



МОНГОЛ УЛСЫН  
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ САЙДЫН  
ТУШААЛ

2020 оны 10 сарын 13 өдөр

Дугаар А/41

Улаанбаатар хот

Жендэрийн бодлогын баримт бичиг  
батлах тухай

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

1. “Гадаад харилцааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийг нэгдүгээр хавсралтаар, “Бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Жендэрийн талаар баримтлах салбарын бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, жил бүр Жендэрийн үндэсний хороонд болон нийт албан хаагчдад тайлагнахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга, Жендэрийн салбар зөвлөлийн дарга Н.Анхбаярт үүрэг болгосугай.

3. Гадаад харилцааны салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг 2021-2025 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгаж, олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрт хамруулах замаар санхүүжүүлэх арга хэмжээг авч ажиллахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга, Жендэрийн салбар зөвлөлийн дарга Н.Анхбаярт даалгасугай.

САЙД



Н.ЭНХТАЙВАН



Гадаад харилцааны сайдын 2020 оны  
10 дугаар сарын 13-ны өдрийн 11/17 дугаар  
тушаалын нэгдүгээр хавсралт

МОНГОЛ УЛСЫН ДИПЛОМАТ АЛБАНЫ ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО  
(2021-2025)

**Нэг. Эрх зүйн үндэслэл**

Монгол Улс Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 онд баталж, уг хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих зорилгоор Засгийн газрын дунд хугацааны стратеги (2013-2015), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрүүд (2002-2015, 2017-2021)-ийг батлан хэрэгжүүлж байна.

Уг хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрийн захиргааны төв байгууллагын хэрэгжүүлэх чиг үүргийг "19.1.1. тухайн салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах; 19.1.2 тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээллийг бүрдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх; 19.1.3. салбарын бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл зэрэг баримт бичгийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх; 19.1.4 зөвлөх чиг үүрэг бүхий жендэрийн салбар зөвлөл, хороо байгуулж, түүний бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг батлах; 19.1.5. төрийн байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зарим чиг үүргийг олон нийтийн болон төрийн бус байгууллагаар гэрээний дагуу гүйцэтгүүлэх, үүнд шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт тусгаж батлуулах; 19.1.6. тухайн салбар, орон нутгийн хэмжээнд жендэрийн сургалт, гэгээрлийн ажил явуулах; ..." гэж тус тус тодорхойлсон.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2013 онд баталсан бөгөөд эдгээр баримт бичигт хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоог бэхжүүлэх, салбарын болон орон нутгийн чадавхийг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх түвшний бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэх, хуулийн хэрэгжилтэд иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэл, хувийн хэвшлийн олон талт оролцоог хангах, нөөц бололцоо, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг бий болгох, олон улсын хамтын ажиллагааг уялдуулах зэрэг зорилтуудыг дэвшүүлэн хэрэгжүүлсэн.

Монгол Улс дахь жендэрийн нөхцөл байдалд хийсэн дүн шинжилгээг үндэслэн боловсруулсан 2017-2021 онд хэрэгжүүлж байгаа Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний шинэ хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хэвшмэл



ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц арга хэмжээгээр хуулийн хэрэгжилтийг хангах, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангана гэж тусгасан.

Хөтөлбөрийн зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд:

Нэгдүгээрт: Нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог дэмжиж, хөгжлийн үр шимээс эмэгтэй, эрэгтэй хүн тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх;

Хоёрдугаарт: Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх;

Гуравдугаарт: Эрэгтэй, эмэгтэй хүний гэр бүл, нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, оролцооны талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн жендэрийн боловсролыг бүх нийтэд олгох сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлыг өрнүүлэх;

Дөрөвдүгээрт: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний чадавхийг бэхжүүлэх;

Тавдугаарт: Хүчирхийлэл болон ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;

Зургадугаарт: Улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр төрийн байгууллагууд анхаарлаа хандуулан ажиллаж байна.

