өсгөн хүмүүжүүлэхийн зэрэгцээ хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжсэн, гэр бүлүүдийн өөрчлөгдөн буй бүтэц, гэр бүлийн үнэт зүйл, харилцааны асуудлыг анхаарч тусгасан, оршин суугчдад амьдралын үе шат бүртээ тохирсон сонголт хийх боломж бүрдүүлсэн, ялгаатай хэрэглэгчдийн хэрэгцээнд нийцсэн, орон нутгийн онцлогийг тусгасан, эмэгтэй эрэгтэйчүүдэд хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж бүрдүүлсэн хот төлөвлөлт, барилгын архитектур дизайныг хөгжүүлэх замаар жендэрийн мэдрэмжтэй нийгмийн хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааг дэмжих боломж барилга, хот байгуулалтын салбарт нээлттэй байна.

Нийслэл хот өсөн тэлж байгаа энэ цаг үед хотод амьдрах, биеэ авч явах соёл, барилга байгууламжийн ашиглалтын талаарх мэдээллийг телевиз, интернэтээр оршин суугчдын жендэрийн ялгаатай үүрэг, хэрэгцээтэй уялдуулан системтэй хүргэх, үүнд сууц өмчлөгчдийн холбоод болон орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудын үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Эдгээр асуудлыг шийдэхийн тулд салбарын жендэрийн асуудлыг бүх түвшинд уялдуулан зохицуулах чадамж бүхий тогтвортой ажиллах бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлж, хүний нөөц бэлтгэх, салбарын бодлого төлөвлөлтийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг ойлгоцыг нэмэгдүүлэх, ялангуяа салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөөг анхаарч тооцох талаарх ойлголт хандлагыг төлөвшүүлэх шаардлагатай байгаа нь оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр илэрсэн юм. Салбарын хүний нөөцийг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогоор хөгжүүлэх, бүтээгдэхүүн



үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох бодит нөхцөл бололцоо бүрдүүлэхийн тулд юуны өмнө салбарын удирдах ажилтан, бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээ, хүний нөөц, төсөв санхүүгийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, албан хаагчдыг ажлын байрны чиг үүргийн дагуу жендэрийн үе шаттай сургалтаар чадавхижуулах хэрэгцээтэй байна. Барилга хот байгуулалт, газрын харилцааны салбарын ажилтан, албан хаагчдыг бэлтгэх, мэргэжил дээшлүүлэх тогтолцоонд жендэрийн асуудлыг зохистой байдлаар нэгтгэх, холбогдох ажилтнуудыг жендэрийн судалгаа шинжилгээний арга зүйд сургах хэрэгцээтэй байна.

Барилга хот байгуулалт, газрын харилцааны салбарын үйл ажиллагаанд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн, хүн амын бүлгүүдийн оролцох чадавхийг дээшлүүлэхийн зэрэгцээ салбарын үйл ажиллагаанд оролцогч байгууллагуудын нэгдмэл үйл ажиллагааг дэмжих суурь үзүүлэлтүүдийн багцыг өнөөгийн норм нормативын хүрээнд гарган түгээн дэлгэрүүлэх нь тэдгээрийг цаашид боловсронгуй, жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чухал алхам болно. Энэхүү жендэрийн бодлогын хүрээнд барилга, хот байгуулалт, газрын харилцааны үйл явц, ашиглалт, үйлчилгээ, тэдгээрт тавих хяналтад нийгмийн тэгш оролцооны боломжуудыг тодорхойлох, бүтээн байгуулалтын төлөвлөлтийн шатанд ялгаатай хэрэглэгчид, тэдгээрийн ялгаатай хэрэгцээг судлан тооцох эрх зүй, бодлогын орчныг бүрдүүлэх, шилдэг туршлага, ололт амжилтыг тодруулан түгээн дэлгэрүүлэх ажлыг өргөн хүрээний түншлэл хамтын ажиллагаагаар дамжуулан хэрэгжүүлэх болно.



Зураг 1. Барилга, хот байгуулалтын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын цикл

Энэхүү бодлого нь барилга, хот байгуулалтын салбарын олон талт түншлэгчдийн жендэрийн асуудалд зарцуулж буй хүний болон санхүүгийн нөөцийг илүү үр бүтээлтэй хуваарилан зарцуулах

боломж бүрдүүлэх ба эцсийн дүндээ салбарын хүний нөөц болон бүтээгдэхүүн үйлчилгээг хөгжлийн шинэ шатанд гаргаж, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад жинтэй хувь нэмэр оруулахад чиглэгдэнэ.

## ХОЁР. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО

Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ.

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

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

1. Хот суурин, барилга байгууламжийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, бүтээн байгуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах;

**Хүрэх үр дүн:** Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг чадавхи бүрдэж, тогтолцоо хөгжинэ.

2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлогоор дэмжих;

**Хүрэх үр дүн:** Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх цогц үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна.

3. Барилга хот байгуулалтын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг сайжруулахад хэрэглэгчид, түншлэгчдийн оролцоог дээшлүүлэх.

**Хүрэх үр дүн:** БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжих, хөгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа өргөжин, эмэгтэй эрэгтэй оршин суугчдын оролцоо сайжирна.

#### Зорилт 1-ийн хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 1.1 БХБ-ын салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэх мэдлэг ойлгоц, чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх,
- 1.2 БХБ-ын салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог өргөжүүлэн хөгжүүлэх,
- 1.3 БХБ-ын салбарын эрх зүй, бодлогын орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, шинжилгээнд тулгуурлан хөгжүүлэх,
- 1.4 БХБ-ын салбарын хяналт үнэлгээний тогтолцоонд ажиллагчид, хэрэглэгчид, бүтээгдэхүүн үйлчилгээтэй холбоотой жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэх.