Монгол Улсын төрөөс 2020 онд баталсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөрт "нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэсэн үр дүнтэй газрын удирдлага, менежментийг хэрэгжүүлэх инновац ба түншлэлийг бий болгоно, боловсролын салбарын хүний нөөцийн цогц бодлого хэрэгжүүлж, чадварт суурилсан зарчмаар албан тушаал, мэргэжлийн хөгжлөө тодорхойлох боломжтой тогтолцоог бий болгох, салбарын хүний нөөцийн жендэрийн тэгш байдлыг хангах, иргэдэд эрүүл мэндийн мэдлэг олгох, тэдний эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх, эрүүл мэндийн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны загвар төвийг нийслэл хотод байгуулах, иргэдийн аюулгүй байдал, тав тухтай амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн төсөлд хөрөнгө оруулалт хийж эхлэх, нийгмийн салбар бүрийг хамарсан насан туршийн боловсролын нээлттэй, уян хатан тогтолцоог бэхжүүлэх, ажил хөдөлмөр эрхэлдэг эцэг эхэд ажил, ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлнэ (эцэг эхийн ажлын цагийн зохицуулалтыг оновчтой, сонголттой болгох, хагас цагийн хөдөлмөр эрхлэлт, зайнаас ажиллахыг дэмжих) гэж тодорхойлсон.



## **Хоёр. Монгол Улсын Дипломат албаны Жендэрийн бодлого боловсруулах хэрэгцээ шаардлага**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд Гадаад харилцааны салбар чухал үүрэгтэй бөгөөд Гадаад харилцааны яам нь салбарынхаа бодлого, төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган нэвтрүүлэхийг зорин ажиллаж байна.

Энэ хүрээнд Гадаад харилцааны яамнаас санаачлан 2019 онд хэрэгжүүлсэн “Дипломат албаны оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-гээр Дипломат алба нь жендэрийн бодлогоо тодорхойлж, уг бодлогыг албаны онцлогт хийцүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг тогтоосон болно.

Түүний дотор “Дипломат албаны оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-ний асуулгын судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 64 хувь нь яамны үйл ажиллагааны зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн бодлого чухал ач холбогдолтой бөгөөд албаны онцлогт тохирсон хүний нөөцийн бодлогыг оновчтой төлөвлөхөд болон байгууллагын хөгжилд сайн нөлөө үзүүлнэ гэж үзсэн байна. Түүнчлэн, судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 77 хувь нь жендэрийн мэдлэг олгох сургалтад хамрагдаж байгаагүй гэж, 58 хувь нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бодлого, төлөвлөлт хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд тусгах аргачлалыг сайн мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

“Дипломат албаны оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”-ний зөвлөмжид Дипломат албанд ажиллагсдын хүний эрх, жендэрийн талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэх шаардлагатай бөгөөд жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого боловсруулах, салбарын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган хэрэгжүүлэх, мөн ажиллагсдын ажил, хувийн амьдралын<sup>1</sup> тэнцвэрт байдлыг хангах нь чухал болохыг онцолсон байна.

### **Гурав. Дипломат албаны жендэрийн бодлогын зорилго**

Дипломат албаны жендэрийн бодлогын зорилго нь Гадаад харилцааны яамны бодлого, төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, мөн түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхийг бүрдүүлэхэд оршино.

**Хамрах хүрээ.** Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь Гадаад харилцааны яам болон хилийн чанадад суугаа Дипломат төлөөлөгчийн газруудын үйл ажиллагааг дэмжиж, нийт албан хаагчдын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэгдэнэ.

### **Дөрөв. Бодлогын зорилт, хүрэх үр дүн, үйл ажиллагааны чиглэл**

Дипломат албаны жендэрийн бодлогын хүрээнд дараах үндсэн 3 зорилтыг хэрэгжүүлнэ.

<sup>1</sup> Энэ бодлогын баримт бичгийн хүрээнд “Хувийн амьдрал” гэж ажилтны ажлын бус цагийн амьдралыг ойлгоно.



**Зорилт 1. Дипломат албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин, бүтэц, тогтолцоог боловсронгуй болгох**

**Хүрэх үр дүн**

- Дипломат албаны жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин боловсронгуй болсон байна.
- Дипломат албаны хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг жендэрийн эрх тэгш боломжийг дэмжсэн заалтуудаар тухай бүр шинэчилсэн байна.

**Үйл ажиллагааны чиглэл**

- 1.1 Дипломат албанд дагаж мөрдөж буй болон шинээр боловсруулах хууль, захиргааны хэм хэмжээний акт, байгууллагын дүрэм, журамд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган шинэчлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;
- 1.2 Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бүрдүүлэх;
- 1.3 Салбарын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, төсөв, тайлан, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн үзүүлэлтүүдийг тусгах.