#### Зорилт 2-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 2.1 Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаар нэгдсэн ойлголт зөвшилцлийг бий болгож хамтын ажиллагааг эхлүүлэх
- 2.2 Салбарын хүний нөөцийн нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг хөгжүүлж, ашиглалтыг сайжруулах
- 2.3 Ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизмыг байгууллагын түвшинд хөгжүүлэх
- 2.4 Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдалд ээлтэй “хүн төвт,

нийгмийн хариуцлагат” удирдлагын загварыг түгээн дэлгэрүүлэх

- 2.5 Техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлж, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах замаар эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах боломжтой ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх

### **Зорилт 3-ын хүрээнд дараах чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:**

- 3.1 Хот суурин газрын оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны жендэрийн мэдрэмжтэй багц үзүүлэлт - Амьдралын чанарын суурь стандарт (АЧСС) гарган салбарын оролцогч талуудын үйл ажиллагаанд мөрдлөг болгож, түгээн сурталчлах, сайжруулах
- 3.2 Хот суурин, барилга байгууламжийн төлөвлөлт, бүтээн байгуулалтад эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцох чадавхи, боломжийг сайжруулах
- 3.3 БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын цаашдын хөгжлийг түншлэл, хамтын ажиллагаагаар дэмжих

### **ДӨРӨВ. БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА**

Бодлогыг 2018-2025 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 2022-2025: 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, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

Барилга хот байгуулалт, газрын харилцааны салбарт хамтран ажиллаж, дэмжлэг үзүүлдэг хамтын гэрээ байгуулсан олон улсын болон бусад байгууллагуудын салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөр, дэмжлэгийнхээ хоёроос доошгүй хувийг тус бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд зарцуулах зохицуулалтыг бий болгон хэрэгжүүлнэ.

### **ЗУРГАА. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ**

Бодлогын хэрэгжилтийг Барилга, хот байгуулалтын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага дахь Жендэрийн Үндэсний Хорооны салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна.

Барилга, хот байгуулалтын 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.

**БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГЫГ (2018-2025)  
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ, ҮЕ ШАТААР**

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |  |   |   |   |  |  |
|--|--|---|---|---|--|--|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн   | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021   |   | II үе шат: 2022-2025   |  |
|  |  |   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   |
| 1. ХОТ СУУРИН, БАРИЛГА БАЙГУУЛАМЖИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨЛӨВЛӨХ, БҮТЭЭН БАЙГУУЛАХ ҮНДЭСНИЙ ЧАДАВХИЙГ САЙЖРУУЛАХ   | Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг, чадавхи бүрдэх, тогтоцоо хөгжинө | 1. БХБ-ын салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэгтгэх мэдлэг ойлгоц, чадавхийг бүх түвшинд бүрдүүлэх | <ol style="list-style-type: none"> <li>Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүд болон удирдах ажилтнуудад зориулсан салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх талаар үе шаттай сургалт хийх</li> <li>Холбогдох байгууллагын ажилтнуудад салбарын жендэрийн бодлогыг танилцуулах мэдээлэл, сургалт семинар хийх,</li> <li>Жендэрийн асуудлаар салбарын мэргэшсэн сургагч багш нарын бүлэг байгуулан чадавхижуулах</li> <li>Удирдах ажилтнуудад зориулсан жендэрийн цахим сургалтын хөтөлбөрийг салбарын үйл ажиллагаанд нийцүүлэн нэвтрүүлэх</li> <li>Төлөвлөгч нарт зориулсан жендэрийн сургалт зохион байгуулах, нөлөөллийн ажил хийх</li> <li>Барилгын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар гарын авлага боловсруулан туршиж</li> <li>Архитектор, зураг төсөл, хот төлөвлөлтийн нийт мэргэжилтнүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын чиглэлээр сургалт, нөлөөллийн ажил хийх</li> <li>Салбарт хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрийн ажилтнуудад зориулсан салбарын жендэрийн бодлоготой уялдан жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөлт хийх, шалгуур үзүүлэлтүүд гарган ашиглах удирдамж боловсруулан хүргүүлэх.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Сургалтад хамрагдсан удирдах, гүйцэтгэх ажилтны тоо, хүйсээр, сургалтын төрлөөр (танхимын болон цахим)</li> <li>Сургалт хийсэн байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшил, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> <li>Барилгын салбарын байгууллагуудад зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт хийх гарын авлага</li> <li>Төсөл хөтөлбөрийн ажилтнуудад зориулсан удирдамж</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Салбарын удирдах ажилтнуудыг жендэрийн цахим сургалтад заавал хамрагдсан байх зохицуулалт хийж хэрэгжүүлэх</li> <li>Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын захиргаа, хүний нөөц хариуцсан ажилтнуудад зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар, сургалт хийж, гарын авлагыг нэвтрүүлэх</li> <li>Архитекторын мэргэшсэн зэрэг горилогчид, инженерүүдэд мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын талаарх агуулгыг тусгах</li> <li>БХБ салбарын үйл ажиллагаанд төрийн хяналт үнэлгээг хэрэгжүүлэгчдэд жендэрт ээлтэй, зохистой хөдөлмөрийн орчин нөхцөл бүрдүүлэхэд зөвлөгөө өгөх чиглэлээр сургалт хийх</li> <li>Салбарын хүний нөөц бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөр дэх заавал үзэх хичээлийн агуулгад нийгэм, жендэрийн үнэлгээ, шинжилгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын талаар тусгах</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Цахим сургалтад хамрагдсан удирдах ажилтны эзлэх хувь, хүйсээр, байгууллагаар</li> <li>Жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт хийх гарын авлагыг ашигласан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшил, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> <li>Архитекторын мэргэшсэн зэрэг горилогчид, инженерүүдэд мэргэшлийн зэрэг олгох сургалтын хөтөлбөр дэх жендэрийн агуулга</li> <li>Жендэрт ээлтэй, зохистой хөдөлмөрийн орчин нөхцөл бүрдүүлэхэд зөвлөгөө өгөх чиглэлээр сургалтад хамрагдсан МХЕГ<sup>2</sup>, ҮЭЗ<sup>3</sup>-ийн байцаагчдын тоо</li> <li>Нийгэм, жендэрийн асуудлыг тусгасан хөтөлбөрийн эзлэх хувь, боловсролын түвшнээр</li> </ul> |