**Зорилт 2. Гадаад харилцааны яам, Дипломат төлөөлөгчдийн газруудын нийт албан хаагчдын жендэрийн тэгш байдлыг талаарх мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх**

**Хүрэх үр дүн**

- Гадаад харилцааны яам, Дипломат төлөөлөгчдийн газруудын ажилтнуудын 50-иас дээш хувь нь жендэрийн шаталсан сургалтад хамрагдаж, ажлын гүйцэтгэлийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах мэдлэг, чадвартай болсон байна.

**Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл**

- 2.1 Дипломат албаны нийт удирдах албан тушаалтны жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлах чадавхийг сайжруулах,
- 2.2 Гадаад харилцааны яам, Дипломат төлөөлөгчийн газруудын нийт албан хаагчдад жендэрийн мэдлэг, ойлголтын талаарх шаталсан сургалт зохион байгуулах.

**Зорилт 3. Гадаад харилцааны яам, Дипломат төлөөлөгчдийн газруудын нийт албан хаагчдын ажил, хувийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох**

**Хүрэх үр дүн**

- Ажилтнуудын ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулсан байна.

**Үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл**

- 3.1 Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг албан хаагчдын ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчилж, сайжруулах;
- 3.2 Ялгаатай байдлыг хүндэтгэж, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллийг үл тэвчих тогтолцоо, байгууллагын соёлыг бүх түвшинд хөгжүүлэх.

#### **Тав. Бодлогыг хэрэгжүүлэх хугацаа**

Дипломат албаны жендэрийн бодлогын баримт бичгийг 2021-2025 онд 2 үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

#### **Зургаа. Бодлогыг хэрэгжүүлэх төсөв, хөрөнгийн эх үүсвэр**

Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг дараах эх үүсвэрээс бүрдүүлнэ.

- Улсын төсөв
- Гадаад улс болон олон улсын байгууллагын тусламжийн тусламж хөрөнгө
- Хувийн хэвшлийн хандив, тусламжийн хөрөнгө
- Бусад.

#### **Долоо. Удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ**

Бодлогын хэрэгжилтийг Гадаад харилцааны яамны Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна.

Гадаад харилцааны яамны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын асуудал хариуцсан нэгж бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг зохион байгуулж, Жендэрийн салбар зөвлөлд танилцуулна.

Жендэрийн салбар зөвлөл хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үр дүнг хэлэлцэн, салбарын холбогдох бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, төсөвт тусгаж, Жендэрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад тайлагнана.

Бодлогын эхний үе шатны хэрэгжилтийг 2023 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, 2 дахь үе шатанд авах арга хэмжээний талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

Хавсралт:

Монгол Улсын Дипломат албаны жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2021-2025)



Гадаад харилцааны сайдын 2020 оны  
10 дугаар сарын 23-ны өдрийн 17/11 дугаар  
тушаалын хоёрдугаар хавсралт



ДИПЛОМАТ АЛБАНЫ ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫГ (2020-2025) ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ  
ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Зорилго: Гадаад харилцааны яамны бодлого, төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх замаар байгууллагын бүх түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх чадавхийг бүрдүүлэхэд оршино.						
Д/д	Үйл ажиллагааны чиглэл	Арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Хүрэх түвшин	Хэрэгжих хугацаа	Хариуцах газар, нэгж
<i>Зорилт 1. Дипломат албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин, бүтэц, тогтолцоог боловсронгуй болгох</i>						
<i>Хүрэх үр дүн: Дипломат албаны жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин боловсронгуй болсон байна.</i>						
1.1	Дипломат албанд дагаж мөрдөж буй болон шинээр боловсруулах эрх зүйн акт, байгууллагын дүрэм, журамд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган шинэчлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй болгох	<b>I үе шат /2020-2022/:</b> Дипломат албанд дагаж мөрдөж буй эрх зүйн акт, байгууллагын дүрэм, журамд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган шинэчлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;	Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгасан эрх зүйн актын тоо	I үе шат: 1 II үе шат: 1	2020-2022	БТГ, ТЗУГ
		<b>II үе шат /2022-2025/:</b> Шинээр боловсруулах эрх зүйн актад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган шинэчлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;	Дипломат албаны хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг жендэрийн			