<sup>2</sup> Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

<sup>3</sup> Үйлдвэрчний эвлэл

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |  |   |  |  |   |  |
|--|--|---|--|--|---|--|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн   | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021  |  | II үе шат: 2022-2025  |  |
|  |  |   | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   |
| 1. ХОТ СУУРИН, БАРИЛГА БАЙГУУЛАМЖИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨЛӨВЛӨХ, БҮТЭЭН БАЙГУУЛАХ ҮНДЭСНИЙ ЧАДАВХИЙГ САЙЖРУУЛАХ   | Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг чадвархи бүрджээ, тогтолцоо хөгжинө | 2. БХБ-ын салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоог өргөжүүлэн хөгжүүлэх | <ol style="list-style-type: none"> <li>Салбарын жендэрийн бодлоготой уялдуулан жендэрийн салбар зөвлөлийг өргөтгөж, ажиллах журмыг шинэчлэн батлах</li> <li>Нийслэлийн хот төлөвлөлт, ерөнхий төлөвлөгөөний газар (ерөнхий архитекторын ажлын албанд) жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн томилон ажиллуулах</li> <li>Аймаг, дүүргийн ГХБХБГ<sup>4</sup> -уудад салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж, тайлагнах чиглэлээр удирдамж гарган хүргүүлэх</li> <li>Салбарын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийн жендэрийн агуулгыг тодорхойлон зэрэглэх ажлын байртай холбон жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг хуваарилах</li> <li>БХБ-ын салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад ТББ<sup>5</sup>, мэргэжлийн холбоодын гүйцэтгэх үүргийг тодорхойлж, нийгэм, жендэрийн асуудлаар ажиллах чадавхийг дээшлүүлэх цуврал сургалтууд зохион байгуулах</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ЖСЗ-ийн шинэчилсэн бүтэц, ажиллах журмыг баталсан тушаал,</li> <li>Жендэрийн асуудлыг ажлын байрны тодорхойлолт, үр дүнгийн гэрээндээ тусгасан ажилтны тоо, хүйсээр, байгууллагаар</li> <li>Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлж, тайлагнах удирдамж ашигласан ГХБХБГ-ын зэлэх хувь,</li> <li>Сургалтад хамрагдсан ТББ, мэргэжлийн холбоодын ажилтнуудын тоо, хүйсээр</li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Барилга, хот байгуулалтын салбарын үйл ажиллагааны нийгэм, жендэрийн үр нөлөө болон нийгэмд гарч буй өөрчлөлтийг тогтмол шинжлэн судалж, бодлого тусгах судалгааны тогтолцоог бий болгон чадавхижуулах</li> <li>Салбарын жендэрийн бодлогын суурилсан жендэрийн үнэлгээ (ОСЖУ) хийж, салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлогын цаашдын чиглэлийг тодорхойлох</li> <li>Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний үр дүнгийн хэлэлцүүлгийг зохион байгуулах</li> <li>Салбарын жендэрийн бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжүүлэхэд ТББ, мэргэжлийн холбоодын оролцоо, чадавхи бэхжүүлэх хэрэгцээг тодорхойлох хэлэлцүүлэг зохион байгуулах</li> </ol>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Жендэрийн судалгааг ажлын төлөвлөгөөндөө тусгасан байгууллагын тоо</li> <li>Жендэрийн чиглэлээр үйл ажиллагааны зардал төсөвлөсөн байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>ОСЖУ-ний тайлан</li> <li>ОСЖУ-ний хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр</li> <li>Хэлэлцүүлэгт оролцсон ТББ, мэргэжлийн холбоодын тоо</li> </ul>   |
|  |  |   | 3. БХБ-ын салбарын эрх зүй, бодлогын орчныг жендэрийн нийгэмд туслах тулгуурлан хөгжүүлэх  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн үр нөлөө, салбарын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх жендэрийн хүчин зүйлсийн талаар суурь судалгаа хийх</li> <li>Салбарын эрх зүй, бодлогын баримт бичигт оршин суугчдын оролцооны боломж бүрдсэн эсэхэд үнэлгээ хийж, жендэрийн тэгш оролцоог эрх зүй, бодлогын хүрээнд дэмжих чиглэлээр зөвлөмж гаргах</li> <li>Нутагшил, суурьшлын ерөнхий төлөвлөгөө, бүсчилсэн хөгжлийн бодлого боловсруулахад анхаарах жендэрийн асуудлын талаар зөвлөмж гаргах</li> <li>Нэг хороолол, орон сууцанд орлогын янз бүрийн түвшний хүмүүс холилдон амьдрах орчныг бүрдүүлэх, түрээсийн орон сууцнуудыг тараан байрлуулах нөөц боломжийг судлан, "Түрээсийн орон сууц" хөтөлбөр, бусад холбогдох бодлогод тусгах</li> <li>Улаанбаатар хотын орон сууцны талбайн хэмжээг байршлаар харуулсан зургалт гаргах</li> <li>Хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн дизайн (Universal design feature), төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх арга замыг хэлэлцэн тодорхойлж зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх</li> <li>Хот, суурин руу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн, түүнийг дагалдан гарах нийгмийн олон талт сөрөг үр нөлөөг сааруулах, бүс нутгийн хөгжлийг хангахын тулд амьдралын өртгийг төвөөс гадагш буурах зарчмаар тогтоох боломжийг судлан бодлогод тусгах</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Жендэрийн суурь судалгааны тайлангийн хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр</li> <li>Эрх зүй, бодлогын баримт бичигт оршин суугчдын оролцооны боломж бүрдсэн байдалд хийсэн үнэлгээний тайлангийн хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр</li> <li>Нутагшил, суурьшлын ерөнхий төлөвлөгөө, бүсчилсэн хөгжлийн бодлогод жендэрийн асуудлыг тусгах зөвлөмж</li> <li>"Түрээсийн орон сууц" хөтөлбөрт хамрагдагсдын тоо, хөтөлбөрийн зорилтот бүлгийн үзүүлэлтээр нас, хүйсээр</li> <li>Хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн дизайн (Universal design feature), төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх зөвлөмжийн мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо, байгууллагаар, орон нутгаар</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Амьдралын чанарын суурь стандарт (АЧСС), түүний хэрэгжилтийг эмгэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцоотой үнэлж, норм норматив, стандартыг шинэчлэхэд ашиглах</li> <li>Гэр хорооллын дахин төлөвлөлт, нүүлгэн шилжүүлэх үйл ажиллагаанд хамрагдаж буй иргэдийн талаарх мэдээлэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, тусламж, хамгааллын арга хэмжээний хэрэгцээг тодорхойлох</li> <li>Хот төлөвлөлтийн суурь судалгаанд жендэрийн дүн шинжилгээний аргачлалыг нэвтрүүлэх</li> <li>Улаанбаатар хотын ерөнхий, хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн бүх шатанд тавих хяналтад иргэдийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцоог хангах эрх зүй, бодлогын орчныг үнэлж, сайжруулах,</li> <li>Газар олголт-инженерийн дэд бүтцийн байгуулалт-барилгын ажлын, бүх шатанд хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээг судлан тооцож, байгаль орчин, нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалыг боловсруулан нэвтрүүлэх</li> <li>Барилга, хот байгуулалтын чиглэлээр сурацлагчдын хүйсийн харьцааг мэргэжилтнүүс бүрээр тогтмол нарийвчлан гаргаж, хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэлт нийлүүлэлтэд гарч буй зөрүү болон түүний жендэрийн шинж чанарыг нарийвчлан судлаж салбарын хүний нөөц бэлтгэх бодлого төлөвлөлтөд ашиглах</li> </ol> |

<sup>4</sup> Газрын харилцаа, барилга хот байгуулалтын газар

<sup>5</sup> Төрийн бус байгууллага

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |  |   |  |  |   |  |
|--|--|---|--|--|---|--|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн   | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021  |  | II үе шат: 2022-2025  |  |
|  |  |   | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   |
| 1. ХОТ СУУРИН, БАРИЛГА БАЙГУУЛАМЖИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨЛӨВЛӨХ, БҮТЭЭН БАЙГУУЛАХ ҮНДЭСНИЙ ЧАДАВХИЙГ САЙЖРУУЛАХ   | Барилга, хот байгуулалтын салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг, чадаахыг бүрдэж, тогтолцоо хөгжинө | 4. БХБ-ын салбарын хяналт үнэлгээний тогтолцоонд ажиллагчид, хэрэглэгчид, бүтээгдэхүүн үйлчилгээтэй холбоотой жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэх | <ol style="list-style-type: none"> <li>Салбарын төрийн байгууллагуудын хийж буй судалгаа, үнэлгээ, түүний дотор хэрэглэгчид, ажиллагчдаас авах судалгаанд нас, хүйсийн үзүүлэлтийг оруулах, үр дүнг тайлагнахдаа нас, хүйсээр ангилан шинжлэх талаар удирдамж гаргаж мөрдүүлэх</li> <li>Газрын нэгдмэл сангийн улсын нэгдсэн тайланд газар өмчлөгч, эзэмшигч, ашиглагчдын талаарх бүх мэдээллийг нас, хүйсээр ангилан гаргахад шаардагдах мэдээллийн хэрэгцээг сум, дүүрэг, аймаг, нийслэлийн түвшинд үнэлж, шаардагдах зохицуулалтыг хийх</li> <li>БХБ-ын салбарт ажиллагчдын мэдрэмжийг үнэлэх тоон болон чанарын багц шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрийн онцлогийг харгалзан гаргаж төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад турших</li> <li>Гэр хорооллын дахин төлөвлөлт, нүүлгэн шилжүүлэх үйл ажиллагаанд хамрагдаж буй иргэдийн талаарх мэдээллийг нас, хүйс, орлого, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг үзүүлэлтээр ангилан бүрдүүлэх</li> <li>БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын ачааллыг ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу тэнцвэртэй хуваарилсан байдлыг хяналт үнэлгээний тогтолцоонд үзүүлэлт болгон оруулах</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Нас, хүйсийн үзүүлэлтийг судалгаа, үнэлгээнд хэрэглэх удирдамж</li> <li>Нас, хүйсээр ангилсан шинжилгээ бүхий газрын нэгдмэл сангийн тайлан</li> <li>БХБ-ын салбарт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх тоон болон чанарын багц шалгуур үзүүлэлт</li> <li>Багц үзүүлэлтийг туршсан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>Гэр хорооллын дахин төлөвлөлтөд хамрагдаж буй иргэдийн талаарх хүйсээр ангилсан дэлгэрэнгүй мэдээллийн сан</li> <li>БХБЯ-ны хяналт үнэлгээний тайлан дахь ажлын ачааллын хуваарилалтын талаарх агуулга</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Хэрэглэгчдээс авах судалгааны асуулгыг бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэхүйц байдлаар шинэчлэх</li> <li>БХБ-ын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, түүнийг хэрэглэгчидтэй холбоотой жендэрийн тоон болон чанарын багц шалгуур үзүүлэлтүүдийг бүх түвшинд нэвтрүүлэх</li> <li>БХБ-ын салбарт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх тоон болон чанарын багц шалгуур үзүүлэлтүүдийг төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад нэвтрүүлэх</li> <li>ХАБ<sup>6</sup>, МХЕГ болон ҮЭ-ийн хяналтын тогтолцоонд БХБ-ын салбарт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцөлтэй холбогдох жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэгтгэх</li> <li>Салбарын шилдэг байгууллага шалгаруулах шалгуур үзүүлэлтэд жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад зохистой хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг бүрдүүлсэн байдлыг оруулах</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Хэрэглэгчдийн судалгааны тайлан дахь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжтэй холбоотой агуулга</li> <li>БХБ-ын салбарын бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, хэрэглэгчидтэй холбоотой жендэрийн багц шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлсэн байгууллагын тоо</li> <li>Ажлын орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжийг шалгуур үзүүлэлтүүд ашиглан үнэлсэн<sup>6</sup> үнэлүүлсэн байгууллагын тоо, үйл ажиллагааны чиглэл, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>Салбарын шилдэг байгууллага шалгаруулах үзүүлэлт дэх жендэрийн агуулга</li> </ul> |