		тэгш боломжийг дэмжсэн заалтаар баяжуулах				
		Албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолтод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар тусгах	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай заалт тусгагдсан ажлын байрны тодорхойлолтын тоо	3	2020-2022	ТЗУГ
1.2	Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бүрдүүлэх	Яамны газрын захирал, дэд захирлын албан тушаалд нэр дэвшигчдийн 30 хувиас доошгүй хувь эмэгтэй албан хаагчид байх заалтыг тусгах	Квот тусгагдсан баримт бичиг	1	2020-2025	БТГ, ТЗУГ
		Төрийн албаны салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүд, залуу дипломадууд болон албан хаагчдын төлөөлөл, жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтныг оролцуулах боломжийг судлах	Төрийн албаны салбар зөвлөл дэх төлөөллийн тоо	Залуу дипломадуудын төлөөлөл +1, жендэрийн асуудал хариуцсан +1	2021-2022	ТЗУГ
		Жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх, хяналт тавих хариуцлагын тогтолцоо бий болгох	Ес зүйн зөвлөлд хөндлөнгийн хяналтын тогтолцоо бүрдүүлсэн эсэх	Жендэрийн асуудлаар санал гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм бүрдсэн байх	2020-2025	ТЗУГ, Ё33
1.3	Салбарын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, төсөв, тайлан, хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн үзүүлэлтүүдийг тусгах	Салбарын жендэрийн бодлогод оролцооны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх төсөв батлуулж, хөндлөнгийн	Оролцооны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх төсөв батлуулсан эсэх	Салбарын жендэрийн бодлогод оролцооны хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх төсөв	2022-2025	ТЗУГ



		байгууллагаар хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх боломжийг бүрдүүлэх		батлуулж, хөндлөнгийн байгууллагаар хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх боломжийг бүрдүүлсэн байх		
<b>Зорилт 2.</b> Гадаад харилцааны яам, Дипломат төлөөлөгчдийн газруудын нийт ажилтны жөндөрийн тэгш байдлыг талаарх мэдлэг, чадавхийг сайжруулах						
<b>Хүрэх үр дүн:</b> Гадаад харилцааны яам, Дипломат төлөөлөгчдийн газруудын ажилтнуудын 50-иас дээш хувь нь жөндөрийн шаталсан сургалтад хамрагдаж, ажлын гүйцэтгэлийг жөндөрийн мэдрэмжтэй боловсруулах мэдлэг, чадвартай болсон байна.						
2.1	Дипломат албаны нийт удирдах албан тушаалтны жөндөрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцыг манлайлах чадавхийг сайжруулах	ГХЯ-ны болон ДТГ-ын удирдах албан тушаалтан нарыг Төрийн албаны зөвлөлийн жөндөрийн цахим сургалтад хамруулах	Сургалтад хамрагдсан удирдах ажилтан	26	2020-2025	УА, ТЗУГ, газар, нэгжүүд
		ГХЯ-ны төв аппарат, ДТГ-ын удирдах албан тушаалтны дагаж мөрдөх манлайллын зарчим бүхий эрх зүйн баримт бичгийг боловсруулах.	Удирдах албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчлэн батлуулсан тоо	58	2020-2022	ТАЗ, ТЗУГ
2.2	Гадаад харилцааны яамны нийт албан хаагчдад жөндөрийн мэдлэг, ойлголтын талаар шаталсан сургалт зохион байгуулах	Бүх түвшний ажилтнуудад тусгай хөтөлбөр гарган системтэй сургалт зохион явуулах, сургалтын тогтолцоо бий болгох	Яамны сургалтын хөтөлбөр батлуулах	Жил бүр сургалт зохион байгуулж хэрэгжүүлж, мэдлэг олгох	2021-2025	ТЗУГ, ЖҮХ-той хамтран
		Гадаад орнуудад суугаа ДТГ-дад томилот авсан ажилтнуудын бэлтгэл ажлын төлөвлөгөөнд жөндөрийн тухай хууль тогтоомж, холбогдох	Сайдын 2019 оны А/63 дугаар тушаалын хавсралтад холбогдох заалтын хүрээнд	Тушаалын хавсралтад өөрчлөлт оруулсан байх	2021	ТЗУГ