<sup>6</sup> Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |   |  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|---|--|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн  | Үйл ажиллагааны чиглэл   | I үе шат: 2018-2021   |  | II үе шат: 2022-2025  |  |
|  |   |  | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   |
| 2. БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ АЖИЛЛАГЧДЫН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГААР ДЭМЖИХ                           | Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх цолц үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна. | 1. <b>Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн талаар нэгдсэн ойлголт зөвшилцлийг бий болгож хамтын ажиллагааг эхлүүлэх</b> | <p>2. МХЕГ, БХБЯ, ХНХЯ<sup>7</sup>, ҮЭ<sup>8</sup>, ЭМЯ, салбарын мэргэжлийн ТББ-ын төлөөлөл бүхий хамтарсан баг байгуулж, барилгын салбарын ажлын орчин нөхцөлд жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээ хийх чиглэлээр сургах</p> <p>3. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар салбарын үйл ажиллагаанд оролцогч байгууллагуудыг хамруулсан цуврал сургалт, семинарыг ҮЭ, ОУХБ<sup>9</sup> -тай хамтран зохион байгуулах</p> <p>4. Барилгын үйлдвэрлэл, барилга угсралт, орон сууц, нийтийн аж ахуйн салбарын сонгосон байгууллагуудад хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжтэй нарийвчилсан судалгааг хийх</p> <p>5. Салбарын эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, нийгмийн даатгал, тэтгэвэр, нийгмийн хамгааллын нөхцөл байдалд ХНХЯ-тай хамтран үнэлгээ хийж, салбар хоорондын зохицуулалтын хэрэгцээг тодорхойлох</p> <p>6. Барилгын салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан хөдөлмөрт шилжүүлэхэд сургалтын тогтолцоо, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээг жендэрийн мэдрэмжтэй тодорхойлох хэлцүүлэг, семинарыг түншлэгчдийн өргөн хүрээнд зохион байгуулах</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Хамтарсан баг байгуулах тушаал</li> <li>• Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар сургалтад хамрагдагсдын тоо, хүйсээр, төр, хувийн хэвшлээр, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> <li>• Хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн жендэрийн мэдрэмжтэй судалгааны тайлан</li> <li>• Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, нийгмийн даатгал, тэтгэвэр, нийгмийн хамгааллын нөхцөл байдалд хийсэн үнэлгээний тайлангийн хэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр</li> <li>• Барилгын салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан хөдөлмөрт шилжүүлэхэд сургалтын тогтолцоо, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээний талаар гаргасан зөвлөмж</li> </ul> | <p>1. Барилгын салбарт шинээр үүсч буй, жишээлбэл уурхайн гүний барилга байгууламж дахь ажлын орчин нөхцөлд хамтарсан баг УУЯ-тай хамтран жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээ хийх</p> <p>2. БХБ-ын салбар дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийх гарын авлагыг түгээн дэлгэрүүлэх</p> <p>3. БХБ-ын салбар дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар олон улсын туршлагыг судлах</p> <p>4. БХБ-ын салбар дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх хэлцүүлгийг санхүүжүүлэгч байгууллагуудыг хамруулан зохион байгуулах</p> <p>5. Зохистой хөдөлмөр, жендэрийн асуудлаарх олон улсын чанартай сургалт семинаруудад салбарын холбогдох ажилтнуудыг хамруулах</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Хамтарсан багийн хийсэн жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээний тоо</li> <li>• Үнэлгээний мөрөөр авсан арга хэмжээний тоо</li> <li>• Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийх гарын авлагыг ашигласан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшил, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> <li>• Олон улсын туршлагыг судалсан ажлын тайлангийн хэлцүүлэгт хамрагдагсдын тоо, хүйсээр</li> <li>• БХБ-ын салбар дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зориулан төсөвлөсөн санхүүжилтийн хэмжээ</li> <li>• Зохистой хөдөлмөр, жендэрийн асуудлаарх олон улсын чанартай сургалт семинаруудад хамрагдсан ажилтны тоо, хүйсээр</li> </ul> |
|  |   |  | 2. <b>Салбарын хүний нөөцийн нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг хөгжүүлж, ашиглалтыг сайжруулах</b>  | <p>1. Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын мэргэжил, цалин хөлс, эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгал, мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийн сургалтад хамрагдалт, шагнал урамшуулал авсан байдал, орон сууцны нөхцөл, иргэншил зэрэг өргөн хүрээтэй үзүүлэлт бүхий нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг тодорхойлж, бүрдүүлэх ажлыг үе шаттай зохион байгуулах</p> <p>2. Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын талаарх нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг тогтмол шинэчилж, салбарын мэдээллийн нэгдсэн санд холбох зохицуулалт, арга хэрэгсэл, техникийн нөхцлийг тодорхойлон, өртөг зардлыг тооцож, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодорхойлох</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Салбарын нэгдсэн сан дахь нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн тоо</li> <li>• Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын талаарх нас, хүйс, иргэншлээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх ажлын үр дүнд хийсэн үнэлгээний тайлан</li> <li>• Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын талаарх нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэхэд оролцсон байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> </ul>  | <p>1. Салбарын албан ба албан бус ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээллийн багцыг үнэлж, сайжруулах</p> <p>2. Нас, хүйсээр ангилсан мэдээллийн багц үзүүлэлтийг салбар, байгууллагын түвшний хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглах, тайлагнах талаар удирдамж гарган нэвтрүүлэх</p>   |

<sup>7</sup> Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

<sup>8</sup> Эрүүл мэндийн яам

<sup>9</sup> Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага



| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |   |   |   |   |  |   |
|--|---|---|---|---|--|---|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн  | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021   |   | II үе шат: 2022-2025   |   |
|  |   |   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  |
| 2. БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ АЖИЛЛАГЧДАЙН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГААР ДЭМЖИХ                          | Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх цолц үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна. | 3. Ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх механизмыг байгуулалтын түвшинд хөгжүүлэх | 1. Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг эмэгтэй эрэгтэй ажилтнуудад, тэдний хоорондын болон удирдах болон гүйцэтгэх ажилтны хоорондын харилцаа, хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг хамарсан байдлаар тогтмол хийж, үр дүнг хүйсээр ангилан шинжилж тайлагнах журам, жишиг асуулгыг боловсруулан төр, хувийн хэвшлийн сонгосон байгууллагуудад туршин нэвтрүүлэх | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг жендэрийн мэдрэмжтэй хийсэн байгууллагын тоо</li> <li>Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хэрэгжүүлж, тайлагнасан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшил, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> </ul>   | 1. Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн жендэрийн мэдрэмжтэй судалгааны талаарх журмын хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, асуулгыг сайжруулан, салбарын төр, хувийн хэвшлийн бүх байгууллагад нэвтрүүлэх,                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг жендэрийн мэдрэмжтэй хийсэн байгууллагын тоо</li> <li>Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хэрэгжүүлж, тайлагнасан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшил, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> </ul> |
|  |   |   | 2. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, жендэрийн салбар зөвлөлд тайлагнах удирдамжийг байгууллага, аж ахуйн нэгжийн өмчийн хэлбэр, хэмжээ, үйл ажиллагааны чиглэлийн онцлогийг тусгасан байдлаар ялгавартай боловсруулан сонгосон байгууллагуудад хэрэгжүүлэн турших           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх талаар байгууллагын дотоод журамд тусгах</li> <li>Ажилтны хурлаас санал авч томилогдсон ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах албан тушаалтны тоо</li> <li>Ажилд авахад хүйс, насаар ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл сурталчилгаа, нөлөөллийн ажилд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ</li> </ul> | 3. Ажилд авахад хүйс, насаар ялгаварлах, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх талаар дотоод журамдаа тусгасан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр, үйл ажиллагааны чиглэлээр | 4. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлж, жендэрийн салбар зөвлөлд тайлагнах удирдамжийн хэрэгжилтийг үнэлж, салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад ттүгээн дэлгэрүүлэх,  |



| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |   |   |  |   |   |   |
|--|---|---|--|---|---|---|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн  | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021  |   | II үе шат: 2022-2025  |   |
|  |   |   | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  |
| 2. БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ АЖИЛЛАГЧДЫН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГААР ДЭМЖИХ                           | Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх голд үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна. | 4. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлад ээлтэй хүн төвт, нийгмийн харилцаагудирдлагын загварыг түгээн дэлгэрүүлэх | 1. БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцыг илүү нээлттэй, оролцоотой болгох арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх | <ul style="list-style-type: none"> <li>• БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцыг илүү нээлттэй, оролцоотой болгох чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо</li> <li>• Хамт олны оролцоо, саналд тулгуурлан шийдсэн нийгмийн асуудлын тоо, байгууллагын тоо</li> <li>• Тендэрийн шалгуур үзүүлэлт дэх хүйсийн тэнцвэрийн талаарх заалт</li> <li>• Ажиллагчдын хүүхдэд зориулан цэцэрлэг байгуулсан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>• Сургалтад хамрагдсан түр, улирлаар ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо</li> <li>• Орон сууц, нийгмийн асуудлыг шийдэх хөтөлбөр бүхий байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> <li>• Дадлагад ашиглах материал, техник технологийн дэмжлэг үзүүлсэн байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>• Барилгын салбарт албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй эрэгтэйчүүдээс БХБЯ-д ирүүлсэн санал, гомдлын тоо, хүйсээр</li> </ul> | 1. Барилгын компаниудад тендэрт оруулах, хөрөнгө оруулалтын дэмжлэг үзүүлэх шалгуур үзүүлэлт болгох цалингийн фондын хэмжээг тодорхойлж тусгах    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцыг илүү нээлттэй, оролцоотой болгох чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо</li> <li>• Хамт олны оролцоо, саналд тулгуурлан шийдсэн нийгмийн асуудлын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>• Тендэрийн шалгуур үзүүлэлт дэх ажилчдын цалингийн фондын хэмжээний талаарх заалт</li> <li>• Ажиллагчдын хүүхдэд зориулан цэцэрлэг байгуулсан байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>• Сургалтад хамрагдсан түр, улирлаар ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо</li> <li>• Орон сууц, нийгмийн асуудлыг шийдэх хөтөлбөр бүхий байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр, үйл ажиллагааны чиглэлээр</li> <li>• Дадлагад ашиглах материал, техник технологийн дэмжлэг үзүүлсэн байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>• Ажлын орчны жендэрийн мэдрэмжтэй стандарт нэвтрүүлсэн байгууллагын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>• Барилгын салбарт албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй эрэгтэйчүүдээс БХБЯ-д ирүүлсэн санал, гомдлын тоо, хүйсээр</li> <li>• Орон байрны нөхцлийг нь сайжруулсан ажилтнуудын тоо, төр, хувийн хэвшлээр</li> </ul> |
|  |   |   | 2. Барилга, хот байгуулалтын салбарт ажиллагчдын зохиистой хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, үйл ажиллагаагаар дэмжих                              | Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх голд үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна.   | 4. Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлад ээлтэй хүн төвт, нийгмийн харилцаагудирдлагын загварыг түгээн дэлгэрүүлэх | 1. БХБЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудлаар шийдвэр гаргах үйл явцыг илүү нээлттэй, оролцоотой болгох арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх  |

18 | БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |   |   |  |  |   |  |
|--|---|---|--|--|---|--|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн  | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021  |  | II үе шат: 2022-2025  |  |
|  |   |   | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   |
| 2. БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРТ АЖИЛЛАГЧДЫН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГААР ДЭМЖИХ                           | Салбарын ажиллагчдад жендэрт нийцтэй ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх цогц үйл ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй нийт ажиллагсдын ажлын орчин нөхцөл сайжирна. | 5. <b>Техник технологийн давшилтийг нэвтрүүлж, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах замаар эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах боломжтой ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>БХБ-ын салбарт эмэгтэйчүүд, ХБИ<sup>10</sup> ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэхүйц техник, технологийн талаар судалгаа хийж, бодлогын зөвлөмж гаргах,</li> <li>Барилгын материалын үйлдвэрийн технологийн дамжлагыг програмчлах, автоматжуулах замаар эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх,</li> <li>Эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх технологи нэвтрүүлсэн байгууллагыг урамшуулан дэмжиж, сайн туршлагыг түгээн хэвлэл мэдээллээр сурталчлах.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Судалгааны тайлангийн хэлэлцүүлэгт оролцогсдын тоо, хүйсээр</li> <li>Технологийн дамжлагаа програмчилж, автоматжуулан эмэгтэйчүүд, ХБИ-г авч ажиллуулсан байгууллагын тоо</li> <li>Эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх технологи нэвтрүүлсэн сайн туршлагыг түгээн сурталчлахад зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Барилгын материалын үйлдвэрийн технологийн дамжлагыг програмчлах, автоматжуулах замаар эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх,</li> <li>Эмэгтэйчүүд, ХБИ, салбарт ажиллаж байсан групптэй иргэдэд шинэ технологи эзэмшүүлэх сургалтын тогтолцоог төр, хувийн хэвшлийн түншлэлээр бий болгох</li> <li>Эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх технологи нэвтрүүлсэн байгууллагыг урамшуулан дэмжиж, сайн туршлагыг түгээн хэвлэл мэдээллээр сурталчлах.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Технологийн дамжлагаа дрограмчилж, автоматжуулан эмэгтэйчүүд, ХБИ-г авч ажиллуулсан байгууллагын тоо</li> <li>Шинэ технологи эзэмших сургалтад хамрагдсан эмэгтэйчүүд, ХБИ-ийн тоо</li> <li>Нийт ажилтнуудад эмэгтэйчүүд, ХБИ-ийн эзлэх хувь, салбараар, төр, хувийн хэвшлээр</li> <li>Эмэгтэйчүүд, ХБИ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх технологи нэвтрүүлсэн сайн туршлагыг түгээн сурталчлахад зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ</li> </ul>   |
|  |   |   | 3. <b>БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРЫН БҮТЭЭГДЭХҮҮН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖИЙГ САИЖРУУЛАХАД ХЭРЭГЛЭГЧИД, ТҮНШЛЭГЧДИЙН ОРЛОЦООГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ</b>   | БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжих, хөгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа өрнөж, эмэгтэй эрэгтэй оршин суугчдын оролцоо сайжирна.   | 1. <b>Хот суурин газрын оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны жендэрийн мэдрэмжтэй байд үзүүлэлт – амьдралын чанарын суурь стандарт (АЧСС) гарган салбарын оролцогч талуудын үйл ажиллагаанд мөрдлөл олгож, түгээн сурталчлах, сайжруулах</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй амьдралын орчны багц үзүүлэлт – АЧСС-ыг нийгмийн эрүүл мэнд, хүний эрх, аюулгүй байдлын чиглэлээр ажилладаг үндэсний болон олон улсын байгууллагуудтай хамтран гаргах,</li> <li>АЧСС, түүний хэрэглээний асуудлаар салбарын үйл ажиллагаанд оролцогчид, хэрэглэгчдийн оролцоог хангасан хэлэлцүүлэг зохион байгуулах,</li> <li>Барилгын хөгжлийн төв, барилгын хөрөнгө оруулагчид, захиалагчид, зураг төслийн болон барилга угсралтын компаниуд, улсын комисс, оюуны өмчийн газар, банк, үл хөдлөх хөрөнгийн зуучлалын компани, ХЭАХН, ШӨХТГ, мэргэжлийн ТББ, орон нутгийн засаг захиргаа, СӨХ зэрэг салбарын үйл ажиллагаанд оролцогчид АЧСС багц үзүүлэлтийг ашиглах талаар зөвлөмж гаргах хүргүүлэх,</li> <li>АЧСС-ыг хялбар ойлгомжтой хэлбэрээр хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд хүргэх</li> </ol> |