		бусад баримт бичигтэй танилцах заалтыг тусгах	өөрчлөлт оруулах			
		Жендэрийн мэдрэмжтэй мэргэшсэн дипломат алба бий болгох талаар ажилтнуудын дунд хэлэлцүүлэг, сургалт явуулах	Зайн болон танхимын сургалт зохион байгуулсан тоо	Сургалтын жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусгах, жилд 1, танхимаар 1-ээс зайгаар 1-ээс доошгүй удаа	2020-2025	ТЗУГ, ЖҮХ, Хүний эрхийн хэлтэс
<p><b>Зорилт 3.</b> Салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил- ар гэрийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг сайжруулж, ажиллах орчныг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох</p> <p><b>Хүрэх үр дүн:</b> Ажилтнуудын ялгаатай байдал, онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулсан байна.</p>						
3.1	Ажлын орчин нөхцөл, хангамжийг албан хаагчдын ялгаатай байдал, онцлон хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчилж, сайжруулах	ДТГ-уудад ажиллаж буй ажилтнуудын эрүүл мэндийн даатгалыг нэгдсэн стандарттай болгох	Суугаа орны эрүүл мэндийн даатгалын системийн судалгаа шинжилгээ хийж, зарим ДТГ-уудыг эрүүл мэндийн даатгалын нэгдсэн стандартыг судлах	Зарим ДТГ-уудыг Олон улсын жишиг даатгалын системд хамруулсан байх	2020-2025	ДТГ-ууд, ТЗУГ,
		Яамны дэргэдэх хүүхдийн цэцэрлэгийн үйл ажиллагааг ажилтнуудын ажлын цагтай уялдуулах, сайжруулах	Яамны ажлын цагтай уялдуулж, илүү цагаар ажилласан цэцэрлэгийн жижүүр багшид цагийн урамшуулал олгох тогтолцоо бий болсон эсэх	Илүү цагаар ажилласан жижүүр багш нарт илүү цагийн урамшуулал олгох тогтолцоотой болох	2021-2025	ТЗУГ, Хүүхэд хөгжил хамгааллын зөвлөл



		<p><b>I үе шат /2020-2022/:</b> ДТГ-т ажиллах хугацаандаа хүүхэд төрүүлсэн ажилтныг түр орлох заалтыг яамны дотоод журамд тусгах, шаардагдах зардлыг төсөвт тусган хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах;</p> <p><b>II үе шат /2020-2022/:</b> ДТГ-т ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг хуулийн дагуу эдлэх боломжийг хангах;</p>	<p>Журам, төсөвт тусгагдсан.</p> <p>Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг НДС-гаас адилтгах албан тушаалын цалингаас тооцон авч байгаа боловч биеэр эдлэх боломжоор хангах</p>	<p>Журамд өөрчлөлт оруулах, шаардагдах төсвийг жил бүрийн төсөвт тусгуулах</p> <p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалтыг бүрэн хэрэгжүүлэх</p>	<p>2022-2025</p> <p>2021-2025</p>	<p>ТЗУГ, СЭЗХ</p> <p>ДТГ, ТЗУГ</p>
		<p>ДТГ-т ажиллагсдын хүүхдийн боловсрол хоцрогдох тохиолдолд сургалтын зээл, нутагтаа ирсний дараа хүүхдийн монгол хэлний хоцрогдол арилгах, хичээл нөхөн судлахад бусад дэмжлэг үзүүлэх боломжийг судлах</p>	<p>Хүүхдийн судалгаа гаргах, сургалтын төвийн мэдээллээр хангах, сургалтын материал олоход дэмжлэг үзүүлэх</p>	<p>Хүүхдүүдийн монгол хэлний мэдлэгийн хоцрогдол арилах боломж, тогтолцоо бүрдсэн байх</p>	<p>2021-2025</p>	<p>ТЗУГ, Хүүхэд хөгжил хамгааллын зөвлөл</p>
3.2	Ялгаатай байдал, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллийг үл тэвчих тогтолцоо, байгууллагын соёлыг хөгжүүлэх	<p>Яаманд зохион байгуулах сургалтын тоо, ДТГ-уудад сургалтын материал хүргүүлсэн тоо</p>	<p>2 удаа, “Дипломат ажилтны сахилгын тусгай дүрэм”</p>	<p>Бүх түвшинд хэрэгжсэн байх</p>	<p>2021-2025</p>	<p>ТЗУГ, ЖҮХ-той хамтрах</p>