<sup>10</sup> Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |  |  |   |   |   |  |
|--|--|--|---|---|---|--|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн   | Үйл ажиллагааны чиглэл   | I үе шат: 2018-2021   |   | II үе шат: 2022-2025  |  |
|  |  |  | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд   |
| ЗАБИРЛГА ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРЫН БҮТЭЭГДЭХҮҮН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖИЙГ САЙЖРУУЛАХАД ХЭРЭГЛЭГЧИД, ТҮНШЛЭГЧИЙН ОРОЛЦООГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ                    | БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дамжих, хөгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа өргөжин, эмэгтэй эрэгтэй оршин суугчдын оролцоо сайжирна. | 2. Хот суурин, барилга байгууламжийн төлөвлөлт, бүтээн байгуулалтад эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцох чадавхи, боломжийг сайжруулах | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хот суурин газрын тулгамдсан асуудлыг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн оролцоотой судлан тодорхойлж хэлэлцүүлэх ажлыг жил бүр түншлэгчидтэй хамтран зохион байгуулах</li> <li>2. Хорооны түвшинд газрын харилцааны асуудлаар мэдээлэл өгөх ажилтныг бий болгон чадавхижуулах</li> <li>3. СӨХ-ийн хүний нөөцийн бүтцийн судалгаа гаргаж, орон сууцны оршин суугчдын оролцоог сайжруулах асуудлаар сургалт хийх</li> <li>4. Хороодын ЗДТГ<sup>11</sup> -ын сайтад СӨХ-ийн хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайланг тавьж, оршин суугчдын саналыг авч байхыг журамлан хэрэгжүүлэх</li> <li>5. Орон нутгийн онцлогт тохирсон, жендэрийн мэдрэмжтэй хот төлөвлөлтийг тухайн газрын оршин суугчдын оролцоотой хийх асуудлыг бүсчилсэн хөгжлийн бодлогод уялдуулан тусгах</li> <li>6. Хэрэглэгчдийн байгууллагыг үндэсний хяналтын тогтолцоонд оруулах</li> <li>7. Оршин суугчдын оролцоотой, АЧСС ашигласан барилга, хот төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх туршилтын төслийг Дархан-Уул аймагт хэрэгжүүлэх</li> <li>8. Хөшигтийн хөндийд байгуулах ухаалаг хотын төлөвлөлтөд АЧСС-ыг ашиглах</li> <li>9. Хотын соёл, барилга байгууламжийн зөв ашиглалт, хэрэглээний талаарх мэдээллийг телевиз интернэтээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн гүйцэтгэх үүрэг, амьдралын хэрэгцээтэй нь уялдуулан жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулж бие даасан нэвтрүүлэг, шторк гэх мэт төрөл бүрийн хэлбэрээр түгээх.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Хот суурин газрын тулгамдсан асуудлаар хийсэн хэлэлцүүлгээс барилга хот байгуулалтын салбарын үйл ажиллагаатай холбогдон гарсан саналын тоо, жилээр</li> <li>• Газрын харилцааны асуудлаар мэдээлэл өгөх чиглэлээр сургалтад хамрагдсан хорооны ажилтны тоо</li> <li>• Орон сууцны оршин суугчдын оролцоог сайжруулах чиглэлээр сургалтад хамрагдсан СӨХ-ийн ажилтны эзлэх хувь</li> <li>• СӨХ-ийн хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайланг сайтаараа танилцуулан оршин суугчдын саналыг авч буй хороодын эзлэх хувь</li> <li>• Үндэсний хяналтын тогтолцоонд хэрэглэгчдийн байгууллагуудыг оруулах тушаал шийдвэр</li> <li>• Дархан-уул аймагт хэрэгжсэн төслийн үр дүнд хийсэн нийгэм, жендэрийн үнэлгээний тайлан</li> <li>• Хөшигтийн хөндийн "ухаалаг хот"-ын төлөвлөлтийн шатанд хяналт тавихад оролцсон иргэдийн тоо, хүйсээр</li> <li>• Хотын соёл, барилга байгууламжийн зөв ашиглалт, хэрэглээний талаар жендэрийн мэдрэмжтэй хэвлэл мэдээллийн бүтээгдэхүүнийг гарган түгээхэд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. АЧСС, түүний хэрэгжилтийг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүд (ХБИ гэх мэт)-ийн оролцоотой үнэлгээ хийж, бодлогын зөвлөмж гарган эргэх холбоог ханган хэрэгжүүлэх</li> <li>2. Барилга, хот байгуулалтын жендэрийн мэдрэмжит байдлыг үнэлэх агуулгыг хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаанд тусгах</li> <li>3. Орон нутгийн бүтээн байгуулалт, хот тохижилтын ажлын төсвийн зарцуулалтад иргэдийн хяналт тавих механизмыг эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн, нийгмийн бүлгүүд (ХБИ гэх мэт)-ийн оролцоог хангахуйц байдлаар бий болгох</li> <li>4. СӨХ-ийн эрх зүйн байдлыг оновчтой болгох ажлыг хэрэглэгчдийн оролцоонд тулгуурлан зохион байгуулах</li> <li>5. Газар олгох, барилга барих эрх олгох болон барилгын ажлын үе шатны хяналтад хэрэглэгчдийн тэгш оролцоог хангах арга замыг тодорхойлж хэрэгжүүлэх</li> <li>6. Хотын соёл, барилга байгууламжийн зөв ашиглалт, хэрэглээний талаарх мэдээллийг телевиз интернэтээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн гүйцэтгэх үүрэг, амьдралын хэрэгцээтэй нь уялдуулан жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулж бие даасан нэвтрүүлэг, шторк гэх мэт төрөл бүрийн хэлбэрээр түгээх</li> <li>7. Дархан-Уул аймагт, Хөшигтийн хөндий дэх ухаалаг хотын төлөвлөлтийн чиглэлээр хэрэгжсэн төслийн үр дүнд жендэрийн үнэлгээ хийж туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх</li> <li>8. Улаанбаатар хотын ерөнхий, хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн бүх шатанд тавих хяналтад иргэдийн оролцоог хангах жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• АЧСС, түүний хэрэгжилтэд иргэдийн оролцоотой хийсэн үнэлгээний тайлангийн зөвлөмжийн мөрөөр авсан арга хэмжээний тоо</li> <li>• Барилга, хот байгуулалтын жендэрийн мэдрэмжит байдлыг үнэлсэн хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааны тоо</li> <li>• Орон нутгийн бүтээн байгуулалт, хот тохижилтын ажлын төсвийн зарцуулалтад хяналт тавихад оролцсон иргэдийн тоо, нас, хүйсээр, орон нутгаар</li> <li>• СӨХ-ийн эрх зүйн байдлыг тодорхой болгосон эрх зүйн баримт бичиг</li> <li>• Хотын соёл, барилга байгууламжийн зөв зөв ашиглалт, хэрэглээний талаар жендэрийн мэдрэмжтэй хэвлэл мэдээллийн бүтээгдэхүүнийг гарган түгээхэд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ</li> <li>• Дархан-уул аймаг, хөшигтийн хөндийн "ухаалаг хот"-д хэрэгжсэн төслийн туршлагыг хэрэглэсэн орон нутгийн тоо</li> <li>• Улаанбаатар хотын ерөнхий, хэсэгчилсэн ерөнхий төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт тавихад оролцсон иргэдийн тоо, нас, хүйсээр, хэрэгжилтийн үе шатаар</li> </ul> |

<sup>11</sup> Засаг даргын тамгын газар

| Зорилго: Барилга, хот байгуулалтын салбарын хүний нөөц, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээгээр дэмжинэ. |  |   |   |   |  |   |
|--|--|---|---|---|--|---|
| Зорилт   | Хүрэх үр дүн   | Үйл ажиллагааны чиглэл  | I үе шат: 2018-2021   |   | II үе шат: 2022-2025   |   |
|  |  |   | Үйл ажиллагаа   | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  | Үйл ажиллагаа  | Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд  |
| З. БАРИЛГА ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН САЛБАРЫН БҮТЭЭГДЭХҮҮН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖИЙГ САЙЖРУУЛАХАД ХЭРЭГЛЭГЧИД, ТҮНШЛЭГЧДИЙН ОРОЛЦООГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ                 | БХБ салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийг дэмжих, хөгжүүлэх түншлэл, хамтын ажиллагаа өргөжин, эмэгтэй эрэгтэй оршин суугчдын оролцоо сайжирна. | <b>3. БХБ-ын салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын цаашдын хөгжлийг түншлэл, хамтын ажиллагаагаар дэмжих</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх түншлэлийн зураглалыг гаргаж, салбарын жендэрийн бодлогыг танилцуулах уулзалт зохион байгуулах</li> <li>2. Нийгэм, жендэрийн асуудлаар хийх салбар хоорондын зохицуулалтын чиглэлийг тодорхойлж, хамтын ажиллагааг эхлүүлэх</li> <li>3. Ипотекийн зээл олголт, орон сууцны түрээсийн нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг судалж, үр дүнг түншлэлийн өргөн хүрээнд хэлэлцэх</li> <li>4. Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэж буй төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагуудын элсэлт, сургалтын үйл явц, төгсөлт болон төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд БХБЯ, ХНХЯ, БСШУСЯ<sup>12</sup>-ны хамтарсан жендэрийн үнэлгээ хийж зөвлөмж гарган хэрэгжүүлэх</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Салбарын жендэрийн бодлогыг танилцуулах уулзалтад оролцсон түншлэгч байгууллагуудын тоо</li> <li>• Нийгэм, жендэрийн асуудлаар хийсэн салбар дундын зохицуулалтын тоо</li> <li>• Ипотекийн зээл олголт, "Түрээсийн орон сууц" хөтөлбөрийн нийгэм, жендэрийн үр нөлөөний судалгааг танилцуулахад оролцогчдын тоо, нас, хүйсээр</li> <li>• Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх үйл явцад хийсэн жендэрийн үнэлгээний зөвлөмжийн мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Олон төрлийн хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэглээг тооцсон, байгаль орчинд ээлтэй, үндэсний хэв шинжийг хадгалсан, орон нутгийн онцлогт нийцсэн хот суурин, барилга, архитектурыг хөгжүүлэх судалгаа шинжилгээг төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн хүрээнд хөгжүүлэх,</li> <li>2. Барилга, хот байгуулалтын үйл ажиллагааны байгаль орчин, нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал боловсруулан нэвтрүүлэх</li> <li>3. Барилга, хот байгуулалтын чиглэлээр дэлхий дахинд гарч буй шинэ техник, технологи, барилгын материал, ХАБЭА-н норм норматив, зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийн талаарх мэдээллийг салбарын ажилтан, суралцагчдад тогтмол хүргэх арга замыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх</li> <li>4. Үндэсний соёл уламжлал, гэр бүлийн үнэт зүйл, амьдралын хэв маягт нийцсэн, дэлхийн ногоон хотуудын зорилгыг дэмжсэн, монгол орны газарзүйн бусуудийн онцлогт тулгуурласан жендэрийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын бодлого төлөвлөлтийг хөгжүүлэх асуудлаар өргөн хүрээнд хэлэлцүүлэг өрнүүлэх.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Олон төрлийн хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэглээг тооцсон, байгаль орчинд ээлтэй, үндэсний хэв шинжийг хадгалсан, орон нутгийн онцлогт нийцсэн хот суурин, барилга, архитектурыг хөгжүүлэх чиглэлээр хийсэн судалгаа шинжилгээний тоо</li> <li>• Дээрх судалгаа шинжилгээний багийн гишүүдийн тоо, хүйсээр</li> <li>• Салбарын ажилтан, суралцагчдад шинэ мэдээллийг хүргэхэд ашиглаж буй арга хэрэгслийн тоо</li> <li>• Жендэрийн мэдрэмжтэй барилга, хот байгуулалтын бодлого төлөвлөлтийг хөгжүүлэх асуудлаар хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, нас, хүйсээр</li> </ul> |

<sup>12</sup> Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам